

TESIS

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALITAS GURU DAN MUTU LULUSAN DI MTS AL-AMIRIYYAH BLOKAGUNG BANYUWANGI



Oleh:

Septian Khoirul Umam

NIM: 2311251043

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2025**



PRASYARAT GELAR

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALITAS GURU DAN MUTU LULUSAN DI MTS AL-AMIRIYYAH BLOKAGUNG BANYUWANGI

TESIS

Diajukan kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung Banyuwangi
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan
Program Magister Pendidikan (M.Pd.)

Oleh:

SEPTIAN KHOIRUL UMAM

NIM: 2311251043

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT
BLOKAGUNG BANYUWANGI**

2025

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis Dengan Judul:

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALITAS
GURU DAN MUTU LULUSAN
DI MTS AL-AMIRIYYAH BLOKAGUNG BANYUWANGI**

Telah disetujui untuk diajukan dalam sidang ujian tesis

Pada Tanggal: 21 Juni 2025

Mengetahui,

Ketua Prodi

Pembimbing



Dr. Muhammad Bisri Ihwan, Lc., M.Pd.
NIPY. 3151624068701

Dr. Mirhabun Nadir, S.E., M.M.
NIDN. 2105057504

PENGESAHAN PENGUJI

Tesis saudara Septian Khoirul Umam telah dipertahankan di depan
Dewan Penguji Tesis Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

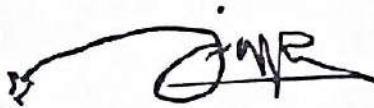
Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA)

Blokagung Banyuwangi pada tanggal:

12 Juli 2025

Diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mengikuti
tahapan selanjutnya.

Ketua Penguji



Dr. Ainur Rofiq, M.Pd.I
NIPY. 3152328097701

Penguji I



Dr. Nur Anim Jauhariyah, S.Pd., M.Si.
NIPY. 3150617028401

Penguji II



Dr. Nur Hidayati, M.Pd.I
NIPY. 3151005048801



Dekan

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

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Moto:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya”. (Al-Baqarah: 286)

Persembahan:

Alhamdulillahirobbil‘alamin.

Puji syukur kehadiran Allah SWT. Yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan rasa syukur dan bahagia. Penulis mempersembahkan tesis ini kepada:

1. Al Maghfurlah KH. Mukhtar Syafa’at Abdul Ghofur dan segenap masyayikh PP. Darussalam Blokagung yang selalu menguatkan pondasi iman kami.
2. Kedua orang tua Bapak Sudarto dan Ibu Anis Umami yang selalu mendoakan dan menasehati saya sehingga saya bisa pada tahap ini.
3. Segenap dosen-dosen Universitas KH. Mukhtar Syafaat terutama Prodi Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam yang selalu membimbing kami dengan penuh rasa kasih sayang.
4. Dosen Pembimbing yang telah memberikan tenaga, waktu, dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan tesis saya hingga saya dinyatakan lulus.
5. Teman-teman seperjuangan Pasca Sarjana Prodi MPI 2023 dan *Rombongan Stres* yang telah memberikan kesan indah selama masa perkuliahan.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

بسم الله الرحمن الرحيم

Yang bertandatangan dibawah ini, saya:

Nama : Septian Khoirul Umam
NIM : 2311251043
Program Studi : Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Alamat : Batu Nanta, belimbing, Melawi,
Kalimantan Barat

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

- Tesis ini tidak pernah diserahkan oleh lembaga perguruan tinggi manapun untuk mendapatkan gelar akademik apapun.
- Tesis ini benar-benar hasil karya pribadi dan bukan merupakan hasil tindak kecurangan atas karya orang lain.
- Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa tesis ini hasil dari tindak kecurangan, maka saya siap menanggung segala konsekuensi hukum yang dibebankan.

Banyuwangi, 19 Juni 2025



Yang Menyatakan,

Septian Khoirul Umam
NIM: 2311251043

ABSTRAK

Umam, Septian Khoirul. 2025. Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Dan Mutu Lulusan di Mts Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi. Tesis. Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas KH. Mukhtar Syafa'at Blokagung Banyuwangi. Pembimbing: Dr. Mirhabun Nadir, S.E., M.M.

Kata kunci: Kpemimpinan Transformasional, Profesionalitas Tenaga pendidik, Mutu Lulusan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perencanaan kepemimpinan transformasional kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah Blokagung, kepemimpinan transformasional kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah Blokagung, Profesionalitas tenaga pendidik MTs Al-Amiriyyah Blokagung dan mutu lulusan di MTs Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan jenis studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara terstruktur, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model interaktif dari Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan kepemimpinan transformasional dilakukan secara sistematis melalui visi, misi, dan tujuan strategis untuk meningkatkan kualitas lulusan. Pelaksanaan kepemimpinan transformasional ditunjukkan melalui pemberian motivasi, keteladanan, dan pengembangan inovasi dalam proses pembelajaran serta pembinaan karakter. Profesionalitas tenaga pendidik meningkat melalui program pelatihan berkelanjutan, pembinaan, dan sistem evaluasi yang berorientasi mutu. Mutu lulusan MTs Al-Amiriyyah mengalami peningkatan, baik dari aspek akademik, keterampilan, maupun karakter religius, yang ditunjukkan oleh capaian prestasi, kelulusan melanjutkan ke jenjang lebih tinggi, serta integritas moral siswa. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepala madrasah berhasil menerapkan model kepemimpinan transformasional secara efektif sehingga mampu meningkatkan tenaga pendidik yang profesional dan mutu lulusan baik dari segi akademik maupun karakter spiritual-religius. Implikasi dari penelitian ini memperkuat pentingnya kepemimpinan transformasional dalam lembaga pendidikan sebagai kunci keberhasilan pengembangan sumber daya manusia.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur saya haturkan kepada Allah Swt. Yang maha pengasih lagi maha penyayang yang telah memberikan nikmat serta rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Sholawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad Saw. Yang telah membawa kedamaian di bumi ini dan dinantikan syafa'atnya di hari kiamat. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, tesis ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. KH. Ahmad Hisyam Syafa'at, S.Sos.I., M.H. Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi.
2. Dr. KH. Ahmad Munib Syafa'at Lc., M.E.I. Selaku Rektor Universitas KH. Mukhtar Syafa'at (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi.
3. Dr. Siti Aimah, S.Pd.I., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas KH. Mukhtar Syafa'at.
4. Dr. Muhammad Bisri Ihwan Lc, M.Pd. selaku Ketua Prodi dan Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam Universitas KH. Mukhtar Syafa'at Blokagung.
5. Dr. Mirhabun Nadir S.E., M.M. selaku dosen pembimbing dalam penulisan proposal tesis ini.
6. Kedua orang tua saya yang terus memberikan dorongan tanpa henti.
7. Seluruh teman-teman *Rombongan Stress* yang selalu memberikan motivasi dan support.
8. Seluruh teman-teman Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2023 seperjuangan.

Semoga Allah tetap memberikan kesehatan serta keselamatan kepada beliau semua *Amiin*. Penulis berharap kepada *Allah Azza Wajalla*, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat.

Blokagung, 19 Juni 2025

Penulis

DAFTAR ISI

TESIS	i
PRASYARAT GELAR	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN PENGUJI.....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
2.1 Rumusan Penelitian	8
3.1 Tujuan Penelitian.....	8
4.1 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	9
1.4.2 Manfaat Praktis.....	9
5.1 Definisi Istilah.....	10
1.5.1 Kepemimpinan Transformasional	10
1.5.2 Profesionalitas Pendidikan	10
1.5.3 Mutu Lulusan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
2.1 Teori-teori yang Berkaitan dengan Penelitian.....	11
2.1.1 Kepemimpinan Transformasional	11
2.1.2 Profesional Tenaga kependidikan	16

2.1.3	Mutu Lulusan.....	21
2.2	Penelitian Terdahulu	26
2.3	Alur Pikir Penelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN		34
3.1	Jenis Penelitian.....	34
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	35
3.3	Kehadiran Peneliti	35
3.4	Subjek Penelitian	36
3.5	Data dan Sumber Data	36
3.6	Prosedur Pengumpulan Data.....	37
3.7	Keabsahan Data	39
3.8	Analisis Data	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		43
4.1	Gambaran Data Lapangan	43
4.1.1	Sejarah Singkat Berdirinya MTs Al-Amiriyyah Blokagung	43
4.1.2	Visi Misi MTs Al-Amiriyyah Blokagung.....	46
4.1.3	Identitas Madrasah	46
4.1.4	Struktur Organisasi	47
4.2	Verifikasi Data lapangan	48
4.2.1.	Peran Kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah Blokagung ...	49
4.2.2.	Penerapan Kepemimpinan Transformasional	60
4.2.3.	Profesionalitas Tenaga Pendidik	70
4.2.4.	Mutu Lulusan.....	80
4.3	Pembahasan	88
4.3.1	Penerapan kepemimpinan kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah Blokagung	88
4.3.2	Profesionalitas Tenaga Pendidik MTs Al-Amiriyyah Blokagung.....	91
4.3.3	Mutu Lulusan MTs Al-Amiriyyah Blokagung.....	95

4.3.4 Kepemimpinan transformasional kepala madrasah MTs Al-Amiriyah dalam meningkatkan profesionalitas guru dan mutu lulusan	98
BAB V PENUTUP	101
5.1. Kesimpulan	101
5.2. Implikasi Penelitian.....	102
5.2.1 Implikasi Teoritis	102
5.2.2 Implikasi Praktis.....	103
5.3. Keterbatasan Penelitian	103
5.4. Saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA.....	107
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	114
LAMPIRAN-LAMPIRAN	116

DAFTAR TABEL

Table 2. 1 Table Penelitian Terdahulu	29
Table 4. 1 Tabel Jumlah Siswa Pertama.....	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Alur Pikir Penelitian	33
Gambar 3. 1 Analisis data interaktif model Miles, Huberman & Saldana, 2014.....	43
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi MTs Al-Amiriyyah Blokagung.....	48
Gambar 4. 2 Breafing pagi oleh kepala madrasah kepada tenaga pendidik.	62
Gambar 4. 3 Pengarahan kepala madrasah pada rapat bulanan MTs Al-Amiriyyah.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Kartu Bimbingan
- Lampiran 2: Surat Pengantar Penelitian
- Lampiran 3: Surat Telah Melaksanakan Penelitian
- Lampiran 4: Cek Plagiasi
- Lampiran 5: Pedoman Wawancara
- Lampiran 6: Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan memiliki peran penting dalam kehidupan manusia sehingga menjadi hal yang sangat penting dalam mengembangkan suatu kehidupan (Chairiyah, 2021). Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia harus difokuskan pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai untuk memudahkan adaptasi terhadap lingkungan sekitar. Pendidikan mencakup berbagai inisiatif yang bertujuan untuk membantu masyarakat dalam menumbuhkan potensi siswa, sehingga mereka dapat mengembangkan ketahanan mental, disiplin diri, karakter terpuji, kebijaksanaan, moral yang baik, dan keterampilan yang diperlukan untuk berfungsi sebagai anggota masyarakat yang bertanggung jawab dan warga negara yang terlibat.

Selaras dengan misi pendidikan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yaitu untuk "mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut serta dalam menciptakan perdamaian dunia," arah pendidikan di Indonesia menekankan pada pencapaian kecerdasan kolektif bangsa. Penjabaran lebih lanjut mengenai tujuan tersebut terdapat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Undang-undang ini menegaskan bahwa pendidikan berperan penting dalam membentuk potensi individu, sekaligus membangun karakter serta peradaban bangsa yang berlandaskan nilai-nilai luhur. Tujuan akhirnya adalah mengembangkan peserta didik menjadi insan yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki akhlak mulia, sehat secara fisik dan mental, berilmu, memiliki keterampilan dan daya cipta, mampu berdiri sendiri, serta menjadi warga negara yang bertanggung jawab dan menjunjung tinggi nilai-nilai demokrasi. (Pelawi j tyson et al., 2021).

Kehidupan seseorang akan membutuhkan adanya Pendidikan. Sekolah yang berkaitan dengan pendidikan didirikan untuk meningkatkan kecerdasan serta mengembangkan aspek

afektif dan moral para siswa. Tidak semua Pendidikan akan berhasil mendidik siswanya agar menjadi insan yang berpendidikan. Ketika tidak memandang adanya mutu di suatu Pendidikan.

Untuk menciptakan sekolah yang berkualitas, kepemimpinan sekolah harus berperan sebagai agen perubahan yang menjadi panutan bagi para anggotanya serta memiliki visi dan misi jangka panjang untuk mendorong kemajuan dan pencapaian prestasi sekolah. Sebagai kepala madrasah, memiliki peran penting dalam mengambil keputusan. Banyak penelitian telah menunjukkan bahwa selama perubahan lingkungan yang cepat, ketidakmampuan kepala madrasah untuk memimpin secara efektif merupakan salah satu penyebab utama penurunan prestasi akademik siswa dan kualitas lulusan mereka. Sebagai pemimpin sekolah, kepala madrasah memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas siswa agar memiliki semangat kompetitif dan kemampuan untuk bersaing dengan rekan-rekan global (Simanjuntak et al., 2024).

Kepemimpinan dalam pendidikan memainkan peran yang krusial dalam menentukan arah, kualitas dan keberhasilan institusi Pendidikan (Daulay & Pulungan, 2024). Pemimpin pendidikan, terutama Kepala madrasah bertanggung jawab untuk merumuskan dan menyampaikan visi serta misi yang jelas, mengelola sumber daya dengan efektif, serta menciptakan suasana belajar yang aman dan inklusif.

Dalam Al-Quran surah Al-Ahzab ayat 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ
وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ﴿٢١﴾

Artinya; “*Sungguh, pada (diri) Rasulullah benar-benar ada suri teladan yang baik bagimu, (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari Kiamat serta yang banyak mengingat Allah*”. (Al-Ahzab: 21).

Dari ayat tersebut, jelaslah bahwa Rasulullah sebagai tokoh Islam yang terkemuka merupakan contoh teladan bagi seluruh umat. Kepala madrasah yang memiliki kepemimpinan yang efektif mampu menghadapi berbagai masalah, memanfaatkan peluang

yang ada, dan mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi, yang semuanya berdampak positif pada mutu pendidikan secara keseluruhan.

Kepala madrasah adalah seorang pemimpin di lembaga pendidikan, sehingga peran kepala madrasah dalam melakukan beberapa aktivitas tersebut mendorong perubahan positif di dunia Pendidikan (Fitrah, 2017). Perubahan ini bukan hanya pada proses belajar, nilai, dan kemajuan ilmu pengetahuan di sebuah sekolah, tetapi juga sisi lain termasuk manajemen SDM, fasilitas, serta integrasi dengan orang tua siswa. Pendidikan sendiri merupakan elemen utama yang berpengaruh terhadap kemajuan suatu negara. Sebagai contoh, di negara-negara maju, sekolah dipandang sebagai investasi utama dalam mempersiapkan generasi muda menghadapi tantangan global.

Keberhasilan sebuah institusi pendidikan sangat bergantung di manajemen yang efektif. Manajemen ini meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan supervisi terhadap seluruh kegiatan yang berlangsung pada sekolah. menjadi pemimpin, ketua sekolah wajib memiliki keterampilan dalam mengelola aneka macam asal daya, termasuk sumber daya manusia (guru serta staf administrasi), sumber daya fisik (fasilitas sekolah), serta asal daya finansial (anggaran operasional), buat mencapai tujuan Pendidikan secara optimal. Pengelolaan yang baik akan menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif bagi proses pembelajaran yang efektif (Sukirman & Dewi, 2021). Sebab itu, diharapkan contoh kepemimpinan yang mampu menggerakkan semua komponen sekolah supaya dapat bekerja sama pada mencapai tujuan yang lebih baik. Kepemimpinan transformasional, yang menekankan kemampuan kepala madrasah pada menetapkan tujuan yang kentara, memotivasi guru serta staf, dan mengelola perubahan menggunakan bijaksana, sebagai kunci pada menghadapi aneka macam tantangan pada era terkini.

Kepala madrasah dengan kepemimpinan transformasional artinya sosok yang bisa memengaruhi guru dan staf buat menjalankan tugasnya secara optimal (Al-Faruq & Supriyanto, 2020). Hal ini dicapai dengan memberikan motivasi, bukan sekadar pengawasan, serta menyampaikan visi sekolah sebagai wadah bagi mereka untuk berkontribusi dan mengabdikan diri.

2016). Jika kepala madrasah mampu menerapkan pendekatan ini, maka guru dan staf akan berupaya semaksimal mungkin untuk mewujudkan visi sekolah. Kepemimpinan transformasional sangat sesuai dalam dunia pendidikan karena dapat menginspirasi guru dan siswa untuk mengembangkan potensi terbaik mereka. kepala madrasah yang menerapkan kepemimpinan ini juga bisa mendorong staf agar mengadopsi metode pembelajaran inovatif yang berpusat pada kebutuhan siswa.

Kepemimpinan transformasional lebih serius di pemberian kesempatan dan mendorong seluruh elemen pada forum pendidikan untuk bekerja sesuai pada nilai-nilai luhur. dengan pendekatan ini, setiap pihak pada lingkungan pendidikan bisa Berpartisipasi secara maksimal tanpa adanya tekanan, sehingga tujuan yang diinginkan oleh sekolah atau madrasah dapat tercapai. Berbagai penelitian tentang kepemimpinan transformasional memberikan bahwa gaya kepemimpinan ini memiliki imbas yang signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan di sekolah serta dapat diterima sangat baik. Kepemimpinan transformasional berfokus pada pemberian motivasi, mendorong, dan mengarahkan bawahannya agar menjalankan tugas tanpa adanya paksaan. Tanggung jawab yang diberikan dapat terlaksana secara alami, sementara memotivasi bawahan menjadi salah satu peran utama seorang pemimpin. Seorang pemimpin tidak hanya perlu memahami cara membangun motivasi secara umum, tetapi juga harus mampu membimbing para guru dalam memahami dan menerapkan strategi untuk menumbuhkan motivasi tersebut (Iskandar & Lubis, 2020).

Sedangkan motivasi erat kaitannya dengan kepemimpinan. Motivasi merupakan Intensitas serta orientasi suatu tindakan, termasuk berbagai elemen yang mendorong individu untuk bertindak atau merespons dengan pola perilaku tertentu. Ada 2 jenis motivasi, yaitu: (1) intrinsik, yang terjadi ketika individu merasa bahwa pekerjaannya penting, menarik, menantang, memberikan otonomi, kesempatan untuk berprestasi, maju, dan ruang lingkup untuk mengembangkan kemampuannya (2) Motivasi ekstrinsik terjadi ketika sesuatu dilakukan untuk memotivasi mereka, misalnya: seperti insentif, kenaikan gaji, pujian atau promosi, hukuman, pemotongan gaji, dan kritikan dan

efeknya kuat, tetapi belum tentu bertahan lama (Al Rosid et al., 2024).

Motivasi yang terbangun dengan baik akan menumbuhkan komitmen dalam diri setiap individu, sehingga muncul rasa cinta terhadap pekerjaan dan meningkatnya profesionalisme dalam bekerja. Komitmen ini tercermin dalam upaya mempertahankan standar kerja yang tinggi, ketekunan dalam mencapai tujuan sekolah, serta pelaksanaan rencana yang telah disusun. Selain itu, motivasi juga dapat diwujudkan melalui pemberian penghargaan atas pencapaian dan kinerja yang baik, yang artinya menjadi salah satu faktor krusial dalam mendorong semangat kerja. Menyusun acara dan menempatkan pengajar sejalan dengan tanggung jawab serta bidang keahliannya dalam proses pendidikan agar mencapai visi serta misi sekolah merupakan peran utama ketua sekolah dalam kepemimpinan Pendidikan (Mashudi et al., 2025). Maka dari itu, seorang kepala madrasah diharuskan mampu berkomunikasi dengan seluruh staf, terutama guru sebagai pelaksana utama dalam proses pembelajaran. Pengembangan profesionalisme tenaga pendidik serta kerja sama yang solid diperlukan agar tugas dan tanggung jawab seluruh personel sekolah dapat terlaksana secara efektif. Keberhasilan atau kegagalan kepala madrasah dalam menjalankan perannya sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

Selain menjadi pemegang wewenang, kepala madrasah juga wajib memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai untuk mengelola, membuat kemajuan, dan membimbing bawahannya secara profesional. Untuk menaikkan kualitas pendidikan, seorang pemimpin lembaga pendidikan perlu memiliki keahlian, keterampilan, kecerdasan, dan kebijaksanaan.

Profesionalisme dalam pendidikan mengacu pada tingkat keahlian, kompetensi, dan sikap yang dimiliki oleh guru, pemimpin lembaga pendidikan, serta staf pendidikan lainnya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Profesionalisme ini mencakup pemahaman mendalam tentang bidang pendidikan, keterampilan mengajar yang efektif, serta sikap yang mencerminkan dedikasi dan etika kerja tinggi dalam mendukung proses pembelajaran dan perkembangan siswa. Selain itu, profesionalisme dalam pendidikan juga melibatkan pengembangan diri secara berkelanjutan, seperti mengikuti

pelatihan, workshop, atau pendidikan lanjutan untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan. Lebih jauh, profesionalisme mencerminkan kemauan untuk berkolaborasi, berinovasi, dan menerapkan prinsip-prinsip pendidikan yang sesuai dengan perkembangan zaman (Hassanah et al., 2024).

Dalam era yang terus berkembang, baik dari segi teknologi maupun tuntutan dunia kerja, kualitas lulusan menjadi aspek utama yang harus diperhatikan. Kepala madrasah dengan kepemimpinan transformasional dapat mendorong perubahan positif melalui pemberdayaan tenaga pendidik, penyesuaian kurikulum yang relevan, serta penerapan model pembelajaran yang inovatif (Nasir et al., 2023). Dengan memberikan motivasi kepada seluruh elemen sekolah, menciptakan lingkungan yang kondusif, serta mendorong kolaborasi antara sekolah, orang tua, dan masyarakat, mutu lulusan dapat ditingkatkan secara signifikan. Kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan pribadi dan profesional guru, serta evaluasi berkelanjutan terhadap proses pembelajaran akan membentuk lulusan yang tidak hanya unggul secara akademik, namun juga memiliki keterampilan yang memungkinkan mereka bersaing pada tingkat dunia. Karena sebab itu, penerapan kepemimpinan transformasional pada sekolah sebagai hal yang sangat penting pada menghasilkan generasi yang ber kualitas serta kompetitif pada era perubahan yang cepat.

Kualitas lulusan mengacu pada tingkat kompetensi yang dimiliki siswa setelah menyelesaikan program pendidikan. Kualitas ini mencakup berbagai aspek, mirip kemampuan akademik, keterampilan mudah, serta sikap dan nilai yang selaras menggunakan kebutuhan masyarakat dan global kerja. Lulusan yang unggul tidak hanya memahami ilmu sesuai bidangnya, tetapi juga memiliki keterampilan yang memungkinkan mereka beradaptasi dan berkembang dalam berbagai situasi, baik dalam kehidupan sosial, dunia kerja, maupun dalam pengembangan diri secara berkelanjutan. Mutu lulusan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kualitas pengajaran, kurikulum yang diterapkan, serta lingkungan belajar yang mendukung (Sobari et al., 2023). Oleh karena itu, peningkatan kualitas lulusan memerlukan upaya berkelanjutan untuk menyempurnakan proses pembelajaran, membekali siswa dengan keterampilan abad ke-21, serta

menyesuaikan standar pendidikan dengan perkembangan zaman dan tuntutan global.

Hal inilah yang mendorong saya buat meneliti lebih dalam mengenai topik ini, yaitu Kepemimpinan Transformasional kepala madrasah untuk menaikkan profesionalitas Guru serta kualitas lulusan di MTs Al-Amiriyyah Blokagung. Fokus penelitian ini adalah bagaimana seorang pemimpin menerapkan kepemimpinannya dalam mengembangkan profesionalisme tenaga pendidik serta meningkatkan mutu lulusan, sehingga dapat diterapkan dan diimplementasikan secara efektif di lingkungan sekolah.

Penelitian ini berangkat dari hasil observasi peneliti, yang didasarkan pada keunggulan sekolah ini yang terletak di kawasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung. Pada tahun 2021, di bawah kepemimpinan kepala madrasah yang berorientasi transformasional, MTs Al-Amiriyyah Blokagung berhasil membawa perubahan signifikan dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik serta kualitas lulusan, sehingga mampu bersaing di tingkat lokal maupun internasional. Fokus penelitian ini adalah bagaimana kepala madrasah memberikan teladan melalui visi yang jelas serta langkah-langkah konkret dalam meningkatkan mutu pendidikan, sekaligus menginspirasi dan memotivasi guru untuk terus mengembangkan diri, baik dalam hal pengetahuan maupun keterampilan mengajar, guna mencetak lulusan yang berkualitas.

Peneliti mengunjungi langsung lokasi penelitian pada MTs Al-Amiriyyah Blokagung, yang beralamat di Blokagung, Karangdoro, Tegalsari, Banyuwangi, Jawa Timur. Pemilihan sekolah ini menjadi lokasi penelitian didasarkan pada ketertarikan peneliti terhadap pesatnya perkembangan yang terjadi di MTs Al-Amiriyyah. sebagai bagian asal forum pendidikan yang berada dinaungan Yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung, MTs Al-Amiriyyah mampu bersaing menggunakan institusi pendidikan di sekitarnya melalui berbagai inovasi terbaru yang mendorong perkembangan siswa, baik dalam bidang akademik maupun non-akademik.

Berdasarkan paparan tersebut, pendidikan dan kepemimpinan ialah dua aspek yang saling berkaitan serta tidak dapat dipisahkan, karena keduanya menjadi kunci primer dalam

membentuk generasi masa depan. oleh karena itu, peneliti terdorong buat melakukan penelitian ilmiah dengan judul “Kepemimpinan Transformasional kepala madrasah untuk meningkatkan Profesionalisme Pendidikan dan Mutu Lulusan: Studi kasus di MTs Al-Amiriyyah Blokagung.”

2.1 Rumusan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dijelaskan, peneliti merumuskan beberapa pertanyaan penelitian menjadi berikut:

1. Bagaimana penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala madrasah di MTs Al-Amiriyyah Blokagung?
2. Bagaimana Profesionalitas Tenaga Pendidik Di MTs Al-Amiriyyah Blokagung?
3. Bagaimana Mutu Lulusan Di MTs Al-Amiriyyah Blokagung?
4. Bagaimana kepemimpinan transformasional kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah dalam meningkatkan profesionalitas guru dan mutu lulusan?

3.1 Tujuan Penelitian

Setiap aktivitas memiliki tujuan yang ingin dicapai agar langkah-langkah yang diambil lebih terarah dan terarah. Adapun tujuan dari penelitian ini ialah:

1. Menganalisis penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala madrasah di MTs Al-Amiriyyah.
2. Menganalisis Profesionalitas Tenaga Pendidik Di MTs Al-Amiriyyah Blokagung.
3. Menganalisis Mutu Lulusan Di MTs Al-Amiriyyah Blokagung
4. Menganalisis kepemimpinan transformasional kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah dalam meningkatkan profesionalitas guru dan mutu lulusan?

4.1 Manfaat Penelitian

Menggunakan berpedoman pada tujuan yang ingin dicapai, penelitian ini diharapkan bisa memberikan donasi yang berarti bagi forum pendidikan, baik dalam aspek teoritis maupun simpel. Beberapa manfaat yang bisa diperoleh pada penelitian ini diantaranya:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Menaikkan pemahaman tentang penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional dalam dunia pendidikan, khususnya dalam upaya menaikkan profesionalisme pendidikan serta kualitas lulusan.
- b. Penelitian ini dapat menambah wawasan dalam literatur kepemimpinan transformasional dengan memberikan contoh konkret dalam pengembangan profesionalisme pendidikan dan peningkatan mutu lulusan.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Kepemimpinan transformasional bisa menaikkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja guru, yang di akhirnya berkontribusi dipeningkatan hasil belajar peserta didik.
- b. Penelitian ini dapat menjadi pedoman bagi ketua sekolah pada membentuk lingkungan yang mendorong guru untuk terus berkembang serta berinovasi. menggunakan kepemimpinan yang inspiratif, kepala madrasah bisa meningkatkan kinerja pengajar, yang pada akhirnya berdampak pribadi di kualitas pendidikan serta akibat lulusan.
- c. Melalui penerapan kepemimpinan transformasional, pemimpin sekolah bisa membentuk budaya pembelajaran yang suportif, yang mana siswa merasa dihargai serta termotivasi buat berbagi potensi mereka. Hal ini akan membuat lulusan yang tidak hanya mempunyai pengetahuan yang mumpuni, namun pula keterampilan sosial, emosional, serta praktis yang dibutuhkan untuk meraih kesuksesan pada masa depan.
- d. Kepemimpinan transformasional dapat mendorong kepala madrasah dalam membentuk budaya kerja yang kolaboratif antara guru, staf, orang tua, dan masyarakat. Sinergi yang terjalin pada lingkungan pendidikan memungkinkan aplikasi beberapa program yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan serta kesejahteraan peserta didik.

- e. Penelitian ini dapat menunjukkan bagaimana kepemimpinan transformasional berperan dalam menciptakan sistem pengembangan profesional berkelanjutan bagi guru. Dengan adanya kesempatan untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan, kualitas pembelajaran dan hasil lulusan dapat terus ditingkatkan.

5.1 Definisi Istilah

1.5.1 Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional menekankan pada pentingnya perubahan organisasi melalui motivasi dan komitmen para anggota untuk menggapai tujuan organisasi yang lebih tinggi, melewati urusan individual masing-masing. Pemimpin transformasional berperan sebagai inspirator yang mendorong semangat, loyalitas, dan visi kolektif dalam organisasi.

1.5.2 Profesionalitas Pendidikan

Profesionalitas dalam pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan, di mana guru dan tenaga pendidik harus terus berpartisipasi dalam pengembangan profesional untuk meningkatkan kompetensi mereka. Pengembangan profesional seharusnya tidak hanya difokuskan pada peningkatan kemampuan teknis semata, tetapi juga harus mencakup aspek pertumbuhan pribadi dan sosial guru, karena kedua hal tersebut berkontribusi langsung terhadap terciptanya lingkungan belajar yang lebih efektif dan bermakna. Maka dari itu, guru harus selalu mengikuti pelatihan, workshop, atau program pendidikan lainnya yang mendukung pertumbuhan pribadi maupun profesional mereka.

1.5.3 Mutu Lulusan

Mutu lulusan mengacu pada kualitas atau tingkat pencapaian kompetensi yang diperoleh siswa setelah menyelesaikan pendidikan di suatu lembaga pendidikan. Mutu ini meliputi aneka macam bagian seperti: pengetahuan, keterampilan, sikap, serta nilai-nilai yang diperoleh selama proses pendidikan, sehingga

memungkinkan lulusan untuk bersaing di dunia kerja, beradaptasi dengan perubahan, serta berkontribusi dalam masyarakat. Kualitas lulusan dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti hasil ujian, prestasi akademik yang dimiliki.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori-teori yang Berkaitan dengan Penelitian

2.1.1 Kepemimpinan Transformatif

a. Pengertian Kepemimpinan Transformatif

Istilah kepemimpinan transformatif Terdiri dari dua istilah, yakni "kepemimpinan" dan "transformatif." (Sukatin et al., 2021: 96). Kata "transformatif" berasal dari kata "to transform," yang berarti membenahi atau mentransformasikan perkara ke dalam perkara yang berbeda. Contohnya mengubah visi sebagai fenomena, panas sebagai energi, potensi menjadi aktualisasi, serta sesuatu yang laten menjadi nyata.

Kepemimpinan transformatif dalam beberapa aspek merupakan pengembangan dari kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional berfokus pada hubungan pertukaran antara pemimpin, rekan kerja, dan pengikut, di mana pemimpin menetapkan kebutuhan yang harus dipenuhi dan menentukan imbalan yang akan diberikan jika persyaratan tersebut dipenuhi. Sementara itu, kepemimpinan transformatif membawa pendekatan kepemimpinan ke tingkat yang lebih tinggi dengan menginspirasi pengikut untuk berkomitmen terhadap visi dan tujuan bersama organisasi atau unit. Gaya kepemimpinan ini juga mendorong pengikut untuk berpikir kreatif dalam menyelesaikan masalah serta membina kemampuan kepemimpinan mereka melalui proses pembinaan, pendampingan, serta pemberian tantangan dan dukungan yang tepat (Bass & Riggio, 2006).

Menurut Leithwood dkk., "kepemimpinan transformatif dipandang sebagai kepemimpinan yang peka terhadap pembangunan organisasi, mengembangkan visi bersama, mendistribusikan tanggung jawab, serta membentuk budaya sekolah yang

diperlukan dalam upaya restrukturisasi pendidikan saat ini” (Sukatin et al., 2021: 96). Kepemimpinan transformasional didefinisikan menjadi gaya kepemimpinan yang mendorong perubahan dalam organisasi, dengan fokus pada memotivasi bawahan agar berkomitmen bekerja untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, yang dianggap lebih penting daripada kepentingan pribadi mereka pada saat itu (Mufidah & Syafi'aturrosyidah, 2023: 18).

Menurut Robbins “Kepemimpinan transformasional adalah suatu proses yang bertujuan membangun komitmen terhadap visi dan misi organisasi, sekaligus menumbuhkan rasa percaya di antara para pengikut agar mereka mampu bersama-sama mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan” (Ihsan, 2016: 13).

Menurut Ramo dan Rico ” Pemimpin transformasional merupakan individu yang mampu memotivasi para pengikutnya untuk menempatkan kepentingan organisasi dan tujuan bersama di atas kepentingan pribadi” (Ihsan, 2016: 17). Pemimpin dengan gaya ini mampu membangun visi yang jelas dan ambisius, yang mendorong pengikutnya untuk berkomitmen terhadap pencapaian tujuan yang lebih besar. Mereka tidak hanya berorientasi pada hasil individu, tetapi juga menekankan perubahan positif dalam diri setiap anggota dan organisasi secara keseluruhan, melalui inovasi, pemberdayaan, serta pengembangan yang berkelanjutan. Pemimpin dengan gaya ini mampu membangun visi yang jelas dan ambisius, yang mendorong pengikutnya untuk berkomitmen terhadap pencapaian tujuan yang lebih besar. Mereka tidak hanya berorientasi pada hasil individu, tetapi juga menekankan perubahan positif dalam diri setiap anggota dan organisasi secara keseluruhan, melalui inovasi, pemberdayaan, serta pengembangan yang berkelanjutan.

Menurut Bass dan Riggio, “kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang

mampu menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi”. Pemimpin dengan gaya ini juga memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap pengikutnya, menciptakan dampak yang luar biasa dalam mengembangkan motivasi, komitmen, dan dedikasi mereka terhadap tujuan Bersama (Ihsan, 2016: 13).

Berdasarkan penjelasan yang telah diberikan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang memiliki peran krusial dalam memfasilitasi perubahan besar dan berkesinambungan dalam sebuah organisasi. Dalam dunia pendidikan, Seorang kepala madrasah yang mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional mampu menciptakan budaya sekolah yang kondusif bagi peningkatan profesionalisme guru, menginspirasi siswa, serta meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Kepemimpinan ini menuntut seorang pemimpin untuk memiliki visi yang jelas, kemampuan dalam memotivasi serta memberdayakan orang lain, serta komitmen yang tinggi dalam mewujudkan perubahan dan perbaikan yang mendalam dalam institusi pendidikan.

b. Indikator Kepemimpinan Transformasional Kepala madrasah

Bass mengemukakan bahwa “kepemimpinan transformasional terdiri dari empat dimensi utama yang dikenal sebagai konsep 4I” (Bass & Riggio, 2006). “Istilah kepemimpinan transformasional sendiri berasal dari dua kata, yaitu "kepemimpinan," yang merujuk pada kemampuan seseorang dalam mengarahkan dan mengoordinasikan, serta "transformasional," yang berasal dari kata "to transform," yang berarti mengubah sesuatu ke dalam bentuk lain”. Oleh karena itu, Kepemimpinan transformasional dapat dipahami sebagai suatu pendekatan kepemimpinan yang mampu mentransformasikan gagasan menjadi realitas atau

mewujudkan konsep ke dalam tindakan konkret.. Adapun dimensi kepemimpinan transformasional menurut Bass adalah: (Bass & Riggio, 2006)

1) *Idealized influence* (pengaruh ideal),

Dimensi ini merujuk pada perilaku seorang pemimpin yang mampu menjadi panutan bagi bawahannya. Pemimpin dengan pengaruh ideal akan dikagumi, dihormati, dan dijadikan contoh oleh para pengikutnya. Mereka menunjukkan keyakinan yang kuat, integritas tinggi, serta daya tarik yang mampu membangun ikatan emosional dengan pengikutnya, sehingga menciptakan loyalitas dan kepercayaan dalam organisasi.

Pemimpin yang memiliki kharisma dan dihormati oleh para pengikutnya adalah mereka yang mampu menunjukkan keyakinan kuat serta tindakan yang dapat menginspirasi orang lain untuk meneladani mereka. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam Al-Qur'an surah Al-Ahzab ayat 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ
يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا (٢١)

Artinya; “Sungguh, pada (diri) Rasulullah benar-benar ada suri teladan yang baik bagimu, (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari Kiamat serta yang banyak mengingat Allah” (Al-Ahzab: 21).

Ayat ini menegaskan bahwa Nabi Muhammad SAW merupakan teladan utama dalam kepemimpinan. Kedekatan emosional yang beliau bangun dengan umatnya tercipta karena keteladanan yang beliau tunjukkan dalam kehidupan sehari-hari. Keteladanan tersebut tidak hanya disampaikan melalui perkataan, tetapi juga diwujudkan dalam tindakan nyata yang mencerminkan kebaikan dan ketakwaan.

2) *Inspirational motivation*, (motivasi inspirasi)

Seorang pemimpin mengungkapkan visi yang mampu memotivasi serta menginspirasi para pengikutnya. Seorang pemimpin mendorong individu untuk meraih standar yang lebih tinggi, menanamkan harapan positif terhadap keberhasilan di masa depan, dan memberikan tanggung jawab yang bernilai untuk meningkatkan partisipasi serta komitmen mereka.

3) *Intellectual stimulation* (stimulus intelektual)

Seorang pemimpin bersedia mengambil risiko dan mendorong pengikutnya untuk berkontribusi dengan ide-ide mereka, guna membangkitkan semangat serta meningkatkan kreativitas. Visi yang dimiliki pemimpin berfungsi sebagai kerangka berpikir bagi para pengikut, yang menghubungkan mereka dengan pemimpin, organisasi, rekan kerja, serta tujuan yang ingin dicapai bersama.

Dalam Al-Qur'an surah As-Syura ayat: 38:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ
وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ
يُنْفِقُونَ ﴿٣٨﴾

Artinya: "orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhan dan melaksanakan salat, sedangkan urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah di antara mereka. Mereka menginfakkan sebagian dari rezeki yang Kami anugerahkan kepada mereka" (As-syura: 38).

Ayat ini menekankan pentingnya musyawarah dalam proses pengambilan keputusan. Seorang pemimpin yang efektif akan melibatkan para karyawannya dalam proses berpikir dan pengambilan keputusan, sehingga mereka terdorong untuk berpikir lebih kritis, menghasilkan ide-ide kreatif dalam organisasi,

serta tetap termotivasi dalam menjalankan tugas mereka.

4) *Individualized consideration*,

Kepemimpinan kepala madrasah yang menaruh perhatian khusus pada setiap individu serta kebutuhan pribadi mereka. Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mendengarkan dengan baik dan mempertimbangkan setiap kebutuhan serta potensi yang ada guna meningkatkan kinerja, prestasi, dan perkembangan karir para guru, staf, serta seluruh warga sekolah.

Nabi Muhammad SAW bersabda:

“ مَنْ لَا يَرْحَمُ لَا يَرْحَمُ ”

Artinya: “Barangsiapa yang tidak menyayangi (orang lain), maka dia tidak akan disayangi (oleh Allah).” (HR. Bukhari dan Muslim)

Hadis ini menggarisbawahi betapa pentingnya menumbuhkan sikap penuh kasih dan kepedulian terhadap sesama, termasuk dalam memperhatikan kebutuhan pribadi mereka. Seorang pemimpin, seperti kepala madrasah, perlu menunjukkan empati dan kepedulian terhadap kesejahteraan staf atau pengikutnya.

2.1.2 Profesional Tenaga kependidikan

a. Profesionalitas

Profesionalisme berakar dari kata "profesi," yang mengacu pada jenis pekerjaan tertentu yang dipilih dan dijalani oleh seseorang secara serius (Aselandri, 2021: 11). Profesi dapat dimaknai sebagai suatu bentuk pekerjaan atau posisi yang memerlukan keterampilan khusus, yang didapatkan melalui proses pendidikan akademik yang intensif. Profesionalisme sendiri mencerminkan sebuah sikap yang didasari oleh keyakinan akan pentingnya pekerjaan tersebut, sehingga dijalankan dengan komitmen tinggi dan penuh tanggung jawab (Sari, 2021: 33). Sikap ini

tercermin dalam upaya berkelanjutan untuk terus melakukan perbaikan tanpa henti. Saat ini, profesionalisme tenaga kependidikan memiliki peran krusial dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas pendidikan, karena kinerja yang profesional dapat menghasilkan pencapaian yang optimal. Profesionalitas mengacu pada komitmen anggota suatu profesi untuk terus mengembangkan keterampilan mereka serta secara berkesinambungan menyempurnakan strategi yang diterapkan dalam pekerjaan sesuai dengan bidangnya (Idris, 2024: 1088).

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, khususnya pada Pasal 1 ayat 1, dijelaskan bahwa guru merupakan pendidik profesional yang memiliki tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan formal, mulai dari pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, hingga pendidikan menengah. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa guru adalah sosok pendidik yang menjalankan tugasnya secara profesional dalam dunia pendidikan.

Menurut Donald A. Schön, seorang profesional adalah individu yang mampu belajar sambil bekerja serta terus meningkatkan kemampuannya dalam menyelesaikan masalah (Fridiyanto et al., 2019: 11). Schön juga menekankan bahwa pendidikan profesional harus berfokus pada kemampuan reflektif, yaitu kemampuan untuk berpikir kritis dan mempertanyakan tindakan yang telah dilakukan. Kemampuan reflektif ini mengacu pada proses mendalam dalam menilai tindakan yang telah diambil, mengevaluasi hasilnya, serta mencari cara untuk memperbaikinya di masa depan. Dengan kata lain, seorang profesional harus mampu merefleksikan pengalaman mereka baik kesalahan maupun keberhasilan—untuk memahami apa yang efektif dan apa yang perlu diperbaiki. Refleksi dalam tindakan

menjadi kunci perbaikan berkelanjutan karena memungkinkan individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan situasi serta mengembangkan solusi yang lebih kreatif dan efektif. Melalui pendekatan ini, pendidikan profesional tidak semata-mata menitikberatkan pada penguasaan kemampuan teknis, tetapi juga menanamkan pola pikir yang kritis dan adaptif, yang sangat penting untuk menjawab dinamika dan tantangan di dunia kerja yang terus berubah.

Istilah "profesionalitas" berakar dari kata "profesional," yang mengacu pada standar, mutu, serta sikap yang mencerminkan ciri khas suatu profesi maupun orang yang menekuninya (Sarnoto & Fadjar, 2022: 677). Dengan kata lain, sebuah profesi dapat dianggap profesional apabila dikerjakan oleh seseorang yang memiliki keahlian khusus serta latar belakang pendidikan yang relevan dengan bidangnya. Selain itu, profesi tersebut juga harus menghasilkan manfaat yang signifikan serta memiliki nilai tinggi dalam penerapannya.

Konsep profesionalitas menekankan bahwa setiap pekerjaan atau tugas harus dijalankan oleh individu yang memiliki kompetensi dan keahlian khusus, yaitu seseorang yang telah menguasai bidangnya secara mendalam (Naibaho & Pasaribu, 2025: 972). Profesionalitas mengharuskan bahwa suatu pekerjaan hanya dapat dilakukan oleh mereka yang memenuhi kualifikasi untuk diakui sebagai profesional dalam bidang tertentu. Dengan demikian, profesionalitas berarti bahwa setiap tugas, terlepas dari siapa yang melakukannya, harus dijalankan oleh individu dengan pengetahuan khusus yang diperoleh dan diterapkan dengan cara yang tepat, sesuai dengan tuntutan serta konteks keilmuan yang mendasari profesi tersebut.

Menurut Muzayyin Arifin yang dikutip oleh Aselandri (2021: 16) "profesionalisme berasal dari kata "profesion," yang memiliki makna serupa dengan "occupation," yakni Sebuah profesi yang menuntut keterampilan khusus yang didapatkan melalui proses

pendidikan atau pelatihan tertentu”. Singkatnya, profesi merujuk pada suatu bidang keahlian khusus yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. Profesionalisme merupakan cara pandang terhadap pentingnya kompetensi dalam suatu pekerjaan, di mana kemampuan tersebut diperoleh melalui proses pendidikan atau pelatihan khusus. Dengan demikian, profesionalisme mencerminkan tekad para pelaku profesi untuk senantiasa meningkatkan kapasitas profesional mereka dan secara terus-menerus menyempurnakan pendekatan yang digunakan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidang keahliannya (Aselandri, 2021: 16).

b. Tenaga Pendidikan

Menurut Husnan “tenaga pendidikan mencakup semua individu yang berperan dalam proses pendidikan guna mencapai tujuan pendidikan, baik sebagai pendidik maupun tenaga kependidikan lainnya” (Hartati & Murtafiah, 2022: 95). Pendidik meliputi guru, dosen, dan instruktur Yang memiliki tanggung jawab langsung dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Sementara itu, tenaga kependidikan mencakup berbagai pihak yang mendukung keberlangsungan proses pendidikan, seperti tenaga administrasi, pengelola, serta staf lainnya yang berkontribusi dalam kelancaran operasional institusi pendidikan.

Menurut Mulyasa “tenaga pendidikan mencakup semua individu yang memiliki peran dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik Ia menyatakan bahwa tenaga pendidikan mencakup berbagai pihak, seperti guru, kepala madrasah, dosen, serta tenaga kependidikan lainnya, yang semuanya berkontribusi dalam mendukung kelancaran proses pendidikan, baik yang terjadi di dalam ruang kelas maupun di luar kelas”. (Alamsyah & Effendi, 2022: 6015).

Rasyid mendefinisikan tenaga pendidikan sebagai semua individu yang berkontribusi dalam proses

pendidikan guna mencapai tujuan pendidikan nasional, baik yang berperan langsung, seperti guru dan dosen, maupun yang berperan tidak langsung, seperti tenaga administrasi, pustakawan, dan lainnya Ia menyoroti bahwa tenaga pendidikan memiliki peran yang saling bersinergi dan memperkuat satu sama lain untuk menciptakan suasana belajar yang optimal dan mendukung efektivitas pembelajaran (Hadi et al., 2024: 6109).

Dari berbagai pengertian yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa tenaga pendidikan melibatkan semua pihak yang berkontribusi dalam proses pendidikan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Tenaga pendidik, seperti guru, dosen, dan instruktur, memegang peran utama dalam proses mengajar dan membimbing peserta didik. Sementara itu, tenaga kependidikan lainnya, seperti kepala madrasah, staf administrasi, pustakawan, dan pengelola, memiliki peran pendukung untuk memastikan kelancaran proses pendidikan. Seluruh elemen ini saling terhubung dan bekerja bersama dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung serta membantu pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 “Tenaga kependidikan adalah individu dari masyarakat yang mendedikasikan diri dan secara resmi diangkat untuk membantu pelaksanaan kegiatan pendidikan.” (Pratama et al., 2023: 738). Dalam hal ini, tenaga kependidikan mencakup individu-individu yang memenuhi kualifikasi dan standar tertentu, yang bertanggung jawab dalam mendukung pelaksanaan pendidikan di lembaga pendidikan, seperti guru, kepala madrasah, pengawas, laboran, pustakawan, peneliti, serta staf administrasi teknis pendidikan.

Tugas utama tenaga kependidikan dijelaskan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Bab XI Pasal 39 Ayat 1, yang

menyatakan bahwa “Tenaga kependidikan memiliki tanggung jawab dalam hal administrasi, manajemen, pengembangan, supervisi, serta layanan teknis yang berperan dalam menunjang kelancaran proses pendidikan di institusi pendidikan.” (Sani Susanti et al., 2024: 25). Pengelolaan pendidikan menjadi tanggung jawab kepala satuan pendidikan atau institusi, sedangkan pengawasan dilakukan oleh pengawas atau supervisor. Namun, dalam praktiknya, tugas tenaga kependidikan tidak terpisah secara kaku, melainkan saling berkoordinasi untuk mendukung kelancaran dan efektivitas penyelenggaraan Pendidikan seperti:

- 1) Melaksanakan tugas-tugas administratif dalam mendukung kelancaran proses pendidikan.
- 2) Mengelola serta mengembangkan satuan pendidikan atau institusi guna meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan.
- 3) Melakukan pengembangan sebagai bagian dari upaya pendidikan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan dan tuntutan zaman.
- 4) Melaksanakan pengawasan sebagai bentuk tanggung jawab profesional dan evaluasi terhadap kinerja satuan pendidikan.

2.1.3 Mutu Lulusan

a. Mutu

Kualitas saat ini telah menjadi isu yang sangat relevan dan banyak dibicarakan. Konsep ini tidak lagi dianggap sebagai sekadar tren sesaat, seperti program jaminan mutu, total quality management (TQM), atau pendekatan-pendekatan lain yang sering kali justru menambah tekanan kerja bagi para guru dan lembaga pendidikan yang sudah terbatas sumber dayanya. Dalam konteks pendidikan, munculnya kelelahan akibat berbagai program dan kebijakan baru merupakan hal yang umum terjadi dalam dekade terakhir. Namun, penting untuk tidak memandang peningkatan kualitas dari sisi negatif tersebut. Sebaliknya, kualitas seharusnya diposisikan sebagai seperangkat strategi dan sarana yang dirancang untuk

mendukung peran guru dan pengelola pendidikan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses pembelajaran. (Sallis, 2002).

Secara etimologis, mutu atau kualitas merujuk pada tingkat keunggulan atau kebaikan suatu hal; dapat pula dimaknai sebagai kadar, level, atau tingkatan kemampuan dan keterampilan. Kualitas mencerminkan nilai suatu produk atau layanan yang dianggap sangat bernilai dan bermutu tinggi. Dalam konteks fisik, barang yang berkualitas biasanya diasosiasikan dengan istilah-istilah seperti bagus, menarik, tepat, unggul, dan sejenisnya. Sementara itu, dalam organisasi nirlaba, kualitas sering tercermin dari mutu layanan yang diberikan kepada penerima manfaat atau pengguna jasa. Ketika layanan tersebut mampu memenuhi harapan tanpa menimbulkan keluhan, maka kualitas organisasi tersebut dianggap baik oleh para pelanggannya. (Rahman et al., 2023).

Menurut Edwar Sallis, “Mutu dapat dimaknai sebagai konsep yang memiliki dimensi absolut sekaligus relatif. Dalam pengertian absolut, mutu disamakan dengan nilai-nilai seperti kebaikan, keindahan, dan kebenaran sebuah bentuk idealisme yang bersifat mutlak dan tidak bisa ditawar. Dalam pandangan ini, sesuatu yang bermutu berada pada tingkat standar tertinggi yang sulit, bahkan tidak mungkin, untuk dilampaui.”. Mutu bersifat relatif dan biasanya dinilai dari sejauh mana suatu produk memenuhi kebutuhan pengguna atau konsumennya. Oleh karena itu, kualitas suatu barang atau layanan tidak ditentukan oleh harganya yang tinggi atau sifatnya yang eksklusif, melainkan oleh nilai-nilai yang dimilikinya, seperti keaslian, kewajaran, dan kedekatan dengan kebutuhan atau pengalaman pelanggan. (Sallis, 2002).

Menurut Edward Sallis, mutu dapat dilihat dari dua perspektif. Pertama, mutu dipahami sebagai seperangkat nilai universal yang bersifat absolut dan tidak berubah. Kedua, mutu juga bisa dianggap sebagai

konsep yang bersifat relatif, karena disesuaikan dengan upaya untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan. Dalam pandangan ini, produsen dituntut untuk senantiasa menyesuaikan diri dengan ekspektasi dan keinginan konsumen yang terus berkembang. Hal ini penting mengingat persepsi terhadap kualitas suatu produk atau layanan bisa berbeda-beda antara satu individu dengan individu lainnya.

Mutu juga dapat dipahami sebagai konsep yang bersifat relatif, seperti yang diterapkan dalam Total Quality Management (TQM). Dalam pandangan ini, mutu tidak dilihat sebagai ciri melekat pada produk atau layanan, melainkan sebagai persepsi yang muncul dari pengalaman terhadap produk atau layanan tersebut. Suatu layanan dianggap bermutu apabila berhasil memenuhi standar atau spesifikasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, mutu menjadi tolok ukur untuk menentukan apakah suatu produk akhir telah sesuai dengan kriteria yang diharapkan. Dalam kerangka berpikir ini, mutu tidak identik dengan harga tinggi atau eksklusivitas. Sebuah produk bisa dinilai berkualitas meskipun sederhana, selama ia mencerminkan keaslian, kewajaran, dan kedekatan dengan kebutuhan konsumen. Misalnya, proyektor portabel, pulpen, atau layanan catering di lembaga pendidikan dapat dianggap bermutu jika telah sesuai dengan standar yang berlaku. Oleh karena itu, mutu berarti menjalankan fungsi sesuai yang seharusnya dan memenuhi harapan pengguna. Secara umum, konsep mutu yang relatif ini mencakup dua unsur utama: kesesuaian terhadap spesifikasi dan kemampuan memenuhi kebutuhan pelanggan. (Sallis, 2002).

Menurut Edward Sallis "Total Quality Management (TQM) merupakan pendekatan yang bersifat praktis sekaligus strategis dalam pengelolaan organisasi, dengan penekanan utama pada pemenuhan kebutuhan pelanggan dan klien. Pendekatan ini menolak kompromi terhadap hasil yang kurang dari keunggulan. TQM bukan sekadar kumpulan slogan,

melainkan metode yang dirancang secara sistematis dan terencana untuk mencapai standar kualitas yang konsisten serta mampu memenuhi, bahkan melampaui, harapan pelanggan. TQM juga dipandang sebagai filosofi perbaikan berkelanjutan yang hanya dapat tercapai melalui keterlibatan aktif seluruh sumber daya manusia dalam organisasi.” (Sallis, 2002).

Organisasi yang menerapkan prinsip Total Quality Management (TQM) memandang bahwa definisi mutu berasal dari persepsi pelanggan. Dalam hal ini, pelanggan memiliki peran utama sebagai penentu kualitas, dan keberlangsungan sebuah institusi sangat bergantung pada kepuasan mereka. Oleh karena itu, inti dari mutu terpadu adalah kemampuan untuk memahami kebutuhan pelanggan yang terus berubah, lalu memanfaatkan pemahaman tersebut sebagai dasar dalam menciptakan produk serta strategi bisnis yang inovatif dan relevan.

Selain memahami makna mutu itu sendiri, penting juga untuk membedakan tiga konsep utama yang sering dikaitkan dengannya, yaitu pengendalian mutu (quality control), penjaminan mutu (quality assurance), dan manajemen mutu terpadu (total quality). Ketiganya memiliki perbedaan mendasar. Pengendalian mutu merupakan proses untuk mengidentifikasi dan memperbaiki penyimpangan atau ketidaksesuaian segera setelah terdeteksi, guna menjaga agar mutu tetap stabil. Langkah-langkah dalam proses ini meliputi: (1) menilai kinerja serta memantau hasil produk, (2) membandingkan hasil aktual dengan target mutu yang telah ditetapkan, dan (3) mengambil tindakan korektif terhadap ketidaksesuaian yang ditemukan. Sementara itu, penjaminan mutu mencakup seluruh kegiatan dalam sistem organisasi yang dirancang untuk memastikan bahwa produk atau layanan yang dihasilkan senantiasa sesuai dengan standar atau janji yang telah ditetapkan. Adapun Total Quality Management (TQM) merupakan bentuk pengembangan lanjutan dari penjaminan mutu,

yang mencakup pendekatan menyeluruh terhadap peningkatan kualitas secara berkelanjutan di semua lini organisasi. (Sallis, 2002).

Tujuan dari analisis mutu lebih cocok diterapkan untuk melihat pendidikan sebagai sektor jasa daripada sebagai proses produksi. Pandangan ini sangat penting bagi institusi pendidikan dalam menetapkan jenis layanan dan standar yang akan mereka tawarkan. Proses ini perlu dilakukan secara kolaboratif dengan seluruh kelompok pelanggan, yang meliputi diskusi langsung dengan pemerintah daerah, orangtua, dan dunia usaha melalui kemitraan antara pendidikan dan bisnis di tingkat lokal. Institusi pendidikan berfungsi sebagai penyedia layanan, yang mencakup berbagai aspek seperti pemberian beasiswa, penilaian, serta bimbingan untuk siswa, orangtua, dan sponsor mereka. Oleh karena itu, pelanggan yang terlibat dalam sistem pendidikan ini berasal dari berbagai lapisan dan perlu diidentifikasi dengan jelas. (Tahsinia et al., 2024).

b. Mutu Lulusan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), “Mutu mengacu pada sejauh mana sesuatu dapat dinilai baik atau buruk; mencakup ukuran, tingkat, atau jenjang tertentu dari suatu hal, termasuk kemampuan, kecerdasan, dan aspek-aspek lain yang berkaitan dengan kualitas.” (Rostini et al., 2023: 3826). Sementara itu, “lulusan berasal dari kata lulus yang mendapatkan imbuhan an, yang berarti seseorang yang telah berhasil melewati ujian atau telah menyelesaikan pendidikan di suatu jenjang sekolah tertentu” (Rostini et al., 2023: 611).

Mutu lulusan merupakan hasil dari sistem pendidikan yang terus dievaluasi dan ditingkatkan secara berkelanjutan (Wibowo, 2023: 10). Peningkatan ini mencakup berbagai aspek, seperti penyempurnaan kurikulum, pengembangan metode pengajaran, serta pembaruan sistem penilaian guna memastikan bahwa lulusan memiliki kompetensi yang meliputi kemampuan, wawasan, dan sikap yang diperlukan

untuk meraih kesuksesan di dunia kerja. Oleh karena itu, kualitas lulusan suatu lembaga pendidikan harus selalu relevan dengan perkembangan zaman, mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pasar kerja, serta memenuhi ekspektasi masyarakat terhadap tenaga kerja yang kompeten. Menurut Deming, mutu lulusan dapat diartikan sebagai output dari pelaksanaan pendidikan yang dilaksanakan dengan konsisten dan terus mengalami perbaikan, untuk tujuan mencapai standar kualitas yang tinggi (Rahman et al., 2023: 114). Dalam perspektif ini, mutu lulusan tidak hanya diukur berdasarkan prestasi akademik, tetapi juga dari kemampuan mereka dalam memenuhi kebutuhan industri dan masyarakat yang terus berkembang.

Kualitas lulusan tidak hanya diukur dari sejauh mana mereka memahami teori yang diajarkan, tetapi juga dari kemampuan mereka dalam menerapkan pengetahuan tersebut dalam kehidupan nyata, baik di tempat kerja maupun dalam hubungan sosial sehari-hari. Lulusan yang berkualitas diharapkan mampu mengombinasikan keterampilan sosial dan kognitif untuk bekerja secara kolaboratif dalam tim, menyelesaikan masalah secara inovatif, serta berkomunikasi secara efektif dalam berbagai konteks. Hal ini menunjukkan bahwa standar mutu lulusan saat ini lebih komprehensif, mencakup aspek akademik, keterampilan interpersonal, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan dalam lingkungan yang semakin dinamis. Menurut Brinkley dkk., kualitas lulusan tidak hanya diukur dari penguasaan teori, tetapi juga dari kemampuan mereka dalam menerapkan pengetahuan secara praktis di dunia kerja maupun dalam kehidupan sosial. Lulusan yang unggul harus mampu mengintegrasikan keterampilan kognitif dan sosial, bekerja secara efektif dalam tim, menyelesaikan tantangan dengan pendekatan kreatif, serta berkomunikasi secara baik dalam berbagai situasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung landasan teoritis dan mengidentifikasi celah penelitian, peneliti merangkum beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan topik ini. Tabel berikut menyajikan ringkasan dari berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Table 2. 1 Table 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.	Neny Nurainy, 2020, Pengaruh Kepemimpinan transformasional Kepala madrasah Terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kelurahan Pondok Ranji Kecamatan Ciputat Timur Tangerang Selatan.	Tesis: https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/51497/2/21180181000017_NE%20NU%20RAIN%20Y.pdf	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : (1) Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kepuasan kerja guru. (2) Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja.	Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Untuk menjamin keakuratan dan keandalan data, dilakukan uji validitas dan reliabilitas, yang selanjutnya dianalisis secara deskriptif. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan uji normalitas, regresi linear sederhana, serta	Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan transformasional, yang mencakup idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individual consideration, terhadap tingkat kepuasan kerja guru. Berdasarkan hasil uji t, nilai t hitung lebih besar daripada t tabel, yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja guru. (2) Kepemimpinan transformasional dengan indikator yang sama juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t hitung melebihi nilai t tabel, yang	Penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan transformasional 4I.	Objek penelitian yang digunakan

				uji determinasi..	mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap kinerja guru.		
2.	Fitri Wahyuni, Binti Maunah, 2021, Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan Islam	Jurnal sajiem: https://sajiem.iainponorogo.ac.id/sajiem	Artikel ini bertujuan untuk menguji sifat kepemimpinan transformasional	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus yang dilakukan di MI Al-Kautsar Duri Sawoo Ponorogo. Teknik analisis data yang diterapkan mengacu pada model Miles dan Huberman.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam di MI Al-Kautsar Duri Sawoo Ponorogo diwujudkan melalui berbagai aspek. Kepala madrasah memberikan pengaruh idealis kepada seluruh warga sekolah, menginspirasi, serta merangsang pemikiran intelektual. Selain itu, kepemimpinan ini juga ditunjukkan dengan memberikan perhatian terhadap individu, menekankan arah yang jelas melalui visi dan misi, serta mengoptimalkan komunikasi yang efektif. Kepala madrasah juga membangun komitmen bersama untuk mencapai tujuan organisasi dan meyakinkan seluruh warga sekolah bahwa metode hafalan merupakan pendekatan paling tepat	Persamaan pada penelitian ini adalah pada teknik analisis data yakni menggunakan metode interaksi miles dan huberman	Perbedaan penelitian ini adalah fokus pada sifat kepemimpinan transformasional.

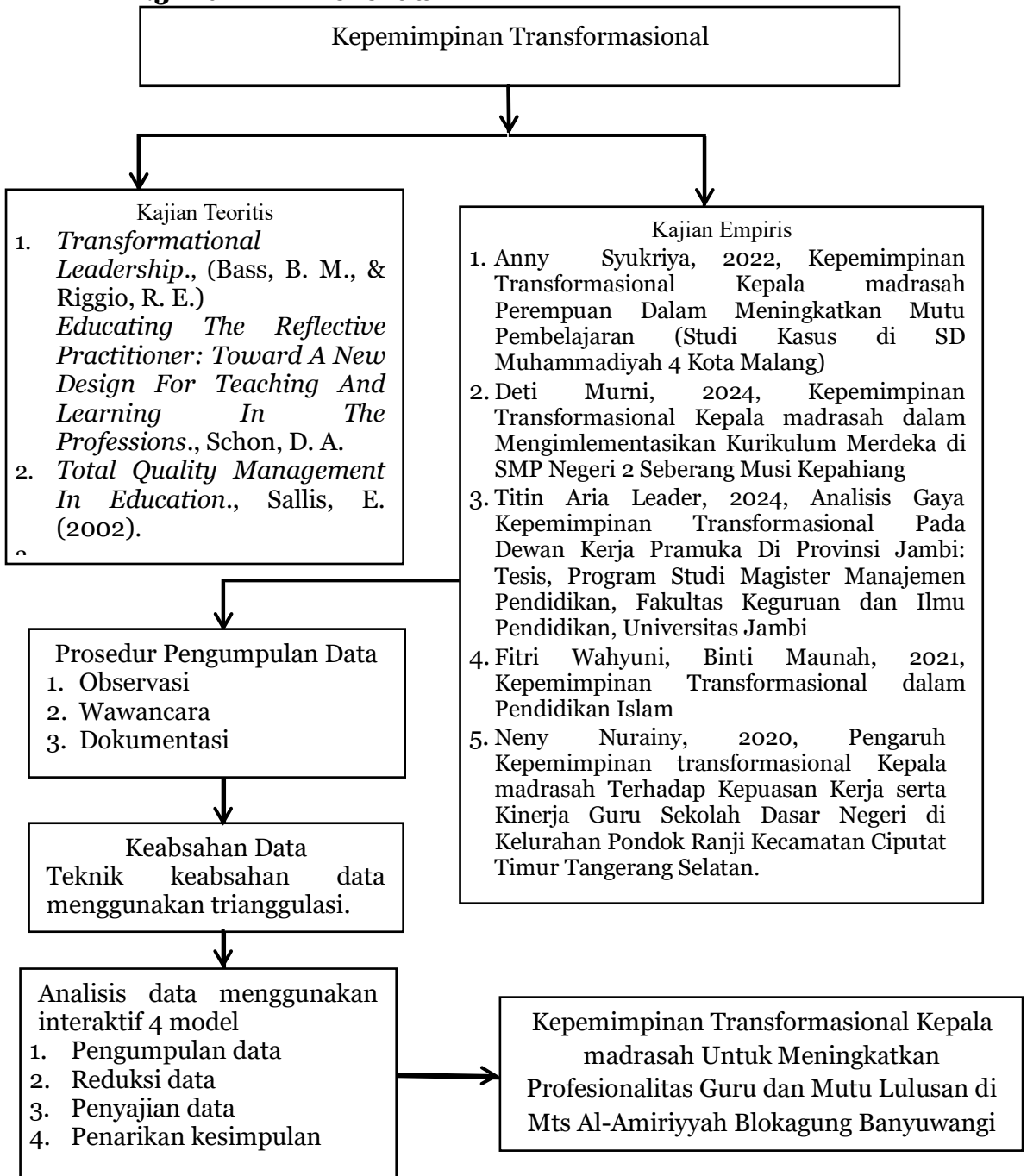
					dalam mencapai visi sekolah.		
3.	Anny Syukriya, 2022, Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran (Studi Kasus di SD Muhammadiyah 4 Kota Malang)	Tesis: http://etheses.uin-malang.ac.id/45761/1/18710024.pdf	Memahami karakteristik, strategi dan dampak kepemimpinan transformasional kepala madrasah Perempuan SD Mupat Kota Malang dalam meningkatkan mutu pembelajaran	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan teknik analisis kualitatif berbasis model interaktif yang dikembangkan oleh Miles, Huberman, dan Saldana (2014), yang mencakup empat tahap utama, yaitu pengumpulan data (data collection), penyaringan dan penyederhanaan	Hasil penelitian mengungkap bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah perempuan di SD Mupat Kota Malang dalam meningkatkan kualitas pembelajaran tercermin dalam empat karakter utama. Pertama, <i>idealized religious influence</i> , yang diwujudkan melalui penerapan standar moral agama dan spiritual. Kedua, <i>idealized influence</i> , yang ditunjukkan dengan kepemimpinan melalui keteladanan dan memberikan contoh nyata. Ketiga, <i>inspirational motivation</i> , yang terlihat dalam semangat belajar yang tinggi serta upaya memotivasi para pendidik untuk mengutamakan kerja sama tim dan kebersamaan. Keempat, <i>intellectual stimulation</i> , yang mendorong para guru untuk berperan aktif dalam proses perubahan. Terakhir, <i>individualized consideration</i> , yang	Penelitian ini sama dalam hal karakter kepemimpinan transformasional menggunakan teori avolio	Perbedaan penelitian ini yakni pada tahun penelitian yakni 2022.

				data (data condensation), penyajian data (data display), serta penarikan kesimpulan dan verifikasi (conclusion drawing/verifying).	diterapkan melalui pendekatan budaya dengan memberikan dukungan terhadap ide dan saran dari para guru.		
4.	Deti Murni, 2024, Kepemimpinan Transformasional Kepala madrasah dalam Mengimplementasikan Kurikulum Merdeka di SMP Negeri 2 Seberang Musi Kepahiang	Tesis: http://e-theses.iaincurup.ac.id/7420/2/TESIS%20DETI%20MURNI.pdf	Penelitian ini berusaha mengetahui tentang kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam mengimplementasikan kurikulum merdeka di sekolah	Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 2 Seberang Musi Kepahiang dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Subjek penelitian meliputi kepala madrasah serta para pemangku kepentingan di sekolah tersebut. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: a) kepemimpinan transformasional kepala madrasah berperan optimal dalam membangun semangat kerja dan memberikan motivasi tinggi kepada seluruh sumber daya di sekolah, sehingga menciptakan kesiapan yang baik dalam mengimplementasikan Kurikulum Merdeka secara efektif; b) penerapan Kurikulum Merdeka di SMP Negeri 2 Seberang Musi Kepahiang telah berjalan secara efektif, terstruktur, dan optimal; c) keterlibatan orang tua serta masyarakat turut mendukung dan bersinergi dalam pelaksanaan Kurikulum	Persamaan pada penelitian ini adalah pada teknik pengumpulan data yakni, dengan observasi, wawancara, pengumpulan data dan dokumentasi.	Objek penelitian yang diteliti

					Merdeka di sekolah.		
5.	Titin Aria Leader, 2024, Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Dewan Kerja Pramuka Di Provinsi Jambi: Tesis, Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jambi	Tesis: https://repository.unja.ac.id/59957/1/Full%20Tesis.pdf	Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan transformasional pada Dewan Kerja Pramuka di Provinsi Jambi dan menganalisis faktor penghambat gaya kepemimpinan transformasional pada Dewan Kerja Pramuka di Provinsi Jambi	Penelitian ini melibatkan empat narasumber dari Dewan Kerja Pramuka di Provinsi Jambi. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan metode studi kasus. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara, dan analisis dokumen. Proses analisis data dimulai dengan pengumpulan informasi melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Ketua Dewan Kerja Pramuka di Provinsi Jambi telah cukup berhasil menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan mengikuti empat komponen utama, yaitu: 1) Pengaruh Ideal (Idealized Influence); 2) Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation); 3) Pertimbangan Individual (Individual Consideration); 4) Motivasi Inspiratif (Inspirational Motivation). Namun, masih terdapat beberapa tantangan yang dihadapi oleh Ketua Dewan Kerja Pramuka di Provinsi Jambi, seperti kesulitan dalam mengajak anggota untuk berkumpul atau berdiskusi dalam rangka mengembangkan inovasi, serta memerlukan waktu yang cukup lama untuk mencapai keputusan.	Persamaan pada penelitian ini adalah pada metode dan pendekatan penelitian.	Informan yang digunakan dan objek penelitian pada dewan kerja pramuka

Sumber: Data olahan peneliti Februari 2025

2.3 Alur Pikir Penelitian



Sumber: Data olahan peneliti Februari 2025

Gambar 2. 1 Alur Pikir Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan metode pendekatan kualitatif. Creswell mendefinisikan “penelitian kualitatif sebagai metode untuk memperoleh dan memahami makna yang berasal dari individu maupun kelompok mengenai suatu permasalahan sosial dan personal” (Nasrulloh & Lailiya, 2022: 231). Proses penelitian mencakup penyusunan pertanyaan dan prosedur, pengumpulan serta analisis data, pengelolaan informasi, hingga penafsiran arti yang tersirat dalam data tersebut. Data yang diperoleh dari penelitian diperoleh sebagai jawaban atas fokus penelitian, yang disajikan dalam berbagai bentuk berdasarkan hasil observasi serta pertanyaan yang diajukan peneliti untuk memastikan kesesuaian dengan fakta yang ada (Hidayati & Mamlukhah, 2023: 160). Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk menggali data secara mendalam dan autentik. Penelitian ini mengadopsi pendekatan studi kasus sebagai salah satu metode dalam penelitian kualitatif, yang bertujuan untuk memberikan deskripsi yang mendalam tentang suatu fenomena, menjelaskan bagaimana suatu proses berlangsung, atau mengevaluasi dampak suatu kebijakan. studi kasus adalah suatu penyelidikan empiris yang menyelidiki suatu fenomena dalam konteks kehidupan nyata, dimana batas-batas antara fenomena dan konteks tidak jelas dan menggunakan multi sumber bukti. Secara sederhana, studi kasus adalah metode penelitian yang digunakan untuk memahami fenomena secara mendalam dalam situasi nyata, dengan mengumpulkan dan menganalisis data dari berbagai sumber (Yin, 2003). Proses pengumpulan data dilakukan secara menyeluruh dengan memanfaatkan berbagai teknik, termasuk observasi langsung, wawancara mendalam, telaah dokumentasi, analisis bahan audiovisual, serta kajian laporan terkait. Seluruh data yang diperoleh kemudian dianalisis dan disajikan dalam bentuk narasi deskriptif untuk menggambarkan temuan secara komprehensif.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini berlangsung di sebuah Madrasah Tsanawiyah Al-Amiriyyah yang terletak di Blokagung. Madrasah ini menjadi lokasi penelitian karena memiliki relevansi dengan fokus yang ingin diteliti. Sebagai lembaga pendidikan tingkat menengah, Madrasah Tsanawiyah Al-Amiriyyah menyediakan konteks yang kaya untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Penelitian ini bertujuan guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait kondisi atau kasus yang terjadi di madrasah tersebut, dengan mempertimbangkan karakteristik dan dinamika yang ada di lingkungan tersebut.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2025. Pemilihan rentang waktu ini didasarkan pada beberapa pertimbangan strategis. Pertama, periode tersebut bertepatan dengan kegiatan pembelajaran aktif di Madrasah Tsanawiyah Al-Amiriyyah, sehingga memungkinkan peneliti untuk mengamati proses belajar mengajar secara langsung serta berinteraksi dengan guru dan siswa dalam konteks yang alami. Kedua, selain itu waktu tersebut memberikan ruang yang cukup untuk melakukan observasi mendalam, wawancara, serta pengumpulan data lainnya secara bertahap dan komprehensif.

3.3 Kehadiran Peneliti

Peneliti dalam penelitian ini mengambil peran sentral sebagai alat utama untuk mengakses dan menafsirkan data secara langsung dan cermat melakukan observasi terhadap objek penelitian. Menurut Sugiyono, dalam penelitian kualitatif, peneliti memiliki beberapa tugas penting, antara lain menetapkan fokus penelitian yang jelas agar penelitian berjalan selaras dengan tujuan yang telah dirumuskan. Selain itu, peneliti juga bertanggung jawab dalam memilih informan yang relevan sebagai sumber data untuk memperoleh informasi yang diperlukan (Zebua et al., 2022: 1413). Proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan berbagai teknik, seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi. Setelah data terkumpul, peneliti mengevaluasi kualitas data

guna memastikan validitas serta relevansinya. Analisis data dilakukan secara mendalam untuk mengidentifikasi pola atau tema yang muncul, sehingga pada akhirnya peneliti dapat menyusun kesimpulan berdasarkan temuan data yang terkumpul memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang sedang diteliti.

3.4 Subjek Penelitian

Subjek penelitian memegang peran penting dalam sebuah studi, karena keberadaannya menjadi salah satu faktor utama dalam memperoleh informasi yang dibutuhkan. Informan penelitian adalah individu yang dipilih dalam suatu wilayah kajian tertentu untuk berperan sebagai narasumber, pemberi informasi, serta membantu peneliti dalam pengumpulan data (Febriyani et al., 2020). Dalam penelitian ini, Bapak Ahmadi selaku Kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah berperan sebagai informan utama, karena sebagai pemimpin transformasional, ia dapat memberikan wawasan mendalam mengenai strategi kepemimpinan yang diterapkan. Kemudian ibu Leni Agustina selaku waka kurikulum yang dapat memberikan informasi detail terkait pembelajaran di MTs Al-Amiriyyah, Sementara itu, Bapak Ainun Na'im, Ibu Siti Lailatul Badriyah selaku Para guru di MTs Al-Amiriyyah dapat menyampaikan perspektif mereka mengenai pengaruh kebijakan dan kepemimpinan kepala madrasah terhadap proses belajar mengajar serta peningkatan kualitas pendidikan.

Selain itu, Azzamul Haq selaku siswa MTs Al-Amiriyyah dapat memberikan sudut pandang mengenai dampak langsung dari kepemimpinan kepala madrasah terhadap pengalaman mereka dalam pembelajaran dan perkembangan akademik. Abdul Mun'im Haqiqi dan M. Riza Afifi Alumni MTs Al-Amiriyyah juga menjadi informan penting, karena mereka dapat memberikan pandangan tentang bagaimana pendidikan yang mereka terima di madrasah berkontribusi terhadap kesiapan mereka dalam jenjang pendidikan selanjutnya atau dunia kerja, serta menilai kualitas lulusan dari madrasah ini.

3.5 Data dan Sumber Data

Studi ini mengandalkan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data skunder. Data primer dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan kepala madrasah, guru, siswa, serta alumni untuk memperoleh informasi langsung dari mereka yang terlibat dalam proses penelitian. Sementara itu, sumber data sekunder dikumpulkan dari bagian administrasi guna memperoleh data pendukung yang relevan dengan penelitian (Ihwan et al., 2022: 68). Pendapat ini sejalan dengan pernyataan Sugiyono bahwa sumber Data primer merujuk pada informasi yang diperoleh langsung dari responden atau informan utama, sementara data sekunder adalah informasi yang didapatkan melalui sumber tidak langsung, seperti pihak lain atau dokumen yang relevan.

3.6 Prosedur Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi kualitatif, menurut Creswell, adalah proses di mana peneliti secara langsung turun ke lapangan untuk mengamati tindakan dan aktivitas individu di area penelitian (Alsalamah, 2022: 15). Pengamatan ini dapat dilakukan dalam situasi alami atau dalam kondisi yang telah dirancang sesuai kebutuhan penelitian. Penggunaan metode observasi dalam pengumpulan data di MTs Al-Amiriyyah dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang autentik dan kontekstual secara langsung dari sumbernya. Observasi memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menyaksikan dinamika yang terjadi di lingkungan madrasah tanpa perantara, sehingga informasi yang diperoleh tidak hanya berdasarkan apa yang dikatakan oleh subjek penelitian, tetapi juga berdasarkan apa yang mereka lakukan dalam praktik sehari-hari. Pada observasi ini, peneliti berfungsi sebagai pengamat yang berada di lokasi penelitian tanpa ikut serta langsung dalam aktivitas yang sedang berlangsung. Untuk memastikan hasil observasi terdokumentasi dengan rapi, Peneliti memanfaatkan alat untuk mencatat dan merekam data guna merekam berbagai aktivitas yang diamati. Metode observasi ini dilakukan dengan mengamati secara langsung objek,

kondisi, situasi, proses, atau perilaku yang terjadi di lapangan.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu interaksi antara dua pihak yang bertujuan untuk saling bertukar informasi dan ide melalui proses tanya jawab, sehingga pemahaman tentang suatu topik tertentu dapat dibangun (Nuralan et al., 2022: 15). Dalam penelitian ini, menggunakan wawancara mendalam (*in-depth interview*) karena untuk menggali informasi secara lebih rinci, personal, dan bermakna dari informan yang dianggap memiliki pengalaman atau pengetahuan langsung terkait fokus penelitian. Metode ini sangat relevan dalam pendekatan kualitatif karena memungkinkan peneliti untuk membangun hubungan yang lebih dekat dengan informan, sehingga informasi yang diperoleh lebih jujur, reflektif, dan kaya secara naratif.

Di MTs Al-Amiriyyah, wawancara mendalam ditujukan kepada individu-individu kunci seperti guru, kepala madrasah, atau siswa yang terlibat langsung dalam situasi atau fenomena yang diteliti. Wawancara ini dilakukan secara tatap muka dan berlangsung dalam durasi yang relatif panjang, dengan suasana yang santai namun terarah. Peneliti tidak hanya mengajukan pertanyaan, tetapi juga mendengarkan dengan empati, memberikan tanggapan, dan menyesuaikan arah pembicaraan sesuai dengan alur pemikiran informan.

c. Dokumentasi

Sugiyono mendefinisikan “dokumen sebagai rekaman peristiwa yang telah terjadi sebelumnya, yang dapat berbentuk tulisan, gambar, atau hasil karya tertentu” (Rosyidah et al., 2021: 136). Penggunaan metode dokumentasi dalam pengumpulan data bertujuan untuk melengkapi dan memperkuat hasil observasi serta wawancara yang dilakukan sebelumnya. Dokumentasi menjadi sumber data sekunder yang penting karena berfungsi sebagai bukti nyata dan tertulis dari peristiwa, aktivitas, atau kondisi yang telah terjadi di lingkungan madrasah. Dengan menggunakan dokumen, peneliti dapat melakukan verifikasi, validasi, dan konfirmasi terhadap

data yang telah diperoleh melalui teknik lainnya. Kredibilitas penelitian akan semakin kuat apabila didukung oleh bukti dokumentasi, seperti foto, karya ilmiah, atau karya seni yang relevan.

3.7 Keabsahan Data

Metode yang diterapkan untuk memverifikasi kevalidan data dalam penelitian ini adalah triangulasi. Menurut Creswell, triangulasi merupakan “metode verifikasi data yang bertujuan untuk menguji keakuratan informasi yang diperoleh”. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk memperkuat interpretasi, meningkatkan validitas temuan, serta mendukung pengambilan keputusan dan kebijakan berbasis bukti yang telah tersedia (Razali et al., 2023: 172).

Peneliti menggunakan triangulasi sumber, data, dan metode. Triangulasi sumber adalah proses membandingkan dan mengkroscek informasi yang diperoleh dari berbagai sumber data yang memiliki keterlibatan atau sudut pandang berbeda terhadap objek penelitian. Dalam konteks ini, peneliti mewawancarai berbagai pihak seperti guru, siswa, dan kepala madrasah untuk menggali informasi terkait topik yang sama. Peneliti menggunakan triangulasi sumber agar data yang diperoleh tidak bersifat sepihak atau subjektif, melainkan mencerminkan perspektif dari berbagai pihak yang relevan. Dengan begitu, keakuratan informasi meningkat karena didasarkan pada pandangan yang beragam namun saling melengkapi.

Triangulasi metode mencakup penerapan beberapa teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memeriksa apakah informasi yang didapatkan melalui berbagai cara tersebut konsisten atau saling menguatkan. Peneliti menggunakan triangulasi metode untuk memastikan konsistensi dan keandalan data, sekaligus mengurangi kendala yang mungkin muncul dari satu metode saja. Setiap metode memiliki kekuatan dan keterbatasan masing-masing; dengan menggabungkan ketiganya, peneliti dapat menghasilkan gambaran yang lebih utuh, objektif, dan valid terhadap fenomena yang dikaji.

3.8 Analisis Data

Analisis merupakan proses menyaring, menambah, serta mengelompokkan data berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Peneliti menerapkan analisis data model interaktif dari Miles, Huberman dan Saldana. Menurut Miles, Huberman dan Saldana, Analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan terus-menerus (Miles et al., 2014) . Adapun tahapan dalam analisis data ini meliputi:

a. Pengumpulan data (*data collection*)

Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif adalah proses yang tidak terpisah dari analisis data. Mereka menekankan bahwa pengumpulan data berjalan beriringan dan bersifat siklus dengan proses kondensasi data, tampilan data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Artinya, saat peneliti sedang mengumpulkan data, mereka sebenarnya sudah mulai melakukan analisis awal melalui pencatatan, pengkodean, dan penilaian terhadap data yang diperoleh. Data yang dikumpulkan harus bersifat kontekstual, mendalam, dan bermakna, dan diperoleh dari berbagai sumber seperti wawancara, observasi, dokumen, atau artefak lain yang relevan. Pengumpulan data harus dilakukan dengan sistematis dan berkelanjutan, di mana peneliti juga terus memeriksa konsistensi dan validitas data yang diperoleh dari waktu ke waktu.

b. Kondensasi Data (*data condensation*)

Kondensasi data merujuk pada proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi, dan mengubah data yang terdapat dalam isi lengkap catatan lapangan tertulis, transkrip wawancara, dokumen, dan materi empiris lainnya. Kondensasi data berlangsung secara terus-menerus selama pelaksanaan setiap proyek yang berfokus pada kualitas. Sebelum pengumpulan data benar-benar dilakukan, terjadi proses kondensasi data antisipasi saat peneliti menentukan kerangka konseptual, kasus, pertanyaan penelitian, dan metode pengumpulan data yang akan digunakan. Selama proses pengumpulan data, fase kondensasi data berikutnya berlangsung: menyusun

ringkasan, membuat kode, merumuskan tema, mengategorikan, dan menulis memo analitis. Proses pengkondensasian/transformatasi data terus berlangsung setelah penyelesaian kerja lapangan, sampai laporan akhir selesai. Kondensasi data tidaklah terpisah dari analisis. Itu merupakan salah satu bagian dari analisis.

c. Tampilan data (*data display*)

Pokok utama kedua dari kegiatan analisis adalah tampilan data. Secara umum, tampilan merupakan sekumpulan informasi yang tersusun dan terkompresi yang memfasilitasi penarikan kesimpulan serta tindakan. Jika seorang peneliti hanya bergantung pada teks yang diperluas, ada kemungkinan ia akan membuat kesimpulan yang terburu-buru, tidak lengkap, dan kurang didukung oleh bukti yang kuat. Tampilan yang baik merupakan jalan utama menuju analisis kualitatif yang kuat. Tampilan yang dibahas serta diilustrasikan dalam buku ini meliputi berbagai jenis matriks, grafik, diagram, dan jaringan. Segala sesuatu dirancang untuk mengatur informasi yang terstruktur ke dalam format yang mudah diakses dan padat sehingga analis dapat memahami apa yang sedang terjadi dan menarik kesimpulan yang wajar atau melanjutkan ke tahap analisis selanjutnya yang dianggap bermanfaat menurut tampilan tersebut.

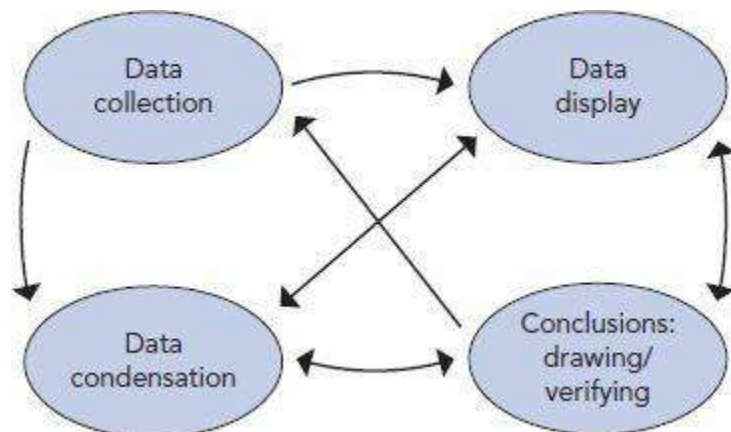
d. Penarikan simpulan (*verifying conclusions*)

Tahapan ketiga dalam proses analisis data adalah menyusun kesimpulan dan melakukan verifikasi. Sejak tahap awal pengumpulan data, peneliti kualitatif sudah mulai menafsirkan makna melalui identifikasi pola, hubungan sebab-akibat, penjelasan, hingga pernyataan-pernyataan yang bersifat teoritis. Peneliti yang berpengalaman biasanya memperlakukan temuan awal ini dengan hati-hati, bersikap terbuka dan kritis, meskipun proses pembentukan kesimpulan tetap berlangsung—yang pada awalnya bersifat sementara dan belum jelas, namun lama-kelamaan menjadi lebih terstruktur dan dapat dipertanggungjawabkan. Kesimpulan tidak selalu langsung muncul selama proses pengumpulan data berlangsung; kemunculannya dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor,

seperti jumlah laporan lapangan, metode pengkodean serta penyimpanan dan pengambilan informasi, tingkat keterampilan peneliti, hingga tenggat waktu yang harus dipenuhi dalam penelitian tersebut.

Analisis data kualitatif merupakan proses yang terus-menerus dan dilakukan berulang kali. Masalah pengondensasian data, presentasi, dan penarikan/verifikasi kesimpulan terjadi secara berurutan ketika episode analisis saling menyusul. Proses seperti itu sebenarnya tidak lebih kompleks, secara konseptual, dibandingkan dengan metode analisis yang diterapkan oleh peneliti kuantitatif. Tetapi aktivitas dilakukan melalui metode yang sudah dikenal dan didefinisikan dengan baik, dan biasanya lebih berurutan daripada iteratif atau siklus. Peneliti kualitatif memiliki posisi yang lebih adaptif dan lebih berorientasi pada manusia. Oleh karena itu, sebagaimana yang telah diusulkan, analisis kualitatif harus terdokumentasi dengan baik sebagai suatu proses terutama untuk mendukung pembelajaran. Kita perlu mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang apa yang berlangsung ketika kita menganalisis data, agar dapat merefleksikan, meningkatkan metode kita, dan menjadikannya lebih bermanfaat bagi orang lain.

Ringkaskan deskripsi di atas agar lebih praktis dan mudah di pahami.



Gambar 3. 1 Analisis data interaktif mode Miles,
Huberman & Saldana, 2014.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Data Lapangan

4.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya MTs Al-Amiriyyah Blokagung

Madrasah Tsanawiyah Al Amiriyyah (MTsA) Blokagung merupakan salah satu lembaga pendidikan tingkat menengah pertama yang beroperasi di bawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung, yang terletak di wilayah Tegalsari, Banyuwangi. Lembaga ini juga terdaftar sebagai anggota Kelompok Kerja Madrasah (KKM) yang berada di bawah koordinasi MTs Negeri Kalibaru. Keberadaan MTs Al Amiriyyah telah memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan pendidikan berbasis keislaman di kawasan tersebut, dengan tetap menjunjung nilai-nilai pesantren sebagai landasan utama dalam proses pembelajaran.

Secara historis, MTs Al Amiriyyah didirikan pada tanggal 2 April 1968. Legitimasi formal kelembagaannya diperoleh melalui akta pendirian bernomor LM/3712-13/1983 yang diterbitkan pada tanggal 26 November 1983. Selain itu, lembaga ini juga telah terdaftar secara resmi dalam sistem administrasi pendidikan dengan memiliki Nomor Statistik Madrasah (NSM) 121235100017. Pengakuan lebih lanjut dari instansi pemerintah terjadi pada tahun 2003, ketika MTs Al Amiriyyah mendapatkan Nomor Urut Sekolah (NUS) dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuwangi dengan nomor registrasi 210210. dan MTs Al Amiriyyah merupakan salah satu MTs Swasta terbanyak siswanya di Banyuwangi dengan jumlah siswa 4 tahun terakhir adalah:

4. 1 Tabel Jumlah Siswa Pertahun

Tahun Pelajaran	KELAS VII		KELAS VIII		KELAS IX		JUMLAH
	LK	PR	LK	PR	LK	PR	LK & PR

Tahun Pelajaran	KELAS VII		KELAS VIII		KELAS IX		JUMLAH
	LK	PR	LK	PR	LK	PR	LK & PR
2016/2017	175	146	177	153	155	185	991
2017/2018	180	134	150	144	158	152	918
2018/2019	182	184	175	137	144	135	957
2019/2020	201	181	159	171	130	133	975
2020/2021	188	175	197	173	150	169	1.052
2021/2022	208	210	210	188	190	171	1.177
2022/2023	269	226	213	223	209	188	1.328
2023/2024	275	219	209	207	189	210	1.309
2024/2025	302	306	275	219	209	207	1.518

Sejak awal pendiriannya hingga tahun 1980, sistem pendidikan yang diterapkan di MTs Al Amiriyah masih mengacu pada Kurikulum Madrasah Diniyyah, yang merupakan bagian integral dari sistem pendidikan tradisional Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi. Pada masa tersebut, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dilakukan secara terpisah antara siswa putra dan putri, baik dari segi ruang kelas maupun metode pembelajarannya. Adapun pakaian seragam yang digunakan masih mengikuti tradisi pesantren, yakni mengenakan sarung dan sandal. Materi pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik merupakan kombinasi antara kurikulum dari Departemen Agama dengan pelajaran khas Diniyyah yang berasal dari lingkungan pesantren. Model pendidikan ini mencerminkan sinergi antara sistem pendidikan formal dan pendidikan berbasis tradisi keagamaan yang telah mengakar kuat dalam masyarakat pesantren.

Namun, seiring dengan berjalannya waktu dan adanya dinamika perkembangan sosial, situasi global, serta kemajuan teknologi informasi, MTs Al Amiriyyah mengalami sejumlah transformasi penting dalam aspek kelembagaan maupun pedagogis. Perubahan tersebut mencakup peningkatan kualitas proses belajar mengajar, penataan sistem administrasi pendidikan yang lebih rapi, serta penegakan kedisiplinan dalam pelaksanaan kegiatan akademik sehari-hari. Reformasi ini menunjukkan adanya adaptasi institusi terhadap tuntutan zaman tanpa meninggalkan nilai-nilai dasar pesantren.

Pada periode 1979 hingga 1982, kepemimpinan MTs Al Amiriyyah berada di bawah KH. Ahmad Hisyam Syafa'at, S.Sos.I, M.H. Dalam masa kepemimpinannya, khususnya pada tahun 1981–1982, madrasah mulai mendapatkan perhatian lebih dari Departemen Agama yang memberikan dukungan terhadap pengembangan pendidikan berbasis pesantren. Sejak saat itu, MTs Al Amiriyyah secara resmi mulai menerapkan kurikulum Departemen Agama, yang sekaligus memberikan hak kepada peserta didiknya untuk mengikuti Ujian Negara sebagaimana lembaga pendidikan formal lainnya.

Sebagai bentuk perhatian konkret dari pemerintah, pada tahun 1981 Departemen Agama menugaskan seorang guru, Bapak Djoko Supriyono, S.Ag, M.Pd.I, untuk mengajar di MTs Al Amiriyyah. Penugasannya dimulai pada tanggal 1 Agustus 1981 berdasarkan Surat Keputusan Kepala Departemen Agama Kabupaten Banyuwangi dengan Nomor: Min.26/1a/Agustus/81. Pada tahun ajaran 1983–1984, beliau diberi amanah sebagai Kepala madrasah MTs Al Amiriyyah dan memimpin hingga tahun 1994. Setelah itu, beliau melanjutkan pengabdianannya di Madrasah Aliyah Al Amiriyyah. Kepemimpinan kemudian dilanjutkan oleh Drs. M. Khozin Kharis dari tahun 1994 hingga 2000, yang selanjutnya juga dipindahtugaskan ke Madrasah Aliyah. Periode kepemimpinan berikutnya dipegang oleh Drs. Muh. Nuchi, M.Pd.I mulai tahun 2001 sampai 2008. Setelah itu, tongkat estafet kepemimpinan diserahkan kepada Bapak Masrofi, M.Pd.I. Terakhir, sejak tahun 2019 hingga saat ini, posisi kepala madrasah dijabat oleh Bapak Ahmadi, M.Pd.I.

4.1.2 Visi Misi MTs Al-Amiriyyah Blokagung

VISI : “Unggul dalam kompetensi agama, akademik, life skill dan berakhlakul karimah”

MISI : 1. Membekali pengetahuan agama islam yang kuat.
 2. Meningkatkan kesadaran diri siswa atas tugas dan kewajiban beribadah
 3. Meningkatkan kualitas tingkat kelulusan
 4. Mengenalkan dan membekali siswa dengan keterampilan kecakapan hidup
 5. Mengamalkan dan melaksanakan budaya ahlakul karimah dalam kehidupan sehari-hari

4.1.3 Identitas Madrasah

- | | |
|------------------------------|--|
| 1. Nama Madrasah | : MTs Al Amiriyyah |
| 2. Jenis Madrasah | : SLTP |
| 3. Nomor Statistik Madrasah | : 121235100017 |
| 4. Nomor Urut Sekolah | : 210210 |
| 5. NPSN | : 20581701 |
| 6. Alamat Madrasah | : |
| a. Dusun | : Blokagung |
| b. Desa | : Karangdoro |
| c. Kecamatan | : Tegalsari |
| d. Kabupaten | : Banyuwangi |
| e. Propinsi | : Jawa Timur |
| f. Kode Area/ No.Telp/e-mail | : (0333) 845973 /
mts.alamiriyyah@ymail.com |
| g. Kode Pos | : 68485 Jajag |
| 7. Jarak Lokasi ke Ibu Kota | : |
| a. Desa | : 01 Km |
| b. Kecamatan | : 10 Km |

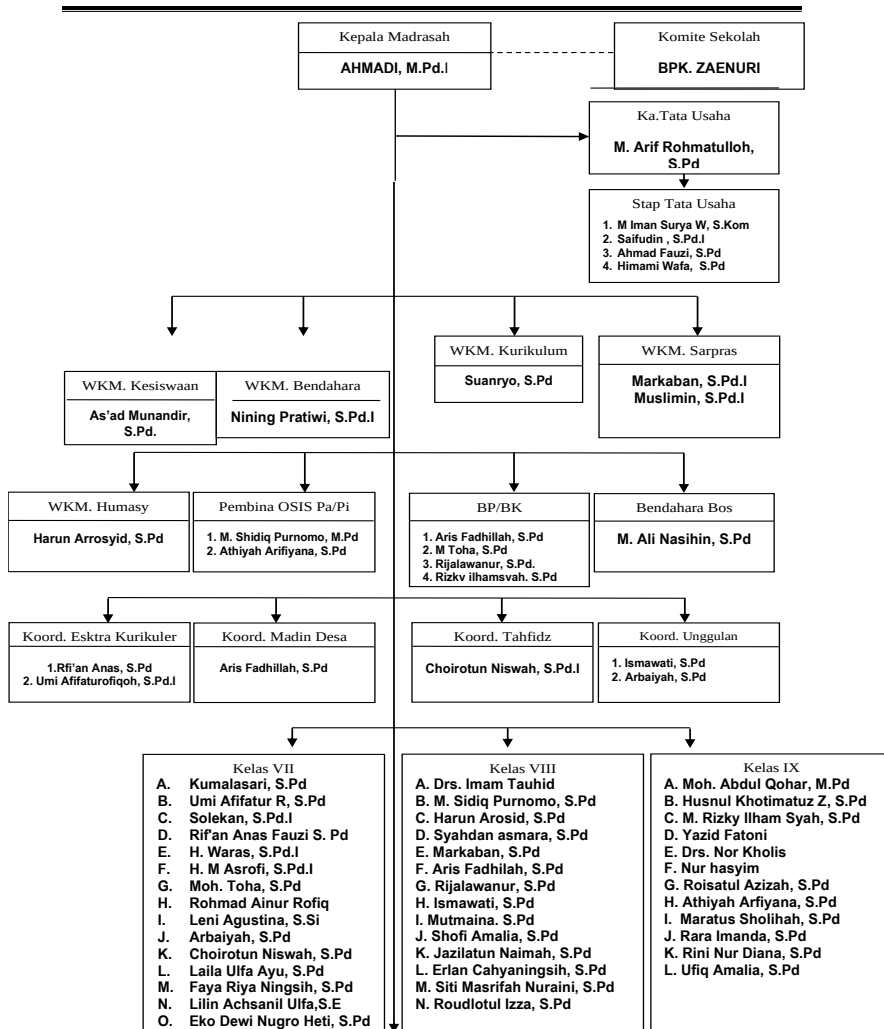
- c. Kabupaten : 55 Km
- d. Propinsi : 305 Km
- 8. Tahun berdiri : 02 April 1968
- 9. Pendiri : Yayasan Pondok Pesantren
Darussalam
- 10. Status Madrasah : Terakreditasi – A
- 11. Piagam : Depag RI Wilayah Jawa
Timur
- a. Nomor : 175/BAP-S/M/SK/X/2015
- b. Tanggal : Surabaya, 27 Oktober 2015
- 12. Waktu Belajar : Pagi Hari
- 13. Kurikulum Yang Digunakan : Departemen Agama &
Yayasan (Kurikulum merdeka)

4.1.4 Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI MTs AL AMIRIYYAH

Blokagung Tegalsari Banyuwangi

Tahun Ajaran 2024/2025



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi MTs Al-Amiriyah Blokagung

4.2 Verifikasi Data lapangan

4.2.1. Peran Kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah Blokagung

Penyelenggaraan pendidikan di MTs Al-Amiriyyah Blokagung, kepala madrasah memegang peranan strategis yang sangat vital dalam menjamin terselenggaranya proses pendidikan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada mutu. Sebagai pemimpin tertinggi di satuan pendidikan, kepala madrasah tidak hanya bertugas menjalankan fungsi administratif semata, tetapi juga menjalankan peran multidimensional yang mencakup aspek edukatif, manajerial, administratif, supervisi, kepemimpinan, hingga inovasi. Peran-peran ini menjadi semakin penting mengingat dinamika perubahan zaman, perkembangan teknologi, serta tuntutan masyarakat yang semakin kompleks terhadap mutu pendidikan.

a. Kepala madrasah Selaku Edukator

Kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah Blokagung menjalankan peran sebagai edukator dengan komitmen yang tinggi dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran dan pengembangan profesionalisme tenaga pendidik. Sebagai edukator, kepala madrasah tidak hanya bertugas menyampaikan arahan atau kebijakan, tetapi juga terlibat aktif dalam membina guru, memotivasi peserta didik, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Dalam pelaksanaan tugasnya, kepala madrasah secara rutin mengadakan rapat koordinasi dengan para guru guna membahas strategi pembelajaran, evaluasi capaian kompetensi siswa, serta mendorong penerapan pendekatan pembelajaran yang inovatif dan kontekstual. Selain itu, kepala madrasah juga berperan dalam membimbing guru-guru untuk menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang sesuai dengan Kurikulum Merdeka dan berbasis pada kebutuhan peserta didik.

Lebih lanjut, kepala madrasah juga memberikan ruang dan dukungan terhadap peningkatan kapasitas guru melalui pelatihan, workshop, serta studi lanjut yang difasilitasi oleh madrasah. Hal ini menunjukkan adanya perhatian serius terhadap pengembangan kualitas SDM sebagai bagian dari upaya jangka panjang dalam membangun madrasah yang

unggul. Dalam hal pembinaan karakter, kepala madrasah juga aktif mendorong guru agar tidak hanya fokus pada aspek kognitif siswa, tetapi juga pada pembentukan akhlak dan nilai-nilai spiritual. Ini sejalan dengan visi madrasah yang menempatkan pendidikan karakter sebagai pilar utama dalam sistem pembelajaran.

Kehadiran kepala madrasah dalam kegiatan pembelajaran, baik melalui supervisi kelas maupun observasi langsung terhadap aktivitas guru dan siswa di dalam maupun di luar kelas, menjadi indikator nyata dari peran edukator yang dijalankannya. Supervisi ini dilakukan tidak semata-mata untuk menilai kinerja guru, tetapi lebih sebagai upaya pembinaan yang bersifat edukatif dan kolaboratif. Melalui pendekatan ini, kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah berhasil menciptakan budaya belajar yang positif di lingkungan madrasah, di mana guru merasa didukung dan termotivasi untuk terus berkembang.

Hasil wawancara dengan kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah yaitu:

“Peran kepala madrasah bukan hanya memantau administrasi, tapi bagaimana saya bisa menjadi contoh dan pembimbing bagi guru-guru dalam menciptakan pembelajaran yang bermakna. Saya selalu mendorong guru untuk terus belajar dan berinovasi, karena madrasah ini akan maju jika pendidiknya berkembang.” (Wawancara dengan Kepala MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 21 Mei 2025)

Kutipan ini menunjukkan bahwa kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah Blokagung memiliki pemahaman mendalam mengenai peran strategisnya sebagai seorang edukator yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga inspiratif dan transformatif. Pernyataan tersebut menegaskan bahwa kepala madrasah menempatkan dirinya sebagai teladan dan pembina bagi guru-guru dalam menciptakan proses pembelajaran yang bermakna dan relevan dengan kebutuhan zaman. Sikap kepala madrasah yang mendorong guru untuk terus belajar dan berinovasi mencerminkan adanya budaya profesional yang sehat, di mana pengembangan kompetensi pendidik menjadi prioritas utama dalam mencapai visi

madrasah. Selain itu, kesadaran bahwa kemajuan madrasah sangat bergantung pada kualitas tenaga pendidik menunjukkan kepemimpinan yang berorientasi pada pemberdayaan, bukan hanya pada kepatuhan terhadap prosedur.

b. Kepala madrasah Selaku Manager

Kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah Blokagung menjalankan peran sebagai manajer dengan pendekatan yang sistematis, partisipatif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan institusional. Dalam konteks manajerial, kepala madrasah bertanggung jawab atas seluruh aspek pengelolaan madrasah, baik dari sisi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasan. Penelitian ini menemukan bahwa kepala madrasah memiliki visi yang jelas dalam memajukan madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam yang unggul di tengah persaingan global. Visi tersebut kemudian dijabarkan ke dalam program kerja tahunan dan rencana strategis madrasah yang disusun secara kolaboratif bersama tim manajemen, dewan guru, dan komite sekolah.

Dalam peran manajerialnya, kepala madrasah menunjukkan kompetensi dalam mengelola sumber daya manusia dengan membangun tim kerja yang solid, menetapkan pembagian tugas yang jelas, serta mendorong partisipasi aktif semua elemen sekolah dalam pengambilan keputusan. Kepala madrasah juga memaksimalkan potensi tenaga pendidik dan kependidikan melalui pelatihan, pendampingan, dan pemberian penghargaan atas kinerja yang baik. Selain itu, ia juga aktif menjalin kemitraan strategis dengan berbagai pihak eksternal, seperti lembaga pemerintah, perguruan tinggi, dan organisasi masyarakat, guna mendukung program-program pengembangan madrasah.

Pengelolaan sarana dan prasarana juga menjadi perhatian utama kepala madrasah. Berdasarkan temuan penelitian, kepala madrasah secara rutin melakukan evaluasi terhadap kondisi fasilitas belajar, mengusulkan pengadaan sarana pendukung pembelajaran berbasis digital, serta memastikan pemanfaatan aset madrasah secara optimal. Dalam hal keuangan, kepala madrasah mengelola anggaran

secara transparan dan akuntabel, termasuk dalam penggunaan dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah), sehingga program-program prioritas dapat terlaksana dengan tepat sasaran. Keberhasilan kepala madrasah dalam menjalankan peran manajerial juga terlihat dari meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap madrasah, peningkatan jumlah peserta didik, serta capaian akademik dan non-akademik yang lebih baik dari tahun ke tahun.

Hasil wawancara dengan kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah yaitu:

“Manajemen sekolah itu soal bagaimana kita bisa mengatur seluruh komponen yang ada guru, siswa, sarana, dan program agar berjalan searah menuju visi yang sudah kita tetapkan. Tidak bisa dikerjakan sendiri, semua harus melibatkan tim dan berjalan dengan koordinasi yang kuat.” (Wawancara dengan Kepala MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 21 Mei 2025)

Kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah Blokagung memiliki pemahaman mendalam mengenai esensi manajemen pendidikan yang holistik dan kolaboratif. Beliau menekankan pentingnya pengelolaan seluruh komponen madrasah secara terpadu meliputi guru, siswa, sarana prasarana, serta program kerja dalam satu arah yang selaras dengan visi institusi. Ungkapan tersebut menggaris bawahi pendekatan kepemimpinan yang partisipatif, di mana kepala madrasah menyadari pentingnya membangun tim kerja yang solid dan koordinasi yang efektif demi kelancaran operasional madrasah. Hal ini mencerminkan bahwa manajemen bukan sekadar proses teknis, tetapi juga mencakup seni memimpin manusia, menggerakkan potensi, dan menyatukan berbagai unsur menuju tujuan bersama.

c. Kepala madrasah Selaku Administrator

Kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah Blokagung melaksanakan peran sebagai administrator secara optimal dengan pendekatan yang tertib, akuntabel, dan terstruktur. Sebagai administrator, kepala madrasah bertanggung jawab dalam memastikan seluruh kegiatan administrasi pendidikan

berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta mendukung kelancaran proses belajar mengajar dan tata kelola lembaga secara keseluruhan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepala madrasah memiliki komitmen kuat terhadap penerapan sistem administrasi yang profesional dan efisien, yang diwujudkan melalui pengelolaan dokumen-dokumen penting seperti kurikulum, jadwal pelajaran, daftar hadir guru dan siswa, data akademik, hingga pelaporan kegiatan dan keuangan secara berkala.

Kepala madrasah juga memastikan bahwa sistem administrasi yang diterapkan di madrasah bersifat digital dan terintegrasi. Misalnya, dalam pengelolaan data kehadiran siswa dan guru, kepala madrasah mendorong penggunaan aplikasi berbasis teknologi agar data dapat tercatat secara real-time dan akurat. Hal ini menunjukkan adanya upaya modernisasi dalam manajemen administrasi madrasah, yang tidak hanya efisien tetapi juga transparan. Kepala madrasah juga memberikan perhatian khusus terhadap kelengkapan administrasi pembelajaran, seperti silabus, RPP, jurnal mengajar, dan laporan evaluasi hasil belajar, yang secara rutin diperiksa dan dibina agar sesuai dengan standar kurikulum dan kebutuhan peserta didik.

Selain itu, kepala madrasah secara aktif membina tenaga administrasi sekolah agar memiliki kompetensi dan etos kerja yang tinggi. Pelatihan teknis, pembagian tugas yang jelas, serta supervisi berkala dilakukan untuk memastikan seluruh staf administrasi dapat menjalankan fungsinya secara maksimal. Dalam hal pelaporan keuangan, kepala madrasah menjalankan prinsip akuntabilitas dan transparansi, terutama dalam pengelolaan dana BOS dan bantuan lain, yang dilaporkan secara terbuka kepada stakeholder, termasuk komite madrasah dan wali murid.

Dengan tata kelola administrasi yang baik, kepala madrasah mampu menciptakan sistem pendukung yang kuat bagi penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Hal ini berdampak pada meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap MTs Al-Amiriyah Blokagung serta terciptanya budaya kerja yang tertib, disiplin, dan profesional di lingkungan madrasah. Peran administrator yang dijalankan

kepala madrasah terbukti menjadi pilar penting dalam mendukung keberhasilan program-program pendidikan dan penguatan tata kelola institusi.

Hasil wawancara dengan kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah yaitu:

“Saya selalu memastikan semua data dan dokumen penting terkelola dengan baik, agar proses pembelajaran dan pelaporan berjalan tanpa hambatan. Dengan administrasi yang rapi, kita bisa fokus meningkatkan kualitas pendidikan.”
(Wawancara dengan Kepala MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 21 Mei 2025)

Kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah Blokagung sangat menyadari betapa krusialnya peran administrasi dalam menjaga kelancaran operasional madrasah. Beliau menempatkan administrasi bukan sekadar sebagai tugas rutinitas, melainkan sebagai fondasi utama yang mendukung seluruh proses pendidikan dan manajemen lembaga. Dengan memastikan pengelolaan data dan dokumen yang tertib dan akurat, kepala madrasah mampu menciptakan sistem kerja yang efektif dan efisien sehingga semua pihak dapat fokus pada peningkatan mutu pembelajaran. Pernyataan tersebut juga mencerminkan komitmen kepala madrasah terhadap profesionalisme dan transparansi dalam tata kelola madrasah, yang pada akhirnya membangun kepercayaan dari seluruh stakeholder, termasuk guru, siswa, orang tua, dan masyarakat sekitar.

d. Kepala madrasah Selaku Supervisor

Kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah Blokagung melaksanakan peran sebagai administrator secara optimal dengan pendekatan yang tertib, akuntabel, dan terstruktur. Sebagai administrator, kepala madrasah bertanggung jawab dalam memastikan seluruh kegiatan administrasi pendidikan berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta mendukung kelancaran proses belajar mengajar dan tata kelola lembaga secara keseluruhan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepala madrasah memiliki komitmen kuat terhadap penerapan sistem administrasi yang

profesional dan efisien, yang diwujudkan melalui pengelolaan dokumen-dokumen penting seperti kurikulum, jadwal pelajaran, daftar hadir guru dan siswa, data akademik, hingga pelaporan kegiatan dan keuangan secara berkala.

Kepala madrasah juga memastikan bahwa sistem administrasi yang diterapkan di madrasah bersifat digital dan terintegrasi. Misalnya, dalam pengelolaan data kehadiran siswa dan guru, kepala madrasah mendorong penggunaan aplikasi berbasis teknologi agar data dapat tercatat secara real-time dan akurat. Hal ini menunjukkan adanya upaya modernisasi dalam manajemen administrasi madrasah, yang tidak hanya efisien tetapi juga transparan. Kepala madrasah juga memberikan perhatian khusus terhadap kelengkapan administrasi pembelajaran, seperti silabus, RPP, jurnal mengajar, dan laporan evaluasi hasil belajar, yang secara rutin diperiksa dan dibina agar sesuai dengan standar kurikulum dan kebutuhan peserta didik.

Selain itu, kepala madrasah secara aktif membina tenaga administrasi sekolah agar memiliki kompetensi dan etos kerja yang tinggi. Pelatihan teknis, pembagian tugas yang jelas, serta supervisi berkala dilakukan untuk memastikan seluruh staf administrasi dapat menjalankan fungsinya secara maksimal. Dalam hal pelaporan keuangan, kepala madrasah menjalankan prinsip akuntabilitas dan transparansi, terutama dalam pengelolaan dana BOS dan bantuan lain, yang dilaporkan secara terbuka kepada stakeholder, termasuk komite madrasah dan wali murid.

Dengan tata kelola administrasi yang baik, kepala madrasah mampu menciptakan sistem pendukung yang kuat bagi penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Hal ini berdampak pada meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap MTs Al-Amiriyyah Blokagung serta terciptanya budaya kerja yang tertib, disiplin, dan profesional di lingkungan madrasah. Peran administrator yang dijalankan kepala madrasah terbukti menjadi pilar penting dalam mendukung keberhasilan program-program pendidikan dan penguatan tata kelola institusi.

Hasil wawancara dengan kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah yaitu:

“Saya selalu berusaha hadir langsung di kelas untuk melihat proses pembelajaran berjalan. Tujuan saya bukan hanya mengawasi, tapi juga memberikan masukan yang membangun agar guru bisa terus berkembang dan siswa mendapatkan pengalaman belajar yang maksimal.” (Wawancara dengan Kepala MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 21 Mei 2025)

Kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah Blokagung memiliki komitmen yang kuat terhadap peran supervisi sebagai bagian integral dari tugas administrasi dan pengelolaan madrasah. Dengan kehadiran langsung di kelas, kepala madrasah tidak hanya menjalankan fungsi pengawasan administratif, tetapi juga berfokus pada pembinaan kualitas pembelajaran secara nyata. Pendekatan ini mencerminkan filosofi bahwa administrasi yang baik tidak hanya berorientasi pada pengelolaan dokumen dan prosedur, tetapi juga pada peningkatan mutu sumber daya manusia, khususnya guru dan siswa.

Selain mengatur sistem administrasi yang tertib dan transparan, kepala madrasah juga memastikan bahwa proses supervisi berjalan secara aktif dan konstruktif sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap profesionalisme guru dan pengalaman belajar siswa. Hal ini menegaskan bahwa peran administrator dan supervisor saling melengkapi dalam membangun tata kelola madrasah yang efektif, efisien, dan humanis.

e. Kepala madrasah Sebagai Pemimpin/Leader

Kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah Blokagung menjalankan peran sebagai pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang visioner, inspiratif, dan partisipatif. Sebagai pemimpin, kepala madrasah tidak hanya berfungsi sebagai pengarah dan pengambil keputusan, tetapi juga sebagai motivator yang mampu membangun semangat kebersamaan dan komitmen seluruh warga madrasah dalam mencapai tujuan bersama. Penelitian mengungkapkan bahwa kepala madrasah memiliki visi yang jelas untuk memajukan MTs Al-Amiriyyah sebagai lembaga pendidikan Islam yang unggul dan berdaya saing tinggi di tingkat lokal maupun

nasional. Visi ini menjadi landasan dalam menentukan arah kebijakan dan strategi pengembangan madrasah secara menyeluruh.

Dalam menjalankan peran kepemimpinannya, kepala madrasah menerapkan komunikasi yang terbuka dan transparan sehingga tercipta hubungan yang harmonis antara pimpinan, guru, staf, siswa, dan orang tua. Pendekatan partisipatif dilakukan dengan melibatkan berbagai elemen madrasah dalam proses pengambilan keputusan, baik dalam perencanaan program, evaluasi kinerja, maupun penyelesaian masalah. Hal ini menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama di antara seluruh warga madrasah. Selain itu, kepala madrasah juga memberikan teladan yang baik melalui sikap profesionalisme, integritas, dan ketegasan dalam menjalankan tugasnya, sehingga mampu meningkatkan kepercayaan dan respek dari komunitas sekolah.

Kepemimpinan kepala madrasah juga ditandai dengan kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap perubahan dan tantangan zaman, khususnya dalam menghadapi dinamika pendidikan di era digital dan globalisasi. Kepala madrasah proaktif mendorong inovasi pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan, workshop, dan penerapan teknologi informasi. Sikap visioner ini memastikan MTs Al-Amiriyyah tidak hanya mengikuti perkembangan zaman, tetapi juga menjadi pelopor perubahan positif di lingkungan pendidikan.

Secara keseluruhan, peran kepala madrasah sebagai pemimpin telah memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan di MTs Al-Amiriyyah Blokagung. Kepemimpinan yang efektif ini mampu menciptakan iklim sekolah yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja guru dan siswa, serta mendukung pencapaian visi dan misi madrasah secara berkelanjutan.

Hasil wawancara dengan kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah yaitu:

“Saya selalu berusaha membuka ruang komunikasi yang luas agar seluruh warga madrasah merasa didengar dan dihargai. Kepemimpinan bukan

hanya soal mengambil keputusan, tapi juga menginspirasi dan memotivasi bersama untuk mencapai tujuan yang kita cita-citakan.” (Wawancara dengan Kepala MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 21 Mei 2025)

Kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah Blokagung memahami betul bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfokus pada aspek pengambilan keputusan semata, tetapi juga menekankan pentingnya komunikasi terbuka dan keterlibatan seluruh warga madrasah. Dengan membuka ruang dialog yang luas, kepala madrasah berusaha menciptakan suasana inklusif di mana setiap anggota komunitas pendidikan merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam kemajuan madrasah. Sikap ini memperkuat rasa kebersamaan dan komitmen kolektif yang menjadi fondasi kuat dalam mencapai visi dan misi lembaga.

f. Kepala madrasah Sebagai Inovator

Kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah Blokagung menjalankan peran sebagai inovator dengan pendekatan yang kreatif, progresif, dan visioner dalam menghadapi tantangan perkembangan dunia pendidikan. Sebagai inovator, kepala madrasah tidak hanya mengikuti tren pendidikan yang ada, tetapi juga aktif menciptakan dan mengimplementasikan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan manajemen madrasah. Penelitian mengungkapkan bahwa kepala madrasah memiliki kesadaran tinggi akan pentingnya inovasi sebagai salah satu kunci utama dalam memajukan lembaga pendidikan, terutama dalam menghadapi era digital dan globalisasi yang menuntut adaptasi cepat terhadap perubahan. Kepala madrasah secara konsisten mendorong penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses belajar mengajar, seperti pemanfaatan platform pembelajaran digital, aplikasi administrasi online, dan media pembelajaran interaktif, sehingga mampu menjawab kebutuhan siswa yang semakin beragam dan dinamis.

Selain itu, kepala madrasah juga menginisiasi berbagai program pengembangan kapasitas guru dan tenaga kependidikan melalui pelatihan inovatif, workshop, dan

seminar yang relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional tenaga pendidik sehingga mereka mampu menerapkan metode pembelajaran yang lebih kreatif dan efektif. Inovasi juga terlihat pada upaya kepala madrasah dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, seperti pengembangan ruang kelas yang interaktif dan ramah teknologi, serta pemberdayaan siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler yang berbasis kreativitas dan inovasi.

Kepala madrasah juga berperan sebagai penggerak perubahan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, keterbukaan terhadap ide baru, dan pengambilan risiko yang terukur. Dengan membangun iklim yang mendukung inovasi, kepala madrasah mampu memotivasi seluruh warga madrasah untuk berkontribusi aktif dalam penciptaan solusi atas berbagai permasalahan yang dihadapi. Pendekatan ini memperkuat daya saing madrasah dan menjadikan MTs Al-Amiriyyah sebagai lembaga pendidikan yang adaptif serta berdaya saing tinggi di era modern.

Hasil wawancara dengan kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah yaitu:

“Saya selalu mendorong guru dan staf untuk berani mencoba metode baru, memanfaatkan teknologi, dan berkreasi demi meningkatkan kualitas pembelajaran serta pelayanan pendidikan.”
(Wawancara dengan Kepala MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 21 Mei 2025)

Kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah Blokagung sangat menyadari pentingnya inovasi sebagai faktor utama dalam menjaga relevansi dan keunggulan lembaga pendidikan di tengah perkembangan zaman yang cepat, khususnya di era digital. Sikap kepala madrasah yang proaktif mendorong guru dan staf untuk berani berinovasi dan memanfaatkan teknologi menegaskan komitmen beliau dalam menciptakan suasana pembelajaran yang dinamis dan adaptif terhadap kebutuhan peserta didik yang semakin beragam. Selain itu, kutipan ini juga mencerminkan kepemimpinan yang

inspiratif dan visioner, yang tidak hanya fokus pada keberlanjutan program yang sudah ada, tetapi juga selalu mencari dan menginisiasi terobosan baru demi peningkatan mutu pendidikan dan pelayanan di madrasah. Dengan pendekatan tersebut, kepala madrasah mampu membangun budaya kerja yang kreatif dan kolaboratif, sehingga seluruh warga madrasah termotivasi untuk ikut berperan aktif dalam proses transformasi pendidikan menuju masa depan yang lebih baik.

4.2.2. Penerapan Kepemimpinan Transformasional

Penerapan kepemimpinan transformasional di MTs Al-Amiriyyah Blokagung merupakan pendekatan strategis yang digunakan oleh kepala madrasah dalam mendorong perubahan positif dan peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh. Kepemimpinan ini tidak hanya berfokus pada pencapaian administratif semata, tetapi juga menyentuh aspek-aspek nilai, moralitas, dan pengembangan potensi seluruh warga sekolah. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional diterapkan melalui empat indikator utama:

a. Pengaruh ideal (*idealized influence*)

Kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah Blokagung menerapkan pengaruh ideal (*idealized influence*) dalam kepemimpinannya. Pengaruh ideal adalah karakteristik kepemimpinan transformasional di mana pemimpin menjadi panutan yang dihormati, dipercaya, dan dicontoh oleh anggota organisasi. Dalam konteks ini, kepala madrasah tidak bersikap otoriter atau bekerja secara individualis, tetapi justru membangun model kepemimpinan kolektif yang partisipatif dan berlandaskan pada prinsip kolaborasi.

Kepala madrasah terlihat menempatkan kepercayaan kepada tim atau rekan-rekan kerja seperti waka kurikulum, koordinator, dan unit-unit lainnya, untuk turut serta dalam menjalankan tugas-tugas kelembagaan. Hal ini mencerminkan bahwa kepala madrasah tidak hanya menjadi pengarah, tetapi juga teladan dalam membangun sistem kerja yang demokratis dan terkoordinasi, yang mana setiap keputusan dan tindakan dilakukan melalui musyawarah dan pelibatan semua pihak yang relevan. Pendekatan ini secara

tidak langsung mengembangkan rasa tanggung jawab bersama dan meningkatkan rasa hormat terhadap kepala madrasah sebagai pemimpin yang tidak memaksakan kehendak, melainkan memberi ruang dan kepercayaan kepada bawahannya.

Selain itu, kepala madrasah secara konsisten menyampaikan arahan dan penguatan kepada dewan guru dan karyawan setiap pagi melalui briefing harian dan rapat rutin. Komunikasi yang dilakukan berulang kali ini bukan hanya bersifat administratif, tetapi juga sarat dengan nilai-nilai moral, tanggung jawab, dan komitmen bersama untuk kemajuan madrasah. Penyampaian yang dilakukan dengan pendekatan persuasif, tidak menggurui, dan mengajak secara kolektif menunjukkan bahwa kepala madrasah tidak memosisikan dirinya sebagai atasan yang memerintah, tetapi sebagai figur pemimpin yang menginspirasi dan menggerakkan. Ini merupakan cerminan dari kepemimpinan yang berintegritas dan penuh tanggung jawab moral, yang secara langsung memperkuat wibawa dan pengaruh positif seorang pemimpin di mata guru dan warga sekolah.

Hasil wawancara dengan salah satu guru MTs Al-Amiriyyah yang mengatakan:

“kepala MTs Al-Amiriyyah tidak menjalankan segala sesuatu secara sendiri, melainkan membangun koordinasi yang kuat dengan tim kerja seperti wakil kepala madrasah, koordinator kurikulum, dan unit-unit lainnya. Setiap aturan atau kebijakan dikomunikasikan terlebih dahulu dengan pihak-pihak terkait sesuai bidang tugas masing-masing. Misalnya, dalam hal kurikulum dan tata tertib, kepala madrasah mendelegasikan kepada koordinator terkait untuk menyampaikan informasi dan menyelesaikan kendala di lapangan. Jika ada masalah yang tidak terselesaikan di tingkat koordinator, barulah kepala madrasah turun tangan secara langsung”. (Wawancara dengan guru MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 21 Mei 2025)

Senada dengan penjelasan waka kurikulum yang menyatakan:

“Pak Ahmadi selalu memberikan briefing setiap pagi, selalu disampaikan. Apa saja yang perlu dilakukan, apa saja yang tidak boleh dilakukan oleh seorang diwan guru dan karyawan itu selalu disampaikan berulang kali”. (Wawancara dengan waka kurikulum MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 22 Mei 2025)

Hasil wawancara menunjukkan kepala madrasah tidak hanya hadir sebagai sosok administratif, melainkan sebagai pemimpin moral dan teladan perilaku. Melalui briefing harian, ia menanamkan nilai-nilai disiplin, tanggung jawab, dan profesionalisme kepada seluruh warga sekolah secara berulang dan konsisten. Gaya penyampaian yang jelas, terarah, dan humanis membuat pesan-pesan kepemimpinan tersebut bukan hanya dipahami secara rasional, tetapi juga diterima secara emosional oleh guru dan staf.



Gambar 4. 2 Breafing pagi oleh kepala madrasah kepada tenaga pendidik.

Gambar yang tersebut menunjukkan suasana dalam ruangan kantor MTs Al-Amiriyyah yang sedang berlangsung kegiatan briefing pagi. Terlihat beberapa guru dan staf duduk di meja masing-masing dengan perhatian tertuju ke depan, di mana tampak ada proyeksi materi di layar. Ini menunjukkan bahwa briefing dilakukan secara formal dan terstruktur. Briefing pagi seperti yang tergambar merupakan salah satu

bentuk nyata dari praktik kepemimpinan transformasional, khususnya pada indikator pengaruh ideal (*idealized influence*). Kepala madrasah, melalui rutinitas ini, tidak hanya menyampaikan arahan teknis, tetapi juga membangun budaya kerja yang disiplin, komunikatif, dan bernilai etis. Kehadiran para guru secara tertib dalam suasana briefing mencerminkan adanya rasa hormat dan kepercayaan terhadap kepemimpinan kepala madrasah.

b. Motivasi inspirasi (*inspirational motivation*)

Motivasi inspirasi merujuk pada kemampuan pemimpin dalam menyampaikan visi yang bermakna, membangkitkan semangat, serta memberikan dorongan moral dan emosional kepada para anggota organisasi agar mereka bekerja dengan penuh dedikasi.

Pak Ahmadi tidak hanya menyampaikan apresiasi secara umum, tetapi melakukannya secara langsung dan spesifik, seperti menyebut kontribusi guru dalam keberhasilan siswa saat mengikuti lomba. Tindakan ini memperkuat semangat dan rasa dihargai di kalangan guru, serta menciptakan suasana kerja yang positif. Penyampaian penghargaan di forum terbuka seperti briefing pagi juga berperan dalam membangun budaya apresiatif dan memperkuat solidaritas antar guru.

Ketika terdapat guru yang mengalami penurunan semangat kerja, Pak Ahmadi memilih pendekatan personal untuk menggali permasalahan yang dihadapi. Pendekatan ini menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya diberikan melalui kata-kata inspiratif di forum umum, tetapi juga melalui perhatian dan pendampingan langsung yang bersifat empatik. Dengan cara ini, kepala madrasah mampu membangkitkan kembali motivasi intrinsik guru dan memperkuat ikatan emosional antara pemimpin dan staf.

Tindakan-tindakan tersebut mencerminkan karakteristik penting dari seorang pemimpin yang memiliki motivasi inspiratif, yakni mampu menyampaikan harapan positif, menumbuhkan rasa percaya diri, serta memelihara semangat kolektif dalam mencapai tujuan bersama. Dalam kerangka kepemimpinan transformasional, strategi ini sangat efektif untuk mendorong guru agar tetap berkomitmen

terhadap mutu pendidikan dan visi madrasah secara menyeluruh.



Gambar 4. 3 Pengarahan kepala madrasah pada rapat bulanan MTs Al-Amiriyah

Gambar tersebut memperlihatkan momen ketika kepala MTs Al-Amiriyah, Bapak Ahmadi, memberikan pengarahan dalam rapat bulanan bersama seluruh tenaga pendidik. Suasana yang tergambar dalam forum tersebut menunjukkan relasi komunikatif yang terbuka antara pimpinan dan staf, yang menjadi bagian penting dari praktik kepemimpinan transformasional, khususnya dalam dimensi *inspirational motivation*.

Pengarahan yang dilakukan tidak hanya berisi instruksi administratif, tetapi lebih dari itu, berfungsi sebagai media penyampaian visi dan penyemangat kolektif. Kepala madrasah menyampaikan penghargaan atas dedikasi guru-guru secara terbuka, sekaligus menekankan pentingnya kerja kolaboratif untuk mencapai tujuan institusi. Penyebutan kontribusi spesifik dari guru misalnya dalam keberhasilan siswa pada ajang lomba menjadi bentuk nyata dari strategi membangun semangat melalui pengakuan dan penghargaan

yang bersifat personal. Forum seperti rapat bulanan ini juga dimanfaatkan kepala madrasah sebagai ruang afirmasi nilai-nilai bersama, menanamkan optimisme terhadap perubahan, serta menyampaikan harapan yang realistis namun memotivasi. Hal ini selaras dengan prinsip motivasi inspiratif dalam kepemimpinan transformasional, yang bertujuan menumbuhkan keyakinan dan antusiasme guru dalam menjalankan perannya, bukan sekadar sebagai pelaksana kurikulum, tetapi sebagai agen perubahan pendidikan.

Hasil wawancara dengan waka kurikulum MTs Al-Amiriyyah yaitu:

“Kepala MTs Al-Amiriyyah, Pak Ahmadi, secara konsisten memberikan apresiasi kepada guru dalam berbagai forum, khususnya saat briefing pagi. Beliau menyampaikan ucapan terima kasih secara langsung atas kontribusi guru dalam berbagai kegiatan, seperti keberhasilan siswa dalam lomba. Selain itu, apabila terdapat guru yang menunjukkan penurunan motivasi, kepala madrasah melakukan pendekatan personal untuk mengetahui penyebabnya, baik terkait masalah pribadi maupun profesional”. (Wawancara dengan waka kurikulum MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 22 Mei 2025)

Senada dengan pernyataan guru Bahasa Indonesia MTs Al-Amiriyyah:

“Setiap pagi di MTs Al-Amiriyyah dilaksanakan briefing yang rutin dipimpin oleh kepala madrasah, Pak Ahmadi. Dalam kegiatan tersebut, beliau tidak hanya menyampaikan informasi teknis, tetapi juga memberikan pencerahan, motivasi, dan nasihat kepada para guru sebagai pengingat dan penguat semangat kerja. Jika terdapat guru yang menghadapi kendala, Pak Ahmadi memberikan motivasi secara personal maupun terbuka, disesuaikan dengan situasi dan kebutuhan individu”. (Wawancara dengan guru MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 21 Mei 2025)

Kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah juga menyatakan hal yang serupa yaitu:

“Setiap pagi sebelum memulai aktivitas pembelajaran, saya selalu menyempatkan diri untuk memimpin briefing. Bukan hanya untuk menyampaikan informasi teknis, tapi juga untuk memberi semangat, menyampaikan nasihat, atau sekadar mengingatkan nilai-nilai kerja yang baik. Saya percaya, guru yang merasa dihargai dan dipahami akan lebih semangat dalam mendidik. Kalau ada guru yang kelihatan kurang semangat atau sedang menghadapi masalah, saya biasanya dekati secara pribadi. Kita ajak bicara baik-baik, supaya mereka tahu bahwa madrasah ini peduli dan mendukung mereka.” (Wawancara dengan kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 21 Mei 2025)

Wawancara dengan beberapa informan, termasuk waka kurikulum, guru, dan kepala madrasah sendiri, menunjukkan bahwa kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah, menerapkan praktik motivasi inspiratif dalam kepemimpinannya. Hal ini tampak dalam kebiasaannya memberikan briefing pagi secara rutin kepada seluruh guru. Dalam forum tersebut, beliau tidak hanya menyampaikan informasi teknis, tetapi juga menyisipkan pencerahan, motivasi, dan nasihat sebagai bentuk penguatan moral dan emosional.

c. Stimulus intelektual (*intellectual stimulation*)

Stimulus intelektual merupakan salah satu karakteristik penting dalam kepemimpinan transformasional yang mengacu pada kemampuan pemimpin dalam mendorong anggota organisasi untuk berpikir kritis, mengevaluasi kembali asumsi-asumsi yang ada, serta berani mencoba pendekatan baru dalam menghadapi tantangan. Kepala MTs Al-Amiriyyah, Pak Ahmadi, menunjukkan peran ini melalui berbagai strategi yang dirancang untuk menstimulasi daya pikir guru dan menciptakan budaya pembelajaran yang inovatif di lingkungan madrasah. Salah satu bentuk konkret dari penerapan stimulus intelektual adalah dengan menyelenggarakan pelatihan dan workshop secara berkala, seperti pelatihan kurikulum merdeka dan pembelajaran berbasis teknologi. Kegiatan ini bertujuan tidak hanya untuk

meningkatkan kompetensi teknis guru, tetapi juga mendorong mereka berpikir lebih kreatif dan reflektif dalam menyusun strategi pembelajaran.

Selain pelatihan, kepala madrasah juga menginisiasi diskusi rutin antar guru, baik secara formal dalam forum MGMP internal maupun informal dalam suasana harian. Dalam diskusi tersebut, guru diberi ruang untuk menyampaikan ide, berbagi pengalaman, serta mengevaluasi praktik pembelajaran yang telah dilakukan. Hal ini menciptakan suasana kerja yang kolaboratif, terbuka terhadap perbedaan pandangan, dan menumbuhkan semangat inovatif. Kesalahan atau hambatan yang dihadapi guru dalam pembelajaran tidak dianggap sebagai kegagalan, melainkan sebagai bahan refleksi dan perbaikan bersama. Kepala madrasah juga secara aktif mendorong guru untuk mengeksplorasi pendekatan yang berbeda, misalnya dengan menerapkan metode pembelajaran kontekstual yang relevan dengan kehidupan santri.

Hasil wawancara dengan Kepala madrasah, beliau mengatakan:

“Saya selalu mendorong guru-guru agar jangan takut mencoba metode baru. Saya sampaikan, kalau kita hanya pakai cara lama, maka hasilnya juga akan seperti itu-itu saja. Saya fasilitasi pelatihan dan sering diskusi bareng agar kita semua bisa saling belajar dan berkembang.” (Wawancara dengan kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 21 Mei 2025)

Senada dengan pernyataan salah satu guru MTs Al-Amiriyyah:

“Pak Ahmadi itu sering mengajak diskusi, baik di forum resmi maupun santai. Beliau suka bertanya, ‘Kalau ada cara yang lebih efektif, kenapa tidak dicoba?’ Jadi kami merasa diberi kepercayaan untuk mencoba hal baru dalam mengajar.” (Wawancara dengan guru MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 21 Mei 2025)

Waka Kurikulum juga mengatakan hal yang serupa yaitu:

“Beliau itu sangat terbuka. Ketika ada usulan atau metode baru, beliau dukung, asal ada landasan yang jelas. Bahkan kadang beliau sendiri yang memberi ide untuk pengembangan media ajar atau evaluasi. Kami juga difasilitasi pelatihan rutin untuk menyesuaikan dengan perkembangan pendidikan sekarang.” (Wawancara dengan waka kurikulum MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 22 Mei 2025)

Wawancara yang diperoleh dari kepala madrasah, guru, dan waka kurikulum MTs Al-Amiriyyah, menunjukkan bahwa kepala madrasah, Pak Ahmadi, telah menjalankan perannya sebagai pemimpin yang memberikan stimulus intelektual secara efektif. Ia mendorong guru untuk berpikir kritis dan inovatif dalam proses pembelajaran melalui berbagai strategi, seperti penyelenggaraan pelatihan rutin, diskusi terbuka, dan pemberian kepercayaan untuk mencoba metode baru. Pak Ahmadi tidak hanya memfasilitasi pengembangan profesional, tetapi juga menciptakan lingkungan yang suportif, di mana kesalahan dijadikan sebagai bagian dari proses belajar. Kepemimpinannya yang terbuka terhadap gagasan baru dan keaktifannya dalam memberikan dorongan intelektual menjadi landasan penting dalam membangun budaya pembelajaran yang reflektif, kolaboratif, dan adaptif terhadap perubahan pendidikan. Hal ini mencerminkan implementasi nyata dari prinsip stimulus intelektual dalam kepemimpinan transformasional di lingkungan madrasah.

d. Perhatian individual (*individualized consideration*)

Perhatian individual mengacu pada kemampuan pemimpin untuk memahami kebutuhan, kondisi, dan potensi unik setiap anggota organisasi, serta memberikan bimbingan dan dukungan personal sesuai dengan situasi yang dihadapi individu tersebut.

Kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah, Pak Ahmadi, menunjukkan sikap kepemimpinan yang responsif dan empatik. Ketika seorang guru mengalami permasalahan baik yang bersifat internal (seperti konflik pribadi atau kelelahan kerja) maupun eksternal (misalnya tekanan keluarga atau lingkungan sosial) Pak Ahmadi membuka ruang komunikasi

yang hangat dan solutif. Beliau tidak hanya mendengarkan, tetapi juga aktif memberikan solusi atau jalan keluar yang relevan dengan situasi guru tersebut. Hal ini menumbuhkan rasa aman dan nyaman bagi guru untuk menyampaikan masalah, karena mereka merasa didukung secara pribadi oleh pemimpinnya.

Kepala madrasah menunjukkan adanya keterbukaan, kedekatan, dan perhatian kepala madrasah terhadap kesejahteraan emosional serta profesional guru-gurunya. Pendekatan ini sangat penting dalam membangun kepercayaan, loyalitas, serta motivasi kerja yang tinggi, karena guru merasa dihargai tidak hanya sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai individu yang diperhatikan secara utuh.

Hasil wawancara dengan guru MTs Al-Amiriyyah yaitu:

“Pak Ahmadi selalu memberikan solusi ketika ada guru yang mengalami permasalahan, baik yang bersifat eksternal maupun internal dalam menjalankan tugas. Beliau sangat terbuka dan siap membantu kapan saja. Jika ada guru yang menghadapi kendala, kami bisa langsung menyampaikan kepada beliau, dan biasanya beliau akan merespons dengan memberikan arahan atau solusi yang tepat. Pendekatan beliau sangat membantu kami dalam menjalankan tugas dengan lebih tenang dan terarah.” (Wawancara dengan guru MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 21 Mei 2025)

Kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah juga mengatakan hal yang serupa yaitu:

“Saya selalu berusaha hadir untuk mendampingi guru-guru, terutama ketika mereka mengalami kesulitan, baik dalam urusan pribadi maupun dalam pelaksanaan tugas profesional di madrasah. Saya membuka ruang komunikasi seluas-luasnya agar mereka tidak sungkan menyampaikan masalah. Ketika ada guru yang menghadapi kendala, saya berusaha mendengarkan terlebih dahulu, lalu bersama-sama mencari solusi terbaik. Saya percaya, setiap guru memiliki potensi yang luar biasa, dan

tugas saya sebagai pemimpin adalah memastikan mereka merasa didukung, dihargai, dan tidak berjalan sendiri dalam menghadapi tantangan. Dengan cara itu, saya berharap suasana kerja menjadi lebih nyaman dan produktif.” (Wawancara dengan kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 21 Mei 2025)

Wawancara dengan kepala MTs Al-Amiriyyah Pak Ahmadi menunjukkan karakteristik perhatian individual sebagai bagian dari kepemimpinan transformasional. Beliau tidak hanya menjalankan peran administratif, tetapi juga tampil sebagai figur yang peduli terhadap kondisi emosional dan profesional para guru. Melalui pendekatan yang terbuka, empatik, dan solutif, Pak Ahmadi menciptakan lingkungan kerja yang aman dan suportif, di mana guru merasa dihargai sebagai individu, bukan semata sebagai pelaksana tugas. Guru diberikan ruang untuk menyampaikan keluhan atau tantangan yang mereka hadapi, dan kepala madrasah merespons dengan dukungan konkret berupa solusi yang relevan dan membangun. Sikap kepemimpinan ini memperkuat kepercayaan dan loyalitas guru, serta berkontribusi positif terhadap peningkatan motivasi dan kinerja mereka di lingkungan sekolah.

4.2.3. Profesionalitas Tenaga Pendidik

Profesionalitas tenaga pendidik merupakan fondasi utama dalam menjamin mutu proses dan hasil pendidikan, terlebih dalam konteks madrasah berbasis pesantren seperti MTs Al-Amiriyyah Blokagung. Dalam lingkungan yang dinamis dan berakar kuat pada nilai-nilai keagamaan, guru tidak hanya dituntut untuk menguasai materi ajar dan strategi pembelajaran, tetapi juga memiliki kesadaran reflektif yang tinggi dalam menjalankan perannya sebagai pendidik dan pembina karakter.

Profesionalisme guru di sekolah ini dapat dilihat melalui:

a. Refleksi Saat Bertindak

Refleksi saat bertindak merujuk pada kemampuan guru untuk berpikir kritis dan menyesuaikan tindakan

pedagogisnya secara langsung ketika proses pembelajaran sedang berlangsung di MTs Al-Amiriyyah Blokagung, praktik reflektif ini menjadi bagian dari keseharian guru dalam menghadapi dinamika kelas yang beragam. Para guru tidak hanya mengandalkan rencana pembelajaran yang telah disusun, tetapi juga secara aktif membaca situasi kelas dan melakukan penyesuaian secara spontan untuk memastikan bahwa tujuan pembelajaran tetap tercapai. Misalnya, ketika guru mendapati siswa kurang antusias atau kesulitan memahami materi, mereka tidak segan mengubah pendekatan secara langsung, seperti mengganti metode ceramah dengan diskusi kelompok atau memberikan contoh yang lebih kontekstual dan dekat dengan kehidupan santri. Hal ini mencerminkan bahwa refleksi saat bertindak dilakukan secara intuitif, didorong oleh kepekaan terhadap respon siswa dan komitmen untuk menjaga efektivitas pembelajaran.

Selain itu, guru-guru di MTs Al-Amiriyyah menunjukkan kemampuan untuk menanggapi gangguan kelas atau ketidakteraturan perilaku dengan pendekatan yang tidak kaku. Mereka cenderung mengambil sikap bijak, tidak langsung memberikan hukuman, melainkan mengidentifikasi penyebab dan memberikan solusi yang mendidik. Kemampuan ini menunjukkan bahwa refleksi saat bertindak tidak hanya berfokus pada aspek akademik, tetapi juga pada pembinaan karakter siswa.

Hasil wawancara dengan salah satu Guru MTs Al-Amiriyyah menyatakan:

"Kadang pas ngajarkan materi, kita lihat anak-anak nggak merespons atau malah bengong. Ya kita ubah, misalnya pakai cerita atau tanya jawab dulu. Jadi enggak harus nunggu selesai, langsung kita ubah cara ngajarnya supaya lebih masuk. Intinya ya kita harus peka waktu ngajar, jangan kaku sama RPP."
(Wawancara dengan guru MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 22 Mei 2025)

Waka kurikulum MTs Al-Amiriyyah juga menyatakan hal yang sama yaitu:

“Saya melihat guru-guru di MTs ini rata-rata sudah punya kepekaan saat mengajar. Jadi misalnya ketika materi yang disampaikan terasa berat atau siswa kelihatan tidak paham, guru langsung bisa ubah metode. Ada yang tadinya ceramah, lalu diganti jadi diskusi kelompok, atau pakai media visual biar lebih menarik. Itu semua dilakukan tanpa harus menunggu jam pelajaran selesai atau rapat evaluasi. Mereka langsung bertindak di kelas karena memang paham kondisi siswa. Itu yang saya sebut sebagai refleksi saat bertindak. Jadi, guru-guru ini enggak cuma ngikutin RPP secara kaku, tapi juga berpikir cepat dan fleksibel demi efektivitas pembelajaran.” (Wawancara dengan waka kurikulum MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 22 Mei 2025)

Senada dengan pernyataan salah satu siswa yang mengatakan:

“Kadang kalau teman-teman di kelas mulai nggak fokus atau bingung sama materi, guru kami langsung ganti cara ngajarnya. Misalnya awalnya cuma jelasin biasa, terus diganti jadi pakai gambar atau video, atau ngajak kita diskusi. Bahkan pernah juga guru langsung nyuruh kita maju ke depan buat jelasin balik ke teman-teman, biar lebih ngerti. Jadi kelihatan kalau guru itu tahu kondisi kita di kelas, dan langsung menyesuaikan cara ngajarnya. Itu bikin kita lebih semangat dan gampang paham.” (Wawancara dengan siswa MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 22 Mei 2025)

Wawancara dengan guru, waka kurikulum, dan siswa, dapat diketahui bahwa tenaga pendidik di MTs Al-Amiriyyah Blokagung memiliki kemampuan refleksi saat bertindak yang baik dalam proses pembelajaran. Hal ini ditunjukkan oleh kepekaan guru terhadap dinamika kelas, respon siswa, dan efektivitas metode pengajaran yang digunakan. Guru-guru tidak memahami rencana pembelajaran (RPP) secara kaku, melainkan mampu secara cepat dan tepat menyesuaikan strategi mengajar ketika menemui kendala seperti kurangnya

perhatian siswa atau kesulitan dalam memahami materi. Praktik ini dilakukan secara intuitif dan spontan demi tercapainya tujuan pembelajaran yang optimal. Kemampuan membaca situasi kelas dan mengambil keputusan pedagogis secara real-time menunjukkan bahwa guru MTs Al-Amiriyyah menginternalisasi nilai-nilai profesionalisme dan pembelajaran reflektif dalam keseharian mereka. Refleksi saat bertindak yang dilakukan tidak hanya terbatas pada aspek akademik, tetapi juga menyentuh dimensi pelatihan karakter dan kesejahteraan psikologis siswa.

b. Refleksi Setelah Bertindak

Refleksi setelah bertindak merupakan proses penting yang dilakukan oleh guru untuk mengevaluasi efektivitas pembelajaran setelah kegiatan mengajar selesai. Di MTs Al-Amiriyyah Blokagung, guru-guru menunjukkan kepedulian yang tinggi terhadap keberhasilan proses belajar-mengajar dengan secara rutin melakukan refleksi pascapembelajaran. Refleksi ini dilakukan baik secara individu maupun kolektif melalui forum-forum diskusi guru, rapat evaluasi, maupun komunikasi informal antar sesama rekan kerja. Guru-guru mengevaluasi metode yang digunakan, sejauh mana siswa memahami materi, serta respon siswa selama pembelajaran berlangsung. Apabila ditemukan bahwa tujuan pembelajaran belum tercapai secara optimal, maka mereka akan merancang strategi perbaikan untuk pertemuan selanjutnya.

refleksi ini tidak hanya dilakukan secara formal, tetapi juga muncul secara spontan melalui obrolan ringan di ruang guru, saat istirahat, atau dalam sesi tanya jawab dengan siswa. Hal ini menunjukkan adanya budaya saling berbagi pengalaman dan pembelajaran antar guru yang kuat di lingkungan madrasah. Selain itu, guru juga memanfaatkan hasil penilaian siswa, seperti tugas, kuis, atau ulangan harian, sebagai indikator sejauh mana pendekatan mereka berhasil. Refleksi ini kemudian menjadi dasar dalam menyusun perangkat pembelajaran yang lebih adaptif dan kontekstual ke depannya.

Hasil wawancara dengan salah satu guru MTs Al-Amiriyyah menyatakan:

“Biasanya setelah mengajar, saya catat dulu apa saja yang berjalan baik dan mana yang kurang. Misalnya tadi anak-anak kesulitan di bagian soal cerita, berarti nanti saya cari cara baru biar mereka lebih paham, mungkin pakai contoh yang lebih dekat dengan kehidupan mereka. Kadang juga saya tanya ke siswa, bagian mana yang mereka nggak ngerti. Itu jadi bahan saya buat perbaikan.” (Wawancara dengan guru MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 22 Mei 2025)

Senada dengan pernyataan waka kurikulum MTs Al-Amiriyyah:

“Setiap guru di sini biasanya evaluasi setelah mengajar. Tidak harus formal, tapi mereka sudah terbiasa refleksi. Kalau ada kendala, biasanya dibahas bareng di forum MGMP internal atau waktu rapat mingguan. Jadi semangatnya memang terus memperbaiki diri, bukan sekadar menyelesaikan tugas mengajar.” (Wawancara dengan waka kurikulum MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 22 Mei 2025)

Salah satu siswa MTs Al-Amiriyyah juga mengatakan hal yang serupa yaitu:

“Kadang habis pelajaran, guru tanya ke kami, ‘Tadi kalian paham nggak? Bagian mana yang sulit?’ Terus besoknya kalau ada yang kemarin belum paham, biasanya dijelasin lagi dengan cara yang beda. Jadi kelihatan kalau guru-guru itu mikir ulang pelajarannya dan nyesuain lagi biar kita ngerti.” (Wawancara dengan siswa MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 22 Mei 2025)

Wawancara tersebut dapat diketahui bahwa tenaga pendidik di MTs Al-Amiriyyah Blokagung memiliki kemampuan refleksi setelah bertindak yang baik dan berkelanjutan. Refleksi ini tidak hanya dilakukan secara formal melalui forum seperti rapat mingguan atau MGMP internal, tetapi juga secara informal melalui catatan pribadi, diskusi santai antar guru, hingga dialog langsung dengan siswa. Para guru secara aktif mengevaluasi proses pembelajaran yang telah berlangsung dengan

mengidentifikasi bagian-bagian yang kurang efektif, mencari penyebab kesulitan siswa, dan merancang strategi perbaikan untuk pertemuan berikutnya.

Sikap reflektif ini mencerminkan adanya komitmen terhadap peningkatan kualitas pengajaran, serta menunjukkan bahwa guru di MTs Al-Amiriyyah tidak hanya menyelesaikan kewajiban mengajar, tetapi juga berupaya memastikan bahwa setiap proses pembelajaran membawa dampak yang optimal bagi siswa. Dengan demikian, budaya refleksi setelah bertindak yang tumbuh di madrasah ini menjadi indikator penting dari profesionalitas tenaga pendidiknya serta mendukung terciptanya pembelajaran yang adaptif, kontekstual, dan berpusat pada kebutuhan siswa.

c. Pengembangan Pengetahuan Praktik

Pengembangan pengetahuan praktik merupakan salah satu aspek penting dalam menjaga dan meningkatkan kualitas profesionalisme guru. Di MTs Al-Amiriyyah Blokagung, pengembangan ini dilakukan melalui berbagai pendekatan, baik secara individual maupun kolektif. Guru-guru tidak hanya mengandalkan pengetahuan yang diperoleh selama pendidikan formal, tetapi juga terus belajar dari pengalaman mengajar sehari-hari, hasil refleksi, serta interaksi dengan sesama rekan kerja. Salah satu bentuk pengembangan praktik yang umum dilakukan adalah dengan berdiskusi secara informal di ruang guru atau melalui forum-forum MGMP internal sekolah. Dalam forum tersebut, guru saling bertukar pengalaman mengenai metode mengajar, strategi pembelajaran aktif, hingga solusi menghadapi berbagai karakter siswa.

Guru juga terlibat dalam kegiatan pelatihan, seminar, dan workshop yang diselenggarakan oleh madrasah maupun instansi eksternal. Partisipasi ini tidak hanya menambah wawasan, tetapi juga memperkaya praktik mengajar dengan pendekatan dan inovasi baru. Guru-guru MTs Al-Amiriyyah juga aktif mengadaptasi berbagai media pembelajaran digital dan metode kreatif sesuai dengan karakteristik peserta didik yang mayoritas adalah santri. Mereka mencoba menggabungkan nilai-nilai keagamaan dengan materi

pembelajaran umum sehingga tercipta suasana belajar yang integratif dan bermakna.

Hasil wawancara dengan salah satu guru MTs Al-Amiriyyah mengatakan:

"Kalau saya pribadi, setelah ngajar biasanya saya catat mana metode yang efektif dan mana yang perlu diperbaiki. Kadang juga diskusi sama teman-teman guru lain, tukar pengalaman, atau cari referensi baru. Kita juga pernah ikut pelatihan tentang model pembelajaran aktif, dan itu saya coba terapkan di kelas. Ternyata memang lebih menarik buat siswa." (Wawancara dengan guru MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 22 Mei 2025)

Senada dengan pernyataan waka kurikulum yang mengatakan:

"Di MTs ini, guru-guru cukup aktif mengembangkan diri. Mereka terbuka dengan cara-cara baru, saling diskusi setelah ngajar, dan kalau ada pelatihan dari kementerian atau yayasan, biasanya langsung dimanfaatkan. Itu bagian dari tanggung jawab profesional mereka untuk terus belajar." (Wawancara dengan waka kurikulum MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 22 Mei 2025)

Salah satu siswa MTs Al-Amiriyyah juga mengatakan:

"Guru-guru di sini sering pakai cara baru waktu ngajar. Kadang pakai video, kadang pakai game, terus juga sering ajak diskusi biar kita enggak bosan. Saya lihat guru-guru juga suka tanya ke kita, enaknya belajar pakai cara apa. Jadi kelihatan banget kalau mereka mau belajar juga, enggak cuma ngajarin tapi juga nyesuaiin sama kita." (Wawancara dengan siswa MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 22 Mei 2025)

Wawancara dengan guru, waka kurikulum, dan siswa MTs Al-Amiriyyah Blokagung menunjukkan bahwa tenaga pendidik di madrasah ini memiliki komitmen yang kuat terhadap pengembangan pengetahuan praktik. Komitmen ini terlihat dari upaya berkelanjutan guru dalam memperkaya dan memperbarui strategi pembelajaran mereka melalui

berbagai cara, baik secara formal maupun informal. Guru-guru tidak hanya mengandalkan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan sebelumnya, tetapi juga aktif belajar dari pengalaman mengajar sehari-hari, berdiskusi dengan rekan sejawat, serta mengikuti pelatihan, seminar, dan workshop.

Budaya kolaboratif di lingkungan madrasah memperkuat proses ini, di mana para guru terbiasa berbagi pengalaman, saling memberikan masukan, dan terbuka terhadap inovasi baru. Mereka tidak ragu untuk mencoba pendekatan-pendekatan kreatif, seperti penggunaan media digital, permainan edukatif, dan diskusi interaktif, guna menciptakan suasana belajar yang lebih menarik dan sesuai dengan karakteristik santri sebagai peserta didik.

Guru-guru juga menunjukkan kesediaan untuk menerima masukan dari siswa, menjadikan siswa sebagai mitra dalam proses belajar-mengajar. Hal ini mencerminkan sikap profesional dan pembelajar sepanjang hayat yang melekat pada diri guru-guru MTs Al-Amiriyyah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tenaga pendidik di MTs Al-Amiriyyah tidak hanya menjalankan tugas mengajar, tetapi juga menunjukkan komitmen nyata terhadap pengembangan pengetahuan praktik sebagai bagian dari tanggung jawab profesional mereka. Komitmen ini menjadi pilar penting dalam membangun kualitas pembelajaran yang relevan, inovatif, dan berkelanjutan.

d. Komitmen terhadap Perbaikan Diri Berbasis Refleksi

Komitmen terhadap perbaikan diri berbasis refleksi merupakan fondasi penting dalam membentuk profesionalisme tenaga pendidik yang adaptif dan terus berkembang di MTs Al-Amiriyyah Blokagung, para guru menunjukkan komitmen kuat untuk terus memperbaiki kinerja mereka berdasarkan hasil refleksi pribadi maupun kolektif. Proses refleksi tidak berhenti pada evaluasi semata, tetapi dilanjutkan dengan aksi nyata untuk peningkatan kualitas pembelajaran. Guru-guru di madrasah ini terbiasa menganalisis kelemahan dan kekuatan dalam mengajar, lalu melakukan penyesuaian pada materi, metode, maupun pendekatan sesuai dengan kebutuhan siswa. Mereka tidak

menunggu instruksi formal untuk berubah, melainkan secara proaktif mencari solusi dan memperbaiki kekurangan yang ditemukan selama proses mengajar.

Dalam keseharian, komitmen ini tampak dari kebiasaan guru yang mencatat hasil pembelajaran, mendiskusikannya dengan sesama guru, dan terbuka terhadap masukan dari siswa maupun rekan kerja. Bahkan, mereka kerap meminta umpan balik dari siswa tentang bagian mana yang sulit dipahami atau metode apa yang dirasa paling membantu. Ini menunjukkan adanya orientasi perbaikan yang bersumber dari kesadaran profesional, bukan sekadar kewajiban administratif.

Tidak hanya itu, guru juga aktif mengikuti pelatihan, seminar, dan forum diskusi sebagai bentuk usaha memperbarui pemahaman pedagogis dan meningkatkan kualitas pengajaran. Semua tindakan ini mencerminkan kesungguhan guru dalam menjadikan refleksi sebagai alat utama pengembangan diri yang berkelanjutan.

Hasil wawancara dengan salah satu guru MTs Al-Amiriyyah mengatakan:

“Setiap habis ngajar, saya biasanya evaluasi diri. Apa yang kurang, saya catat, lalu saya pikirkan bagaimana besoknya bisa lebih baik. Kadang saya juga tanya ke anak-anak, mereka suka cara saya ngajar atau tidak. Kalau kurang, saya coba ubah. Pokoknya kita jangan berhenti belajar.” (Wawancara dengan guru MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 22 Mei 2025)

Senada dengan pernyataan waka kurikulum yang mengatakan:

“Saya melihat guru-guru di sini punya semangat memperbaiki diri yang luar biasa. Mereka enggak nunggu diminta. Kalau ada kekurangan, langsung cari cara untuk memperbaiki. Bahkan ada yang sampai belajar mandiri dari YouTube atau ikut pelatihan daring supaya pembelajarannya lebih menarik.” (Wawancara dengan waka kurikulum MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 22 Mei 2025)

Salah satu siswa MTs Al-Amiriyyah juga mengatakan:

“Pernah waktu pelajaran sebelumnya kita agak bingung sama materi, terus besoknya guru kami ngajarnya beda. Lebih gampang dipahami dan pakai contoh yang dekat sama kehidupan kita. Kadang juga guru nanya ke kita, ‘Lebih enak cara ngajarnya gimana?’ Jadi kelihatan banget kalau guru itu mau berubah supaya kita lebih ngerti.” (Wawancara dengan siswa MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 22 Mei 2025)

Wawancara yang diperoleh dari guru, waka kurikulum, dan siswa MTs Al-Amiriyyah Blokagung, menunjukkan bahwa tenaga pendidik di madrasah ini memiliki komitmen tinggi terhadap perbaikan diri berbasis refleksi. Komitmen tersebut tercermin dari kebiasaan guru dalam mengevaluasi pembelajaran secara mandiri maupun melalui interaksi dengan siswa dan rekan sejawat. Guru tidak hanya mengidentifikasi kekurangan dalam proses mengajar, tetapi juga langsung menindaklanjutinya dengan strategi yang lebih efektif, seperti mengganti metode, menyesuaikan materi, atau mencari pendekatan yang lebih relevan dengan kondisi siswa.

Praktik refleksi ini tidak bersifat pasif atau formalitas, melainkan menjadi bagian dari budaya kerja profesional yang tumbuh dari kesadaran untuk selalu meningkatkan mutu pengajaran. Para guru bahkan secara sukarela mengikuti pelatihan mandiri, mencari referensi digital, dan membuka ruang komunikasi dengan siswa untuk mendapatkan umpan balik yang membangun. Hal ini menunjukkan bahwa refleksi bukan sekadar alat evaluasi, tetapi menjadi dasar utama dalam transformasi dan pengembangan kompetensi mengajar.

Tenaga pendidik MTs Al-Amiriyyah menunjukkan karakteristik guru reflektif yang tidak hanya responsif terhadap permasalahan pembelajaran, tetapi juga proaktif dalam merancang perubahan demi peningkatan mutu pendidikan. Komitmen ini menjadi kekuatan utama dalam menjaga relevansi pembelajaran dengan kebutuhan siswa serta mendukung visi madrasah dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan.

4.2.4. Mutu Lulusan

Mutu lulusan merupakan indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Mutu pendidikan tidak hanya dilihat dari keluaran akademik semata, tetapi juga dari proses berkelanjutan yang melibatkan semua elemen sekolah dan berfokus pada kepuasan pengguna layanan pendidikan. Oleh karena itu, kualitas mutu mencerminkan kualitas keseluruhan proses pendidikan dan tindak perbaikan secara terus-menerus lanjut (*continuous Improvement*). Dalam konteks MTs Al-Amiriyyah Blokagung, penilaian mutu lulusan dapat dijelaskan melalui beberapa indikator penting yaitu:

- a. Kesesuaian dengan Kebutuhan Pengguna (Stakeholder Needs)

Kesesuaian dengan kebutuhan pengguna merupakan indikator utama dalam menilai mutu lulusan yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan MTs Al-Amiriyyah Blokagung, prinsip ini diwujudkan melalui orientasi kurikulum dan pembelajaran yang diarahkan untuk membekali siswa tidak hanya dengan kompetensi akademik, tetapi juga dengan keterampilan sosial, spiritual, dan karakter yang sesuai dengan harapan berbagai pihak, seperti lembaga pendidikan lanjutan, pesantren, orang tua, dan masyarakat sekitar.

Sebagian besar lulusan besar MTs Al-Amiriyyah melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, baik di lingkungan pondok pesantren sendiri maupun di sekolah umum. Oleh karena itu, madrasah ini secara strategis menyiapkan peserta didik agar mampu menyesuaikan diri dengan tantangan lanjutan, termasuk dalam hal literasi keagamaan, keterampilan belajar mandiri, dan kemampuan komunikasi. Selain itu, lulusan juga dibekali dengan keterampilan dasar teknologi informasi, pengetahuan umum, serta nilai-nilai keislaman yang kuat sehingga mampu berkontribusi secara aktif di masyarakat. Kegiatan pembelajaran di MTs Al-Amiriyyah dikembangkan agar responsif terhadap perubahan zaman dan kebutuhan pengguna lulusan. Guru dituntut untuk menyampaikan materi dengan konteks kehidupan sehari-hari dan dunia nyata, termasuk dengan kondisi masyarakat pesantren yang

menjadi ciri khas madrasah ini. Dalam prosesnya, madrasah juga menerima masukan dari wali santri, alumni, serta lembaga lanjutan tempat para sarjana belajar, sebagai upaya penyesuaian kurikulum dan penguatan karakter lulusan.

Hasil wawancara dengan kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah mengatakan:

“Kami merancang pendidikan di MTs Al-Amiriyyah bukan hanya untuk mengejar nilai akademik, tapi juga untuk lulusan kami siap melanjutkan pendidikan dan terjun di masyarakat, khususnya dalam konteks pesantren. Oleh karena itu, kami perkuat dasar agama, kemandirian, dan keterampilan sosial siswa. Kami juga sering menerima masukan dari wali santri dan lembaga lanjutan untuk menyesuaikan program kami. Jadi, proses pendidikan di sini memang diarahkan agar sesuai dengan kebutuhan nyata pengguna.” (Wawancara dengan kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 21 Mei 2025)

Senada dengan pernyataan guru MTs Al-Amiriyyah yang mengatakan:

“Kami sadar bahwa anak-anak kami sebagian besar akan melanjutkan ke pesantren atau sekolah yang lebih tinggi. Maka dari itu, kami membentuk mereka dengan dasar agama yang kuat, tetapi juga dengan kemampuan berpikir kritis dan mandiri. Jadi harapannya, mereka bisa menyesuaikan di mana pun mereka belajar setelah lulus dari sini.” (Wawancara dengan guru MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 22 Mei 2025)

Salah satu alumni MTs Al-Amiriyyah juga mengatakan:

“Setelah saya lulus dan lanjut ke MA, saya merasa sudah cukup siap. Di MTs, saya diajari untuk disiplin, bisa mandiri, dan diajak diskusi. Itu sangat membantu di jenjang selanjutnya, apalagi karena saya juga tetap tinggal di pondok.” (Wawancara dengan alumni MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 22 Mei 2025)

Wawancara dengan kepala madrasah, guru, dan alumni MTs Al-Amiriyyah Blokagung, menunjukkan bahwa lulusan sekolah ini memiliki kesesuaian yang tinggi dengan kebutuhan pengguna, baik dalam konteks pendidikan lanjutan maupun kehidupan bermasyarakat. MTs Al-Amiriyyah secara konsisten menerapkan pendekatan kurikulum dan pembelajaran yang menyeluruh, meliputi aspek akademik, spiritual, sosial, dan karakter. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa peserta didik tidak hanya cakap dalam ilmu pengetahuan, tetapi juga siap menghadapi tantangan di dunia nyata, khususnya dalam lingkungan pesantren dan pendidikan Islam lanjutan. Sekolah juga menunjukkan komitmen dalam menyesuaikan program pendidikannya dengan harapan pengguna lulusan melalui penerimaan masukan dari wali santri, alumni, dan lembaga lanjutan. Pembelajaran diarahkan agar kontekstual dan relevan, membekali siswa dengan literasi agama, kemandirian belajar, kemampuan komunikasi, serta pemahaman teknologi dasar.

b. Kepuasan Lulusan terhadap Proses Pendidikan

Kepuasan lulusan terhadap proses pendidikan merupakan indikator penting untuk menilai sejauh mana pengalaman belajar yang mereka alami selama menempuh pendidikan di MTs Al-Amiriyyah Blokagung memberikan dampak positif dan bermakna. Fakta lapangan bahwa mayoritas dari mereka merasa puas dengan proses pendidikan yang mereka jalani. Hal ini tidak hanya ditunjukkan dari keberhasilan akademik, tetapi juga dari pengalaman spiritual, sosial, dan keterampilan hidup yang mereka peroleh selama berada di lingkungan sekolah dan pesantren.

Sistem pendidikan di MTs Al-Amiriyyah tidak sekadar menekankan pencapaian kognitif, tetapi juga memberikan ruang untuk pertumbuhan karakter, pembiasaan ibadah, kedisiplinan, serta kemampuan beradaptasi dengan kehidupan pondok. Guru-guru dinilai memiliki perhatian yang tinggi terhadap kebutuhan siswa, tidak hanya mengajar tetapi juga membimbing dan menjadi teladan dalam kehidupan sehari-hari. Suasana belajar yang kondusif,

program pembinaan keagamaan, serta kedekatan emosional antara guru dan siswa menjadi faktor penting yang meningkatkan kepuasan para lulusan terhadap madrasah ini.

Selain itu, lulusan merasa bahwa bekal yang mereka peroleh di MTs Al-Amiriyyah sangat membantu dalam menjalani pendidikan lanjutan, baik di MA, pesantren, maupun lembaga pendidikan umum lainnya. Mereka terbiasa dengan ritme belajar yang disiplin dan terbimbing, sehingga tidak mengalami kesulitan berarti dalam beradaptasi.

Hasil wawancara dengan salah satu alumni MTs Al-Amiriyyah mengatakan:

“Saya merasa sangat bersyukur pernah sekolah di MTs Al-Amiriyyah. Di sana bukan hanya diajarkan pelajaran sekolah, tapi juga dilatih disiplin, ibadah, dan tanggung jawab. Guru-gurunya perhatian dan pembelajarannya juga banyak diskusi, jadi bikin kita aktif. Sekarang saya lanjut di MA dan banyak pelajaran yang sudah saya kuasai sejak MTs.” (Wawancara dengan alumni MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 22 Mei 2025)

Senada dengan pernyataan guru MTs Al-Amiriyyah yang mengatakan:

“Kami selalu berusaha agar siswa merasa nyaman belajar. Bukan cuma mengejar nilai, tapi mereka juga harus merasa dihargai dan dibimbing. Banyak alumni yang bilang kalau pengalaman mereka selama di MTs sangat membekas dan jadi bekal penting untuk jenjang berikutnya.” (Wawancara dengan guru MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 22 Mei 2025)

Wawancara dan penjelasan di atas, menunjukkan bahwa lulusan MTs Al-Amiriyyah Blokagung memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap proses pendidikan yang mereka jalani. Kepuasan ini tidak hanya berlandaskan pada pencapaian akademik semata, melainkan juga karena pembinaan karakter, spiritualitas, dan keterampilan hidup yang diberikan secara seimbang di lingkungan madrasah dan pesantren. Para lulusan merasakan manfaat nyata dari

pendekatan pendidikan yang holistik, di mana guru tidak hanya berperan sebagai pengajar tetapi juga sebagai pembimbing dan teladan.

Lulusan juga merasa lebih siap menghadapi tantangan di jenjang pendidikan berikutnya berkat kebiasaan belajar yang tertib dan terarah selama di MTs. Oleh karena itu, tingginya kepuasan lulusan terhadap proses pendidikan menunjukkan bahwa MTs Al-Amiriyyah telah berhasil membentuk peserta didik yang tidak hanya cakap secara intelektual, tetapi juga matang secara emosional dan spiritual, serta siap melanjutkan pendidikan dengan pondasi yang kuat.

c. Kualitas Kompetensi Lulusan

Kualitas kompetensi lulusan MTs Al-Amiriyyah Blokagung mencerminkan keberhasilan madrasah dalam mengembangkan potensi siswa secara holistik, baik dari segi akademik, spiritual, sosial, maupun keterampilan hidup. Lulusan MTs Al-Amiriyyah dibentuk melalui pendekatan pembelajaran yang menekankan keseimbangan antara penguasaan ilmu pengetahuan umum dan pemahaman agama Islam, keterampilan berpikir kritis, serta sikap mandiri dan bertanggung jawab. Kurikulum yang diterapkan tidak hanya mengacu pada standar nasional, tetapi juga diperkaya dengan nilai-nilai pesantren, seperti disiplin, adab, dan akhlakul karimah, yang menjadi identitas khas lembaga ini.

Dalam proses pembelajarannya, para siswa didorong untuk aktif bertanya, berdiskusi, dan memecahkan masalah secara mandiri maupun kelompok. Guru juga menerapkan berbagai metode inovatif yang menyesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan tantangan zaman, termasuk pemanfaatan media digital untuk menunjang pembelajaran. Evaluasi terhadap kompetensi siswa dilakukan secara berkelanjutan melalui berbagai bentuk penilaian, seperti tugas proyek, ujian praktik, serta kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung pengembangan soft skills.

Kompetensi lulusan juga terlihat dari kemampuan mereka dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dan beradaptasi di lingkungan baru, baik di pesantren,

madrasah aliyah, maupun sekolah umum. Hal ini menunjukkan bahwa lulusan MTs Al-Amiriyyah memiliki pondasi kompetensi yang kuat dan fleksibel.

Hasil wawancara dengan kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah mengatakan:

“Kami selalu berupaya agar lulusan MTs ini tidak hanya pintar secara akademik, tapi juga punya karakter kuat, bisa mandiri, dan siap menghadapi tantangan. Jadi, selain pembelajaran formal, kami juga siapkan program pembinaan karakter dan keterampilan hidup.” (Wawancara dengan kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 21 Mei 2025)

Senada dengan pernyataan guru MTs Al-Amiriyyah yang mengatakan:

“Anak-anak di sini dibiasakan untuk berpikir kritis, bisa diskusi, dan mandiri menyelesaikan tugas. Itu bekal penting buat mereka, apalagi setelah lulus harus lanjut di pesantren atau sekolah lanjutan yang lebih menantang.” (Wawancara dengan guru MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 22 Mei 2025)

Salah satu Alumni MTs Al-Amiriyyah juga mengatakan:

“Waktu saya lanjut ke MA, saya sudah terbiasa dengan tugas-tugas mandiri dan diskusi. Saya juga merasa ilmu agama yang saya dapat di MTs sangat membantu, terutama dalam kegiatan pesantren. Jadi memang terasa beda, lebih siap.” (Wawancara dengan alumni MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 22 Mei 2025)

Wawancara dan penjelasan di atas, menunjukan bahwa lulusan MTs Al-Amiriyyah Blokagung memiliki kualitas kompetensi yang kuat, komprehensif, dan relevan dengan kebutuhan pendidikan lanjutan maupun kehidupan sosial keagamaan. Kompetensi tersebut tercermin dari kemampuan akademik yang mumpuni, kedalaman pemahaman agama Islam, serta keterampilan berpikir kritis dan kemandirian dalam menyelesaikan tugas maupun beradaptasi di lingkungan baru.

Kualitas ini merupakan hasil dari pendekatan pendidikan yang menggabungkan standar kurikulum

nasional dengan nilai-nilai pesantren, serta penerapan metode pembelajaran aktif dan kontekstual oleh para guru. Penanaman karakter seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan akhlak mulia juga menjadi bagian integral dari proses pembelajaran di madrasah ini.

Lulusan terbukti mampu melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi dan menunjukkan kesiapan menghadapi tantangan baru, sebagaimana ditunjukkan oleh pernyataan kepala madrasah, guru, dan alumni.

d. Perbaikan Berkelanjutan

Perbaikan berkelanjutan merupakan prinsip utama dalam pengelolaan mutu pendidikan di MTs Al-Amiriyyah Blokagung, termasuk dalam aspek pengembangan lulusan. Sekolah ini tidak hanya berfokus pada hasil akhir pendidikan, tetapi juga pada proses yang terus-menerus diperbaiki guna menghasilkan lulusan yang adaptif, kompeten, dan relevan dengan tuntutan zaman. Strategi perbaikan dilakukan melalui evaluasi rutin terhadap proses pembelajaran, pelibatan alumni dalam memberikan masukan, serta pemanfaatan umpan balik dari guru, orang tua, dan lembaga pendidikan lanjutan.

Setiap tahun, MTs Al-Amiriyyah mengadakan rapat evaluasi internal untuk meninjau capaian lulusan dan menyesuaikannya dengan kebutuhan aktual di lapangan. Data dari hasil UN, ujian sekolah, keberhasilan masuk ke jenjang pendidikan berikutnya, hingga masukan dari pesantren dan sekolah lanjutan menjadi bahan pertimbangan dalam memperbaiki strategi pembelajaran dan pembinaan siswa. Guru-guru juga melakukan refleksi terhadap pendekatan pengajaran mereka dan saling berbagi praktik baik yang efektif melalui forum diskusi dan MGMP internal.

Hasil wawancara dengan kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah mengatakan:

“Kami tidak pernah berhenti mengevaluasi. Setiap lulusan adalah cerminan dari proses yang kita jalankan. Kalau ada masukan dari alumni atau lembaga lanjutan tempat siswa kami belajar, itu kami jadikan acuan untuk perbaikan. Dari situ kami benahi kurikulum, metode, bahkan cara kami membimbing

siswa.” (Wawancara dengan kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 21 Mei 2025)

Senada dengan pernyataan guru MTs Al-Amiriyyah yang mengatakan:

“Setelah beberapa lulusan mengalami kesulitan di pelajaran tertentu saat lanjut sekolah, kami evaluasi dan ubah pendekatan. Tahun berikutnya kami tambah penguatan materi itu. Jadi, setiap tahun kami belajar dari pengalaman tahun sebelumnya.” (Wawancara dengan guru MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 22 Mei 2025)

Salah satu Alumni MTs Al-Amiriyyah juga mengatakan hal yang serupa yaitu:

“Waktu saya balik ke MTs buat silaturahmi, saya lihat sekarang pembelajarannya lebih interaktif dan ada tambahan materi yang dulu belum sempat diajarkan. Saya senang karena MTs saya terus berkembang dan lebih siap menghadapi tantangan zaman.” (Wawancara dengan alumni MTs Al-Amiriyyah Blokagung, 22 Mei 2025)

Wawancara yang dilakukan dengan kepala madrasah, guru, dan alumni MTs Al-Amiriyyah Blokagung menunjukkan bahwa sekolah ini memiliki komitmen kuat terhadap prinsip perbaikan berkelanjutan dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas. Sekolah secara konsisten melakukan evaluasi terhadap capaian pendidikan, baik dari segi akademik maupun non-akademik, dan menjadikannya sebagai dasar untuk merancang langkah-langkah perbaikan. Masukan dari alumni, guru, orang tua, dan lembaga lanjutan menjadi sumber informasi yang penting dalam proses penyempurnaan kurikulum, metode pembelajaran, dan pola pembinaan siswa.

Kepala madrasah menegaskan bahwa setiap lulusan mencerminkan kualitas proses pendidikan yang dijalankan, sehingga segala bentuk masukan dipandang sebagai peluang untuk meningkatkan mutu. Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan guru yang menunjukkan adanya evaluasi dan penyesuaian strategi pembelajaran berdasarkan pengalaman

alumni. Sementara itu, testimoni alumni yang melihat adanya perubahan positif dalam pembelajaran menegaskan bahwa upaya perbaikan memang nyata dan dirasakan manfaatnya.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Penerapan kepemimpinan kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah Blokagung

Kepala MTs Al-Amiriyyah Blokagung menerapkan gaya kepemimpinan transformasional melalui empat indikator utama menurut teori Bass & Riggio, yakni *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala madrasah, Pak Ahmadi, tidak sekadar memenuhi aspek teknis pengelolaan pendidikan, melainkan juga mengaktualisasikan prinsip-prinsip mendasar kepemimpinan yang mampu menggerakkan perubahan budaya organisasi secara holistik. Keempat dimensi kepemimpinan transformasional—*idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*—terwujud secara simultan dan saling menguatkan, menciptakan sinergi yang efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan dan profesionalisme tenaga pendidik.

Pertama, pengaruh ideal (*idealized influence*) yang dihadirkan kepala madrasah membentuk fondasi legitimasi kepemimpinan yang kokoh. Kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Riggio menekankan pentingnya pemimpin sebagai *role model* yang tidak hanya dihormati karena jabatan, tetapi karena integritas dan komitmennya terhadap nilai-nilai etis (Bass & Riggio, 2006). Dalam konteks MTs Al-Amiriyyah, Pak Ahmadi menunjukkan karakteristik ini melalui gaya kepemimpinan kolektif yang demokratis, di mana ia tidak mendominasi, tetapi memberikan ruang bagi partisipasi aktif dari wakil kepala madrasah, koordinator, dan unit kerja. Pendekatan ini mengindikasikan bahwa ia memahami teori kepemimpinan distribusi (*distributed leadership*) yang menekankan desentralisasi pengambilan keputusan dan kolaborasi. Dengan demikian, kepala

madrasah berhasil membangun rasa percaya dan penghormatan yang kokoh sebagai pemimpin moral sekaligus fasilitator.

Kedua, motivasi inspiratif (*inspirational motivation*) yang dipraktikkan dengan konsisten melalui briefing pagi dan apresiasi personal menegaskan peran kepala madrasah sebagai penggerak semangat kolektif dan penumbuh budaya apresiatif. Teori *self-determination* Deci & Ryan menekankan bahwa motivasi intrinsik yang dipupuk melalui pengakuan dan dukungan sosial merupakan kunci peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja (Hamzah, 2020). Pak Ahmadi tidak hanya memberikan motivasi secara verbal, tetapi juga membangun iklim emosional yang sehat dengan melakukan pendekatan personal saat menemukan guru yang menurun semangatnya. Ini mencerminkan kepemimpinan yang berbasis empati dan perhatian psikologis.

Stimulus intelektual (*intellectual stimulation*) yang digerakkan kepala madrasah menjadi motor penggerak inovasi dan pembelajaran reflektif di madrasah. Strategi pelatihan berkala dan diskusi terbuka memungkinkan guru-guru untuk mengevaluasi asumsi lama dan bereksperimen dengan metode baru, yang sejalan dengan prinsip teori pembelajaran organisasi Senge yang menekankan pembelajaran sebagai proses kolektif yang berkelanjutan (Yudarti et al., 2022). Kepala madrasah juga menanamkan sikap toleransi terhadap kegagalan sebagai bagian dari proses belajar, sehingga menciptakan budaya aman (*psychological safety*) yang menurut Edmondson sangat krusial untuk mendorong inovasi dan kolaborasi. Pendekatan ini memperlihatkan kematangan kepemimpinan yang tidak hanya fokus pada hasil, tetapi juga proses pengembangan kapasitas intelektual dan profesional guru secara berkelanjutan.

Perhatian individual (*individualized consideration*) yang dilakukan secara responsif dan solutif menunjukkan bahwa kepala madrasah mengimplementasikan kepemimpinan yang humanis dan personalistik. Menurut teori kepemimpinan transaksional-transformasional Burns pemimpin transformasional harus mampu memahami

kebutuhan unik dan memberikan perhatian khusus untuk mengembangkan potensi individu (Burns, 2007). Pendekatan Pak Ahmadi yang membuka ruang komunikasi dan memberikan solusi personal bagi guru yang menghadapi tantangan emosional dan profesional mencerminkan pemahaman mendalam terhadap dimensi psikososial dalam kepemimpinan pendidikan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan psikologis guru, yang menurut penelitian penting untuk menjaga motivasi, loyalitas, dan kinerja dalam jangka panjang (Bass & Riggio, 2006)

Secara keseluruhan, penerapan kepemimpinan transformasional di MTs Al-Amiriyyah Blokagung tidak hanya mengoptimalkan kinerja institusi dari aspek administratif, tetapi juga membangun budaya organisasi yang progresif dan adaptif. Kepala madrasah mampu menyeimbangkan antara pengelolaan formal dan pengembangan sumber daya manusia secara holistik, yang sangat dibutuhkan dalam konteks pendidikan kontemporer yang dinamis dan penuh tantangan. Temuan ini memperkuat argumen bahwa kepemimpinan transformasional merupakan model yang relevan dan efektif dalam membentuk organisasi pendidikan yang berorientasi pada mutu, inovasi, dan kesejahteraan seluruh anggotanya.

Dimensi intellectual stimulation ditunjukkan melalui dorongan kepala madrasah agar guru tidak terpaku pada metode konvensional. Guru dimotivasi untuk menggunakan pendekatan pembelajaran yang inovatif dan kontekstual, menyesuaikan dengan kebutuhan siswa di era digital. Kepala madrasah juga memberi ruang diskusi terbuka dan mengakomodasi ide-ide baru dari guru serta siswa, sehingga terbangun budaya belajar yang adaptif dan solutif.

Adapun individualized consideration tercermin dari perhatian personal kepala madrasah terhadap guru maupun siswa, termasuk mendampingi mereka secara emosional dan spiritual. Kepala madrasah tidak hanya memantau perkembangan akademik, tetapi juga kondisi mental dan sosial seluruh civitas madrasah. Hal ini sejalan dengan sabda Allah dalam QS. Al-Hujurat ayat 13:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا
وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ
خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Artinya: “Wahai manusia, sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan perempuan. Kemudian, Kami menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Mahateliti”. (Al-Hujurat: 13)

Ayat tersebut menegaskan pentingnya penghargaan terhadap perbedaan dan keunikan setiap individu sebagai landasan utama dalam menciptakan keharmonisan sosial serta membangun kerja sama yang efektif dan produktif dalam suatu komunitas atau organisasi. Dengan mengakui dan menghormati keragaman karakteristik, latar belakang, dan potensi yang dimiliki setiap individu, maka interaksi sosial dapat berlangsung secara lebih inklusif dan konstruktif, sehingga tercipta sinergi yang memperkuat solidaritas serta mendukung tercapainya tujuan bersama secara optimal. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip-prinsip etika sosial dan nilai-nilai universal yang menempatkan penghargaan terhadap keberagaman sebagai fondasi dalam membangun hubungan antar manusia yang harmonis dan berkelanjutan.

4.3.2 Profesionalitas Tenaga Pendidik MTs Al-Amiriyyah Blokagung

Profesionalitas tenaga pendidik di MTs Al-Amiriyyah menunjukkan perkembangan yang signifikan. Guru-guru di madrasah ini tidak hanya memiliki kompetensi akademik, tetapi juga menunjukkan sikap reflektif dan terus belajar. Mereka aktif mengikuti pelatihan, mengevaluasi proses pembelajaran, dan melakukan adaptasi metode mengajar sesuai kebutuhan siswa. Hal ini sejalan dengan teori Donald A. Schön tentang reflective practitioner, di mana guru yang

profesional senantiasa merefleksikan praktiknya dalam proses pembelajaran.

Tenaga pendidik di madrasah tersebut menunjukkan kualitas reflektif yang sangat matang dan berkelanjutan dalam menjalankan proses pembelajaran. Kemampuan refleksi ini tidak hanya hadir pada momen formal atau rutinitas evaluasi, melainkan melekat dalam setiap interaksi pembelajaran secara real-time maupun dalam tindak lanjut setelah proses pembelajaran selesai. Hal ini menandakan bahwa guru-guru di MTs Al-Amiriyah telah menginternalisasi konsep “refleksi dalam tindakan” (*reflection-in-action*) dan “refleksi setelah tindakan” (*reflection-on-action*) sebagaimana dikemukakan oleh Donald Schön. Dalam konteks pembelajaran, *reflection-in-action* memungkinkan guru secara dinamis menyesuaikan strategi pengajaran berdasarkan respons langsung dari siswa, seperti mengubah metode, menambah media pembelajaran, atau memodifikasi pendekatan pengelolaan kelas saat menghadapi hambatan. Sementara *reflection-on-action* memberikan ruang untuk evaluasi kritis dan perencanaan perbaikan yang bersifat sistematis dan berkelanjutan melalui diskusi kolektif, catatan pribadi, serta dialog antar rekan sejawat dan siswa (Schon, 1987).

Fenomena ini menunjukkan bahwa guru-guru MTs Al-Amiriyah tidak berorientasi pada rutinitas pengajaran semata, melainkan memandang pembelajaran sebagai proses dinamis yang memerlukan kepekaan terhadap konteks kelas dan kebutuhan individual siswa. Hal tersebut konsisten dengan prinsip pembelajaran adaptif (*adaptive learning*) yang menekankan perlunya penyesuaian strategi pengajaran secara responsif terhadap variasi kemampuan dan karakteristik peserta didik (Schon, 1987). Guru tidak hanya fokus pada transfer materi, melainkan juga mengedepankan aspek holistik seperti pembentukan karakter dan kesejahteraan psikologis siswa, yang merupakan aspek penting dalam pendidikan abad ke-21.

Lebih jauh, komitmen guru untuk terus mengembangkan kompetensi melalui berbagai jalur formal dan informal, seperti pelatihan, seminar, diskusi MGMP, dan

pembelajaran kolaboratif, menunjukkan orientasi profesionalisme yang kuat. Sikap ini merefleksikan model pembelajaran sepanjang hayat (lifelong learning) yang penting dalam menjaga relevansi dan inovasi dalam praktik pengajaran (Schon, 1987). Budaya kolaboratif yang terbangun mendukung pertukaran pengetahuan dan praktik terbaik, yang sejalan dengan konsep komunitas praktik (community of practice) dari Wenger, di mana guru secara kolektif belajar dan berkembang dalam sebuah lingkungan yang saling mendukung (Wenger, 1999).

Praktik refleksi yang terintegrasi dalam keseharian guru ini tidak hanya meningkatkan efektivitas pembelajaran, tetapi juga memperkuat professional identity dan meningkatkan motivasi internal guru sebagai agen perubahan. Hal ini sejalan dengan teori self-determination yang menekankan pentingnya otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial dalam memotivasi profesional agar terus berinovasi dan meningkatkan kualitas kerja (Hamzah, 2020). Dengan demikian, refleksi yang dilakukan secara sadar dan berkelanjutan menjadi pilar utama dalam transformasi pendidikan yang adaptif, relevan, dan responsif terhadap tantangan zaman.

Secara keseluruhan, temuan di MTs Al-Amiriyah Blokagung mengindikasikan bahwa keberhasilan pembelajaran sangat bergantung pada kualitas refleksi yang dilakukan tenaga pendidik. Refleksi tersebut mengoptimalkan kemampuan guru dalam membaca situasi, mengambil keputusan pedagogis, dan melakukan inovasi pembelajaran. Oleh karena itu, madrasah perlu terus mendorong dan memfasilitasi budaya refleksi dan pengembangan profesional agar dapat mempertahankan dan meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan dalam menghadapi dinamika pendidikan masa kini.

Guru juga membangun relasi yang erat dengan siswa, memperhatikan perbedaan karakteristik mereka, dan memberikan pendekatan yang tepat secara individual. Mereka menunjukkan loyalitas tinggi terhadap visi madrasah dan terlibat aktif dalam kegiatan kolektif untuk pengembangan sekolah. Sikap ini sesuai dengan UU Nomor

14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menekankan pentingnya guru sebagai tenaga profesional.

Dalam QS. Al-Mujadilah ayat 11 disebutkan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ
فَافْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانْشُرُوا يَرْفَعِ
اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا
تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ (١١)

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, “Berdirilah,” (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan”. (Al-Mujadilah: 11)

Ayat ini secara tegas menegaskan betapa pentingnya pengembangan profesionalisme sebagai suatu proses yang esensial dalam upaya meningkatkan kualitas pribadi dan integritas moral seseorang, yang pada gilirannya turut berkontribusi pada peningkatan martabat dan kedudukan individu tersebut di hadapan Allah SWT. Dengan kata lain, pengembangan profesionalisme tidak hanya dipandang sebagai sebuah kewajiban duniawi untuk mencapai kompetensi teknis dan keahlian dalam bidang tertentu, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan tanggung jawab spiritual yang mampu memperkuat hubungan vertikal antara manusia dengan Sang Pencipta. Oleh karena itu, melalui peningkatan kompetensi dan sikap profesional yang berlandaskan nilai-nilai keimanan dan ketakwaan, individu tidak hanya mengoptimalkan potensi dirinya dalam konteks sosial dan pekerjaan, tetapi juga memperteguh posisi dan kehormatan dirinya di mata Allah, yang merupakan tujuan akhir dari seluruh usaha dan pengabdian manusia. Pendekatan ini mengintegrasikan dimensi etis, profesional, dan spiritual sebagai satu kesatuan yang utuh dalam membentuk insan

yang berdaya dan bermartabat tinggi dalam kehidupan dunia maupun akhirat.

4.3.3 Mutu Lulusan MTs Al-Amiriyyah Blokagung

Mutu lulusan MTs Al-Amiriyyah dapat dikategorikan tinggi berdasarkan indikator kompetensi akademik, karakter, dan kemampuan sosial keagamaan. Lulusan madrasah ini terbukti siap melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi, baik di MA, pesantren, maupun lembaga umum lainnya. Mereka memiliki daya adaptasi, berpikir kritis, kemandirian, serta kedalaman pemahaman terhadap ajaran Islam.

Mutu lulusan MTs Al-Amiriyyah Blokagung menggambarkan suatu pencapaian yang tidak hanya berfokus pada aspek kognitif atau akademik semata, melainkan juga mencakup dimensi afektif, psikomotorik, serta integrasi nilai-nilai spiritual dan karakter yang menjadi ciri khas pendidikan berbasis keagamaan. Pendekatan holistik ini sejalan dengan paradigma pendidikan modern yang menempatkan lulusan sebagai produk dari proses pembelajaran yang adaptif, reflektif, dan kontekstual sesuai kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Hal ini mendukung gagasan Bruner yang menekankan pentingnya pendidikan yang tidak hanya mentransfer pengetahuan, tetapi juga membangun kerangka berpikir yang kritis dan kreatif, serta membentuk sikap dan nilai yang kokoh (Bruner, 1966).

Dari sisi kesesuaian lulusan dengan kebutuhan stakeholder, temuan menunjukkan bahwa MTs Al-Amiriyyah berhasil menjembatani kebutuhan pesantren dan institusi pendidikan lanjutan, sekaligus tuntutan masyarakat yang terus berkembang. Kesesuaian ini mengindikasikan bahwa kurikulum dan proses pembelajaran madrasah didesain secara responsif dan fleksibel, sehingga lulusan mampu menyesuaikan diri dan berkontribusi secara signifikan di berbagai lingkungan sosial. Hal ini selaras dengan konsep sistem terbuka dalam teori pendidikan, yang dikemukakan oleh Bruner bahwa sistem pendidikan harus mampu berinteraksi secara dinamis dengan lingkungan eksternal agar dapat bertahan dan berkembang (Bruner, 1966).

Kepuasan lulusan terhadap proses pendidikan di madrasah ini juga menandai adanya pengalaman

pembelajaran yang bermakna dan mendalam. Melalui penerapan pembelajaran aktif dan partisipatif, siswa tidak hanya menjadi objek pasif, tetapi berubah menjadi subjek pembelajaran yang memiliki peran aktif dalam konstruksi pengetahuan mereka sendiri. Teori TQM Deming menegaskan pentingnya peran interaksi sosial dan pengalaman langsung dalam membangun pemahaman yang utuh, yang tercermin dalam keberhasilan sekolah ini dalam menumbuhkan sikap belajar mandiri dan kritis pada para siswanya.

Aspek kualitas kompetensi lulusan yang mencakup penguasaan ilmu pengetahuan, keterampilan berpikir kritis, kemampuan problem solving, serta pengembangan karakter dan moralitas, menunjukkan bahwa pembelajaran di MTs Al-Amiriyyah tidak hanya mengutamakan penguasaan materi, tetapi juga pembentukan insan yang berintegritas dan bertanggung jawab. Konsep pembelajaran reflektif dari Schön sangat relevan di sini, dimana guru dan siswa secara terus-menerus melakukan evaluasi diri dan perbaikan berkelanjutan yang menjadi pondasi kuat dalam membangun kompetensi profesional dan personal (Schon, 1987).

Selain itu, komitmen madrasah terhadap perbaikan mutu secara berkelanjutan melalui evaluasi sistematis, feedback dari berbagai pihak, dan inovasi pedagogis merupakan manifestasi nyata dari prinsip manajemen mutu total (Total Quality Management) yang diperkenalkan oleh Edward Sallis . Prinsip ini menekankan pentingnya keterlibatan seluruh pemangku kepentingan dan siklus perbaikan yang kontinu untuk menjaga relevansi dan keunggulan pendidikan di tengah dinamika global dan lokal (Sallis, 2002).

Dari perspektif pendidikan Islam, integrasi nilai spiritual dan akhlak mulia dalam pembentukan karakter lulusan sejalan dengan konsep tarbiyah yang holistik, di mana pembentukan insan kamil menjadi tujuan utama pendidikan. Hal ini menguatkan bahwa MTs Al-Amiriyyah tidak hanya berorientasi pada aspek duniawi, tetapi juga menempatkan pengembangan spiritual sebagai pondasi

utama yang mendasari seluruh proses pembelajaran dan pengembangan diri siswa.

Dengan demikian, mutu lulusan MTs Al-Amiriyyah Blokagung merupakan hasil dari sinergi antara pendekatan pedagogi yang adaptif, kurikulum yang responsif, praktik reflektif guru, dan komitmen berkelanjutan dalam perbaikan mutu pendidikan yang terintegrasi dengan nilai-nilai keislaman. Keseluruhan proses ini tidak hanya menghasilkan lulusan yang kompeten secara akademik, tetapi juga berkualitas secara moral dan sosial, yang siap menghadapi tantangan kehidupan dan berkontribusi positif dalam masyarakat serta lingkungan pendidikan lanjutan.

Kepuasan para alumni mencerminkan keberhasilan pendekatan pembelajaran holistik yang diterapkan oleh sekolah. Pendekatan tersebut tidak hanya menitikberatkan pada penguasaan materi, tetapi juga integrasi antara nilai-nilai pesantren, pembinaan akhlak, serta pemberdayaan soft skill seperti komunikasi, tanggung jawab, dan kepemimpinan.

Salah satu alumni bahkan menyatakan bahwa kebiasaan diskusi dan tugas mandiri yang dibiasakan di MTs menjadi bekal berharga dalam menjalani pendidikan lanjutan. Ini menunjukkan keberhasilan kurikulum yang berbasis pada kebutuhan nyata peserta didik, yang senantiasa diperbarui melalui evaluasi dan masukan dari alumni, guru, dan masyarakat.

Sebagaimana firman Allah dalam QS. At-Tahrim ayat 6:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ
وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا
أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ (٦)

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, jagalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu. Penjaganya adalah malaikat-malaikat yang kasar dan keras. Mereka tidak durhaka kepada Allah terhadap apa yang Dia perintahkan

kepadanya dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan". (At-Tahrim :6)

Ayat ini secara mendalam mengingatkan bahwa tujuan utama pendidikan tidak semata-mata untuk menghasilkan lulusan yang unggul dalam aspek intelektual dan kecerdasan akademik, melainkan harus pula memastikan bahwa mereka tumbuh dan berkembang menjadi individu yang selamat secara spiritual, memiliki kedalaman nilai moral dan akhlak yang kokoh, serta mampu berperan sebagai pelindung, pembimbing, dan agen perubahan positif dalam masyarakat. Pendidikan ideal hendaknya mengintegrasikan pengembangan kecerdasan kognitif dengan pembinaan karakter dan spiritualitas yang holistik, sehingga lulusan tidak hanya berkompetensi dalam ranah duniawi, tetapi juga mampu menjaga keseimbangan kehidupan antara dimensi dunia dan akhirat, serta memberikan kontribusi nyata dalam membangun tatanan sosial yang harmonis, adil, dan berkelanjutan. Pendekatan ini sejalan dengan konsep pendidikan Islam yang mengedepankan pembentukan insan kamil manusia paripurna yang menginternalisasi nilai-nilai keimanan dan ketaqwaan sebagai landasan dalam setiap aspek kehidupannya, serta mampu membawa dampak positif bagi kemaslahatan umat dan lingkungan sosial secara luas.

4.3.4 Kepemimpinan transformasional kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah dalam meningkatkan profesionalitas guru dan mutu lulusan

Kepala MTs Al-Amiriyyah Blokagung menerapkan kepemimpinan transformasional secara nyata dan konsisten, yang ditunjukkan melalui pendekatan kepemimpinan yang menginspirasi, membina, serta mendorong kemajuan guru dan siswa. Gaya kepemimpinan ini mengacu pada teori yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio, yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat indikator utama, yaitu: *pengaruh ideal (idealized influence)*, *motivasi inspiratif (inspirational motivation)*, *stimulasi intelektual (intellectual stimulation)*, dan *pertimbangan individual (individualized consideration)*. Keempat indikator

ini tampak secara jelas dalam pola kepemimpinan kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah.

Pengaruh ideal ditunjukkan melalui keteladanan kepala madrasah dalam bersikap, bertindak, dan mengambil keputusan. Kepala madrasah tidak hanya memberi instruksi, tetapi terlebih dahulu menjadi contoh dalam hal kedisiplinan, akhlak, dan komitmen terhadap tugas. Guru-guru memandang kepala madrasah sebagai sosok yang bisa dicontoh, baik dari sisi profesionalitas maupun spiritualitas. Hal ini sangat penting dalam membangun kepercayaan dan loyalitas guru terhadap pimpinan, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Dalam pandangan Bass dan Avolio, pemimpin yang ideal mampu membentuk hubungan emosional yang kuat dengan pengikutnya, sehingga para guru termotivasi bukan karena tekanan, melainkan karena rasa hormat dan kepercayaan.

Motivasi inspiratif tampak dari cara kepala madrasah menyampaikan visi dan arah pengembangan madrasah kepada para guru dan staf. Visi tersebut tidak disampaikan dengan cara memerintah, tetapi dengan pendekatan yang membangkitkan semangat, harapan, dan rasa memiliki terhadap madrasah. Kepala madrasah sering mengadakan rapat koordinasi, diskusi kelompok, serta motivasi informal untuk menjaga semangat kerja guru. Dalam wawancaranya, kepala madrasah mengatakan bahwa ia “selalu mendorong guru untuk terus belajar dan berinovasi.” Pernyataan ini menunjukkan bagaimana pemimpin memposisikan diri sebagai sumber inspirasi dan penggerak perubahan, sebagaimana ditekankan dalam teori kepemimpinan transformasional.

Stimulasi intelektual atau dorongan untuk berpikir kreatif dan berinovasi juga menjadi bagian dari strategi kepala madrasah. Guru-guru didorong untuk tidak terpaku pada metode lama, tetapi mencoba pendekatan baru dalam pembelajaran, terutama dalam konteks penerapan Kurikulum Merdeka. Kepala madrasah menyediakan ruang pelatihan, workshop, dan diskusi terbuka bagi guru agar

mampu mengembangkan metode mengajar yang sesuai dengan kebutuhan zaman. Ia juga memfasilitasi penggunaan teknologi dalam proses belajar mengajar. Hal ini sejalan dengan teori Bass dan Avolio yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mendorong pengikutnya untuk berpikir kritis dan mencari solusi kreatif dalam menghadapi tantangan.

Pertimbangan individual terlihat dari perhatian kepala madrasah terhadap pengembangan pribadi dan kebutuhan masing-masing guru. Ia tidak memperlakukan guru secara umum atau seragam, tetapi memperhatikan potensi dan kelemahan masing-masing guru untuk kemudian memberikan bimbingan sesuai kebutuhan mereka. Kepala madrasah juga mendampingi guru-guru dalam menyusun RPP, mengevaluasi pembelajaran, dan memberikan dukungan studi lanjut bagi yang ingin melanjutkan pendidikan. Kepedulian seperti ini sangat penting untuk membangun suasana kerja yang positif, di mana guru merasa diperhatikan dan diberi kesempatan untuk berkembang. Dalam teori kepemimpinan transformasional, hal ini merupakan kunci untuk membangun hubungan personal yang produktif antara pemimpin dan pengikut.

Dampak langsung dari gaya kepemimpinan tersebut adalah meningkatnya profesionalitas guru di MTs Al-Amiriyyah. Guru tidak hanya menjalankan tugas karena kewajiban, tetapi karena memiliki motivasi internal untuk terus belajar dan memperbaiki diri. Mereka mengikuti pelatihan, aktif dalam kegiatan kolaboratif, dan terbuka terhadap kritik serta perbaikan. Guru juga menjadi lebih percaya diri dalam mengelola kelas, menyusun pembelajaran yang kontekstual, dan berkontribusi dalam kegiatan madrasah secara luas. Profesionalitas guru yang meningkat ini secara langsung berpengaruh terhadap proses pembelajaran yang lebih berkualitas.

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah juga berdampak pada mutu lulusan. Lulusan MTs Al-Amiriyyah dikenal memiliki karakter yang kuat, kemampuan akademik

yang baik, dan keterampilan sosial religius yang seimbang. Mereka tidak hanya mampu melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi, tetapi juga aktif dalam berbagai kegiatan keagamaan, sosial, dan organisasi. Mutu lulusan yang tinggi ini tidak terlepas dari lingkungan belajar yang kondusif, guru yang profesional, serta kepemimpinan yang mendukung proses pembelajaran secara menyeluruh. Hal ini sesuai dengan pendapat Leithwood dan Jantzi bahwa kepemimpinan transformasional memberikan dampak tidak langsung namun signifikan terhadap hasil belajar siswa melalui peningkatan kapasitas dan motivasi guru. dapat disimpulkan bahwa kepala MTs Al-Amiriyyah Blokagung berhasil menerapkan kepemimpinan transformasional secara efektif. Ia tidak hanya menjalankan fungsi manajerial, tetapi juga menjadi pemimpin yang visioner, inspiratif, dan peduli terhadap perkembangan sumber daya manusia. Kepemimpinan seperti ini menjadi kunci penting dalam menciptakan madrasah yang unggul, guru yang profesional, serta lulusan yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan zaman. Dengan kata lain, penelitian ini memperkuat pandangan bahwa keberhasilan lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah. Dalam konteks MTs Al-Amiriyyah Blokagung, kepemimpinan transformasional terbukti menjadi strategi yang tepat untuk mendorong perubahan positif secara menyeluruh.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala MTs Al-Amiriyyah Blokagung, Pak Ahmadi, memiliki peranan penting dalam meningkatkan profesionalitas tenaga pendidik serta mutu lulusan.

- a. Dalam perencanaan kepemimpinan, kepala madrasah mengintegrasikan empat indikator utama kepemimpinan transformasional, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individu, dengan nilai-nilai Islam dan kearifan lokal. Perencanaan ini tidak hanya menitikberatkan pada aspek administratif, tetapi juga pada pengembangan karakter, spiritualitas, dan budaya belajar positif di lingkungan madrasah.
- b. Dalam penerapannya, kepala madrasah memosisikan diri sebagai teladan moral dan spiritual sekaligus fasilitator yang inklusif dan komunikatif. Melalui pendekatan motivasi yang menginspirasi dan program-program inovatif, kepala madrasah berhasil menumbuhkan semangat, kreativitas, dan kolaborasi di kalangan guru dan siswa.
- c. Profesionalitas tenaga pendidik di madrasah ini tercermin dari sikap reflektif, kesungguhan untuk terus belajar, dan budaya kolaboratif yang kuat. Para guru aktif mengikuti pelatihan, beradaptasi dengan perkembangan metode pembelajaran, dan membangun hubungan erat dengan siswa secara individual sesuai kebutuhan mereka. Berkat kepemimpinan transformasional yang efektif dan profesionalisme tenaga pendidik yang tinggi, mutu lulusan MTs Al-Amiriyyah menunjukkan prestasi yang memuaskan baik dari segi akademik, karakter, maupun kemampuan sosial keagamaan.

- d. Lulusan tidak hanya siap menghadapi pendidikan lanjutan, tetapi juga mampu berkontribusi secara positif dalam masyarakat dengan dasar nilai moral dan spiritual yang kokoh.

Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional di MTs Al-Amiriyyah Blokagung membuktikan diri sebagai model kepemimpinan yang relevan dan efektif dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang memberikan peningkatan mutu sumber daya manusia secara menyeluruh sehingga tenaga pendidik yang ada dapat bekerja secara profesional dan dapat menciptakan lulusan-lulusan yang bermutu. Integrasi antara teori kepemimpinan modern dan nilai-nilai Islam menjadi kunci keberhasilan madrasah dalam membentuk insan yang kompeten, bermoral, dan berdaya saing di era kontemporer.

5.2. Implikasi Penelitian

Penelitian ini memiliki implikasi penting baik secara teoritis maupun praktis dalam pengembangan kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan Islam, khususnya di lingkungan madrasah berbasis pesantren.

5.2.1 Implikasi Teoritis

- a. Penelitian ini memperkaya literatur kepemimpinan transformasional dengan menegaskan bahwa teori Bass & Avolio mengenai empat dimensi kepemimpinan transformasional *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* dapat diimplementasikan secara efektif dalam konteks lembaga pendidikan Islam.
- b. Penelitian ini menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai spiritual dan budaya lokal menjadi faktor penting dalam memperkuat efektivitas gaya kepemimpinan ini.
- c. Penelitian ini menambahkan perspektif kontekstual religius dalam kerangka teoritik kepemimpinan transformasional, yang sebelumnya lebih banyak dikaji dalam konteks organisasi sekuler atau formal.

5.2.2 Implikasi Praktis

- a. Hasil penelitian ini memberikan pedoman aplikatif bagi kepala madrasah dan praktisi pendidikan dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional secara efektif.
- b. Kepala madrasah diharapkan tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin visioner yang mampu membangun keteladanan, motivasi kolektif, serta lingkungan kerja yang kolaboratif dan inspiratif. Dengan pendekatan yang humanis dan berbasis nilai, kepala madrasah dapat mendorong peningkatan profesionalisme tenaga pendidik secara berkelanjutan serta menciptakan lulusan yang unggul secara akademik, spiritual, dan sosial.
- c. Penelitian ini juga memberikan landasan bagi pengambil kebijakan dalam menyusun program pelatihan kepemimpinan dan pengembangan profesional kepala madrasah yang kontekstual, adaptif, dan relevan dengan kebutuhan institusi pendidikan Islam di era transformasi digital.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentu memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu diperhatikan.

- a. Penelitian hanya dilakukan di satu lembaga, yaitu MTs Al-Amiriyah Blokagung. Karena itu, hasil yang ditemukan tidak bisa langsung diterapkan atau digeneralisasikan ke sekolah atau madrasah lain yang memiliki kondisi, budaya, atau karakteristik yang berbeda.
- b. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini lebih fokus menggali makna dan pengalaman secara mendalam, bukan mengukur secara kuantitatif. Hal ini membuat hasilnya sangat bergantung pada persepsi peneliti serta keterbukaan para informan saat diwawancarai.
- c. Waktu yang terbatas dalam proses observasi dan wawancara mungkin belum cukup untuk menangkap

seluruh dinamika yang terjadi secara menyeluruh dan berkelanjutan, terutama dalam aspek kepemimpinan dan pembelajaran di lingkungan sekolah.

5.4. Saran

Berdasarkan hasil temuan dan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran yang ditujukan kepada pihak-pihak terkait agar dapat menjadi pertimbangan dalam pengembangan penelitian dan praktik kepemimpinan pendidikan ke depan.

a. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan agar penelitian mendatang dilakukan dengan cakupan yang lebih luas, misalnya dengan membandingkan beberapa madrasah atau sekolah yang memiliki latar belakang dan karakteristik berbeda. Dengan pendekatan komparatif, hasil penelitian diharapkan menjadi lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan. Selain itu, penggunaan pendekatan kuantitatif atau campuran (mix-method) juga direkomendasikan untuk mengukur secara statistik pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap variabel-variabel lain seperti kinerja guru, kepuasan kerja, atau bahkan capaian belajar siswa. Hal ini penting untuk memperkuat bukti empiris dan memperluas jangkauan kajian kepemimpinan dalam konteks pendidikan.

b. Bagi Kepala madrasah dan Praktisi Pendidikan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional secara konsisten dapat membentuk budaya kerja yang kolaboratif dan profesional. Oleh karena itu, kepala madrasah dan tenaga pendidik diharapkan dapat mencontoh pendekatan yang telah diterapkan oleh MTs Al-Amiriyyah, terutama dalam hal membangun semangat kebersamaan di lingkungan kerja, mendorong pengembangan profesional guru, serta menyusun perencanaan strategis yang berfokus pada pembentukan karakter peserta didik. Kepemimpinan yang inspiratif, adaptif, dan berbasis nilai menjadi

kunci penting dalam menghadapi tantangan dunia pendidikan yang terus berubah.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Faruq, M. H., & Supriyanto, S. (2020). Kepemimpinan Transformasional Kepala madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Guru. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 5(1), 55–67. <https://doi.org/10.26740/Jdmp.V5n1.P68-76>
- Al Rosid, M. H., Hidayati, T. R., & Anwar, M. (2024). The Chancellor's Spiritual Leadership In Increasing Work Motivation Of Lecturers And Employees. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 399–414. <https://doi.org/10.31538/Ndh.V9i2.4980>
- Alamsyah, Muhammad Wibi, & Effendi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang Kabupaten Sukoharjo Tahun Pelajaran 2021/2022. *Journal Of The Japan Welding Society*, 91(5), 393–397. <https://doi.org/10.2207/Jjws.91.393>
- Alsalamah, M. (2022). Perbedaan Individual Kognitif Siswa Kelas VII Dalam Pembelajaran Bahasa Arab Di MTS Mahdaliyah Kota Jambi. *AD-DHUHA : Jurnal Pendidikan Bahasa Arab Dan Budaya Islam*, 3(1), 1–11. <https://onlinejournal.unja.ac.id/ad-dhuha>
- Aselandri, J. S. (2021). *Profesionalisme Tenaga Kependidikan Dalam Pelaksanaan Administrasi Pendidikan Di Sma Negeri Sekecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar*. <http://repository.uin-suska.ac.id/55254/>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Taylor & Francis. <https://books.google.co.id/books?id=2wsjsw6wa6cc>
- Bruner, J. (1966). *Toward A Theory Of Instruction*. Harvard University Press. https://books.google.co.id/books?id=F_D96d9fmbuc
- Burns, J. M. G. (2007). *Transforming Leadership*. Grove Atlantic. <https://books.google.co.id/books?id=8qyfaaaaqbaj>
- Chairiyah, Y. (2021). Sejarah Perkembangan Sistem Pendidikan Madrasah Sebagai Lembaga Pendidikan Islam. *MA'ALIM: Jurnal*

Pendidikan Islam, 2(01), 48–60.

<https://doi.org/10.21154/maalim.V2i01.3129>

Daulay, M. R., & Pulungan, H. R. (2024). Efektivitas Dan Kualitas Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Al-Murabbi Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 120–147. <https://doi.org/10.62086/Al-Murabbi.V2i1.668>

Febriyani, L., Mulyono, S., & Waluyo, B. (2020). *Tindak Tutur Direktif Dan Ekspresif Tayangan “Negeri ½ Demokrasi Sebagai Materi Ajar Bahasa Indonesia Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta*. 5(April), 274–282.

Fitrah, M. (2017). Peran Kepala madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 3(1), 31. <https://doi.org/10.25078/Jpm.V3i1.90>

Fridiyanto, Purwaningrum, S., Abdulloh, Aminol Rosyid, Zulisa, E., Rosi, F., Haryanto, T., Farih, A., Abidin, N., Yektiningtyastuti, Sari, M., & Setyawan, Cahya Edi. (2019). Merdeka Belajar Dan Kampus Merdeka. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).

<http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/REd2017-Eng->

[8ene.pdf?sequence=12&isallowed=Y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/J.Regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembetungan_Terpusat_Strategi_Melestari](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/REd2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isallowed=Y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/J.Regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembetungan_Terpusat_Strategi_Melestari)

Hadi, S., Maha, M. F., & Ok, A. H. (2024). Implementasi Pendidikan Multikultural Di SMP IT Darur Rasyid Silatong Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Aceh Singkil. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 6105–6113.

Hamzah, I. F. (2020). Aplikasi Self-Determinantion Theory Pada Kebijakan Publik Era Industri 4.0. *Psisula: Prosiding Berkala Psikologi*, 1(September), 66–73.

<https://doi.org/10.30659/Psisula.V1i0.7691>

Hartati, S., & Murtafiah, N. H. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *An Naba*, 5(2), 86–102. <https://doi.org/10.51614/Annaba.V5i2.161>

Hassanah, I., Pratidina, I., Untari, S., Sumardjoko, B., & Ati, E. F.

- (2024). Peran Supervisi Pelaksanaan Kurikulum Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Kependidikan*, 13(2), 2119–2130.
<https://Jptam.Org/Index.Php/Jptam/Article/View/13045>
- Hidayati, N., & Mamlukhah. (2023). Gaya Kepemimpinan Kharismatik Kiai Dalam Mengembangkan Pondok Pesantren Al-Islami Sumbermulyo Pesanggaran Banyuwangi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam*, 5(2), 155–171.
<https://doi.org/10.30739/jmpid.v5i2.2553>
- Idris, M. H. (2024). Strategi Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik Berwawasan Teknologi Informasi Menuju Masa Depan Digitalisasi Pendidikan. *Jurnal Basicedu*, 8(2), 1086–1093.
<https://jbasic.org/index.php/basicedu/article/view/7272>
- Ihsan, A. N. (2016). *Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris Di Suatu Perusahaan*.
- Ihwan, M. B., Mawardi, S., & Ni'mah, U. (2022). Pengaruh Penguasaan Ilmu Nahwu Dan Sharaf Terhadap Kemampuan Membaca Kitab Fathul Qarib. *Tadris Al Arobiyat*, 2(1), 61–77.
- Iskandar, I., & Lubis, L. (2020). Konsep Kepemimpinan Perpustakaan Perguruan Tinggi Di Era Digital (Sebuah Kajian Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional). *Jurnal Ilmu Perpustakaan (JIPER)*, 1(2). <https://doi.org/10.31764/jiper.v1i2.1744>
- Mashudi, Putra, M. I. S., & Ulwiyah, N. (2025). Kepemimpinan Visioner Kepala madrasah Perempuan Dalam Meningkatkan Kompetensi Pendidik Di Smk Telekomunikasi Darul Ulum, Jombang. *Jurnal Pengembangan Dan Penelitian Pendidikan*, 07(1), 245–258.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). Qualitative Data Analysis. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). http://sciteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/REd2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isallowed=Y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembetungan_Terpusat_Strategi_Melestari
- Mufidah, N. Z., & Syafi'aturrosyidah, M. (2023). Dimensi

- Kepemimpinan Transformatif. *MAANA: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 2(1), 14–33.
<https://doi.org/10.52166/Mjpiaud.V2i1.4742>
- Naibaho, D., & Pasaribu, S. G. (2025). Peran Kode Etik Dalam Membentuk Karakter Profesional Guru Pendidikan Agama Kristen. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*, 4(1), 969–979.
- Nasir, M., Mahmudinata, A. A., Ulya, M., & Firdaus, F. A. (2023). Strategi Pemberdayaan Sekolah Sebagai Upaya Peningkatan Manajemen Pendidikan. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 799–816.
<https://doi.org/10.62504/Mbznza39>
- Nasrulloh, M. A., & Lailiya, R. (2022). Kepemimpinan Visioner Kepala madrasah Menengah Kejuruan Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 227–238.
<https://ejournal.iainda.ac.id/index.php/jmpid/article/view/1318>
- Northouse, P. (2016). Leadership: Theory And Practice. In *The Journal Of Academic Librarianship* (Vol. 24, Issue 2).
[https://doi.org/10.1016/S0099-1333\(98\)90189-6](https://doi.org/10.1016/S0099-1333(98)90189-6)
- Nuralan, S., Ummah, K. M., & Haslinda. (2022). Analisis Gaya Belajar Siswa Berprestasi Di SD Negeri 5 Tolitoli. *Pendekar Jurnal: Pengembangan Pendidikan Danpembelajaran Sekolah Dasar*, 1(1), 5.
- Pelawi J Tyson, Idris, & Is M Fadhlana. (2021). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Dalam Upaya Pencegahan Pernikahan Dini (Dibawah Umur). *Jurnal Education And Development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*, 9(Vol 9 No 2 (2021): Vol.9.No.2.2021), 562–566.
<https://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/view/2792/1782>
- Pratama, R., Helen Suhasri, A., & Astuti, M. (2023). Inovasi Pendidik Dalam Bidang Ketenagaan Pendidikan. *Cross-Border*, 6(2), 735–736.

- Rahman, D. A., Hidayat, D. A., & Sugiharti, I. (2023a). Konsep Islam Tentang Total Quality Management. *Jurnal Studi Islam Multidisiplin*, 1(1), 109–147.
- Rahman, D. A., Hidayat, D. A., & Sugiharti, I. (2023b). Konsep Total Quality Management Edward Sallis Dalam Perspektif Pendidikan Islam. *Jurnal Studi Islam Multidisiplin*, 10(1), 151–206. <https://Tesis.Riset-Iaid.Net/Index.Php/Tesis/Article/View/14>
- Razali, G., Syamil, A., Hurit, R. U., Asman, A., Lestariningsih, Radjawane, L. E., Bagenda, C., Falasifah, N., Amane, A. P. O., Tingga, C. P., Saloom, G., S, S., Gultom, N. B., Fadhilatunisa, D., Fakhri, M. M., & Rosidah. (2023). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi. In *Media Sains Indonesia* (Issue November).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). [Http://Scioteca.Caf.Com/Bitstream/Handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.Pdf?Sequence=12&Isallowed=Y%0Ahttp://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://Www.Researchgate.Net/Publication/305320484_Sistem_Pembetulan_Terpusat_Strategi_Melestari](http://Scioteca.Caf.Com/Bitstream/Handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.Pdf?Sequence=12&Isallowed=Y%0Ahttp://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://Www.Researchgate.Net/Publication/305320484_Sistem_Pembetulan_Terpusat_Strategi_Melestari)
- Rostini, D., Aryani, W. D., Sumiati, E., Khaerani, N. N., & Widdian, D. B. (2023). Implementasi Manajemen Kewirausahaan Program Pendidikan Paket C Untuk Peningkatan Mutu Lulusan. *Journal On Education*, 5(2), 3824–3829. <https://Doi.Org/10.31004/Joe.V5i2.1066>
- Rosyidah, U., Aulianda, M., Rahayu, P., Vembri Aulia Rahmi, M. N. C., Z, M. M. M., Siti Nurul K, N. D. H., Ambarwati, T., & Kirom, N. R. (2021). Analisis Data Penelitian Manajemen. In *Universitas Wisnuwardhana Malang Press*.
- Rouf, A. (2016). Model Kepemimpinan Kepala madrasah Pada Madrasah Berbasis Pesantren. *Attarbiyah*, 26, 59. <https://Doi.Org/10.18326/Tarbiyah.V26i0.59-90>
- Sallis, E. (2002). *Total Quality Management In Education*.
- Sani Susanti, Arisma Laily Na Imah, Dian Patricia Natalia Lubis, Siti Maulida J, & Rizka Khairunnisa. (2024). Menganalisis

- Pengelolaan Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan: Strategi, Faktor Penghambat, Dan Solusi Pada Pondok Pesantren Terpadu Raudhatul Jannah. *Sintaksis: Publikasi Para Ahli Bahasa Dan Sastra Inggris*, 2(4), 23–34. <https://doi.org/10.61132/Sintaksis.V2i4.755>
- Sari, N. (2021). *Analisis Profesionalisme Kerja Dalam Konsep Ekonomi Islam*. UIN Fatmawati Sukarno.
- Sarnoto, A. Z., & Fadjar, D. N. M. (2022). Pembinaan Guru Profesional Berbasis Al-Qurâ€™ An. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(01).
- Schon, D. A. (1987). *Educating The Reflective Practitioner: Toward A New Design For Teaching And Learning In The Professions*. Wiley. <https://books.google.co.id/books?id=Qxqsqgaacaaj>
- Simanjuntak, S. K., Hadijaya, Y., & Neliwati, N. (2024). Manajemen Kepala madrasah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(1), 362. <https://doi.org/10.29210/1202424232>
- Sobari, M., Wahyudin, D., & Dewi, L. (2023). Keterlibatan Industri Dalam Pengembangan Kurikulum Pada Tingkat Smk. *Jurnal Education And Development*, 11(3), 230–238. <https://doi.org/10.37081/Ed.V11i3.4771>
- Sukatin, Aprianto, I., & Mezzaluna, P. (2021). Transformasi Kepemimpinan Terhadap Pendidikan Karakter Sebagai Landasan Berperadaban Bangsa. *Hikmah*, 10(2), 93–104. <https://ojs.staituankutambusai.ac.id/index.php/Hikmah/article/viewfile/287/180>
- Sukirman, S., & Dewi, T. Ratna. (2021). Keterampilan Guru Dalam Menciptakan Lingkungan Pembelajaran Yang Efektif. *JEMARI (Jurnal Edukasi Madrasah Ibtidaiyah)*, 3(2), 66–72. <https://doi.org/10.30599/Jemari.V3i2.1031>
- Tahsinia, J., Rismawati, R., Ibrahim, T., & Arifudin, O. (2024). Peran Sistem Informasi Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan. *Jurnal Tahsinia*, 5(7), 1099–1122.
- Wenger, E. (1999). *Communities Of Practice: Learning, Meaning,*

And Identity. Cambridge University Press.

<https://books.google.co.id/books?id=Jb8mAAAAQBAJ>

Wibowo, F. I. S. (2023). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan Dan Agama*, 1(1), 32–26. <https://doi.org/10.59024/Jipa.V1i1.88>

Yin, R. K. (2003). *Case Study Research: Design And Methods*. SAGE Publications.

https://books.google.co.id/books?id=Bwea_9zgqmw

Yudarti, Mursak, & Darmawati. (2022). Performance Of Drinking Water Regional Company Of Sinjai. *Jurnal Ilmiah Administrasi*, 13(1), 14–

20. <https://jurnal.umsida.ac.id/index.php/Administrasita/article/view/375>

Zebua, F. Z., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. (2022). Evaluasi Implementasi Sistem Keuangan Desa (Siskeudes) Di Desa Orahili Tumori Evaluation Of The Emplementation Of The Village Financial Management System (Siskeudes) In Orahili Tumori Village. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1410–1416.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Septian Khoirul Umam
 NIM : 2311251043
 TTL : Batu Nanta, 15 September 2001
 Jenis Kelamin : Laki - laki
 Agama : Islam
 Prodi : MPI
 Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
 Alamat : Batu Nanta, Belimbing, Melawi,
 Kalimantan Barat

Riwayat Pendidikan Formal

Jenjang Pendidikan	Tahun Masuk	Tahun Lulus	Nama Sekolah/ Perguruan Tinggi	Bidang Studi/Jurusan
TK	2005	2006	TK Dharma Santi	-
SD	2007	2012	SDN 14 Batu Nanta	-
MTs	2013	2015	MTs Al-Ma'arif 3 Sintang	-
MA	2016	2018	MA Al-Amiriyyah Blokagung	Agama
S1	2019	2023	Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Blokagung Banyuwangi	Manajemen Pendidikan Islam

Riwayat Pendidikan NonFormal

Jenjang Pendidikan	Tahun Masuk	Tahun Lulus	Nama Diniyyah
ULA	2016	2018	Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Tingkat ULA
WUSTHA	2019	2020	Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Tingkat WUSTHA
ULYA	2021	2022	Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Tingkat ULYA

Banyuwangi,

Septian Khoirul Umam

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Kartu Bimbingan

NIM	2311251043					
NAMA	SEPTIAN KHOIRUL UMAM					
FAKULTAS	TARBIYAH DAN KEGURUAN					
PROGRAM STUDI	S2 MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM					
PERIODE	20242					
JUDUL	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH UNTUK MENINGKATKAN PROFESIONALITAS PENDIDIKAN DAN MUTU LULUSAN: STUDI KASUS MTS AL-AMIRIYAH BLOKAGUNG					

No	Periode	Tanggal Mulai	Tanggal Selesai	Urutan Masalah	Bimbingan
1	20242	16 Juni 2025	16 Juni 2025	Konsultasi Ujian Tesis	ACC Ujian Tesis
2	20242	01 Juni 2025	02 Juni 2025	Kesimpulan Penelitian, Implementasi, Saran dan Abstrak Penelitian	Membuat kesimpulan penelitian yang menjawab focus penelitian, selanjutnya membuat deskripsi implikasi penelitian secara teoritis dan praktis, kemudian mendeskripsikan keterbatasan penelitian serta merekomendasikan saran-saran penelitian follow up dari kesimpulan penelitian dan selanjutnya membuat abstrak
3	20242	24 Mei 2025	26 Mei 2025	Konsultasi Profil Lokasi Penelitian	Menyusun profil lokasi penelitian yang memuat sejarah, identitas, visi-misi, keunggulan yang relate sesuai tema penelitian
4	20242	09 Februari 2025	11 Februari 2025	Konsultasi Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan, Konsultasi Proposal Penelitian Tesis	ACC Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan, ACC Proposal Penelitian Tesis
5	20242	05 Februari 2025	06 Februari 2025	Konsultasi Metode Penelitian	ACC Metode Penelitian
6	20242	01 Februari 2025	04 Februari 2025	Konsultasi Tabel Penelitian Terdahulu dan Alur Pikir Penelitian	ACC Tabel Penelitian Terdahulu dan Alur Pikir Penelitian
7	20242	23 Januari 2025	31 Januari 2025	Konsultasi Tabel Penelitian Terdahulu dan Alur Pikir Penelitian	ACC Tabel Penelitian Terdahulu dan Alur Pikir Penelitian
8	20242	13 Desember 2024	01 Januari 2025	Konsultasi Manfaat Penelitian dan Definisi Istilah, Kajian Teori (Grand Theory dan Teori Pendukung)	ACC Kajian Teori (Grand Theory & Teori Pendukung), Kajian Pustaka dan Novelty
9	20242	30 November 2024	06 Desember 2024	Konsultasi Tema dan Masalah Penelitian, Konsultasi Judul, Rumusan dan Tujuan Penelitian	ACC Judul, Rumusan, Tujuan Penelitian, dan Tema Penelitian

2. Surat Pengantar 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 : 51.2.12.035.210/FTK.UIMSYA/C.3/V/2025

Lamp. : -

Hal : Pengantar Penelitian

Kepada Yang Terhormat:
**Kepala MTs Al- Amiriyyah
Blokagung, 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 : SEPTIAN KHOIRUL UMAM
TTL : Batu Nanta, 15 September 2001
NIM : 2311251043
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Program Studi : Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam (MPI S2)
Alamat : Desa Batu Nanta, Kec. Belimbing, Kab. Melawi, Prov. Kalimantan Barat
Dosen Pembimbing : Dr. Mirhabun Nadir, S.E., M.M.

Untuk dapat diterima melaksanakan penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka penyelesaian program tesis.

Adapun judul penelitiannya adalah: **"Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Tenaga Pendidik Dan Mutu Lulusan (Studi Kasus MTs Al-Amiriyyah Blokagung Di Banyuwangi)"**

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

Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarokatuh.

Blokagung, 21 Mei 2025
Dekan

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

3. Surat Telah Melaksanakan Penelitian



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

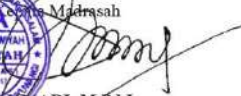
NOMOR: 51.2.05/014/MTsA/E.05/VI/2025

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

Nama : SEPTIAN KHOIRUL UMAM
Tempat, Tgl Lahir : Batu Nata, 15 September 2001
NIM : 2311251043
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Program Studi : Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam (MPI S2)
Angkatan : 2023

Benar-benar sudah menyelesaikan Penelitian dilembaga kami di MTs Al Amiriyyah Blokagung dalam rangka penyelesaian tugas Tesis dengan judul "Kepemimpinan Transdormasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalitas Tenaga Pendidik dan Mutu Lulusan (Studi Kasus MTs Al-Amiriyyah Blokagung di Banyuwangi)" pada tanggal 21 Mei 2025 - 31 Mei 2025

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

Blokagung, 17 Juni 2025
Kepala Madrasah

HADI, M.Pd.I



4. Cek Plagiasi



Page 2 of 150 - Integrity Overview

Submission ID: 13279657168

19% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Top Sources

- 18%  Internet sources
- 7%  Publications
- 6%  Submitted works (Student Papers)



Page 2 of 150 - Integrity Overview

Submission ID: 13279657168

5. Pedoman Wawancara

NO	RUMUSAN	INDIKATOR	PERTANYAAN	RESPONDEN
1	peran kepala madrasah	Kepala madrasah selaku leader	1. Bagaimana peran kepala madrasah di MTs Al-Amiriyyah	1. Kepala madrasah
2	Penerapan kepemimpinan transformasional	1. pengaruh ideal		1. Kepala madrasah 2. Tenaga Pendidik 3. Waka Kurikulum
		2. motivasi inspirasi		
		3. stimulus intelektual		
		4. Individualized consideration		
3	Profesionalitas Tenaga Pendidik	1. Refleksi Saat Bertindak	1. Bagaimana sikap responsive guru2 mts al amiriyah dalam menghadapi masalah pembelajaran, mengambil Keputusan?	2. Waka Kurikulum 3. Tenaga Pendidik 4. Siswa
		2. Refleksi Setelah Bertindak	1. Bagaimana Tindakan reflek guru mts al amiriyyah dalam mengevaluasi dirinya sendiri setelah melaksanakan proses pembelajaran?	
		3. Pengembangan Pengetahuan Praktik	1. Bagaimana Tindakan guru mts alamiriyyah dalam mengembangkan	

			kualitasnya berdasarkan pengalaman yang telah di alami?	
		4. Komitmen terhadap Perbaikan Diri Berbasis Refleksi	1. Bagaimana konsistensi guru mts al-amiriyyah dalam melakukan perbaikan diri melalui refleksi individual?	
4	Mutu lulusan	1. Kesesuaian dengan Kebutuhan Pengguna	Bagaimana keadaan alumni mts al amiriyyah di sekolah lanjutan?	
		2. Kepuasan Lulusan terhadap Proses Pendidikan	Bagaimana pendapat alumni mts al amiriyyah tentang hasil yang mereka dapat Ketika melaksanakan Pendidikan di sini?	1. Kepala madrasah
		3. Kualitas Kompetensi	Bagaimana penguasaan dan keterampilan alumni mts al amiriyyah?	2. Tenaga Pendidik
		4. Perbaikan Berkelanjutan	Bagaimana Tindakan sekolah untuk terus meningkatkan kualitas siswa agar menghasilkan alumni yang berkompeten di bidangnya?	3. Alumni

6. Dokumentasi Penelitian



Dokumentasi wawancara dengan kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah



Dokumentasi wawancara dengan Waka Kurikulum MTs Al-Amiriyyah



Dokumentasi wawancara dengan Guru MTs Al-Amiriyyah



Dokumentasi wawancara dengan Guru MTs Al-Amiriyyah