ANALISIS KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENGOPTIMALKAN PROFESIONALITAS GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI MTS AR-RIDHA MEDAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Syarat-Syarat Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi Pendidikan Agama Islam

Oleh:

SITI FATIMAH NST
NPM: 1901020137

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2026

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahilladzi bini'matihi tatimmusshalihaat. Segala pujian yang memang hanya patut kita ucapkan kepada Allah SWT, yang dengan cinta dan kasih sayang-Nya kita diberikan nikmat yang tidak dapat dihitung hingga hari ini. Shalawat dan salam kerinduan untuk baginda Nabi Muhammad Shallallahu alaihi wa sallam. Semoga Rasulullah mengakui kita sebagai ummatnya kelak di akhirat.

Karya ilmiah ini saya persembahkan terkhusus kepada cinta pertama dan pintu syurga saya Ayahanda Hamzah Nasution dan Ibunda Nurjanah Senantiasa mendoakan dan memberi semangat demi kesuksesan putri tercintanya.

Dalam penyelesaian skripsi ini saya sangat berterimakasih kepada dosen pembimbing saya Ibu Mavi, M.A, atas kesediaan beliau membimbing saya dengan sabar, tulus dan ikhlas meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan, motivasi, arahan dan saran yang berharga kepada penulis selama penyusunan skripsi ini. Begitu juga saya sangat berterimakasih kepada seluruh dosen-dosen saya yang telah memberikan banyak ilmu selama saya berkuliah di UMSU. Semoga Allah senantiasa menjaga dan melindungi mereka semua, aamiin.

Motto:

" Jika bukan karena Allah yang memampukan, sudah lama menyerah".

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Siti Fatimah Nst
NPM	: 1901020137
Jenjang Pendidikan	: S1 (Strata Satu)
Program Studi	: Pendidikan Agama Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul *"Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengoptimalkan Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Islam Di MTs Ar-Ridha Medan"* merupakan karya asli saya. Jika kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil plagiarisme maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 06 April 2026

Yang Menyatakan

SITI FATIMAH NST
NPM: 1901020137

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

ANALISIS KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENGOPTIMALKAN PROFESIONALITAS GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI MTS AR-RIDHA MEDAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas
Dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pada Program Studi
Pendidikan Agama Islam

Oleh :

SITI FATIMAH NST
NPM : 1901020137

Program Studi Pendidikan Agama Islam

Pembimbing

Mavianti, M.A

FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026

Lampiran : 3 (tiga) Examplar
Hal : Skripsi

Kepada Yth: Bapak Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di
Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa **Siti Fatimah Nst** yang berjudul **"Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengoptimalkan Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Ar-Ridha Medan"**. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan di ajukan pada sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Strata Satu (S1) dalam Ilmu Pendidikan pada Fakultas Agama Islam UMSU. Demikianlah kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing

Mavianti, M.A

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai di berikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh :

NAMA MAHASISWA	:	**Siti Fatimah Nst**
NPM	:	**1901020137**
PROGRAM STUDI	:	**Pendidikan Agama Islam**
JUDUL SKRIPSI	:	**Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengoptimalkan Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Ar-Ridha Medan**

Medan, 26 Februari 2026

Pembimbing

Mavianti, M.A

DI SETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI

Assoc. Prof. Dr. Hasrian Rudi Setiawan, M.Pd.I

Dekan,

Assoc. Prof. Dr. Zailani, MA

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003
http://fai@umsu.ac.id fai@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan
Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh

Nama Mahasiswa	: **Siti Fatimah Nst**
NPM	: **1901020137**
Program Studi	: **Pendidikan Agama Islam**
Judul Skripsi	: **Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengoptimalkan Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Ar-Ridha Medan.**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 14 Maret 2026

Pembimbing

Mavianti, M.A

DISETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI

Assoc. Prof. Dr. Hasrian Rudi Setiawan, M.Pd.I

Dekan,

Assoc. Prof. Dr. Zailani, MA

UMSU Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003
http://fai@umsu.ac.id fai@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan
Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بسم الله الرحمن الرحيم

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
rogram Studi : Pendidikan Agama Islam
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Assoc. Prof. Dr. Hasrian Rudi Setiawan, M.Pd.I
Dosen Pembimbing : Mavianti, M.A

Nama Mahasiswa : Siti Fatimah Nst
Npm : 1901020137
Semester :
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Judul Skripsi : Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengoptimalkan Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Ar-Ridha Medan.

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
10/1-2026	- Deskripsikan hasil penelitian dgn menyesuaikan rumusan masalah; sesuaikan dgn saran - Pembahasan perlu di dgn penelitian terdahulu		perbaiki
19/1-2026	- kesimpulan buat dalam bentuk poin dan sesuaikan dgn rumus masalah dan hasil penelitian		perbaiki
11/2-2026	- Pastikan ada triangulasi dosen umum di daftar pustaka		perbaiki
16/2-2026	- lengkapi lampiran; sesuai saran		lengkapi
9/3-2026	- perbaiki sistematika secara keseluruhan		perbaiki
31/3-2026	Acc sidang		Acc

Medan, 26 Februari 2026

Diketahui/Disetujui Dekan	Diketahui/ Disetujui Ketua Program Studi	Pembimbing Skripsi
Assoc. Prof. Dr. Zailani, MA	Assoc. Prof. Dr. Hasrian Rudi Setiawan, M.Pd.I	Mavianti, M.A

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa	**:**	**Siti Fatimah Nasution**
NPM	**:**	**1901020137**
Program Studi	**:**	**Pendidikan Agama Islam**
Semester	**:**	**XIV**
Tanggal Sidang	**:**	**17/04/2026**
Waktu	**:**	**09.00 s.d selesai**

TIM PENGUJI

PEMBIMBING	**:**	**Mavianti, M.A**
PENGUJI I	**:**	**Assoc. Prof. Dr. Zailani, M.A**
PENGUJI II	**:**	**Nurman Ginting, M.Pd.I**

PANITIA PENGUJI

Ketua,	**Sekretaris,**
Assoc. Prof. Dr. Zailani, MA	**Assoc. Prof. Dr. Rizka Harfiani, M.Psi**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN KEPUTUSAN BERSAMA MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA

Nomor : 158 th. 1987
Nomor : 0543bJU/1987

Transliterasi yang dipergunakan mengacu pada SKB antara Menteri Agama serta Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, masing-masing No. 158 Tahun 1987 dan No. 0543b/U/1987 dengan beberapa adaptasi.

1. Konsonan

Fenom konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini Sebagian dilambangkan dengan huruf dan Sebagian dilambangkan dengan tanda, dan Sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara Bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan tranliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ż	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es da ye
ص	Sad	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	de (dengan titi di bawah)

ط	Ta	T	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	_Ain	_	Koma terbalik di atas
غ	Ghain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	_	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal atau diftong.

a. Vokal tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	A	A
ـِ	Kasrah	I	I
ـُ	Dhammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu :

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ى_ /	fathah dan ya	Ai	a dan i

c. Maddah

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ـَا	fathah dan alif atau ya	A	a dan garis di atas
ى-	kasrah dan ya	I	i dan garis di atas
و و-	dhammah dan wau	U	u dan garis di atas

Contoh :

- qala : قال
- rama : رما
- Qila : قيل

d. Ta marbuta

Transliterasi untuk tamarbuta ada dua :

1) Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dammah,transliterasinya (t).

2) Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h).

3) Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka tarmabutah itu ditransliterasikan dengan ha (ha).

Contoh :

- raudah al-atfal-raudhatul atfal : الاطفال روضة
- al-Madinah al-munawwarah : المنورة المدينة
- talhah : طلحة

e. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau tasydid yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syiddah atau tanda tasydid, dalam transliterasi ini tanda tasydid tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf.

Contoh :

- rabbana : رتنا
- nazzala : وسل
- al-birr : انثر
- al-hajj : انحج
- nu‘ima : وعم

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan bahasa Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiah maupun qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh :

- ar-rajulu : انرجم
- as-sayyidatu : انسيدج
- asy-syamsu : انشمص
- al-qalamu : انقهم
- al-jalalu : انجلال

g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh :

- ta‘khuzuna : ذون تاخ
- an-nau : انوء
- syai‘un : شيء
- inna : ان
- ummirtu : امرت
- akal : اكل

h . Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi‘il (kata kerja), isim (kata benda), maupun huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga denga kata lain yang mengikutinya.

i . Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya : huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh :

- Wa mamuhammadunillarasul.
- Inna awwalabaitinwudi‘alinasilalazi bibakkatamubarakan.
- Syahru Ramadan al-lazunazilafihi al-qur‘an.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh :

- Nasrumminaullahiwafathunqarib.
- Lillahi al-amrujami‘an.
- Wallahubikullisyai‘in‘alim.

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu tajwid.

ABSTRAK

Siti Fatimah Nst 1901020137 Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengoptimalkan Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Islam di MTS Ar-Ridha Medan

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam mengoptimalkan profesionalitas guru Pendidikan Agama Islam di MTs Ar-Ridha Medan, (2) menganalisis efektivitas implementasi program yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru PAI, dan (3) mengidentifikasi kendala yang dihadapi kepala madrasah dalam upaya tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan *kualitatif deskriptif* dengan jenis penelitian studi kasus (*case study*). Subjek penelitian meliputi kepala madrasah, guru Pendidikan Agama Islam, wakil kepala madrasah, dan siswa di MTs Ar-Ridha Medan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) strategi kepemimpinan kepala madrasah bersifat instruksional, ditunjukkan melalui pembinaan guru, supervisi akademik, pemberian motivasi, serta pelaksanaan program yang terencana; (2) implementasi program yang dilakukan tergolong efektif, ditandai dengan meningkatnya kedisiplinan guru, kualitas administrasi pembelajaran, serta inovasi dalam metode mengajar; dan (3) kendala yang dihadapi meliputi rendahnya kesadaran dan komitmen sebagian guru, perubahan kurikulum dan kebijakan pendidikan, serta keterbatasan dana dalam mendukung pengembangan profesional guru.

Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah memiliki peran penting dalam mengoptimalkan profesionalitas guru Pendidikan Agama Islam melalui strategi yang terarah dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepala Madrasah, Profesionalitas Guru, Pendidikan Agama Islam.

ABSTRACT

Siti Fatimah Nst (1901020137) Analysis of Madrasah Principal's Leadership in Optimizing the Professionalism of Islamic Education Teachers at MTS Ar-Ridha Medan.

This study aims to: (1) identify the leadership strategies of the madrasah principal in optimizing the professionalism of Islamic Education (PAI) teachers at MTs Ar-Ridha Medan, (2) analyze the effectiveness of the programs implemented by the principal in improving the professionalism of PAI teachers, and (3) identify the obstacles faced by the principal in these efforts.

This study employs a descriptive qualitative approach with a case study design. The research subjects include the principal, Islamic Education (PAI) teachers, vice principal, and students at MTs Ar-Ridha Medan. Data were collected through observation, interviews, and documentation. Data analysis was conducted through data reduction, data display, and conclusion drawing.

The results of the study indicate that: (1) the principal’s leadership strategy is instructional in nature, as demonstrated through teacher development, academic supervision, motivation, and the implementation of well-planned programs; (2) the implementation of these programs is considered effective, as reflected in improved teacher discipline, better quality of instructional administration, and increased innovation in teaching methods; and (3) the obstacles faced include low levels of awareness and commitment among some teachers, changes in curriculum and educational policies, and limited funding to support professional development.

Therefore, the leadership of the madrasah principal plays a crucial role in optimizing the professionalism of Islamic Education teachers through well-directed and sustainable strategies.

Keywords: Leadership, School Principal, Teacher Professionalism, Islamic Religious Education.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Agama Islam pada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **"Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengoptimalkan Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Islam Di MTs Ar-Ridha Medan".** Serta tidak lupa Shalawat dan salam kepada Rasulullah Muhammad SAW yang telah mengajarkan hikmah dalam Al-Qur`an sebagai pedoman hidup bagi seluruh umat Islam.

Dalam penyelesaian proposal ini penulis telah banyak mendapat dukunganb antuan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.Ap. selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. Zailani, M.A selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Ibu Assoc. Prof. Dr. Rizka Harfiani, M.Psi selaku wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Muhammad Ruslan, M.Pd selaku wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrian Rudi Setiawan, M.Pd.I selaku ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Mavianti M.A, Selaku Sekretaris Program Studi Pendidikan Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus sebagai dosen pembimbing penulis yang telah meluangkan waktu, fikiran dan kesabaran untuk memberikan bimbingan, arahan serta evaluasi sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.

7. Seluruh Dosen fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Ismail S.Pd.I, selaku Kepala Madrasah di MTs Ar-Ridha Medan yang telah memberikan izin dan membantu saya menyelesaikan penelitian ini.
9. Seluruh rekan dan Guru PAI khususnya Ibunda Asri Widya Lestari S.Pd.I, di MTs Ar-Ridha Medan yang telah meluangkan waktu cukup untuk saya dalam penyelesaian penelitian ini.
10. Kepada kedua orang tua saya yang telah mendukung dan menjadi support sistem terbaik saya dalam segala aktivitas.
11. Sahabat dan teman saya yang selalu ada menemani dalam mengahadapi segala macam bentuk drama dunia perkuliahan saya.
12. Dan terakhir, terimakasih untuk diri saya sendiri yang telah berjuang menyelesaikan skripsi ini hingga selesai, Alhamdulillah.

Penulis menyadari bahwa dukungan dan motivasi yang telah diberikan dari keluarga serta orang-orang terdekat sangatlah penting bagi penulis. Dan mudah-mudahan yang telah memberikan doa, bimbingan, dukungan, bantuan, dan motivasi yang diberikan kepada penulis dapat dibalas oleh Allah SWT dengan pahala yang berlipat ganda serta senantiasa berada dalam lindungan-Nya Aamiin Ya Rabbal-alamiin. Penulis juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun untuk memperkaya ilmu demi kesempurnaan skripsi ini.

Medan, 2 Juni 2025

Penulis

SITI FATIMAH NST

NPM: 1901020137

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **i**
DAFTAR ISI ..... **iii**
DAFTAR TABEL ..... **v**
DAFTAR GAMBAR ..... **vi**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 5
C. Tujuan Penelitian 5
D. Manfaat penelitian 6
E. Sistematika Penulisan 6
BAB II LANDASAN TEORITIS **8**
A. Kajian Pustaka 8
1. Defenisi Analisis 8
2. Kepemimpinan Kepala Madrasah 9
3. Pengertian Kepala Madrasah 19
4. Profesionalitas Guru PAI 28
B. Kajian Penelitian Terdahulu 37
C. Kerangka Berfikir 40
BAB III METODE PENELITIAN **42**
A. Pendekatan Penelitian 42
B. Lokasi dan Waktu Penelitian 43
C. Sumber Data Penelitian 43
D. Teknik Pengumpulan Data 44
E. Teknik Analisis Data 45
F. Teknik Keabsahan Data 47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN **49**
A. Deskripsi Penelitian 49
1. Sejarah Latar Belakang Yayasan Pendidika Islam Ar-Ridha Medan 49
2. Profil MTS Ar-Ridha Medan 49
3. Visi dan Misi MTs Ar-Ridha Medan 52
4. Motto MTs Ar-Ridha Medan 52

5. Sarana dan Prasarana MTs Ar-Ridha Medan 53
6. Denah Lokasi MTs Ar-Ridha Medan 54
B. Deskripsi Hasil Penelitian 55
1. Analisis Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengoptimalkan Profesionalitas Guru PAI di MTs Ar-Ridha Medan..... 55
2. Efektivitas Implementasi Program yang Diterapkan Kepala Madrasah dalam Mengoptimalkan Profesionalitas Guru PAI..... 59
3. Kendala Kepala Madrasah dalam Mengoptimalisasikan Profesionalitas guru PAI di MTs Ar-Ridha Medan..... 63
C. Pembahasan Hasil Penelitian..... 67
1. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengoptimalkan Profesionalitas Guru PAI di MTs Ar-Ridha Medan..... 67
2. Efektivitas Implementasi Program yang Diterapkan Kepala Madrasah dalam Mengoptimalkan Profesionalitas Guru PAI..... 71
3. Kendala Kepala Madrasah dalam Mengoptimalisasikan Profesionalitas Guru PAI di MTs Ar-Ridha Medan..... 76
BAB V PENUTUP..... 79
A. Kesimpulan 79
B. Saran..... 80
DAFTAR PUSTAKA..... 81

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Daftar Wali Kelas 51
Tabel 4.2 Daftar Jumlah Siswa 51
Tabel 4.3 Sarana dan Prasarana Madrasah 54
Tabel 5.1 Wawancara 85
Tabel 5.2 Triangulasi Sumber 88
Tabel 5.3 Triangulasi Sumber 98
Tabel 5.4 Triangulasi Sumber 106
Tabel 5.5 Triangulasi Teknik 116
Tabel 5.6 Triangulasi Teknik 124
Tabel 5.7 Penjelasan 125
Tabel 5.8 Triangulasi Teknik 126
Tabel 5.9 Penjelasan 127

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual..... 41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Madrasah 50
Gambar 4.2 Denah Lokasi Madrasah 54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, tantangan dalam dunia pendidikan semakin kompleks, terutama dalam konteks pendidikan agama. MTs Ar-Ridha sebagai salah satu lembaga pendidikan yang berfokus pada pengajaran agama Islam, dihadapkan pada kebutuhan untuk mengoptimalkan kualitas pengajaran dan profesionalitas guru. Kepemimpinan yang efektif dari kepala madrasah menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan kompetensi guru.

Di MTs Ar-Ridha Medan, fenomena ini tampak nyata melalui hasil evaluasi pembelajaran yang menunjukkan tingkat pemahaman siswa terhadap materi Pendidikan Agama Islam masih berada di bawah standar yang diharapkan, dengan rata-rata nilai ujian semester yang stagnan pada kisaran 70-75 selama tiga tahun terakhir. Dimana penurunan minat terhadap mata pelajaran agama, kesulitan dalam memahami konsep-konsep keislaman yang abstrak, serta kurangnya penerapan nilai-nilai religius dalam kehidupan sehar-hari yang dialami oleh siswa-siswi MTs Ar-Ridha Medan.

Guru-guru Pendidikan Agama Islam di MTs Ar-Ridha Medan juga menghadapi kendala dalam melaksanakan tugasnya secara optimal. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, teridentifikasi beberapa permasalahan seperti keterbatasan dalam penguasaan teknologi pembelajaran modern, kurangnya variasi dalam metode pengajaran serta minimnya partisipasi dalam program pengembangan profesional berkelanjutan. Sebagian guru masih mengandalkan metode ceramah konvensional tanpa memanfaatkan media pembelajaran interaktif yang dapat meningkatkan engagement siswa. Koordinasi antar guru PAI dalam penyusunan kurikulum dan evaluasi pembelajaran belum berjalan secara sistematis dan terintegrasi.

Kondisi ini semakin kompleks mengingat tuntutan kurikulum 2013 yang menekankan pada pendekatan saintifik dan pembelajaran berbasis karakter, yang memerlukan kompetensi guru yang lebih komprehensif. Data dari bagian

akademik menunjukkan bahwa hanya sebagian guru PAI di MTs Ar-Ridha Medan yang telah mengikuti pelatihan kurikulum terbaru, dan belum semua guru menerapkan assessment autentik dalam evaluasi pembelajaran. Hal ini berdampak pada kualitas output pendidikan yang belum mencapai visi madrasah dalam mencetak generasi yang berakhlak mulia dan berprestasi akademik.

Dalam konteks inilah kepala madrasah menjadi sangat krusial. Kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi di lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab strategis dalam mengoptimalkan kinerja guru, khususnya guru Pendidikan Agama Islam yang menjadi pondasi pembentukan karakter siswa. Gaya kepemimpinan, strategi pembinaan, serta program-program inovatif yang diimplementasikan oleh kepala madrasah akan sangat menentukan keberhasilan dalam mengoptimalisasikan profesionalitas guru PAI dan pada akhirnya kualitas pengajaran dan pembelajaran pendidikan agama islam menjadi berkualitas.

Kepemimpinan yang berkualitas adalah kepemimpinan yang telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW, beliau memimpin dalam segala aspek kehidupan dan haruslah menjadi suri tauladan bagi kita terutama bagi pemimpin lembaga pendidikan yakni kepala sekolah dan madrasah, Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Ahzab ayat 21 yang berbunyi:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِيْ رَسُوْلِ اللّٰهِ اُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَنْ كَانَ يَرْجُوا اللّٰهَ وَالْيَوْمَ الْاٰخِرَ وَذَكَرَ اللّٰهَ كَثِيْرًاۗ ٢١

Menurut Imam Al-Wahidi dalam kitab Tafsir al-Basith, bahwa ayat ini menjelaskan pentingnya menjadikan Rasulullah sebagai teladan dalam berbagai aspek kehidupan, khususnya dalam hal perjuangan dan kesabaran. Rasulullah adalah contoh yang sempurna bagi umatnya, terutama ketika mereka menghadapi ujian dan tantangan.

Bagi Indonesia, pendidikan dianggap sebagai salah satu aspek paling krusial dalam proses pembangunan nasional. Berbagai peraturan, mulai dari Undang-undang (UU), Peraturan Pemerintah (Permen), hingga Peraturan Daerah (Perda), telah diterbitkan sebagai bentuk perhatian pemerintah terhadap isu-isu pendidikan yang berfungsi sebagai alat dalam pembangunan nasional. Pemerintah juga telah melaksanakan berbagai upaya untuk meningkatkan sistem pendidikan, termasuk memperbaiki pola kelembagaan dalam pelatihan dan pengembangan profesionalitas guru yang berada di garis depan dalam memajukan pendidikan

Indonesia. Mengakui pentingnya peran guru, pada tanggal 2 Desember 2004 Presiden Republik Indonesia pada saat itu, Susilo Bambang Yudhoyono, menetapkan guru sebagai profesi. Dengan penetapan ini, diharapkan status sosial guru akan meningkat secara signifikan dan mereka tidak lagi dipandang rendah oleh mereka yang putus asa mencari pekerjaan (Darmaningtyas, 2005).

Kompetensi profesional guru di Indonesia saat ini masih tergolong rendah (Revina *et al*., 2020). Beberapa hasil penelitian menunjukkan 60% guru sekolah/madrasah tingkat dasar dan menengah tidak memiliki kualifikasi yang memadai sebagai guru 20% mengajar tidak sesuai keahlian, dan hanya 20% yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan (Arif *et al*., 2021). Didukung data Kementrian Agama bahwa peningkatan kompetensi profesional guru Pendidikan Agama Islam masih terus berjalan dengan pelaksanaan Pendidikan Profesi Guru (PPG) masih memerlukan waktu sampai tahun 2025 hal ini menunjukkan kompetensi profesional guru PAI masih rendah, sehingga perlu banyak peningkatan (Khairul & Sugiri 2020).

Fakta di atas menjadi bukti bahwa salah satu problem mendasar dalam realitas pendidikan di Indonesia yang hingga saat ini belum terselesaikan dengan baik adalah persoalan profesionalitas guru dalam menjalankan tugas profesinya. Sebagai garda terdepan proses pendidikan bangsa, persoalan seputar guru akan sangat memengaruhi mutu pendidikan itu sendiri. Sulit mengharapkan terwujudnya pendidikan yang bermutu apabila permasalahan pada salah satu unsur utamanya, yaitu guru. Oleh sebab itu, peningkatan mutu pendidikan berkaitan erat dengan mengoptimalkan peran pengembangan profesionalitas guru yang masih menjadi isu utama pendidikan nasional hingga saat ini.

Dalam konteks profesionalisme, guru tidak hanya diharuskan menguasai pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga menujukkan sikap profesional dengan mematuhi dan menghormati kode etik profesional. Secara khusus dibidang pendidikan agama, guru Penidikan Agama Islam (PAI) memiliki tanggung jawab yang lebih luas. Mereka tidak hanya berfungsi sebagai pendidik tetapi juga sebagai agen perubahan sosial. Untuk memnuhi peran ini secara efektif, guru PAI harus berperan sebagai komunikator secara konsisten membimbing siswa menuju kebaikan dan berusaha mencegah perilaku menyimpang. Tugas ini merupakan

bagian integral dari upaya guru dalam membentuk karakter siswa, dimana mereka berperan dalam mengajarkan dan menanamkan prinsip-prinsip moral dan nilai-nilai spiritual (Saleh, 2023). Hal ini menjadi perhatian, mengingat guru PAI tidak hanya dituntut untuk menguasai materi ajar, tetapi juga harus mampu mengintegrasikan metode pembelajaran yang inovatif agar dapat menjawab tantangan zaman.

Kepala madrasah memiliki peran sentral dalam menciptakan iklim belajar yang mendukung pengembangan profesionalitas guru. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan motivasi, dukungan, dan fasilitas yang diperlukan guru untuk terus belajar dan berkembang. Kepala madrasah selaku *top manager* dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan hendaknya melakukan kontrol terhadap program yang dijalankan oleh guru, dalam hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan supervisi kelas minimal dua bulan sekali, agar program yang dijalankan sesuai dengan perencanaan (Aziz, 2019). Tatkala seseorang berposisi sebagai *top manager*, sudah pasti tentu dibenaknya tergambar bahwa tugas yang diemban adalah harus memajukan lembaganya, dengan cara menggerakkan seluruh potensi yang ada guna mencapai tujuan yang diinginkan termasuk melakukan evaluasi terhadap kinerja guru.

Produktivitas atau kinerja guru akan meningkat jika mereka didukung oleh pemimpin yang tepat dan sesuai. Kondisi ini dapat mendorong guru untuk bekerja secara professional dan dengan antusiasme yang lebih besar, yang pada gilirannya akan memberikan dampak positif pada kinerja mereka. Kinerja guru mencakup semua upaya yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan proses pembelajaran yang efektif untuk mencapai tujuan pendidikan (Hafid, 2020). Berdasarkan uraian-uraian di atas tentang peran kepemimpinan Kepala Madrasah dalam peningkatan profesionalitas guru, tergambar bahwa keprofesionalitasan seorang guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala madrasah.

Penelitian tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam konteks optimalisasi guru PAI di MTs Ar-Ridha Medan menjadi sangat relevan dan urgen untuk dilakukan. Melalui analisis mendalam terhadap pola kepemimpinan, strategi pembinaan guru, serta evaluasi program-program yang telah di implementasikan, diharapkan dapat ditemukan model kepemimpinan efektif yang dapat dijadikan

referensi bagi pengembangan kualitas pendidikan agama Islam di tingkat madrasah.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti membuat judul penelitian dengan judul **"Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengoptimalkan Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Ar-Ridha Medan".**

A. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka identifikasi masalah yang ditemukan adalah:

1. Keterbatasan guru PAI dalam penguasaan teknologi pembelajaran yang modern.
2. Kurangnya variasi dalam metode pengajaran.
3. Kurangnya kedisiplinan pada guru PAI dalam mengemban tugasnya.
4. Kurangnya koordinator antar guru PAI dalam penyusunan kurikulum dan evaluasi pembelajaran belum berjalan secara sistematis dan terintegrasi.

B. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana strategi yang diterapkan kepala masdrasah dalam mengoptimalkan profesionalitas guru PAI di MTs Ar-Ridha Medan?
2. Bagaimana efektivitas implementasi program yang diterapkan kepala madrasah untuk mengoptimalisasikan profesionalitas guru PAI di MTs Ar-Ridha Medan?
3. Apa saja kendala kepala madrasah dalam mengoptimalisasikan profesionalitas guru PAI di MTs Ar-Ridha Medan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana strategi yang diterapkan kepala madrasah dalam mengoptikmalisasikan profesionalitas guru PAI di MTs Ar-Ridha Medan.
2. Untuk menganalisis efektivitas implementasi program yang diterapkan kepala madrasah untuk mengoptimalisasikan profesionalitas guru PAI di MTs Ar-Ridha Medan.
3. Untuk mengidentifikasi kendala kepala madrasah dalam mengoptimalisasikan profesionalitas guru PAI di MTs Ar-Ridha Medan.

D. Manfaat penelitian

Penulisan karya ilmiah yang berjudul "Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengoptimalkan Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Islam", diharapka mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Secara teori, hasil. Penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan dalam bidang pendidikan Islam, khususnya terkait dengan kepemimpinan kepala madrasah dalam mengoptimalkan profesionalitas guru PAI. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah dalam mengoptimalkan profesionalitas guru PAI.

2. Secara praktis

a. Bagi sekolah/Lembaga

Hasil penelitian ini diharapakan dapat menjadi bahan evaluasi dan perbaikan bagi MTs Ar-Ridha Medan dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan dan keprofesionalitasan guru, serta dapat menjadi referensi bagi madrasah lain yang menghadapi permasalahan serupa.

b. Bagi Guru/Pengajar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan refleksi akan pentingnya strategi dan program yang dilakukan kepala madrasah untuk guru PAI sebagai salah satu upaya mengoptimalkan profesionalitas mereka.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan serta ilmu pengetahuan dan bahan kajian untuk penelitian sejenis yang berfokus pada kepemimpinan kepala madrasah dalam mengoptimalkan profesionalitas guru khususnya PAI.

E. Sistematika Penulisan

Pada sistematika penulisan proposal penelitian ini sudah disesuaikan dengan pedoman penulisan karya tulis ilmiah yang telah ditetapkan oleh Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang terdiri dari bab 1 sampai

bab 5, dan daftar pustaka. Adapun sistematika penulisan proposal ini secara lengkap terdiri dari:

BAB I: Pendahuluan.

Dalam bab ini berisi uraian pendahuluan dan merupakan bagian awal dari penulisan propsal skripsi yang terdiri dari: latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II: Landasan Teori.

Dalam bab ini berisi landasan teori mengenai analisis, kepemimpinan, kepala madrasah, profesionalitas guru, pendidikan agama islam. Kemudian penelitian terdahulu dan kajian kerangka pemikiran.

BAB III: Metode Penelitian.

Dalam bab ini berisi uraian secara rinci mengenai metode penelitian yang terdiri dari: Pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, teknik keabsahan data.

BAB IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan.

Dalam bab ini berisi uraian secara rinci mengenai hasil penelitian studi lapangan yang dilaksanakan di MTs Ar-Ridha Medan yang meliputi: deskripsi lokasi penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V: Kesimpulan dan Saran.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kajian Pustaka

1. Defenisi Analisis

Kata analisis diadaptasi dari bahasa Inggris *"analysis"* yang secara etimologi berasal dari bahasa Yunani kuno yang dibaca *Analusis*. kata *Analusis* terdiri dari dua suku kata, yaitu *"ana"* yang artinya kembali, dan *"luein"* yang artinya melepas atau mengurai. Bila digabungkan maka kata tersebut memiliki arti menguraikan kembali. Sehingga pengertian analisa yaitu suatu usaha dalam mengamati secara detail pada suatu hal atau benda dengan cara menguraikan komponen-komponen pembentuknya atau menyusun komponen tersebut untuk dikaji lebih lanjut.

Dalam Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer karangan Peter Salim dan Yeny Salim yang dikutip dalam (Onsu et al., 2019) menjabarkan pengertian analisis sebagai berikut:

a. Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (perbuatan, karangan dan sebagainya) untuk mendapatkan fakta yang tepat (asal, usul, sebab, penyebab, sebenarnya, dan sebagainya).
b. Analisis adalah penguraian pokok persoalan atas bagian-bagian, penelaahan bagian-bagian tersebut dan hubungan antar bagian-bagian tersebut untuk mendapatkan pengertian yang tepat dengan pemahaman secaara keseluruhan.
c. Analisis adalah penjabaran (pembentangan) sesuatu hal, dan sebagainya setelah ditelaah secara seksama.
d. Analisis adalah proses pemecahan masalah yang dimulai dengan hipotesis (dugaan, dan sebagainya) samapai terbukti kebenarannya melalui beberapa kepastian (pengamatan, pencobaan, dan sebagainya).
e. Analisis adalah proses pemecahan masalah (melalui akal) ke dalam bagian-bagiannya berdasarkan metode yang konsisten untuk mencapai pengertian tentang prinsip-prinsip dasarnya.

Analisis menurut (Septiani *et al.,* 2020) adalah suatu kegiatan berfikir untuk menguraikan atau memecahkan suatu permasalahan besar menjadi suatu

permasalahan yang kecil. Dalam pengertian yang lain, analisis adalah sikap atau perhatian terhadap sesuatu (benda, fakta, fenomena) sampai mampu menguraikan menjadi bagian-bagian, serta mengenal kaitan antar bagian tersebut dalam keseluruhan (Akbar, 2017). Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa analisis adalah proses atau langkah pertama untuk mencari gambaran dalam suatu peristiwa yang akan diteliti ataupun diamati oleh peneliti yang telah direncanakan untuk memecahkan atau menguraikan suatu permasalahan dengan cara sistematis lalu kemudian disusun sehingga komponen-kompenen tersebut yang saling berhubungan diuraikan menjadi lebih kecil agar mudah di pahami.

2. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan secara etimologi berasal dari kata "pimpin", dengan mendapat awalan *"me"* menjadi *"memimpin"*, yang berarti menuntun, menunjukkan jalan dan membimbing. Perkataan lain yang disamakan pengertian adalah mengetahui atau mengepalai, memandu dan melatih dalam arti mendidik dan mengajari supaya dapat mengerjakan sendiri. Perkataan *"memimpin"* bermakna sebagai kegiatan, sedangkan yang melaksanakan disebut pemimpin (Faiza, 2023).

Bertolak dari kata pemimpin berkembang pula kata kepemimpinan berupa penambahan awalan *"ke"* dan akhiran *"an"* pada kata pimpinan. Perkataan kepemimpinan menunjukkan pada semua perihal dalam memimpin, termasuk juga kegiatannya.

Kristiadi dalam (Syahril, 2019) mendefenisikan kepemimpinan sebagai interaksi antara seorang pemimpin dan individu lain, yang mendorong orang-orang tersebut untuk secara aktif berkontribusi dan melaksanakan tugas-tugas guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses kepemimpinan mencakup cara-cara dalam mengorganisir dan mengoptimalkan kinerja untuk mencapai keputusan yang diinginkan. Selain itu, kepemimpinan juga melibatkan serangkaian langkah dalam mendistribusikan pengaturan dan situasi pada waktu tertentu.

Lanjut, menurut Daft dalam bukunya Leo Sintani yang berjudul "Dasar Kepemimpinan" mengartikan kepemimpinan sebagai "kemampuan mempengaruhi orang lain yang mengarah pada pencapaian tujuan". Dari defenisi

ini kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk mencapai tujuan organisasi melalui hubungan yang baik dengan bawahan (Sintani *et al.*, 2022).

Menurut Ghazali, hakikat kepemimpinan adalah pengaruh. Pemimpin adalah individu yang memiliki kekuasaan dan pengaruh yang signifikan di dalam masyarakat. Seseorang yang tidak memegang wewenang tidak akan diakui sebagai pemimpin. Pengaruh berarti memengaruhi kewibawaan seorang pemimpin di mata dan hati masyarakat. Pengaruh tersebut terjadi karena pemimpin memiliki nilai-nilai tinggi, seperti pengetahuan luas dan pemahaman yang mendalam tentang agama dan budaya (Takwil, 2020). Pada hakikatnya makna kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain mencapai tujuan dalam suatu situasi. Sebagaimana dalam Al-Qur'an ditemukan ayat yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan. Diantaranya Firman Allah Swt dalam Qs. Al-Baqarah (2: 30) yang berbunyi:

وَاِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰۤىِٕكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗقَالُوْٓا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَۚ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗقَالَ اِنِّيْٓ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ٣٠

Berdasarkan firman tersebut, konsep khalifah telah dimulai sejak diciptakannya manusia pertama, yaitu Nabi Adam. Kepemimpinan Nabi Adam pada awalnya tidak lain adalah untuk memimpin dirinya sendiri, kemudian istrinya sampai keturunannya. Artinya, dalam pandangan Islam, kepemimpinan itu sendiri bukan konsep yang baru karena secara konseptual kepemimpinan sudah disebutkan sebagai salah satu tujuan paling utama diciptaknnya manusia pertama, yaitu Nabi Adam (Junaris, 2023).

Lebih kompleks, kepemimpinan dapat dipahami sebagai proses yang melibatkan pengaruh dan pengarahan terhadap berbagai tugas yang berkaitan dengan aktivitas anggota kelompok. Selain itu, kepemimpinan juga mencakup kemampuan untuk mempengaruhi strategi dan tujuan, membangun komitmen dan ketaatan terhadap tugas guna mencapai tujuan bersama, serta kemampuan untuk mendorong kelompok untuk mengidentifikasi, mempertahankan, dan mengembangkan budaya organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan meliputi kualitas manajer dan pemimpin tim dalam memberikan

motivasi, antusiasme, arahan, dan dukungan kepada bawahan mereka. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan memainkan peran krusial dalam membangun hubungan interpersonal dan membentuk nilai-nilai organisasi yang menjadi landasan untuk mencapai tujuan organisasi (Baharun, 2017).

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah diuraikan, penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses yang kompleks di mana seorang pemimpin berbperan dalam mempengaruhi bawahan untuk melaksanakan dan mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan, sehingga organisasi dapat bergerak menuju kemajuan dan kesatuan. Proses ini dilakukan oleh seorang pemimpin dengan menerapkan berbagai sifat kepemimpinan yang dimilikinya, seperti kepercayaam, nilai-nilai, etika, karakter, pengetahuan, dan keterampilan.

a. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan merupakan teori yang menjelaskan terkait cara pemimpin dalam kelompok yang dipimpinnya berperilaku dalam berbagai struktur kepemimpinan, budaya dan lingkungannya. Daryanto menjelaskan tiga teori kepemimpinan yang menjadi *grand theory* kepemimpinan diantaranya yaitu:

1) Teori Sifat *(trait theory).* Teori ini disebut pula dengan teori genetic, teori ini menjelaskan bahwa eksistensi seorang pemimpin dapat dilihat dan dinilai berdasarkan sifat-sifat yang dibawa sejak lahir sebagai sesuatu yang diwariskan.
2) Teori Perilaku *(behavior theory).* Teori ini berdasarkan asumsinya bahwa kepemimpinan harus dipandang sebagai hubungan diantara orang-orang, bukan sebagai sifat-sifat atau ciri-ciri seorang individu. Oleh karena itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam berhubungan dan berinteraksi dengan anggotanya. Menurut teori ini, perilaku kepada manusia dan perilaku yang pusat perhatiannya pada interaksinya.
3) Teori Kontingensi *(contigensy theory).* Teori ini beramsusi bahwa berbagai pola perilaku pemimpin atau ciri dibutuhkan dalam berbagai situasi bagi elektivitas kepemimpinan, pada umunya, aspek-aspek situasi seperti sifat tugas, lingkungan kerja dan karakteristik pengikut menentukan tingkat keberhasilan darei jhenis perilaku kepemimpinan untuk memperbaiki

kepuasan dan usaha para pengikut. Teori ini menekankan pada perilaku pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya dan hubungan pemimpin dengan pengikut.

Sukses tidaknya kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan sifat yang melekat saja, tetapi juga dipengaruhi oleh sifat-sifat dan ciri-ciri kelompok yang dipimpin.

b. Konsep Dasar Karakteristik Kepemimpinan Pendidikan Secara Umum

Secara garis umum, setiap individu yang ditunjuk sebagai pemimpin memiliki sejumlah keunggulan yang membedakan mereka dari pengikutnya. Oleh karena itu, untuk menjadi seorang pemimpin, terdapat persyaratan tertentu yang harus dipenuhi, yaitu karakteristik positif yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin (Purwanto, 2001). Karakteristik dari seorang pemimpin dalam kepemimpinan pendidikan antara lain: (Qomar, 2007)

1) Memiliki pengalaman dan kemampuan yang cukup untuk mengendalikan lembaga atau organisasinya.
2) Memfungsikan keistimewaannya yang lebih di banding orang lain.
3) Memahami kebiasaan dan bahasa orang yang menjadi tanggung jawabnya.
4) Mempunyai karisma atau wibawa dihadapan manusia atau orang lain.
5) Bermuamalah dengan lembut dan kasih sayang terhadap bawahannya, agar orang lain simpatik kepadanya.
6) Bermusyawarah dengan para pengikut serta mintalah pendapat dan pengalaman mereka.
7) Mempunyai power dan pengaruh yang dapat memerintah serta mencegah karena seorang pemimpin harus melakukan kontrol pengawasan atau pekerjaan anggota, meluruskan kekeliruan, serta mengajak mereka untuk berbuat kebaikan dan mencegah kemungkaran.
8) Bersedia mendengar nasehat dan tidak sombong, karena nasehat dari orang yang ikhlas jarang sekali kita peroleh.

Dari kutipan di atas, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin pendidikan harus mempunyai beberapa karakteristik yang menyatu dalam dirinya baik secara pribadi, sosial, maupun susila. Dengan demikian karakteristik tersebut dapat memberikan dampak terhadap sikap dan setiap kebijakan yang akan

diambilnya, yang bermakna positif.

c. Kriteria Pemimpin Menurut Ibnu Khaldun

Mengangkat seorang pemimpin telah menjadi ijma' berdasarkan aturan syari'at sesuai apa yang terdapat dalam al-Qur'an dan sunnah Nabi SAW. Hukum pengangkatan tersebut adalah fardu kifayah. Pengangkatan pemimpin diserahkan kepada para dewan sebagai wakil masyarakat (ahl al-hal wa al-aqd). Mereka berkewajiban memilih dan mengangkat pemimpin, dan seluruh masyarakat wajib mematuhinya. Hal ini sesuai dengan kandungan ayat al-Qur'an (Qs. An-Nisa 59).

يٰٓاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْٓا اَطِيْعُوا اللّٰهَ وَاَطِيْعُوا الرَّسُوْلَ وَاُولِى الْاَمْرِ مِنْكُمْۚ فَاِنْ تَنَازَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِۗ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَأْوِيْلًا ۝٥٩

Dalam mengangkat seorang pemimpin, tidak setiap orang bisa dipilih hanya berdasarkan kemauan saja. Mereka yang terpilih harus memiliki kecakapan-kecakapan untuk mengatur masyarakat sehingga kehidupan masyarakat dapat berjalan dengan baik. Kecakapan-kecakapan tersebut dibutuhkan guna meraih tujuan yang hendak dicapai oleh syariat seperti menjaga persatuan dan menghindarkan dari beragam konflik. Terkait syarat yang harus dipenuhi seseorang untuk menjadi pemimpin, Ibnu Khaldun dalam (Fathah, 2021) mengajukan beberapa kriteria. Kriteria-kriteria tersebut antara lain:

1) Memiliki Pengetahuan

Seorang pemimpin haruslah memiliki ilmu pengetahuan yang cukup. Hal ini karena dia bertanggung jawab menerapkan hukum-hukum Allah sehingga dia harus mengetahui hukum-hukum itu dengan baik. Adapun orang yang tidak mengetahui ajaran agama dan hukum-hukum Allah maka ia tidak layak diangkat menjadi seorang pemimpin. Menurut Ibnu Khaldun sendiri, seseorang belum bisa dikatakan sebagai orang yang berilmu kecuali ia sudah mencapai tingkat mujtahid. Sebab, orang yang bukan mujtahid ia masih melakukan taklid dan taklid digolongkan sebagai kekurangan. Sedangkan kepemimpinan menuntut kesempurnaan dalam berbagai karakter dan perbuatan. Kategori berilmu dalam pembahasan ini menggandung perbedaan denggan sifat "cerdas". Di dalam karyanya al-Muqaddimah, Ibnu Khaldun menerangkan bahwa justru tidak baik apabila mengangkat pemimpin yang terlalu cedas. Menurutnya, sebaiknya seorang

pemimpin merupakan orang dengan kecerdasan standar. Hal ini karena orang dengan kecerdasan sangat tinggi dinilai seringkali kurang memiliki sikap keramahan dan kelembutan. Sehingga, nantinya dapat membebani rakyatnya melebihi kemampuan dan kapasitas mereka. Dasar pengambilan hukum ini adalah sebuah kisah dari Ziyad bin Abi Sufyan yang pernah diberhentikan dari kedudukannya sebagai gubernur Irak oleh Umar, yang kemudian menanyakan alasan pemberhentiannya apakah karena ia dianggap berkhianat atau karena kebodohannya.

2) Mampu Berbuat Adil

Keadilan yang dimaksud dalam hal ini yaitu yang berintegritas baik. Hal ini disyaratkan karena seorang pemimpin atau khalifah merupakan jabatan keagamaan yang harus mengontrol jabatan-jabatan lain. Hal ini sebagaimana praktik yang terjadi pada masa Ibnu Khaldun sendiri, yang juga mengharuskan kriteria keadilan ini, sehingga hal ini lebih diutamakan. Dengan demikian, orang-orang fasik tidak diperbolehkan untuk diangkat menjadi pemimpin. Sebab, para ulama' bersepakat bahwa sifat keadilan tidak dimiliki oleh mereka yang terbiasa melakukan perbuatan terlarang atau sejenisnya. Sedangkan terhadap orang-orang yang melakukan bid'ah, ulama' berbeda pendapat terkait dengan keadilannya, dalam artian ada yang mengatakan bahwa mereka tetap dapat dikategorikan sebagai orang yang adil dan ada yang menolak keadilannya.

3) Memiliki Kompetensi

Syarat kompetensi merupakan suatu hal yang mutlak bagi seorang pemimpin. Apabila seorang pemimpin tidak memiliki skill kepemimpinan, ia akan direpotkan sendiri dengan msayarakat yang harus diurusnya. Tanpa memiliki kompetensi yang memadai, seorang pemimpin tidak akan bisa menegakkan hukum. Pada masa Islam awal, penting bagi pemimpin untuk mengetahui kapan harus mendeklarasikan perang, memahami situasi dan strategi perang, serta mampu menghadapi krisis politik dan segala konsekuensinya. Dengan memiliki beragam kompetensi menjadikan pemimpin mampu untuk menjaga agama, menegakkan hukum-hukum Allah SAW., memerangi musuh, dan mengatur kepentingan-kepentingan masyarakat umum.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpilkan bahwa kriteria dalam seorang pemimpin tidak lain adalah memiliki pengetahuan yang standard dan bisa mempertanggung jawabkan atas penerapan hukum-hukum Allah, kemudia mampu bersikap adil terhadap kesemua staf dan para guru dengan tidak ada perbadaan pilih kasih antar staf atau guru, semua pemberian tugas sesuai dengan bagian masing-masing dan terakhir pemimpin harus memiliki keahlian dalam pengelolan manajerial yang ada untuk dalam meningkatkan mutu pendidikan tersebut baik dari strategi yang dilakukan, gaya kepemimpinannya, kemampuan sebagai edukator, motivator dan lain sebagainya.

d. Konsep Dasar Karakteristik Kepemimpinan Pendidikan Islam

Adapun bagaimana hubungan antara pemimpin dengan para guru maupun murid yang ada di sekolah, Al-Ghazali dalam (Hakim, 2018) menyampaikan setidaknya ada sepuluh hal yang perlu diperhatikan:

1) Harus menyadari tanggung jawab dan resikonya sebagai seorang penguasa, sebab kepercayaan yang diembannya bagian dari karunia Allah, dan jika ia dapat melaksanakannya dengan baik, ia akan berbahagia, begitu juga sebaliknya.
2) Harus mendengarkan pendapat para ulama, dan ia harus waspada terhadap ulama-ulama sū' (jahat) yang hanya mendekatkan dirinya kepada pemimpin karena ada pamrih dan kepentingan duniawi. Adapun yang harus didengar saran dan nasihatnya ialah ulama yang wara'.
3) Bagi pemimpin tidak cukup hanya menjauhkan dirinya dari berbuat zalim, tetapi juga dituntut untuk mendidik para pembantu dan para pegawainya untuk tidak berbuat aniaya. Maka sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan, disamping mampu dalam hal manajerial, ia juga harus mampu untuk mengarahkan staf maupun bawahannya agar terjaga dari sifat zalim.
4) Pemimpin harus menjauhi sikap emosional dan arogan karena tindakan emosional seringkali melahirkan tindakantindakan tidak terkontrol yang membawa penyesalan dan kerugian, bagi dirinya maupun rakyatnya. Ia harus bersikap rendah hati, sabar dan tabah seperti halnya sifatsifat yang dimiliki para Nabi dan para wali.
5) Pemimpin harus menguasai sikap yang tanggap dan empati sehingga ia dapat

merasakan langsung apa yang sedang dialami oleh rakyatnya. Dalam hal ini, seorang pemimpin harus dapat menampakkan sifat empati terhadap para guru dan murid yang dipimpinnya.

6) Pemimpin harus menyadari bahwa memenuhi kebutuhan-kebutuhan primer harus lebih diprioritaskan dari perbuatan-perbuatan sunah (program sekunder). Harus mampu membedakan kebutuhan pokok sekolah (primer) menjadi prioritas dan kebutuhan skunder. Kepentingan pendidikan harus lebih diutamakan daripada kepentingan pribadi.
7) Hendaknya ia berpola hidup sederhana, dari segi pakaian, makanan dan lain sebagainya seperti halnya pola hidup para Nabi. Untuk bisa mengaplikasikan sikap hidup seperti ini, ia harus memiliki jiwa qanā‘ah (merasa cukup dan bersyukur terhadap rezeki yang ada padanya) terlebih dahulu karena sikap ini dekat dengan sikap keadilan.
8) Pemimpin hendaknya melakukan tugasnya seoptimal mungkin demi kesejahteraan, kesenangan dan kebahagian yang dipimpinnya. Dalam hal ini dimaksudkan bahwa seorang pemimpin dalam pendidikan kebijakannya harus selalu mengarahkan pada kemaslahatan pendidikan.
9) Ia harus bersikap lemah lembut dan ramah kepada yang dipimpinnya, tidak boleh ia berlaku arogan dan kasar kepada mereka. Dalam kepemimpinan pendidikan tidak boleh seorang pemimpin melakukan tindakan yang kasar dan menyakitkan. Aspek psikologis dan adat istiadat harus diperhatikan dalam menjalankan kepemimpinan.
10) Hendaknya ia tidak mentolerir perbuatan-perbuatan yang menyimpang jauh dari ketentuan-ketentuan syara’. Artinya seorang pemimpin dalam pendidikan harus senantiasa terhindar dari perbuatan yang melanggar hukum syara’.

Berdasarkan dari pemaparan di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa hubungan kepemimpinan dengan para guru maupun murid memiliki peran yang strategis dengan nilai-nilai keislaman yang sebagaimana telah dipaparkan oleh Al-Ghazali seorang pemimpin harus bertanggung jawab dalam amanah yang di embannya sebagai pengaruh dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai. Di dalam tanggung jawab tersebut seorang pemimpin harus memiliki sifat dan sikap yang dimana tidak boleh memikirkan keuntungan bagi dirinya sendiri tetapi juga

demi kemaslahatan dalam sebuah pendidikan. Selain itu, seorang pemimpin hendaknya menjauhi sikap dzolim dan harus bermusyawarah dengan yang di pimpinnya.

e. Gaya Kepemimpinan Pendidikan

Veithzal Rivai dalam (Nisa & Muttaqin, 2024) gaya kepemimpinan dapat didefenisikan sebagai serangkaian karakteristik yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya ini juga dapat dipahami sebagai perilaku atau strategi yang sering diterapkan oleh pemimpin dalam melaksanakan tugasnya. Dalam praktiknya, gaya kepemiimpinan memainkan peran penting dalam menentukan tingkat efektivitas dan kesuksesan seorang pemimpin. Untuk mengambil keputusan yang tepat, seorang pemimpin harus mampu mengatasi berbagai tantangan, baik yang mendukung maupun yang menentang kebjakan yang diadopsi. Terdapat berbagai gaya kepemimpinan yang umum diterapkan dalam konteks ini:

1) Gaya otoriter *(Autocratic Style of Leadership)*

Pemimpin otoriter cenderung menunjukkan sikap egois, mengaitkan tujuan organisasi dengan kepentingan pribadi mereka. Gaya kepemimpinan ini umumnya ditandai dengan pengambilan keputusan secara sepihak, tanpa melibatkan bawahan, yang dianggap hanya sebgai alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Gaya Laissez–Faire *(Laissez-Faire Style of Leadership)*

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan laissez-faire memberikan kebebasan yang besar kepada anggota tim mereka, berdasarkan keyakinan bahwa mereka cukup matang dan mampu mengambil tanggung jawab. Setelah menetapkan tujuan, pemimpin ini menyerahkan pelaksanaan tugas sepenuhnya kepada bawahan mereka tanpa campur tangan yang signifikan.

3) Gaya Demokratis *(Demokratis Style of Leadership*)

Pemimpin demokratis bertindak sebagai coordinator yang menghargai potensi setiap individu dan terbuka terhadap masukan dari anggota tim. Pendekatan kepemimpinan ini menekankan pentingnya kerjasama, tanggung jawab di dalam organisasi, dan bimbingan yang efektif, sehingga menciptakan suasana yang inklusif dan kolaboratif (Ansori, 2019).

4) Gaya Manipulasi Demokrasi *(Pseudo Demokratis style of Leadership)*

Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan seorang pemimpin yang tampak atau mengklaim dirinya demokratis,namun sebenarnya menggunakan proses demokratis sebagai sarana untuk memanipulasi atau mencapai tujuan pribadi. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin tampak melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan, meminta masukan, dan menciptakan kesan partisipasi. Namun, pada kenyataannya, keputusan akhir telah ditentukan sebelumnya oleh pemimpin (Asifa & Afriansyah, 2020).

5) Gaya Tradisional

Kepemimpinan tradisional cenderung menekankan pemberdayaan diri melalui penaklukan dan dominasi terhadap orang lain. Dalam konteks etos kerja, pemimpin tradisional berusaha memenuhi kebutuhan pribadi mereka melalui pendekatan yang bergantung pada kekuasaan, penaklukan, dan kontrol. Cara-cara yang digunakan untuk mempengaruhi meliputi otoritas, perintah,uang, dan kekuatan fisik. Tujuan dari gaya kepemimpinan ini bersifat material dan fisik, dengan penekanan pada pembentukan kekuatan dan ketaatan di antara pengikut (Nuha, 2018).

6) Gaya Karismatik

Kepemimpinan karismatik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap orang lain melalui ide, emosi, dan tinfakan yang ditunjukkan oleh pemimpin. Karismatik sering muncul pada masa kritis atau ketidakpastian, baik dalam konteks pribadi maupun sosial, dimana kecemasan, pesimisme, dan sikap kritis menjadi ciri khas. Perpaduan antara belas kasih dan ide-ide kreatif menciptakan pemimpin karismatik yang mampu memberikan solusi relevan bagi masalah yang dihadapi oleh orang-orang di sekitarnya (Latifah, 2021).

7) Gaya Transformasional

Model kepemimpinan transformasional, yang pertama kali diperkenalkan oleh Burn, menekankan pentingnya upaya pemimpin dalam meningkatkan moral dan motivasi para pengikutnya. Pemimpin transformasional berfokus pada peningkatan kesadaran melalui pencapaian tujuan mulia, seperti kemajuan, persatuan, dan kemanusiaan. Indikator keberhasilan model ini terletak pada loyalitas, rasa hormat, dan kepercayaan yang diberikan para pengikut kepada

pemimpin mereka, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk terus berupaya mencapai tujuan organisasi.

8) Gaya Spiritual

Kepemimpinan spiritual berfokus pada pengembangan potensi manusia yang mendasar, baik yang bersifat ilahi maupun manusiawi, dengantujuan mencapaikesejahteraan yang lebih holistik daripada sekedar memenuhi prosedur organisasi. Model ini bertujuan untuk memperkuat iman dan nurani anggota, dengan semangat pengabdian kepada Tuhan dan sesame manusia. Pendekatan yang diterapkan meliputi kerendahan hati, perilaku teladan, dan penjelajahan potensi yang ada dalam anggota organisasi, sehingga mendorong mereka untuk menyebarkan kebaikan, cinta dan kasih karunia Tuhan (Iqbal & Hamdaniyah, 2023).

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa memahami karakteristik organisasi yang dipimpin akan membantu dalam mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang dapat secara efektif mendorong organisasi untuk mencapai kinerja tinggi. Setiap gaya kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh situasi yang ada, serta kemampuan pemimpin itu sendiri, yang meliputi integritas pribadi, kejujuran, etika moral, komitmen, visi, karakter, keberanian dalam mengambil keputusan, keterampilan dalam mengelola organisasi, serta kesiapan dan kemampuan untuk menghadapi resiko.

Secara umum, pemimpin yang dapat menciptakan kolaborasi yang efektif, memiliki keterampilan kewirausahaan, dan bertekad untuk menjadikan organisasinya yang terbaik akan memiliki peluang besar untuk meraih kesuksesan.

3. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala madrasah bertindak sebagai pemimpin lembaga pendidikan yang berfungsi sebagai tempat untuk menerima dan menyampaikan pelajaran. Menurut Wahjosumidjo dalam (Syukri *et al*., 2022) kepala madrasah adalah guru fungsional yang diberi tanggung jawab untuk memimpin lembaga madrasah, di mana lembaga tersebut menajdi arena bagi proses pembelajarn dan interaksi antara guru yang menyampaikan materi dan siswa yang menerima pelajaran.

Kemudian (Mulyasa, 2004) berpendapat bahwa “kepala madrasah berperan sebagai motor penggerak utama dan pembuat kebijakan di madrasah, yang mempengaruhi pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan”. (Djafri, 2016) menyatakan bahwa “Kepala madrasah merupakan salah satu unsur kunci dalam upaya meningkatkan kualitas oendidikan”. Hal ini sejalan dengan ketentuan yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990, Pasal 12 Ayat 1, yang menyatakan bahwa kepala madrasah bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan pendidikan, pengelolaan administrasi madrasah, pengembangan tenaga pendidik, dan pemanfaatan pendidikan secara menyeluruh..

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis menyimpulkan bawa Kepala Madrasah berperan sebagai pemimpin utama di lembaga pendidikan, bertanggung jawab atas semua aspek yang berkaitan dengan kelancaran operasional madrasah guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, Kepala Madrasah juga berfungsi sebagai agen perubahan, berupaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui implementasi inovasi yang direncanakan dan sistematis. Oleh karena itu, sangat penting bagi Kepala Madrasah untuk memiliki keterampilan kepemimpinan yang baik, sehingga dapat mengelola semua sumber daya pendidikan secara efektif untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

a. Kompetensi Kepala Madrasah

Dalam pandangan Robert yang dikutip (Rohida, 2018), kompetensi didefenisikaan sebagai kemampuan kepemimpinan dalam melaksanakan tugas atau peran dengan baik. Kompetensi mencakup integrasi antara pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai pribadi, dan sikap. Pengembangan kompetensi didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pengalaman kerja dan proses pembelajaran yang melibatkan praktik langsung.

Sedangkan, menurut (Tarigan & Setiawan, 2020), kompetensi dapat didefenisikan sebagai kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas profesionalnya, yang merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Berdasarkan berbagai defenisi yang dikemukakan oleh para ahli, penulis menyimpulkan bahwa kompetensi merujuk pada kemampuan individu untuk

melaksanakan tugas-tugas tertentu, yang mencakup baik keterampilan fisik maupun intelektual.

Selanjutnya dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrassah dan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomo 29 Tahun 2014 tentang Kepala Madrasah, dijelaskan bahwa terdapat lima kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yang diberi tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah/Madrasah. kelima kompetensi tersebut meliputi kompetensi pribadi, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial.

1) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian kepala madrasah meliputi a) berakhlak mulia, menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas madrasah dan mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia; b) memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin; c) memiliki keinginan kuat mengembangkan diri sebagai kepala madrasah; d) bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi; e) mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan dan f) memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

2) Kompetensi Manajerial

Bahwa Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah meliputi: a) menyusun perancanaan madrasah untuk mengembangkan ide, seumber belajar dan pembiayaan madrasah; b) mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan, penempatan dan pengembangan kapasitas serta mengelola ketenagaan (guru dan staf); c) mengelola pengembangan kurikulum dan pembelajaran; d) mengelola keuangan secara akuntabel , transparan dan efisien; e) mengelola ketatausahaan; f) mengelola sarana prasarana; g) memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk meningkatkan pembelajaran dan; h) melakukan monitoring dan evaluasi.

3) Kompetensi Supervisi

Kompetensi supervisi Kepala Madrasah meliputi: a) merencakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalitas guru; b) melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat dan c) menindaklanjuti hasil supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalitas guru.

4) Kompetensi Kewirausahaan

Indikator kompetensi kewirausahaan meliputi: a) menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan madrasah; b) bekerja keras untuk mencapai keberhasilan madrasah; c) memiliki motivasi kuat untuk sukses dalam melaksanakan tupoksi/tugas, pokok dan fungsi sebagai pemimpin madrasah; d) pantang menyerah dan selalu mencapai solusi terbaik dalam menghadapi kendala; e) memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa madrasah.

5) Kompetensi Sosial

Indikator kompetensi sosial kepala madrasah meliputi: a) bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan madrasah; b) berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan dan; c) memiliki kepekaan sosial terhadap orang lain.

b. Fungsi Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin Pendidikan

Kepala madrasah sebagai pemimpin harus mampu: (Wahyudi, 2009)

1) Memotivasi anggota tim dengan antusiasme dan keyakinan untuk melaksanakan tugas masing-masing.
2) Memberikan bimbingan dan memberikan arahan kepada anggota tim, sekaligus memberikan dorongan, motivasi, dan memberikan contoh untuk kemajuan bersama, serta menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan mereka.

(Andang, 2013), menuliskan secara operasional fungsi pokok kepemimpinan antara lain:

a) Fungsi instruksi, merupakan bentuk komunikasi satu arah. Dalam hal ini, pemimpin bertindak sebagai komunikator yang menentukan aspek-aspek seperti apa, bagaimana, kapan, dan di mana perintah harus dilaksanakan agar keputusan dapat diimplementasikan secara efektif. Untuk mencapai kepemimpinan yang efektif, diperlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi individu agar bersedia melaksanakan perintah yang diberikan.
b) Fungsi Konsultasi, fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap awal proses pengambilan keputusan, para pemimpin seringkali membutuhkan informasi untuk dipertimbangkan, yang mendorong mereka untuk berkonsultasi dengan anggota tim mereka. Konsultasi ini dapat dilakukan

setelah keputusan telah diambil dan selama proses implementasi sedang berlangsung.

c) Fungsi Partisipasi, yaitu pemimpin yang senantiasa memberdayakan dan melibatkan anggota tim yang dipimpinnya.
d) Fungsi Delegasi, fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang dalam membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.
e) Fungsi Pengendalian, merujuk pada kepemimpinan yang sukses atau efektif, yang mampu mengarahkan aktivitas anggotanya secara terencana dan terkoordinasi dengan efisien. Hal ini memungkinkan pencapaian tujuan bersama secara optimal. Fungsi ini dapat diimplementasikan melalui berbagai kegiatan, seperti bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

c. Peran Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin

Dalam kapasitasnya sebagai pemimpin, kepala madrasah memiliki peran yang sangat kompleks dalam mewujudkan madrasah berkualitas. Mulyasa dalam (Utu, 2021) menjelaskan secara rinci peran kepala madrasah, antara lain: Sebagai pendidik yang bertugas meningkatkan profesionalisme tenaga pengajar di madrasah, menciptakan lingkungan madrasah yang kondusif, memberikan nasihat kepada seluruh anggota madrasah, memotivasi seluruh tenaga pengajar, menerapkan model pembelajaran yang menarik, dan menyelenggarakan program percepatan untuk siswa dengan kemampuan di atas rata-rata.

Sementara itu makna kepemimpinan dalam konteks ruang lingkup organisasi disebutkan dengan istilah *ulil amri*. Para ahli bahasa memberikan pengertian yang sangat luas ketika menerjemahkan kata *ulil amri.* Nazwar Syamsu secara khusus mengartikan kata *ulil amri* sebagai orang yang mengemban tugas atau diserahi tanggung jawab tertentu dalam sebuah organisasi. Dengan demikian ruang lingkup kepemimpinan berdasarkan istilah *ulil amri* ini lebih bersifat organisatoris dan formal.

Dalam riwayat juga terdapat banyak penjelasan tentang kepemimpinan. Imam Bukhari meriwayatkan sebuah hadis yang penulis kutip dari bukunya (Junaris, 2023) yang berjudul "Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebuah Paradigma" sebagai berikut;

Telah menceritakan kepada kami Abu Nu'man dari Abu 'Awanah dari Bayan Abu Bisyr dari Qais bin Abu Hazim ia berkata, **Abu Bakar** *menemui seorang wanita suku Ahmas (Quraisy) yang bernama Zainab, lalu dia melihat bahwa wanita itu tidak mau berbicara. Abu Bakar bertanya; "Kenapa dia tidak mau berbicara?". Orang-orang menjawab; "Dia (bernadzar untuk) berhaji dengan tidak berbicara".*

Maka Abu Bakar berkata kepada wanita itu; "Berbicaralah, karena perbuatanmu ini tidak halal. Ini termasuk perbuatan jahiliyyah". Lalu wanita itu berbicara dan bertanya: "Kamu siapa?" Abu Bakar menjawab; "Hanya seorang laki-laki dari kaum Muhajirin". Wanita itu bertanya lagi; "Muhajirin yang mana?". Abu Bakar menjelaskan; "Dari suku Quraisy". Wanita itu kembali bertanya; "Quraisy yang mana kamu?". Abu Bakar menegaskan; "Kamu ini banyak bertanya. Aku ini Abu Bakar".

Wanita itu berkata; "Apa yang membuat kami eksis di atas kebaikan dari apa yang Allah datangkan setelah zaman jahiliyyah ini?". Abu Bakar menjawab; "Yang membuat kalian tetap di atas kebaikan adalah selama pemimpin-pemimpin kalian istiqamah". Wanita itu bertanya; "Siapakah para pemimpin?". Abu Bakar menjawab; "Bukankah kaummu memiliki para pembesar dan tokoh yang memerintahkan mereka lalu mereka menta'ati pemimpin mereka?". Wanita itu menjawab; "Ya benar". Abu Bakar berkata; "Mereka itulah para pemimpin masyarakat". (HR. Bukhari).

Hadis di atas memberikan informasi yang jelas tentang apa makna pemimpin dan sekaligus kepemimpinan dalam perspektif Islam berdasarkan nash hadis tersebut. Pertama, pemimpin adalah sosok yang memiliki wewenang untuk mengeluarkan perintah atau kebijakan, baik dalam konteks organisasi atau pemerintahan dengan skala luas maupun terbatas.

Hadis yang tergolong hadis mauquf di atas juga menjelaskan bagaimana Abu Bakar menggambarkan tugas seorang pemimpin, yaitu sebagai orang yang memberikan perintah untuk kemudian ditaati. Secara tidak langsung, hal itu menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki kewenangan mengeluarkan perintah untuk diikuti orang lain merupakan salah satu gambaran tentang seorang pemimpin.

Hadis tersebut juga dijelaskan tentang sifat kepemimpinan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Sifat kepemimpinan tersebut tidak lain adalah konsistensi atau istiqamah. Seorang pemimpin menurut Abu Bakar harus memiliki sikap konsistensi yang tinggi dalam menjalankan amanah serta menegakkan aturan-aturan yang memang seharusnya ditegakkan oleh seorang pemimpin. Dengan konsistensi itulah seorang pemimpin wajib ditaati atau diikuti oleh bawahannya. Menurut Burhannudin dalam Murni (2022) menguraikan beberapa peran kepala madrasah, diantaranya adalah:

1) Kepala Madrasah Sebagai Edukator

Kegiatan belajar mengajar merupakan unsur pokok dalam proses pendidikan, di mana guru memegang peran kunci sebagai pelaksana dan pengembang kurikulum di madrasah. Kepala madrasah yang sangat berkomitmen dan fokus pada pengembangan kurikulum serta kegiatan pembelajaran di lembaga mereka tentu akan memperhatikan dengan seksama tingkat kompetensi guru-guru mereka.

2) Kepala Madrasah Sebagai Manajer

Peran kepala madrasah sebagai manajer sangat penting, karena ia diharuskan memiliki strategi yang efektif untuk memberdayakan tenaga pendidik. Hal ini dapat dilakukan melalui kerjasama, memberikan kesempatan bagi tenaga pendidik untuk mengembangkan potensi mereka, dan mendorong partisipasi aktif seluruh tenaga pendidik dalam berbagai kegiatan yang mendukung program madrasah.

3) Peran Kepala Madrasah Sebagai Administrator

Peran kepala madrasah sebagai administrator erat kaitannya dengan berbagai kegiatan manajemen administratif, yang meliputi pencatatan, pengumpulan, dan pendokumentasian semua kegiatan di madrasah.

4) Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Supervisi dilakukan oleh kepala madrasah, sehingga kepala madrasah perlu memiliki kemampuan untuk melaksanakan berbagai bentuk pengawasan dan pengendalian guna meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Pengawasan dan pengendalian berfungsi sebagai mekanisme pengawasan untuk memastikan bahwa

kegiatan pendidikan di madrasah dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah dititipkan.

5) Peran Kepala Madrasah Sebagai Leader

Peran kepala madrasah sebagai pemimpin meliputi kemampuan untuk memberikan arahan dan pengawasan yang efektif, meningkatkan motivasi di kalangan pendidik, membangun komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas secara tepat.

6) Peran Kepala Madrasah Sebagai Inovator

Peran kepala madrasah sebagai innovator sangat penting, karena mereka diharuskan memiliki strategi yang efektif dalam membangun hubungan yang harmonis dengan lingkungan sekitar. Selain itu, kepala madrasah harus secara aktif mencari ide-ide baru, mengintegrasikan kegiatan yang sudah ada, dan menjadi teladan yang baik bagi semua pendidik di sekolah. Pengembangan model pembelajaran inovatif harus dilakukan secara efisien dan efektif untuk meningkatkan produktivitas keseluruhan sekolah.

7) Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Kepala madrasah perlu merumuskan strategi yang efektif untuk memotivasi tenaga pendidik dalam melaksanakan berbagai tugas dan fungsi mereka. Motivasi ini dapat ditingkatkan melalui pengelolaan lingkungan fisik yang mendukung, penciptaan suasana kerja yang kondusif, penerapan disiplin yang baik, pemberian dorongan dan penghargaan yang efektif, serta penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.

Lebih lanjut Mulyasa menyatakan bahwa indikator Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin *(Leader)* dalam menjalankan tugas kepemimpinannya melalui beberapa tahap sebagai berikut:

a) Perencanaan (Planning), dalam konteks ini kepala madrasah memainkan peran penting sebagai pihak yang bertanggung jawab atas seluruh proses perencanaan di madrasah. Ia juga berperan dalam menempatkan kegiatan perencanaan sebagai langkah pertama dalam pelaksanaan kegiatan.
b) Pengorganisasian (organizing), kepala madrasah bertanggung jawab untuk mengelola dan mengatur kegiatan di madrasah agar dapat mencapai tujuan secara efektif.

c) Pengarahan (directing), proses ini bertujuan untuk membimbing anggota tim dengan memberikan perintah, instruksi, dan motivasi untuk meningkatkan semangat. Selain itu, pengarahan juga mencakup penegakan disiplin dan berbagai upaya lain agar seluruh tenaga pendidik madrasah dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan arahan, peraturan, atau pedoman yang telah ditetapkan.
d) Pengkoordinasian (coordinating), koordinasi adalah kegiatan yang bertujuan untuk menghubungkan tenaga pendidik madrasah dengan tanggung jawab mereka, sehingga menciptakan keseimbangan dalam pengambilan keputusan dan pembentukan kebijakan, serta mencegah konflik di lembaga.
e) Pengawasan (controlling), pengawasan adalah kegiatan yang dilakukan untuk memastikan bahwa pelaksana pekerjaan dan hasil yang dicapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kegiatan ini meliputi memberikan perintah, memberikan bimbingan, dan menegakkan ketentuan-ketentuan lain yang relevan.

d. Kualifikasi Kepala Madrasah

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2007 ada beberapa standar kualifikasi dan keputusan yang harus dimiliki oleh kepala madrasah/sekolah, adapun kualifikasi itu ialah:

1) Kualifikasi Kepala Sekolah/Madrasah terdiri atas Kualifikasi Umum, dan Kualifikasi Khusus, secara umum sebagai berikut:

a) Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau Diploma (D-IV) Kependidikan dan Non kependidikan pada Perguruan Tinggi yang terakreditas.
b) Pada waktu diangkat sebagai kepala madrasah kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun.
c) Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-kanak/Raudhatul Athfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun di TK/RA.

d) Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non-PNS desertakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.

2) Kualifikasi Khusus Kepala Sekolah/Madrasah di SMP/MTs meliputu:

a) Berstatus sebagai guru SMP/MTs.

b) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMP/MTs.

c) Memiliki sertifikat kepala SMP/MTs yang diterbikan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.

4. Profesionalitas Guru PAI

a. Pengertian Profesionalitas Guru

Secara etimologi profesi berasal dari kata *profession* yang berarti pekerjaan. Professional artinya orang yang ahli atau tenaga ahli. *Professionalism* artinya sifat professional (Shadily, 1990). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah professional ditemukan sebagai beriku: profesi adalah biang pekerjaan yang dilandasi Pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan) tertentu. Professional adalah (1) bersangkutan dengan profesi, (2) memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya, (3) mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya (Depdiknas, 2005).

Lebih lanjut Sutiono (2021), menjelaskan profesionalitas adalah suatu sebutan terhadap kualitas sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melakukan tugas-tugasnya. Guru mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya, dan belajar dari pengalamannya. Artinya, harus selalu ada waktu bagi guru untuk melakukan refleksi dan koreksi terhadap apa yang telah dilakukan. Untuk dapat belajar dari pengalaman, ia harus mengetahui mana yang benar dan salah, serta dampak baik dan buruknya terhadap proses belajar siswa (Fanreza, 2018).

Dengan demikian, penulis menyimpulkan bahwa profesionalitas adalah gambaran dari diri seseorang yang mencerminkan sikap dan perilaku yang berkompeten di tempat kerja yang mampu menempatkan etika, kualitas kerja, dan tanggung jawab di atas segalanya. Menurut Amin (2008), mendefenisikan guru merupakan seseorang yang memiliki profesi mengajar atau memberikan

pengajaran di sekolah dan bertanggung jawab dalam mendidik anak sebagai manusia yang dewasa dalam menggunakan ilmu, akal, sikap dan spiritual. Selanjutnya defenisi guru dalam bahasa Arab adalah mua'allimat/ustadz yang berarti orang yang bekerja sebagai pengajar/orang yang mengajar (Suprihatiningrum, 2013). Guru dijelaskan dalam UU No. 20 Tahun 2003, dirumpunkan kedalam kata pendidik, yakni pendidik adalah tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi sebagai guru, dosen, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lainnya disesuaikan dengan bidang keahliannya serta turut berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa guru adalah sebuah profesi yang bertugas mendidik dan memberikan pengajaran kepada peserta didik dengan menggunakan ilmu, akal, dan sikap spiritual yang dimilikinya. Menurut Usman (2013), profesionalitas guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi tinggi dengan menggunakan keahlian yang dimilikinya. Kunandar (2014) mendefenisikan profesionalitas guru sebagai kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi stnadar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Dengan demikian, penulis menyimpulkan profesionalitas guru adalah seorang pengajar yang dimana mereka mampu menunjukkan sikap dan sifat yang berkompeten dan menjaga kode etik dalam melaksanakan tugasnya.

b. Standar Profesional Guru

Adapun standar acuan profesionalitas yang telah ditetapkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, PP 74 Tahun 2008 dan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007, yaitu berpendidikan akademis S-1 atau D-IV dan telah lulus uji kompetensi (pedagodik, personal, sosial, dan professional) melalui proses sertifikasi. Setelah dinyatakan layak akan mendapatkan sertifikat pendidik sebagai bukti pengakuan profesionalitas guru tersebut.

c. Karakteristik Guru Profesional

Karakteristik guru profesional menurut (Sanjaya, 2005) antara lain:

1) Sehat jasmani rohani

Dalam menjalankan tugas pengajaran, kondisi fisik serta mental yang memungkinkan dapat membuat seorang guru lebih mudah dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik. Karena, seorang pendidik merupakan petugas lapangan dalam hal pendidikan sehingga kesehatan jasmani adalah faktor yang akan menentukan lancar dan tidaknya proses pendidikan. Guru yang menderita penyakit menular tentu akan sangat membahayakan bagi peserta didik.

Sedangkan yang dimaksud dengan sehat rohani adalah menyangkut masalah rohaniah yang sangat berhubungan dengan masalah moral yang baik, luhur, dan tinggi. Seorang guru harus mempunyai moral yang baik agar dapat menjadi teladan bagi peserta didiknya. Sifat yang dimaksud dalam moral atau budi luhur antara lain jujur, adil, bijaksana, pemaaf, tidak mementingkan diri sendiri, serta menjauhi perbuatan tercela.

2) Menguasai kurikulum

Seorang pendidik atau guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran hendaknya mengacu pada kurikulum yang berlaku atau yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Kurikulum yang dimaksud adalah serangkaian rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan, pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Dengan adanya kurikulum ini diharapkan seorang pendidik dapat mengetahui arah mengajar yang baik sesuai dengan perkembangan pola pikir peserta didik.

3) Menguasai materi yang diajarkan

Dalam sebuah pembelajaran, penguasaan materi seorang pendidik sangat berpengaruh pada penyampaian informasi kepada peserta didik. Karena apabila pendidik tidak menguasai materi yang dia sampaikan maka dalam penyampaian materi atau informasi tidak dapat dilakukan secara efektif dan dapat menghambat siswa dalam pemahaman materi yang dia ajarkan.

4) Terampil menggunakan berbagai metode pembelajaran

Metode pengajaran merupakan salah satu unsur penting dalam penyampaian materi pembelajaran kepada peserta didik. Karena, dengan metode dan strategi yang tepat dapat mendorong semangat peserta didik untuk lebih giat

dalam belajar dan juga dapat lebih mudah memahami apa yang disampaikan oleh pendidik. Selain metode, kondisi, suasana kelas serta psikologis anak juga harus diperhatikan oleh seorang pendidik.

5) Berperilaku baik

Perilaku yang baik merupakan salah satu syarat penting yang harus dimiliki oleh seorang pendidik. Karena, dengan adanya moral (perilaku baik) pendidik mampu mengontrol kelakuan atau sikap saat mengajar sehingga tidak adanya perbuatan atau sikap yang tidak diinginkan saat mengajar.

6) Memiliki kedisiplinan yang baik

Seorang pendidik hendaknya disiplin dalam menjalankan tugas yang dia jalankan. Seorang pendidik diharapkan juga dapat memanajemen waktu secara tepat. Hal ini bertujuan agar kedisiplinan seorang guru dapat menjadi teladan bagi peserta didiknya.

Dari penjelasan mengenai karakteristik guru professional di atas, penulis menyimpulkan bahwa guru yang professional ialah guru yang sehat jasmani (tidak memiliki penyakit menular) dan sehat rohaniah (memiliki kejujuran, bijaksana, pemaaf, dan tidak mementingkan diri sendiri), mampu menguasai kurikulum sebagai acuan pembelajaran, menguasai materi yang diajarkan, terampil dalam menggunakan berbagai metode pembelajaran, dapat mengontrol emosi dengan baik serta memiliki kedisiplinan yang baik.

d. Kompetensi Guru Profesional PAI

Sebagaimana yang ditegaskan oleh Arif Firdaus dalam buku Sidiq (2018) yang berjudul “Etika & Profesi Keguruan” bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru sebagaimana tertuang dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pada bab 4 bagian ke satu pasal 10 ayat (1) dijelaskan bahwa kompetensi guru meliputi: kompetensi pedagogik, potensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

1) Kompetensi pedagogik

Sesuai dengan Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 10 ayat (1), dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran dan pelaksanaan

pembelajaran, evaluasi pembelajaran, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

Kemampuan merencanakan pembelajaran dilihat dari beberapa indikator, yaitu:

a) Perumusan tujuan pembelajaran.
b) Pemilihan dan pengorganisasian materi ajar.
c) Pemilihan sumber belajar atau media pembelajaran.
d) Metode pembelajaran.
e) Rencana penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran.
f) Rencana penilaian yang sesuai dilengkapi dengan instrument penilaian.

Sedangkan kemampuan melaksanakan pembelajaran dapat dilihat dari beberapa indikator, yaitu:

a) Kegiatan pembelajaran.
b) Membuka pembelajaran.
c) Kegiatan inti pembelajaran.
d) Penutup.

Kegiatan inti pembelajaran dapat dilihat lagi yaitu:

a) Penguasaan materi pembelajaran.
b) Pendekatan atau strategi pembelajaran.
c) Pemanfaatan sumber belajar.
d) Pembelajaran yang memicu dan memelihara keterlibatan siswa.
e) Penilaian proses belajar.
f) Penggunaan bahasa.

2) Kompetensi kepribadian

Sesuai dengan Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pada Pasal 10 ayat (1), dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantab, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. (Standart Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir b). Dengan demikian, maka guru harus memiliki sikap kepribadian yang mantap, sehingga mampu menjadi sumber inspirasi bagi peserta didik. Guru harus mampu menjadi sumber inspirasi bagi peserta didik. Guru harus mampu menjadi tri-pusat, seperti ungkapan Ki

Hadjar Dewantoro, *"Ing Ngarso Sung Tulodo, Ing Madya Mangun Karso, Tut Wuri Handayani"*. Di depan memberikan teladan, di tengah memberikan karsa, dan di belakang memberikan dorongan atau motivasi.

Hamzah B. Uno menyatakan bahwa kompetensi kepribadian adalah sikap kepribadian yang mantap sehingga mampu menjadi sumber identifikasi bagi subjek yang memiliki kepribadian yang pantas untuk diteladani. Guru sebagai pendidik harus dapat mempengaruhi ke arah proses itu sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan berlaku dalam masyarakat . Tata nilai termasuk norma, etika, moral estestika, dan ilmu pengetahuan, mempengaruhi perilaku etika peserta didik sebagai pribadi dan anggota masyarakat.

Kriteria kompetensi yang melekat pada kompetensi kepribadian guru meliputi:

a) Bertindak dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
c) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantab, stabil, arif dan berwibawa.
d) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan rasa percaya diri.
e) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

3) Kompetensi sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga pendidik, orang tua/ wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. (Standart Nasional Pendidikan, Penjelas Pasal 28 ayat 3 butir d). Hamzah B. Uno menyatakan bahwa kompetensi sosial dimaknai sebagai kemampuan guru dalam berinteraksi sosial, baik dengan peserta didik, sesama guru, kepala sekolah, maupun dengan masyarakat luas.

Guru di mata masyarakat dan peserta didik merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suri tauladan dalam kehidupan sehari-hari. Guru perlu memiliki kompetensi sosial dalam rangka mendukung efektivitas pelaksanaan proses pembelajaran. Melalui kemampuan tersebut, maka hubungan sekolah

dengan masyarakat akan berjalan harmonis sehingga hubungan saling menguntungkan antara sekolah dan masyarakat dapat berjalan sinergis (doni Juna Priansa, 2014: 126-127). Kriteria kompetensi yang melekat pada kompetensi sosial guru meliputi:

a) Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, lata belakang keluarga dan status sosial ekonomi .
b) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga pendidik, orang tua dan masyarakat.
c) Beradaptasi di tempat tugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
d) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulis atau bentuk lain.

4) Kompetensi profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan terintegrasikannya konten pembelajaran dengan penggunaan TIK dan membimbing peserta didik memenuhi Standart Nasional Pendidikan (SNP), penjelasan Pasal 28 ayat 3 Butir c). Dengan demikian, guru harus memiliki pengetahuan yang luas berkenaan dengan bidang studi atau subjek matter yang akan diajarkan serta penguasaan didaktik metodik dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritik, mampu memilih model, strategi, dan metode yang tepat serta mampu menerapkannya dalam kegiatan pembelajaran. Guru pun harus memiliki pengetahuan luas tentang kurikulum serta landasan pendidikan (Hamzah Uno, 2007). Kriteria kompetensi yang melekat pada kompetensi profesional meliputi:

a) Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuwan yang mendukung materi pelajaran yang diampu.
b) Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan.
c) Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik.
d) Menguasai standart kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran atau bidang pengembangan yang di ampu.

e) Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi.
f) Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media, dan berbagai sumber belajar yang relevan.
g) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.

Sedangkan (Mulyasa, 2007) menjabarkan lebih khusus kompetensi profesional guru sebagai berikut:

a) Memahami standart Nasional Pendidikan, yang meliputi: standart isi, standart proses, standart kompetensi lulusan, standart pendidkikan dan tenaga pendidikan, standart sarana dan prasarana, standart pengolahan, standart pembiaya dan standart penilaian pendidikan.
b) Mengembangkan kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, yang meliputi: memahami standart kompetensi dan standart kompetensi dasar (SKKD), mengembangkan silabus menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan pembentukan kompetensi peserta didik, menilai hasil belajar, menilai dan memperbaiki KTSP sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan teknologi dan kemajuan zaman.
c) Menguasai materi standart meliputi: menguasai bahan pembelajaran/bidang studi dan menguasai bahan pendalaman/pengayaan.
d) Mengolah program pembelajaran, meliputi: merumuskan tujuan, menjabarkan kompetensi dasar, memilih dan menggunakan metode pembelajaran, memilih dan menysun prosedur pembelajaran, dan melaksanakan pembelajaran.
e) Mengolah kelas, yang meliputi: mengatur tata ruang kelas untuk pembelajaran dan menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif.
f) Menggunakan media dan sumber pembelajaran yang meliputi: memilih dan menggunakan media pembelajaran, menggunakan alat-alat pembelajaran, menggunakan dan mengolah laboraturium dalam rangka pembelajaran, menggunakan perpustakaan dalam pembelajaran dan menggunakan lingkungan sebagai sumber belajar.

e. Pengertian Pendidikan Agama Islam

Pendidikan agama merupakan kata majemuk yang terdiri dari kata “pendidikan” dan “agama”. Pendidikan secara bahasa berasal dari kata didik,

dengan diberi awalan “pe” dan akhiran ”an”, yang berarti “proses pengubahan sikap dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan” (Syafaat Aat, 2008). Istilah pendidikan ini semula berasal dari bahasa yunani, yaitu *“pedagogie”* yang berarti bimbingan yang diberikan kepada anak. Istilah ini kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris dengan *“education”* yang berarti pengembangan atau bimbingan. Dalam bahasa Arab istilah ini sering diterjemahkan dengan *“tarbiyah”* yang berarti pendidikan (Ramayulis, 2002).

Sedangkan Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Bab 1 Pasal 1 dan 2 ditegaskan, “Pendidikan agama dan keagamaan itu merupakan pendidikan dilaksanakan melalui mata pelajaran atau kuliah pada semua jenjang pendidikan yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan serta membentuk sikap, kepribadian manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, juga keterampilan dan kemampuan peserta didik dalam menyikapi nilai-nilai agama, serta untuk mempersiapkan peserta didik menjadi manusia yang dapat menjalankan dan mengamalkan ajaran agamanya” (Kementerian Hukum, 2015).

Pendidikan Agama Islam memiliki ruang lingkup sangat luas, antara lain menyangkut tentang materi yang bersifat normative (Al-Qur’an), keyakinan atau kepercayaan terhadap eksistensi Tuhan (Aqidah), tata cara norma kehidupan manusia (Syariah/Fiqih), sikap dan perilaku inter dan antar manusia (Akhlak) dan realitas masa lalu (Sejarah/tarikh).

Lebih lanjut, Setiawan & Sormin (2022) mengungkapkan bahwa pendidikan agama Islam adalah suatu proses kegiatan mendidik atau pembinaan kepada anak didik atau peserta didik untuk menyiapkan peserta didik dalam meyakini, memahami, menghayati dan mengamalkan agama Islam melalui kegiatan bimbingan dan pengajaran yang tujuannya untuk mencapai kedewasaan kepribadian yang sesuai dengan ajaran agama Islam yang berdasarkan pada Alquran dan sunnah.

Penulis dapat menyimpulkan bahwa pendidikan agama Islam adalah suatu aktivitas atau usaha-usaha tindakan dan bimbingan yang dilakukan secara sadar dan sengaja serta terencana yang mengarah pada terbentuknya kepribadian anak didik untuk mengenal, menghayati hingga mengimani, bertaqwa dan berakhlak

mulia dalam mengamalkan ajaran agama Islam yang sesuai dengan norma-norma yang ditentukan oleh ajaran agama Islam.

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang dapat menjadi perbandingan maupun acuan bagi peneliti yang akan dilakukan.

1. Aila Khairunnisa (2021) dengan judul "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Serbajadi Lampung Selatan". Berdasarkan hasil penelitian, bahwa peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Muhammadiyah Serbajadi Lampung Selatan meliputi pengarahan, memberi motivasi, dan mengambil keputusan sudah dilakukan cukup baik. Upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam memotivasi meliputi dengan cara sikap disiplin kepada warga sekolah agar dapat mencontohkan dan memberikan penghargaan bagi setiap warga sekolah yang sudah mengharumkan nama sekolah/madrasah MI Muhammadiyah Serbajadi Lampung Selatan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dikaji oleh penulis terletak pada fokus dalam peningkatan yang dilakukan oleh kepala madrasah. Penelitian terdahulu menggambarkan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan yang dimana seluruh kompenen dalam sekolah ikut berpartisipasi dalam pencapaian pendidikan berkualitas. Sedangkan penelitian yang akan dikaji oleh penulis sekarang terletak pada fokus peningkatan profesionalitas guru pendidikan agama islam yang dilakukan oleh kepala madrasah. Berbeda namun ada keterkaitan dalam pelaksanaan kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin di madrasah/sekolah.

2. Nia Sari (2020) dengan judul "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru". Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa tercapainya visi MIN 1 Rejang Lebong yang dirumuskan dengan bunyi terwujudnya siswa/I MIN 1 Rejang Lebong yang islami, berakhlak mulia, cerdas, dan kompeten dengan misi Meningkatkan mutu dan daya saing MIN 1 Rejang Lebong. Dalam perannya sebagai pemimpin guna meningkatkan profesionalitas guru, kepala madrasah di MIN 1 Rejang Lebong menggunakan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan situasional serta memberikan dukungan dan upaya berupa pemberian tugas sesuai dengan bidang keahliannya, mengadakan pembinaan dan pelatihan, serta dengan mengajak para guru bergabung dalam kelompok Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah (KKGMI) kabupaten Rejang Lebong. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dikaji adalah penelitian diatas berfokus pada "Peran" kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru mata pelajaran, sedangkan penelitian yang sedang dikaji oleh penulis lebih menganalisis kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan profseionalitas guru PAI.
3. Muhammad Syaifandi (2024) berjudul "Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Minhajul Haq Purwakarta Tahun Pelajaran 2022-2023". Hasil penelitian mengenai pengembangan kompetensi profesionalisme guru melalui manajemen kepala sekolah dilihat dari pencapaian professional guru di Madrasah Aliyah Minhajul Haq purwakarta dimana guru telah menguasai bahan ajar, guru telah mengelola bahan ajar, guru telah mengelola media atau sumber pembelajaran, guru telah menguasai landasan-landasan pendidikan, guru mengelola interaksi belajar mengajar dengan baik, guru telah mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah dan memahami prinsip-prinsip serta menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis bahwa penelitian terdahulu mengkaji bagaimana manajemen kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di Madrasah Aliyah tersebut. Sedangkan penelitian yang akan dikaji penulis menganalisis lebih dalam terkait

kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan profesionalitas guru PAI yang termasuk di dalamnya berupa bagaimana strategi, gaya kepemimpinan, upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam peningkatan profesionalitas guru PAI secara utuh untuk mencapai tujuan pendidikan.

4. Nur Islami (2024) judul penelitian "Kepemimpinan Kharismatik Kepala Madrasah Dalam meningkatkan Profesionalisme Guru Di MTs Nurul Hidaya Bengkalis". Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya kepemimpinan Kharismatik kepala madrasah sudah terlaksana dengan baik.hal ini dibuktikan dengan mengikutsertakan guru dan karyawan untuk mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Webinar-webinar, Workshop, Penataran dan lain-lain sebagainya. Melaksanakan peran kepala madrasah sebagai seorang pengawasan dan motivator, melaksanakan pertemuan dan evaluasi untuk menyelesaikan masalah serta untuk mencari solusi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah terletak pada gaya kepemimpinan kepala madrasah, penelitian terdahulu telah melaksanakan penelitian lebih awal sehingga muncul ketertarikan untuk menelaah dari apa yang ditemukan yaitu Kharismatik dalam diri kepemimpinan madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru. Sedangkan penelitian penulis belum sama sekali mengetahui gaya kepemimpinan di madrasah seperti apa namun timbul karena permasalahan yang ada penulis tertarik untuk lebih mendalami bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan profesionalitas guru PAI di MTs Ar-Ridha Medan.
5. Mochammad Fahmi (2017) judul penelitian "Pengaruh Supervisi Akademik Dan Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kota Tegal". Hasil penelitian menjelaskan bahwa a) terdapat pengaruh supervisi akdemik kepala sekolah terhadap profesionalitas guru PAI di SMP Negeri se-kota Tegal sebesar 77,9%, b) gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap profesionalitas guru PAI di SMP Negeri se-kota Tegal sebesar 23,8%, c) terdapat pengaruh supervisi akademik dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara simultan terhadap profesionalitas guru PAI SMP Negeri se-kota Tegal sebesar 88,2%. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan

bahwa supervisi akademik dangaya kepemimpinan kepala sekolah dapat dijadikan predictor untuk meningkatkan profesionalitas guru PAI SMP Negeri se-Kota Tegal.Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis adalah bahwa penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis data yang di temukan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Kemudian penelitian terdahulu fokus kajian pada supervisi akademik dan gaya kepemimpinan kepala sekolah pada guru PAI yang dimana mengajarkan mata pelajaran secara keseluruhan dalam satu orang sedangkan penelitian penulis dilakukan dengan beberapa orang guru PAI di dalamnya karena di MTs pelajaran PAI terpisah yaitu fiqih, akidah akhlak, sejarah kebudayaan islam, al-Qur'an dan Hadis.

C. Kerangka Berfikir

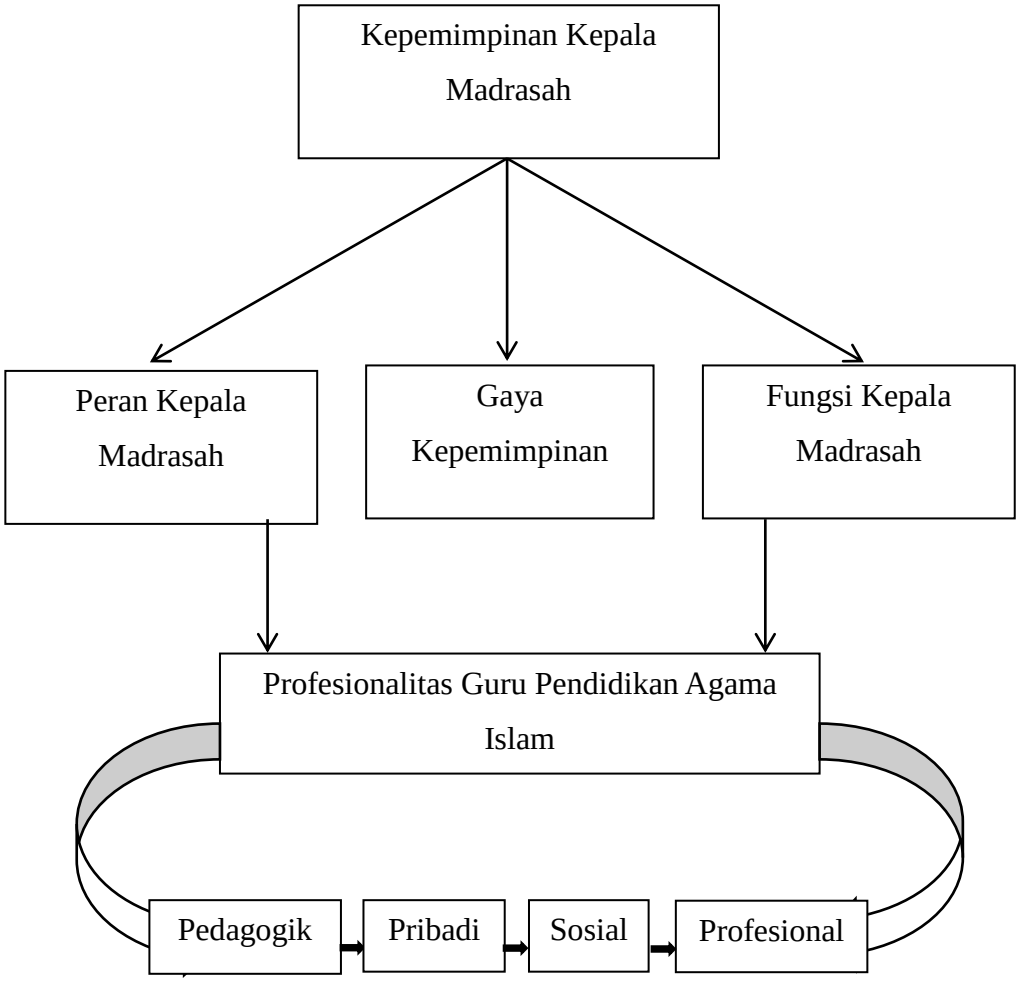
Kerangka pemikiran merupakan gambaran tentang pola hubungan antara konsep atau variable koheren yang merupakan gambaran yang utuh terhadap fokus penelitian. Kerangka pemikiran biasanya dikemukakan dalam bentuk skema atau bagan.

Kepemimpinan kepala madrasah sebagai variabel independen memiliki lima dimensi utama berdasarkan kompetensi yang harus dimiliki: kompetensi kepribadian, manajerial, supervisi, kewirausahaan, dan sosial. Kelima kompetensi ini diimplementasikan melalui berbagai peran kepala madrasah sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator

Profesionalitas guru PAI sebagai variabel dependen memiliki empat dimensi utama berdasarkan kompetensi guru: kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Profesionalitas ini dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, termasuk kepemimpinan kepala madrasah.

Hubungan antara kedua variabel ini bersifat kausal, dimana kepemimpinan kepala madrasah yang efektif akan berdampak positif terhadap peningkatan profesionalitas guru PAI melalui berbagai strategi seperti menciptakan iklim kondusif, memberikan motivasi, melaksanakan supervisi, menyediakan fasilitas pengembangan, dan membangun komunikasi efektif. Untuk mempermudah sebuah alur pikiran dan jalan penelitian, maka peneliti

menggambarkan sebuah kerangka pemikiran sebagai arah sesuai dengan topic pembahasan penelitian, sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif analitik. Penelitian dengan pendekatan kualitatif merupakan penelitian yang menganalisis suatu kasus atau masalah spesifik saat ini dengan mengandalkan kepercayaan pribadi berdasarkan fakta-fakta dan data historis yang ada, lalu fakta dan data tersebut ditanggapi, sikumpulkan dianalisis, serta diinterpretasikan (Nueman, 2014).

Penelitian dengan pendekatan kualitatif juga menggunakan deskriptif analitik. Menurut Bogdan dan Taylor yang dikutip oleh (Moleong, 2006) penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif analitik yaitu metode penelitian yang digunakan untuk menganalisa dan menjelaskan data dengan mendeskripsikannya melalui bentuk kata-kata tertulis maupun lisan dari informan atau hasil observasi atas kejadian yang diamati. Menurut (Sugiyono, 2013) pendekatan tersebut membantu penelitian kualitatif dalam mendapatkan data secara lebih mendalam dan mengandung makna. Pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan deskriptif analitik dikarenakan beberapa pertimbangan, yaitu penelitian ini dapat menggambarkan dan menguraikan permasalahan berupa kata-kata, penalaran, maupun gambar. Bentuk penelitian deskriptif analitik antara lain:

1. Menggunakan pendekatan kronologis yang menguraikan peristiwa yang dijelaskan secara sistematis mengenai pengalaman, pandangan, dan pengetahuan seseorang, serta hasil pengamatan atas suatu kejadian.
2. Memfokuskan dan menyempitkan pembahasan. Laporan ats hasil penelitian dideskripsikan dari beberapa kejadian berdasarkan deskriptif tertentu.

Menurut Sugiyono, penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti berperan sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, analisis data bersifat induktif, serta hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi (Sugiyono, 2020).

Berdasarkan kedua pendapat tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam mengoptimalkan profesionalitas guru PAI melalui data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh gambaran yang komprehensif terkait fenomena yang diteliti sesuai dengan kondisi nyata di lapangan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi pelaksanaan penelitian ini adalah di MTs Ar-Ridha Medan Jalan Platina Raya Lingkungan 21, Rengas Pulau, Kec. Medan Marelan, Kota Medan, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Kegiatan penelitian ini akan dilakukan pada semester ganjil tahun ajaran (2025-2026).

C. Sumber Data Penelitian

Diperoleh sumber data penelitian terbagi menjadi dua yaitu, data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut Sugiyono yang dikutip dalam (Usunier, J-C., & Lee, 2019) “Data primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam pengumpulan data, peneliti secara langsung mengumpulkan data dari sumber pertama atau tempat yang menjadi objek dilakukannya penelitian”. Maka sumber data primer pada penelitian ini adalah kepala madrasah, waka kurikulum, siswa dan guru PAI di MTs Ar-Ridha Medan. Dari narasumber tersebut, peneliti ingin menggali:

a) Peneliti ingin mengetahui bagaimana strategi kepala madrasah dalam mengoptimalkan profesionalitas guru PAI di MTs Ar-Ridha Medan.
b) Peneliti ingin mengetahui model kepemimpinan apa yang digunakan di MTs Ar-Ridha Medan.
c) Peneliti ingin mengetahui apa saja program yang dilakukan kepala madrasah dalam mengoptimalisasikan profesionalitas guru PAI di MTs Ar-Ridha Medan.

Oleh karena itu, data primer adalah data utama yang diperoleh peneliti

untuk memberikan informasi secara langsung, akurat dan detail. Adapun data-data tersebut diperoleh oleh peneliti berasal dari obyek penelitian yang bersangkutan langsung melalui hasil yang diperoleh dari observasi, wawancara secara langsung, dan dokumentasi.

2. Data Sekunder

Data sekunder atau data pendukung adalah data yang berada dalam pustaka (Sugiyono, 2020), adapun sumber data pendukung yang diperoleh peneliti dalam penelitian ini ialah dokumen-dokumen resmi milik MTs Ar-Ridha Medan yang berkaitan dengan penelitian ini.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah atau prosedur dalam menjalankan penelitian agar dapat memperoleh sebuah data yang dibutuhkan. Teknik dalam pengumpulan data terdiri dari observasi, wawancara dan dokumentasi (Sugiyono, 2020).

1. Observasi (*Observation*)

Menurut marshall dalam (Sugiyono, 2020) melalui observasi seorang peneliti belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku itu sendiri. Berdasarkan pengertian tersebut, observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan cara mengamati tingkah laku, peristiwa, atau mencatat ciri-ciri fisik dalam suatu suasana alam.

Adapun jenis observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi non partisipatif, dimana peneliti hanya sebagai pengamat saja. Teknik peran ini digunakan untuk melengkapi dan menguji hasil wawancara dengan informan yang dikehendaki peneliti. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data keadaan madrasah, suasana kerja di madrasah, profesionalitas guru PAI, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar yang dilakukan guru PAI, serta strategi kepala madrasah dalam mengoptimalkan profesionalitas guru PAI.

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan proses keterangan dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka dengan orang yang diwawancarai untuk mendapatkan informasi yang kongkrit terkait permasalahan yang diteliti. Hal ini sejalan dengan pendapat Menurut Estarberg dalam (Sugiyono, 2020) wawancara merupakan pertemuan

dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikontruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

a. Wawancara Berstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Ar-Ridha Medan dengan mengajukan beberapa pertanyaan secara sistematis dan pertanyaan yang diajukan telah disusun sebelumnya.
b. Wawancara tidak berstruktur adalah wawancara dengan mengajukan beberapa pertanyaan secara lebih luas dan leluasa tanpa terikat oleh susunan pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya. Biasanya pertanyaan muncul secara spontan sesuai dengan perkembangan situasi dan kondisi ketika melakukan wawancara. Dengan teknik ini diharapkan terjadi komunikasi langsung, luwes dan fleksibel serta terbuka, sehingga informasi yang didapat lebih banyak dan luas.

3. Dokumentasi (*Documentation*)

Dokumentasi merupakan salah satu sumber terpenting bagi peneliti dalam pengumpulan data secara kualtitatif. Menurut (Sugiyono, 2020) Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life stori*es), cerita, biografi, peraturan dan kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya, foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya, karya seni yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

Metode ini dilakukan untuk memperoleh data tentang: Letak geografis MTs Ar-Ridha Medan, dasar dan tujuan pendidikan, struktur organisasi, sarana dan prasarana, RPP guru PAI, rencana kerja kepala madrasah, program kerja kepala madrasah, sertifikasi pendidik guru PAI. Data yang peneliti gunakan adalah data yang diperoleh dari dokumen dan arsip yang ada dikantor Tata Usaha MTs Ar-Ridha Medan.

E. Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2020) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam

kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Analisis data bertujuan untuk mempermudah seseorang dalam memahami dan membaca apa yang ditulis oleh peneliti. Analisis data dimulai dari hasil wawancara, pengamatan dan dokumentasi, kemudian diklasifikasikan masalahnya sampai pada penyajian, penelitian ini bersifat kualitatif, oleh karena itu analisis data yang digunakan yaitu:

1. Reduksi data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan (Sugiyono, 2020).

Kegiatan yang dilakukan pada tahap ini adalah mengidentifikasi data, kemudian diklarifikasikan menjadi beberapa kategori yaitu, mengenai: strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam mengoptimalkan profesionalitas guru PAI, implementasi program yang dibuat oleh kepala madrasah dalam mengoptimalkan profesionalitas guru PAI, dan apa saja kendala yang dialami oleh kepala madrasah dalam mengoptimalisasikan profesionalitas guru PAI. Selanjutnya membuat ringkasan, mengkode, menelusuri tema dan menulis memo (Tanzeh, 2009: 16).

Kemudian data yang diperoleh disederhanakan dan diseleksi relevansinya dengan masalah penelitian, sedangkan data yang tidak diperlukan dibuang, proses ini berlanjut sampai proses pengumpulan data di lapangan berakhir, bahkan sampai pada saat pembuatan laporan sehingga tersusun secara lengkap.

2. Penyajian data

Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Dalam penelitian kualitatif, yang sering digunakan dalam menyajikan data adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan mendisplay data maka akan mempermudah untuk memahami apa yang terjadi (Sugiyono, 2020).

Kegiatan yang dilakukan pada tahap ini adalah mengorganisasikan data

yang sudah di reduksi. Dan data tersebut mula-mula disajikan terpisah antara suatu tahap dengan tahap yang lain. Tetapi setelah data terakhir direduksi maka keseluruhan data dirangkum dan disajikan secara terpadu. Dengan melihat penyajian data, maka dapat dipahami bahwa apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan (Sugiyono, 2009: 341).

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dan verifikasi yaitu menarik kesimpulan dan menentukan kebenaran dari hasil penelitian yang telah dikaji, menurut Sugiyono dalam (Rika Widianita, 2023), setelah data direduksi dan disajikan dalam bentuk yang lebih mudah dipahami, selanjutnya peneliti menarik kesimpulan dan memverifikasi data tersebut serta membandingkan teori-teori yang relevan dengan penelitian.

F. Teknik Keabsahan Data

Teknik keabsahan data dalam penelitian kualitatif ini menggunakan triangulasi data untuk menguji keabsahan data yang terdiri dari tiga aspek, yaitu sebagai berikut :

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Sebagai contoh, untuk menguji kredibilitas data tentang gaya kepemimpinan seseorang, maka pengumpulan dan pengujian data yang telah diperoleh dilakukan ke bawahan yang dipimpin, ke atasan yang menugasi, dan ke teman kerja yang merupakan kelompok kerjasama. Data dari ke tiga sumber tersebut, tidak bisa dirata-ratakan seperti dalam penelitian kuantitatif, tetapi dideskripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sarna, yang berbeda, dan mana spesifik dari tiga sumber data tersebut. Data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (member cheek) dengan tiga sumber data tersebut (Sugiyono, 2020).

Dalam penelitian ini triangulasi dilakukan dengan cara menanyakan pertanyaan mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam mengoptimalkan profesionalitas guru PAI kepada kepala madrasah, kemudian peneliti menanyakan

hal yang sama kepada sumber yang berbeda seperti guru PAI dan Waka Kurikulum untuk menguji apakah jawaban yang diberikan kepala madrasah relevan dengan jawaban oleh guru PAI maupun waka kurikulum.

2. Triangulasi Teknik

Menurut Sugiyono (2020), triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner. Bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut, menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Atau mungkin semuanya benar, karena sudut pandangnya berbeda-beda.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Penelitian

1. Sejarah Latar Belakang Yayasan Pendidika Islam Ar-Ridha Medan

Yayasan Pendidikan Islam Ar-Ridha didirikan pada, 13 Desember 1991. Yayasan pendidikan ini beralamatkan di Jalan Platina Raya Lingkungan 21 Kelurahan Rengas pulau Kecamatan Medan Marelan Kota Medan Provinsi Sumatera Utara. Lembaga Pendidikan ini sudah berdiri 34 tahun yang mengelola jenjang Pendidikan MDTA, SD, dan MTs. Lembaga pendidikan ini dikelola oleh yayasan yang merupakan wakaf ummat, maka penyelenggara merupakan swadaya masyarakat setempat.

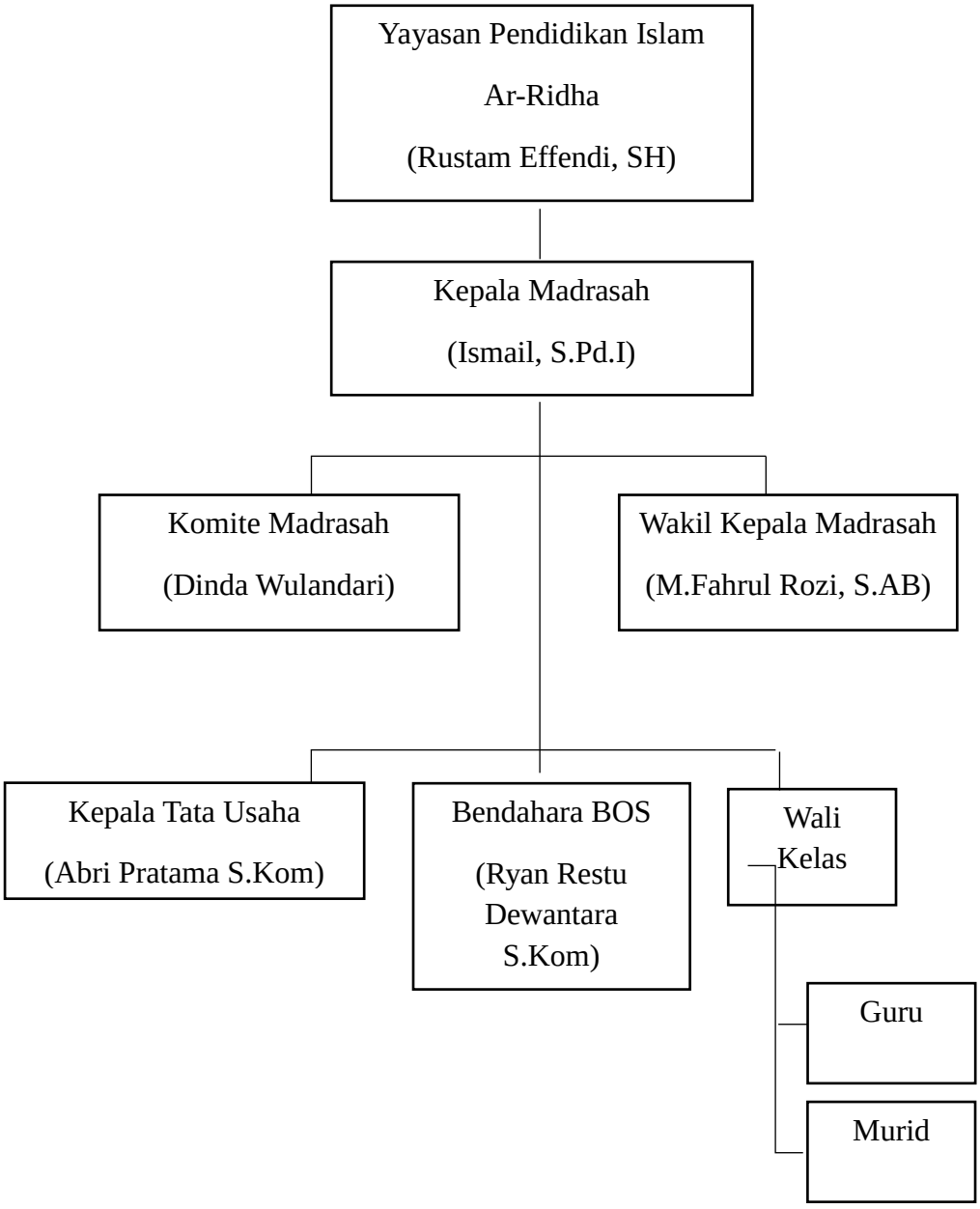
Sejak awal berdiri Lembaga Pendidikan ini mengelola madrasah atau sering disebut MDTA sejak tahun 1991, lalu Lembaga Pendidikan ini mengelola jenjang tingkat SD awal tahun 2000-an, dan pada tahun 2018 maka berdiri Madrasah Tsanawiyah Ar-Ridha atau disebut MTs. Berawal dari 2 kelas pada tahun 2018, lamban laun terus meningkat saat ini hingga 10 kelas yang siswa setiap tahun meningkat berkat kerja keras dan dedikasi dari unsur pihak terkait pimpinan sekolah, dewan guru, dan pengurus Yayasan. Madrasah ini bertujuan untuk mencetak generasi muda yang berakhlakul karimah, berwawasan agama luas, menciptakan generasi qur'ani dan tentunya berketerampilan untuk menghadapi tantangan zaman.

2. Profil MTS Ar-Ridha Medan

Nama Madrasah	: MTs Ar-Ridha Medan
Nomor Statistik Madrasah	: 121212710098
NPSN	: 69994651
NPWP	: 03.060.0644.4 – 112.000
Alamat Madrasah	: Jln. Platina Raya Lingkungan 21 kel. Rengas Pulau
Kec	: Medan Marelan.
Kode Pos	: 20255
Kode Madrasah	: 02-15-84
Luas Tanah	: 2373

Email	: mts.arridha266@gmail.com
Status Madrasah	: Swasta
Organisasi Penyelenggara	: Yayasan Pendidikan Islam Ar-Ridha
Tahun Berdiri	: 2018
Izin Operasional	: Nomor 2 Tahun 2019
Akreditasi	: B

Struktur Organisasi Madrasah



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Madrasah

Daftar Wali Kelas

NO	KELAS	WALI KELAS
1	VII-A {Laki-laki}	Nanda Satria, S.Pd
2	VII-B {Laki-laki)	Frisca Andini, S.Pd
3	VII-A {Perempuan}	Izky Triscya Putri, S.Pd., M.Pd
4	VII-B {Perempuan}	Mauliddya Purnama Sari, S.Pd
5	VIII-A	Nur Hayati, S.Pd
6	VIII-B	Febrianto, S.Sos
7	VIII-C	Niluh Ramadhani, S.Pd
8	IX-A	Rita Zahara, S.Pd
9	IX-B	Asri Widya Lestari, S.Pd.I
10	IX-C	Khairunnisa, S.Pd

Tabel 4.1 Daftar Wali Kelas

Daftar Jumlah Siswa Mts Ar-Ridha Medan
Tahun Pelajaran 2025/2026

NO	KELAS	LK	PR	JLH
1	VII {A-B}	60	61	121
2	VIII {A-C}	55	32	87
3	IX {A-C}	36	55	91
JLH Keseluruhan		**151**	**146**	**299**

Tabel 4.2 Daftar Jumlah Siswa

3. Visi dan Misi MTs Ar-Ridha Medan

a. Visi

Terwujudnya madrasah yang berkualitas, bermartabat dengan menghasilkan siswa yang cerdas, terampil, beriman, dan berakhlakul karimah serta cinta tanah air.

b. Misi

1) Mewujudkan pendidikan bernuansa Islami dengan menciptakan lingkungan yang agamis di Madrasah.
2) Menyelenggarakan pendidikan dengan pembelajaran aktif, kreatif dan menyenangkan.
3) Menanamkan nilai-nilai Ibadah Shalat dan kandungan Al-Qur'an dalam kehidupan siswa di lingkungan sekolah maupun di dalam kehidupan sehari-hari.
4) Menanamkan nilai karakter, memberikan contoh dengan menyambut dan menyalami siswa-siswi baru tiba di madrasah serta memberikan senyum dan sapa.
5) Menumbuhkan rasa cinta tanah air dengan semangat gotong-toyong, kerja sama dan saling menghargai.

4. Motto MTs Ar-Ridha Medan

1) Good Faith / Akidah yang Bersih.
2) Right Devation / Ibadah yang Benar.
3) Strong Character / Akhlak yang Kokoh.
4) Independent / Mandiri.
5) Thingking Brilliantly / Berpengetahuan Luas.
6) Physical Power / Tubuh yang Kuat.
7) Continence / Menahan nafsu.
8) Well Organized / Teratur dalam Suatu Urusan.
9) Good Time Management / Pandai Menjaga Waktu.
10) Giving Contribution / Bermanfaat Bagi Orang Lain.

5. Sarana dan Prasarana MTs Ar-Ridha Medan

Sarana dan Prasarana MTs Ar-Ridha Medan

No	Nama Prasarana	Panjang	Lebar
1	Aula	15	10
2	Gudang	4	3
3	Ruang Kelas VII-A Perempuan	8	8
4	Ruang Kelas VII-B Perempuan	8	8
5	Ruang Kelas VII-A Laki-Laki	8	8
6	Ruang Kelas VII-B Laki-Laki	8	8
7	Kantin Sekolah	4	3
8	Lab Komputer	8	8
9	Masjid	-	-
10	Ruang Kepala Sekolah	4	4
11	Ruang Perpustakaan	8	8
12	Ruang Tata Usaha	4	4
13	Ruang BK	4	3
14	Ruang Guru	8	8
15	Ruang Lab	8	8
16	UKS	3	3
17	Ruang Kelas VIII-A	8	8
18	Ruang Kelas VIII-B	8	8
19	Ruang Kelas VIII-C	8	8

20	Ruang Kelas IX-A	8	8
21	Ruang Kelas IX-B	8	8
22	Ruang Kelas IX-C	8	8
23	Kamar Mandi Murid / Guru	2	2

Tabel 4.3 Sarana dan Prasarana MTs Ar-Ridha Medan

6. Denah Lokasi MTs Ar-Ridha Medan

Madrasah Tsanawiyah Swasta Ar-Ridha Medan terletak di Jl. Platina Raya Lingkungan 21 Kel. Rengas Pulau Kec. Medan Marelan. Berikut denah lokasi MTs Ar-Ridha Medan:

Denah Lokasi MTs Ar-Ridha Medan

Gambar 4.2 Denah Lokasi MTs Ar-Ridha Medan

B. Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan dengan melakukan observasi dan wawancara terhadap Kepala Madrasah, Wakasek, guru PAI dan siswa di MTs Ar-Ridha Medan penelitian ini berfokus pada Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mengoptimalkan profesionalitas guru PAI. Wawancara dilakukan menggunakan instrumen yang telah disiapkan sebelumnya, mencakup berbagai aspek terkait kepemimpinan Kepala Madrasah.

Observasi dan wawancara dilakukan dengan mengamati langsung lokasi MTs Ar-Ridha, strategi Kepala Madrasah, efektivitas program, serta kendala yang dihadapi Kepala Madrasah dalam mengoptimalkan profesionalitas guru PAI. Selain itu dokumentasi juga dilakukan dengan mengumpulkan berbagai data visual seperti gambar dan catatan terkait kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mengoptimalkan profesionalitas guru di MTs Ar-Ridha Medan.

1. Analisis Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengoptimalkan Profesionalitas Guru PAI di MTs Ar-Ridha Medan

Strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam mengoptimalkan profesionalitas guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di MTs Ar-Ridha Medan menunjukkan adanya pola kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada aspek administratif, tetapi juga pada pengembangan kualitas sumber daya manusia secara menyeluruh. Kepala madrasah berperan sebagai pemimpin yang mampu mengarahkan, membina, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kompetensi guru. Hal ini terlihat dari berbagai pendekatan yang dilakukan, baik melalui komunikasi, pembinaan, supervisi, maupun pemberian motivasi secara berkelanjutan.

Kepemimpinan yang diterapkan cenderung bersifat fleksibel dan menyesuaikan dengan kondisi guru yang beragam. Pendekatan ini dilakukan dengan tujuan agar setiap guru dapat berkembang sesuai dengan kemampuan dan potensi yang dimilikinya. Kepala madrasah tidak hanya memposisikan diri sebagai pemberi instruksi, tetapi juga sebagai mitra kerja bagi guru dalam mengembangkan proses pembelajaran. Hubungan yang terjalin antara kepala

madrasah dan guru bersifat komunikatif, terbuka, dan saling mendukung, sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah yang disamarkan dengan inisial I.S. menunjukkan bahwa strategi utama yang diterapkan adalah melibatkan guru dalam setiap proses pengambilan keputusan serta memberikan ruang bagi mereka untuk berkembang secara profesional. I.S. menyampaikan:

> "Dalam mengelola guru, saya tidak hanya berperan sebagai pemimpin yang memberikan arahan, tetapi juga berusaha melibatkan mereka dalam setiap kegiatan yang berkaitan dengan pembelajaran. Guru diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat, kendala yang dihadapi, serta ide-ide yang dapat dikembangkan dalam proses pembelajaran. Dengan cara seperti ini, guru tidak merasa hanya sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai bagian penting dalam pengembangan sekolah. Selain itu, saya juga selalu berusaha membangun komunikasi yang baik, baik dalam forum resmi maupun secara langsung, sehingga saya bisa mengetahui kondisi guru secara lebih mendalam. Dengan komunikasi yang baik, setiap permasalahan dapat diselesaikan secara bersama-sama dan solusi yang diambil juga lebih tepat."

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kepala madrasah menerapkan strategi kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif. Keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap rasa tanggung jawab dan motivasi kerja guru. Guru merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam kemajuan sekolah, sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan profesionalitasnya.

Pendekatan komunikasi yang dilakukan juga menjadi salah satu kunci dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Komunikasi tidak hanya dilakukan secara formal melalui rapat, tetapi juga secara informal, sehingga kepala madrasah dapat memahami kondisi guru secara lebih personal. Hal ini memungkinkan kepala madrasah untuk memberikan solusi yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing guru.

Strategi lain yang diterapkan adalah memberikan kebebasan kepada guru dalam mengembangkan metode pembelajaran. Kepala madrasah tidak membatasi kreativitas guru selama tetap berada dalam kerangka kurikulum yang berlaku. Kebebasan ini bertujuan untuk mendorong inovasi dalam proses pembelajaran sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.

Hal tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah yang disamarkan dengan inisial A.W.L., yang menyampaikan:

> "Kepala madrasah memberikan kebebasan kepada guru dalam mengembangkan metode pembelajaran, selama masih sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Guru tidak dibatasi dalam menggunakan pendekatan tertentu, justru didorong untuk lebih kreatif dan inovatif. Selain itu, kepala madrasah juga sering mengadakan diskusi bersama guru untuk membahas berbagai hal yang berkaitan dengan pembelajaran. Dalam diskusi tersebut, guru dapat menyampaikan pendapat maupun kendala yang dihadapi, sehingga solusi yang diambil merupakan hasil kesepakatan bersama. Pendekatan seperti ini membuat guru merasa lebih dihargai dan memiliki semangat untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran."

Kebebasan yang diberikan kepada guru menunjukkan bahwa kepala madrasah menerapkan strategi kepemimpinan yang mendorong inovasi dan kreativitas. Guru diberikan kepercayaan untuk mengembangkan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Kepercayaan ini menjadi salah satu faktor yang meningkatkan rasa tanggung jawab guru terhadap tugas yang diemban.

Diskusi yang dilakukan secara rutin juga menjadi sarana bagi guru untuk menyampaikan berbagai permasalahan yang dihadapi. Melalui diskusi tersebut, kepala madrasah dapat mengetahui kondisi aktual di lapangan dan memberikan solusi yang tepat. Pendekatan ini mencerminkan adanya kepemimpinan yang bersifat demokratis, di mana keputusan diambil berdasarkan musyawarah bersama.

Selain komunikasi dan kebebasan dalam berinovasi, kepala madrasah juga menerapkan strategi supervisi sebagai upaya dalam meningkatkan profesionalitas guru. Supervisi dilakukan secara berkala untuk memantau dan mengevaluasi proses pembelajaran di kelas. Kegiatan ini tidak hanya bertujuan untuk menilai, tetapi juga untuk memberikan pembinaan kepada guru.

Hasil wawancara dengan guru PAI yang disamarkan dengan inisial T.H. menunjukkan bahwa supervisi yang dilakukan memiliki dampak positif terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. T.H. mengungkapkan:

> "Supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah memang rutin dilaksanakan, tetapi yang kami rasakan, supervisi tersebut bukan untuk mencari kesalahan, melainkan lebih kepada pembinaan. Setelah supervisi biasanya ada diskusi yang membahas kelebihan dan kekurangan dalam proses pembelajaran yang telah dilakukan. Dari situ kami mendapatkan masukan yang sangat membantu untuk memperbaiki cara mengajar. Selain

> itu, kepala madrasah juga memberikan arahan mengenai bagaimana cara meningkatkan kualitas pembelajaran agar lebih menarik dan mudah dipahami oleh siswa. Dengan adanya supervisi seperti ini, kami merasa terbantu dalam mengembangkan kemampuan sebagai guru."

Supervisi yang dilakukan secara pembinaan memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan profesionalitas guru. Guru tidak merasa diawasi secara negatif, tetapi justru mendapatkan dukungan untuk memperbaiki kualitas pembelajaran. Pendekatan ini menciptakan suasana yang nyaman bagi guru untuk berkembang.

Strategi lain yang diterapkan adalah pemberian motivasi secara berkelanjutan kepada guru. Kepala madrasah menyadari bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan profesionalitas guru. Motivasi diberikan baik secara langsung maupun melalui kegiatan formal seperti rapat dan evaluasi.

Motivasi yang diberikan tidak hanya bersifat umum, tetapi juga disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan guru. Kepala madrasah berusaha untuk menumbuhkan kesadaran dalam diri guru mengenai pentingnya profesionalitas dalam menjalankan tugas. Upaya ini bertujuan untuk mendorong guru agar tidak hanya bekerja sebagai rutinitas, tetapi juga sebagai bentuk tanggung jawab profesional.

Selain itu, kepala madrasah juga mendorong guru untuk mengikuti pelatihan dan kegiatan pengembangan profesional. Pelatihan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru sesuai dengan perkembangan pendidikan yang terus berubah. Meskipun terdapat keterbatasan dalam pelaksanaannya, upaya ini tetap dilakukan sebagai bentuk komitmen dalam meningkatkan kualitas guru.

Kedisiplinan juga menjadi salah satu aspek yang ditekankan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru. Guru dituntut untuk melaksanakan tugas dengan baik, termasuk dalam hal administrasi pembelajaran. Kepala madrasah memberikan perhatian khusus terhadap kelengkapan perangkat pembelajaran sebagai salah satu indikator profesionalitas guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah mencakup berbagai aspek yang saling berkaitan, mulai dari komunikasi, motivasi, supervisi, hingga pengembangan profesional.

Strategi tersebut dilakukan secara terintegrasi untuk mencapai tujuan peningkatan kualitas pembelajaran.

Kepemimpinan yang diterapkan tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada proses pengembangan guru. Kepala madrasah berusaha menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional guru, sehingga guru dapat berkembang secara optimal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam mengoptimalkan profesionalitas guru PAI di MTs Ar-Ridha Medan dilakukan melalui pendekatan yang partisipatif, komunikatif, dan berorientasi pada pengembangan. Pendekatan tersebut memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas guru serta proses pembelajaran di sekolah.

2. Efektivitas Implementasi Program yang Diterapkan Kepala Madrasah dalam Mengoptimalkan Profesionalitas Guru PAI.

Program yang diterapkan oleh kepala madrasah dalam mengoptimalkan profesionalitas guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di MTs Ar-Ridha Medan merupakan bagian penting dari upaya peningkatan kualitas pendidikan di lingkungan sekolah. Program tersebut tidak hanya dirancang sebagai kegiatan administratif, tetapi juga sebagai bentuk implementasi nyata dari kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia. Pelaksanaan program dilakukan secara terencana dan berkelanjutan dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, serta tanggung jawab profesional guru dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki peran aktif dalam merancang dan mengimplementasikan berbagai program yang mendukung peningkatan profesionalitas guru. Program yang dilaksanakan mencakup kegiatan pembinaan, pelatihan, supervisi, serta evaluasi yang dilakukan secara berkala. Setiap program dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan guru serta kondisi yang ada di lingkungan sekolah, sehingga pelaksanaannya dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Kepala madrasah yang disamarkan dengan inisial I.S. menjelaskan bahwa program pengembangan guru merupakan bagian dari upaya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. I.S. menyampaikan:

> “Program yang kami jalankan lebih difokuskan pada peningkatan kualitas guru, khususnya dalam hal pembelajaran. Guru tidak hanya diharapkan menjalankan tugas secara rutin, tetapi juga mampu mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Program tersebut meliputi pelatihan, pembinaan, serta kegiatan evaluasi yang dilakukan secara berkala. Guru juga didorong untuk mengikuti kegiatan di luar sekolah seperti workshop atau seminar agar mendapatkan pengalaman dan pengetahuan baru yang dapat diterapkan dalam pembelajaran.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa program yang diterapkan tidak hanya bersifat internal, tetapi juga melibatkan kegiatan eksternal yang bertujuan untuk memperluas wawasan guru. Kegiatan pelatihan dan *workshop* menjadi sarana penting dalam meningkatkan kompetensi guru sesuai dengan perkembangan pendidikan.

Pelaksanaan program pembinaan juga menjadi salah satu fokus utama dalam meningkatkan profesionalitas guru. Pembinaan dilakukan secara berkelanjutan melalui berbagai kegiatan yang bertujuan untuk memberikan arahan serta bimbingan kepada guru dalam melaksanakan tugasnya. Kegiatan ini tidak hanya dilakukan dalam forum resmi, tetapi juga melalui pendekatan personal.

Wakil Kepala Madrasah yang disamarkan dengan inisial A.W.L. mengungkapkan bahwa program pembinaan dilakukan secara terstruktur dan berkesinambungan. A.W.L. menyampaikan:

> “Program pembinaan dilakukan secara rutin melalui rapat dan diskusi bersama guru. Kepala madrasah memberikan arahan terkait pembelajaran serta membahas berbagai kendala yang dihadapi oleh guru. Pembinaan juga dilakukan secara langsung melalui supervisi sehingga guru mendapatkan masukan yang dapat digunakan untuk memperbaiki kualitas pembelajaran di kelas.”

Program pembinaan yang dilakukan secara rutin memberikan dampak positif terhadap peningkatan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran. Guru tidak hanya mendapatkan arahan, tetapi juga memperoleh solusi terhadap permasalahan yang dihadapi dalam proses pembelajaran.

Supervisi menjadi bagian penting dalam program peningkatan profesionalitas guru. Kegiatan supervisi dilakukan sebagai bentuk evaluasi terhadap kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas. Supervisi

bertujuan untuk mengetahui sejauh mana guru mampu menerapkan metode pembelajaran yang efektif serta mengidentifikasi aspek yang perlu diperbaiki.

Guru PAI yang disamarkan dengan inisial T.H. menyampaikan bahwa supervisi memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. T.H. mengungkapkan:

> "Supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah sangat membantu dalam meningkatkan kemampuan kami sebagai guru. Setelah supervisi biasanya ada evaluasi yang membahas kelebihan dan kekurangan dalam pembelajaran. Masukan tersebut menjadi bahan perbaikan dalam proses mengajar. Supervisi juga membuat kami lebih termotivasi untuk mempersiapkan pembelajaran dengan lebih baik."

Pelaksanaan supervisi yang dilakukan secara berkelanjutan menunjukkan adanya komitmen kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Guru menjadi lebih sadar akan pentingnya persiapan dalam mengajar serta lebih terbuka terhadap masukan yang diberikan.

Program peningkatan kedisiplinan guru juga menjadi bagian dari upaya dalam mengoptimalkan profesionalitas. Kepala madrasah menekankan pentingnya kedisiplinan sebagai bentuk tanggung jawab profesional dalam menjalankan tugas. Kedisiplinan tidak hanya berkaitan dengan kehadiran, tetapi juga mencakup penyusunan administrasi pembelajaran serta pelaksanaan kegiatan belajar mengajar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pengawasan terhadap kedisiplinan memberikan dampak positif terhadap kinerja guru. Guru menjadi lebih tertib dalam menjalankan tugas serta lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kondisi ini mencerminkan adanya peningkatan kesadaran profesional dalam diri guru.

Pengembangan inovasi pembelajaran juga menjadi bagian dari program yang diterapkan oleh kepala madrasah. Guru diberikan kesempatan untuk mengembangkan metode pembelajaran yang lebih kreatif dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Program ini bertujuan untuk menciptakan pembelajaran yang lebih menarik serta meningkatkan pemahaman siswa terhadap materi yang diajarkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program inovasi pembelajaran memberikan dampak positif terhadap proses belajar mengajar. Guru menjadi lebih

kreatif dalam menyampaikan materi, sehingga siswa lebih aktif dan mudah memahami pelajaran. Penggunaan media pembelajaran yang bervariasi juga menjadi salah satu bentuk inovasi yang dilakukan oleh guru.

Evaluasi program dilakukan secara berkala sebagai bagian dari upaya untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan program yang telah dijalankan. Evaluasi bertujuan untuk mengidentifikasi keberhasilan serta kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar dalam perbaikan program yang akan dilakukan selanjutnya.

Pelaksanaan evaluasi menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki komitmen dalam memastikan bahwa setiap program yang dijalankan memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan profesionalitas guru. Program yang kurang efektif akan diperbaiki, sedangkan program yang berhasil akan terus dikembangkan.

Keterbatasan dalam pelaksanaan program juga menjadi bagian dari temuan penelitian. Keterbatasan tersebut meliputi aspek pendanaan serta waktu yang tersedia untuk melaksanakan program pengembangan guru. Kondisi ini menjadi tantangan dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru secara optimal.

Upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam mengatasi keterbatasan tersebut adalah dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara maksimal serta melakukan penyesuaian terhadap program yang dijalankan. Program tetap dilaksanakan meskipun dengan keterbatasan, sehingga tujuan peningkatan profesionalitas guru tetap dapat tercapai.

Secara keseluruhan, program yang diterapkan oleh kepala madrasah dalam mengoptimalkan profesionalitas guru PAI di MTs Ar-Ridha Medan mencakup berbagai aspek yang saling berkaitan, mulai dari pelatihan, pembinaan, supervisi, hingga evaluasi. Program tersebut dilaksanakan secara berkelanjutan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas guru serta mendukung proses pembelajaran yang lebih efektif.

Kesimpulan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa program kepala madrasah dalam mengoptimalkan profesionalitas guru PAI merupakan bentuk implementasi kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia. Program yang dijalankan memberikan kontribusi nyata terhadap

peningkatan kualitas guru serta mendukung tercapainya tujuan pendidikan di lingkungan madrasah.

3. Kendala Kepala Madrasah dalam Mengoptimalisasikan Profesionalitas guru PAI di MTs Ar-Ridha Medan

Kepemimpinan kepala madrasah dalam mengoptimalkan profesionalitas guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di MTs Ar-Ridha Medan tidak terlepas dari berbagai kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Kendala tersebut menjadi bagian dari dinamika yang terjadi dalam lingkungan pendidikan, yang dipengaruhi oleh kondisi internal guru maupun faktor eksternal yang berada di luar kendali langsung kepala madrasah. Keberadaan kendala ini menunjukkan bahwa proses peningkatan profesionalitas guru tidak selalu berjalan secara optimal, melainkan membutuhkan upaya yang berkelanjutan serta penyesuaian strategi kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu kendala utama yang dihadapi oleh kepala madrasah adalah perbedaan tingkat kesadaran dan motivasi guru dalam mengembangkan profesionalitas. Tidak semua guru memiliki dorongan yang sama dalam meningkatkan kompetensinya, sehingga berdampak pada tidak meratanya hasil yang dicapai dalam proses pengembangan profesional. Kondisi ini menjadi tantangan bagi kepala madrasah dalam melakukan pembinaan, karena pendekatan yang diberikan tidak selalu menghasilkan respon yang seragam dari setiap guru.

Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah yang disamarkan dengan inisial I.S. menunjukkan bahwa faktor kesadaran individu menjadi hambatan yang cukup signifikan dalam upaya optimalisasi profesionalitas guru. I.S. menyampaikan:

> “Dalam pelaksanaannya, kami memang menghadapi kondisi di mana tidak semua guru memiliki kesadaran yang sama untuk berkembang. Ada guru yang memiliki semangat tinggi untuk belajar dan meningkatkan kemampuan, tetapi ada juga yang masih menjalankan tugas sebatas kewajiban saja. Hal ini tentu menjadi tantangan bagi kami sebagai pimpinan, karena meskipun sudah diberikan arahan, motivasi, dan kesempatan untuk berkembang, hasilnya tetap bergantung pada kemauan dari masing-masing individu. Kami terus berupaya melakukan pendekatan secara personal agar guru dapat lebih memahami pentingnya profesionalitas dalam menjalankan tugasnya.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kendala utama yang dihadapi bersumber dari faktor internal guru, yaitu rendahnya kesadaran dalam mengembangkan diri. Kondisi ini memerlukan pendekatan yang lebih intensif dan berkelanjutan dari kepala madrasah agar guru dapat termotivasi untuk meningkatkan profesionalitasnya.

Selain faktor kesadaran, perubahan kurikulum yang terus berkembang juga menjadi kendala yang cukup kompleks dalam pelaksanaan pembelajaran. Guru dituntut untuk selalu menyesuaikan diri dengan kebijakan baru, baik dalam hal perencanaan pembelajaran, metode yang digunakan, maupun sistem evaluasi yang diterapkan. Proses adaptasi terhadap perubahan ini tidak selalu berjalan dengan mudah, terutama bagi guru yang belum terbiasa dengan perubahan yang cepat.

Hasil wawancara dengan guru PAI yang disamarkan dengan inisial T.H. menunjukkan bahwa perubahan kurikulum menjadi tantangan tersendiri dalam proses pembelajaran. T.H. mengungkapkan:

> "Perubahan kurikulum yang terjadi saat ini memang memberikan tantangan bagi kami sebagai guru, karena kami harus terus menyesuaikan diri dengan sistem yang baru. Tidak hanya dari segi materi, tetapi juga dari metode pembelajaran dan cara penilaian yang digunakan. Proses penyesuaian ini tidak selalu mudah, karena membutuhkan pemahaman yang cukup serta waktu untuk beradaptasi. Dalam praktiknya, masih ada beberapa hal yang belum sepenuhnya kami kuasai, sehingga terkadang mempengaruhi pelaksanaan pembelajaran di kelas."

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perubahan kebijakan pendidikan menuntut adanya peningkatan kompetensi guru secara terus-menerus. Ketidaksiapan dalam menghadapi perubahan menjadi salah satu kendala yang mempengaruhi efektivitas pembelajaran.

Kendala lain yang dihadapi adalah keterbatasan dana dalam mendukung program pengembangan profesional guru. Program seperti pelatihan dan workshop membutuhkan biaya yang tidak sedikit, sehingga pelaksanaannya harus disesuaikan dengan kondisi keuangan sekolah. Keterbatasan ini berdampak pada terbatasnya kesempatan bagi guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional secara merata.

Hal tersebut juga disampaikan oleh Kepala Madrasah (I.S.), yang menyatakan:

> “Keterbatasan dana menjadi salah satu kendala yang cukup berpengaruh dalam pelaksanaan program pengembangan guru. Kami tentu ingin semua guru dapat mengikuti pelatihan dan kegiatan peningkatan kompetensi, tetapi kondisi anggaran tidak selalu memungkinkan untuk itu. Oleh karena itu, kami harus melakukan prioritas dalam menentukan siapa yang mengikuti pelatihan. Meskipun demikian, kami tetap berusaha agar program pengembangan guru tetap berjalan walaupun dengan keterbatasan yang ada.”

Keterbatasan dana menjadi faktor eksternal yang cukup mempengaruhi optimalisasi profesionalitas guru. Kondisi ini menuntut kepala madrasah untuk mampu mengelola sumber daya yang ada secara efektif.

Selain itu, penguasaan teknologi oleh guru juga menjadi kendala dalam pelaksanaan pembelajaran. Perkembangan teknologi yang pesat menuntut guru untuk mampu memanfaatkan berbagai media pembelajaran berbasis digital. Namun pada kenyataannya, tidak semua guru memiliki kemampuan tersebut, sehingga menghambat penerapan pembelajaran yang lebih inovatif.

Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah yang disamarkan dengan inisial A.W.L. menunjukkan bahwa keterbatasan dalam penggunaan teknologi menjadi salah satu tantangan dalam proses pembelajaran. A.W.L. menyampaikan:

> “Perkembangan teknologi dalam dunia pendidikan saat ini menuntut guru untuk lebih kreatif dan inovatif dalam mengajar, terutama dalam penggunaan media pembelajaran berbasis digital. Namun, pada kenyataannya masih ada beberapa guru yang belum terbiasa menggunakan teknologi tersebut. Hal ini tentu menjadi kendala dalam mengembangkan pembelajaran yang lebih menarik dan interaktif. Kami terus berusaha memberikan pendampingan dan arahan, tetapi proses adaptasi ini membutuhkan waktu yang tidak singkat.”

Kondisi ini menunjukkan bahwa penguasaan teknologi menjadi salah satu aspek penting dalam meningkatkan profesionalitas guru. Keterbatasan dalam hal ini menjadi hambatan dalam penerapan pembelajaran yang sesuai dengan perkembangan zaman.

Koordinasi antar guru juga menjadi salah satu kendala yang mempengaruhi efektivitas pembelajaran. Kurangnya komunikasi dan kerjasama antar guru dapat menyebabkan ketidaksesuaian dalam perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran.

Hal tersebut juga diungkapkan oleh T.H., yang menyatakan:

> “Koordinasi antar guru memang belum sepenuhnya berjalan secara maksimal. Dalam beberapa kondisi, masih terdapat perbedaan dalam penyusunan pembelajaran maupun dalam pelaksanaan di kelas. Hal ini tentu berpengaruh terhadap hasil yang dicapai, karena seharusnya ada kesamaan dalam tujuan dan arah pembelajaran. Jika koordinasi dapat ditingkatkan, maka proses pembelajaran juga akan menjadi lebih efektif.”

Kondisi ini menunjukkan bahwa kerjasama antar guru masih perlu ditingkatkan agar proses pembelajaran dapat berjalan secara lebih terarah dan sistematis.

Beban kerja guru yang cukup tinggi juga menjadi faktor yang mempengaruhi keterlibatan guru dalam program pengembangan profesional. Guru tidak hanya bertanggung jawab dalam kegiatan mengajar, tetapi juga dalam penyusunan administrasi serta berbagai kegiatan lainnya di sekolah.

Kepala Madrasah (I.S.) juga menyampaikan bahwa:

> “Guru memiliki tanggung jawab yang cukup banyak, tidak hanya dalam mengajar tetapi juga dalam hal administrasi dan kegiatan lainnya. Kondisi ini terkadang membuat guru sulit untuk fokus pada pengembangan diri, karena waktu yang dimiliki terbatas. Oleh karena itu, kami berusaha menyesuaikan program dengan kondisi yang ada agar tetap dapat berjalan tanpa memberikan beban yang berlebihan kepada guru.”

Beban kerja yang tinggi menjadi salah satu kendala dalam optimalisasi profesionalitas guru, karena mempengaruhi waktu dan kesempatan guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan diri.

Berbagai kendala yang dihadapi menunjukkan bahwa proses optimalisasi profesionalitas guru merupakan suatu proses yang kompleks dan membutuhkan upaya yang berkelanjutan. Kepala madrasah tidak hanya dituntut untuk merancang strategi yang tepat, tetapi juga harus mampu mengelola berbagai kendala yang muncul dalam pelaksanaannya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kendala yang dihadapi dalam mengoptimalkan profesionalitas guru PAI di MTs Ar-Ridha Medan meliputi faktor internal seperti kesadaran dan motivasi guru, serta faktor eksternal seperti perubahan kurikulum, keterbatasan dana, penguasaan teknologi, koordinasi, dan beban kerja. Kendala-kendala tersebut menjadi tantangan yang harus dihadapi oleh kepala madrasah dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin

pendidikan, sekaligus menjadi bagian dari proses dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Kepemimpinan kepala madrasah dalam dunia pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan arah dan kualitas proses pembelajaran di sekolah. Kepala madrasah tidak hanya berfungsi sebagai pengelola administrasi, tetapi juga sebagai pemimpin yang bertanggung jawab dalam mengembangkan potensi guru serta meningkatkan profesionalitas tenaga pendidik. Dalam konteks pendidikan Islam, peran kepala madrasah menjadi semakin strategis karena berkaitan langsung dengan pembentukan karakter dan kualitas peserta didik melalui peran guru Pendidikan Agama Islam.

Pelaksanaan kepemimpinan kepala madrasah di MTs Ar-Ridha Medan menunjukkan adanya upaya dalam mengoptimalkan profesionalitas guru melalui berbagai strategi yang diterapkan. Strategi tersebut tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan pembelajaran, tetapi juga mencakup pembinaan, motivasi, serta pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, strategi kepemimpinan tersebut kemudian dianalisis dan dikaitkan dengan teori kepemimpinan pendidikan untuk mengetahui kesesuaian antara praktik di lapangan dengan konsep teoritis yang ada.

1. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengoptimalkan Profesionalitas Guru PAI di MTs Ar-Ridha Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam mengoptimalkan profesionalitas guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di MTs Ar-Ridha Medan dilakukan melalui pendekatan yang bersifat partisipatif, komunikatif, serta berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia. Strategi tersebut tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga mencakup pembinaan, motivasi, supervisi, serta pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan.

Peran kepala madrasah dalam penelitian ini tidak hanya sebagai pengelola administrasi, tetapi juga sebagai *top manager* yang mampu mengarahkan dan mempengaruhi guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Hal ini sejalan dengan konsep kepemimpinan yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses

mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu (Sintani et al., 2022). Kemampuan mempengaruhi tersebut terlihat dari bagaimana kepala madrasah membangun hubungan kerja serta mendorong guru untuk meningkatkan profesionalitasnya.

Strategi kepemimpinan yang diterapkan menunjukkan adanya kecenderungan pada gaya kepemimpinan demokratis dan transformasional. Kedua gaya tersebut terlihat dari keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan serta adanya dorongan perubahan yang diberikan oleh kepala madrasah.

a. Kepemimpinan Demokratis dalam Pengambilan Keputusan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan, khususnya yang berkaitan dengan pembelajaran. Guru diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat, ide, serta kendala yang dihadapi.

Temuan tersebut sejalan dengan teori kepemimpinan demokratis yang menyatakan bahwa pemimpin memberikan ruang partisipasi kepada anggota dalam proses pengambilan keputusan (Ansori, 2019). Pemimpin dalam konteks ini berperan sebagai koordinator yang menghargai kontribusi anggota dan mendorong kerja sama dalam organisasi.

Keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap peningkatan profesionalitas. Guru merasa memiliki tanggung jawab terhadap keputusan yang dihasilkan, sehingga lebih serius dalam melaksanakan tugas. Kondisi tersebut juga menciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis.

Hubungan antara kepala madrasah dan guru menjadi lebih terbuka karena adanya komunikasi dua arah. Guru tidak hanya menerima instruksi, tetapi juga berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan. Keadaan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis mampu meningkatkan kualitas kerja guru.

b. Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Motivasi Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan profesionalitas. Motivasi diberikan melalui arahan, pembinaan, serta dorongan untuk terus belajar dan berkembang.

Temuan tersebut sejalan dengan konsep kepemimpinan transformasional yang menekankan pada upaya pemimpin dalam meningkatkan kesadaran dan motivasi anggota organisasi (Nisa & Muttaqin, 2024). Pemimpin transformasional berfokus pada perubahan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia.

Pemberian motivasi dalam penelitian ini dilakukan secara berkelanjutan, baik melalui kegiatan formal seperti rapat maupun melalui pendekatan personal. Kepala madrasah berusaha menanamkan kesadaran kepada guru mengenai pentingnya profesionalitas dalam menjalankan tugas.

Dorongan yang diberikan kepada guru juga mencerminkan upaya untuk menciptakan perubahan ke arah yang lebih baik. Guru didorong untuk tidak hanya menjalankan tugas secara rutin, tetapi juga untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Penerapan kepemimpinan transformasional terlihat dari adanya upaya kepala madrasah dalam membangun semangat kerja serta mendorong inovasi dalam pembelajaran. Guru diberikan kesempatan untuk mengembangkan metode pembelajaran yang lebih kreatif dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

c. Strategi Komunikasi dalam Kepemimpinan

Komunikasi menjadi salah satu aspek penting dalam strategi kepemimpinan kepala madrasah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang dilakukan bersifat terbuka dan berlangsung secara dua arah.

Temuan ini sejalan dengan konsep kepemimpinan yang menyatakan bahwa hubungan antara pemimpin dan anggota organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan komunikasi (Baharun, 2017). Komunikasi yang efektif memungkinkan terjadinya interaksi yang baik serta memperkuat hubungan kerja.

Komunikasi dalam penelitian ini dilakukan melalui berbagai cara, seperti rapat, diskusi, serta pendekatan personal. Guru diberikan kesempatan untuk menyampaikan kendala yang dihadapi, sehingga kepala madrasah dapat memberikan solusi yang sesuai.

Hubungan kerja yang terjalin melalui komunikasi yang baik menciptakan suasana kerja yang nyaman. Guru merasa didukung dalam menjalankan tugasnya, sehingga lebih termotivasi untuk meningkatkan profesionalitas.

Kemampuan komunikasi kepala madrasah juga berperan dalam menyatukan persepsi antara guru dan pimpinan. Kesamaan pemahaman dalam tujuan pembelajaran menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

d. Supervisi sebagai Bentuk Pembinaan Guru

Supervisi merupakan salah satu strategi yang digunakan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi dilakukan secara berkala dan bertujuan untuk memberikan pembinaan.

Temuan ini sejalan dengan konsep supervisi akademik yang menyatakan bahwa supervisi merupakan proses pembinaan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran (Wahyudi, 2009). Supervisi tidak hanya berfungsi sebagai pengawasan, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan kompetensi guru.

Pelaksanaan supervisi dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan yang bersifat membina. Guru diberikan masukan terkait kelebihan dan kekurangan dalam pembelajaran, sehingga dapat melakukan perbaikan.

Supervisi yang dilakukan secara efektif memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Guru menjadi lebih memahami cara mengelola kelas serta meningkatkan metode pembelajaran.

Pendekatan supervisi yang tidak menghakimi menciptakan suasana yang nyaman bagi guru. Guru tidak merasa tertekan, tetapi justru merasa didukung dalam mengembangkan kemampuan.

e. Pengembangan Profesional Guru

Pengembangan profesional guru menjadi salah satu fokus dalam strategi kepemimpinan kepala madrasah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah mendorong guru untuk mengikuti pelatihan serta kegiatan peningkatan kompetensi.

Temuan ini sejalan dengan konsep kompetensi yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Tarigan & Setiawan, 2020). Peningkatan kompetensi menjadi bagian penting dalam profesionalitas guru.

Upaya pengembangan profesional dilakukan melalui berbagai kegiatan, antara lain:

1) Mengikutsertakan guru dalam pelatihan

2) Memberikan arahan terkait pengembangan diri
3) Mendorong guru untuk terus belajar
4) Menyesuaikan program dengan kebutuhan

Pengembangan profesional yang dilakukan menunjukkan adanya komitmen kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas guru. Upaya ini dilakukan secara berkelanjutan agar guru mampu mengikuti perkembangan pendidikan.

f. Kedisiplinan sebagai Indikator Profesionalitas Guru

Kedisiplinan menjadi salah satu aspek yang ditekankan dalam meningkatkan profesionalitas guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah menuntut guru untuk melaksanakan tugas secara tertib dan bertanggung jawab.

Temuan ini sejalan dengan konsep profesionalitas guru yang menyatakan bahwa guru harus memiliki tanggung jawab serta kemampuan dalam melaksanakan tugas secara optimal (Hafid, 2020).

Peningkatan kedisiplinan dilakukan melalui beberapa langkah, yaitu:

1) Pengawasan terhadap kinerja guru
2) Evaluasi administrasi pembelajaran
3) Penegasan tanggung jawab guru
4) Pembinaan secara berkelanjutan

Kedisiplinan yang diterapkan memberikan dampak positif terhadap kinerja guru serta kualitas pembelajaran. Guru menjadi lebih tertib dalam menjalankan tugas serta lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

2. Efektivitas Implementasi Program yang Diterapkan Kepala Madrasah dalam Mengoptimalkan Profesionalitas Guru PAI.

a. Program Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Guru

Program pelatihan yang diterapkan oleh kepala madrasah menunjukkan adanya upaya sistematis dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti berbagai kegiatan pelatihan, baik yang dilaksanakan di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah. Kegiatan tersebut meliputi pelatihan, *workshop*, serta seminar yang berkaitan dengan pengembangan pembelajaran. Program ini dirancang sebagai bentuk respon terhadap kebutuhan guru dalam

menghadapi perkembangan pendidikan yang terus berubah. Pelaksanaan pelatihan juga menunjukkan adanya komitmen kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Guru tidak hanya difasilitasi untuk mengikuti kegiatan, tetapi juga didorong untuk mengimplementasikan hasil pelatihan dalam pembelajaran. Kondisi ini mencerminkan adanya orientasi pada peningkatan kompetensi secara berkelanjutan.

Temuan tersebut sejalan dengan konsep kompetensi yang menyatakan bahwa kompetensi guru mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus terus dikembangkan (Tarigan & Setiawan, 2020). Program pelatihan menjadi sarana penting dalam meningkatkan kemampuan guru agar sesuai dengan tuntutan pendidikan. Peningkatan kompetensi melalui pelatihan memberikan dampak positif terhadap kualitas pembelajaran yang dilaksanakan. Guru menjadi lebih memahami metode pembelajaran yang efektif serta mampu menyesuaikan pembelajaran dengan kebutuhan peserta didik. Pelaksanaan program pelatihan juga menunjukkan bahwa kepala madrasah berperan sebagai *instructional leader* yang berfokus pada pengembangan kemampuan guru. Peran tersebut menjadi penting dalam menciptakan pembelajaran yang berkualitas. Dampak dari program ini terlihat pada peningkatan kemampuan guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan profesionalitas guru.

b. Program Pembinaan Guru Secara Berkelanjutan

Program pembinaan yang dilakukan oleh kepala madrasah menunjukkan adanya upaya berkelanjutan dalam meningkatkan profesionalitas guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan dilakukan secara rutin melalui kegiatan rapat, diskusi, serta pendekatan personal. Kegiatan pembinaan tidak hanya bersifat formal, tetapi juga dilakukan secara langsung melalui interaksi antara kepala madrasah dan guru. Pembinaan bertujuan untuk memberikan arahan, bimbingan, serta solusi terhadap permasalahan yang dihadapi guru dalam pembelajaran. Pelaksanaan pembinaan yang berkelanjutan menunjukkan adanya perhatian kepala madrasah terhadap perkembangan guru. Guru tidak hanya diberikan tugas, tetapi juga dibimbing dalam pelaksanaannya. Kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesional.

Temuan tersebut sejalan dengan konsep kepemimpinan yang menekankan pentingnya peran pemimpin dalam membimbing dan mengarahkan anggota organisasi (Sintani et al., 2022). Pembinaan merupakan salah satu bentuk implementasi kepemimpinan dalam meningkatkan kapasitas guru. Program pembinaan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran. Guru menjadi lebih memahami peran dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Pembinaan juga membantu guru dalam mengatasi berbagai kendala yang dihadapi dalam proses pembelajaran. Pelaksanaan pembinaan yang efektif menciptakan hubungan yang harmonis antara kepala madrasah dan guru. Hubungan tersebut menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Dampak dari program pembinaan terlihat pada peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

c. Program Supervisi sebagai Evaluasi dan Perbaikan Pembelajaran

Program supervisi yang diterapkan oleh kepala madrasah merupakan bagian penting dalam meningkatkan profesionalitas guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi dilakukan secara berkala sebagai bentuk evaluasi terhadap kinerja guru dalam pembelajaran. Kegiatan supervisi bertujuan untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan dalam proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Supervisi tidak hanya berfungsi sebagai pengawasan, tetapi juga sebagai sarana pembinaan yang memberikan umpan balik kepada guru. Pelaksanaan supervisi dilakukan dengan pendekatan yang tidak menghakimi, sehingga guru merasa nyaman dalam menerima masukan. Guru diberikan kesempatan untuk memperbaiki kekurangan yang ditemukan selama supervisi. Kondisi ini menunjukkan adanya pendekatan yang konstruktif dalam pelaksanaan supervisi.

Temuan tersebut sejalan dengan konsep supervisi akademik yang menyatakan bahwa supervisi merupakan proses pembinaan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran (Wahyudi, 2009). Supervisi memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran. Guru menjadi lebih reflektif terhadap praktik mengajar yang dilakukan. Umpan balik yang diberikan dalam supervisi membantu guru dalam melakukan perbaikan secara berkelanjutan. Pelaksanaan supervisi yang efektif menciptakan budaya evaluasi dalam lingkungan sekolah. Budaya tersebut mendorong guru untuk terus

meningkatkan kualitas pembelajaran. Dampak dari program supervisi terlihat pada peningkatan kualitas pembelajaran serta kesiapan guru dalam mengajar. Hasil ini menunjukkan bahwa supervisi memiliki peran penting dalam meningkatkan profesionalitas guru.

d. Program Peningkatan Kedisiplinan Guru

Program peningkatan kedisiplinan yang diterapkan oleh kepala madrasah menunjukkan adanya upaya dalam membangun tanggung jawab profesional guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah melakukan pengawasan terhadap kehadiran, kinerja, serta administrasi pembelajaran guru. Kedisiplinan menjadi salah satu indikator penting dalam profesionalitas guru. Program ini bertujuan untuk menciptakan budaya kerja yang tertib dan terarah. Pelaksanaan program dilakukan melalui pengawasan serta evaluasi secara berkala. Guru dituntut untuk melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kondisi ini menunjukkan adanya penekanan pada pentingnya tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Temuan tersebut sejalan dengan konsep profesionalitas guru yang menekankan pentingnya kedisiplinan dalam melaksanakan tugas (Hafid, 2020). Kedisiplinan mencerminkan komitmen guru terhadap profesinya sebagai pendidik. Program peningkatan kedisiplinan memberikan dampak positif terhadap kinerja guru. Guru menjadi lebih tertib dalam melaksanakan tugas serta lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kedisiplinan juga berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran yang dilaksanakan. Guru yang disiplin cenderung lebih siap dalam mengajar serta mampu mengelola waktu dengan baik. Pelaksanaan program ini menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki peran dalam membentuk budaya kerja yang profesional. Dampak dari program ini terlihat pada peningkatan kualitas kinerja guru secara keseluruhan.

e. Program Pengembangan Inovasi Pembelajaran

Program pengembangan inovasi pembelajaran merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas proses belajar mengajar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif. Guru didorong untuk menggunakan berbagai media pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan

peserta didik. Program ini bertujuan untuk menciptakan pembelajaran yang lebih menarik dan efektif. Pelaksanaan inovasi pembelajaran menunjukkan adanya kebebasan yang diberikan kepada guru dalam mengembangkan kreativitas. Guru tidak hanya mengikuti metode yang ada, tetapi juga berupaya menciptakan metode baru. Kondisi ini mencerminkan adanya dorongan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa profesionalitas guru tidak hanya berkaitan dengan kemampuan dasar, tetapi juga dengan kemampuan inovasi. Inovasi pembelajaran menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru yang mampu berinovasi cenderung lebih efektif dalam menyampaikan materi pembelajaran. Penggunaan media pembelajaran yang bervariasi meningkatkan keterlibatan siswa dalam proses belajar. Program ini juga menunjukkan bahwa kepala madrasah mendukung pengembangan kreativitas guru. Dukungan tersebut menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi guru. Dampak dari program inovasi terlihat pada meningkatnya kualitas pembelajaran serta keterlibatan siswa dalam kegiatan belajar.

f. Program Evaluasi sebagai Upaya Perbaikan Berkelanjutan

Program evaluasi yang diterapkan oleh kepala madrasah menunjukkan adanya upaya dalam memastikan efektivitas pelaksanaan program. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi dilakukan secara berkala untuk menilai keberhasilan program yang telah dilaksanakan. Evaluasi bertujuan untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan dalam pelaksanaan program. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar dalam melakukan perbaikan program selanjutnya. Pelaksanaan evaluasi menunjukkan adanya proses yang sistematis dalam pengelolaan program. Kepala madrasah berupaya untuk memastikan bahwa program yang dilaksanakan memberikan dampak positif. Kondisi ini menunjukkan adanya perhatian terhadap kualitas program yang dijalankan.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepala madrasah menerapkan prinsip *continuous improvement* dalam pengelolaan program. Evaluasi menjadi sarana penting dalam meningkatkan kualitas program secara berkelanjutan. Program yang kurang efektif dapat diperbaiki, sedangkan program yang berhasil dapat dikembangkan lebih lanjut. Pelaksanaan evaluasi juga mendorong guru untuk

lebih reflektif terhadap kinerja yang dilakukan. Guru menjadi lebih sadar akan pentingnya peningkatan kualitas secara terus-menerus. Proses evaluasi menciptakan budaya perbaikan dalam lingkungan sekolah. Dampak dari program ini terlihat pada peningkatan kualitas program serta profesionalitas guru secara keseluruhan.

3. Kendala Kepala Madrasah dalam Mengoptimalisasikan Profesionalitas Guru PAI di MTs Ar-Ridha Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam upaya mengoptimalkan profesionalitas guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di MTs Ar-Ridha Medan, kepala madrasah dihadapkan pada berbagai kendala yang mempengaruhi efektivitas strategi kepemimpinan yang telah diterapkan. Kendala tersebut bersifat kompleks karena melibatkan faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi dalam proses pelaksanaan program peningkatan profesionalitas guru.

Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan kepala madrasah dalam merancang strategi, tetapi juga oleh kemampuan dalam mengelola hambatan yang muncul dalam implementasi. Kondisi tersebut sejalan dengan konsep kepemimpinan yang menekankan adanya interaksi antara pemimpin, anggota organisasi, serta situasi yang dihadapi (Sintani et al., 2022).

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, kendala yang dihadapi kepala madrasah dalam mengoptimalkan profesionalitas guru PAI dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Rendahnya Kesadaran dan Motivasi Profesional Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat guru yang belum memiliki kesadaran yang optimal dalam mengembangkan profesionalitasnya. Guru cenderung menjalankan tugas sebagai rutinitas tanpa adanya dorongan internal untuk meningkatkan kualitas diri. Kondisi ini berdampak pada rendahnya partisipasi dalam program pengembangan profesional yang telah dirancang oleh kepala madrasah.

Fenomena tersebut sejalan dengan konsep profesionalitas guru yang menekankan bahwa profesionalitas tidak hanya berkaitan dengan kompetensi, tetapi juga dengan sikap dan komitmen terhadap profesi (Hafid, 2020).

Rendahnya kesadaran menunjukkan adanya kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki dengan sikap profesional yang seharusnya dimiliki oleh seorang guru.

Kondisi ini berimplikasi pada kurang optimalnya hasil dari strategi kepemimpinan yang diterapkan. Program yang dirancang tidak akan memberikan dampak maksimal apabila tidak didukung oleh kesadaran dan motivasi dari guru sebagai pelaksana utama dalam proses pembelajaran.

b. Dinamika Perubahan Kurikulum

Perubahan kurikulum yang terus berkembang menjadi salah satu kendala dalam pelaksanaan pembelajaran. Guru dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan kebijakan baru yang mencakup metode pembelajaran, pendekatan pedagogik, serta sistem evaluasi.

Kondisi ini sejalan dengan teori kepemimpinan situasional yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan dipengaruhi oleh kondisi dan situasi yang dihadapi (Syahril, 2019). Perubahan kurikulum sebagai faktor eksternal menuntut adanya kemampuan adaptasi dari guru maupun kepala madrasah.

Ketidaksiapan sebagian guru dalam menghadapi perubahan tersebut menunjukkan adanya keterbatasan dalam kemampuan adaptasi. Hal ini berdampak pada kurang optimalnya pelaksanaan pembelajaran serta menurunnya efektivitas strategi yang telah diterapkan.

c. Keterbatasan Sumber Daya (Dana)

Keterbatasan dana menjadi kendala yang signifikan dalam pelaksanaan program pengembangan profesional guru. Program pelatihan dan kegiatan peningkatan kompetensi memerlukan dukungan finansial yang memadai.

Kondisi ini berkaitan dengan kompetensi manajerial kepala madrasah dalam mengelola sumber daya yang tersedia (Tarigan & Setiawan, 2020). Keterbatasan anggaran menyebabkan pelaksanaan program harus dilakukan secara selektif.

Implikasi dari kondisi tersebut adalah tidak meratanya kesempatan guru dalam mengikuti kegiatan pengembangan profesional. Hal ini berpotensi menimbulkan kesenjangan dalam kualitas pembelajaran antar guru.

d. Keterbatasan Penguasaan Teknologi

Perkembangan teknologi dalam dunia pendidikan menuntut guru untuk mampu memanfaatkan media pembelajaran berbasis digital. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa masih terdapat guru yang belum menguasai teknologi secara optimal.

Kondisi ini menunjukkan bahwa profesionalitas guru dalam era modern tidak hanya mencakup kompetensi pedagogik, tetapi juga kompetensi teknologi. Keterbatasan dalam penguasaan teknologi menjadi hambatan dalam menciptakan pembelajaran yang inovatif dan interaktif.

Dampak dari kondisi ini adalah kurang maksimalnya pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran, sehingga proses pembelajaran menjadi kurang menarik dan kurang sesuai dengan perkembangan zaman.

e. Kurangnya Koordinasi Antar Guru

Koordinasi antar guru yang belum optimal menjadi salah satu kendala dalam pelaksanaan pembelajaran. Kurangnya komunikasi dan kerja sama menyebabkan ketidaksesuaian dalam perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran.

Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi pendidikan tidak hanya bergantung pada kepemimpinan, tetapi juga pada kualitas kerja sama antar anggota organisasi. Koordinasi yang kurang baik dapat menghambat pencapaian tujuan pembelajaran secara efektif.

Dampak dari kondisi ini adalah tidak terciptanya keselarasan dalam proses pembelajaran, sehingga mempengaruhi kualitas hasil belajar peserta didik.

f. Beban Kerja Guru yang Tinggi

Beban kerja guru yang cukup tinggi menjadi kendala dalam optimalisasi profesionalitas. Guru tidak hanya bertugas sebagai pendidik, tetapi juga memiliki tanggung jawab administratif serta keterlibatan dalam berbagai kegiatan sekolah.

Kondisi ini menyebabkan keterbatasan waktu dan energi yang dimiliki guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional. Beban kerja yang tinggi dapat mengurangi fokus guru dalam meningkatkan kompetensi.

Dampak dari kondisi ini adalah rendahnya partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan profesional, sehingga upaya peningkatan kualitas guru menjadi kurang optimal.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai kepemimpinan Kepala MTs Ar-Ridha Medan dalam mengoptimalkan profesionalitas guru Pendidikan Agama Islam (PAI), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai bahwa Kepala madrasah terlihat sudah menerapkan program-program dalam mengoptimalkan profesionalitas guru dalam beberapa peran yng dijelaskan sebagai berikut:

1. Strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam mengoptimalkan profesionalitas guru Pendidikan Agama Islam di MTs Ar-Ridha Medan menunjukkan penerapan kepemimpinan yang bersifat instruksional. Kepala madrasah berperan aktif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembinaan guru, supervisi akademik, pemberian motivasi, serta penyusunan program kerja yang terarah.
2. Efektivitas implementasi program yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam mengoptimalkan profesionalitas guru PAI tergolong cukup baik. Hal ini ditandai dengan meningkatnya kedisiplinan guru, kualitas administrasi pembelajaran, serta inovasi dalam metode mengajar di kelas.
3. Kendala yang dihadapi kepala madrasah dalam mengoptimalkan profesionalitas guru PAI meliputi rendahnya kesadaran dan komitmen sebagian guru, perubahan kurikulum dan kebijakan pendidikan, serta keterbatasan dana yang menghambat pelaksanaan pelatihan dan pengembangan profesional guru.

B. Saran

Sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam mengoptimalkan profesionalitas guru Pendidikan Agama Islam di MTs Ar-Ridha Medan, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Kepala MTs Ar-Ridha Medan

a. Diharapkan dapat terus mempertahankan dan meningkatkan kepemimpinan instruksional melalui pembinaan, supervisi akademik, serta evaluasi kinerja guru secara berkelanjutan guna meningkatkan profesionalitas guru PAI.

b. Perlu mengoptimalkan pelaksanaan program pengembangan guru yang lebih terstruktur, khususnya dalam peningkatan inovasi pembelajaran dan pemanfaatan teknologi pendidikan agar proses pembelajaran lebih efektif dan menarik.

2. Bagi Guru Pendidikan Agama Islam (PAI)

a. Hendaknya meningkatkan kesadaran dan komitmen dalam mengembangkan profesionalitas diri secara mandiri melalui pelatihan, seminar, maupun kegiatan pengembangan kompetensi lainnya.

b. Meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam proses pembelajaran, baik dari segi metode, media, maupun pendekatan pembelajaran, sehingga mampu meningkatkan pemahaman dan minat belajar siswa.

3. Bagi Pihak Yayasan/Lembaga

Diharapkan dapat memberikan dukungan yang lebih optimal, terutama dalam penyediaan fasilitas dan pendanaan untuk kegiatan pelatihan serta pengembangan profesional guru, sehingga program peningkatan kualitas guru dapat berjalan secara maksimal.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat mengembangkan penelitian lebih lanjut dengan memperluas variabel atau menggunakan pendekatan yang berbeda, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih komprehensif terhadap kajian kepemimpinan pendidikan dan profesionalitas guru.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, M. F. F. (n.d.). Analisis. *2017*, *16(1)*, 15–17.

Amin, moh. (2008). *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Raja Grafindo.

Andang. (2013). *Manajemen dan Kepemimipinan Kepala Sekolah, Konsep, Strategi dan Inovasi Menuju Sekolah Efektif*. Redaksi.

Ansori, H. (2019). Solusi Gaya Kepemimpinan Pendidikan Islam Solusi Gaya Kepemimpinan Pendidikan Islam di Era Modern Hoerul Ansori UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. *AL-FAHIM, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *1*(2), 70–89.

Arif, D.R., Mengajar, M., & Kinerja, H. p. (2021). Profesionalitas dan Penilaian Kinerja Guru PAI : Studi pada Guru SMP di Kabupaten Magelang. *Jurnal Kajian Islam Interdisipliner*, *6(1)*, 1–16.

Asifa, P., & Afriansyah, H. (2020). Kepemimpinan Pendidikan. *Manajemen Dan Budaya*, *3(2)*, 32–43.

Aziz, H. (2019). Persepsi guru PAI tentang pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dengan kreativitas guru dalam mengajar (penelitian guru PAI di SMP se-Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung). *AL Murabi*, 185–196.

Baharun, H. (2017). Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem kepemimpinan Kepala Madrasah. *AtTajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah*, 1–25.

Darmaningtyas. (2005). *Ilusi tentang Guru dan Profesionalisme*. Universitas Sanata Dharma.

Depdiknas. (2005). *kamus besar bahasa Indonessia edisi III*. Balai Pustaka.

Djafri, N. (2016). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*.

Lelo Sintani, M.M, Dr. Fachrurazi, S.Ag., MM, Mulyadi, SE., MM., Dr. Fauziah, MM., Sri Hartono, SE., MM., Dr. Ikhsan Amar Jusman, SE., M. S. (2022). *DASAR KEPEMIMPINAN*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.

Faiza, N. (2023). Konsep Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Imtelektua: Journal of Education Sciences and Teacher Training*, *12*(1), 172–174. https://doi.org/https://doi.org/10.22373/ji.v12i1.19261

Fanreza, R. (2018). *Kualitas guru di era digital*. AMCA, 231, 461–463.

Fathah, M. U. A. F. (2021). *membenarkan bacaan yaitu Tahsin . Tahsin merupakan kata dari bahasa Arab yang asal katanya*. *20*(2), 188–202.

Hafid, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah dan Madrasah di Lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, *1(2)*, 293–314.

Hakim, M. (2018). Konsep Kepemimpinan Menurut Al- Ghazālī Masykur Hakim. *Ilmu Ushuluddin*, *5*(1), 31–44.

Iqbal, M. I. F. A. J., & Hamdaniyah, S. (2023). Model Kepemimpinan Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam Di Indonesia. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, *8(3)*, 505–521.

Junaris, I. (2023). Kepemimpinan Kepala Madrasah (Sebuah Paradigma). In *Angewandte Chemie International Edition*, *6(11)*, *951–952*. (Vol. 3, Issue 1).

Kementerian Hukum, H. A. . (2015). *PP Nomor 55 Tahun 2007*.

Khairul, A., & Sugiri, R. A. H. (2020). Reformasi Pendidikan Islam Masyarakat Daerah Terluar di Indonesia. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, *1(1)*,

Latifah, Z. (2021). Pentingnya Kepemimpinan. *Seminar Nasional*, *1*, 103–111.

Moleong, L. J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). PT Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, E. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Rosdakarya.

Murni. (2022). Peran Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin Pendidikan. *Inspiratif Pendidikan*, *11*(2), 378–385. https://doi.org/10.24252/ip.v11i2.34753

Nisa, K., & Imamul Muttaqin, M. (2024). Strategi dan Model Kepemimpinan dalam Mencapai Keberhasilan di Dunia Pendidikan. *Mataazir: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, *5*(2), 259–267. https://doi.org/irmasuryani,+6,+publish+2013-Article+Text-7567-1-6-20241125

Nuha, U. (2018). *kepemimpinan Pendidikan Islam (Studi Model Kepemimpinan Di Pondok Pesantren Anshofa Malang*.

Onsu, I. F. … Singkoh, F. (2019). Pengertian analisis new konsul. *Jurnal Eksekutif 3*, *3*(3), 1–8.

Purwanto, M. N. (2001). *Administrasi dan supervisi pendidikan*. Bandung: Remaja Karya.

Qomar, M. (2007). *Manajemen Pendidikan Islam* (Cet. I). Jakrta: Erlangga.

Ramayulis. (2002). *Ilmu Pendidikan Islam*. Kalam Mulia.

Revina, S., Pramana, R. P., FIllaili, R., & Suryadarma, D. (2020). *Program Rise di Indonesia*. Www.Rise.Semeru.or.Id

Rika Widianita, D. (2023). Pelaksanaan Pemberantasan Buta Huruf Al-quran Di Rumah Quran Cahaya Hidayah 3. In *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam: Vol. VIII* (Issue I).

Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, *6(1)*, 114–136.

Saleh, R. N., Basri, S. (2023). *Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam. SMA NEGERI 2 KOTABUMI*. *9(1).*

Sanjaya Wina. (2005). *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Kencana Prenada Media Group.

Satzinger, J.W., Jackson, R.B., dan Burd, S. . (2010). *System Analysis and Design in A Changing World*. MA: Course Technology.

Septiani, Y., Arribie, E., & Diansyah, R. (2020). *ANALISIS KUALITAS LAYANAN SISTEM INFORMASI AKADEMIK UNIVERSITAS ABDURRAB TERHADAP KEPUASAN PENGGUNA MENGGUNAKAN METODE SEVQUAL (Studi kasus : Mahasiswa Universitas Abdurrab Pekanbaru)*. *3(1)*, 131–143.

Setiawan Hasrian Rudi & Sormin Darliana. (2022). *Monograf Strategi Pembelajaran Langsung* (Harfiani Rizka (ed.)). UMSU Press.

Shadily, J. M. E. & H. (1990). *Kamus Inggris Indonesia*. Gramedia.

Sidiq Umar. (2018). *Etika& Profesi Keguruan* (Ikhwan Afiful (ed.)). STAI Muhammadiyah.

Sudjana, N. (2016). *Penelitian Hasil Proses Belajar Mengajar*. PT Remaja Rosdakarya.

Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

Sulthon Syahril. (2019). Teori-Teori Kepemimpinan. *Riayah*, *4(2)*, 208–2015. https://doi.org/https://doi.org/10.32332/riayah.v4i02.1883

Suprihatiningrum, J. (2013). *Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*. Ar-Ruzz Media.

Sutiono, D. (2021). Profesionalisme Guru. *Tahdzib Al-Akhlaq: Jurnal Pendidikan Islam*, *4*(2), 16–25. https://doi.org/10.34005/tahdzib.v4i2.1569

Syafaat Aat. (2008). *Peranan Pendidikan Agama Islam dalam Mencegah Kenakalan Remaja (juvenile Deliquency)*. Raja Grafindo Persada.

Syukri Makmur, Chaniago Nasrul Sukur, D. S. W. (2022). Kepemimpinan Situasional kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 3 Medan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam & Budaya*, *2(2)*(April-Juni), 3–25.

Takwil, M. (2020). Kepemimpinan Pendidikan Islam dalam Pemikiran Al-Ghazali. *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, *4*(2), 196–209. https://doi.org/10.54437/alidaroh.v4i2.175

Tarigan, N. M. R., & Setiawan, H. (2020). The Effect of Employee Competence on Increasing Employee Motivation in Sumut Bank Of Sharia Unit, North Sumatera. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal*, *3(2)*, 856–867.

Usunier, J-C., & Lee, J. A. (2019). Cultural Aspects Of Cross Border Consumer Behavior: Influence Of Indegenous Culture On Brand Preference. *Jurnal Saintifik (Multi Science Journal)*, *19*(1), 25–30.

Utu, N. M. dan B. S. (2021). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Mts Miftahul Ulum Cermenan Jombang. *Jurnal Studi Kemahasiswaan*, *1*(1), 25–42.

Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran Learning Organization*. Alfabeta.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KISI-KISI INSTRUMEN DAN DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

ANALISIS KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENGOPTIMALKAN PROFESIONALITAS GURU PAI DI MTs AR-RIDHA MEDAN

No	Variabel	Sub Variabel	Partisipan	Instrumen Penelitian	Pertanyaan	Jumlah Partisipan
1	Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengoptimalkan Profesionalitas Guru PAI di MTs Ar-Ridha Medan	Strategi Kepemimpinan	Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah	Pedoman Wawancara Terbuka	1. Bagaimana strategi kepala madrasah dalam mengoptimalkan profesionalitas guru PAI? 2. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam mengelola guru? 3. Bagaimana komunikasi antara kepala madrasah dan guru? 4. Bagaimana pelaksanaan supervisi dalam meningkatkan profesionalitas guru? 5. Bagaimana kepala madrasah memotivasi guru	1. Kepala Madrasah 2. Wakamad 3. Guru PAI

					untuk berkembang?	
		Program Pengembangan Guru	Kepala Sekolah dan Guru PAI	Pedoman Wawancara Terbuka	1. Program apa saja yang diterapkan untuk meningkatkan profesionalitas guru PAI? 2. Apakah terdapat pelatihan atau workshop bagi guru? 3. Bagaimana pelaksanaan program tersebut di sekolah? 4. Bagaimana dampak program terhadap profesionalitas guru?	1. Kepala Sekolah 2. Guru PAI 3. Siswi

		Kendala Kepemimpinan	Kepala Sekolah, Guru PAI, dan Rekan Kerja	Pedoman Wawancara Terbuka	1. Apa saja kendala yang dihadapi kepala madrasah dalam mengoptimalkan profesionalitas guru? 2. Apakah terdapat kendala dari dalam diri guru seperti motivasi atau kesadaran? 3. Bagaimana kendala dari luar seperti dana, kurikulum, atau teknologi? 4. Bagaimana koordinasi antar guru dalam mendukung profesionalitas? 5. Apakah beban kerja mempengaruhi profesionalitas guru?	1. Kepala Sekolah 2. Guru PAI 3. Wakil Kepala Madrasah

Tabel 5.1 Wawancara

Lampiran 2

Triangulasi Sumber

No	Sub Variabel	Item Pertanyaan	Partisipan I Kepala Madrasah	Partisipan II Wakil Kepala Madrasah	Partisipan III Guru PAI	Interpretasi
1.	Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengoptimalkan profesionalitas Guru PAI di MTs Ar-Ridha Medan.	1. Bagaimana strategi kepala madrasah dalam mengoptimalkan profesionalitas guru PAI ? 2. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam mengelola guru ? 3. Bagaimana komunikasi	1. Dalam mengelola guru, saya tidak hanya berperan sebagai pemimpin yang memberikan arahan, tetapi juga berusaha melibatkan mereka dalam setiap kegiatan yang berkaitan dengan pembelajaran. Guru diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat, kendala yang dihadapi, serta ide-ide yang dapat dikembangkan dalam proses pembelajaran. Dengan cara seperti ini, guru tidak merasa hanya sebagai pelaksana, tetapi	1. Kepala madrasah memberikan kebebasan kepada guru dalam mengembangkan metode pembelajaran, selama masih sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Guru tidak dibatasi dalam menggunakan pendekatan tertentu, justru di dorong untuk lebih kreatif dan inovatif. Selain itu kepala madrasah juga sering mengadakan diskusi bersama guru untuk membahas berbagai hal yang	1. Kalau menurut saya pribadi sebagai guru PAI di sini, strategi Kepala Madrasah dalam mengoptimalkan profesionalitas kami itu sangat terasa di tiga hal utama. Pertama, beliau memberi ruang untuk berkembang. Kepala Madrasah sangat suportif kalau ada info pelatihan, workshop, atau MGMP	Interpretasi data dalam penelitian yang menunjukkan konsistensi (linearitas) antara Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, dan Guru PAI menandakan bahwa strategi kepemimpinan di MTs Ar-Ridha telah terinternalisasi dengan baik. 1. Kepemimpinan Humanis dan Demokratis

		antara kepala madrasah dan guru ? 4. Bagaimana pelaksanaan supervisi dalam mengoptimalkan profesionalitas guru PAI di sini? 5. Bagaimana kepala madrasah memotivasi guru untuk berkembang ?	juga sebagai bagian penting dalam pengembangan sekolah. Kemudian memberikan kebebasan pada guru PAI untuk mengembangkan metode pembelajaran agar dapat terus berinovasi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Strategi lain yaitu perlengkapan pada fasilitas yang mendukung pembelajaran PAI seperti Infokus, mushollah, wifi, buku paket dan Lab. 2. Kepemimpinan yang diterapkan cenderung bersifat fleksibel dan menyesuiakan dengan kondisi guru yang beragam. Pendekatan dilakukan dengan tujuan agar setiap guru dapat berkembang sesuai dengan kemampuan dan	berkaitan dengan pembelajaran. Dalam diskusi tersebut, guru dapat menyampaikan pendapat maupun kendala yang dihadapi, sehingga solusi yang diambil merupakan hasil kesepakatan bersama. Pendekatan seperti ini membuat guru merasa lebih dihargai dan memiliki semangat untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran. 2. Gaya kepemimpinan kepala madrasah di sini itu bersifat membangun dan demokratis. Beliau seelalu dorong guru PAI untuk terus berkembang dengan program pelatihan rutin seperti workshop pengajaran berbasis	(Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Kami tidak hanya disuruh mengajar di kelas, tapi benar-benar di dorong untuk *"update"* ilmu. Beliau sering bilang kalau guru PAI itu wajahnya madrasah, jadi harus melek teknologi dan metode mengajar terbaru. Kedua, pendekatan yang sifatnya Pembinaan, bukan sekedar menilai. Saat supervisi kelas, beliau tidak membuat kami tegang. Setelah selesai, kami biasanya diajak	Sebagai Fondasi Linearitas jawaban menunjukkan bahwa kepala madrasah tidak memposisikan diri sebagai "Penguasa", melainkan sebagai rekan kerja. • Interpretasi: Sifat humanis menciptakan rasa aman psikologis bagi guru. Ketika Kepala Madrasah bersikap demokratis, guru merasa suaranya didengar dalam pengambilan keputusan. • Hasil Data:

			potensi yang dimilikinya. Kepala madrasah tidak hanya memposisikan diri sebagai pemberi instruksi, tetapi juga sebagai mitra kerja bagi guru dalam mengembangkan proses pembelajaran. Hubungan yang terjalin antara kepala madrasah dan guru bersifat komunikatif, terbuka, dan saling mendukung, sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif. 3. Komunikasi tidak hanya dilakukan secara formal melalui rapat, tetapi juga secara informal, sehingga kepala madrasah dapat memahami kondisi guru secara lebih personal. Biasanya dalam pemecahan masalah saya	teknologi, plus mentoring satu-satu. Kami juga ada forum sharing best practice setiap bulan, jadi guru merasa didukung dan termotivasi. Hasilnya, profesionalitas guru PAI naik banget, terlihat dari peningkatan mutu pembelajaran dan prestasi siswa lomba keagamaan. Intinya, beliau pimpin dengan teladan dan libatkan semua pihak. 3. Komunikasi antara saya sebagai wakil kepala madrasah dengan guru PAI sangat terbuka dan rutin. Kami mengadakan rapat mingguan untuk membahas perencanaa pembelajaran,	diskusi santai. Beliau memberi masukan mana yang kurang dan mana yang sudah bagus dengan cara yang enak di dengar. Jadi, kami merasa di bimbing, bukan sedang dihakimi. Ketiga, adanya motivasi berbentuk Reward dan apresiasi. Sekecil apa pun pencapaian kami atau inovasi yang kami buat di kelas PAI, beliau selalu memberikan apresiasi. Hal sederhana seperti dipuji di depan rapat atau diberikan	Validitas ini membuktikan adanya keterbukaan komunikasi. Kepala Madrasah bukan hanya mengklaim diri demokratis, tetapi pengakuan dari Waka dan Guru mengonfirmasi bahwa perilaku tersebut benar-benar dirasakan dalam interaksi sehari-hari. 2. Kebebasan Berinovasi dalam Metode Pembelajaran Ketika ketiga pihak sepakat bahwa ada "ruang inovasi", ini

			selalu memanggil guru pai tersebut kedalam ruangan untuk berdiskusi mengenai permasalahan yang dihadapi nya terutama pada saat kesulitan mengajar. Baru saya kasih solusi dan kesepakatan bersama dalam solusi tersebut sehinnga nantinya guru itu merasa dirangkul. 4. Supervisi akademik biasanya seminggu sekali saya lakukan kepada masing-masing guru PAI. Saya datang ke kelas mengawasi, mengamati guru itu lagi mengajar kemudian saya melakukan pembinaan terhadap kelengkapan perangkat pembelajaran hal ini sebagai pendorong profesionalitas dari seorang guru PAI itu sendiri. Setelah	evaluasi kinerja, dan pengembangan kompetensi. Kepala madrasah juga sering turun langsung ke kelas untuk observasi dan memberikan masukan konstruktif. Selain itu, kami gunakan grup WhatsApp untuk koordinasi cepat dan sharing materi. Hasilnya, guru PAI di MTs Ar-Ridha Medan semakin profesional, terlihat dari peningkatan muru mengajar dan prestasi siswa di bidang agama. Intinya, komunikasi dua arah yang saling mendukung. 4. Alhamdulillah, pelaksanaan supervisi di madrasah kami dirancang untuk	kepercayaan memimpin program keagamaan itu bikin kami merasa dihargai. Itu yang memotivasi kami untuk tetap profesional. 2. Gaya kepemimpinanny a sangat kekeluargaan.beli au sering mengajak diskusi santai, menanyakan kendala kita di kelas, lalu dicarikan solusinya bareng-bareng. Pendekatan yang humanis seperti ini justru membuat kami merasan nyaman	menunjukkan keberhasilan desentralisasi instruksional. • Intrerpretasi: Strategi ini menghilangkan budaya "takut salah" di kalangan guru PAI. Dengan memberi otonomi, Kepala Madrasah sebenarnya sedang melakukan pemberdayaan. • Hubungan dengan Profesionalism e: Ruang inovasi ini adalah jawaban langsung terhadap

			dilakukan supervisi, baru kita evaluasi. Apa yang perlu di perbaiki dan apa yang perlu di tingkatkan. 5. Motivasi yang dilakukan tidak hanya bersifat umum, tatapi juga disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan guru. Saya beri reward kepada guru yang disiplin baik dalam kelengkapan perangkat pembelajaran, maupun waktu tiba disekolah dan dalam kelas. Kemudian saya mendorong guru untuk mengikuti pelatihan dan kegiatan pengembangan profesional baik yang ada dalam sekolah maupun luar sekolah. Saya berusaha untuk menumbuhkan kesadaran dalam diri guru mengenai pentingnya	benar-benar mendukung peningkatan profesionalitas guru PAI. Kami lakukan secara bertahap dan kolaboratif. Pertama, ada supervisi kelas secara langsung, di mana saya atau kepala madrasah mengamati proses mengajar guru PAI di kelas, catat kelebihan dan yang perlu diperbaiki, seperti metode pengajaran yang lebih interaktif atau penggunaan media digital untuk mata pelajaran agama. Kemudian, kami adakan diskusi pasca observasi satu-satu dengan guru, kasih umpan balik positif dulu, lalu saran konkret, misalnya	dan semangat untuk memberikan yang terbaik buat siswa, tanpa merasa tertekan oleh birokrasi. 3. Komunikasi berjalan dua arah dengan sangat baik. Secara formal,kami punya rapat koordinasi rutin untuk membahas kurikulum dan program kesiswaan. Di luar itu, beliau sangat responsive. Kami merasa didukung penuh, terutama dalam inovasi metode pembelajaran PAI. Beliau selalu memberikan	tantangan beban kerja yang tinggi. Meskipun beban kerja padat, guru tetap merasah memiliki gairah karena mereka diberi kepercayaan untuk mengelola kelas sesuai krativitasnya. 3. Mekanisme Reward dan Apresiasi Kecil • Interpretasi: strategi ini menyentuh aspek motivasi intrinsik. *Reward* tidak selalu berupa uang (materiI, tetapi

			profesionalitas dalam menjalankan tugas. Mendorong guru agar tidak hanya bekerja sebagai rutinitas, tetapi juga sebagai bentuk tanggung jawab profesional.	workshop pengembangan kurikulum PAI berbasis Merdeka Belajar. Ketiga, supervisi akademik rutin setiap semester, termasuk review RPP dan portofolio guru, plus pelatihan berkala seperti seminar kepemimpinan kelas atau sertifikasi guru. 5. Kepala madrasah kami sangat suportif dalam memotivasi guru. Beliau sering mengadakan sharing session rutin setiap bulan, di mana guru bisa berbagi pengalaman dan tantangan mengajar. Selain itu, ada program pelatihan workshop yang difasilitasi, seperti sertifikasi guru atau	arahan yang jelas tapi tetap memberi kami ruang untuk berkreasi dalam mengajar selagi itu masih batas aturan dalam kurikulum yang berlaku. 4. Biasanya dilakukan beberapa tahap. Pertama Pra-supervisi (Diskusi Awal): biasanya Kepala Madrasah mengajak ngobrol santai dulu. Kami berdiskusi soal perangkat pembelajaran (RPP/Modul Ajar) dan kendala apa yang sedang dihadapi di kelas.	pengakuan di depan rekan sejawat atau sekedar ucapan terimakasih dari Kepala Madrasah jauh lebih efektif untuk menjaga moral kerja guru PAI. • Linearitas: Kesepakatan ketiga informan mengenai hal ini menunjukkan budaya apresiasi di MTs Ar-Ridha sudah menjadi tradisi organisasi, bukan sekedar kejadian situasional. "Hasil penelitian

				pengembangan kurikulum berbasis teknologi. Beliau juga memberikan apresiasi langsung, seperti pujian di rapat atau insentif kecil untuk prestasi, sehingga guru merasa dihargai dan termotivasi untuk terus belajar dan berkembang. Alhamdulillah, ini berdampak positif pada kualitas pengajaran di madrasah kami.	jadi, kami merasa dipersiapkan, bukan tiba-tiba diuji. Kedua, Observasi Kelas yang Humanis: saat masuk kelas, supervisor melihat bagaimana kami menyampaikan materi dan menghidupkan suasana belajar. Poin pentingnya di sini adalah memastikan nilai-nilai karakter islami tetap tersampaikan dalam proses belajar-mengajar. Ketiga, Umpan Balik (Refleksi): setelah selesai, ada sesi diskusi dua arah. Kami diberi masukan	menunjukkan adanya sinergitas kepemimpinan di MTs Ar-Ridha. Strategi Kepala Madrasah dalam menerapkan nilai-nilai humanis-demokratis bukan sekedar kebijakan formal, melainkan praktik yang dirasakan langsung oleh Guru PAI. Pemberian ruang inovasi yang dibarengi dengan sistem spresiasi kecil terbukti efektif untuk menjadi penyeimbang terhadap tingginya beban kerja guru. Hal ini memvalidasi bahwa

					yang konstruktif-misalnya soal metode mengajar yang lebih seru atau penggunaan media digital. Ini yang paling berpengaruh buat profesionalitas kami, karena kami tahu apa yang harus diperbaiki untuk pertemuan berikutnya. Ketiga, kegiatan Kolektif: hasil supervisi ini juga sering dibawa ke forum MGMP internal sekolah. Jadi, kami belajar bareng-bareng untuk meningkatkan kompetensi, baik secara *pedagogic* maupun spiritual	kepemimpinan yang suportif mampu menjaga profesionalisme guru meskipun berada dalam tekanan administratif yang tinggi.

					5. Cara beliau memotivasi kami itu sangat terasa lewat dukungan penuh. Beliau nggak Cuma nyuruh kami ikut pelatihan atau workshop, tapi benar-benar memfasilitasi. Beliau sering bilang *"ayo Pak/Bu, kalau ada diklat pengembangan metode mengajar PAI, ikut saja, nanti madrasah yang atur jadwalnya."* Kepercayaan seperti itu yang bikin kami semangat buat terus belajar. Kemudian apresiasi dalam	

					inovasi pembelajaran di kelas, misalnya waktu saya mau coba pakai media pembelajaran berbasis digital di kelas PAI, beliau langsung apresiasi dan kasih semangat. Apresiasi sekecil apapun itu buat kami jadi makin kreatif. Beliau selalu menekankan kalau guru PAI di Ar-Ridha harus melek teknologi dan nggak boleh ketinggalan zaman.	

Tabel 5.2 triangulasi sumber

No	Sub Variabel	Item Pertanyaan	Partisipan I Kepala Madrasah	Partisipan II Guru PAI	Partisipan III Siswa	Interpretasi
2.	Efektivitas implementasi program Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengoptimalkan profesionalitas Guru PAI di MTs Ar-Ridha Medan.	1. Program apa saja yang diterapkan untuk meningkatkan profesionalitas guru PAI? 2. Bagaimana pelaksanaan program tersebut di sekolah? 3. Bagaimana dampak program terhadap profesionalitas guru? 4. Bagaimana pendapat	1. Program yang kami jalankan lebih difokuskan pada peningkatan kualitas guru, khususnya dalam hal pembelajaran. Guru tidak hanya diharapkan menjalankan tugas secara rutin, tetapi juga mampu mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Program tersebut meliputi pelatihan, pembinaan, serta kegiatan evaluasi yang dilakukan secara berkala. Guru juga didorong untuk mengikuti kegiatan di luar sekolah seperti workshop atau seminar agar mendapatkan pengalaman dan	1. Ada beberapa program rutin yang jadi pegangan kami. Pertama kami aktif di MGMP PAI. Di sana kami sering kumpul sesama guru agama untuk diskusi soal kurikulum atau kalau ada kendala di materi tertentu. Jadi kami tidak jalan sendiri-sendiri, materi yang disampaikan ke siswa pun jadi seragam dan matang. Kemudian biasanya kami sering ikut pelatihan dan workshop. Biasanya temanya seputar penggunaan	Menurut saya, cara guru PAI mengajar di sini sangat menarik dan mudah di fahami. Guru-guru tidak hanya ceramah di depan kelas, tetapi menggunakan berbagai metode yang membuat kita aktif dan tidak bosan. Misalnya, ada sering diskusi kelompok, presentase, bahkan kadang belajar di luar kelas. Contohnya macam kemarin pelajaran fiqih dengan tema pembelajaran penyembelihan hewan sesuai syari'at Islam, nah disitu guru langsung	Linearitas ini menunjukkan bahwa program kerja bukan sekedar rencana di atas kertas, melainkan sebuahrealitas yang dirasakan dampaknya hingga ke level peserta didik. 1. MGMP Internal maupun Eksternal: Inkubator Kolektif Guru Kehadiran MGMP PAI setiap dua minggu sekali merupakan

		kamu saat guru PAI mengajar di kelas?	pengetahuan baru yang dapat diterapkan dalam pembelajaran. Kemudian Kepala Madrasah juga membentuk program MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang didalamnya membahas terkait perangkat pembelajaran, kurikulum serta sharing best practice dari pengalaman yang telah dilakukan. 2. Program yang dilaksanakan seperti MGMP, pelatihan dan workshop,serta supervisi akademik dilakukan secara berkala. MGMP internal PAI yang aktif setiap dua minggu sekali. Disini guru PAI berkumpul untuk saling berbagi pengalaman, mendiskusikan metode pembelajaran yang efektif, dan membahas	teknologi dalam belajar atau metode mengajar terbaru. Jadi, kami tidak Cuma pakai metode ceramah saja, tapi di ajarkan juga bagaimana cara bikin media belajar yang lebih asyik buat anak-anak zaman sekarang. Kemudian ada supervisi akademik. Kepala Madrasah disini rutin melakukan kunjungan kelas. tapi kami tidak merasa di 'uji' ya, sifatnya lebih ke pembinaan. Beliau melihat cara kami mengajar, kelengkapan perangkat kelas kita, lalu setelah itu kami diberi masukan yang	mempraktekkan di luar kelas, dan kami sambil mengamati. Menurut saya lebih enak pas praktik langsung daripada Cuma baca buku di kelas, soalnya lebih cepat nyantol di ingatan. Setiap guru beda-beda sih cara mengajarnya. Kalau guru-guru agama disini banyak pakai infokus dalam menjelaskan materi dan ada juga nonton video baru kami simpulkan hikmah yang dapat diambil.	strategi pengembangan profesi berbasis komunitas. • Interpretasi: Frekuensi dua mingguan menunjukkan adanyakomitmen waktu yang konsisten. Ini bukan sekedar pertemuan formal, melainkan ruang "curhat profesional" untuk memecahkan masalah instruksional secara cepat. • Linearitas Data: Guru merasa terbantu dengan diskusi rutin, Kepala

			kendala-kendala yang mereka hadapi di kelas. Pelatihan dan workshop yang dilakukan minimal dua kali dalam satu semester. Kemarin ada narasumber dari KEMENAG memberikan pembekalan mengenai pelatihan penyusunan perencanaan pembelajaran mendalam dengan insersi kurikulum berbasis cinta itu manfaatnya luar biasa bagi guru pai yang mana pada zaman ini sistem penilaian berupa autentik jadi secara kesuluruhan akan dinilai oleh guru agama. Kemudian pelatihan seperti menggunakan media pembelajaran digital yang dilakukan juga minimal dua kali dalam satu semester. Selanjut nya supervisi akademik	membangun. Jadi kami tahu apa yang harus dipertahankan supaya kualitas mengajar tetap terjaga. 2. Pelaksanaan program MGMP PAI itu biasanya kami ngumpul 2 kali dalam seminggu. Kami tentuin harinya kapan semua bisa kumpul. Kadang kegiatan ini tidak bersifat internal saja ya tapi juga eksternal. Jadi semakin banyak pengalaman belajar yang didapatkan. Kemudian pelatihan dan workshop ini biasanya diadakan dua kali dalam satu semester. Pelatihan juga kadang ada narasumber dari luar		Madrasah melihat adanya standarisasi materi, dan Siswa merasakan materi ajar guru selalu segar dan tidak membosankan. 2. Pelatihan & Workshop: Pembaruan Kompetensi Berkelanjutan Target minimal 2 kali pelatihan dalam satu semester menunjukkan fokus pada peningkatan kompetensi pedagogi dan profesional. • Interpretasi: ini

			yang dilakukan secara berkala. Setiap saat mereka mengajar saya observasi dan setelah itu nanti evaluasi bersama apa yang sudah baik dan apa yang perlu diperbaiki. 3. Dampak dari MGMP PAI: terciptanya standarisasi materi ajar yang lebih berkualitas. Guru tidak lagi merasa "bekerja sendiri" karena adanya ruang diskusi untuk memecahkan mkendala di kelas, sehingga pengajaran agama menjadi lebih kontekstual dan menarik bagi siswa. Dampak dari pelatihan dan workshop: guru menjadi lebih adaptif terhadap teknologi pembelajaran seperti penggunaan media digital dan metode mengajar yang inovatif.	seperti workshop kemarin. Kemudian yang terakhir supervisi akademik ini dilakukan secara berkala hampir rutin tiap minggunya beliau melakukan kunjungan kelas. 3. Dampak dari program-program tersebut Alhamdulillah dengan adanya MGMP PAI jadi lebih kompak dan seragam dalam mengajar. Saya merasa terbantu, karena kalau ada kesulitan tidak perlu bingung sendiri, bisa langsung diskusi sama mereka yang lain. Ilmunya juga lebih berkembang karena kita saling berbagi pengalaman		membuktikan bahwa Kepala Madrasah memiliki *political will* dalam penganggaran dan pengembangan SDM. Hal ini mencegah terjadinya "stagnasi cara mengajar". • Linearitas Data: Kepala Madrasah menyediakan fasilitas, Guru membawa metode baru ke kelas, dan Siswa memberikan testimoni bahwa cara mengajar guru mereka

			Hal ini secara langsung meningkatkan antusiasme siswa dalam belajar karena suasana kelas yang lebih dinamis dan tidak membosankan. Kemudian dampak dari supervisi akademik bagi guru PAI: terjaganya kualitas mutu pembelajaran secara konsisten. Dengan adanya evaluasi berkala, kelemahan dalam proses mengajar dapat segera diperbaiki. Guru merasa lebih di perhatikan dan termotivasi untuk memberikan performa terbaiknya setiap hari.	dan ide-ide baru dalam mengajar. Kemudian dampak dari kegiatan pelatihan dan workshop saya jadi lebih bisa menyesuaikan modul belajar yang tidak hanya bersifat kognitif tetapi juga afektif dan mengintegrasikan nilai-nilai kasih sayang (kepada Allah, sesama, lingkungan, dan diri sendiri) kedalam kurikulum Merdeka. Kemudian dengan adanya supervisi akademik secara rutin membuat saya jadi lebih tertib dan disiplin. Persiapan mengajar seperti RPP atau modul ajar jadi lebih matang,		menjadi lebih bervariasi dalam penggunaan media digital atau metode praktek yang seru. 3. Supervisi Akademik: Penjaminan Mutu yang Terukur Supervisi berkala mengubah fungsi kontrol menjadi fungsi pendampingan. • Interpretasi: Supervisi tidak lagi dianggap sebagai "pemerikasaan' yang menakutkan, tetapi sebagai

				bukan sekedar formalitas. Dampkanya ke kelas jadi terasa, materi yang saya sampaikan ke siswa jadi lebih terstruktur dan tidak melenceng dari tujuan pembelajaran yang seharusnya. Setelah di supervisi, saya jadi lebih sering pakai video pendek di kelas agar anak-anak lebih visual melihat materi.		cermin evaluasi. Hal ini memastikan bahwa yang didapat di MGMP dan Workshop benar-benar diterapkan di dalam kelas. • Linearitas Data: Guru merasa performanya dipantau secara objektif, sementara Siswa merasakan kehadiran guru yang lebih siap dan terstruktur dalam mengajar. "Efektivitas kepemimpinan sebagai Sistem

						yang Terintegrasi "Data penelitian ini menunjukkan adanya alur linearitas yang valid antara kebijakan dan dampak. Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Ar-Ridha Bekerja melalui sistem tiga tahap: 1.Perencanaan (MGMP) sebagai wadah persiapan. 2.Penguatan (Workshop) sebagai asupan inovasi. 3.Pengawasan (Supervisi) sebagai instrument kontrol kualitas. Sinkronisasi jawaban antara

						informan membuktikan bahwa profesionalitas guru PAI bukan tumbuh secara instan, melainkan hasil dari ekosistem manajerial yang diciptakan oleh Kepala Madrasah. validitas data ini diperkuat dengan pengakuan siswa yang merasakan dampak langsung berupa kualitas pembelajaran yang lebih bermutu di dalam maupun luar kelas."

Tabel 5.3 Triangulasi Sumber

No	Sub Variabel	Item Pertanyaan	Partisipan I Kepala Madrasah	Partisipan II Wakil Kepala Madrasah	Partisipan III Guru PAI	Interpretasi
3.	Kendala Kepala Madrasah dalam Mengoptimalkan profesionalitas Guru PAI di MTs Ar-Ridha Medan.	1. Apa saja kendala yang dihadapi kepala madrasah dalam mengoptimalkan profesionalitas guru? 2. Apakah terdapat kendala dari dalam diri guru seperti motivasi atau kesadaran? 3. Bagaimana kendala dari luar seperti	1. Yang pertama rendahnya kesadaran dan motivasi profesional guru, dinamika perubahan kurikulum, keterbatasan daya (dana), keterbatasan penggunaan teknologi, kurangnya koordinasi antar guru dan beban kerja guru yang tinggi. 2. Dalam pelaksanaannya, kami memang menghadapi kondisi di mana tidak semua guru memiliki kesadaran yang sama untuk berkembang. Ada guru yang memiliki semangat tinggi untuk belajar dan meningkatkan	Sejauh ini, kendala uatama yang sering dihadapi Kepala Madrasah kita lebih ke masalah pembagian waktu. Guru-guru PAI kita kan punya beban mengajar yang cukup padat, jadi kadang sulit mencari jadwal yang pas untuk mengadakan pelatihan atau workshop intensif tanpa mengganggu jam belajar siswa. Selain itu, tuntutan administrasi kurikulum yang dinamis juga menyita waktu fokus guru. Kemudian sarana pendukung digital kita yang masih dalam tahap pengembangan bertahap. Kemudian kendala ynag paling terasa mungkin di	Sejujurnya Kepala Madrasah kami sudah berusaha maksimal untuk mendorong kami agar lebih profesional. Beliau sering memotivasi kami untuk ikut pelatihan atau workshop.namun kendala utamanya memang sering kali berbenturan dengan beban kerja yang sangat tinggi. Sebagai guru PAI di MTs Ar-Ridha, tugas kami tidak hanya mengajar di kelas saja. Kami juga punya tanggung jawab moral dan administrative lainnya, seperti:	Interpretasi data yang menunjukkan keselarasan antara Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, dan Guru PAI mengenai kendala-kendala tersebut mengindikasikan adanya kejujuran institusional dan kesadaran kolektif terhadap hambatan yang nyata di MTs Ar-Ridha. 1. Faktor Internal: Krisis Motivasi dan Kesadaran Personal Ketika ketiga pihak mengakui rendahnya

		dana, kurikulum, atau teknologi ? 4. Bagaimana koordinasi antar guru dalam mendukung profesionalitas ? 5. Apakah beban kerja mempengaruhi profesionalitas guru ?	kemampuan, tetapi ada juga yang masih menjalankan tugas sebatas kewajiban saja. Hal ini tentu menjadi tantangan bagi kami sebagai pemimpin, karena meskipun sudah diberikan arahan, motivasi, dan kesempatan untuk berkembang, hasilnya tetap tergantung pada kemauan diri masing-masing individu. Kami terus berupaya melakukan pendekatan secara personal agar guru dapat lebih memahami pentingnya profesionalitas dalam menjalankan tugas. 3. Keterbatasan dana menjadi salah satu kendala yang cukup berpengaruh dalam pelaksanaan program pengembangan guru.	konsistensi pengembangan diri. Kadang, semangat untuk ikut pelatihan itu ada, tapi karena kesibukan di luar sekolah atau masalah personal. Fokusnya jadi terbagi. Kepala Madrasah sedang berusaha keras mencari formula agar guru-guru tetap termotivasi meningkatkan kompetensinya bukan karena perintah, tapi karena kebutuhan.	• Beban Mengajar: Jam mengajar yang penuh untuk mengejar target kurikulum. • Kegiatan ekstrakurikuler: Mengawal kegiatan keagamaan siswa, seperti shalat dhuha berjama'ah, pembiasaan tadarus, hingga bimbingan tahfidz. • Administrasi: menyusun perangkat pembelajaran (RPP/Modul Ajar) yang cukup menyita waktu. Kondisinya, saat ada kesempatan untuk pengembangan diri atau pelatihan	motivasi personal, ini menunjukkan hambtaan paling mendasar dalam pengembangan profesi. • Interpretasi: Profesionalitas bukan hanya soal kemampuan (skill), tapi soal kemauan. Linearitas jawaban ini mengungkapkan bahwa program sehebat apapun yang dicanangkan Kepala Madrasah akan terbentur jika guru masih berada dalam zona nyaman atau belum melihat pengembangan

			Kami tentu ingin semua guru dapat mengikuti pelatihan dan kegiatan peningkatan kompetensi, tetapi kondisi anggaran tidak selalu memungkinkan untuk itu. Oleh karena itu, kami harus melakukan prioritas dalam menentukan siapa yang mengikuti pelatihan. Meskipun demikian, kami tetap berusaha agar program pngembangan guru tetap berjalan walaupun dengan keterbatasan yang ada. 4. Koordinasi antar guru memang belum sepenuhnya berjalan secara maksimal. Dalam beberapa kondisi, masih terdapat perbedaan dalam penyusunan pembelajaran maupun		profesional, kami sering kali sudah merasa lelah secara fisik dan pikiran karena rutinitas harian tersebut. Jadi, meskipun Kepala Madrasah memberikan arahan, eksekusinya di tingkat guru terkadang kurang optimal karena kami harus membagi fokus antara meningkatkan *skill* dengan menuntaskan kewajiban mengajar yang menumpuk.	diri sebagai sebuah kebutuhan mendesak. • Implikasi: Kendala ini bersifat psikologis-organisatoris yang memerlukan pendekatan kepemimpinan yang lebih persuasive. 2. Tekanan Eksternal: Dinamika Kurikulum dan Beban Kerja Kesepakatan mengenai tingginya beban kerja dan perubahan kurikulum

			dalam pelaksanaan di kelas. hal ini tentu berpengaruh terhadap hasil yang dicapai, karena seharusnya ada kesamaan dalam tujuan dan arah pembelajaran. Jika koordinasi dapat ditingkatkan, maka proses pembelajaran juga akan menjadi lebih efektif. 5. Guru memiliki tanggung jawab yang cukup banyak, tidak hanya dalam mengajar tetapi juga dalam hal administrasi dan kegiatan lainnya. Kondisi ini terkadang membuat guru sulit untuk fokus pada pengembangan diri, karena waktu yang dimiliki terbatas. Oleh karena itu, kami berusaha menyesuaikan beban yang berlebihan			menunjukkan adanay fenomena *burnout* dan adaptasi yang belum tuntas. • Interpretasi: Guru PAI di MTs Ar-Ridha mengalami "Double Burden". Di satu sisi harus beradaptasi dengan regulasi kurikulum yang dinamis (seperti transisi ke kurikulum Merdeka), di sisi lain harus menyelasaikan tugas adminitratif dan pengajaran yang menumpuk. • Validitas: Data ini valid karena

			kepada guru.			diakui oleh pimpinan (yang memberi tugas) dan guru (yang menjalankan tugas). 3. Hambatan Struktural: Dana dan Fasilitas Tahap Pengembangan Konsistensi jawaban mengenai keterbatasan finansial dan sarana menunjukkan transparansi manajerial. • Interpretasi: Profesionalitas guru PAI sering kali membutuhkan dukungan alat (missal: media

						pembelajaran digital atau akses jurnal). Namun, karena madrasah dalam tahap pengembangan, investasi pada SDM sering kali harus bagi porsi dengan pembangunan fisik/fasilitas. • Kesimpulan Data: Ini membutikan bahwa kendala tidak hanya berasal dari niat guru, tetapi juga dukungan lingkungan fisik yang belum memadai. 4. Masalah Relasional: Lemahnya Koordinasi

						Antar Guru Jika pimpinan dan guru sama-sama merasa oordinasi kurang, maka ada hambatan pada alur komunikasi internal. • Interpretasi: kurangnya koordinasi ini sering kali merupakan dampak turunan dari beban kerja yang tinggi. Guru-guru terlalu sibuk dengan urusan masing-masing sehingga ruang untuk berkolaborasi (seperti *peer-teacing* atau diskusi antarmapel)

						menjadi sangat terbatas. "Hasil penelitian menunjukkan adanya konvergensi persepsi antara informan mengenai hambatan pengembangan profesionalitas guru PAI di MTs Ar-Ridha Medan. Linearitas data ini menginformasi bahwa kendala yang dihadapi bersifat multidimensial: mencakup aspek *individual* (motivasi), *struktural* (dana/fasilitas), *sistemik* (kurikulum), dan *sosial*

						(koordinasi). Temuan paling kursial adalah bahwa beban kerja yang sangat tinggi menjadi akar masalah yang memicu kendala lainnya, seperti rendahnya motivasi untuk belajar hal baru dan terbatasnya waktu untuk belajar hal baru terbatasnya waktu untuk berkoordinasi. Keselarasan data dari Kepala Madrasah hingga guru pelaksana membuktikan bahwa hambatan-hambatan ini adalah realitas objektif yang memerlukan solusi

						integrative, bukan sekedar perbaikan satu sisi saja. 1.Realibitas Data: Tinggi, karena tidak ada kontradiksi antar informan. 2. Transparansi: Madrasah memiliki budaya organisasi yang jujur dalam mengakui kekurangan.

Tabel 5.4 Triangulasi Sumber

Triangulasi Teknik

No	Strategi Kepemimpinan	Teknik Wawancara (Verbal)	Teknik Observasi (Fisik/Aksi)	Teknik Dokumentasi (Arsip)
1.	Humanis & Demokratis	Hasil wawancara kepada guru pai mengenai sikap dan sifat pemimpin di MTs Ar-Ridha Medan guru PAI mengatakan beliau itu sosok yang humanis. Beliau paham kalau guru juga punya keterbatasan. Kalau ada kebijakan baru, beliau tidak langsung memaksakan, tapi dijelaskan pelan-pelan dan ditanya keberatan kami di mana. Komunikasinya enak, tidak ada sekat yang bikin kita takut buat jujut. Jadi kalau ada apa-apa, kami tidak sungkan untuk lapor atau sekedar curhat soal perkembangan profesionalitas kami di madrasah.	1. Pengaturan Ruang dan Atmosfer Awal Observasi menunjukkan bahwa penataan ruang tidak kaku. Kepala Madrasah tidak duduk di meja yang terpisah jauh atau "membentengi" diri, melainkan duduk melingkar bersama para guru PAI. Suasana diawali dengan percakapan ringan mengenai kabar keluarga dan kondisi kesehatan guru, yang menunjukkan penerapan sifat humanis. Tidak terlihat ketegangan di wajah para guru; sebaliknya, tawa kecil sesekali terdengar sebelum agenda resmi di mulai. 2. Pola Komunikasi Dua Arah (Demokratis) Saat rapat memasuki agenda utama mengenai evaluasi pembelajaran	Notulensi rapat dan SOP komunikasi

			PAI: • Kepala Madrasah tidak mendominasi pembicaraan dengan instruksi searah. Ia lebih banyakmengajukan pertanyaan pemantik seperti, *"menurut Bapak/Ibu, apa kendala utama yang kita hadapi di kelas minggu ini?"* • Guru PAI terlihat berani menyampaikan pendapat tanpa rasa takut disalahkan. Ada momen di mana seorang guru menyanggah seuah usulan kebijakan teknis, dan Kepala Madrasah merespons dengan mengangguk serta mencatat masukan tersebut (menunjukkan sikap terbuka dan demokratis).	
2.	Inovasi Metode	Bapak Nanda mengakui bahwa alat peraga bukan lagi sekedar fasilitas tambahan, melainkan kebutuhan pokok dalam ruang kelas. Beliau menceritakan bagaimana materi Fiqih yang sering kali dianggap kaku dan penuh dengan hafalan prosedur	Teramati saat salah satu guru PAI mengusulkan metode outdoor learning di masjid sekitar untuk materi Fikih: • Kepala Madrasah langsung memberikan dukungan moral dan menanyakan bantuan fasilitas apa	RPP yang variatif dan kreatif

		ibadah menjadi jauh lebih hidup dan mudah dipahami oleh siswa berkat adanya media visual dan praktik. *"kalau cuma modal ceramah dan baca buku, anak-anak sering bingung, terutama pada bab yang butuh tata cara fisik seperti wudhu, shalat, atau penyelenggaraan Jenzah. Alat peraga itu penyelamat kami di kelas."* Berdasarkan penuturan beliau, ada tiga bentuk dukungan utama yang dirasakan guru dengan kehadiran alat peraga: • Mengubah abstrak menjadi konkrit: Bapak Nanda menjelaskan bahwa mengajarkan matei Haji, keberadaan maket Ka'bah di sekolah sangat membantu siswa memahami arah putaran Thawaf. Siswa tidak lagi meraba-raba atau sekedar membayangkan, tetapi bisa	yang dibutuhkan. • Pernyataan seperti, *"silahkan dieksplorasi pak, yang penting esensi materinya sampai ke siswa,"* menunjukkan pemberian kebebasan berinovasi secara nyata di lapangan.	

		melihat dan mempraktikkannya langsung. • Meningkatkan antusiasme belajar: sebelum memanfaatkan alat peraga secara maksimal, tantangan terbesar guru adalah rasa bosan siswa. Setelah menggunakan media seperti poster digital interaktif atau replica kompas untuk menentukan arah kiblat, siswa menjadi jauh lebih aktif bertanya dan terlibat dalam proses belajar. • Mempermudah evaluasi praktik: dukungan alat peraga juga meringankan beban guru dalam menilai psikomotorik (keterampilan) siswa. Saat ujian praktik shalat atau wudhu, guru tinggal mengamati bagaimana siswa berinteraksi dengan alat peraga yang disediakan, sehingga penilaian menjadi lebih objektif. Meski merasakan dukungan yang		

		luar biasa, Bapak Nanda juga jujur mengakui adanya keterbatasan. Tidak semua materi Fiqih memiliki alat peraga yang memadai di sekolahnya. Selama ini, beliau sering kali harus kreatif membuat alat peraga sendiri secara mandiri atau memanfaatkan barang bekas (seperti botol plastik untuk simulasi air mutanajjis).		
3.	Reward & Apresiasi	Sebagai guru PAI, dipuji di depan rekan-rekan sejawat saat rapat itu bukan Cuma bikin hati senang, tapi juga jadi suplemen motivasi yang luar biasa. Di dalam islam, apresiasi seperti ini bisa dibilang bentuk tahadduth bin ni'mah (mensyukuri nikmat) dengan pengakuan atas ikhtiar yang sudah kita lakukan. Secara konkret, efeknya ke motivasi kerja itu besar sekali: • Meningkatkan rasa percaya diri: Rasanya semua lelah saat	Ditengah rapat, Kepala Madrasah secara khusus menyebutkan keberhasilan salah satu guru PAI yang berhasil menyusun media pembelajaran berbasis Canva yang menarik. • Aksi: Kepala Madrasah memberikan tepuk tangan yang kemudian diikuti oleh seluruh peserta rapat. • Dampak: guru yang bersangkutan terlihat tersenyum bangga dan lebih bersemangat dalam memberikan masukan di sesi	Foto kegiatan/sertifikat penghargaan.

		menyiapkan materi ajar atau mendidik karakter siswa langsung terbayar tuntas. Kita jadi merasa "didengar dan dianggap" oleh pimpinan. • Memicu semangat memperbaiki diri: Bukannya jadi sombong, pujian di depan umum ini justru jadi amanah berat yang bikin saya ingin mengajar dengan lebih baik lagi. Malu rasanya kalau setelah dipuji, kinerja malah turun. • Menularkan energi positif: Suasana kerja jadi terasa lebih sehat dan menyenangkan. Pujian itu tidak hanya memotivasi saya pribadi, tapi biasanya juga ikut memicu semangat bapak/ibu guru yang lain untuk memberikan yang terbaik.	berikutnya. Hal ini membuktikan bahwa apresiasi lisan memiliki dampak instan terhadap suasana kebatinan guru.	
4.	Supervisi Berkala	Alhamdulillah, diskusi pasca supervisi kemarin berjalan dengan sangat adem dan terbuka. Bagi saya, momen itu bukan seperti dihakimi atau dicari-cari	Saat membahas jadwal supervisi rutin, Kepala Madrasah menekankan bahwa: • Supervisi bukanlah ajang "mencari kesalahan", melainkan sesi curhat	Jadwal dan hasil nilai supervisi.

		kesalahan, melainkan sesi *muhasabah* (evaluasi diri) bersama Kepala Madrasah/Pengawas. Kondisi umpan balik tersebut meliputi: • Apresiasi yang Menentramkan: Kepala Madrasah mengawali dengan memuji hal-hal baik yang sudah berjalan, seperti sausana kelas yang religius, ketertiban siswa saat berdoa, atau kreativitas dalam menggunakan media pembelajaran digital. • Diskusi Dua Arah yang Santun: tidak ada komunikasi satu arah.guru diberikan kesempatan untuk menceritakan kendala yang dirasakan di kelas, misalnya saat menghadapi siswa yang mengantuk atau kesulitan memahami materi sejarah Islam *(Tarikh).* • Saran yang membangun (Tausiyah): catatan perbaikan	edukatif untuk memperbaiki kualitas pengajaran. • Kepala Madrasah menawarkan diri untuk membantu guru yang merasa kesulitan dalam mengelola kelas tertentu, yang menegaskan bahwa fungsi supervisi berkala dijalankan sebagai pendampingan, bukan penghakiman.	

		disampaikan secara halus dalam bentuk saran praktis. Misalnya, menyarankan metode games islami agar kelas hidup, atau memperbaiki manajemen waktu agar sesi tadarus tidak memotong waktu materi utama. • Rencana Aksi yang Jelas: Sesi diakhiri dengan kesepakatan bersama mengenai apa saja yang akan ditingkatkan pada pertemuan berikutnya, lengkap dengan rasa optimis untuk menjadi pendidik yang lebih baik. Sederhananya, umpan balik pasca supervisi guru PAI dirasakan sebagai cermin untuk berbenah diri, di mana kekurangan disempurnakan dan kelebihan dipertahankan demi kebaikan proses belajar-mengajar siswa.		

Tabel 5.5 Triangulasi Teknik

Aspek Profesionalitas	Teknik 1: Studi Dokumen (MGMP 2 Mingguan)	Teknik 2: Penilaian Produk (Workshop 2x/Semester)	Teknik 3: Observasi (Supervisi Akademik)	Kesimpulan Triangulasi
Kesiapan & Solusi Instruksional	Notensi mencatat guru aktif mendiskusikan solusi masalah mengajar setiap 2 minggu.	Dokumen RPP/Modul Ajar diperbarui sesuai hasil diskusi MGMP.	Guru terlihat percaya diri dan menguasai materi saat mengajar di kelas.	MGMP afektif sebagai wadah persiapan dan pemecahan masalah
Inovasi Pembelajaran	Terjadi sharing ide metode baru antar guru PAI.	Terwujudnya produk media pembelajaran interaktif baru pasca-workshop.	Guru mempraktikkan media digital tersebut saat dipantau supervisor.	Workshop berhasil memberikan asupan inovasi yang konkret.
Kontrol Kualitas Mutu	Adanya evaluasi mandiri dari hasil catatan mengajar dua mingguan.	Target kompetensi hasil workshop teurkur lewat produk yang dibuat.	Nilai instrument dupervisi guru PAI rata-rata berkategori "Sangat Baik".	Supervisi berkala efektif menjadi alat kendali mutu mengajar.

Tabel 5.6 Triangulasi Teknik

Penjelasan	
Temuan Berdasarkan Teknik Pengumpulan Data	• Teknik A: Studi Dokumentasi (Program MGMP 2 Mingguan) Berdasarkan analisis daftar hadir notulensi rekonstruksi pembelajaran di MGMP yang diadakan setiap dua minggu sekali, guru PAI aktif memanfaatkan forum ini sebagai "ruang curhat". Dokumen menunjukkan adanya pembahasan berkala mengenai kendala materi yang sulit (seperti fikih Waris) dan pencarian solusi bersama terkait manajemen kelas. • Teknik B: Penilaian Portofolio/Produk (Workshop 2x Per Semester) Berdasarkan pemeriksaan dokumen perangkat pembelajaran dan sertifikat, pelaksanaan workshop dua kali dalam satu semester telah menghasilkan luaran (output) berupa Modul Ajar berbasis digital dan pembaruan media pembelajaran PAI yang lebih interaktif berbasis teknologi. • Teknik C: Observasi Lapangan (Supervisi Akademik Berkala) Berdasarkan lembar instrument supervisi klinis yang dilakukan oleh Kepala Madrasah/Waka Kurikulum, performa guru PAI di kelas menunjukkan kesesuaian dengan apa yang direncanakan. Guru terbukti menerapkan metode inovatif hasil workshop dan menunjukkan penguasaan kelas yang matang.
Kesimpulan Hasil Triangulasi	Melalui triangulasi ini, implementasi program dalam mengoptimalkan profesionalitas guru PAI di MTs Ar-Ridha dinyatakan sangat efektif.

	Terdapat benang merahy yang konsisten: Masalah instruksional yang dicarikan solusinya dalam MGMP dua mingguan, diperkuat dengan peningkatan kompetensi melalui workshop dua kali dalam per semester, dan terbukti secara nyata diterapkan di kelas berdasarkan hasil kontrol kualitas lewat supervissi akademik berkala.

Tabel 5.7 Penjelasan

Faktor Kendala Utama	Teknik 1: Wawancara (Kepala Madrasah & Guru)	Teknik 2: Studi Dokumen (Jadwal & RKAM)	Teknik 3: Observasi Lapangan (Dinamika Madrasah)	Kesimpulan Triangulasi
Krisis Motivasi & Kesadaran	Guru merasa sudah nyaman dengan cara mengajar lama; kurang gairah untuk berkembang.	Rendahnya partisipasi guru PAI dalam diklat mandiri (non-gratis).	Guru cenderung pasif dalam forum diskusi akademik internal.	Ada kendala psikologis berupa krisis motivasi internal guru.
Beban kerja & kurikulum	Keluhan guru kesulitan membagi waktu antara mengajar dan tuntutan administrasi kurikulum baru.	Dokumen menunjukkan jam mengajar guru PAI padat (> 24 jam/minggu) plus tugas tambahan.	Guru terlihat kelelahan dan menghabiskan waktu istirahat untuk menyelesaikan administrasi.	Dinamika kurikulum dan beban kerja yang tinggi menyita waktu pengembangan diri.
Keterbatasan Dana	Kepala Madrasah mengakui sulit membiayai program pelatihan guru yang berkualitas.	RKAM menunjukkan anggaran untuk peningkatan mutu/SDM Guru PAI sangat minim.	Program workshop internal jarang terlaksana karena kendala operasional/narasumber.	Kurangnya dana menjadi hambatan structural utama madrasah.

Lemahnya Koordinasi	Minimnya komunikasi dan tukar pikiran antara guru PAI mengenai masalah kelas.	Tidak adanya jadwal/agenda rutin yang baku untuk koordinasi rumpun mapel PAI.	Guru PAI jarang duduk bersama untuk berdiskusi; cenderung bekerja sendiri-sendiri.	Koordinasi antar-guru lemah akibat hambatan waktu manajemen.

Tabel 5.8 Triangulasi Teknik

Penjelasan	
Temuan Berdasarkan Teknik Pengumpulan Data	• Teknik A: Wawancara Mendalam Kepala Madrasah dan perwakilan guru PAI mengungkapkan adanya krisis motivasi dan kesadaran personal dari beberapa guru senior untuk memperbarui metode mengajar. Selain itu, terungkap adanya lemahnya koordinasi antar guru PAI yang disebabkan oleh ego sektoral atau kesibukan masing-masing. • Teknik B: Studi Dokumentasi Berdasarkan analisis dokumen pembagian tugas mengajar (jadwal pelajaran), ditemukan beban kerja yang tinggi (guru mengajar penuh ditambah tugas tambahan seperti wali kelas/piket). Dokumen rencana anggaran (RKAM) juga menunjukkan terbatasnya alokasi dana untuk mengirim guru mengikuti pelatihan atau workshop eksternal. • Teknik C: Observasi Langsung Melalui pengamatan di lingkungan madrasah, terlihat guru-guru sering tergesa-gesa karena tuntutan dinamika Kurikulum

	Merdeka yang membutuhkan banyak administrasi. Akibatnya, waktu untuk berkumpu;, berkoordinasi, atau mendiskusikan inovasi pembelajaran menjadi sangat minim.
Kesimpulan Hasil Triangulasi	Berdasarkan triangulasi teknik di atas, ditemukan mata rantai kendala yang saling mengikat bagi Kepala Mts Ar-Ridha Medan. Keterbatasan dana membuat madrasah minim mengadakan pelatihan. Di sisi lain, guru sudah terjebak dalam beban kerja tinggi dan administrasi kurikulum yang rumit. Kombinasi lelah fisik dan minimnya stimulus ini memicu krisis motivasi personal, yang pada akhirnya berujung pada lemahnya koordinasi antar guru PAI untuk berinovasi bersama.

Tabel 5.9 Penjelasan

Dokumentasi

(Suasana MTs Ar-Ridha Medan)

(Wawancara dengan Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, Guru PAI dan Salah Sati Siswa MTs Ar-Ridha)

(pelaksanaan Workshop)

(Supervisi Kelas)

(Pemberian Reward Guru Terbaik PAI)

(Kepala Madrasah saat memberi Nasehat setelah selesai sholat berjama'ah)

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK/BAN-PT/Akre/PT/III/2019
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
http://fai.umsu.ac.id fai@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan
Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بسم الله الرحمن الرحيم

Hal : Permohonan Persetujuan Judul
Kepada Yth :
Dekan FAI UMSU

18 Syawal 1446 H
17 April 2025 M

Di -
Tempat

Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Siti Fatimah Nst
NPM : 1901020137
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Kredit Kumalatif : 3,86

Megajukan Judul sebagai berikut:

No	Pilihan Judul	Pilihan Tugas Akhir		Persetujuan Prodi	Usulan Pembimbing	Persetujuan Dekan
		Skripsi	Jurnal			
1	Analisis Metode Pembelajaran Sejarah Kebudayaan Islam di MTs Ar-Ridha Medan.					
2	Implementasi Program Keagaman dalam Pembentukan Karakter Religius Siswa di MTs Ar-Ridha Medan.					
3	Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Ar-Ridha Medan.	✓				

Demikian permohonan ini saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terimakasih.
Wassalam.

Hormat Saya

(Siti Fatimah Nst)

Keterangan:
Dibuat rangkap 3 setelah di ACC:
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU.
2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi.
3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Program Studi yang dipakai pas photo dan Map.

** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Program Studi pada lajur yang di setujui dan tanda silang pada judul yang di tolak.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003
http://fai@umsu.ac.id fai@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan
Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بسم الله الرحمن الرحيم

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Assoc. Prof. Dr. Hasrian Rudi Setiawan, M.Pd.I
Dosen Pembimbing : Mavianti, S.Pd.I., M.A

Nama Mahasiswa : Siti Fatimah Nst
NPM : 1901020137
Semester : 13
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Judul Jurnal : Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Ar-Ridha Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
24/7-2025	- Perbaiki latar belakang; identifikasi masalah, rumusan masalah dan tujuan penelitian		Perbaiki
26/8-2025	- Perjelas teori yang digunakan; gunakan dalil Quran dan hadist yang sesuai - buat bagian pembahasan dan kerangka berpikir		perbaiki
2/8-2025	- pertegas metodologi penelitian yang digunakan		perbaiki
4/8-2025	- Pertegas teknik analisis data - gunakan referensi yang update; gunakan modeling		perbaiki
6/8-2025	- cek ulang bab I s/d V		perbaiki
7/8-2025	- ACC Seminar proposal		Acc

Medan, 22 Juli 2025

Diketahui/Disetujui
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Dr. Hasrian Rudi Setiawan M.Pd.I

Pembimbing Proposal

Mavianti, S.Pd.I, M.A

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003
http://fai@umsu.ac.id fai@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan
Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بسم الله الرحمن الرحيم

Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Pendidikan Agama Islam** yang diselenggarakan pada Hari **Rabu, 13 Agustus 2025** dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	**: Siti Fatimah Nst**
Npm	**: 1901020137**
Semester	**: 13**
Fakultas	**: Agama Islam**
Program Studi	**: Pendidikan Agama Islam**
Judul Proposal	**: Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Ar-Ridha Medan**

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

Medan, 13 Agustus 2025

Tim Seminar

Ketua Program Studi

(Dr. Hasrian Rudi Setiawan, M.Pd.I)

Sekretaris Program Studi

(Mavianti, M.A)

Pembimbing

(Mavianti, M.A)

Pembahas

(Nurul Zahriani Jf, M.Pd)

Diketahui/ Disetujui
A.n Dekan
Wakil Dekan I

Assoc. Prof. Dr. Zailani, MA

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK/BAN-PT/Akre/PT/III/2019
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
http://fai.umsu.ac.i fai@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan
Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH/ BISNIS MANAJEMEN SYARIAH

Pada hari **Rabu, 13 Agustus 2025** telah diselenggarkan Seminar Program Studi **Pendidkan Agama Islam** dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Siti Fatimah Nst**
Npm : **1901020137**
Semester : **13**
Fakultas : **Agama Islam**
Program Studi : **Pendidkan Agama Islam**
Judul Proposal : **Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Ar-Ridha Medan**

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	Revisi, Saran perbaikan "Analisis kepemimpinan kepala
Bab I	Oke tambahkan ayat Al-Qur'an beserta arti dan tafsir atau Hadisa
Bab II	Oke tambahkan Teori atau pakar Islam dan ayat Qur'at yg relevan
Bab III	Oke metode penelitian dijelaskan studi kasus atau fenomena
Lainnya	oke
Kesimpulan	Lulus ☑ Tidak Lulus ☐

Medan, 13 Agustus 2025

Tim Seminar

Ketua

(Dr. Hasrian Rudi Setiawan, M.Pd.I)

Sekretaris

(Mavianti, M.A)

Pembimbing

(Mavianti, M.A)

Pembahas

(Nurul Zahriani Jf, M.Pd)

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003
http://fai@umsu.ac.id fai@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan
Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بسم الله الرحمن الرحيم

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Assoc. Prof. Dr. Hasrian Rudi Setiawan, M.Pd.I
Dosen Pembimbing : Mavianti, S.Pd.I., M.A

Nama Mahasiswa : Siti Fatimah Nst
NPM : 1901020137
Semester : 13
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Judul Jurnal : Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Ar-Ridha Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
24/7-2025	- Perbaiki latar belakang; identifikasi masalah rumusan masalah dan tujuan penelitian		Perbaiki
26/8-2025	- Perjelas teori yang digunakan; gunakan dalil Quran dan hadist yang sesuai - buat bagian pendahuluan dan kerangka berpikir		perbaiki
2/8-2025	- perbaiki metodologi penelitian yang digunakan		perbaiki
4/8-2025	- Perjelas teknik analisis data - gunakan referensi yang update; gunakan modeling		perbaiki
6/8-2025	- cek ulang bab 1 s/d V		perbaiki
7/8-2025	- ACC Seminar proposal		Acc

Medan, 22 Juli 2025

Diketahui/Disetujui
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Dr. Hasrian Rudi Setiawan M.Pd.I

Pembimbing Proposal

Mavianti, S.Pd.I, M.A

YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM AR – RIDHA
MADRASAH TSANAWIYAH AR – RIDHA
SIOP : Nomor 2 Tahun 2019 NPSN : 69994651
NSM : 121212 710098 E-Mail : mts.arridha266@gmail.com
Jl. Platina Raya Lingkungan 21 Kelurahan Rengas Pulau (20255) Kecamatan Medan Marelan Kota Medan
Propinsi Sumatera Utara Hp : 0853 6223 5347 / 0858 34969102 Facebook : Madrasah Tsanawiyah Ar – Ridha

SURAT KETERANGAN

Nomor: 156.B/MTs.Ar-Ridha/IX/2025

Mendasari Surat Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU **Nomor : 582/II.3/UMSU-021F/2025 Tanggal 27 Agustus 2025**, permohonan izin riset/penelitian .

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala MTs Ar-Ridha Medan, Menerangkan bahwa :

Nama	**: Siti Fatimah Nst**
NPM	**: 1901020137**
Program Studi	**: Pendidikan Agama Islam**
Fakultas	**: Agama Islam**

Telah melakukan penelitian/riset di MTs Ar-Ridha Medan dengan Judul Penelitian : ***"Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Ar-Ridha Meda"*** yang dilaksanakan pada 20 Oktober 2025 s/d 20 November 2025

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya

Medan, 21 November 2025
Kepala MTs AR-RIDHA

ISMAIL,S.Pd.I

YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM AR – RIDHA
MADRASAH TSANAWIYAH AR – RIDHA
SIOP : Nomor 2 Tahun 2019 NPSN : 69994651
NSM : 121212 710098 E-Mail : mts.arridha266@gmail.com
Jl. Platina Raya Lingkungan 21 Kelurahan Rengas Pulau (20255) Kecamatan Medan Marelan Kota Medan
Propinsi Sumatera Utara Hp : 0853 6223 5347 / 0858 34969102 Facebook : Madrasah Tsanawiyah Ar – Ridha

Nomor : 143.B/MTs.Ar-Ridha/X/2025 Medan, 06 Oktober 2025
Lamp : -
Hal : Penerimaan Izin Riset/Penelitian

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Agama Islam
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat **Nomor : 582/II.3/UMSU-021F/2025 Tanggal 27 Agustus 2025,** tentang pengajuan permohonan izin riset/penelitian yang akan dilaksanakan di MTs Ar-Ridha. Maka dengan ini kami memberikan izin kepada mahasiswa tersebut untuk melaksanakan riset/penelitian guna dalam penyelesaian tugas akhir, yaitu :

Nama	**: Siti Fatimah Nst**
NPM	**: 1901020137**
Program Studi	**: Pendidikan Agama Islam**
Judul Penelitian	**: Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkat Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Ar-Ridha Medan**
Waktu Pelaksanaan	**: 20 Oktober – 20 November 2025**

Demikian surat kami sampaikan Atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Kepala MTs AR-RIDHA

ISMAIL,S.Pd.I

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama	: Siti Fatimah Nasution
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir	: Medan, 22 Februari 2002
Kewarganegaraan	: Republik Indonesia
Agama	: Islam
Alamat	: Jl. Platina 7E. Lk.2 Titipapan
Telp	: 081315139179
Email	: sitifatimahnst4@gmail.com

DATA ORANG TUA

Nama Ayah	: Hamzah Nasution
Nama Ibu	: Nurjanah

DATA PENDIDIKAN

Tahun 2005-2006	: TK Farahdina Komplek Deli Raya
Tahun 2007-2013	: SD Negeri 067253
Tahun 2013-2016	: SMP Negeri 43 Medan
Tahun 2016-2019	: MAN 4 Medan