

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME PENDIDIK DI SMP BP GRESIK

Muh. Hasyim Rosyidi ¹

¹Institut Pesantren Sunan Drajat Lamongan

hasyimrosyidi@insud.ac.id

Abstrak: Penyelenggaraan kepala madrasah dalam mengembangkan keterampilan impresif pendidik meliputi: a) Unsur pengaruh yang diidealkan, yang meliputi: Kepala madrasah mengkonstruksikan tanggung jawab setiap pendidik untuk mengusahakan keterampilannya, mempunyai pemikiran dalam memuaskan penunjang pembelajaran, membuat RKM dan memerintahkan program kemudian membubarkan mereka, menyampaikan visi dan misi madrasah. b) Unsur motivasi inspiratif, khususnya: Kepala madrasah selalu memberikan semangat, motivasi, dan keteladanan. c) Bagian kegairahan keilmuan, khususnya: Setiap masalah dikomunikasikan kepada guru oleh kepala madrasah, baik secara langsung maupun melalui pertemuan, dan guru selalu diikutsertakan dalam seminar dan workshop. d) Faktor pertimbangan individu, yang meliputi: Kepala madrasah selalu mendengarkan pendapat guru dan memberikan solusi, selalu memberikan penghargaan kepada guru berprestasi, dan menempatkan guru berdasarkan minat, keterampilan, dan kemampuannya. Variabel pendukung pijakan kewenangan kepala madrasah dalam mengembangkan keterampilan luar biasa pendidik adalah: a) Kapasitas kepala madrasah menyiapkan tenaga pendidik. b) Guru mendapat kepercayaan dari kepala madrasah. c) Keuangan dan kantor pendukung. d) Pimpinan madrasah yang memberikan inspirasi dan dukungan kepada instruktur. Sementara itu, unsur-unsur penindas untuk terobosan administrasi kepala madrasah dalam pengembangan lebih lanjut keterampilan luar biasa pendidik adalah: a) Kepala madrasah tidak menyukai kepribadian guru. b) Antusiasme berbagai pendidik. c) Pimpinan yayasan belum tentu setuju dengan semua gagasan madrasah. d) Guru yang lebih tua yang tidak terbiasa dengan teknologi mutakhir.

Kata kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Profesionalisme Pendidik*

Abstract: The administration of the madrasa head in expanding educator impressive skill incorporates: a) The idealized influence element, which includes: The madrasa head constructs the responsibility of every educator to work on their skill, has thoughts in satisfying learning support, makes RKM and orders programs then disperses them, conveys the vision and mission of the madrasa. b) The element of inspirational motivation, specifically: The madrasa's principal always inspires, motivates, and provides excellent examples. c) The scholarly excitement part, specifically: Every issue is communicated to the teacher by the head of the madrasa, either in person or through meetings, and the teacher is always included in seminars and workshops. d) The factor of individual consideration, which includes: The head of the madrasa always listens to teachers' ideas and comes up with solutions, always rewards outstanding teachers, and places teachers based on their interests, skills, and abilities. The supporting variables for the groundbreaking authority of the madrasa head in expanding educator amazing skill are: a) The capacity of the madrasa head to prepare educators. b) The teacher has the confidence of the madrasa's principal. c) Monetary and supporting offices. d) The top of the madrasah who gives inspiration and backing to instructors. In the mean time, the repressing elements for the groundbreaking administration of the madrasah head in further developing educator amazing skill are: a) The head of the madrasah doesn't like the teacher's personality. b) The enthusiasm of various educators. c) The foundation's leaders did not necessarily agree with all of the madrasa's ideas. d) Older teachers who are unfamiliar with cutting-edge technology.

Keywords: *Transformational Leadership, Educator Professionalism*

Pendahuluan

Pada hakekatnya, pendidikan tidak hanya digambarkan sebagai proses transfer pengetahuan dari guru ke siswa; melainkan juga merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas hidup dengan mengembangkan kemampuan individu. Generasi muda yang berkualitas, berwawasan luas, berkepribadian, dan bertanggung jawab diharapkan lahir melalui pendidikan.

Madrasah merupakan perkumpulan pendidikan yang telah direncanakan oleh otoritas publik dengan keinginan untuk memiliki pilihan untuk membuat komitmen yang tinggi untuk menciptakan usia yang terampil, sehingga perkumpulan pendidikan ini harus dikoordinasikan, diarahkan dan diawasi secara tepat. Kepemimpinan kepala madrasah memiliki dampak yang signifikan terhadap bagaimana madrasah diorganisasikan, diatur, dan dikelola untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam rangka menjalankan visi dan misi madrasah, kepala madrasah merupakan pemimpin yang mampu menempatkan staf yang ada sesuai dengan kemampuannya. Perhatian utama harus diberikan pada kepemimpinan pendidikan karena dengan kepemimpinan yang baik diharapkan akan lahir individu-individu yang kompeten di berbagai bidang sebagai pemikir dan pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Moh). Uzer Usman: 2016: 14) Sebagai seorang pendidik dan guru yang mengarahkan peserta didik ke arah yang benar, guru merupakan salah satu pihak yang memiliki pengaruh signifikan terhadap industri pendidikan. Aspek yang paling penting dalam proses belajar mengajar adalah guru. Guru diharapkan mampu menggerakkan sisi atas ilmu pengetahuan, dan sebagai penjaga etika bagi siswa.

Dukungan peran kepemimpinan dan manajemen kepala madrasah yang kompeten diperlukan untuk pengembangan kinerja guru yang profesional dan berkualitas di lembaga tersebut. Di satu sisi, kepala madrasah berperan sebagai pemimpin yang mampu menggerakkan proses transformasi di madrasah dan memiliki visi yang jelas dan dapat dicapai untuk masa depan. Di sisi lain, kepala madrasah bertindak sebagai manajer dan memiliki perencanaan yang efisien untuk mewujudkan berbagai kebijakan dan keputusan yang telah dibuat.

Kepala madrasah merupakan figur kunci yang mampu memberdayakan roda perputaran dan kemajuan madrasah, tidak hanya sekedar memiliki tanggung jawab dan kewenangan dalam melaksanakan program madrasah dan menentukan arah. Sebaliknya, ia bertanggung jawab atas segala sesuatu di madrasah secara keseluruhan. khususnya dalam meningkatkan mutu madrasah agar visi dan misi lembaga dapat terwujud. Untuk itu madrasah membutuhkan kepala madrasah yang dapat mendorong kesadaran seluruh bagian madrasah untuk bekerjasama dalam melakukan perubahan di madrasah. Apalagi hal ini bisa dimiliki oleh kepala madrasah yang menerapkan terobosan administrasi. "Kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses di mana para pemimpin dan pengikut terlibat dalam proses bersama untuk mengangkat orang lain ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi" adalah apa yang dikatakan Burns tentang hal itu. Kepemimpinan transformasional adalah suatu metode dimana seorang pemimpin dan bawahannya bekerja sama untuk meningkatkan semangat dan motivasi bagi kedua belah pihak. Wahyu : 2009 : 29) Untuk memimpin dan mengembangkan madrasah yang berkualitas, kepemimpinan transformasional merupakan salah satu dari beberapa model kepemimpinan. Meskipun gaya kepemimpinan seorang pemimpin belum tentu berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi, namun demikian akan mempengaruhi atau membangkitkan motivasi bawahan untuk bekerja keras dan menghasilkan kinerja yang tinggi. Dengan demikian, perintis mempunyai kewajiban untuk bertanggung jawab atas berhasilnya suatu perkumpulan, terus-menerus mempunyai pengaturan untuk mengusahakan sifat-sifat bawahannya. Tujuan penggunaan kepemimpinan transformasional adalah menjadikan guru lebih profesional.

Guru profesional adalah seseorang yang memiliki keahlian dan pengetahuan khusus dalam bidang pendidikan keguruan sehingga dapat melaksanakan tugasnya sebagai guru dengan sebaik-baiknya. Daryanto: 2009: 254) Seorang pendidik yang profesional diharapkan mampu menyelesaikan tugas seefektif mungkin guna mencapai tujuan pendidikan nasional dan tumbuh menjadi lembaga pendidikan yang mampu bersaing dengan yang lain. Profesionalisme guru dan upaya menjalankan visi dan misi madrasah secara tidak langsung dapat dipengaruhi oleh kinerja kepala madrasah..

Metode Penelitian

Metodologi yang digunakan para ilmuwan dalam penelitian ini adalah pendekatan pemeriksaan subyektif yang bersifat memukau subyektif. Dalam menyelesaikan pemeriksaan subyektif ini bagaimana memalsukan informasi melalui pemahaman dan wahyu dalam keadaan biasa. (Iskandar: 2009: 11) Untuk itu pencipta mengambil obyek penelitian lapangan di SMP BP Gresik, dimana pencipta akan menggambarkan akibat dari pemeriksaan di SMP BP Gresik. Penelitian ini menggunakan berbagai metode pengumpulan data, antara lain wawancara, observasi, dan dokumentasi. Untuk mengumpulkan data dan informasi yang saling mendukung dan meningkatkan, digunakan ketiga metode tersebut. Model Miles dan Huberman digunakan oleh para peneliti untuk metode analisis data mereka dalam penelitian ini. Pemeriksaan informasi dalam eksplorasi subyektif dilakukan

pada saat pengumpulan informasi terjadi, dan selanjutnya menyelesaikan pengumpulan informasi dalam jangka waktu tertentu. Peneliti telah menganalisis tanggapan orang yang diwawancarai sebelum wawancara. "Kegiatan dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus hingga selesai, sehingga data menjadi jenuh," ujar Miles dan Huberman. Reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi adalah semua kegiatan dalam analisis data.

Temuan dan Diskusi

1. Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik

a. Pengaruh Idealisasi (*Idealized Influence*)

Dalam kepemimpinan transformasional, memberdayakan semua sumber daya organisasi merupakan salah satu strategi untuk menghasilkan komitmen. Karena setiap orang dianggap sebagai manusia yang memiliki daya cipta, rasa, dan karsa, maka pemberdayaan yang dilakukan pada hakekatnya merupakan komponen dari proses penentuan nasib sendiri. Ketika ketiga aspek ini mendapat tempat dan sarana untuk berkembang, maka akan menjadi kekuatan yang luar biasa bagi kemajuan organisasi. Oleh karena itu, partisipasi dan keterlibatan individu dalam setiap proses pengambilan keputusan terkait erat dengan pertumbuhan organisasi. Dengan mengikutsertakan mereka dalam navigasi, akan menumbuhkan rasa tanggung jawab bersama untuk berusaha mengeksekusi pilihan yang telah diambil. (Bahar Agus Setiawan dan Abd. Muhith : 2013: 154).

Sesuai hipotesa di atas, mulai dari awal kepala SMP BP Gresik telah membangun tanggung jawab yang tinggi dengan para Pengajar, dengan menyampaikan visi dan misi namun juga menyampaikan program untuk satu tahun ke depan, dan membagikan tugas-tugas Guru sesuai kewajibannya. dan kemampuan. Selain itu, setiap tiga bulan kepala sekolah mengajak guru untuk meningkatkan kinerjanya. Kepala madrasah berupaya meningkatkan profesionalisme guru dengan mempermudah mereka menggunakan teknologi baru, seperti pembelajaran dengan LCD proyektor dan aplikasi komputer, sehingga guru bisa tampil lebih baik dan berkualitas.

Pemimpin transformasional akan terus berusaha memengaruhi pengikutnya ke arah cita-cita yang lebih dari sekedar cara membuat mereka melakukan apa yang ingin mereka lakukan – hal itu dapat meyakinkan mereka bahwa hal itu akan terjadi. Selain itu, pemimpin transformasional mutlak membutuhkan visi dan misi yang jelas. Visi itu luas, menjangkau jauh, dan abstrak, dengan kekuatan luar biasa dan kemampuan untuk melampaui semua batasan fisik, termasuk waktu dan tempat. (Sri Rahmi : 2014: 147) Sesuai dengan teori sebelumnya, kepala SMP BP Gresik berusaha menggiring pendidik menuju idealisme yang tidak sekedar jalan, tetapi mampu atau mampu meyakinkan pengikutnya bahwa apa yang dicita-citakannya pasti akan tercapai. dicapai. Selain membangun komitmen, Ketua SMP BP Gresik juga berupaya membangun komitmen. Wajar jika kepala sekolah memiliki rencana sekolah atau Rencana Kerja Madrasah (RKM) yang ia gunakan untuk mewujudkan cita-cita. Selanjutnya, dia mengembangkan dan mengimplementasikan program untuk meningkatkan kinerja pendidik. SMP BP Gresik, Ketua, juga memiliki visi dan misi yang jelas. Cara penyampaian visi dan misi madrasah adalah dengan membaurkannya pada acara temu pengajar menjelang awal tahun pelajaran baru.

b. *Inspirational Motivation*

Perilaku motivasi inspirasional adalah dimensi perilaku pemimpin transformasional yang mendorong anggota organisasi pendidikan untuk melihat ancaman sebagai peluang untuk belajar dan berprestasi dan menginspirasi, memotivasi, dan memodifikasi perilaku mereka untuk mencapai kemungkinan yang tak terbayangkan. Pelopor pelopor dalam memberikan inspirasi diharapkan memiliki apa yang diperlukan untuk memanfaatkan kata-kata yang dapat atau dapat membangkitkan semua individu tanpa henti dari pergaulan instruktif. Kata-kata atau semboyan yang bersemangat akan mengobarkan semangat mereka untuk membuat dan membangun inspirasi untuk bekerja dalam kerangka nilai dan moral yang tinggi. Hal ini sesuai dengan kemampuan Wuradji dalam menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras dan bersemangat. Siap menumbuhkan rasa kebersamaan, disiplin dan inspirasi untuk maju. (The Wuradji 2018:52) Ketua SMP BP Gresik selalu menggunakan kata-kata yang dapat menggugah para pendidik untuk memotivasi mereka. Ini dilakukan di setiap pintu terbuka potensial, baik dalam pertemuan maupun melalui grup WhatsApp. Pimpinan madrasah pun mempersilakan para guru untuk berbagi tentang suasana belajar di ruang belajar. tidak hanya menginspirasi kepala sekolah SMP BP Gresik, tetapi juga menginspirasi siswa saat apel pagi.

Kepemimpinan transformasional akan lebih efektif jika kepala sekolah juga menginspirasi para pendidik, selain memotivasi dengan kata-kata penyemangat. Pendidik akan mengambil pola pikir kepala madrasah jika kepala sekolah menginspirasi mereka. Kepala SMP BP Gresik selalu berusaha menjadikan madrasah sebagai tempat yang nyaman bagi siswa, antara lain mendorong guru menjadi lebih profesional. Selain itu, kepala madrasah selalu menampilkan dirinya sebagai panutan yang positif bagi semua guru dengan selalu tepat waktu – bahkan terkadang datang lebih awal dari siswanya – dari yang diharapkan.

c. *Intellectual Stimulation*

Seorang kepala sekolah membutuhkan kemampuan untuk menumbuhkan pemikiran yang dimiliki dan pemikiran dari setiap komponen dalam lembaga, sehingga mereka dapat menghasilkan pengembangan dan mengurus suatu masalah. Kepala sekolah dapat mendorong pengembangan pendekatan baru untuk pemecahan masalah dan inovasi dengan memberikan stimulasi intelektual. Seorang pemimpin transformasional harus mampu menumbuhkan dan mengembangkan konsep-konsep inovatif agar menghasilkan inovasi dan pendekatan inovatif untuk memecahkan masalah, yang pada gilirannya akan menghasilkan solusi atas berbagai masalah yang dihadapi lembaga pendidikan.

Hal ini sesuai dengan praktik Wuradji dalam mengambil keputusan yang cerdas dengan memanfaatkan kemampuan intelektualnya. Menurut teori sebelumnya, ketua SMP BP Gresik mengambil kebijakan untuk membahas isu-isu yang muncul dalam pertemuan-pertemuan terkait dengan isu-isu yang muncul dan pertumbuhan madrasah. Hal ini dilakukan agar seluruh komponen madrasah dapat sadar untuk mengatasi persoalan tersebut dan mencegah anggapan bahwa pimpinan madrasah adalah individu yang diktator. Selain itu, ketika menangani masalah pendidik secara pribadi, dia akan mendekatinya secara pribadi atau pribadi. Para inovator inovatif dalam perilaku kegairahan ilmiah perlu memberi ruang kepada orang-orang dari asosiasi pendidikan untuk menyelesaikan kapasitas mereka yang sebenarnya. Ini adalah salah satu cara untuk meningkatkan kecerdasan, nalar, dan keterampilan pemecahan masalah secara menyeluruh. Dalam mengakui madrasah yang memiliki kualitas sekolah yang tak tertandingi, upaya diharapkan dapat bekerja pada presentasi guru. Oleh karena itu program

dari ketua SMP BP Gresik dalam meningkatkan kemampuan Guru adalah dengan mengikutsertakan Tenaga Pengajar dalam kursus dan sanggar. pucuk madrasah juga mengenang para guru untuk program MGMP (Wawancara Instruktur Mata Pelajaran). Kepala madrasah tidak hanya meningkatkan potensi pendidik, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang kekinian.

d. *Individualized Consideration*

Seorang pemimpin dengan kepemimpinan transformasional adalah orang yang sangat memperhatikan apa yang dibutuhkan bawahannya untuk berhasil dalam karir mereka dan membangun sumber daya manusia mereka. Pelopor yang inovatif memberi orang-orang dari asosiasi instruktif dengan peluang luar biasa untuk belajar dan mengalami. Kesempatan ini diberikan kepada anggota organisasi pendidikan untuk meningkatkan potensi, keterampilan, dan kompetensinya, serta keterampilannya. Dalam hal ini, hal itu bisa terjadi jika pemimpin memberikan mereka ruang sebagai bentuk rangsangan belajar. Mereka menempatkan nilai tinggi pada potensi, persyaratan, dan tujuan pengikut mereka.

Sesuai dengan teori sebelumnya, kepala madrasah harus memperhatikan syarat-syarat pendidik sebagai pemimpin dalam suatu organisasi pendidikan. Ketua SMP BP Gresik menegaskan untuk selalu berusaha mengidentifikasi dan memenuhi kebutuhan tenaga pendidik. ini muncul dalam lebih dari satu cara. Diantaranya pada setiap pertemuan, pimpinan madrasah umumnya berupaya mengabdikan keberatan guru dan berupaya mencari pengaturan agar guru paham dan setuju dalam menyampaikan kewajibannya. Kepala madrasah selalu berupaya memberikan informasi terbaru dari Kementerian Agama dan Pendidikan Nasional. Kepala madrasah selalu menyediakan fasilitas yang dapat meningkatkan produktivitas dan profesionalitas seorang pendidik.

Perilaku pertimbangan individu adalah jenis perilaku pemimpin transformasional di mana seorang pemimpin mencerminkan, berpikir, dan terus mengidentifikasi kebutuhan dan kemampuan bawahannya, mendelegasikan wewenang, memberikan perhatian dan penghargaan, membina, membimbing, dan melatih bawahannya secara pribadi dan khusus untuk mencapai tujuan organisasi, mendukung, mendorong, dan memberikan pengalaman tentang pengembangan kepada pengikut. Sesuai dengan hipotesis di atas, ketua SMP BP Gresik umumnya membedakan dan menyikapi masalah guru, dengan mendatangi guru secara rutin melalui pertemuan-pertemuan dan selanjutnya bertanya langsung kepada guru. Pimpinan madrasah juga memberikan hibah kepada setiap komponen madrasah yang luar biasa sehingga memberdayakan para guru dan komponen lain di madrasah untuk terus berkarya dalam presentasi dan keterampilan yang luar biasa.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalitas Pendidik

Setiap lembaga pendidikan tentunya memiliki cara tersendiri dalam meningkatkan profesionalitas Pendidik. Tentunya pula setiap lembaga pendidikan dihadapkan dengan berbagai hambatan-hambatan tersendiri. Begitu pula dengan SMP BP Gresik. Selain hambatan yang dihadapi juga diimbangi dengan berbagai faktor pendukung yang ada di lembaga tersebut.

Adapun faktor pendukung kepemimpinan transformasional dalam maningkatkan profesionalitas Pendidik di SMP BP Gresik setelah dilakukan wawancara sesuai dengan yang telah dipaparkan di atas, sebagai berikut:

- a. Kapasitas kepala madrasah untuk menginspirasi para pendidik.

Ketua SMP BP Gresik dapat mengaktifkan, memberikan pedoman dan arahan kepada Guru dalam menjalankan kewajibannya. Dimungkinkan untuk menumbuhkan kemauan dan semangat yang kuat bagi para pendidik untuk melaksanakan tanggung jawabnya dengan kemampuan kepala madrasah.

- b. Pendidik dipercaya oleh direktur madrasah.
Kepercayaan yang didirikan oleh anggota lembaga sangat penting untuk kemajuannya. Apalagi dengan ketua SMP BP Gresik yang memberikan amanah penuh kepada Guru. Ketika guru bergantung, mereka akan berusaha untuk menyelesaikan perintah yang diberikan sejauh mungkin.
- c. Fasilitas dan dukungan finansial
Semuanya terkait dengan keuangan, serta upaya untuk melatih keterampilan guru yang luar biasa di SMP BP Gresik. Meski dibiayai oleh Kepala Madrasah yang juga memfasilitasi pelatihan, namun Kepala SMP BP Gresik selalu memberikan kemudahan bagi para pendidik untuk meningkatkan profesionalitasnya dengan cara mengirimkan mereka ke sana.
- d. Kepala eksekutif madrasah, yang menginspirasi dan membantu para guru.
Tidaklah cukup memberikan kepercayaan, inspirasi dan dukungan kepada pimpinan madrasah yang juga sangat penting untuk menggarap pameran guru. Dengan bertambahnya jumlah guru, sifat madrasah pun bertambah.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, berikut faktor pendukung kepemimpinan transformasional dalam mengangkat profesionalitas pendidik di SMP BP Gresik:

- a. Pendidik pribadi yang tidak setuju dengan kepala madrasah
Guru yang lebih tua yang terkadang tidak mau diatur oleh guru yang lebih muda disalahkan atas pendidik yang tidak setuju dengan kepala madrasah. Hal ini mempersulit kepala SMP BP Gresik untuk menjalankan program-program madrasah, yang mempersulit kepala sekolah untuk menjadikan pendidik lebih profesional.
- b. Berbagai Guru.
Anggota suatu lembaga perlu bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuannya. Upaya kepala madrasah dalam menjalankan program dan meningkatkan profesionalisme pendidik di SMP BP Gresik akan terhambat oleh semangat pendidik SMP BP Gresik yang beragam.
- c. Pemikiran pimpinan madrasah tidak semuanya diakui oleh pimpinan madrasah.
Gagasan kepala madrasah tidak semuanya dilaksanakan. Karena lembaga SMP BP Gresik dijalankan oleh yayasan pondok pesantren SMP BP Gresik, maka kepala madrasah harus mendapatkan izin dari ketua yayasan untuk setiap program atau gagasan.
- d. Lebih banyak guru berpengalaman yang tidak melihat inovasi baru.
Perkembangan teknologi semakin cepat dari waktu ke waktu. Hal yang sama berlaku untuk teknologi pendidikan. Guru diharapkan memiliki pilihan untuk mendominasi inovasi untuk lebih mengembangkan pelaksanaan dalam menyampaikan pembelajaran. apalagi sekarang ada pandemi yang mendorong kegiatan belajar mengajar dilakukan secara daring atau jarak jauh.

Kesimpulan

1. Penyelenggaraan kepala madrasah dalam mengembangkan lebih lanjut keterampilan luar biasa pendidik meliputi: a) Unsur pengaruh yang diidealkan, yang meliputi: Kepala madrasah menghimpun tanggung jawab setiap pendidik untuk mengusahakan kemampuannya, konsisten memiliki pemikiran dalam memuaskan dukungan belajar dengan memberikan jabatan dan kerangka kerja yang dibutuhkan oleh pendidik, terlebih dahulu membuat RKS dan menggabungkan proyek-proyek kemudian memadukannya, menyampaikan visi dan misi madrasah, dengan tujuan agar dapat menyesuaikan target madrasah. b) Unsur motivasi inspiratif, khususnya: Kepala madrasah selalu memberikan semangat, motivasi, dan keteladanan. c) Bagian kegairahan keilmuan, khususnya: Setiap masalah dikomunikasikan kepada guru oleh kepala madrasah, baik secara langsung maupun melalui pertemuan, dan guru selalu diikutsertakan dalam seminar dan workshop. d) Aspek stimulasi intelektual, khususnya: Kepala madrasah selalu mendengarkan ide guru dan memberikan solusi, memberikan penghargaan kepada setiap guru berprestasi, dan menugaskan guru berdasarkan minat, keterampilan, dan kemampuannya.
2. Faktor pendukung kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah: a) Kapasitas kepala madrasah dalam merekrut guru. b) Guru mendapat kepercayaan dari kepala

madrasah. c) Keuangan dan kantor pendukung. d) Pimpinan madrasah yang memberikan inspirasi dan dukungan kepada instruktur. Sementara itu, unsur-unsur penindas untuk terobosan administrasi kepala madrasah dalam pengembangan lebih lanjut keterampilan luar biasa pendidik adalah: a) Kepala madrasah tidak menyukai kepribadian guru. b) Antusiasme berbagai pendidik. c) Pimpinan yayasan belum tentu setuju dengan semua gagasan madrasah. d) Guru yang lebih tua yang tidak terbiasa dengan teknologi mutakhir

Referensi

- Aji, Sigit Baskoro. "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan ponorogo." Tesis., Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Ponorogo, 2020.
- Ali, Mohammad. (2010) *Metodologi dan Aplikasi Riset Pendidikan*. Bandung: Pustaka Cendekia Utama.
- Alma, Buchari. (2009) *Guru Professional (Menguasai Metode dan Terampil Mengajar)*. Bandung: Alfabeta,.
- Ariani, Rika. "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengembangan Profesionalisme Guru". *Jurnal Al-Afkar*, Vol. V, No. 1, (April 2017), 117.
- Arikunto, Suharsimi. (2010) *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basri, Hasan. (2014) *Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Danim, Sudarwan. (2005) *Menjadi Komunitas Pembelajar: Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Daryanto. (2011) *Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dokumen Pribadi, (2021) *Sejarah Madrasah, Profi, Visi, Misi, Tujuan, Struktur Organisasi, Data Guru, Data Peserta Didik, Sarana Prasarana, RKM, SMP BP Gresik Dengok Paciran*.
- Isjoni. (2009) *Guru Sebagai Motivasi Perubahan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar,.
- Kartono, Kartini. (2014) *Pemimpin dan Kepmimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Komarlah, Aan and Cepi Triatna. (2006) *Visionary Leadership: Menuju Madrasah Efektif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Margono. (2000) *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Moeliano, Anton M. et. Al. (1989) *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Moleong, Lexy J. (2002) *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mukty, Diyaudin Muhammad Ibnu. Kepala SMP BP Gresik, *Wawancara*, Dengok 7 Juli 2021. Pada 09:00-10.00 WIB.
- Nasution. (2003) *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Nata, Abuddin. *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media,.
- Permadi, Dadi and Daeng Arifin. (2003) *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dan Komite Madrasah*. Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa.
- Qomariyah, Iting. Waka kurikulum SMP BP Gresik, *Wawancara*, Dengok 01 Agustus 2021. Pada 08:30 -09:15WIB.
- Rahmi, Sri. (2014) *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi: Ilustrasi di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Mitra Wacana Media,.
- Sallis, Edward. (2006) *Total Quality Management in Education: Manajemen Mutu Pendidikan*, cet. IV. Yogyakarta: IRCiSod,.
- Setiawan, Bahar Agus and Abd. Muhith. *Transformasional Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2013.
- Sugiyono. (2008) *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Thoaha, Miftah. (2000) *Kepemimpinan dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: Rajawali Press.
- Uno, Hamzah B. (2007) *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara,.
- Usman, Moh. Uzer. (2016) *Menjadi Guru Profesional cet 28*. Bandung: Remaja Rosda Karya,.
- Wahyudi. (2009) *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfa Beta.
- Wuradji. (2008) *The Educational Leadership (Kepemimpinan Transformasional)*. Yogyakarta: Gama Media.