

**ANALISIS KEPEMIMPINAN KEPALA MADRSAH ALIYAH
DALAM MENINGKATKAN MUTU GURU
DI PONDOK PESANTREN AL-MADANI LUBUKLINGGAU**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam**



**Oleh:
Efrianti (21561019)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
2025**

HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI

Pengajuan Skripsi

dan

Yth. Bapak Rektor IAIN Curup

Di

Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah mengadakan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya maka kami berpendapat bahwa saudara Efrianti Mahasiswi Manajemen Pendidikan Islam yang berjudul: "*Analisis Kepemimpinan di Madrasah Aliyah dalam meningkatkan mutu guru di Pondok Pesantren Al-Madani Klinggau*" sudah dapat diajukan dalam Sidang Munaqosah Institut Agama Islam Negeri (IAIN)

Demikian permohonan ini kami ajukan, Terimakasih. Wassalamualaikum Wr. Wb.

Curup, Agst 2025

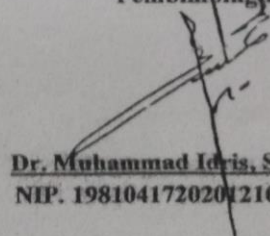
Mengetahui

Pembimbing I



H. Jumira Warlizasusi, M. Pd
196609251995022001

Pembimbing II



Dr. Muhammad Idris, S. Pd. I, MA
NIP. 198104172020121001

PENYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Efrianti

Nim : 21561019

akultas : Tarbiyah

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

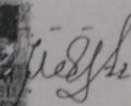
Judul Skripsi : Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah dalam meningkatkan mutu guru di Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau.

Dengan ini menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah Diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi Manapun, Dan sepanjang pengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis terlan diajukan atau dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar saya bersedia menerima hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku

Demikian pernyataan ini peneliti buat dengan sebenar benarnya, semoga dapat dipergunakan perlunya.

Curup, 15 Ags 2025


Efrianti

Nim: 21561019



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
FAKULTAS TARBIYAH**

Jalan Dr. AK Gani NO. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax 21010
Homepage <http://www.iaincurup.ac.id> Email admn@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119

PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA

Nomor: 172 /In.34/FT/PP.00.29/09/2025

Nama : Efrianti
NIM : 21561019
Fakultas : Tarbiyah
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Dalam Meningkatkan Mutu Guru Di Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau

Telah dimunaqasyahkan dalam sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, pada:

Hari/Tanggal : Selasa, 19 Agustus 2025
Pukul : 14.20-15.10 WIB
Tempat : Ruang 03 Gedung Munaqasyah Fakultas Tarbiyah

Dan telah diterima untuk melengkapi sebagai syarat-syarat guna memperoleh Gelar Sarjana pendidikan (S.Pd) dalam bidang Tarbiyah.

TIM PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,

Dr. Hj. Jumira Warlizasusi, M.Pd
NIP. 196609251995022001

Dr. H. Muhammad Idris, S. Pd. I, MA
NIP. 198104177020121001

Penguji I,

Penguji II,

Dr. H. Sutarto, S.Ag., M.Pd
NIP. 197409212004031003

Agus Ryan Oktori, M.Pd
NIP. 19910818201903101008

Mengesahkan
Dekan Fakultas Tarbiyah

Dr. H. Sutarto, S.Ag., M.Pd
NIP. 197409212004031003

MOTTO HIDUP

Honestly it is a valuable currency everywhere

"Jujur adalah mata uang yang berharga dimana-mana"

focus on solutions not problems

"Fokus pada solusi bukan masalah"

Life is full of choices, choose what makes you happy.

"Hidup ini penuh dengan pilihan, pilihlah yang bikin kamu bahagia"

**Successful people have also been stupid, lazy and failed. But they still kept moving
and trying**

**"Orang sukses juga pernah bodoh, malas dan gagal. Namun mereka tetap terus
bergerak dan mencoba"**

**Hidup itu mudah yang susah itu mengikuti kemauan orang lain. Jadi, jangan
pernah mendengarkan sesuatu yang tidak penting. Ambil yang positif buang yang
negatif.**

-EFRIANTI-

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Karya Ilmiah Skripsi untuk:

- 1. Untuk Bapakku Sulkarnain yang selalu mengusahakan kebutuhan anak-anak nya termasuk memberikan pendidikan dan sangat bertanggung jawab, mesti terkadang lelah namun itu tak membuat mu berhenti berjuang demi tercapainya pendidikanku sampai saat ini, engkau lah pahlawan yang pemberani, memotivasi dan mengayomiku menjadi orang yang tangguh serta tidak mudah menyerah. Semoga bapak selalu membersamai setiap kesuksesan ku dan berkah selalu Aamiin.**
- 2. Untuk ibuku Yati Oktavia terimakasih do'a, dukungan, semangat, yang selalu menyertaiku. Engkau lah wanita terhebat yang hadir didalam setiap denyut nadiku dan menjadi motivasi terbaikku dalam melangkah. Semoga ibu sehat selalu ada disetiap kesuksesan dan berkah selalu Aamiin.**
- 3. Untuk Alm. Kakek ku M. Sholeh yang selalu mendukung cita-citaku dan mensupport cucu pertama ini untuk menjadi orang yang lebih berpendidikan semoga kakek bahagia melihat cucu pertamamu berasal di titik ini. Dan Kakek ku Asir terimakasih banyak atas dukungan serta do'a nya dan Nenek ku (Dija dan Absoh) yang tulus menyayangi cucunya lebih dari sayang kepada anak kandung nya. Sehat selalu Kakek dan Nenekku AaAamin.**
- 4. Untuk Adikku (Eriv Andika dan Kodri Akmal) terimakasih telah menjadi adik yang baik dan teman yang selalu ada, bahagia selalu kalian berdua serta hidup berkah dunia dan akhirat.**
- 5. Untuk Mang Dedi, Bik Wiwik, Pisek, Wak Lau dan Wak Yen terimakasih banyak atas dukungan dan do'a yang menyertai ponaanmu ini, bahagia selalu kalian semua serta hidup berkah dunia dan akhirat Aamiin.**

ABSTRAK

Efrianti NIM. 21561019 “Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau”, Skripsi Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu guru sebagai elemen kunci keberhasilan pendidikan. Kepala madrasah dituntut untuk memiliki kemampuan dalam mengelola, membina, serta mengembangkan potensi guru guna menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas. Rumusan masalah dalam penelitian ini mencakup bagaimana mutu guru Madrasah Aliyah, serta bagaimana kepala madrasah berperan dalam peningkatan mutu tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan bentuk menilai mutu guru dan mengungkap strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas guru di lingkungan Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung di lapangan, serta dokumentasi pendukung. Subjek penelitian meliputi kepala madrasah, guru, dan santri di Pondok Pesantren Al-Madani. Analisis data dilakukan dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, serta menggunakan triangulasi sebagai teknik uji keabsahan data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah di Pondok Pesantren Al-Madani telah berjalan secara efektif melalui pendekatan pembinaan, evaluasi, dan pemberdayaan guru. Kepala madrasah menunjukkan peran aktif dalam mengembangkan mutu guru melalui kegiatan pelatihan, motivasi, serta pendelegasian tugas. Kepemimpinan yang diterapkan berpengaruh positif terhadap peningkatan profesionalisme guru, yang berdampak pada kualitas pembelajaran dan prestasi siswa. Temuan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang demokratis dan transformasional sangat relevan dalam konteks peningkatan mutu guru di lembaga pendidikan berbasis pesantren.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Madrasah, Mutu Guru, Madrasah Aliyah, Pondok Pesantren Al-Madani, Lubuklinggau

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah puji dan syukur tak lupa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Atas berkat, rahmat dan hidayah-Nya lah sehingga penulis masih diberikan kesehatan, kesempatan, kesabaran terlebih lagi karunia serta tekad yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul (“Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Dalam Meningkatkan Mutu Guru Di Pondok-Pesantren Al-madani Lubuklinggau”). Tak lupa pula penulis panjatkan salam kepada nabi besar Muhammad Saw, sebagai suri tauladan untuk menjadi manusia yang cerdas dan berakhlak mulia di Dunia ini.

Adapun tujuan penulisan karya ilmiah berupa skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup. Dalam penulisan karya ilmiah ini, peneliti banyak sekali mendapatkan bantuan bimbingan dan dukungan dari beberapa pihak, oleh karena itu penulis banyak mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Idi Warsah, M. Pd. I selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
2. Bapak Prof. Dr. Yusefri, M. Ag selaku Wakil Rektor 1 Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
3. Bapak Dr. Muhammad Istan, SE, M.Pd. M.M selaku Wakil Rektor II Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
4. Bapak Dr. Nelson, S. Ag, M. Pd. I selaku Wakil Rektor III Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
5. Bapak Dr. Sutarto, S. Ag, M. Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
6. Bapak Dr. Sakit Ansori, S. Pd. I, M. Hum selaku Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
7. Ibu Komala Sari, M. Pd. I selaku Wakil Dekan II Fakultas Tarbiyah Institut agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
8. Ibu Jenni Fransiska, M.Pd selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
9. Bunda Dr. Hj. Jumira Warlizasusi, M.Pd selaku Dosen Pembimbing I yang selalu memberi masukan arahan bimbingan dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
10. Bapak Dr. H. Prof. Muhammad Idris, S.Pd.I, M.Pd Selaku Dosen Pembimbing II, beliau selalu memberikan dan meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan dengan baik tidak bosan dan selalu

mengusahakan yang terbaik untuk kesempurnaan penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT Melimpahkan dan Mencurahkan rahmat dan Pahala kebaikan yang setimpal kepada mereka yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan peneliti guna menyempurnakan skripsi ini sehingga kedepan dapat dijadikan acuan bagi peneliti pada masa yang akan datang.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

**Curup, Juni 2025
Penulis**

**Efrianti
21561019**

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan pendidikan di tingkat madrasah tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan fasilitas, tetapi sangat dipengaruhi oleh mutu guru sebagai tenaga pendidik. Guru yang bermutu bukan sekadar mengajar, tetapi juga mampu mendidik, membimbing, memberi teladan, serta membentuk kepribadian peserta didik.¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Dengan demikian, kualitas guru menjadi faktor kunci dalam menentukan mutu pendidikan.

Akan tetapi, mutu guru tidak dapat terwujud tanpa adanya dukungan kepemimpinan yang efektif dari kepala madrasah. Kepala madrasah memiliki posisi strategis sebagai pemimpin pendidikan yang berperan menggerakkan, membimbing, mengarahkan, dan menciptakan iklim kerja kondusif bagi peningkatan profesionalisme guru.² Berbagai penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah sangat memengaruhi motivasi kerja guru, kreativitas dalam mengajar, serta kinerja secara keseluruhan. Kepala madrasah yang mampu menerapkan kepemimpinan demokratis dan partisipatif, misalnya, akan lebih mudah meningkatkan mutu guru dibandingkan dengan gaya

¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 Ayat 1.

² Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 83.

kepemimpinan yang kaku dan otoriter.³

Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang berupaya mengintegrasikan ilmu pengetahuan dengan nilai-nilai keislaman. Dalam konteks ini, keberhasilan madrasah sangat dipengaruhi oleh kualitas guru yang tidak hanya menguasai bidang akademik, tetapi juga mampu menanamkan nilai-nilai moral dan spiritual. Namun, tantangan dalam meningkatkan mutu guru masih dirasakan, baik terkait dengan peningkatan kompetensi pedagogik, penguasaan teknologi pembelajaran, maupun pengembangan profesional secara berkelanjutan.⁴

Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau memegang peran penting dalam mengarahkan dan membina guru agar mampu beradaptasi dengan tuntutan zaman, khususnya di era globalisasi pendidikan dan digitalisasi pembelajaran. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat, kepala madrasah dapat menjadi motor penggerak dalam meningkatkan mutu guru, baik melalui supervisi akademik, pemberian motivasi, maupun fasilitasi pelatihan dan pengembangan kompetensi.⁵

Berdasarkan realitas tersebut, diperlukan suatu kajian yang mendalam mengenai bagaimana kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau dalam meningkatkan mutu guru. Kajian ini penting

³ Mulyasa, Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), hlm. 55.

⁴ Kunandar, Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 48.

⁵ Piet A. Sahertian, Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 73.

tidak hanya untuk memperkuat pemahaman teoritis tentang kepemimpinan pendidikan, tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan mutu guru di madrasah. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul: **"ANALISIS KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH ALIYAH DALAM MENINGKATKAN MUTU GURU DI PONDOK PESANTREN AL-MADANI LUBUKLINGGAU"**

B. Fokus Masalah

Fokus penelitian ini difokuskan pada Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Dalam Meningkatkan Mutu Guru Di Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau. Terkait dengan Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah dan bagaimana cara meningkatkan Mutu Guru di Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau.

C. Pertanyaan Penelitian

Dari batasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Mutu Guru di Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau?
2. Bagaimana Kepemimpinan di Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau?
3. Bagaimana Kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah Dalam Meningkatkan Mutu Guru di Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana mutu guru di Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau.
2. Untuk mengetahui bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah di Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau.
3. Untuk mengetahui bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Dalam Meningkatkan mutu guru Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Sebagai bahan informasi dan data yang diperlukan oleh Kepala Madrasah Aliyah untuk melakukan program-program seperti mengikuti pelatihan mutu guru (seminar, workshop, dan pelatihan) di Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau.

2. Secara Praktis

Untuk memberikan input dan tambahan informasi bagi Kepala Madrasah Aliyah Dalam Meningkatkan Mutu Guru di Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Mutu Guru

Secara bahasa, kata mutu berarti ukuran baik buruk suatu benda, keadaan, atau jasa. Derajat atau taraf kepandaian dan kecerdasan.⁶ Sedangkan guru secara bahasa berasal dari bahasa Sanskerta, yang berarti orang yang digugu dan ditiru, yaitu sosok yang menjadi teladan, panutan, serta sumber ilmu pengetahuan dan moral.⁷ Dengan demikian, secara bahasa, mutu guru dapat diartikan sebagai kualitas atau derajat baik-buruknya seorang pendidik dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar, pendidik, dan teladan. Secara istilah, mutu guru adalah

⁶ Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2016), hlm. 982.

⁷ Poerwadarminta, Kamus Umum Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2006), hlm. 325.

tingkat kemampuan dan profesionalisme seorang guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, yang tercermin dari penguasaan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.⁸ Guru yang bermutu tidak hanya menguasai materi pelajaran, tetapi juga mampu mendidik, membimbing, melatih, memberi teladan, serta berperan dalam membentuk karakter peserta didik. Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyasa yang menyatakan bahwa mutu guru ditentukan oleh kemampuannya dalam mengelola pembelajaran, mengembangkan profesionalitas, serta menanamkan nilai-nilai akhlak mulia.⁹ Dengan demikian, mutu guru dapat dipahami sebagai kualitas menyeluruh dari seorang pendidik yang mencakup aspek keilmuan, keterampilan mengajar, sikap profesional, serta integritas kepribadian yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Mutu guru didefinisikan sebagai kualitas dan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, termasuk mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa. Guru yang bermutu mampu mencetak peserta didik yang cerdas dan berakhlak mulia. Definisi Mutu Guru Menurut Para Ahli adalah:

1. Menurut Mulyasa, Mutu Guru ditentukan oleh kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial yang tercermin dalam kinerja pembelajaran serta interaksi sosial.¹⁰

⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 10.

⁹ Mulyasa, Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), hlm. 21.

¹⁰ Mulyasa, E. (2021). Menjadi Guru Profesional. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.

2. Menurut Sagala, Mutu guru adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran secara efektif serta berkontribusi dalam menciptakan peserta didik yang berkarakter dan kompeten.¹¹
3. Menurut Sudradjat, Guru bermutu adalah guru yang tidak hanya mampu mengajar tetapi juga membimbing dan menanamkan nilai karakter melalui teladan dan pendekatan pedagogis modern.¹²
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama *mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.¹³ Untuk melaksanakan tugas tersebut, seorang guru harus memiliki empat kompetensi, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.¹⁴

Dengan demikian, mutu guru menurut UUD dapat dipahami sebagai kualitas profesional seorang pendidik yang tercermin dari penguasaan kompetensi tersebut dalam melaksanakan peran, fungsi, dan tugasnya sebagai tenaga profesional. Sebagaimana indikator Mutu Guru atau Guru yang bermutu adalah.

a. Kemampuan pedagogik

¹¹ Sagala, S. (2022). Konsep dan Makna Pembelajaran. Bandung: Alfabeta.

¹² Sudrajat, A. (2023). Pengembangan Kompetensi Guru. Yogyakarta: Deepublish.

¹³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 Ayat (1).

¹⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 10.

Kemampuan pedagogik adalah kemampuan yang dimiliki guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi dengan tujuan agar proses belajar mengajar berlangsung efektif, menyenangkan, dan sesuai dengan perkembangan serta kebutuhan siswa. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kemampuan pedagogik merupakan salah satu dari empat kompetensi utama guru (pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian).¹⁵

Mulyasa (2013) menyebutkan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan potensi siswa.¹⁶

Kunandar (2011) menegaskan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam mengelola interaksi pembelajaran yang mendidik, termasuk pemahaman karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar, serta mengembangkan kurikulum sesuai kebutuhan.¹⁷

Adapun aspek kemampuan pedagogik guru biasanya meliputi:

¹⁵ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Jakarta: Sekretariat Negara, 2005.

¹⁶ E. Mulyasa, Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.

¹⁷ Kunandar, Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru, Jakarta: Rajawali Pers, 2011.

- 1) Pemahaman karakteristik peserta didik (fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual).
- 2) Penguasaan teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik.
- 3) Pengembangan kurikulum sesuai bidang yang diampu.
- 4) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis.
- 5) Pemanfaatan teknologi pembelajaran.
- 6) Evaluasi hasil belajar untuk mengukur pencapaian siswa.
- 7) Pengembangan potensi peserta didik untuk aktualisasi diri.

b. Kemampuan profesional

Kemampuan profesional adalah salah satu kompetensi utama yang wajib dimiliki guru, yaitu kemampuan menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam serta menguasai metode pembelajaran yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan guru membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.¹⁸

¹⁸ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Jakarta: Sekretariat Negara, 2005.

Mulyasa (2013) menjelaskan bahwa kemampuan profesional guru adalah kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran, mengembangkan keilmuan, dan mengimplementasikan strategi pembelajaran sehingga peserta didik dapat mencapai kompetensinya secara optimal.¹⁹

Sedangkan Kunandar (2011) mengemukakan bahwa kemampuan profesional merupakan kemampuan guru dalam memahami, menguasai, serta mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan sesuai bidang studi yang diajarkan, termasuk menguasai teknologi dan inovasi pembelajaran.²⁰

Adapun aspek kemampuan profesional guru adalah:

- 1) Penguasaan materi pelajaran secara mendalam.
- 2) Kemampuan mengembangkan materi sesuai perkembangan ilmu pengetahuan.
- 3) Kemampuan menggunakan metode dan strategi pembelajaran.
- 4) Kemampuan memanfaatkan teknologi informasi dalam pembelajaran.
- 5) Kemampuan melakukan penelitian dan pengembangan dalam bidang pendidikan.

c. Kemampuan kepribadian

¹⁹ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.

²⁰ Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011.

Kemampuan kepribadian merupakan salah satu kompetensi yang wajib dimiliki guru, yaitu kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, serta menjadi teladan yang baik bagi peserta didik dan masyarakat.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, serta menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.²¹

Mulyasa (2013) mengemukakan bahwa kompetensi kepribadian guru merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kepribadian yang mantap, berwibawa, dan berakhlak mulia sehingga dapat menjadi teladan dalam bersikap dan bertindak bagi peserta didik.²²

Sementara Syaodih (2010) menegaskan bahwa kemampuan kepribadian guru adalah kemampuan yang berkaitan dengan keutuhan sikap, nilai, dan perilaku guru yang mampu memberikan pengaruh positif terhadap perkembangan pribadi peserta didik.²³

Adapun aspek kemampuan kepribadian guru yaitu:

1. Memiliki kepribadian yang mantap dan stabil.

²¹ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Jakarta: Sekretariat Negara, 2005.

²² E. Mulyasa, Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.

²³ Syaodih Sukmadinata, Landasan Psikologi Proses Pendidikan, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010.

2. Menunjukkan sikap dewasa, arif, dan berwibawa.
3. Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
4. Memiliki integritas moral yang tinggi.
5. Menjaga akhlak mulia dalam setiap tindakan.

d. Kemampuan sosial

Kemampuan sosial adalah kecakapan seseorang dalam menjalin hubungan dengan orang lain, bekerja sama, berkomunikasi secara efektif, serta beradaptasi dengan lingkungan sosialnya untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Goleman (2002), kemampuan sosial merupakan keterampilan dalam mengelola hubungan, membangun jaringan, menemukan titik persamaan, serta membina hubungan yang harmonis dengan orang lain.²⁴

Sementara itu, Depdiknas (2007) menjelaskan bahwa kemampuan sosial guru adalah kompetensi guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.²⁵

- **Kepemimpinan Kepala Madrasah**

Secara etimologis, istilah "kepemimpinan" dalam bahasa Inggris disebut leadership, yang berasal dari kata kerja to lead yang berarti "memimpin",

²⁴ Daniel Goleman, *Emotional Intelligence* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002), hlm. 114.

²⁵ Departemen Pendidikan Nasional, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*, (Jakarta: Depdiknas, 2007).

"mengarahkan", atau "memandu". Leadership merujuk pada kemampuan seseorang untuk memengaruhi, membimbing, atau mengarahkan individu maupun kelompok demi mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, dalam Yunani Kuno, istilah yang mendekati makna kepemimpinan adalah "hegemoneía" (ἡγεμονία), yang berarti kekuasaan atau otoritas untuk memimpin. Kata ini berasal dari akar kata hēgemon (ἡγεμών) yang berarti "pemimpin" atau "penguasa". Dalam konteks filsafat klasik, seperti yang digunakan oleh Plato dan Aristoteles, kepemimpinan sering dikaitkan dengan kebijaksanaan (sophia) dan keutamaan moral (aretē) seorang pemimpin dalam mengatur masyarakat yang adil dan seimbang.²⁶ Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah adalah kemampuan strategis yang dimiliki seorang kepala madrasah untuk memengaruhi, mengarahkan, dan membina seluruh elemen madrasah, terutama guru dan tenaga kependidikan dalam rangka mewujudkan visi, misi, dan tujuan pendidikan Islam secara menyeluruh. Kepemimpinan ini mencakup kemampuan dalam mengelola administrasi, membina hubungan interpersonal, menjadi teladan moral, serta membimbing guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan karakter peserta didik. kepala sekolah atau kepala madrasah merupakan figur sentral dalam peningkatan mutu pendidikan karena kepemimpinannya sangat menentukan keberhasilan pengelolaan sumber daya pendidikan, termasuk

²⁶ Barker, Richard A. "On the Nature of Leadership." *Lanham: University Press of America*, 1997, hlm. 15–16. Lihat juga: Plato. *The Republic*. Terj. Desmond Lee. *Penguin Classics*, 2007.

kualitas guru dan proses pembelajaran.²⁷ Dengan demikian, baik dalam konteks bahasa Inggris modern maupun Yunani Kuno klasik, kepemimpinan selalu merujuk pada proses memengaruhi orang lain secara sadar dan terarah, serta dibarengi dengan tanggung jawab etis terhadap kesejahteraan bersama. Dalam dunia pendidikan, termasuk madrasah, konsep ini mencerminkan pentingnya kepala madrasah sebagai figur yang tidak hanya memerintah, tetapi juga membina, memotivasi, dan memberi teladan. Kepala Madrasah sebagai pemimpin pendidikan memiliki tanggung jawab penting dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memotivasi guru, serta mendorong pencapaian visi dan misi madrasah. Dalam konteks Madrasah Aliyah, kepemimpinan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga harus mencerminkan kemampuan dalam membina karakter islami, memfasilitasi pembelajaran berkualitas, dan memberdayakan guru secara profesional dan spiritual. Definisi Kepemimpinan menurut para ahli adalah sebagai berikut:

1. Menurut Koontz O'Donnell eobbins & Judge kepemimpinan yang efektif dengan mrencanakan (planning), mengorganisasi (organizing), menggerakkan (actuating/leading), dan mengendalikan (controlling) sumber daya; pengambilan keputusan berbasis data; administrasi yang tertib.²⁸

²⁷ Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Pendidikan Nasional. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018, hlm. 47.

²⁸ Koontz, H. & O'Donnell, C. Principles of Management.

2. Menurut Mulyasa (2018), kepala sekolah adalah pemimpin pembelajaran yang bertanggung jawab terhadap peningkatan mutu guru dan siswa melalui pengelolaan program pendidikan yang terencana dan terukur.²⁹
3. Sementara itu, Wahjosumidjo (2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah idealnya mengarah pada pencapaian tujuan pendidikan melalui pemberdayaan guru, penguatan budaya sekolah, serta pengambilan keputusan partisipatif.³⁰ Dalam praktiknya, kepala madrasah yang efektif menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang memotivasi guru untuk berinovasi dan berkomitmen terhadap pembelajaran berkualitas
4. Gaya ini sejalan dengan pandangan Bass & Riggio yang menyebut bahwa pemimpin transformasional mampu membangun hubungan emosional, memberi inspirasi, serta mendorong perkembangan profesional bawahannya.³¹ Kepemimpinan juga harus adaptif terhadap perubahan kebijakan, seperti implementasi Kurikulum Merdeka dan digitalisasi pendidikan.

²⁹ Mulyasa. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018.

³⁰ Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2019.

³¹ Bass, B. M., & Riggio, R. E. *Transformational Leadership*. New York: Psychology Press, 2020.

5. Menurut Kementerian Agama RI (2021), kepala madrasah perlu membangun kompetensi manajerial dan kepemimpinan instruksional agar dapat mengelola perubahan dengan efektif dan tetap menjaga mutu pendidikan.³²
6. Penelitian terbaru oleh Zainal Arifin menekankan bahwa keberhasilan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu guru sangat dipengaruhi oleh kemampuan komunikasi interpersonal, supervisi akademik, serta pemberdayaan guru melalui pelatihan yang berkelanjutan.³³
7. Di sisi lain, menurut Nurhadi, pemimpin madrasah yang ideal adalah mereka yang mampu menjadi teladan, menjalin kolaborasi, dan memahami kebutuhan psikologis serta profesional guru dalam menghadapi dinamika pendidikan kontemporer.³⁴ Sebagaimana pentingnya memilih pemimpin agar kita tidak salah arah, yang di jelaskan dalam hadith berikut: Nabi Muhammad SAW bersabda dalam sebuah hadits:

"Sebaik-baik pemimpin kalian adalah orang-orang yang kalian cintai dan mencintai kalian, kalian mendoakan mereka dan mereka pun mendoakan kalian. Dan seburuk-buruk pemimpin kalian adalah orang-orang yang kalian benci dan membenci kalian, kalian melaknat mereka dan mereka pun melaknat kalian." (Hadits riwayat Imam Muslim).³⁵

³² Kementerian Agama RI. *Pedoman Penguatan Kepala Madrasah dalam Implementasi Kurikulum Merdeka*. Jakarta: Direktorat GTK Madrasah, 2021.

³³ Zainal Arifin. "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru." *Jurnal Kependidikan Islam*, vol. 11, no. 1, 2022, hlm. 12–23.

³⁴ Nurhadi. "Kepemimpinan Edukatif Kepala Madrasah di Era Digital." *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, vol. 7, no. 2, 2023, hlm. 30–40.

³⁵ Buku Kepemimpinan dalam Perspektif islam karya Ari Prasetyo

Hadits diatas menjelaskan bahwa memilih seorang pemimpin itu harus melihat keimanannya juga dan bukan hanya karena seorang pemimpin dari keluargamu lalu memilih nya, akan tetapi pemilihan tersebut harus dasar sadar dan pemimpin tersebut memiliki karakter yang baik, jujur, dan amanah. Sehingga dia bisa mempertanggungjawabkan atas kepemimpinan nya.

Sebagaimana indikator Kepemimpinan menurut *Koontz dan O'Donnell* kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi orang lain untuk bekerja secara sukarela dan antusias dalam rangka mencapai tujuan bersama. Dalam pandangan mereka, kepemimpinan bukan hanya sekadar kekuasaan formal, melainkan juga seni mengarahkan, memotivasi, dan membimbing orang yang dipimpin agar dapat menjalankan tugas dengan penuh komitmen dan tanggung jawab. *Koontz & O'Donnell* mengaitkan kepemimpinan dengan fungsi-fungsi manajemen, yaitu:

a. *Planning* (Perencanaan)

Planning (perencanaan) dalam kepemimpinan adalah proses menetapkan tujuan organisasi serta menentukan strategi, langkah, dan sumber daya yang diperlukan untuk mencapainya secara efektif dan efisien. Dalam konteks kepemimpinan kepala madrasah, perencanaan mencakup penyusunan program kerja, kurikulum, pengembangan guru, serta arah kebijakan sekolah agar tercapai mutu pendidikan yang diharapkan.

1. Menurut *Harold Koontz & Heinz Weihrich*, Menyebutkan bahwa *planning* adalah proses menetapkan tujuan serta memilih tindakan terbaik untuk mencapainya.³⁶
2. *Terry, George R., Principles* menegaskan bahwa perencanaan

³⁶ Harold Koontz & Heinz Weihrich, *Management: A Global Perspective*, (New York: McGraw-Hill, 1988), hlm. 92.

adalah memilih dan menghubungkan fakta serta membuat dan menggunakan asumsi mengenai masa depan untuk merumuskan kegiatan yang dianggap perlu.³⁷

3. *Siagian, Sondang P.*, menyatakan bahwa perencanaan merupakan keseluruhan proses pemikiran dan penentuan kegiatan yang akan dilakukan di masa depan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³⁸

Jadi, planning kepemimpinan kepala madrasah berarti kemampuan menetapkan visi, misi, serta program kerja yang realistis dalam meningkatkan mutu guru dan kualitas pendidikan.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Organizing atau pengorganisasian adalah proses menyusun sumber daya manusia, material, dan finansial secara terstruktur agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Organizing mencakup pembagian tugas, penentuan wewenang, koordinasi antarunit, dan penataan hubungan antarindividu atau kelompok di dalam organisasi. Dalam konteks pendidikan, seperti kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah, organizing berarti menata guru, staf, kurikulum, dan sarana-prasarana agar proses belajar-mengajar berjalan lancar, terkoordinasi, dan sesuai dengan visi-misi madrasah. Sebagaimana menurut para ahli:

1. *Koontz dan O'Donnell (1990)*. *Organizing* adalah proses penentuan tugas-tugas yang harus dilakukan, pembagian tugas kepada anggota, pengelompokan tugas, serta penetapan wewenang dan tanggung jawab agar tujuan organisasi tercapai.³⁹

³⁷ Terry, George R., *Principles of Management*, (Illinois: Richard D. Irwin, 1972), hlm. 48.

³⁸ Siagian, Sondang P., *Filsafat Administrasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 87.

³⁹ Koontz, H., & O'Donnell, C. (1990). *Principles of Management*. New York: McGraw-Hill.

2. *Stoner dan Freeman (1992). Organizing* adalah proses pengaturan sumber daya manusia dan material sedemikian rupa sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan efisien dan efektif.⁴⁰
3. *Robbins dan Coulter (2012). Organizing* adalah proses menetapkan hubungan kerja dan tanggung jawab, sehingga tugas-tugas dapat dilaksanakan secara sistematis dan koordinatif.⁴¹

c. *Staffing* (Menyusun staff)

Staffing atau penyusunan/personalia adalah proses manajerial yang meliputi perekrutan, seleksi, penempatan, pengembangan, dan pengawasan sumber daya manusia agar organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat jumlah, tepat kualitas, dan tepat posisi untuk mencapai tujuan.

Dalam konteks kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah, *staffing* mencakup pemilihan dan penempatan guru serta staf pendukung sesuai kompetensi, pelatihan dan pengembangan profesional, serta penugasan yang seimbang agar proses belajar-mengajar berjalan efektif dan mutu pendidikan meningkat.

1. *Koontz dan O'Donnell (1990). Staffing* adalah fungsi manajemen yang mencakup pemilihan, penempatan, pengembangan, dan penilaian karyawan untuk memastikan organisasi memiliki tenaga yang tepat pada posisi yang tepat.⁴²
2. *Hersey dan Blanchard (1993). Staffing* adalah fungsi manajemen yang menentukan kebutuhan tenaga kerja, menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat, dan mengembangkan

⁴⁰ Stoner, J.A.F., Freeman, R.E., & Gilbert, D.R. (1992). *Management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

⁴¹ Robbins, S.P., & Coulter, M. (2012). *Management*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

⁴² Koontz, H., & O'Donnell, C. (1990). *Principles of Management*. New York: McGraw-Hill.

keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan organisasi.⁴³

3. Robbins dan Coulter (2012). *Staffing* adalah kegiatan manajemen yang meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan penilaian kinerja guna menjamin tenaga kerja yang kompeten dan tepat pada posisinya.⁴⁴

d. *Directing/Leading* (Pengarahan/Pemimpin)

Directing (pembimbingan/penggerakan) adalah fungsi manajemen yang mencakup memberikan arahan, membimbing, memotivasi, dan mengawasi bawahan agar tugas-tugas organisasi dapat dilaksanakan sesuai tujuan. *Directing* memastikan setiap anggota memahami peran, tanggung jawab, dan target yang harus dicapai. Dalam konteks Kepala Madrasah Aliyah, *directing* mencakup, memberikan instruksi kepada guru dan staf administrasi, mengawasi pelaksanaan pembelajaran dan program madrasah, memberikan motivasi agar guru dan santri berkomitmen pada visi-misi madrasah. Adapun *directing* menurut ahli adalah sebagai berikut:

1. Koontz dan O'Donnell (1990). *Directing* adalah kegiatan manajemen yang meliputi memimpin, mengarahkan, memotivasi, dan mengawasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.⁴⁵
2. Stoner dan Freeman (1992). *Directing* adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi anggota organisasi agar mau bekerja secara efektif sesuai tugas dan tanggung jawabnya.⁴⁶
3. Robbins dan Coulter (2012). *Directing* mencakup pemberian

⁴³ Hersey, P., & Blanchard, K.H. (1993). *Management of Organizational Behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

⁴⁴ Robbins, S.P., & Coulter, M. (2012). *Management*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

⁴⁵ Koontz, H., & O'Donnell, C. (1990). *Principles of Management*. New York: McGraw-Hill.

⁴⁶ J.A.F., Freeman, R.E., & Gilbert, D.R. (1992). *Management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall

arahan, supervisi, komunikasi, dan motivasi untuk memastikan pekerjaan berjalan sesuai rencana.⁴⁷

e. *Controlling* (Pengawasan)

Controlling atau pengendalian adalah fungsi manajemen yang melibatkan pengukuran, pemantauan, dan evaluasi kinerja untuk memastikan bahwa aktivitas organisasi berjalan sesuai rencana, standar, dan tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi ini juga mencakup tindakan korektif jika terjadi penyimpangan. Dalam konteks kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah, *controlling* adalah Memantau pelaksanaan kurikulum, jadwal pembelajaran, dan program pesantren, mengevaluasi kinerja guru dan staf administrasi, menyusun laporan capaian akademik dan kegiatan ekstrakurikuler, mengambil tindakan korektif untuk meningkatkan mutu pendidikan dan kepatuhan terhadap standar madrasah. Sebagaimana menurut para ahli yaitu:

1. Koontz dan O'Donnell (1990). *Controlling* adalah proses mengukur kinerja aktual, membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan, dan mengambil tindakan korektif jika diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.⁴⁸
2. Stoner dan Freeman (1992). *Controlling* adalah proses memantau kegiatan organisasi dan membandingkannya dengan standar yang telah ditentukan untuk menjamin pencapaian tujuan.⁴⁹
3. Robbins dan Coulter (2012). *Controlling* mencakup pengukuran kinerja, evaluasi hasil, serta penentuan tindakan korektif untuk memastikan tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.⁵⁰

⁴⁷ Robbins, S.P., & Coulter, M. (2012). *Management*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

⁴⁸ Koontz, H., & O'Donnell, C. (1990). *Principles of Management*. New York: McGraw-Hill.

⁴⁹ Stoner, J.A.F., Freeman, R.E., & Gilbert, D.R. (1992). *Management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

⁵⁰ Robbins, S.P., & Coulter, M. (2012). *Management*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

C. Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Dalam Meningkatkan Mutu Guru

Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau memiliki peranan yang sangat penting dalam mendorong peningkatan mutu guru sebagai ujung tombak pendidikan. Kepala madrasah tidak hanya bertanggung jawab dalam aspek administratif, tetapi juga bertindak sebagai pemimpin edukatif yang mengarahkan, memotivasi, serta membina guru secara berkelanjutan agar mampu meningkatkan kualitas pembelajaran.⁵¹ Dalam pelaksanaannya, kepala madrasah berperan sebagai pembina profesionalisme guru melalui pelatihan, workshop, dan pengembangan kompetensi.

Kepala Madrasah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional, baik secara internal maupun eksternal.⁵² Selain itu, kepala madrasah juga menerapkan supervisi akademik sebagai bentuk evaluasi pembelajaran yang sistematis. Melalui supervisi ini, Kepala Madrasah memberi umpan balik terhadap kekuatan dan kelemahan guru dalam mengajar, serta menyusun program tindak lanjut.⁵³ Kepala Madrasah juga memberdayakan guru melalui pendelegasian tugas, seperti menjadi pembina ekstrakurikuler, wali kelas, atau koordinator kegiatan pesantren. Pendelegasian ini bertujuan meningkatkan rasa tanggung jawab guru dan memperkuat kompetensi

⁵¹ Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018, hlm. 45

⁵² Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2019, hlm. 33.

⁵³ Suharsaputra, Uhar. Manajemen Pendidikan Islam. Bandung: Refika Aditama, 2020, hlm. 91.

kepemimpinan di kalangan tenaga pendidik.⁵⁴ Kepala Madrasah juga menciptakan iklim kerja yang kolaboratif, di mana guru diajak untuk terlibat dalam pengambilan keputusan, evaluasi program, dan diskusi pengembangan kurikulum.⁵⁵ Dalam konteks pesantren seperti Al-Madani, kepemimpinan kepala madrasah juga ditunjukkan melalui keteladanan spiritual dan moral. Kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai sosok yang memancarkan nilai-nilai keislaman dalam perilaku sehari-hari. Hal ini mendorong guru untuk meniru dan menginternalisasi nilai-nilai tersebut dalam praktik pengajaran dan pembinaan karakter siswa.⁵⁶

Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau ini yang memiliki gaya kepemimpinan demokratis dan transformasional mampu menciptakan perubahan positif dalam mutu guru, baik dari segi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, maupun kepribadian.⁵⁷ Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah sangat penting dalam meningkatkan mutu guru.⁵⁸ Sebagaimana Indikator Kepemimpinan dalam meningkatkan mutu guru menurut para ahli adalah:

⁵⁴ Kementerian Agama RI, Pedoman Penguatan Kepala Madrasah. Jakarta: Direktorat GTK Madrasah, 2021, hlm. 17.

⁵⁵ Zainal Arifin, "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru," Jurnal Kependidikan Islam, vol. 10, no. 1, 2022, hlm. 22.

⁵⁶ Nurhadi, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis Nilai-nilai Keislaman," Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, vol. 8, no. 1, 2023, hlm. 37.

⁵⁷ Hanif & Rokhani, "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Menghadapi Tantangan Pendidikan Abad 21," Jurnal Pendidikan Islam Kontemporer, vol. 9, no. 1, 2024, hlm. 13–14.

⁵⁸ Rian Nopri, Jumira Warlizasusi, Rini Rini. IAIN CURUP, 2022 *e-theses.iaincurup.ac.id*

1. Memiliki visi dan misi yang jelas

Memiliki visi dan misi yang jelas sangat penting bagi lembaga pendidikan, termasuk madrasah, agar semua program dan kebijakan berjalan sesuai arah yang diinginkan. Berikut langkah-langkahnya. Sebagaimana menurut para ahli Menurut Robbins & Coulter (2012) Visi dan misi yang jelas memberikan arah dan pedoman bagi seluruh anggota organisasi agar semua usaha terfokus pada tujuan yang sama. Visi adalah gambaran masa depan yang ingin dicapai, sedangkan misi menjelaskan alasan keberadaan organisasi.

Menurut Nanus (1992). Visi yang jelas berfungsi sebagai peta jalan (roadmap) yang menuntun organisasi menuju masa depan. Tanpa visi yang jelas, organisasi akan berjalan tanpa arah dan sulit berkembang.

2. Mengembangkan budaya sekolah

Mengembangkan budaya sekolah berarti menanamkan nilai, kebiasaan, dan norma positif yang dijalankan secara konsisten oleh kepala madrasah, guru, dan siswa. Menurut para ahli, budaya sekolah adalah identitas dan jiwa lembaga pendidikan yang memengaruhi mutu pembelajaran. Semakin kuat budaya sekolah, semakin tinggi pula kualitas guru, siswa, dan proses pendidikan. Sebagaimana menurut para ahli:

Sergiovanni (2001). Budaya sekolah adalah “the heart of leadership” (jantung kepemimpinan), artinya budaya sekolah yang kuat hanya bisa tumbuh

jika pemimpin memberi teladan, membangun nilai, dan menciptakan komunitas belajar.⁵⁹

Deal & Peterson (1990). Budaya sekolah adalah seperangkat nilai, keyakinan, tradisi, dan norma yang dibangun dan dipelihara bersama-sama, yang kemudian memengaruhi cara berpikir, bersikap, dan bertindak warga sekolah.⁶⁰

3. Melakukan supervisi

Supervisi adalah proses bantuan, bimbingan, dan pembinaan yang dilakukan kepala sekolah atau pengawas kepada guru dengan tujuan meningkatkan kualitas pembelajaran dan profesionalisme guru. Supervisi bukan mencari kesalahan, tetapi memberi arahan, dukungan, dan motivasi agar guru berkembang lebih baik. Adapun tujuan supervisi Membantu guru memperbaiki dan meningkatkan kualitas mengajarnya. Membimbing guru agar lebih profesional dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Menumbuhkan motivasi kerja guru melalui arahan dan umpan balik. Menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dan kondusif. Menjamin mutu pembelajaran agar sesuai dengan visi dan misi sekolah.

Burton & Brueckner: Supervisi adalah usaha memberi layanan kepada guru

⁵⁹ Thomas J. Sergiovanni, *The Lifeworld of Leadership: Creating Culture, Community, and Personal Meaning in Our Schools*, (San Francisco: Jossey-Bass, 2001), hlm. 133.

⁶⁰ Terrence E. Deal & Kent D. Peterson, *The Principal's Role in Shaping School Culture*, (Washington, D.C: U.S. Government Printing Office, 1990), hlm. 7.

untuk memperbaiki pengajaran, belajar, dan kurikulum.⁶¹

Glickman: Supervisi adalah serangkaian kegiatan untuk membantu guru mengembangkan kemampuan profesional mereka agar kualitas pembelajaran meningkat.⁶²

Sergiovanni: Supervisi adalah proses yang dirancang untuk memperbaiki pengajaran melalui stimulasi, pengarahan, dan bimbingan berkelanjutan.⁶³

4. Menjadi teladan bagi guru dan siswa

Menunjukkan Integritas dan Kejujuran. Kepala madrasah yang konsisten berkata dan bertindak sesuai nilai kebenaran akan dihormati dan ditiru oleh guru maupun siswa. Disiplin dalam Waktu dan Tugas dengan hadir tepat waktu, melaksanakan kewajiban administrasi, serta konsisten menjalankan aturan sekolah akan mendorong guru dan siswa untuk melakukan hal yang sama. Sikap Religius dan Akhlak Mulia

Menjadi teladan dalam ibadah, sopan santun, serta perilaku Islami sehari-hari akan menumbuhkan budaya religius yang kuat di madrasah.

Mulyasa menyatakan bahwa kepala sekolah menjadi motor penggerak, penentu arah kebijakan, sekaligus teladan bagi seluruh warga sekolah.⁶⁴

Usman menjelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif salah satunya

⁶¹ Burton, W. H. & Leo J. Brueckner, *Supervision: A Social Process*, (New York: Appleton-Century-Crofts, 1955), hlm. 35.

⁶² Carl D. Glickman, *Supervision of Instruction: A Developmental Approach*, (Boston: Allyn and Bacon, 1981), hlm. 6.

⁶³ Thomas J. Sergiovanni, *Supervision: Human Perspectives*, (New York: McGraw-Hill, 1987), hlm. 12.

⁶⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm.

ditunjukkan dengan kemampuan pemimpin memberi contoh nyata dalam sikap dan tindakan.⁶⁵

Sergiovanni menekankan bahwa kepemimpinan teladan merupakan "the leadership by example", yaitu pemimpin harus lebih dulu melakukan apa yang diharapkan dari bawahannya.⁶⁶

D. Santri

Peneliti mengkaji ulang karya ilmiah berkaitan dengan judul yang penulis teliti yaitu "Analisi Kepala Madrasah Aliyah Dalam Meningkatkan Mutu Guru Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau". Berikut beberapa penelitian relevan yang dapat menjadi acuan untuk analisis kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah dalam meningkatkan mutu guru di Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau:

1. Asal-usul kata "Santri" secara etimologis (bahasa), berapa ahli bahasa dan sejarah pesantren mengemukakan bahwa istilah "santri" berasal dari dua kemungkinan etimologi, yaitu:
 - a. Bahasa Sanskerta/India: Kata "shastri" yang berarti orang yang tahu kitab suci atau ahli kitab. Dalam konteks pesantren, kitab suci yang dimaksud adalah kitab-kitab kuning atau literatur klasik Islam yang menjadi dasar pengajaran di pesantren.⁶⁷

⁶⁵ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 312.

⁶⁶ Thomas J. Sergiovanni, *Moral Leadership: Getting to the Heart of School Improvement*, (San Francisco: Jossey-Bass, 1992), hlm. 18.

⁶⁷ Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren: Studi Tentang Pandangan Hidup Kyai* (Jakarta: LP3ES, 2011), hlm. 34.

- b. Bahasa Tamil (India Selatan): Kata “sattiri” yang berarti orang yang tinggal di tempat ibadah atau tempat belajar agama. Dalam konteks ini, santri adalah mereka yang menetap di lingkungan pesantren dan menjalani kehidupan sederhana demi menuntut ilmu agama.⁶⁸
2. Santri secara istilah dalam istilah modern, santri diartikan sebagai siswa atau murid yang menuntut ilmu agama di lembaga pendidikan tradisional Islam, yakni pesantren.⁶⁹ Santri tidak hanya belajar tentang fiqih, tafsir, dan hadits, tetapi juga menjalankan pembinaan akhlak dan pembiasaan ibadah secara intensif, termasuk kehidupan disiplin di asrama. Santri dibedakan menjadi dua kategori:
 - a. Santri mukim: Tinggal menetap di pondok pesantren.
 - b. Santri kalong: Belajar di pesantren tetapi tidak menetap (pulang-pergi).

E. Penelitian Relevan

Peneliti mengkaji ulang karya ilmiah berkaitan dengan judul yang penulis teliti yaitu "**Analisi Kepala Madrasah Aliyah Dalam Meningkatkan Mutu Guru Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau**". Berikut beberapa penelitian relevan yang dapat menjadi acuan untuk analisis kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah dalam meningkatkan mutu guru di Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau:

⁶⁸ Azyumardi Azra, *Pendidikan Islam: Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru* (Jakarta: Logos, 2021), hlm. 56.

⁶⁹ Madjid, Nurcholish, *Bilik-bilik Pesantren: Sebuah Potret Perjalanan* (Jakarta: Paramadina, 2020), hlm. 42.

1. Jurnal Pendidikan Islam (2019) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah". Penelitian ini mengungkap bahwa keberhasilan kepala madrasah dalam memengaruhi, membina, dan mengarahkan guru sangat berdampak pada peningkatan kinerja guru. Namun, ditemukan kendala berupa rendahnya keikutsertaan guru dalam pelatihan, yang menghambat peningkatan mutu secara menyeluruh.⁷⁰
2. Jurnal Manajemen Pendidikan (2020). "Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Guru". Penelitian ini menunjukkan bahwa kepala madrasah berperan penting dalam meningkatkan mutu guru melalui program pelatihan, pembinaan, dan pemberdayaan. Kepala madrasah yang aktif membangun komunikasi dan kolaborasi dengan guru dapat meningkatkan profesionalisme dan semangat kerja guru.⁷¹
3. Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran (2018). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Motivasi Guru". Hasil penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala madrasah mampu meningkatkan motivasi guru dalam bekerja. Kepala madrasah yang mampu menginspirasi, memberikan keteladanan, serta melibatkan

⁷⁰ Jurnal Pendidikan Islam, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah", Vol. 7, No. 2, 2019, hlm. 115.

⁷¹ Jurnal Manajemen Pendidikan, "Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Guru", Vol. 5, No. 1, 2020, hlm. 45.

guru dalam pengambilan keputusan terbukti efektif dalam meningkatkan mutu pembelajaran.⁷²

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif dipilih karena fokus penelitian adalah memahami secara mendalam tentang kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah dalam meningkatkan mutu guru, melalui penggambaran data dan fakta yang diperoleh dari lapangan.

Menurut Bogdan dan Taylor, penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan

⁷² Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Motivasi Guru*”, Vol. 4, No. 3, 2018, hlm. 91.

dari orang-orang dan perilaku yang diamati.⁷³ Dengan pendekatan deskriptif, peneliti berusaha menggambarkan, menafsirkan, serta menganalisis data secara mendalam untuk memperoleh pemahaman yang utuh mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam konteks peningkatan mutu guru di Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau.

Pendekatan kualitatif ini juga sesuai dengan pendapat Moleong yang menyatakan bahwa penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami subjek penelitian secara holistik, dengan cara mendeskripsikannya dalam bentuk kata-kata pada suatu konteks alamiah.⁷⁴

Dengan demikian, penelitian ini tidak berfokus pada angka-angka statistik, melainkan pada proses, makna, dan interpretasi dari tindakan kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah dalam meningkatkan mutu guru.

B. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah informan, yang artinya orang pada latar penelitian yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian.⁷⁵ Dalam kerangka penelitian kualitatif, subjek penelitian

⁷³ Bogdan, R.C., & Taylor, S.J. (1993). *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods*. Boston: Allyn and Bacon.

⁷⁴ Moleong, L.J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

⁷⁵ ⁷⁵ Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan praktiknya*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara 2003)

adalah orang-orang atau kelompok yang menjadi sampel atau objek dalam penelitian, yang memberikan informasi yang diperlukan kepada peneliti.

Maka subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah, Ustadz dan Ustadzah yang akan dijadikan sebagai subjek penelitian skripsi ini.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dan waktu penelitian yang telah ditentukan. Madrasah Aliyah Al-Madani Lubuklinggau yang beralamatkan Jl. Syawal, kelurahan. Kayu Ara Kec. Lubuklinggau Barat 1, kota. Lubuklinggau, Prov. Sumatera Selatan. Mulai dari 15 Mei 2025 sampai dengan 15 Agustus 2025

D. Sumber Data

Menurut Sugiyono, ada dua jenis sumber data yakni data primer dan data sekunder. Berikut penjelasannya:⁷⁶

1. Data Primer

Data yang dikumpulkan langsung dari sumber pertama, melalui observasi atau wawancara terhadap responden dan informan. Dalam penelitian ini, peneliti mencari data dengan mengambil informasi melalui wawancara mendalam dengan informan yang ada Di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau yaitu: Kepala Madrasah Aliyah, Ustadz dan Ustadzah Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani LLubuklinggau

2. Data Skunder

⁷⁶ Pendidikan Pendekatan Kualitatif, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D," Alfabeta, Bandung, 2016.

Sebuah data kepustakaan dikumpulkan melalui kegiatan penelusuran berbagai literatur atau dokumen terkait yang didapat dari sumber kedua. Pada intinya data primer yang diperoleh tidak diragukan karena di dukung oleh data sekunder. Data sekunder pada penelitian ini meliputi: benda tertulis, arsip, catatan-catatan dan dokumen yang ada di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau.

E. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono menjelaskan, alat utama dalam penelitian kualitatif adalah peneliti. Maka dari itu, dalam penelitian kualitatif harus siap untuk turun langsung dalam proses penelitian dilapangan untuk mengumpulkan data. Untuk menjamin validitas dan objektivitas data yang dikumpulkan, penulis menggunakan tiga pendekatan pengumpulan data dalam penelitian ini: observasi, wawancara, dan dokumentasi.

1. Observasi

Kemampuan melakukan observasi dengan bantuan indera lain selain mata dikenal sebagai metode observasi. Merupakan metode pengumpulan data penelitian yang melibatkan melihat dan merasakan langsung kondisi sebenarnya dari objek penelitian. Tanpa memerlukan instrumen tambahan, peneliti dapat langsung mencatat semua fenomena yang dilihat dari item penelitian dengan menggunakan metode observasi. Dalam kerangka penelitian ini, peneliti menggunakan metode observasi untuk mengetahui

Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Dalam Al-Madani Lubuklinggau Dalam Meningkatkan Mutu Guru.

2. Wawancara

Pertemuan verbal yang melibatkan dua orang atau lebih dengan maksud menanyakan dan menerima jawaban untuk tujuan tertentu disebut wawancara. Dua orang berpartisipasi dalam proses wawancara: orang yang diwawancarai, yang menjawab pertanyaan, dan pewawancara yang mengajukan pertanyaan. Untuk mengumpulkan informasi untuk penelitian ini, peneliti berbicara dengan Kepala Madrasah Aliyah Al-Madani Lubuklinggau, Guru-guru masing-masing berperan sebagai responden dan pewawancara, menjawab pertanyaan tentang analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Al-Madani Lubuklinggau Dalam Meningkatkan Mutu Guru.⁷⁷

3. Dokumentasi

Dokumentasi mengacu pada informasi yang terekam dalam bentuk dokumen, yang dapat berupa tulisan atau catatan. Metode dokumentasi merupakan cara untuk mengumpulkan data dengan merekam atau mengambil dokumen-dokumen yang sudah ada sebelumnya. Peneliti dalam penelitian ini mencari gambar atau dokumen yang dapat menguatkan data lain dengan menggunakan pendekatan dokumentasi.

⁷⁷ Hardani Ahyar at.al, *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, CV. Pustaka Ilmu, 2020.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan, Namun dalam penelitian kualitatif, analisis data lebih difokuskan selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data. Miles dan Huberman mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu data *reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing*.⁷⁸

Untuk meningkatkan pemahaman peneliti terhadap subjek yang diteliti dan kemudian membagikan temuan tersebut kepada orang lain. Analisis data adalah proses metodologis untuk memeriksa dan mengumpulkan catatan dari observasi, wawancara, dan sumber informasi lainnya. Dalam menganalisa data, penulis menggunakan analisa data kualitatif, analisa data kualitatif yaitu upaya yang dilakukan dengan mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mencari dan menemukan data penting, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. Sedangkan data kualitatif itu sendiri yaitu penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa katakata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

⁷⁸ Sugiyono, Metode Penelitian: *Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 246-252.

Peneliti menggunakan beberapa langkah dalam teknik analisis data untuk mengkaji data dalam penelitian ini. Langkah pertama dimulai dengan pengumpulan data melalui wawancara untuk menggali informasi yang relevan. Kemudian, pada langkah berikutnya, peneliti melakukan pengolahan data dengan mencari informasi yang signifikan sesuai dengan tema penelitian, yang akan mendukung langkah penelitian selanjutnya. Menyajikan data yang telah mengalami proses reduksi data sesuai dengan topik kajian adalah langkahnya sebagai berikut. Terakhir, peneliti menarik kesimpulan dari data yang telah disediakan atau menyoroti rincian penting untuk membantu pemahaman. Penulis penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang dijelaskan oleh Sugiyono kegiatan yang berkaitan dengan analisis data meliputi reduksi data, visualisasi data, dan pengambilan kesimpulan atau verifikasi.

1. Reduksi Data

Merupakan upaya untuk menyeleksi dan menyusun poin-poin penting yang berkaitan dengan inti dari tema penelitian, mengabaikan hal-hal yang kurang relevan atau tidak signifikan. Data yang dikumpulkan dari lapangan biasanya kaya dan beragam, sehingga memerlukan prosedur penyaringan agar langkah selanjutnya penyajian data.

2. Penyajian Data

(Data Display) Merupakan langkah berikutnya setelah data direduksi. Pada tahap ini, data disusun secara terperinci dan sistematis dalam format yang telah ditentukan. Penyajian data merupakan kegiatan saat sekumpulan data disusun secara sistematis dan mudah dipahami, sehingga memberikan kemungkinan menghasilkan kesimpulan. Untuk memudahkan verifikasi penulis terhadap penerapan dan validitas data, saat ini masih bersifat sementara. Menyimpulkan temuan merupakan tahap selanjutnya setelah verifikasi data.

3. Penarik Kesimpulan

Merupakan tahap terakhir dalam proses analisis data. Setelah data diperiksa dan diverifikasi kebenarannya, penulis dapat menyusun kesimpulan atau hasil akhir dari analisis yang dilakukan.

G. Uji Keabsahan Data

Untuk memverifikasi keakuratan data penelitian ini, penulis menggunakan teknik teiangulasi. Teiangulasi adalah tehnik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dari luar data itu untuk pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Menurut Moleong, proses teiangulasi data melibatkan perbandingan informasi dari berbagai sumber (teiangulasi sumber), penggunaan berbagai metodologi atau prosedur (teiangulasi teknis), atau pengumpulan data pada berbagai waktu (teiangulasi temporal) untuk memastikan

keahliannya. Ketiga metode ini akan digunakan oleh peneliti dengan cara sebagai berikut:

1. Untuk memverifikasi keakuratan data, para ilmuwan akan melakukan triangulasi dataa sumber mereka, dengan melihat data dari berbagai sumber.
2. Untuk memverifikasi keakuratan data, peneliti selanjutnya akan menganalisis data yang sama dengan menggunakan pendekatan yang berbeda. Misalnya, jika peneliti mengamati dan mewawancarai kepala sekolah dalam menemukan ketidaksesuaian data, mereka akan berbicara lagi dengan sumber tersebut untuk memastikan keakuratan informasi tersebut.
3. Peneliti juga akan menggunakan teknik teiangulasi waktu untuk memastikan keakuratan data dengan melakukan wawancara pada waktu yang berbeda. Hal ini bertujuan untuk memperoleh data yang lebih baik dan valid. Akibatnya, beberapa kali akan digunakan untuk menilai keabsahan data dengan menggunakan metodologi yang sama atau alternatif.

Oleh karena itu, dalam proses penelitian akan digunakan analisis data dari beberapa sumber atau dengan menerapkan beberapa pendekatan untuk menguji keabsahan data.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau.

1. Profil Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau.

Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau merupakan Madrasah yang terletak di Jalan Syawal Kelurahan Kayu Ara, Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau Provinsi Sumatera Selatan yang berdiri sejak tahun 2014. Pada Tahun 2015 MA Al-Madani Lubuklinggau telah mendapatkan izin operasional. MA AI-Madani Lubuklinggau terakreditasi pada Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah dengan Akreditasi B. Pendiri Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau adalah seorang kyai atau tokoh agama Islam yang sudah dikenal luas oleh masyarakat Lubuklinggau dan sekitarnya, Kyai Moh. Arpan Haj. Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau terletak di Kayuara Kec Lubuklinggau Barat 1 Kota Lubuklinggau Provinsi Sumatera Selatan 31615. Berdirinya pondok pesantren ini juga didukung oleh beberapa tokoh lainnya. Namun dalam pelaksanaannya yang paling berperan dalam

pembangunan dan pengembangan pondok pesantren ini adalah Mohammad Arpan Haj.⁷⁹

Pada saat berdiri pada tahun 2011 Pondok Pesantren Al-Madani belum memiliki bangunan atau gedung yang menunjukkan ciri sebagai tempat aktifitas sebuah pesantren, sebab pembangunan baru dimulai pada awal tahun 2012 sebanyak tiga unit lokal sebagai gedung utama, satu unit rumah tempat tinggal ustadz dan satu bangunan non permanen sebagai asrama putra. Bangunan tiga lokal inilah yang dijadikan sebagai aktifitas belajar santri dan mushala, sementara asrama putri berdekatan dengan lokal yang ada tersebut, termasuk tempat tinggal ustadz atau guru yang melaksanakan aktifitas di pondok pesantren. Bangunan yang pertama sekali dibangun tersebut adalah gedung Ar-Rohman dan merupakan bangunan awal Pondok Pesantren Al-Madani pada tahun 2012.

Pada tahun 2014, 2015, dan 2016 pembangunan masih berlanjut secara bertahap. mulai penambahan lokal, pembangunan Aula Alkautsar sebagai tempat pertemuan, kamar mandi dan masjid. Sedangkan untuk pembiayaan pembangunan pada tahap ini secara umum merupakan sumbangan dari donatur atau masyarakat dan bantuan pemerintah.⁸⁰ Hanya saja untuk pembangunan masjid donatur utamanya adalah H. Syukur. Seperti

⁷⁹ Sarkowi Sarkowi, Rina Oktafia Putri. *Sejarah dan budaya:jurnal sejarah, budaya dan pengajaran nya* 13 (1), 53-73, 2019.

⁸⁰ Departemen Agama

yang diungkapkan Arpan Haj "masjid kita dibantu oleh H. Syukur dan H. Ikbal dengan ukuran 16x16 meter termasuk juga rehab dapur, kemudian anggaran dari PU untuk pembangunan kamar mandi 450 juta sebanyak 10 unit". Ini artinya pendanaan utama untuk pembangunan masjid dan dapur merupakan wakaf atau donatur dari masyarakat, sedangkan kamar mandi yang berjumlah sepuluh buah merupakan bantuan dari program dinas Kementerian Pekerjaan Umum.

Adapaun urutan tahapan pembangunan sarana prasarana bangunan yang ada di Pesanren Al-Madani Lubuklinggau secara berturut-turut berdasarkan kesimpulan hasil wawancara dari informan adalah ruang belajar tiga lokal, kantor guru, asrama putri dan ruang belajar empat lokal, masjid, kamar mandi putra sepuluh unit, dapur permanen, aula, perumahan guru, dan gedung al-barokah asrama putra.⁸¹Dari keterangan tersebut menunjukkan bahwa pembangunan sarana prasarana Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau berjalan dengan sangat baik dan lancar setidaknya ada dua faktor utama. Pertama, adanya kepercayaan dari masyarakat sebagai pendukung pendidikan Islam yang diharapkan akan menghasilkan generasi qur'ani dan religius. Kedua, adanya partisipasi masyarakat dan pemerintah yang tetap mendukung pendidikan Islam di samping pendidikan umum telah diselenggarakan oleh pemerintah, sehingga mempercepat proses

⁸¹ Arpan Haj, wawancara, 14 April 2017

pembangunan sarana prasarana. Kontribusi dan dukungan masyarakat secara luas tentunya turut mempercepat pembangunan suatu pondok pesantren dan merupakan salah satu ciri sehatnya sebuah pondok pesantren yang didirikan.

Menurut salah satu pembina Yayasan Al-Madani, H. Munibullah cepatnya perkembangan pembangunan Pondok Pesantren Al-Madani karena mendapat dukungan dari masyarakat secara luas, khususnya para kalangan dermawan serta kecakapan pimpinan (Kyai Moh. Arpan Haj) dalam memanfaatkan momen-momen tertentu untuk mencari dukungan pembangunan pondok pesantren ini.⁸² Jika demikian tidak mengherankan jika perkembangan pembangunan Pondok Pesantren Al-Madani bisa dikategorikan cukup baik. Di sinilah kita bisa melihat bahwa kharisma dan pergaulan seorang kyai atau ustadz yang memimpin suatu pondok pesantren cukup menentukan dukungan dan kepercayaan masyarakat. Pengalamannya yang banyak berinteraksi dengan masyarakat menjadi modal utama dalam memperoleh kepercayaan dari umat atau masyarakat.

Oleh sebab itu Pondok Al-Madani dianggap pondok pesantren yang mapan, sebab pesantren yang memiliki kriteria tertentu dianggap telah dianggap mapan, yakni telah memenuhi persyaratan yang cukup memadai, seperti bangunan, tanah, guru yang berkompeten, murid-murid yang banyak serta tersedianya tenaga administrasi (Noor, 2006: 58).

⁸² KH. Munibullah, wawancara 07 Mei 2017.

2. Visi Misi Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau.

a) Visi Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau.

Tabel 4.1

Visi Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau.

Nilai	Indikator
1. Beriman kuat (Religius)	• Membudayakan bacaan-bacaan takbir, tahmid, tahlil, istighfar, dan doa-doa pendek dalam kehidupan sehari-hari • Mengawali dan mengakhiri kegiatan belajar serta aktifitas sehari-hari dengan berdoa. • Melaksanakan sholat berjamaah • Membudayakan bacaan-bacaan takbir, tahmid, tahlil, istighfar, dan doa-doa pendek dalam kehidupan sehari-hari. • Mengawali dan mengakhiri

	kegiatan belajar serta aktifitas sehari-hari dengan berdo'a. • Melaksanakan sholat berjamaah di masjid dan mushollah di lingkungan pondok pesantren. • Mengadakan tadarusan setelah sholat. • Melaksanakan sholat-sholat sunat. • Berinfak dan shodaqoh setiap Jum'at untuk Palestina dan kegiatan sosial lainnya. • Hafal Juz Amma dan surat-surat pilihan lainnya.
2.Berakhlakul Karimah	• Membiasakan 5S (Salam, Senyum, Sapa, Sopan, dan Santun). • Selalu menerapkan perilaku jujur dan menjaga kepercayaan orang lain baik dalam bersikap ataupun berucap. • Disiplin dalam melaksanakan tata tertib Madrasah.

	• Tidak melakukan perbuatan yang dapat merugikan orang lain lingkungan ataupun diri sendiri. • Menghindari ucapan-ucapan buruk yang bertentangan dengan nilai dan norma agama serta lingkungan. • Menghormati yang lebih tua dan sayang kepada yang lebih muda serta toleran kepada sesama. • Selalu menjaga kepercayaan orang lain dengan selalu bersikap dan berperilaku • Bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas madrasah • Selalu menjaga silaturahmi antar sesama warga sekolah baik murid, guru, serta personal madrasah lainnya. • Menumbuhkembangkan pola kehidupan Rasulullah SAW kepada setiap warga madrasah.
--	---

3. Berilmu pengetahuan luas	• Mampu berkomunikasi dengan menggunakan Bahasa Arab dan Bahasa Inggris baik secara lisan ataupun tulisan. • Mampu menyelesaikan pekerjaan atau tugas belajar dengan baik. • Mampu menyampaikan informasi melalui layanan Elektronik/berbasis internet. • Mampu mengumpulkan informasi melalui media berita online. • Memiliki daya saing dalam prestasi seni dan olahraga. • Hasil pendidikan yang berimtaq dan berbudi pekerti luhur, terampil serta mampu bersaing dalam memasuki jenjang pendidikan yang lebih tinggi. • Melaksanakan kegiatan akademik dan non akademik secara konsisten sehingga siswa dapat berkembang
--	---

	secra optimal baik intelektual, berakhlakuk karimah, dan terampil sesuai dengan potensi yang dimiliki.
4.Berwawasan lingkungan	• Memberdayakan seluruh komponen yang ada di madrasah untuk meraih mutu pendidikan yang berkualitas. • Kemampuan kelembagaan dan manajemen pendidikan madrasah dan pendidikan yang dinamis berbasis masyarakat dan berbasis sekolah. • Memiliki kepedulian yang tinggi terhadap lingkungan. • Memiliki kemandirian, kemampuan beradaptasi, dan survive di lingkungannya. • Memiliki lingkungan madrasah yang nyaman dan kondusif untuk belajar. • Memiliki kecakapan atau vokasi

	baik secara hardskill ataupun softskill.
--	--

b) **Misi Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau.**

Tabel 4.2

Misi Madrassah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau.

Misi	Refresentasi
1. Menumbuhkan semangat penghayatan dan pengamalan ajaran islam dalam kehidupan sehari-hari.	• Terwujudnya madrasah dengan generasi yang beriman kuat dan berakhlakul Karim. ah • Dimensi Profil Pelajar Pancasila.
2. Menumbuhkan dan mengembangkan serta membiasakan perilaku akhlakul karimah dan diimplementasikan dalam kehidupan sehari-	• Beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan Berakhlak Mulia.

hari.	
3. Mengembangkan potensi peserta didik yang unggul melalui pembelajaran yang bermakna dan profesional dengan menjalankan dan menerapkan pengetahuan faktual, konseptual, dan prosedural untuk memecahkan masalah.	• Berilmu Pengetahuan Luas. • Dimensi Profil Pelajar Pancasila. • Bernalar Kritis. • Kreatif.
4. Mengembangkan materi yang dipelajari secara mandiri dan bertindak secara efektif dan kreatif serta mampu menggunakannya sesuai kaidah keilmuan melalui pengolahan, penalaran, penyajian baik ranah	• Berprestasi dalam ilmu pengetahuan dan IPTEK. • Dimensi Profil Pelajar Pancasila • Mandiri. • Bergotong-royong. • Berkebinekaan Global.

konkrit dan abstrak.	
----------------------	--

3. Kurikulum Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau.

Perkembangan suatu pondok pesantren juga harus dilihat sejauh mana kurikulum tersebut mampu memberikan pengaruh kepada para santrinya. Dalam dunia pendidikan modern kurikulum merupakan elemen penting dalam proses belajar mengajar, karena kurikulum disusun untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional dengan memperhatikan tahap-tahap perkembangan peserta didik yang disesuaikan dengan lingkungan, kebutuhan pembangunan nasional, perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian, serta sesuai dengan jenis dan jenjang masing-masing satuan pendidikan.⁸³

Bahkan kurikulum dikatakan sebagai inti dari proses pendidikan, sebab kurikulum pengajaran langsung berpengaruh terhadap hasil pendidikan. Begitu juga dengan kurikulum dalam pengertian luas meliputi seluruh kegiatan penerapan rancangan, seperti kegiatan pengajaran, bimbingan, latihan, kegiatan kurikuler dan ekstrakurikuler. ⁸⁴Pesantren Al-Madani Lubuklinggau ini termasuk pondok pesantren yang memadukan kurikulum yang ditetapkan oleh pemerintah (Kementerian Agama) dengan kurikulum

⁸³ Tim Redaksi Nuansa Aulia, 2005: 121-122

⁸⁴ Sukmadinata dan Syaodih, 2012: 31

pondok yang mengadopsi sistem mu'allimin Pondok Pesantren Al-Amin Prenduan, Madura Jawa Timur.

Adapun kurikulum nasional adalah kurikulum yang dicanangkan secara nasional oleh pemerintah dengan pelajaran-pelajaran yang telah ditetapkan secara formal, baik Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA) yang mengacu pada kurikulum Kementerian Pendidikan Menengah, maupun Madrasah Ibtidaiyyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs) dan Madrasah Aliyah (MA) mengacu pada kurikulum menengah yang ditetapkan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia. Menempuh pelajaran sesuai kurikulum yang ditetapkan oleh pemerintah merupakan prasyarat setiap sekolah yang menyelenggarakan pendidikan formal untuk mendapat pengakuan setelah menyelesaikan pendidikannya. Padahal pada awal keberadaan pesantren di Indonesia tidaklah demikian.

Pesantren awalnya merupakan media pembelajaran yang sangat sederhana dan simpel. Tidak ada klasifikasi kelas, tidak ada kurikulum, juga tidak ada aturan yang baku di dalamnya. Sebagai media pembelajaran keagamaan, tidak pernah ada kontrak atau permintaan santri kepada kyai untuk mengkajikan sebuah kitab, apalagi mengatur secara terperinci materi-materi yang hendak diajarkan. Semuanya bergantung pada kyai sebagai poros sistem pembelajaran pesantren. Mulai dari jadwal, metode, bahkan kitab

yang hendak diajarkan, semua merupakan wewenang seorang kyai secara penuh.

Kurikulum pendidikan Pesantren Al-Madani dalam percakapannya menggunakan sistem bilingual, yakni bahasa Arab dan bahasa Inggris, namun untuk pelajaran umum, seperti Matematika, IPA, IPS, Sejarah Nasional, Pendidikan Kewarganegaraan, Bahasa Indonesia, dan Bahasa Inggris dan yang lainnya menggunakan bahasa Indonesia dalam penyampaian dan bahasa Arab atau bahasa Inggris untuk pembukaan dan penutup kegiatan pembelajaran. Sedangkan untuk pelajaran pendidikan Islam (dirosat Islamiyah dan ulum arobiyah) bahasa pengantarnya menggunakan bahasa Arab, seperti pelajaran Al-Quran wa Ulumuhu, Al-Hadits wa Ulumuhu, Al-Fiqhu wa Ushuluhi wa Muqaranatuhi. Al Aqa'id wal Akhlaq wat-Tashawwuf. Siroh Nabawiyah wa Tarikh Hadlarah al-Islam dan Ulum Arobiyah. Selain itu pada kurikulum Pondok Pesantren Al-Madani juga diajarkan ilmu pendidikan, ilmu jiwa dan jurnalistik. Untuk melatih pengembangan bahasa asing, dalam satu minggu diadakan muhadhoroh, di dalamnya santri dilatih untuk belajar pidato dua bahasa (bahasa Arab dan bahasa Inggris).

Adapun mata pelajaran Diniyah Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani LuLubuklinggau.

a. Mata pelajaran Diniyah Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau.

Tabel 4.3

Nama Mata Pelajaran umum

No	Mata Pelajaran Umum
1.	Matematika
2.	Bahasa Inggris
3.	Bahasa Indonesia
4.	Geografi
5.	Fisika
6.	Pkn
7.	Ekonomi
8.	Biologi

b. Mata pelajaran Diniyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau.

Tabel. 4.4

Nama Mata pelajaran Diniyah (Pondok)

No.	Mata Pelajaran Diniyah (Pondok)
------------	--

1.	Shorof
2.	Tauhid
3.	Fiqh
4.	Ushul fiqh
5.	Muthola'ah
6.	Tafsir hadits

4. Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau.

Susunan struktur pondok pesantren menentukan peran masing-masing komponen dalam melaksanakan kegiatan operasional atau kegiatan yang dapat berjalan dengan lancar, memenuhi hasil yang diharapkan, serta melaksanakan kegiatan operasional yang terus ditingkatkan. Di dalam struktur tersebut juga dicantumkan uraian tugas-tugas pekerjaan secara rinci. Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau dikelola oleh pengurus sebagai berikut.

5. Sarana Prasarana Madrasah Aliyah Pon Sarana Prasarana Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau.

Tabel 4.5
Berisi sarana dan fasilitas Madrasah Aliyah Pondok Pesantren
Al-Madani Lubuklinggau.

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah
1.	Kamar santri	7
2.	Ruang belajar	5
3.	Masjid	1
4.	Kantor	1
5.	Aula	1
6.	KantIn	1
7.	Kamar mandi	4
8.	Dapur	1
9.	Gudang	1

6. Program Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau.

a. Kegiatan harian

Tabel 4.6
Jadwal harian Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani
Lubuklinggau.

Waktu	Kegiatan	Keterangan
07:15	Masuk sekolah	
10:10	Istirahat Pertama	
10:20	Masuk setelah istirahat	
12:50	ISHOMA	
12:40	Masuk Siang	
15:10	Pulang	
15:30	Sholat ashar	
17:00	Makan sore	
18:10	Sholat Magrib Berjamaah	
18:25	Ngaji Malam	
19:25	Sholat isya Berjamaah	
19:35	Belajar Malam	
20:00	Tazwidul Mufrodat dan istirahat	

b. Program bulanan

Tabel 4.7

**Program kegiatan Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani
Lubuklinggau.**

Program	Yasinan malam jum'at	Keterangan
----------------	-----------------------------	-------------------

Mingguan		
	Istamik	
	Muhadarah	
	Demonstrasi Bahasa	
	Senam pagi minggu	
	Pramuka	
Program Bulanan	Jalan Santai	
Program Tahunan	Pawai 17 Agustus	
	Panggung Gembira	
	Amaliyah Tadris	
	Rihlah	

B. Data Hasil Penemuan

1. Mutu Guru Madrasah Aliyah Di Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau

Mutu guru adalah tingkat kualitas yang dimiliki oleh seorang pendidik dalam melaksanakan tugas profesionalnya, yang mencakup kompetensi

pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, sesuai dengan standar yang ditetapkan untuk mencapai tujuan pendidikan. Mutu guru dapat dilihat dari kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif, membimbing peserta didik, serta mengembangkan diri secara berkelanjutan agar tetap relevan dengan perkembangan zaman.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, mutu guru tercermin pada penguasaan kompetensi yang meliputi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, yang secara keseluruhan membentuk kualitas seorang guru dalam melaksanakan peran dan tanggung jawabnya sebagai pendidik profesional.⁸⁵

Mutu guru di Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau dapat dikatakan baik dan profesional. Hal ini tercermin dari latar belakang pendidikan para pengajar yang umumnya merupakan alumni pesantren ternama seperti Al-Amien Prenduan, Gontor, Ploso, dan Karachi-Pakistan, serta memiliki gelar akademik minimal sarjana pendidikan (S.Pd.I, S.Ag, atau M.S.I).⁸⁶ Sebagaimana indikator mutu guru menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sebagai berikut:

⁸⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586.

⁸⁶“Tentang Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau,”
pesantrenalmadanilubuklinggau.blogspot.com, diakses 5 Agustus 2025,
<https://pesantrenalmadanilubuklinggau.blogspot.com/2013/06/tentang-pesantren-al-madani-lubuklinggau.html>

a. Kemampuan pedagogik

Kemampuan pedagogik adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik, yang mencakup pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, serta evaluasi hasil belajar untuk mengembangkan potensi siswa secara optimal. Memahami karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual. Dan mampu menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik, mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang studi yang diampu, menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik, memanfaatkan teknologi pembelajaran, memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik, berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik, menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses serta hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian untuk kepentingan pembelajaran, melakukan tindakan reflektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di lapangan maka dari itu peneliti akan memeparkan hasil wawancara yang dilakukan pada kemampuan pedagogik dalam meningkatkan mutu guru dengan pertanyaan bagaimana Ustadz/Ustadzah merencanakan pembelajaran agar sesuai dengan kebutuhan siswa dan Bagaimana cara Ustadz/Ustadzah melakukan evaluasi pembelajaran?

wawancara dengan ustadz Arwanto selaku guru Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau, mengatakan bahwa :

"Menganalisis Kebutuhan dan Karakteristik Siswa. Melakukan identifikasi tingkat kemampuan siswa (misalnya: ada yang cepat tanggap, ada yang perlu pengulangan). Memperhatikan latar belakang siswa (psikologis, sosial, budaya, dan agama). Memahami gaya belajar siswa (visual, auditori, kinestetik). Merumuskan Tujuan Pembelajaran yang Jelas. Tujuan harus sesuai dengan kompetensi dasar (KD), kurikulum madrasah, serta visi-misi pesantren. Tujuan dirumuskan dengan mengacu pada aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP/Modul). Menentukan materi sesuai tingkat perkembangan siswa. Memilih metode yang tepat: ceramah, diskusi, hafalan, praktik, atau talaqqi. Menyusun langkah-langkah kegiatan pembelajaran dari pendahuluan, inti, sampai penutup. Menggunakan Metode dan Media yang Variatif dengan menggunakan metode yang sesuai: kisah teladan, tanya jawab, diskusi, role play, demonstrasi. Menyusun Evaluasi dan Refleksi. Merencanakan instrumen penilaian (tes tertulis, praktik, portofolio, penilaian sikap). Melakukan evaluasi

*sesuai kebutuhan siswa (misalnya evaluasi harian untuk pelajaran kitab, evaluasi mingguan untuk hafalan Qur'an). Melakukan refleksi: apa yang sudah berhasil dan apa yang perlu diperbaiki. Mengintegrasikan Nilai-Nilai Keislaman Menyisipkan nilai akhlak, keteladanan, dan spiritual dalam setiap materi. Menjadikan pembelajaran bukan hanya transfer ilmu, tetapi juga pembinaan iman dan akhlak.*⁸⁷

b. Kemampuan profesional

Kemampuan profesional adalah kompetensi yang berkaitan dengan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan guru membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di lapangan maka dari itu peneliti akan memeparkan hasil wawancara yang dilakukan pada kemampuan profesional dalam meningkatkan mutu guru dengan pertanyaan menurut Ustadz/Ustadzah, bagaimana seorang guru bisa menjadi teladan bagi siswa dan bagaimana cara Ustadz/Ustadzah menjaga sikap profesional dalam menghadapi berbagai karakter siswa?

Menunjukkan Akhlak yang Baik. Guru menjaga ucapan, perilaku, dan sikap sehari-hari sesuai dengan ajaran Islam. Misalnya, berbicara dengan lemah lembut, tidak mudah marah, disiplin

⁸⁷ Wawancara dengan Ustadz Arwanto, 20 Mei 2025

waktu, dan jujur. Konsistensi antara Ucapan dan Perbuatan apa yang diajarkan harus sejalan dengan perilaku guru itu sendiri. Seperti jika guru menekankan pentingnya shalat tepat waktu, maka guru juga harus hadir shalat berjamaah tepat waktu. Menerapkan Kesabaran dan Kasih Sayang dan menyadari bahwa setiap siswa memiliki karakter berbeda. Guru menjadi figur sabar dalam menghadapi kesalahan siswa dan penuh kasih dalam memberi bimbingan. Menjadi Motivator dan Inspirator. Guru memberi semangat agar siswa tekun belajar dan berakhlak mulia. Dengan sikap positif, siswa akan meniru semangat dan dedikasi guru. Untuk menjaga Sikap Profesional dalam Menghadapi Berbagai Karakter Siswa dengan menghargai perbedaan, menggunakan pendekatan yang tepat, mengendalikan emosi, bersikap adil, dan sebagai guru terus meningkatkan pengetahuan, metode, dan strategi pembelajaran agar bisa menyesuaikan dengan kebutuhan siswa yang beragam.⁸⁸

c. Kemampuan kepribadian

Kemampuan kepribadian adalah kompetensi guru yang berhubungan dengan integritas pribadi, moral, akhlak, kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, serta menjadi teladan bagi

⁸⁸ Wawancara Ustadzah Gina Yolanda, 20 Mei 2025

peserta didik. Kompetensi ini sangat penting, karena guru bukan hanya penyampai ilmu, tetapi juga figur yang diteladani dalam sikap, perilaku, dan budi pekerti. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di lapangan maka dari itu peneliti akan memeparkan hasil wawancara yang dilakukan pada kemampuan kepribadiandalam meningkatkan mutu guru dengan pertanyaan bagaimana Ustadz/Ustadzah meningkatkan penguasaan materi pelajaran dan bagaimana pengalaman Ustadz/Ustadzah dalam mengaitkan materi dengan kehidupan nyata siswa?

Belajar dan Membaca Referensi untuk memperdalam ilmu melalui kitab-kitab klasik, buku teks modern, maupun literatur terkini yang relevan dengan materi pelajaran. Tidak hanya dari satu sumber, tapi membandingkan beberapa referensi agar materi lebih komprehensif. Mengikuti Pelatihan dan Diskusi. Aktif dalam seminar, pelatihan guru, atau musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) untuk menambah wawasan. Diskusi dengan sesama ustadz/ustadzah juga sangat membantu memperkaya pemahaman. Pemanfaatan Teknologi dengan menggunakan media digital, artikel ilmiah, jurnal, dan sumber online terpercaya untuk menyesuaikan materi dengan perkembangan zaman. Bagaimana Mengaitkan Materi dengan

*Kehidupan Nyata Siswa dengan memberikan Contoh Kontekstual misalnya dalam pelajaran Fiqih tentang zakat, saya hubungkan dengan praktik zakat fitrah di sekitar mereka atau pengalaman keluarga. Dalam pelajaran Bahasa Arab, saya kaitkan dengan percakapan sehari-hari yang sering mereka dengar. Menggunakan Pendekatan Lingkungan Pesantren. Karena siswa hidup di pondok, saya mencontohkan akhlak sehari-hari seperti adab makan, salam, atau shalat berjamaah sebagai bagian dari materi. Menghubungkan dengan Tantangan Modern. Jika mengajar Aqidah Akhlak, saya jelaskan bagaimana menjaga akhlak di era media sosial agar siswa bisa menghindari hal negatif. Memberi Tugas Praktik, bukan hanya teori, tetapi praktik langsung seperti berdiskusi, observasi, atau membuat proyek sederhana yang sesuai dengan materi.*⁸⁹

d. Kemampuan sosial

Kemampuan sosial adalah kompetensi guru dalam berkomunikasi, berinteraksi, dan beradaptasi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali siswa, serta masyarakat sekitar. Kompetensi ini sangat penting karena guru tidak hanya berperan di dalam kelas, tetapi juga di lingkungan sekolah dan masyarakat sebagai figur yang harus mampu menjalin hubungan sosial yang baik.

⁸⁹ Wawancara dengan Ustadz Arwanto 20 Mei 2025

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di lapangan maka dari itu peneliti akan memeparkan hasil wawancara yang dilakukan pada kemampuan sosial dalam meningkatkan mutu guru dengan pertanyaan bagaimana Ustadz/Ustadzah membangun komunikasi dengan orang tua siswa dan bagaimana Ustadz/Ustadzah membangun hubungan baik dengan masyarakat sekitar madrasah?

"Membangun Komunikasi dengan Orang Tua Siswa. Kami berusaha menjalin komunikasi secara terbuka dengan orang tua siswa melalui pertemuan rutin, seperti rapat wali santri, laporan perkembangan belajar, serta komunikasi personal jika ada hal khusus. Selain itu, kami juga menggunakan media komunikasi modern seperti WhatsApp grup wali kelas untuk memberikan informasi secara cepat dan transparan. Dengan cara ini, orang tua merasa dilibatkan dalam pendidikan anaknya. Membangun Hubungan Baik dengan Masyarakat Sekitar Madrasah. Kami menjaga hubungan baik dengan masyarakat sekitar dengan cara aktif berpartisipasi dalam kegiatan sosial dan keagamaan. Misalnya, ikut serta dalam pengajian, kerja bakti, dan kegiatan hari besar Islam bersama masyarakat. Selain itu, kami berupaya menampilkan perilaku

yang santun sehingga masyarakat merasa nyaman dengan keberadaan madrasah dan para santrinya."⁹⁰

2. Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau.

Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan kepala madrasah di Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau cenderung memadukan beberapa Planning (perencanaan), organizing (Pengorganisasian), staffing (Kepegawaian), dan directing (Pengarahan), controlling (Pengawasan). Sebagaimana indikator kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah Menurut Koontz dan O'Donnell yaitu:

a. Planning (perencanaan)

Planning kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam menyusun rencana strategis yang sistematis untuk mencapai tujuan organisasi. Perencanaan menjadi fungsi awal dalam kepemimpinan karena menentukan arah, kebijakan, serta program yang harus dijalankan. Dalam konteks kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah, planning mencakup: Menentukan visi dan misi sekolah yang jelas sebagai arah jangka panjang. Merumuskan tujuan pendidikan yang selaras dengan kebutuhan peserta didik, guru, dan masyarakat. Menyusun program kerja tahunan, baik dalam bidang kurikulum, kesiswaan, maupun peningkatan

⁹⁰ Wawancara dengan Ustadzah Gina Yolanda, 20 Mei 2025

mutu guru. Mengalokasikan sumber daya (manusia, dana, sarana prasarana) secara efektif dan efisien. Membuat skala prioritas sehingga kegiatan yang dijalankan fokus dan berdampak pada mutu pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di lapangan maka dari itu peneliti akan memeparkan hasil wawancara yang dilakukan pada *planning* dalam kepemimpinan kepala madrasah aliyah dengan pertanyaan bagaimana kepala madrasah merencanakan program peningkatan mutu guru di MA Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau?

"Kepala madrasah berperan penting sebagai perencana (planning) dalam mengelola program peningkatan mutu guru. Perencanaan dilakukan secara sistematis, terarah, dan sesuai dengan kebutuhan madrasah. Identifikasi Kebutuhan Guru Kepala madrasah terlebih dahulu mengidentifikasi kebutuhan guru melalui observasi, supervisi akademik, dan hasil evaluasi pembelajaran. Hal ini mencakup: Kebutuhan peningkatan kompetensi pedagogik. Kebutuhan penguasaan teknologi pembelajaran. Kebutuhan penguatan kompetensi profesional sesuai bidang studi. Merumuskan Visi, Misi, dan Tujuan. Perencanaan peningkatan mutu guru diselaraskan dengan visi dan misi MA Pondok Pesantren Al-Madani, yaitu membentuk

*pendidik yang profesional, berkarakter islami, dan mampu menjawab tantangan zaman. Menyusun Program Pengembangan Guru Berdasarkan kebutuhan yang ditemukan, kepala madrasah merancang program, seperti: Pelatihan kurikulum Merdeka Belajar, workshop strategi pembelajaran aktif, program peer teaching (saling belajar antar guru), bimbingan melalui supervisi akademik. Mengalokasikan Sumber Daya, Kepala madrasah menyiapkan sumber daya (dana BOS, waktu, dan sarana prasarana) agar program berjalan efektif. Evaluasi Awal, sebelum program dijalankan, kepala madrasah membuat indikator keberhasilan yang jelas, sehingga mudah dievaluasi setelah program selesai. Pelatihan integrasi teknologi dalam pembelajaran."*⁹¹

b. Organizing (pengorganisasian)

Organizing (pengorganisasian) dalam kepemimpinan adalah proses mengatur, mengelompokkan, serta membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawab kepada bawahan agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Kepala madrasah sebagai pemimpin tidak hanya merencanakan (planning), tetapi juga memastikan semua sumber daya (guru, staf, sarana, dan waktu) diatur sesuai kebutuhan madrasah.

⁹¹ Wawancara dengan Kepala Madrasah Aliyah Ponpes Al-Madani Lubuklinggau, 20 Mei 2025

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di lapangan maka dari itu peneliti akan memeparkan hasil wawancara yang dilakukan pada organizing dalam kepemimpinan kepala madrasah aliyah dengan pertanyaan bagaimana kepala madrasah mengorganisasikan tugas dan peran guru agar sesuai dengan kompetensi mereka?

"Pemetaan Kompetensi Guru. Kepala madrasah terlebih dahulu melakukan identifikasi terhadap kompetensi setiap guru, baik pedagogik, profesional, sosial, maupun kepribadian. Misalnya, guru yang memiliki kompetensi tinggi di bidang teknologi informasi ditempatkan sebagai koordinator media pembelajaran digital. Pembagian Tugas Berdasarkan Kualifikasi. Tugas mengajar disesuaikan dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, dan kemampuan guru. Guru dengan latar belakang S1/S2 pendidikan matematika, misalnya, difokuskan untuk mengajar mata pelajaran Matematika dan menjadi pembimbing olimpiade. Pendelegasian Tanggung Jawab Khusus. Guru yang memiliki jiwa kepemimpinan dan komunikasi baik diberi peran tambahan, seperti wali kelas, pembina OSIS, atau koordinator kegiatan ekstrakurikuler. Rotasi dan Pengembangan Karir. Kepala madrasah memberi kesempatan guru untuk mencoba peran berbeda agar kompetensinya berkembang. Misalnya, guru

*baru diberi kesempatan menjadi sekretaris panitia ujian sebelum nantinya dipercaya sebagai ketua panitia. Koordinasi dan Kolaborasi. Kepala madrasah mengorganisasikan tim kerja, seperti tim kurikulum, tim pengembangan literasi, atau tim supervisi pembelajaran, agar guru bisa saling melengkapi sesuai kompetensinya."*⁹²

c. Staffing (Kepegawaian)

Staffing merupakan salah satu fungsi manajemen/ kepemimpinan yang berkaitan dengan penempatan orang yang tepat pada posisi yang tepat (the right man on the right place). Fungsi ini meliputi rekrutmen, seleksi, penempatan, pembinaan, hingga pengembangan SDM agar mampu bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di lapangan maka dari itu peneliti akan memeparkan hasil wawancara yang dilakukan pada staffing dalam kepemimpinan kepala madrasah aliyah dengan pertanyaan Bagaimana kepala madrasah menempatkan guru sesuai bidang studi atau keahlian mereka?

"Kepala madrasah memiliki peran penting dalam menempatkan guru sesuai dengan bidang studi atau keahlian mereka.

⁹² Wawancara dengan Kepala Madrasah Aliyah Ponpes Al-Madani Lubuklinggau, 20 Mei 2025

Penempatan ini harus dilakukan secara strategis dan profesional agar pembelajaran berlangsung efektif dan efisien. Berikut adalah langkah-langkah yang umumnya dilakukan oleh kepala madrasah dalam proses tersebut: Menganalisis Kualifikasi dan Latar Belakang Guru

Ijazah dan jurusan pendidikan terakhir: Kepala madrasah melihat latar belakang akademik guru (misalnya: S1 Pendidikan Matematika dan ditempatkan sebagai guru Matematika). Sertifikasi pendidik: Memastikan guru memiliki sertifikasi sesuai mata pelajaran yang diajarkan. . Melakukan Pemetaan Kompetensi Guru dengan menggunakan data portofolio, hasil supervisi, atau instrumen asesmen untuk mengukur: Kemampuan pedagogik, penguasaan materi, keterampilan mengelola kelas, keterampilan penggunaan teknologi pembelajaran, mengkaji Kebutuhan Madrasah, melihat struktur kurikulum dan formasi guru pada setiap jenjang dan kelas, memastikan tidak terjadi kekurangan atau kelebihan guru dalam suatu mata pelajaran Melibatkan Wakil Kepala Madrasah dan Koordinator Mapel, dalam pengambilan keputusan, kepala madrasah seringkali berdiskusi dengan waka kurikulum dan koordinator mata pelajaran agar penempatan guru tidak hanya tepat, tapi juga

*strategis. Mengacu pada Kurikulum dan Kebutuhan Madrasah. Penempatan guru juga disesuaikan dengan struktur kurikulum, kebutuhan jam pelajaran, dan jumlah rombongan belajar."*⁹³

d. Directing (Pengarahan)

Directing adalah fungsi kepemimpinan yang berhubungan dengan pemberian arahan, bimbingan, motivasi, dan instruksi kepada bawahan agar mereka melaksanakan tugas dengan baik sesuai tujuan organisasi.

Menurut Koontz & O'Donnell (1984), directing is the process of activating subordinates, that is, stimulating them to act and achieve organizational goals. Artinya, directing adalah upaya menggerakkan bawahan agar mau bekerja secara efektif demi tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di lapangan maka dari itu peneliti akan memeparkan hasil wawancara yang dilakukan pada directing dalam kepemimpinan kepala madrasah aliyah dengan pertanyaan bagaimana kepala madrasah memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi kepada guru?

"Kepala madrasah memegang peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. Dalam memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi kepada guru, kepala madrasah dapat melakukan hal-hal berikut: Memberikan

⁹³ Wawancara dengan Kepala Madrasah Aliyah Ponpes Al-Madani Lubuklinggau, 20 Mei 2025

Arahan yang Jelas dan Terstruktur dan Menyusun visi dan misi madrasah secara partisipatif dan menyosialisasikannya kepada seluruh guru. Membuat perencanaan kerja tahunan yang melibatkan guru dalam proses perumusannya. Menjelaskan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) masing-masing guru secara rinci. Mengadakan rapat rutin untuk mengevaluasi dan memberikan instruksi terkait program kerja, KBM, kurikulum, dan kegiatan kesiswaan. Memberikan Bimbingan Profesional dan Supervisi akademik secara berkala untuk memberikan umpan balik terhadap proses pembelajaran. Menyediakan pelatihan atau workshop peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, dan digitalisasi pembelajaran. Mendorong guru untuk mengikuti program pengembangan diri, seperti MGMP, seminar, atau pelatihan daring. Menjadi sumber inspirasi dan teladan dalam hal disiplin, integritas, dan semangat belajar sepanjang hayat. Memberikan Motivasi dan membangun komunikasi yang terbuka dan empatik agar guru merasa dihargai dan didengarkan. Memberikan penghargaan atau apresiasi, baik secara lisan, tertulis, maupun melalui pemberian insentif untuk guru berprestasi. Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif, di mana guru merasa nyaman dan

termotivasi. Membantu guru menyelesaikan masalah pribadi atau profesional yang dapat menghambat kinerjanya."⁹⁴

e. Controlling (Pengawasan)

Controlling adalah fungsi kepemimpinan yang berkaitan dengan pengawasan, penilaian, dan pengendalian terhadap pelaksanaan tugas bawahan untuk memastikan bahwa semua kegiatan sesuai dengan rencana, aturan, dan tujuan organisasi.

Menurut Koontz & O'Donnell (1984): "Controlling is the measurement and correction of performance in order to make sure that enterprise objectives and the plans devised to attain them are being accomplished." Artinya, controlling adalah mengukur dan mengoreksi kinerja agar tujuan organisasi tercapai dengan benar. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di lapangan maka dari itu peneliti akan memeparkan hasil wawancara yang dilakukan pada controlling dalam kepemimpinan kepala madrasah aliyah dengan pertanyaan bagaimana kepala madrasah melakukan pengawasan atau evaluasi terhadap kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran?

"Kepala madrasah memiliki peran strategis dalam menjamin mutu pembelajaran melalui pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja guru. Berikut adalah cara-cara yang dapat dilakukan kepala madrasah dalam melaksanakan pengawasan atau

⁹⁴ Wawancara dengan Kepala Madrasah Aliyah Ponpes Al-Madani Lubuklinggau, 20 Mei 2025

*evaluasi terhadap kinerja guru: Supervisi Akademik. Kepala madrasah melaksanakan supervisi akademik secara berkala untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Supervisi ini mencakup: Observasi langsung di kelas saat guru mengajar. Pemberian umpan balik konstruktif terhadap metode mengajar, pengelolaan kelas, dan interaksi dengan siswa. Diskusi reflektif pasca-observasi. Evaluasi Administrasi Pembelajaran. Menilai kelengkapan dan kualitas perangkat pembelajaran guru, seperti: Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) atau modul ajar. Program tahunan, program semester. Penilaian hasil belajar (soal, rubrik, analisis hasil ulangan). Monitoring Kehadiran dan Ketepatan Waktu. Kepala madrasah memantau kedisiplinan guru dalam: Kehadiran di madrasah dan di kelas. Ketepatan waktu mulai dan selesai mengajar. Komitmen dalam menjalankan tugas tambahan (seperti wali kelas, pembina ekstrakurikuler)."*⁹⁵

3. Kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah Dalam Meningkatkan Mutu Guru Pondok Pesantren Al-Madani

a. Memiliki visi dan misi yang jelas

Visi kepemimpinan adalah pandangan jauh ke depan yang menjadi arah dan tujuan utama kepala madrasah dalam membina,

⁹⁵ Wawancara dengan Kepala Madrasah Aliyah Ponpes Al-Madani Lubuklinggau, 20 Mei 2025

mengembangkan, dan meningkatkan kualitas guru. Dalam konteks peningkatan mutu guru, visi kepemimpinan mencakup:Menjadikan guru sebagai tenaga pendidik profesional yang memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.Mewujudkan lingkungan pendidikan yang unggul dengan guru sebagai motor utama dalam proses pembelajaran.Meningkatkan kualitas pembelajaran berbasis nilai, ilmu, dan keterampilan agar siswa memiliki akhlak mulia sekaligus kompetensi akademik yang tinggi.Mendorong guru menjadi teladan dalam keilmuan, akhlak, serta kedisiplinan.Artinya, visi kepemimpinan yang jelas akan mengarahkan semua kebijakan kepala madrasah untuk fokus pada peningkatan mutu guru sebagai kunci keberhasilan pendidikan. Misi merupakan langkah-langkah strategis untuk mewujudkan visi. Dalam hal kepemimpinan kepala madrasah, misi yang dapat dilakukan antara lain:Melaksanakan pembinaan dan pelatihan berkelanjutan bagi guru untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan mengajar. Mengorganisasi peran guru sesuai bidang keahlian sehingga mereka dapat bekerja optimal sesuai kompetensinya.Memberikan motivasi, arahan, dan keteladanan agar guru memiliki dedikasi dan loyalitas terhadap lembaga pendidikan.Menciptakan budaya akademik dan religius melalui pembiasaan, seminar, kajian ilmiah, maupun penguatan spiritual. Hubungan Visi-Misi dengan Mutu Guru. Visi memberi arah: kepala

madrasah tahu ke mana mutu guru harus ditingkatkan. Misi memberi jalan: langkah-langkah nyata untuk mencapai peningkatan tersebut. Hasilnya: guru menjadi lebih profesional, pembelajaran lebih berkualitas, dan prestasi siswa meningkat. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di lapangan maka dari itu peneliti akan memaparkan hasil wawancara yang dilakukan pada visi misi yang jelas dalam kepemimpinan kepala madrasah aliyah dalam meningkatkan mutu guru di pondok pesantren Al-Madani Lubuklinggau dengan pertanyaan bagaimana kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani merumuskan visi dan misi sekolah?

"Kepala madrasah terlebih dahulu melakukan kajian terhadap kondisi internal dan eksternal madrasah, meliputi: Kualitas guru dan tenaga kependidikan. Prestasi akademik maupun non-akademik siswa. Potensi lingkungan pondok pesantren (nilai religius, kedisiplinan, dan tradisi keilmuan). Harapan orang tua, masyarakat, dan Yayasan Pesantren. Langkah ini penting agar visi dan misi tidak hanya normatif, tetapi benar-benar sesuai kebutuhan. Perumusan visi dan misi tidak hanya dilakukan kepala madrasah sendiri, tetapi juga melibatkan: Guru dan tenaga kependidikan. Pimpinan pesantren. Komite madrasah dan orang tua siswa. Tokoh masyarakat sekitar. Dengan cara ini, visi-misi

*akan bersifat partisipatif dan memiliki dukungan dari semua pihak. Merujuk pada Landasan Filosofis dan Regulasi. Kepala madrasah menjadikan visi-misi tetap selaras dengan: Falsafah Pendidikan Nasional (UUD 1945, UU Sisdiknas, Peraturan Menteri Agama). Tujuan Muhammadiyah atau organisasi pengelola pesantren jika ada. Nilai Islam sebagai dasar utama pendidikan pesantren."*⁹⁶

b. Mengembangkan budaya sekolah

Budaya sekolah adalah kebiasaan, nilai, norma, serta tradisi yang tumbuh dan dipelihara dalam lingkungan madrasah. Di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani, kepala madrasah memiliki peran strategis dalam membangun dan mengembangkan budaya sekolah yang Islami, disiplin, dan unggul. Seperti menanamkan nilai-nilai islami budaya ini membentuk karakter religius sekaligus menanamkan nilai-nilai moral dalam kehidupan sehari-hari. Kepala madrasah menegakkan aturan dengan jelas, konsisten, dan adil, seperti: Ketepatan waktu masuk kelas dan ibadah. Tata tertib berpakaian sesuai syariat. Kedisiplinan dalam belajar, mengajar, dan kegiatan pondok. Disiplin yang diterapkan dengan konsisten membangun mental tangguh guru dan siswa. Untuk meningkatkan mutu guru dan siswa, kepala madrasah mendorong: Guru

⁹⁶ Wawancara dengan Kepala Madrasah Aliyah Ponpes Al-Madani Lubuklinggau, 20 Mei 2025

terus meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan, seminar, dan supervisi. Siswa aktif dalam kompetisi akademik maupun non-akademik (olimpiade, lomba pidato, MTQ, olahraga). Memberikan apresiasi dan penghargaan bagi guru dan siswa berprestasi. Kepala madrasah menumbuhkan suasana ukhuwah Islamiyah dengan cara: Menjalinkan komunikasi harmonis antara guru, siswa, dan pengurus pesantren. Melibatkan guru dalam pengambilan keputusan. Menumbuhkan rasa saling tolong-menolong dan gotong royong. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di lapangan maka dari itu peneliti akan memeparkan hasil wawancara yang dilakukan pada visi misi yang jelas dalam kepemimpinan kepala madrasah aliyah dalam meningkatkan mutu guru di pondok pesantren Al-Madani Lubuklinggau dengan pertanyaan bagaimana kepala madrasah membangun budaya sekolah yang mendukung peningkatan mutu guru?

"Kepala madrasah menampilkan sikap disiplin, tanggung jawab, religius, serta semangat belajar. Dengan keteladanan ini, guru akan termotivasi untuk meniru dan menginternalisasi budaya positif. Membiasakan Budaya Apresiasi. Guru akan lebih semangat meningkatkan kualitas jika kinerjanya dihargai. Kepala madrasah membangun budaya apresiasi. Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani membangun

*budaya sekolah yang mendukung peningkatan mutu guru dengan memberi teladan, menanamkan nilai, menciptakan lingkungan kondusif, memberi apresiasi, mendorong kolaborasi, serta menjaga konsistensi. Dengan budaya ini, guru termotivasi untuk selalu belajar, berinovasi, dan bekerja profesional."*⁹⁷

c. Melakukan supervisi

Supervisi adalah proses pembinaan dan pendampingan yang dilakukan kepala madrasah untuk membantu guru meningkatkan kemampuan profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian. Di MA Pondok Pesantren Al-Madani, supervisi dilakukan secara terencana, berkesinambungan, dan berorientasi pada mutu. Supervisi kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani dilakukan melalui perencanaan yang matang, observasi kelas, pembinaan administrasi, pendampingan berkelanjutan, serta evaluasi yang konsisten. Dengan supervisi ini, mutu guru meningkat baik dari segi kompetensi mengajar, profesionalisme, maupun integritas sebagai pendidik Islami. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di lapangan maka dari itu peneliti akan memaparkan hasil wawancara yang dilakukan pada supervisi yang jelas dalam kepemimpinan kepala madrasah aliyah dalam meningkatkan mutu guru di pondok pesantren Al-Madani Lubuklinggau

⁹⁷ Wawancara dengan Kepala Madrasah Aliyah Ponpes Al-Madani Lubuklinggau, 20 Mei 2025

dengan pertanyaan Bagaimana kepala madrasah melakukan supervisi dalam rangka meningkatkan kualitas mengajar guru?

"Perencanaan supervisi, Kepala madrasah tidak serta-merta mengawasi guru tanpa arah, melainkan menyiapkan: Jadwal supervisi yang jelas agar semua guru mendapat kesempatan yang sama. Instrumen supervisi (lembar observasi, indikator kinerja guru, catatan refleksi). Fokus supervisi seperti metode mengajar, penggunaan media, interaksi dengan siswa, atau integrasi nilai Islami. Observasi kelas (supervisi akademik) Kepala madrasah masuk ke kelas untuk mengamati secara langsung proses mengajar guru. Aspek yang diperhatikan misalnya: Cara guru membuka, mengembangkan, dan menutup pembelajaran. Penguasaan materi dan strategi pembelajaran. Kemampuan guru mengelola kelas dan menjaga perhatian siswa. Penggunaan media, teknologi, atau metode inovatif. Bagaimana guru menanamkan nilai akhlak dan religiusitas dalam pembelajaran. Setelah observasi, kepala madrasah tidak langsung mengkritik, melainkan: Mengajak guru diskusi santai tentang pengalaman mengajarnya. Memberikan apresiasi atas kelebihan guru. Menyampaikan masukan

*konstruktif terkait hal-hal yang perlu ditingkatkan. Bersama guru merumuskan strategi perbaikan pembelajaran."*⁹⁸

d. Menjadi teladan bagi guru dan siswa

Menjadi teladan (uswah hasanah) adalah salah satu peran penting kepala madrasah dalam membangun mutu pendidikan. Kepala madrasah tidak hanya memberi perintah, tetapi juga memperlihatkan sikap dan perilaku nyata yang dapat dicontoh oleh guru maupun siswa. (Teladan dalam aspek kepribadian) Menunjukkan integritas dan kejujuran dalam setiap keputusan. Bersikap adil, bijaksana, dan rendah hati kepada semua pihak. Menjadi sosok yang konsisten antara ucapan dan tindakan. (Teladan dalam kedisiplinan) Datang tepat waktu ke sekolah dan setiap kegiatan. Menjalankan aturan yang juga berlaku bagi guru dan siswa. Menyelesaikan tugas administrasi maupun program kerja tepat waktu. (Teladan dalam kepemimpinan dan pelayanan) Mengutamakan musyawarah dalam mengambil keputusan. Melayani guru dan siswa dengan sabar serta menghargai aspirasi mereka. Mengutamakan kepentingan lembaga di atas kepentingan pribadi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di lapangan maka dari itu peneliti akan memaparkan hasil wawancara yang dilakukan pada teladan bagi guru dan siswa dalam kepemimpinan kepala madrasah aliyah dalam meningkatkan mutu guru di pondok pesantren Al-Madani Lubuklinggau

⁹⁸ Wawancara dengan Kepala Madrasah Aliyah Ponpes Al-Madani Lubuklinggau, 20 Mei 2025

dengan pertanyaan Bagaimana guru dan siswa menilai pengaruh keteladanan kepala madrasah terhadap peningkatan mutu pembelajaran?

"Keteladanan kepala madrasah terbukti menjadi faktor penting dalam peningkatan mutu pembelajaran. Dari sisi guru, keteladanan kepala madrasah mendorong mereka untuk lebih disiplin, profesional, serta termotivasi mengembangkan kompetensi mengajar. Sedangkan dari sisi siswa, keteladanan tersebut menumbuhkan sikap religius, kedisiplinan, dan semangat belajar. Dengan demikian, keteladanan kepala madrasah tidak hanya membentuk budaya sekolah yang positif dan Islami, tetapi juga secara nyata meningkatkan kualitas mengajar guru dan mutu pembelajaran siswa di madrasah."⁹⁹

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian **"Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Dalam Meningkatkan Mutu Guru Di Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau"**, Data yang telah ditemukan akan dikaji oleh peneliti:

1. Bagaimana Mutu Guru Madrasah Aliyah di pondok pesantren al-madani Lubuklinggau?

⁹⁹ Wawancara dengan Kepala Madrasah Aliyah Ponpes Al-Madani Lubuklinggau, 20 Mei 2025

a. Kemampuan Pedagogik

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru, diperoleh informasi sebagai berikut: Penguasaan Materi dan Metode. Guru menyatakan berusaha memahami karakteristik peserta didik dan menyesuaikan metode pembelajaran. Misalnya, guru menjelaskan bahwa dalam mengajar ia menggunakan pendekatan diskusi kelompok dan tanya jawab agar siswa lebih aktif. Perencanaan Pembelajaran. Guru menyampaikan bahwa sebelum mengajar ia menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sesuai kurikulum yang berlaku. Hal ini membantu mereka lebih terarah dalam mengajar. Pemanfaatan Media dan Teknologi.

Beberapa guru memanfaatkan media seperti LCD, video pembelajaran, dan bahan ajar digital, meskipun masih ada yang mengaku terkendala keterampilan teknologi. Evaluasi Pembelajaran. Guru mengatakan bahwa mereka menggunakan berbagai bentuk evaluasi (tes tulis, lisan, dan penugasan) untuk mengukur capaian belajar siswa. Refleksi dan Perbaikan, guru juga mengaku sering melakukan refleksi setelah mengajar dan memperbaiki strategi jika hasil belajar siswa belum maksimal.

Menurut Kunandar (2007), kompetensi pedagogik guru mencakup kemampuan memahami peserta didik, merancang pembelajaran,

melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, dan mengembangkan potensi siswa.¹ Hal ini sesuai dengan temuan di lapangan bahwa guru sudah berusaha menyusun RPP, memahami siswa, dan melakukan evaluasi.

Menurut Hamzah B. Uno (2016), guru yang memiliki kompetensi pedagogik yang baik akan mampu mengembangkan strategi pembelajaran aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan.² Hasil wawancara menunjukkan guru menggunakan metode diskusi dan tanya jawab agar siswa lebih aktif, sejalan dengan teori ini.

Hal ini selaras dengan pendapat Mulyasa, bahwa peningkatan mutu guru harus dilandasi oleh kebutuhan pembelajaran yang relevan, tuntutan standar nasional, dan pengembangan profesional berkelanjutan. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa tujuan peningkatan mutu guru di Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau mencakup: Meningkatkan Kualitas Hasil Belajar Siswa

Kepala madrasah menekankan bahwa mutu guru yang baik akan berdampak langsung pada pencapaian akademik siswa, termasuk pemahaman materi dan kemampuan berpikir kritis. Menanamkan Nilai Karakter Islami

Sebagai bagian dari pondok pesantren, tujuan peningkatan mutu guru juga mencakup penguatan peran guru sebagai teladan dalam akhlak dan nilai-nilai keislaman.

Meningkatkan Daya Saing Lulusan Guru yang bermutu akan menghasilkan lulusan yang tidak hanya unggul dalam ilmu agama, tetapi juga memiliki keterampilan akademik dan sosial yang dibutuhkan di dunia kerja maupun pendidikan lanjutan.

Menurut Uno, tujuan peningkatan mutu guru tidak hanya berfokus pada aspek kognitif siswa, tetapi juga afektif dan psikomotorik, sehingga lulusan siap menghadapi tantangan global. Berdasarkan wawancara, observasi, dan dokumentasi, alasan pentingnya peningkatan mutu guru dalam sistem pendidikan di Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau antara lain: Menjamin Relevansi Pendidikan dengan Perkembangan Zaman. Peningkatan mutu guru memastikan proses pembelajaran selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Mencetak Generasi Berkarakter Guru yang bermutu mampu menjadi teladan dan membentuk karakter siswa sesuai nilai-nilai yang dianut sekolah. Hal ini sejalan dengan pandangan Tilaar bahwa peningkatan mutu guru adalah inti dari reformasi pendidikan, karena guru adalah pelaku utama yang menerjemahkan kebijakan pendidikan menjadi praktik di lapangan.

Dari hasil temuan dan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa dasar peningkatan mutu guru adalah kebutuhan pembelajaran yang relevan, pemenuhan standar nasional, dan pengembangan profesional berkelanjutan. Tujuan peningkatan mutu guru adalah meningkatkan kualitas hasil belajar, membentuk karakter Islami, dan memperkuat daya saing lulusan. Pentingnya peningkatan mutu guru terletak pada perannya sebagai faktor kunci keberhasilan pendidikan, penjamin relevansi pembelajaran, dan pembentuk generasi berkarakter.

Dengan demikian, upaya peningkatan mutu guru di Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau memerlukan strategi yang komprehensif, meliputi pembinaan, pelatihan, monitoring, evaluasi, serta dukungan fasilitas dan kebijakan.

b. Kemampuan Profesional

Dari hasil wawancara dengan kepala madrasah, guru, dan siswa, diperoleh gambaran bahwa mutu guru di Pondok Pesantren Al-Madani sudah cukup baik. Beberapa temuan penting antara lain: Guru menjalin komunikasi yang baik dengan siswa, sesama guru, serta orang tua melalui wali asrama. Hal ini membantu membangun suasana belajar yang kondusif.

Temuan di lapangan menunjukkan keempat kompetensi ini sudah ada, meskipun masih perlu penguatan dalam profesionalisme. Undang-

Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 menyebutkan bahwa guru yang bermutu harus memiliki empat kompetensi, yaitu pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.¹⁰⁰Mulyasa (2017) menegaskan mutu guru dapat dilihat dari sejauh mana guru mampu mendesain pembelajaran, menguasai kelas, dan memberi teladan kepada siswa.¹⁰¹Sesuai dengan hasil wawancara, guru Al-Madani telah menjadi teladan dalam kedisiplinan serta berusaha kreatif dalam mengajar.

Shulman (1986) menjelaskan pentingnya Pedagogical Content Knowledge (PCK), yaitu kemampuan mengaitkan materi dengan kebutuhan siswa.¹⁰²Hal ini terlihat dari guru yang mengaitkan pelajaran dengan kehidupan asrama sehingga lebih kontekstual.

Kaitan dengan penelitian relevan menurut Suyatno (2018) menemukan bahwa mutu guru yang tinggi berdampak langsung pada motivasi belajar siswa.¹⁰³ Selaras dengan temuan siswa Al-Madani yang merasa termotivasi karena teladan guru.

Fitriani (2020) menunjukkan bahwa integrasi TIK dalam pembelajaran meningkatkan pemahaman siswa.¹⁰⁴

¹⁰⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

¹⁰¹ Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017).

¹⁰² Lee S. Shulman, "Those Who Understand: Knowledge Growth in Teaching," *Educational Researcher*, 15(2), 1986, hlm. 4–14.

¹⁰³ Suyatno, "Kompetensi Guru dan Dampaknya terhadap Motivasi Belajar Siswa," *Jurnal Pendidikan*, 19(2), 2018, hlm. 120–130.

¹⁰⁴ Fitriani, "Integrasi TIK dalam Pembelajaran dan Dampaknya pada Pemahaman Konsep," *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 8(1), 2020.

c. Kemampuan kepribadian

Berdasarkan wawancara dengan beberapa guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau, diperoleh informasi bahwa kemampuan kepribadian guru sangat menentukan kualitas mereka dalam menjalankan tugas. Para guru berpendapat bahwa seorang pendidik tidak cukup hanya menguasai materi pelajaran, melainkan juga harus memiliki sikap yang baik, kedisiplinan, kesabaran, dan mampu menjadi teladan bagi siswa. Salah satu guru menyampaikan bahwa keteladanan guru sangat berpengaruh terhadap perilaku siswa, karena mereka cenderung meniru sikap gurunya.

Guru yang konsisten dalam menjaga sikap, berpakaian sopan, berkomunikasi dengan santun, serta menunjukkan keikhlasan dalam mengajar akan lebih dihormati dan dijadikan panutan oleh para siswa. Selain itu, guru di Al-Madani juga menekankan pentingnya integritas, yakni kesesuaian antara ucapan dan tindakan. Hal ini membuat siswa menaruh rasa percaya dan hormat. Dengan demikian, kemampuan kepribadian guru yang baik berkontribusi langsung terhadap mutu guru itu sendiri serta pada perkembangan karakter siswa.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, salah satu kompetensi inti guru adalah kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian

yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Mulyasa (2013) juga menegaskan bahwa kompetensi kepribadian guru tercermin pada kejujuran, kemandirian, wibawa, serta kemampuan untuk menjadi teladan. Hal ini berarti mutu seorang guru tidak hanya diukur dari seberapa besar penguasaan akademiknya, tetapi juga dari seberapa kuat ia menampilkan diri sebagai pribadi yang baik di hadapan peserta didik.

Penelitian yang dilakukan oleh Sutjipto (2017) menunjukkan bahwa guru yang memiliki kepribadian baik—seperti disiplin, sabar, rendah hati, dan berakhlak mulia—lebih efektif dalam membentuk karakter siswa.

Penelitian lain oleh Rahman (2019) juga menemukan bahwa kemampuan kepribadian guru yang positif berhubungan erat dengan meningkatnya motivasi belajar siswa dan terciptanya suasana belajar yang kondusif. Dari hasil wawancara, teori, dan penelitian relevan dapat disimpulkan bahwa kemampuan kepribadian merupakan salah satu indikator utama mutu guru. Guru yang berkepribadian baik mampu menjadi teladan, menumbuhkan kepercayaan, serta menciptakan iklim belajar yang positif di madrasah.

d. Kemampuan sosial

Berdasarkan wawancara dengan guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau, diperoleh informasi bahwa kemampuan sosial guru berperan penting dalam meningkatkan mutu guru. Para guru menyatakan bahwa interaksi sosial yang baik antara guru dengan siswa, sesama rekan kerja, orang tua, maupun masyarakat sekitar sangat berpengaruh pada keberhasilan pendidikan di madrasah. Seorang guru mengungkapkan bahwa membangun komunikasi yang baik dengan siswa, baik di dalam maupun di luar kelas, membuat siswa lebih terbuka dalam menyampaikan kesulitan belajar.

Selain itu, hubungan yang harmonis antara guru dengan rekan sejawat juga mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif, misalnya melalui saling bertukar pengalaman, berdiskusi tentang metode mengajar, serta saling membantu ketika menghadapi kesulitan. Tidak hanya itu, guru juga menekankan pentingnya komunikasi dengan orang tua siswa.

Dengan adanya keterlibatan orang tua, perkembangan akademik maupun perilaku siswa dapat dipantau lebih baik. Guru yang mampu menjalin hubungan baik dengan masyarakat sekitar madrasah pun akan lebih dihargai dan didukung dalam kegiatan pendidikan. Kaitan dengan i

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, salah satu kompetensi inti guru adalah kompetensi sosial, yaitu kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi secara efektif, bergaul secara santun, serta berkontribusi dalam kehidupan sosial.

Mulyasa (2013) juga menjelaskan bahwa kemampuan sosial guru mencakup keterampilan dalam berinteraksi dengan siswa, sesama guru, orang tua, dan masyarakat. Hal ini menandakan bahwa mutu seorang guru tidak hanya dilihat dari penguasaan akademik atau kepribadian, tetapi juga dari sejauh mana ia dapat membangun hubungan sosial yang positif dan harmonis.

Kaitan dengan Penelitian Relevan Penelitian oleh Arifin (2016) menemukan bahwa kemampuan sosial guru yang baik, seperti keterampilan komunikasi, empati, dan kerjasama, berkontribusi besar terhadap motivasi belajar siswa.

Selain itu, penelitian Sari (2020) menunjukkan bahwa guru yang aktif membangun hubungan baik dengan orang tua siswa mampu meningkatkan keterlibatan orang tua dalam pendidikan anak, sehingga berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran di sekolah. Dari hasil wawancara, teori, dan penelitian relevan dapat disimpulkan bahwa

kemampuan sosial merupakan salah satu indikator penting mutu guru. Guru yang memiliki kemampuan sosial yang baik dapat menciptakan hubungan harmonis dengan siswa, rekan kerja, orang tua, maupun masyarakat. Hal ini mendukung terciptanya suasana belajar yang kondusif dan pada akhirnya meningkatkan mutu pendidikan di madrasah.

2. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau

a. *Planning* (Perencanaan)

Berdasarkan wawancara dengan guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau, diperoleh informasi bahwa kemampuan sosial guru berperan penting dalam meningkatkan mutu guru. Para guru menyatakan bahwa interaksi sosial yang baik antara guru dengan siswa, sesama rekan kerja, orang tua, maupun masyarakat sekitar sangat berpengaruh pada keberhasilan pendidikan di madrasah. Seorang guru mengungkapkan bahwa membangun komunikasi yang baik dengan siswa, baik di dalam maupun di luar kelas, membuat siswa lebih terbuka dalam menyampaikan kesulitan belajar

. Selain itu, hubungan yang harmonis antara guru dengan rekan sejawat juga mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif, misalnya melalui saling bertukar pengalaman, berdiskusi tentang metode

mengajar, serta saling membantu ketika menghadapi kesulitan. Tidak hanya itu, guru juga menekankan pentingnya komunikasi dengan orang tua siswa. Dengan adanya keterlibatan orang tua, perkembangan akademik maupun perilaku siswa dapat dipantau lebih baik. Guru yang mampu menjalin hubungan baik dengan masyarakat sekitar madrasah pun akan lebih dihargai dan didukung dalam kegiatan pendidikan.

Kaitan dengan Teori menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, salah satu kompetensi inti guru adalah kompetensi sosial, yaitu kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi secara efektif, bergaul secara santun, serta berkontribusi dalam kehidupan sosial.

Mulyasa (2013) juga menjelaskan bahwa kemampuan sosial guru mencakup keterampilan dalam berinteraksi dengan siswa, sesama guru, orang tua, dan masyarakat. Hal ini menandakan bahwa mutu seorang guru tidak hanya dilihat dari penguasaan akademik atau kepribadian, tetapi juga dari sejauh mana ia dapat membangun hubungan sosial yang positif dan harmonis.

Kaitan dengan Penelitian Relevan Penelitian oleh Arifin (2016) menemukan bahwa kemampuan sosial guru yang baik, seperti keterampilan komunikasi, empati, dan kerjasama, berkontribusi besar terhadap motivasi belajar siswa. Selain itu, penelitian Sari (2020)

menunjukkan bahwa guru yang aktif membangun hubungan baik dengan orang tua siswa mampu meningkatkan keterlibatan orang tua dalam pendidikan anak, sehingga berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran di sekolah.

Dari hasil wawancara, teori, dan penelitian relevan dapat disimpulkan bahwa kemampuan sosial merupakan salah satu indikator penting mutu guru. Guru yang memiliki kemampuan sosial yang baik dapat menciptakan hubungan harmonis dengan siswa, rekan kerja, orang tua, maupun masyarakat. Hal ini mendukung terciptanya suasana belajar yang kondusif dan pada akhirnya meningkatkan mutu pendidikan di madrasah.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Berdasarkan wawancara dengan guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau, diketahui bahwa kepala madrasah menjalankan fungsi *organizing* dengan cukup baik. Guru menyampaikan bahwa kepala madrasah selalu berusaha menata dan mengorganisasikan tugas serta peran guru sesuai dengan bidang kompetensi mereka. Sebagai contoh, guru yang memiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan mata pelajaran tertentu ditempatkan pada bidangnya masing-masing, sehingga proses pembelajaran lebih efektif.

Selain itu, kepala madrasah juga membentuk struktur kerja yang jelas,

seperti pembagian tugas tambahan di luar kegiatan belajar mengajar, misalnya guru yang mengelola kegiatan ekstrakurikuler, perpustakaan, maupun pembinaan keagamaan. Salah seorang guru menuturkan bahwa pembagian tugas yang terorganisir tersebut membuat setiap guru memahami tanggung jawabnya. Dengan adanya kejelasan struktur organisasi, guru merasa lebih nyaman bekerja karena tidak ada tumpang tindih peran, serta lebih mudah untuk saling berkoordinasi.

Kaitan dengan Teori menurut Koontz dan O'Donnell (1984), organizing adalah proses mengelompokkan kegiatan, membagi tugas, serta menetapkan struktur wewenang agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif. Organisasi yang baik memungkinkan setiap anggota bekerja sesuai peran dan tanggung jawabnya

Hasibuan (2016) juga menjelaskan bahwa pengorganisasian merupakan kegiatan membagi pekerjaan, mendelegasikan wewenang, dan mengatur hubungan kerja untuk mencapai tujuan bersama secara efisien. Dengan kata lain, pengorganisasian yang tepat akan meningkatkan kinerja guru dan efektivitas sekolah.

Kaitan dengan Penelitian Relevan penelitian oleh Nugroho (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam mengorganisasikan tugas guru sangat berpengaruh terhadap mutu pembelajaran. Guru yang ditempatkan sesuai dengan keahliannya lebih

optimal dalam mengajar dan meningkatkan prestasi siswa.

Penelitian Fadillah (2021) juga menemukan bahwa pengorganisasian yang baik oleh kepala sekolah berdampak pada meningkatnya kerjasama antar guru serta terciptanya suasana kerja yang kondusif, yang pada akhirnya menunjang mutu pendidikan di sekolah.

Dari hasil wawancara, teori, dan penelitian relevan dapat disimpulkan bahwa indikator organizing dalam kepemimpinan kepala madrasah berperan penting dalam meningkatkan mutu guru. Kepala madrasah yang mampu mengorganisasikan peran guru sesuai dengan kompetensi mereka, serta menyusun struktur kerja yang jelas, akan mempermudah koordinasi, meningkatkan efektivitas pembelajaran, dan mendorong mutu pendidikan di madrasah.

c. *Staffing* (Kepegawaian)

Berdasarkan wawancara dengan guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau, terungkap bahwa kepala madrasah sangat memperhatikan penempatan guru sesuai dengan bidang keahlian dan latar belakang pendidikan mereka. Guru menyampaikan bahwa kepala madrasah berupaya menugaskan guru pada mata pelajaran yang sesuai dengan jurusan atau kompetensi akademiknya, sehingga proses pembelajaran berjalan lebih efektif. Selain itu, kepala madrasah juga menyeleksi dan menugaskan guru dalam kegiatan tambahan, seperti

pembina ekstrakurikuler, wali kelas, atau pengelola laboratorium, berdasarkan minat, kemampuan, dan pengalaman masing-masing guru. Hal ini membuat guru merasa dihargai dan mampu mengoptimalkan potensi yang dimilikinya. Salah satu guru menuturkan bahwa kepala madrasah tidak hanya memperhatikan aspek akademik, tetapi juga melihat karakter dan kedisiplinan guru sebelum memberikan tanggung jawab tertentu. Dengan demikian, proses staffing yang dilakukan kepala madrasah tidak hanya berorientasi pada keterampilan, tetapi juga pada kepribadian guru agar tercapai keseimbangan dalam menjalankan tugas.

Kaitan dengan Teori menurut Koontz dan O'Donnell (1984), staffing adalah proses penempatan orang yang tepat pada posisi yang tepat melalui rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan penilaian kinerja. Fungsi ini penting untuk memastikan organisasi memiliki sumber daya manusia yang kompeten dalam mencapai tujuan. Hasibuan (2016) juga menjelaskan bahwa staffing mencakup perencanaan tenaga kerja, penarikan, penempatan, serta pengembangan tenaga kerja agar dapat menjalankan tugas sesuai dengan bidang keahliannya. Dengan demikian, keberhasilan organisasi pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana pemimpin mampu menempatkan guru secara tepat.

Kaitan dengan Penelitian Relevan menurut oleh Suharno (2017) menunjukkan bahwa penempatan guru sesuai dengan kompetensi bidang

studi berpengaruh besar terhadap efektivitas pembelajaran dan peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Selain itu, penelitian Rahmawati (2020) menemukan bahwa kepala sekolah yang melaksanakan staffing dengan mempertimbangkan minat, keterampilan, dan pengalaman guru dapat meningkatkan motivasi kerja guru serta menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Dari hasil wawancara, teori, dan penelitian relevan dapat disimpulkan bahwa indikator staffing dalam kepemimpinan kepala madrasah sangat berperan dalam meningkatkan mutu guru. Dengan menempatkan guru sesuai bidang keahlian, karakter, dan minatnya, kepala madrasah dapat memastikan pembelajaran berjalan efektif, menciptakan suasana kerja yang harmonis, serta mendukung peningkatan mutu pendidikan di madrasah.

d. *Controlling* (Pengawasan)

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau memegang peranan sentral dalam mengarahkan seluruh kegiatan pendidikan. Kepala madrasah tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan administratif, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran (*instructional leader*) yang membimbing guru, staf, dan siswa menuju pencapaian visi pendidikan pesantren. Pengarahan Visi dan Misi Sekolah dan Kepala

madrasah memastikan seluruh kegiatan akademik dan non-akademik selaras dengan visi misi pesantren. Pengelolaan Sumber daya dan mengatur dan mengoptimalkan sumber daya manusia (guru dan staf) serta sarana-prasarana agar mendukung mutu pendidikan. Mengambil keputusan strategis berbasis musyawarah namun tetap tegas dalam kebijakan. Pembinaan Guru dan memberikan pelatihan, supervisi, dan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kualitas mengajar.

Definisi kepemimpinan dalam konteks pendidikan menurut Robbins (2018) adalah proses mempengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu melalui strategi yang efektif¹. Dalam lingkup Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau, peran kepala sekolah terlihat dari kemampuannya menjadi figur teladan, komunikator yang baik, serta pengambil keputusan yang mampu menyesuaikan kebijakan pendidikan nasional dengan nilai-nilai keislaman pesantren. Peran kepala sekolah dalam memimpin sekolah dapat dianalisis dari beberapa aspek sebagai Edukator mengarahkan proses pembelajaran agar guru mampu mengajar sesuai standar kompetensi yang diharapkan.

Sebagai Manajer mengatur jadwal, pembagian tugas, dan memastikan kegiatan berjalan efektif. Sebagai Leader – Menjadi teladan dalam etika, kedisiplinan, dan inovasi. Sebagai Supervisor melakukan evaluasi

kinerja guru secara berkala dan memberikan umpan balik. Sebagai Inovator dan Menginisiasi program-program baru untuk peningkatan mutu sekolah. Dengan penerapan prinsip-prinsip tersebut, kepemimpinan kepala madrasah mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, meningkatkan motivasi guru, serta mendorong tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas.¹⁰⁵

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau adalah kombinasi antara gaya kepemimpinan demokratis dan kepemimpinan visioner.¹⁰⁶ Kepala madrasah melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, namun tetap tegas dalam kebijakan strategis. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan pendidikan yang menekankan bahwa pemimpin yang baik tidak hanya memimpin secara administratif, tetapi juga memberikan inspirasi, arahan, dan motivasi kepada seluruh warga sekolah. Dalam konteks ini, kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai pengelola, tetapi juga agen perubahan yang memastikan bahwa program-program peningkatan mutu guru dan pembelajaran dapat berjalan secara berkelanjutan.

¹⁰⁵ Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*. Pearson Education, 2018.

¹⁰⁶ Mulyasa, E. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Remaja Rosdakarya, 2019.

3. Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah dalam Meningkatkan Mutu Guru Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau dengan indicator mmemiliki visi misi yang jelas dengan item pertanyaan bagaimana Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau?

a. Memiliki visi misi yang jelas

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau, diperoleh informasi bahwa kepala madrasah dalam memimpin selalu berpegang pada visi dan misi yang jelas. Para guru menuturkan bahwa visi dan misi madrasah senantiasa disampaikan dalam berbagai kesempatan, baik pada rapat, kegiatan belajar mengajar, maupun kegiatan ekstrakurikuler. Salah seorang guru menyampaikan bahwa kepala madrasah menekankan pentingnya visi madrasah yaitu mencetak generasi berakhlak mulia, cerdas, dan berdaya saing, serta misi yang berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran dan mutu guru.

Dengan adanya visi dan misi tersebut, arah kebijakan dan program kerja madrasah menjadi lebih terarah. Selain itu, kepala madrasah juga mengintegrasikan visi dan misi ke dalam program peningkatan mutu guru, misalnya dengan mengadakan pelatihan, workshop, serta mendorong guru untuk melanjutkan pendidikan. Hal ini

menunjukkan bahwa visi dan misi tidak hanya bersifat formalitas, tetapi benar-benar dijadikan pedoman dalam meningkatkan kualitas guru dan siswa.

Kaitan dengan Teori menurut Sagala (2009), visi adalah gambaran ideal tentang masa depan yang ingin dicapai, sedangkan misi adalah langkah strategis yang harus dilakukan untuk mewujudkan visi tersebut. Pemimpin yang memiliki visi dan misi yang jelas akan lebih mudah mengarahkan anggota organisasinya untuk bekerja secara terfokus menuju tujuan bersama.¹⁰⁷

Siagian (2015) juga menegaskan bahwa visi dan misi menjadi landasan utama dalam perencanaan strategis sebuah lembaga pendidikan. Kepala sekolah atau madrasah yang mampu merumuskan dan mensosialisasikan visi-misi dengan baik akan menciptakan arah yang jelas bagi seluruh tenaga pendidik.¹⁰⁸

Kaitan dengan Penelitian Relevan oleh Fitriyani (2018) menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki visi dan misi yang jelas berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan, karena seluruh program sekolah berjalan sesuai arah yang telah

¹⁰⁷ Sagala, Syaiful. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2009.

¹⁰⁸ Siagian, Sondang P. *Manajemen Stratejik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.

ditentukan.¹⁰⁹

Sementara itu, penelitian Hidayat (2021) juga menunjukkan bahwa guru yang memahami visi dan misi sekolah lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya, karena merasa memiliki arah kerja yang sejalan dengan tujuan lembaga.¹¹⁰

Dari hasil wawancara, teori, dan penelitian relevan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah yang memiliki visi dan misi yang jelas merupakan indikator penting dalam meningkatkan mutu guru. Visi dan misi yang dipahami bersama menjadi pedoman dalam penyusunan program, meningkatkan profesionalisme guru, serta mendorong tercapainya tujuan pendidikan di madrasah.

b. Mengembangkan budaya sekolah

Berdasarkan wawancara dengan guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau, diperoleh informasi bahwa kepala madrasah berupaya mengembangkan budaya sekolah yang positif dan religius. Para guru menyatakan bahwa kepala madrasah senantiasa menekankan kedisiplinan, kerja sama, serta pembiasaan ibadah sebagai budaya yang harus dijaga di lingkungan madrasah. Salah seorang guru menuturkan bahwa kepala madrasah selalu hadir tepat waktu,

¹⁰⁹ Fitriyani, A. "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 25, No. 2, 2018.

¹¹⁰ Hidayat, R. "Pengaruh Visi dan Misi Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 6, No. 1, 2021.

berpenampilan sopan, dan menunjukkan sikap santun, sehingga menjadi teladan bagi guru maupun siswa. Selain itu, kegiatan seperti shalat berjamaah, tadarus Al-Qur'an, doa sebelum belajar, serta kerja bakti rutin menjadi budaya yang memperkuat karakter Islami dan kebersamaan.

Budaya sekolah ini memberikan dampak langsung terhadap mutu guru, sebab mereka merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan kedisiplinan, bekerja dengan penuh tanggung jawab, serta mengembangkan metode pembelajaran yang lebih baik sesuai dengan nilai-nilai yang diusung madrasah.

Kaitan dengan Teori menurut Deal dan Peterson (2009), budaya sekolah merupakan seperangkat nilai, tradisi, dan kebiasaan yang dikembangkan bersama di sekolah, yang dapat memengaruhi perilaku seluruh warganya. Budaya sekolah yang positif dapat memperkuat komitmen guru, meningkatkan motivasi, serta mendukung tercapainya tujuan pendidikan.¹¹¹

Sementara itu, Schein (2010) menegaskan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang diterapkan sekelompok orang dalam menghadapi tantangan eksternal maupun internal. Kepala madrasah sebagai pemimpin berperan penting dalam membentuk budaya

¹¹¹ Terrence E. Deal & Kent D. Peterson, *Shaping School Culture: Pitfalls, Paradoxes, and Promises* (San Francisco: Jossey-Bass, 2009), hlm. 7.

sekolah yang kondusif agar kinerja guru dapat meningkat.¹¹²

Kaitan dengan Penelitian Relevan yang dilakukan oleh Wibowo (2017) menunjukkan bahwa pengembangan budaya sekolah berbasis religiusitas dan disiplin mampu meningkatkan mutu pendidikan, baik dari segi guru maupun prestasi belajar siswa.¹¹³

Selanjutnya, penelitian Marlina (2020) menemukan bahwa kepala sekolah yang mampu menumbuhkan budaya sekolah yang positif berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru, sehingga berdampak pada meningkatnya mutu pembelajaran.¹¹⁴

Berdasarkan hasil wawancara, teori, dan penelitian relevan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan budaya sekolah menjadi indikator penting dalam meningkatkan mutu guru. Budaya religius, disiplin, dan penuh tanggung jawab tidak hanya memperkuat karakter siswa, tetapi juga meningkatkan dedikasi dan profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya.

c. Melakukan supervise

Dari hasil wawancara dengan guru-guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau, diketahui bahwa kepala

¹¹² Edgar H. Schein, *Organizational Culture and Leadership* (San Francisco: Jossey-Bass, 2010), hlm. 18.

¹¹³ A. Wibowo, "Budaya Sekolah Religius dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Karakter*, Vol. 7, No. 2 (2017), hlm. 210.

¹¹⁴ S. Marlina, "Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru," *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 28, No. 1 (2020), hlm. 45.

madrasah secara rutin melakukan supervisi terhadap proses pembelajaran. Supervisi dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas, pengecekan perangkat pembelajaran, serta memberikan arahan terkait metode mengajar. Guru menyampaikan bahwa dengan adanya supervisi tersebut mereka merasa lebih termotivasi, karena kepala madrasah tidak hanya menilai tetapi juga memberikan bimbingan dan solusi atas kendala yang dihadapi di kelas. Supervisi ini membantu guru untuk lebih disiplin dalam menyusun RPP, meningkatkan penguasaan materi, serta menggunakan strategi pembelajaran yang variatif.

Kaitan dengan Teori menurut Sahertian, supervisi merupakan bantuan profesional yang diberikan kepada guru untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu pembelajaran melalui bimbingan, dorongan, serta pengarahan yang bersifat konstruktif. Supervisi bukan hanya sekadar pengawasan, melainkan juga pembinaan agar guru mampu meningkatkan kompetensinya.

Selain itu, Purwanto menyatakan bahwa supervisi pendidikan berfungsi sebagai upaya pengawasan, penilaian, dan pembinaan guru agar dapat menjalankan tugas mengajarnya dengan baik, sehingga mutu pendidikan dapat meningkat¹¹⁵

Dengan demikian, apa yang dilakukan kepala madrasah melalui

¹¹⁵ Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 21

supervisi sejalan dengan teori tersebut, yakni tidak hanya mengevaluasi tetapi juga memberi pembinaan berkelanjutan.

Penelitian Relevan yang dilakukan oleh Supriyanto (2019) menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh positif terhadap peningkatan profesionalisme guru, khususnya dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.¹¹⁶ Hal ini relevan dengan kondisi di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani, di mana supervisi kepala madrasah mampu meningkatkan mutu guru baik dari sisi pedagogik maupun profesional.

Supervisi yang dilakukan kepala madrasah terbukti berperan penting dalam meningkatkan mutu guru. Supervisi bukan sekadar pengawasan, tetapi lebih pada pendampingan, bimbingan, dan penguatan profesionalisme guru agar proses pembelajaran berjalan lebih efektif.

d. Menjadi teladan bagi guru dan siswa

Berdasarkan hasil wawancara di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau, guru-guru menyampaikan bahwa kepala madrasah senantiasa berusaha menjadi teladan baik bagi guru maupun siswa. Keteladanan ini tampak dari kedisiplinan hadir tepat waktu, konsistensi dalam menjalankan ibadah, sikap sopan santun dalam berkomunikasi, serta keseriusan dalam melaksanakan tugas administrasi.

¹¹⁶ Ngalm Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), hlm. 76

Guru merasakan bahwa dengan sikap keteladanan tersebut mereka terdorong untuk meniru hal yang sama, sehingga tercipta budaya positif di madrasah. Sementara itu, siswa juga melihat kepala madrasah sebagai sosok panutan yang tidak hanya memberi instruksi tetapi juga mencontohkan perilaku baik dalam kehidupan sehari-hari.

Kaitan dengan Teori menurut Ki Hajar Dewantara, salah satu prinsip kepemimpinan dalam pendidikan adalah *ing ngarsa sung tuladha* yang berarti pemimpin harus mampu memberikan teladan bagi bawahannya.¹¹⁷ Hal ini menegaskan bahwa seorang kepala madrasah bukan hanya mengarahkan secara lisan, tetapi juga memperlihatkan contoh nyata dalam tindakan sehari-hari.

Sementara itu, Mulyasa menjelaskan bahwa keteladanan merupakan aspek penting dalam kepemimpinan pendidikan karena sikap, ucapan, dan tindakan pemimpin akan menjadi acuan bagi guru maupun siswa.¹¹⁸ Artinya, keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu guru tidak lepas dari kemampuan memberikan teladan yang baik.

Penelitian Relevan yang dilakukan oleh Sulastri (2020) menemukan bahwa keteladanan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan guru dan motivasi kerja

¹¹⁷ Ki Hajar Dewantara, *Pemikiran, Konsepsi, Keteladanan, Sikap Merdeka* (Yogyakarta: Majelis Luhur Persatuan Tamansiswa, 2013), hlm. 45

¹¹⁸ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), hlm. 89.

mereka¹¹⁹

- . Guru yang melihat langsung teladan pemimpinnya akan lebih termotivasi untuk memperbaiki kinerja, baik dalam aspek kedisiplinan maupun kualitas pembelajaran. Hasil penelitian ini sesuai dengan kondisi di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani, di mana keteladanan kepala madrasah menjadi faktor penting dalam membentuk mutu guru yang profesional.

Penelitian Relevan yang dilakukan oleh Sulastri (2020) menemukan bahwa keteladanan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan guru dan motivasi kerja mereka¹²⁰ Guru yang melihat langsung teladan pemimpinnya akan lebih termotivasi untuk memperbaiki kinerja, baik dalam aspek kedisiplinan maupun kualitas pembelajaran. Hasil penelitian ini sesuai dengan kondisi di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani, di mana keteladanan kepala madrasah menjadi faktor penting dalam membentuk mutu guru yang profesional.

Dengan menjadi teladan, kepala madrasah mampu memengaruhi perilaku guru dan siswa secara langsung. Sikap dan tindakan nyata pemimpin menjadi contoh yang diinternalisasi oleh guru dan siswa, sehingga tercipta peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.

¹¹⁹ Sulastri, "Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah terhadap Kedisiplinan dan Motivasi Guru", Jurnal Kependidikan Islam, Vol. 12, No. 1, 2020, hlm. 55

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut yaitu, di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau telah menerapkan Kepemimpinan kepala madrasah Aliyah yang Demokratis dan Meningkatkan mutu guru dengan mengikuti workshop ataupun pelatihan.

1. Peningkatan mutu guru yang ada di madrasah aliyah pondok pesantren Al-Madani Lubuklinggau agar kualitas pendidikan nya meningkat, prestasi siswa, meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dalam bidang tertentu, memahami kekuatan dan kelemahan serta meningkatkan kualitas pengajaran dan dalam meningkatkan mutu guru kepala sekolah mengikuti sertakan guru yang mengajar di madrasah aliyah pondok pesantren Al-Madani Lubuklinggau ini ikut serta dalam pelatihan workshop. Semoga dengan adanya pelatihan ini kepala madrasah, guru dan staff bisa selalu meningkatkan mutu guru agar madrasah aliyah ini dapat berkembang menjadi lebih baik lagi untuk kedepan nya.
2. Kepemimpinan kepala madrasah aliyah pondok pesantren Al-Madani Lubuklinggau sudah menunjukkan keteladanan yang baik, baik itu dari kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, tugas kepemimpinan dan gaya

kepemimpinan yang kepala madrasah ini gunakan yaitu gaya kepemimpinan yang demokrasi supaya kesepakatan apapun itu diambil atau dikoordinasikan bersama-sama. Sebagaimana mestinya seorang pemimpin harus memberikan yang terbaik untuk guru, staff dan siswa yang ada di madrasah aliyah pondok pesantren Al-Madani Lubuklinggau.

3. Kepemimpinan kepala madrasah aliyah dalam meningkatkan mutu guru di pondok pesantren Al-Madani Lubuklinggau dengan pembinaan dengan memberikan bimbingan dan dukungan kepada guru untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja mereka. Evaluasi Mengevaluasi kinerja guru secara teratur untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan mereka. Pelatihan dan Pendidikan dengan mengembangkan kemampuan guru melalui pelatihan dan pendidikan yang relevan. Pendelegasian Tugas dengan mendelegasikan tugas dan tanggung jawab kepada guru untuk meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Dengan demikian, kepala madrasah aliyah dapat meningkatkan mutu guru dan kualitas pendidikan di madrasah aliyah. Kepemimpinan kepala madrasah aliyah yang efektif dapat membantu meningkatkan kemampuan dan kinerja guru, sehingga siswa dapat mencapai hasil belajar yang lebih baik.

B. SARAN

1. Diharapkan Kepada Kepala Madrasah Aliyah agar selalu dan terus Meningkatkan kepemimpinan nya dalam memimpin Madrasah Aliyah agar

menjadi yang terbaik kedepannya.

2. Diharapkan kepada kepala madrasah agar dapat meningkatkan lagi fungsi dan tugas kepemimpinan kepala madrasah aliyah Berikut adalah contoh kesimpulan tentang fungsi dan tugas kepemimpinan kepala madrasah aliyah. Kepala madrasah aliyah harus memiliki fungsi dan tugas yang sangat penting dalam mengelola dan memimpin madrasah, agar bisa menjadi lebih baik lagi. Fungsi dan tugas tersebut seperti Edukator, manajer, administrator, leader, inovator dan motivator.
3. Diharapkan kepada kepala madrasah untuk meningkatkan gaya kepemimpinan Demokratis agar dapat diterima oleh orang banyak baik dari staf, guru, murid dan lingkungan sekitar.
4. Diharapkan kepada guru dan staff agar dapat meningkatkan dasar dan tujuan dari peningkatan mutu guru supaya sekolah ini adalah sekolah yang memiliki guru yang bermutu seperti, guru yang kompeten dibidangnya masing-masing.
5. Diharapkan kepada kepala madrasah agar dapat meningkatkan prinsip dalam meningkatkan mutu guru agar kualitas pendidikan di madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani ini semakin lama semakin berkembang mengikuti perkembangan zaman.
6. Diharapkan kepada kepala madrasah agar dapat meningkatkan kebutuhan dalam meningkatkan mutu guru dan menangani apa saja yang menjadi

tantangan dalam meningkatkan mutu guru di Pondok pesantren Al-Madani Lubuklinggau.

7. Diharapkan kepada kepala madrasah agar dapat meningkatkan pembinaan sebagai peran kepala madrasah aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau.
8. Diharapkan kepada kepala madrasah guru dan staff agar dapat meningkatkan evaluasi dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam meningkatkan mutu guru.
9. Diharapkan kepada kepala madrasah, guru dan staff agar dapat meningkatkan pendidikan dan pelatihan untuk staff, guru dan siswa dalam meningkatkan mutu guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau.
10. Diharapkan kepada kepala madrasah guru dan staff agar dapat meningkatkan pendelegasin tugas dan tanggungjawab kepada guru dan staff dalam meningkatkan mutu guru.

DAFTAR PUSTAKA

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 10.

Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), hlm. 75.

Suyanto dan Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional*, (Jakarta: Erlangga, 2010), hlm. 73.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 10.

Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2009), hlm. 75.

Syaiful Sagala, *Konsep dan Makna Pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 92.

Mulyasa, E. (2021). *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.

Sagala, S. (2022). *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.

Sudrajat, A. (2023). *Pengembangan Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Deepublish.

Hasibuan, M. (2024). *Manajemen Pendidikan dan Profesi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 8–10.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas PP Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.

Syaiful Sagala, *Profesi Kependidikan dan Pendidikan Profesi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2021), hlm. 102.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, “*Program Guru Penggerak*,”

Direktorat Jenderal GTK, 2021. <https://guru.kemdikbud.go.id>

Rina Marlina dkk., “*Peningkatan Kualitas Guru sebagai Strategi Penting dalam*

Mencapai Tujuan Pendidikan Dasar,” *MODELING*, Vol. 10 No. 2 (2024)

Maharani Putri Kastari dkk., “*Upaya Peningkatan Disiplin Kinerja Guru Dalam Mewujudkan Mutu Pendidikan Berbasis Total Quality Management*,” *Manajemen Pendidikan*, 19(1), (2024)

Sri Rahmawati, Sri Wahyuni & Abd. Syakur, “*Optimalisasi mutu pembelajaran di Madrasah Aliyah melalui program penguatan kompetensi dan profesionalisme guru*,” *JP2M*, Vol. 5 No. 3 (2024)

- Nurun Ni'mah dkk., "Optimalisasi peningkatan mutu pengajaran guru dalam implementasi Kurikulum Merdeka. (2023–2024)," JIPEMAS (2023), JP2M (2024)
- Berdasarkan prinsip etika profesi guru, *menjunjung integritas dan kejujuran dalam pengajaran dan penilaian*. myellobus.com
- Prinsip tanggung jawab dan komitmen profesional dalam etika guru profesional. Inca. ic.id
- Gambar hambatan administratif dan beban kerja tinggi mengurangi profesionalisme guru, dampak pada fokus pembelajaran. *PerpusTeknik.com* (2024)
- Keterbatasan waktu dan akses pelatihan, serta kurangnya dukungan manajemen sekolah hambatan umum profesionalisasi guru. *PerpusTeknik & Google Sites* (2022–2024)
- Ketimpangan literasi digital, infrastruktur, resistensi perubahan—tantangan era digital dalam pembelajaran generasi Z. *Indo-MathEdu Journal* (2023)
- Kesejahteraan rendah, ketidakjelasan status, dan beban kerja memberatkan motivasi dan kualitas profesionalisme guru. *PerpusTeknik & Beranda Guru* (2024)
- Kekurangan guru nasional hingga lebih dari satu juta orang, masalah distribusi merata. *Reddit diskusi data Kemendikbudristek* (2023).
- Pengelolaan guru daerah terpencil. *ArXiv studi South Bangka* (2023)
- Mulyasa, E. (2019). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Direktorat GTK Madrasah Kemenag RI. (2020). *Pedoman PKB Guru Madrasah*. Jakarta: Kemenag.
- Idris, M. (2023). *Kepemimpinan Pendidikan Islam Modern*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sudrajat, A. (2021). *Strategi Inovatif Pengajaran Abad 21*. Bandung: CV Alfabeta.
- annah, R. (2018). *Pengembangan Profesionalisme Guru melalui MGMP*. Jurnal Pendidikan Islam, 6(2), 115–127.
- Haris, A. (2022). *Manajemen Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Prenada Media.
- Northouse, Peter G. *Leadership: Theory and Practice*. 8th ed. Los Angeles: SAGE Publications, 2019, hlm. 6.
- Barker, Richard A. "On the Nature of Leadership." *Lanham: University Press of America*, 1997, hlm. 15–16. Lihat juga: *Plato. The Republic*. Terj. Desmond Lee. Penguin Classics, 2007.
- Mulyasa. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2019.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. *Transformational Leadership*. New York: Psychology Press, 2020.

- Kementerian Agama RI. *Pedoman Penguatan Kepala Madrasah dalam Implementasi Kurikulum Merdeka*. Jakarta: Direktorat GTK Madrasah, 2021.
- Zainal Arifin. "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru." *Jurnal Kependidikan Islam*, vol. 11, no. 1, 2022, hlm. 12–23.
- Nurhadi. "Kepemimpinan Edukatif Kepala Madrasah di Era Digital." *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, vol. 7, no. 2, 2023, hlm. 30–40. buku Kepemimpinan dalam Perspektif islam karya Ari Prasetyo
- Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Pendidikan Nasional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018, hlm. 47.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2019, hlm. 33.
- Suharsaputra, Uhar. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Refika Aditama, 2020, hlm. 89.
- Kementerian Agama RI, *Pedoman Penguatan Kepala Madrasah*. Jakarta: Direktorat GTK Madrasah, 2021, hlm. 10.
- Zainal Arifin, "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Jurnal Kependidikan Islam*, vol. 10, no. 2, 2022, hlm. 25–26.
- Nurhadi, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah di Era Digital," *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, vol. 7, no. 1, 2023, hlm. 34–35.
- Hanif & Rokhani. "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Menghadapi Tantangan Pendidikan Abad 21." *Jurnal Pendidikan Islam Kontemporer*, vol. 8, no. 1, 2024, hlm. 12–13.
- Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Pendidikan Nasional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018, hlm. 48.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2019, hlm. 36.
- Suharsaputra, Uhar. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Refika Aditama, 2020, hlm. 93.
- Kementerian Agama RI. *Pedoman Kepala Madrasah dalam Implementasi Kurikulum Merdeka*. Jakarta: Direktorat GTK Madrasah, 2021, hlm. 17.
- Zainal Arifin. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis Nilai-Nilai Islam," *Jurnal Kependidikan Islam*, vol. 10, no. 1, 2022, hlm. 20–21.
- Nurhadi. "Model Kepemimpinan Kolaboratif di Madrasah Aliyah," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 8, no. 2, 2023, hlm. 42–43.
- Aktar, Salim, (2018). *UPAYA PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN (GURU)*, *Jurnal ilmu pendidikan Confidence* Vol. I No. 4, Pusat Pengembangan Pendidikan Sumatera Utara(2014)
- HUBUNGAN SUPERVISI DAN KEPPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DENGAN KOMPETENSI GURU BERSERTIFIKAT PENDIDIK**, 10 februari 2020

- Suyanto, 2013, *Menjadi Guru Profesional strategi meningkatkan kualifikasi dan kualitas guru di Era Global*, Jakarta : Erlangga
- Yukl, Gary. *Leadership in Organizations*. New Jersey: Pearson Education, 2013.
- Bass, Bernard M., & Stogdill, Ralph M. *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership*. New York: Free Press, 2008.
- Terry, George R. *Principles of Management*. Illinois: Richard D. Irwin, 2010.
- Bush, Tony. *Theories of Educational Leadership and Management*. London: SAGE Publications, 2011.
- Thoha, Miftah. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.
- Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Pendidikan Nasional, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018), hlm. 53.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2019), hlm. 65.
- Suharsaputra, Uhar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung: Refika Aditama, 2020), hlm. 87.
- Kementerian Agama RI, *Pedoman Kepala Madrasah dalam Implementasi Kurikulum Merdeka*, (Jakarta: Direktorat GTK Madrasah, 2021), hlm. 20.
- Zainal Arifin, "Peran Sosial Kepala Madrasah dalam Membangun Kemitraan Pendidikan," *Jurnal Kependidikan Islam*, vol. 10, no. 2, 2022, hlm. 33.
- Nurhadi. "Peran Kepala Madrasah dalam Pengembangan Kompetensi Guru," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 8, no. 1, 2023, hlm. 33.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2011.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, 2017.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Thoha, Miftah. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.
- Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018, hlm. 45.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2019, hlm. 33.
- Suharsaputra, Uhar. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Refika Aditama, 2020, hlm. 91.

Kementerian Agama RI, Pedoman Penguatan Kepala Madrasah. Jakarta: Direktorat GTK Madrasah, 2021, hlm. 17.

Zainal Arifin, “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru,” *Jurnal Kependidikan Islam*, vol. 10, no. 1, 2022, hlm. 22.

Nurhadi, “Kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis Nilai-nilai Keislaman,” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 8, no. 1, 2023, hlm. 37.

Hanif & Rokhani, “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Menghadapi Tantangan Pendidikan Abad 21,” *Jurnal Pendidikan Islam Kontemporer*, vol. 9, no. 1, 2024, hlm. 13–14.

Rian Nopri, Jumira Warlizasusi, Rini Rini. IAIN CURUP, 2022 *e-theses.iaincurup.ac.id*

E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2021), hlm. 134.

H. Djihad dan Suyanto, *Strategi Peningkatan Profesionalisme Guru* (Jakarta: Kencana, 2022), hlm. 98.

E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2021), hlm. 176.

H. Djihad dan Suyanto, *Strategi Peningkatan Profesionalisme Guru* (Jakarta: Kencana, 2022), hlm. 102.

Zuhairini dkk., *Pendidikan dalam Perspektif Islam* (Jakarta: Bumi Aksara, 2021), hlm. 45.

Mulyasa, E., *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2021), hlm. 130.

Djihad, H., & Suyanto, *Strategi Peningkatan Profesionalisme Guru* (Jakarta: Kencana, 2022), hlm. 115.

Siagian, Sondang P., *Filsafat Administrasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2020), hlm. 75.

Zamakhshari Dhofier, *Tradisi Pesantren: Studi Tentang Pandangan Hidup Kyai* (Jakarta: LP3ES, 2011), hlm. 34.

Azyumardi Azra, *Pendidikan Islam: Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru* (Jakarta: Logos, 2021), hlm. 56.

Madjid, Nurcholish, *Bilik-bilik Pesantren: Sebuah Potret Perjalanan* (Jakarta: Paramadina, 2020), hlm. 42.

Jurnal Pendidikan Islam, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah”, Vol. 7, No. 2, 2019, hlm. 115.

Jurnal Manajemen Pendidikan, “Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Guru”, Vol. 5, No. 1, 2020, hlm. 45.

Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Motivasi Guru”, Vol. 4, No. 3, 2018, hlm. 91.

- Jurnal Pendidikan Islam, “Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Pengembangan Profesionalisme Guru di Pondok Pesantren”, Vol. 8, No. 1, 2020, hlm. 60
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan praktiknya*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara 2003)
- Pendidikan Pendekatan Kualitatif, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D," Alfabeta, Bandung, 2016.
- Hardani Ahyar at.al, *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, CV. Pustaka Ilmu, 2020.
- Sarkowi Sarkowi, Rina Oktafia Putri. *Sejarah dan budaya:jurnal sejarah, budaya dan pengajaran nya* 13 (1), 53-73, 2019.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586.
- “Tentang Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau,”
pesantrenalmadanilubuklinggau.blogspot.com, diakses 5 Agustus 2025,
<https://pesantrenalmadanilubuklinggau.blogspot.com/2013/06/tentang-pesantren-al-madani-lubuklinggau.html>
- “Pondok Pesantren Al-Madani Tarbiyah Islamiyah,”
pesantrenalmadani.blogspot.com, diakses 5 Agustus 2025,
<https://pesantrenalmadani.blogspot.com/2013/03/pondok-pesantren-al-madani-tarbiyah.html>
- Teori Robbins dan Judge (2017) Organizational Behavior
- Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau,
wawancara 19 Mei 2024
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2011.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Thoha, Miftah. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, 2017.
- Bashori Bashori. *TAIFIB JURNAL PENDIDIKAN ISLAM*, 2016.
- A Fauzi - Nidhomul Haq: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2017 - ejournal.uac.ac.id
- M Nasir, M Shaleh - Kelola: *Journal of Islamic Education*, 2021 - ejournal.iainpalopo.ac.id
- W Ulandari, R Santaria - Kelola: *Journal of Islamic*, 2020 - ejournal.iainpalopo.ac.id

- Lilis Suryani Octavia, Siti Ina Savira JDMP (*Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*) 1 (1), 7-14, 2016
- Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Darling-Hammond, L. *The Right to Learn*. San Francisco: Jossey-Bass, 2017.
- Uno, H.B. *Model Pembelajaran: Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Fullan, M. *The Principal: Three Keys to Maximizing Impact*. San Francisco: Jossey-Bass, 2014.
- kemendikbud, *Pedoman Implementasi Kurikulum Merdeka*, Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2022..
- Mulyasa, E., *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019.
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*. Pearson Education, 2018.
- Mulyasa, E. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Remaja Rosdakarya, 2019.
- Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 45.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Bass, B. M. (1990). *From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision*. *Organizational Dynamics*
- Mulyasa, E. (2017). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Wahjosumidjo. (2013). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 102.
- Bass, Bernard M., *Leadership and Performance Beyond Expectations*, (New York: Free Press, 1990), hlm. 21.
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Terry, G.R. (2015). *Principles of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2016). *Management*. Pearson Education
- Mulyasa, E. (2018). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

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

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Terry, G.R. (2015). *Principles of Management*. New York: McGraw-Hill.

Robbins, S.P., & Coulter, M. (2016). *Management*. Pearson Education

Mulyasa, E. (2018). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

L

A

M

P

I

R

A

N

**Wawancara kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesanten Al-Madani
Lubuklinggau**



**Wawancara ustadz/guru Madrasah Aliyah Pondok Pesanten Al-Madani
Lubuklinggau**





**Wawancara ustzh/guru Madrasah Aliyah Pondok Pesanten Al-Madani
Lubuklinggau**





In House Training (IHT)
Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik

DOKUMENTASI PELATIHAN KURIKULUM MERDEKA





**Jadwal kegiatan *In House Training (IHT)*
Peningkatan Kompetensi Tenaga Kependidikan**

**JADWAL KEGIATAN IN HOUSE TRAINING (IHT) PENINGKATAN KOMPETENSI TENAGA PENDIDIK
MA & MTS AL-MADANI LUBUKLINGGAU TAHUN 2024**
Tanggal 9 & 10 Januari 2024

No	Hari	Tanggal	Jam (WIB)	Materi & Aktivitas Belajar	Fasilitator/Kursus
1	Selasa	9 Januari 2024	07.30-09.00	Memahami Implementasi Kurikulum Merdeka di Satuan Pendidikan	Dr. H. Saiful, M.Pd
			09.00-09.30	Coffee break	
			09.30-11.00	Pembukaan dan Sambutan/Kebijakan Kementerian Agama tentang penerapan kurikulum merdeka	Asisten Kepala Madrasah
			11.00-12.00	Kerangka Dasar Kurikulum dan Struktur Kurikulum	Dr. H. Saiful, M.Pd
			12.00-13.00	ISHOMA	
			13.00-14.30	Memahami Konsep dan Analisis CP, TP, dan ATP	Dr. H. Saiful, M.Pd
2	Rabu	10 Januari 2024	07.30-09.00	Modul Ajar dan LKPD	Dr. H. Saiful, M.Pd
			09.00-09.30	Coffee break	
			09.30-12.00	Prinsip Pembelajaran dan Asesmen (Asesmen Diagnostik, Asesmen Formatif, dan Asesmen Sumatif)	Dr. H. Saiful, M.Pd
			11.30-13.00	ISHOMA	
			13.00-14.30	PSP2RA	Dr. H. Saiful, M.Pd

N.B.
Jadwal sewaktu-waktu dapat berubah

Kepala Madrasah
[Signature]
Drs. H. Saiful, M.Pd.

[Signature]
Kepala Sekolah



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA LUBUKLINGGAU
Jalan Soekarno Hatta KM. 11 Petanang Ulu Kecamatan Lubuklinggau Utara I Kota Lubuklinggau
Telepon: (0733) 4540316 - Fax: (0733) 4540305
Situsweb: <https://lubuklinggau.kememenag.go.id> - Email: kotalubuklinggau@kememenag.go.id
LUBUKLINGGAU - 31618

Nomor : B-101/Kk.06.11.01/KP.01.1/05/2025
Lampiran : -
Perihal : Rekomendasi Izin Penelitian

26 Mei 2025

Yth. Pimpinan Ponpes Al Madani Lubuklinggau
Di-
Tempat

Assalamu'alaikum. Wr. wb.

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Tarbiyah IAIN Curup No.523/In.34/PT/PP.00.9/05/2025 tanggal 20 Mei 2025 perihal permohonan Izin Penelitian, maka bersama ini disampaikan bahwa:

Nama : Efrianti
NIM : 21561019
Jenjang Pendidikan : Strata -1
Program Studi : Tarbiyah/Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul Skripsi : "Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah dalam Meningkatkan Mutu Guru di Pondok Pesantren Al Madani Lubuklinggau".
Tempat Penelitian : Pondok Pesantren Al Madani Lubuklinggau
Waktu Penelitian : 20 Mei s.d 20 Juli 2025

Dengan ini pada prinsipnya kami tidak keberatan memberikan izin penelitian di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau pada Pondok Pesantren Al Madani Lubuklinggau dari tanggal 20 Mei s.d 20 Juli 2025 dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak menyimpang dari ketentuan yang ditetapkan.
2. Penelitian tersebut semata-mata untuk menambah wawasan para mahasiswa dan memberikan ilmu pengetahuan yang diterima saat perkuliahan.
3. Mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Demikian izin penelitian ini diberikan untuk dipergunakan seperlunya.
Wassalamu'alaikum. Wr. wb.

A.n. Kepala,
Plt. Kasubbag TU



Muslim, S.Ag., M.Pd
NIP.197408092003121003

Tembusan :Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara



YAYASAN AL-MADANI KAYUARA SILAMPARI
MADRASAH ALIYAH (MA) AL-MADANI LUBUKLINGGAU
SK. Kanwil No: A/kw.06.4/S/MA/708/2015 NSM 131216730007 NPSN:69941619
Jalan Syawal Kelurahan Kayuara Kecamatan Lubuklinggau Barat 1 Kota Lubuklinggau
Hp.085367178887 email: masalmadani1g2014@gmail.com

Nomor : 122/MA.MD-LLG/V/2025
Lampiran :-
Perihal : Surat Balasan Izin Penelitian

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah IAIN Curup
Di
Lubuklinggau

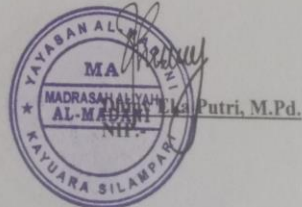
Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Madrasah Aliyah Al-Madani Lubuklinggau, Berdasarkan surat dari IAIN Curup nomor: 532/In.34/PT/PP.00.9/05/2025 Tanggal 20 Mei 2025 Perihal : Permohonan Izin Penelitian, Menerangkan dengan sebenarnya bahwa mahasiswa di bawa ini:

Nama : Efrianti
NIM : 21561019
Program Studi : Tarbiyah/Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul Skripsi : Analisis Kepmimpinan kepala madrasah Aliyah dalam meningkatkan Mutu Guru di Pondok Pesantren Al Madani Lubuklinggau.

Memberikan izin dan telah melaksanakan penelitian di Madrasah Aliyah Al-Madani Lubuklinggau mulai tanggal 20 Mei s/d 31 Mei 2025 untuk Memproleh Data Penelitian Tugas Akhir skripsi dengan judul "Analisis Kepmimpinan kepala madrasah Aliyah dalam meningkatkan Mutu Guru di Pondok Pesantren Al Madani Lubuklinggau".

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, supaya dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Lubuklinggau, 02 Mei 2025
Kepala Madrasah



Tembusan :
1. Arsip Sekolah
2. Mahasiswa yang bersangkutan

SURAT KETERANGAN TELAH WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dhiny Eka Putri, M. Pd

Jabatan : Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuk Linggau

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Efianti

Nim : 21561019

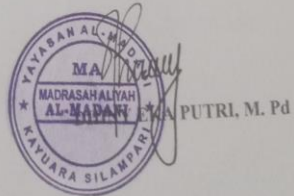
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Telah melaksanakan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah dalam Meningkatkan Mutu Guru Pondok Pesantren Al-Madani Lubuk Linggau".

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Lubuk Linggau, 30 Mei 2025



SURAT KETERANGAN TELAH WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Arwanto

Jabatan : Guru

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Efrianti

Nim : 21561019

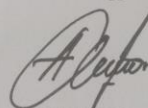
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

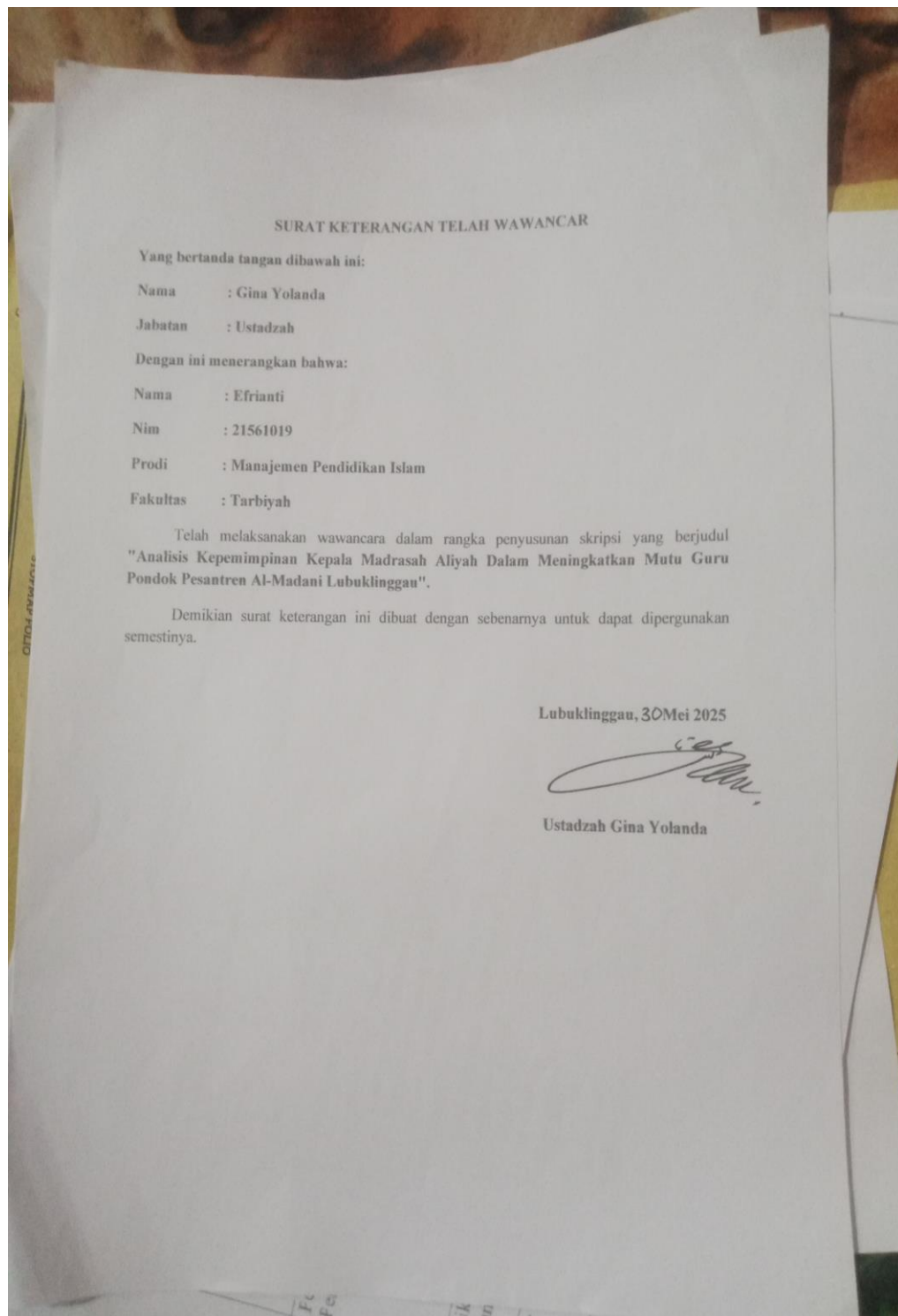
Fakultas : Tarbiyah

Telah melaksanakan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah dalam Meningkatkan Mutu Guru Pondok Pesantren Al-Madani Lubuk Linggau".

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Lubuk Linggau, 30 Mei 2025


ARWANTO



Instrumen Penelitian

Nama :Efrianti

Nim :21561019

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Analisis kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah dalam meningkatkan Mutu Guru di Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau

Judul	:	Analisis kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah dalam meningkatkan Mutu Guru di Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau
Pertanyaan Penelitian	:	1. Bagaimana Mutu Guru Madrasah Aliyah di Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau? 2. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah di Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau? 3. Bagaimana Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah dalam meningkatkan Mutu Guru di Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau?
Teknik Pengumpulan Data	:	1. Observasi 2. Wawancara 3. Dokumentasi
Sumber Data	:	1. Observasi 2. Wawancara 3. Dokumentasi

A. Instrumen Observasi tentang " Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah dalam meningkatkan Mutu Guru di Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau "

No	Pertanyaan Penelitian	Aspek yang diamati	Ya	Tidak
-----------	------------------------------	---------------------------	-----------	--------------

1.	Bagaimana Mutu Guru Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau?	1. Kompetensi Pedagogik 2. Kompeten Profesional 3. Potensi Kepribadian 4. Potensi Sosial		
2.	Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau?	1. Kemampuan mengarahkan 2. Kemampuan membuat keputusan 3. Kemampuan komunikatif yang efektif 4. Kemampuan memotivasi 5. Kemampuan keteladanan		
3.	Bagaimana Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah dalam meningkatkan Mutu Guru di Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau?	1. Arahkan		

B. Instrumen Wawancara tentang "Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah dalam meningkatkan Mutu Guru di Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau"

No	Pertanyaan Penelitian	Aspek	Indikator	Pertanyaan
1	Bagaimana Mutu Guru Madrasah Aliyah di Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau?	1. Kemampuan mengelola pembelajaran, memahami peserta didik, merancang RPP, melaksanakan dan mengevaluasi. 2. Memiliki pribadi yang mantap, stabil, dewasa, berwibawa, dan	1. Kemampuan pedagogik 2. Kemampuan profesi 3. Kemampuan kepribadian 4. Kemampuan sosial	1. Bagaimana Ustadz/ah merencanakan pembelajaran agar sesuai dengan kebutuhan siswa? 2. Bagaimana cara Ustadz/ah Melakukan evaluasi pembelajaran 1. Menurut Ustadz/ah bagaimana seorang guru bisa menjadi teladan bagi siswa? 2. Bagaimana cara Ustadz/ah

		menjadi teladan. 3. Menguasai materi pembelajaran secara mendalam serta metodologi. 4. Kemampuan berkomunikasi dengan siswa, rekan kerja, orang tua, dan masyarakat.		menjaga sikap profesional dalam menghadapi berbagai karakter siswa? 1. Bagaimana Ustadz/ah meningkatkan penguasaan materi pelajaran? 2. Bagaimana pengalaman ustadz/ah dalam mengaitkan materi dengan kehidupan nyata siswa? 1. Bagaimana Ustadz/ah membangun komunikasi
--	--	---	--	--

				kasi dengan orang tua siswa? 2. Bagaimana Ustadz/ ah membangun hubungan baik dengan masyarakat sekitar Madrasah?
2	Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah di Pondok Pesantren Al- Madani Lubuklin ggau?	1. Menyusun strategi, visi, dan langkah kerja untuk mencapai tujuan pendidikan.	1. Planning (perencanaan) 2. Organizing(pengorganisasian) 3. Staffing (Kepegawaian) 4. Directing (Pengarahan) 5. Controlling (pengawasan)	1. Bagaimana kepala Madrasah merencanakan program mutu guru di Madrasah Aliyah pondok Pesantren Al-Madani

				Lubuklingg au? 2. Bagaimana kepala Madrasah mengorgan isasikan tugas dan peran guru agar sesuai dengan kompetensi mereka? 1. Bagaimana kepala Madrasah menempatk an guru sesuai bidang studi atau keahlian mereka? 2. Bagaimana kepala Madrasah memeberik an arahan, bimbingan dan motivasi kepada
--	--	--	--	--

				guru? 1. Bagaimana kepala Madrasah melakukan pengawasan atau evaluasi terhadap kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran?
3	Bagaimana Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau?	1. Perencanaan strategi, tujuan pendidikan, arah kebijakan sekolah. 2. Iklim sekolah, budaya, nilai religius,	1. Memiliki visi misi yang jelas 2. Mengembangkan budaya sekolah 3. Melakukan supervisi 4. Menjadi keteladanan bagi guru dan siswa	1. Bagaimana kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani merumuskan visi misi sekolah? 2. Bagaimana kepala Madrasah membangun budaya sekolah yang mendukung

		kedisiplinan. 3. Supervisi akademik, monitoring, pembelajaran, evaluasi guru. 4. Keteladanan moral, etos kerja, disiplin integritas.		peningkatan mutu guru 1. Bagaimana kepala Madrasah melakukan supervisi dalam rangka peningkatan kualitas mengajar guru? 2. Bagaimana guru dan siswa menilai pengaruh keteladanan kepada Madrasah terhadap peningkatan Mutu Pembelajaran?
--	--	---	--	---

C. Instrumen Dokumentasi

1. Dokumentasi Observasi
2. Dokumen Wawancara

3. Dokumen Pelatihan Kepala Sekolah dan Guru



Profil Penulis

Efrianti, lahir di Lubuk-Kumbung, Kecamatan Karang Jaya, Kabupaten Musi Rawas Utara, pada tanggal 21 Juni 2002, yang merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, buah hati dari Bapak "Sulkarnain" dan Ibu "Yati Oktavia".

Penulis pertama kali menempuh pendidikan di SDN Lubuk-Kumbung pada tahun 2009 dan selesai tahun 2015 selanjutnya pada tahun yang sama penulis melanjutkan di MTs Al-Madani Lubuklinggau dan selesai pada tahun 2018. Pada tahun 2018 yang sama pula penulis melanjutkan lagi pendidikan di MA Al-Madani Lubuklinggau dengan mengambil jurusan IPS dan selesai tahun 2021. Pada tahun tersebut penulis melanjutkan pendidikan dengan mengambil Jurusan Manajemen Pendidikan Islam di Institut Agama Islam Negeri Curup dan alhamdulillah bisa selesai pada tahun 2025. Berkat petunjuk dan juga pertolongan dari Allah SWT yang di iringi dengan usaha ketekunan dan doa dari bapak dan ibu untuk anaknya dalam menjalankan segala aktifitas akademik di Institut Agama Islam Negeri Curup (IAIN Curup) alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul "Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau"

