



Perencanaan Program Keterampilan Dalam Peningkatan Skill Peserta Didik di MAN 2 Banyumas

Ghina Laela Az-Zahra¹✉; Inten Mustika Kusumaningtias¹

¹Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto, Indonesia

email: 214110401081@mhs.uinsaizu.ac.id

Abstract: *Student skills have become a crucial aspect in facing the demands of the 21st century, which emphasize adaptability, productivity, and competitiveness. However, the reality on the ground indicates that many educational institutions, including madrasahs, have not yet optimally designed skill programs in a planned and sustainable manner. MAN 2 Banyumas, as a Madrasah Aliyah Plus Skills, faces similar challenges, particularly in integrating skill programs that effectively enhance students' practical abilities in accordance with the needs of the workforce and industry. This situation requires a well-structured, participatory planning process based on the analysis of student needs. This study employs a descriptive qualitative approach, with data collected through interviews, non-participatory observation, and documentation. Data analysis was conducted through the stages of reduction, presentation, and verification. The results indicate that the planning of skill programs at MAN 2 Banyumas has been systematically implemented through goal setting, competency-based curriculum development, management of teaching staff, and provision of practical facilities. The implementation of activities such as internships and industrial visits has proven effective in improving students' technical skills, creativity, and independence. Therefore, the planning of skill programs at MAN 2 Banyumas plays a strategic role in producing graduates who are ready to compete in the workforce and society, and can serve as a model for skill-based educational development for other madrasah.*

Keywords: *skill program, planning, student skill development*

Abstrak: Keterampilan peserta didik menjadi salah satu aspek penting dalam menghadapi tuntutan abad ke-21 yang menekankan kemampuan adaptif, produktif, dan kompetitif. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak lembaga pendidikan, termasuk madrasah, yang belum optimal dalam merancang program keterampilan secara terencana dan berkesinambungan. MAN 2 Banyumas sebagai Madrasah Aliyah Plus Keterampilan menghadapi tantangan serupa, terutama dalam mengintegrasikan program keterampilan agar mampu meningkatkan kemampuan praktis peserta didik sesuai kebutuhan dunia kerja dan industri. Kondisi tersebut menuntut adanya perencanaan program yang matang, partisipatif, serta berbasis pada analisis kebutuhan peserta didik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi non-partisipatif, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi, penyajian, dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan program keterampilan di MAN 2 Banyumas telah dilaksanakan secara sistematis melalui penetapan tujuan, penyusunan kurikulum berbasis kompetensi, pengelolaan sumber daya pendidik, serta penyediaan sarana praktik. Implementasi kegiatan seperti praktik kerja lapangan dan kunjungan industri terbukti efektif dalam meningkatkan keterampilan teknis, kreativitas, dan kemandirian peserta didik. Dengan demikian, perencanaan program keterampilan di MAN 2 Banyumas berperan strategis dalam menciptakan lulusan yang siap bersaing di dunia kerja dan masyarakat.

Kata Kunci: *program keterampilan, perencanaan, peningkatan skill peserta didik*

A. PENDAHULUAN

Menurut (Hariyanti et al., 2023) Pendidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, berkarakter, serta mampu bersaing di berbagai bidang kehidupan. Di era globalisasi abad ke-21, orientasi pendidikan tidak hanya diarahkan pada pencapaian aspek akademik, tetapi juga pada pengembangan berbagai keterampilan (skills) yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja dan kebutuhan masyarakat (Siregar et al., 2024). Hal ini sejalan dengan arah kebijakan pendidikan nasional yang menekankan pentingnya keterpaduan (link and match) antara lembaga pendidikan dan dunia kerja, sehingga lulusan dapat memiliki kompetensi yang fleksibel, adaptif, dan produktif. Sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam di bawah naungan Kementerian Agama, Madrasah Aliyah Negeri (MAN) memiliki tanggung jawab dalam membina peserta didik agar tidak hanya unggul dalam bidang akademik dan keagamaan, tetapi juga memiliki keterampilan vokasional dan kecakapan hidup (life skills). MAN 2 Banyumas menjadi salah satu madrasah yang telah mengembangkan program keterampilan sebagai wujud implementasi dari upaya peningkatan kemampuan peserta didik agar siap menghadapi tantangan era global dan kebutuhan dunia industri yang semakin kompetitif.

Perencanaan program keterampilan memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan tersebut. Melalui proses perencanaan yang terarah dan sistematis, madrasah dapat menentukan visi, strategi, serta langkah konkret dalam pelaksanaan pendidikan keterampilan. Tahapan perencanaan mencakup analisis kebutuhan peserta didik, pemilihan jenis keterampilan yang relevan, penyusunan kurikulum berbasis kompetensi, serta pengelolaan tenaga pendidik, sarana, dan prasarana pendukung pembelajaran. Dengan demikian, dalam praktiknya masih terdapat berbagai kendala yang dihadapi madrasah, seperti keterbatasan fasilitas praktik, belum optimalnya kerja sama dengan dunia industri, serta kurangnya motivasi sebagian peserta didik dalam mengikuti kegiatan keterampilan. Oleh sebab itu, diperlukan perencanaan program yang matang, partisipatif, dan berbasis kebutuhan nyata agar pelaksanaan pendidikan keterampilan dapat berjalan efektif dalam meningkatkan skill peserta didik. Penelitian ini memfokuskan kajiannya pada proses perencanaan program keterampilan di MAN 2 Banyumas yang dirancang dan diterapkan untuk mengembangkan kompetensi peserta didik. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai strategi perencanaan yang efektif dalam pengembangan pendidikan keterampilan di madrasah, sekaligus menjadi referensi bagi lembaga pendidikan lainnya dalam mengintegrasikan pendidikan vokasional ke dalam sistem pembelajaran berbasis keagamaan. Dari permasalahan tersebut, penelitian ini berupaya mengkaji bagaimana proses perencanaan program keterampilan dilaksanakan di MAN 2 Banyumas dalam upaya meningkatkan kemampuan peserta didik. Pertanyaan utama yang diajukan meliputi bagaimana bentuk perencanaan program keterampilan yang diterapkan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan secara mendalam proses perencanaan program keterampilan di MAN 2 Banyumas, serta menemukan strategi yang tepat dalam mengoptimalkan perencanaan program tersebut sehingga mampu meningkatkan keterampilan peserta didik secara berkelanjutan. Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh gambaran komprehensif mengenai pola perencanaan pendidikan keterampilan yang efektif di madrasah, serta menjadi acuan bagi lembaga pendidikan lain dalam mengembangkan program serupa guna mempersiapkan lulusan yang siap bersaing di dunia kerja dan kehidupan masyarakat.

B. KERANGKA TEORI

1. Konsep Perencanaan Program

Perencanaan program pendidikan merupakan proses yang dirancang secara sistematis untuk mencapai tujuan pembelajaran melalui pengaturan sumber daya, strategi, dan evaluasi yang terukur. Dalam konteks pendidikan modern, perencanaan menjadi fondasi utama agar lembaga mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan sosial, ekonomi, dan kebutuhan tenaga kerja yang dinamis. (Judijanto, Loso, Hasdiana, Naini Ulin, 2024).

Perencanaan yang efektif harus didasarkan pada analisis kebutuhan peserta didik, relevansi kurikulum, dan kemampuan lembaga dalam menyediakan dukungan sumber daya manusia serta sarana pembelajaran. Perencanaan program yang baik tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga menitikberatkan pada inovasi dan efektivitas implementasi strategi pembelajaran. Selain itu, perencanaan pendidikan berfungsi sebagai pedoman bagi pengambil kebijakan dan pelaksana pendidikan untuk menentukan arah, prioritas, serta langkah-langkah konkret dalam pengembangan program. Dengan pendekatan partisipatif, proses perencanaan dapat menghasilkan keputusan yang adaptif dan berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran di lembaga pendidikan (Judijanto, Loso, Hasdiana, Naini Ulin, 2024).

2. Tahap Perencanaan Program Keterampilan

Perencanaan merupakan salah satu fungsi manajemen yang memiliki posisi strategis dalam keberhasilan suatu program pendidikan. Fungsi ini menjadi fondasi utama dalam menentukan arah kegiatan, karena melalui perencanaan, tujuan dirumuskan dengan jelas dan strategi disusun secara sistematis untuk mencapainya. Menurut Kauffman (Arifudin Moh, Sholeha, 2021) perencanaan dapat dimaknai sebagai proses penentuan tujuan yang hendak dicapai, serta pemilihan sumber daya dan metode yang paling efektif untuk mewujudkan tujuan tersebut. Dengan demikian, perencanaan berfungsi sebagai pedoman yang membantu seluruh kegiatan agar berjalan lebih terarah dan terkendali dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Dalam konteks pendidikan, khususnya pada program keterampilan, perencanaan berperan penting dalam menentukan arah pembelajaran berbasis praktik yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Pendidik dan pengelola madrasah perlu memiliki kemampuan analitis dalam mengidentifikasi peluang dan tantangan yang mungkin muncul selama pelaksanaan program. Sejalan dengan pendapat (Arifudin Moh, Sholeha, 2021) perencanaan membantu manajemen menyusun langkah-langkah sistematis agar kegiatan pendidikan keterampilan dapat mencapai tujuan yang efektif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

Tahapan perencanaan menurut (Arifudin Moh, Sholeha, 2021) meliputi beberapa langkah penting, yaitu: (1) penetapan tujuan, yakni proses menentukan arah dan kebutuhan organisasi; tanpa adanya tujuan yang jelas, sumber daya yang digunakan menjadi tidak efektif; (2) perumusan kondisi saat ini, yaitu memahami keadaan sumber daya dan situasi aktual yang akan mempengaruhi keberhasilan program di masa depan; dan (3) pengembangan rencana kegiatan, yaitu merancang berbagai alternatif strategi dan memilih opsi terbaik sebagai dasar pelaksanaan kegiatan yang efektif dan efisien (Arifudin Moh, Sholeha, 2021). Tahapan ini relevan dalam penyusunan program keterampilan di madrasah, karena membantu sekolah dalam menetapkan

prioritas kegiatan, mengalokasikan sumber daya, dan merancang strategi pembelajaran praktik yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

Dari berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa perencanaan merupakan aktivitas strategis yang bertujuan untuk mengoptimalkan sumber daya guna mencapai hasil yang efektif dan efisien. Dalam konteks program keterampilan di madrasah, perencanaan yang baik akan menghasilkan langkah-langkah operasional yang tepat, sehingga program pembelajaran mampu meningkatkan keterampilan peserta didik secara terarah dan berkelanjutan. Dengan demikian, perencanaan program keterampilan di MAN 2 Banyumas menjadi bagian penting dalam meningkatkan skill peserta didik agar siap menghadapi dunia kerja dan kehidupan nyata.

3. Pendidikan Keterampilan di Madrasah Aliyah

Pendidikan keterampilan di Madrasah Aliyah memiliki peran strategis dalam menyiapkan peserta didik agar memiliki kemampuan praktis yang relevan dengan tuntutan dunia kerja. Program keterampilan yang terintegrasi dalam kurikulum madrasah mendorong peserta didik untuk tidak hanya unggul dalam aspek akademik, tetapi juga memiliki kemampuan vokasional yang aplikatif. (Muzayanah, 2021)

Pendidikan keterampilan di Madrasah Aliyah mengacu pada prinsip pembelajaran berbasis kompetensi, di mana hasil belajar diukur berdasarkan penguasaan keterampilan tertentu yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan industri. Kurikulum berbasis keterampilan harus dirancang dengan mempertimbangkan potensi lokal serta karakteristik peserta didik. Selain itu, pendidikan keterampilan di madrasah berfungsi memperkuat integrasi antara ilmu pengetahuan, keagamaan, dan keterampilan hidup. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan nasional yang mengedepankan keseimbangan antara aspek spiritual, intelektual, dan sosial dalam membentuk generasi produktif dan berdaya saing. (Judijanto, Loso. Hasdiana, Naini Ulin, 2024)

4. Peningkatan Skill Peserta Didik

Peningkatan skill peserta didik menjadi fokus utama dalam pendidikan berbasis keterampilan. Peningkatan keterampilan harus meliputi aspek hard skills seperti kemampuan teknis, serta soft skills seperti komunikasi, kerja sama, dan berpikir kritis. Strategi peningkatan skill dapat dilakukan melalui pembelajaran berbasis proyek, praktik industri, serta kegiatan ekstrakurikuler yang mendorong kreativitas dan inovasi peserta didik. (Ariansyah et al., 2024) menyebut bahwa pengalaman belajar kontekstual sangat efektif dalam menumbuhkan keterampilan abad 21. Selain itu, penguatan skill peserta didik harus disertai dengan pembinaan karakter dan etos kerja. Pendidikan keterampilan yang holistik diharapkan mampu menghasilkan lulusan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga berintegritas, adaptif, dan siap bersaing dalam dunia kerja global. (Judijanto, Loso. Hasdiana, Naini Ulin, 2024)

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan memahami secara mendalam proses perencanaan program keterampilan dalam meningkatkan kemampuan peserta didik di MAN 2 Banyumas. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menggali makna, pandangan, dan pengalaman para informan yang terlibat dalam pelaksanaan program keterampilan. (Cresswell, John W. Creswell, 2018), penelitian kualitatif berfokus pada pemahaman makna suatu fenomena dalam konteks

alami tanpa manipulasi variabel, sehingga sesuai untuk menelaah proses dan kontribusi perencanaan program keterampilan terhadap peningkatan kompetensi peserta didik.

Penelitian dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Banyumas, berlokasi di Jl. Jend. Soedirman No. 791, Purwokerto Timur, Banyumas, Jawa Tengah. Madrasah ini dipilih karena telah mengembangkan program keterampilan sejak 1998 sebagai bagian dari pendidikan vokasional. Subjek penelitian meliputi kepala madrasah, wakil kepala bidang kurikulum, koordinator keterampilan, guru mata pelajaran keterampilan, serta peserta didik. Objek penelitian difokuskan pada proses perencanaan program keterampilan sebagai strategi peningkatan skill peserta didik.

Data diperoleh melalui wawancara, observasi non-partisipatif, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung kegiatan pembelajaran dan fasilitas praktik tanpa keterlibatan langsung peneliti, agar diperoleh pemahaman empiris yang objektif (Lynch, 1990). Analisis data menggunakan mode (Miles, Matthew B, Huberman, A Michael, Saldana, 2019) yang mencakup tiga tahap: reduksi data, yaitu pemilihan dan penyederhanaan informasi yang relevan; penyajian data, berupa uraian deskriptif hasil reduksi; dan penarikan kesimpulan/verifikasi, untuk memperoleh pemahaman yang valid mengenai efektivitas perencanaan program keterampilan dalam meningkatkan kompetensi peserta didik. Hasil analisis menunjukkan bahwa perencanaan program keterampilan yang dilakukan secara sistematis, partisipatif, dan berbasis kebutuhan mampu meningkatkan keterampilan praktis serta kesiapan peserta didik menghadapi dunia kerja.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Program keterampilan di Madrasah Aliyah merupakan salah satu bentuk inovasi pendidikan yang bertujuan memperluas kompetensi peserta didik melalui kegiatan lintas minat. Di MAN 2 Banyumas, program ini menjadi salah satu upaya strategis dalam mengembangkan potensi peserta didik agar memiliki kemampuan praktis, jiwa kewirausahaan, serta kesiapan menghadapi dunia kerja. Selain itu, pelaksanaan program keterampilan juga diharapkan dapat mendukung pengentasan pengangguran di kalangan lulusan usia muda serta memperkuat relevansi antara pendidikan dan kebutuhan industri. Melalui pendekatan ini, madrasah berperan aktif dalam mewujudkan sinergi antara dunia pendidikan dan dunia kerja (*link and match*) yang relevan dengan perkembangan zaman. Menurut (Qur'ani et al., 2024) program keterampilan memiliki tujuan mengembangkan skill peserta didik untuk mempersiapkan lulusan yang dapat bersaing di dunia pekerjaan dengan perkembangan zaman yang semakin meningkat.

Program keterampilan di MAN 2 Banyumas juga dirancang untuk menumbuhkan karakter peserta didik yang tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga berakhlak mulia, jujur, dan bertanggung jawab. Hal ini sejalan dengan nilai-nilai spiritual, moral, serta kedisiplinan yang menjadi ciri khas madrasah. Visi MAN 2 Banyumas yaitu "mewujudkan peserta didik yang berakhlak mulia, berprestasi, memiliki keterampilan, dan peduli terhadap lingkungan." Visi tersebut dijabarkan melalui misi yang menekankan pentingnya pembiasaan akhlakul karimah, pembelajaran berbasis IMTAQ dan IPTEK, pembangunan lingkungan madrasah yang Islami, serta penyelenggaraan pelatihan keterampilan dan kegiatan ekstrakurikuler untuk mengembangkan minat serta bakat peserta didik secara optimal.

Program keterampilan di MAN 2 Banyumas telah dilaksanakan sejak tahun ajaran 1998/1999 berdasarkan Surat Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam Nomor: E/248.A/1997 tanggal 27 Oktober 1997. Awalnya, program ini hanya meliputi kegiatan ekstrakurikuler seperti meubelair dan wood working (sekarang disebut desain interior dan produk furnitur), serta tata

busana. Seiring perkembangan waktu, hingga tahun 2010 jumlah jurusan program keterampilan bertambah menjadi delapan bidang keahlian. Berdasarkan data penelitian mengenai perencanaan diperoleh gambaran bahwa pengelolaan program keterampilan di MAN 2 Banyumas telah berjalan secara sistematis, partisipatif, dan adaptif terhadap kebutuhan peserta didik, sehingga mampu meningkatkan kemampuan praktis dan daya saing lulusan di dunia kerja.

1. Perencanaan dalam Implementasi Program Keterampilan

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Banyumas menyusun perencanaan program keterampilan melalui beberapa tahapan sistematis untuk memastikan pelaksanaannya berjalan efektif dan terarah.

a. Penetapan Tujuan dan Prioritas

Langkah awal dalam proses perencanaan adalah penetapan tujuan dan prioritas program. Tahapan ini dilakukan melalui pengambilan keputusan yang berorientasi pada kebutuhan lembaga dan peserta didik. Perencanaan yang baik menuntut adanya kejelasan arah agar sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan secara optimal dan efisien.

Berdasarkan hasil dokumentasi dan wawancara, tujuan utama program keterampilan di MAN 2 Banyumas antara lain:

- 1) Mengembangkan dan menumbuhkan jiwa kewirausahaan peserta didik melalui kegiatan praktik dan pelatihan.
- 2) Mempersiapkan lulusan madrasah yang memiliki keterampilan kerja untuk mendukung pengurangan tingkat pengangguran di kalangan remaja.
- 3) Membekali peserta didik yang tidak melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi dengan kemampuan teknis agar mampu bersaing di dunia kerja.

Tujuan tersebut dirancang selaras dengan visi MAN 2 Banyumas, yaitu “Mewujudkan peserta didik yang berakhlak mulia, berprestasi, memiliki keterampilan, dan peduli terhadap lingkungan,” serta misi “mengembangkan minat dan bakat peserta didik.”

Dalam penerapannya, tujuan program ini diaktualisasikan melalui kegiatan pembelajaran berbasis teori dan praktik. Peserta didik memperoleh pengalaman langsung melalui kegiatan praktik kerja di bengkel keterampilan, serta pelatihan lapangan seperti Praktik Kerja Lapangan (PKL) dan Kunjungan Industri. Dengan demikian, perencanaan program keterampilan di MAN 2 Banyumas menjadi langkah strategis dalam menyiapkan lulusan yang terampil, mandiri, dan siap beradaptasi dengan kebutuhan dunia kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat terlihat bahwa MAN 2 Banyumas telah melaksanakan tahap penetapan perencanaan program keterampilan dengan baik dan sistematis. Perencanaan yang dilakukan selaras dengan visi dan misi madrasah, yaitu mencetak peserta didik yang terampil, mandiri, serta memiliki daya saing tinggi. Tujuan program keterampilan yang berorientasi pada pengembangan minat dan bakat peserta didik menjadi landasan utama dalam penyusunan rencana kegiatan pembelajaran.

Dalam proses perencanaannya, pihak madrasah tidak hanya menitikberatkan pada pengajaran teori di kelas, tetapi juga merancang strategi pembelajaran berbasis praktik dan pengalaman nyata. MAN 2 Banyumas menyusun jadwal kegiatan praktik kerja lapangan (PKL) serta kunjungan industri sebagai bagian integral dari program keterampilan. Kegiatan tersebut tidak sekadar menjadi pelengkap kurikulum, melainkan merupakan bentuk implementasi nyata dari rencana pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*) yang bertujuan untuk memperkuat kemampuan aplikatif peserta didik.

Selain itu, MAN 2 Banyumas juga memperhatikan karakteristik peserta didik dan kebutuhan dunia kerja di lingkungan lokal dalam menyusun program keterampilan. Setiap bidang keterampilan dirancang agar relevan dengan potensi siswa dan peluang kerja di masa depan, sehingga lulusan memiliki kemampuan adaptif terhadap perubahan dan tuntutan industri.

Perencanaan yang matang ini menjadi pondasi utama keberhasilan program keterampilan di MAN 2 Banyumas. Melalui kombinasi antara teori, praktik, dan pengalaman lapangan, peserta didik tidak hanya memperoleh pengetahuan, tetapi juga keterampilan nyata yang dapat diterapkan secara langsung di dunia kerja. Oleh karena itu, dapat ditegaskan bahwa perencanaan program keterampilan di MAN 2 Banyumas berperan penting dalam mewujudkan lulusan yang unggul, kompeten, dan siap berkontribusi dalam masyarakat.

Perencanaan program keterampilan di MAN 2 Banyumas tidak hanya berorientasi pada pelaksanaan pembelajaran, tetapi juga diarahkan untuk mencapai peningkatan skill peserta didik secara berkelanjutan. Melalui perencanaan yang matang, setiap kegiatan keterampilan diorganisasikan untuk memperkuat kemampuan praktis, kreativitas, dan kesiapan kerja peserta didik. Program keterampilan ini menjadi salah satu bentuk implementasi kurikulum yang menekankan *learning by doing*, di mana peserta didik terlibat langsung dalam praktik yang relevan dengan dunia kerja dan kewirausahaan.

Kegiatan Praktik Kerja Lapangan (PKL) menjadi sarana penting dalam meningkatkan keterampilan peserta didik. Melalui PKL, siswa memperoleh kesempatan untuk menerapkan teori yang telah dipelajari di madrasah ke dalam konteks dunia kerja yang nyata. Selain itu, kegiatan ini juga menumbuhkan sikap tanggung jawab, kedisiplinan, dan kemampuan adaptasi terhadap lingkungan profesional. Sejalan dengan itu, kunjungan industri yang dilaksanakan secara rutin memberikan wawasan tentang proses kerja, manajemen produksi, serta teknologi yang digunakan di dunia industri. Hal ini memperkuat pemahaman peserta didik terhadap standar kompetensi kerja yang dibutuhkan di masa depan.

Madrasah juga menyediakan fasilitas pendukung pembelajaran keterampilan seperti bengkel kerja, laboratorium, dan peralatan praktik sesuai bidang keterampilan yang dikembangkan. Dengan dukungan fasilitas yang memadai, peserta didik dapat mengasah keterampilan teknis sekaligus menumbuhkan kepercayaan diri untuk menghasilkan karya secara mandiri. Peningkatan skill ini tidak hanya terlihat dari aspek kemampuan teknis, tetapi juga dalam hal *soft skills* seperti kerja sama tim, komunikasi, dan etos kerja yang baik.

Hasil dari pelaksanaan program keterampilan menunjukkan bahwa peserta didik MAN 2 Banyumas memiliki kemampuan yang lebih siap menghadapi tantangan dunia kerja dan kewirausahaan. Banyak lulusan yang mampu menciptakan peluang usaha sendiri maupun berkontribusi di sektor industri lokal. Dengan demikian, perencanaan program keterampilan di MAN 2 Banyumas terbukti berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang tidak hanya berilmu, tetapi juga terampil, mandiri, dan produktif.

b. Perumusan Keadaan Saat Ini

Tahapan penting setelah penetapan tujuan dalam proses perencanaan adalah perumusan kondisi nyata di lapangan. Pada tahap ini, MAN 2 Banyumas melakukan analisis terhadap situasi aktual peserta didik dan kebutuhan kompetensi abad ke-21. Berdasarkan hasil pengamatan, masih terdapat kesenjangan antara kemampuan akademik dan keterampilan praktis yang diperlukan di dunia kerja. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa peserta didik membutuhkan pengalaman belajar yang mampu menumbuhkan kemampuan teknis, berpikir kritis, dan kemandirian. Oleh karena itu, madrasah mengembangkan program keterampilan sebagai wadah pembelajaran yang tidak hanya menekankan teori, tetapi juga praktik nyata melalui kegiatan seperti Praktik Kerja Lapangan (PKL) dan kunjungan industri. Kegiatan ini berfungsi sebagai sarana bagi peserta didik untuk mengasah skill serta menyiapkan diri menghadapi tuntutan dunia kerja modern.

Program keterampilan di MAN 2 Banyumas memiliki peran strategis dalam menyiapkan peserta didik menjadi lulusan yang kompeten dan berdaya saing. Madrasah tidak hanya berfokus pada pencapaian akademik dan penguatan nilai keagamaan, tetapi juga pada pembentukan kemampuan aplikatif yang relevan dengan kebutuhan dunia industri dan usaha. Perencanaan program ini disusun berdasarkan analisis kebutuhan, meliputi ketersediaan sumber daya manusia, sarana prasarana, dan dukungan pembiayaan. Pendanaan program diperoleh dari berbagai sumber, seperti alokasi dana pemerintah, DIPA, dan dukungan komite madrasah. Analisis kebutuhan tersebut menjadi dasar dalam memastikan bahwa kegiatan pembelajaran dan praktik dapat terlaksana secara efektif dan berkesinambungan. Tanpa dukungan fasilitas dan tenaga pendidik yang memadai, pelaksanaan program keterampilan tidak akan mencapai hasil yang optimal.

Dalam pelaksanaannya, MAN 2 Banyumas telah menyediakan laboratorium dan bengkel keterampilan untuk setiap bidang yang diajarkan. Ruang praktik tersebut memenuhi standar minimal fasilitas pembelajaran dan dilengkapi dengan peralatan pendukung yang cukup representatif. Keberadaan fasilitas ini membantu peserta didik dalam memperoleh pengalaman praktik yang sesuai dengan kondisi kerja sebenarnya. Selain itu, tenaga pendidik keterampilan di madrasah telah memiliki kualifikasi sesuai dengan bidang keahlian masing-masing. Berdasarkan hasil observasi dan data internal, para guru keterampilan memiliki latar belakang pendidikan minimal S1 atau Diploma IV serta telah memenuhi standar kompetensi sebagaimana diatur dalam SK Dirjen Pendidikan Islam Nomor 5466 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Pembelajaran MA Plus Keterampilan. Hal ini menunjukkan bahwa MAN 2 Banyumas telah memenuhi

komponen penting dalam perencanaan program keterampilan, baik dari sisi sumber daya manusia maupun sarana prasarana pendukungnya.

Dengan demikian, dapat dilihat bahwa tahap perumusan keadaan saat ini di MAN 2 Banyumas telah dilaksanakan secara sistematis. Madrasah mampu mengidentifikasi kebutuhan dan potensi yang ada, kemudian merumuskannya dalam bentuk perencanaan yang realistis dan kontekstual. Hasilnya, pelaksanaan program keterampilan berjalan efektif dalam meningkatkan kemampuan teknis, kepercayaan diri, dan kesiapan kerja peserta didik. Tahapan perencanaan yang berbasis analisis kebutuhan inilah yang menjadi landasan kuat bagi peningkatan skill peserta didik di MAN 2 Banyumas.

c. Penyusunan Kurikulum

Visi dan misi MAN 2 Banyumas yang tidak hanya berfokus pada pembentukan karakter religius dan kecerdasan intelektual, tetapi juga menekankan pada pengembangan keterampilan peserta didik, madrasah ini mengimplementasikan program keterampilan sebagai salah satu langkah strategis. Melalui program ini, peserta didik diharapkan mampu menguasai berbagai kompetensi praktis agar dapat bersaing di dunia kerja, terutama bagi mereka yang tidak melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi. Dengan demikian, pelaksanaan program keterampilan menjadi bagian penting dalam upaya peningkatan skill peserta didik yang berorientasi pada kemandirian dan kesiapan kerja.

Tahap perencanaan kurikulum, MAN 2 Banyumas melaksanakan rapat koordinasi dan evaluasi kurikulum yang dilakukan secara rutin sebelum tahun ajaran baru dimulai. Hasil evaluasi tersebut menjadi dasar dalam penyusunan kurikulum baru yang lebih adaptif terhadap kebutuhan peserta didik dan perkembangan dunia kerja. Proses perencanaan ini melibatkan berbagai pihak, seperti kepala madrasah, wakil kepala bidang kurikulum, guru keterampilan, koordinator program, serta tenaga pendidik terkait lainnya. Perencanaan kurikulum program keterampilan mencakup penyusunan bahan ajar, penentuan kompetensi dasar, identifikasi materi pokok, perencanaan pengalaman belajar, metode pembelajaran, serta mekanisme evaluasi dan penilaian.

Kurikulum program keterampilan di MAN 2 Banyumas disusun berdasarkan (Madrasah et al., 2019) KMA No. 184 Tahun 2019 tentang Pedoman Implementasi Kurikulum di Madrasah, serta menyesuaikan dengan SK Dirjen Pendidikan Islam Nomor 5466 Tahun 2019 mengenai Petunjuk Teknis Pengelolaan Pembelajaran MA Plus Keterampilan. Berdasarkan pedoman tersebut, MAN 2 Banyumas menetapkan tambahan jam pembelajaran keterampilan sebanyak enam jam pelajaran per minggu. Kegiatan ini dilaksanakan pada jam ke-5 dan ke-6 setiap hari Jumat dan Sabtu, serta pada jam ke-7 hingga ke-10 di hari Senin sampai Kamis. Pengaturan waktu tersebut memastikan bahwa peserta didik memperoleh porsi pembelajaran teori dan praktik yang seimbang.

Pelaksanaan perencanaan program keterampilan dilakukan secara kolaboratif oleh kepala madrasah, wakil kepala bidang kurikulum, guru keterampilan, serta pihak-pihak terkait lainnya. Kolaborasi ini bertujuan agar perencanaan yang dihasilkan benar-benar sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan tujuan madrasah. MAN 2 Banyumas menekankan bahwa lulusan madrasah tidak hanya unggul dalam aspek keagamaan dan akademik, tetapi juga memiliki kemampuan terapan yang kuat sebagai bekal dalam dunia

kerja. Dengan demikian, keterampilan yang dikembangkan dalam program ini diarahkan untuk membentuk peserta didik yang produktif, kreatif, dan berdaya saing tinggi. Setelah perencanaan kurikulum selesai, guru keterampilan menyusun perangkat pembelajaran seperti silabus, modul ajar, dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Penyusunan ini disesuaikan dengan karakteristik masing-masing bidang keterampilan agar pembelajaran berlangsung efektif dan kontekstual. Sebelum adanya SK Dirjen Tahun 2019, penyusunan modul ajar dilakukan secara mandiri oleh guru setelah mengikuti pelatihan penyusunan bahan ajar di Pusat Pengembangan Guru Teknologi (PPGT) Bandung dan Pusat Pengembangan Guru Pertanian (PPGP) Cianjur. Setelah pedoman resmi diterbitkan, guru memiliki acuan yang lebih terarah dalam menyusun materi pembelajaran.

Tersedianya silabus, RPP, dan modul ajar, proses pembelajaran di MAN 2 Banyumas menjadi lebih sistematis dan terukur. Hal ini mendukung pencapaian tujuan program keterampilan dalam meningkatkan kemampuan praktis peserta didik. Pandangan ini sejalan dengan teori (Arifudin Moh, Sholeha, 2021) yang menyatakan bahwa perencanaan merupakan proses menentukan tujuan dan strategi yang dibutuhkan untuk mencapai hasil secara efektif dan efisien. Dalam konteks ini, MAN 2 Banyumas telah menerapkan prinsip perencanaan yang terarah, berbasis data, serta melibatkan kolaborasi antar pihak madrasah dan dunia industri.

Keberhasilan program keterampilan juga sangat bergantung pada kesiapan internal madrasah, kemitraan dengan dunia industri, serta dukungan dari pemerintah dan masyarakat. Dengan manajemen perencanaan yang matang, MAN 2 Banyumas mampu mengembangkan program keterampilan yang tidak hanya berfokus pada pembelajaran teori, tetapi juga pada pengalaman praktik yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Dengan demikian, perencanaan program keterampilan di MAN 2 Banyumas berperan penting dalam membentuk peserta didik yang terampil, mandiri, dan siap bersaing secara profesional.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Perencanaan Program Keterampilan dalam Peningkatan Skill Peserta Didik di MAN 2 Banyumas, dapat disimpulkan bahwa madrasah ini telah melaksanakan proses perencanaan program keterampilan secara sistematis, terarah, dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik serta tuntutan dunia kerja. Proses perencanaan dilakukan melalui beberapa tahapan penting, meliputi penetapan tujuan dan prioritas, perumusan keadaan saat ini, serta penyusunan kurikulum yang berorientasi pada pengembangan kompetensi praktis.

Tahap penetapan tujuan dan prioritas difokuskan pada upaya menumbuhkan jiwa kewirausahaan, membekali peserta didik dengan keterampilan kerja, dan mempersiapkan lulusan yang mandiri serta berdaya saing tinggi. Tahap perumusan keadaan saat ini dilakukan melalui analisis kebutuhan dan potensi madrasah, meliputi ketersediaan sumber daya manusia, sarana prasarana, serta dukungan pembiayaan. Analisis ini menghasilkan perencanaan yang kontekstual dan relevan dengan karakteristik peserta didik serta peluang kerja di lingkungan lokal.

Tahap penyusunan kurikulum disusun berdasarkan KMA No. 184 Tahun 2019 dan SK Dirjen Pendidikan Islam No. 5466 Tahun 2019, yang diadaptasi sesuai kebutuhan madrasah. Kurikulum tersebut memuat keseimbangan antara pembelajaran teori dan praktik, dilengkapi dengan perangkat

pembelajaran seperti silabus, modul ajar, dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Melalui penerapan kurikulum ini, kegiatan praktik keterampilan seperti Praktik Kerja Lapangan (PKL) dan kunjungan industri menjadi sarana efektif dalam meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis peserta didik.

Hasil dari perencanaan program keterampilan di MAN 2 Banyumas menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan terhadap kemampuan peserta didik, baik dari aspek keterampilan teknis, kreativitas, maupun kesiapan kerja. Peserta didik menjadi lebih adaptif terhadap perubahan, mandiri, serta memiliki kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan dunia kerja dan kewirausahaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perencanaan program keterampilan di MAN 2 Banyumas berperan strategis dalam meningkatkan skill peserta didik serta menjadi model penerapan pendidikan berbasis keterampilan di madrasah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis sampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Kepala Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Banyumas beserta seluruh jajaran guru keterampilan dan peserta didik yang telah memberikan dukungan, kerja sama, serta bantuan data selama proses penelitian ini berlangsung. Ucapan terima kasih yang tulus juga penulis sampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan ilmiah, serta motivasi dalam setiap tahap penyusunan penelitian ini. Tidak lupa, penulis mengucapkan apresiasi kepada seluruh pihak yang telah memberikan kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi kalangan akademisi, praktisi pendidikan, serta menjadi referensi dalam pengembangan program keterampilan di madrasah untuk peningkatan skill peserta didik di masa mendatang.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Ariansyah, K., Wismayanti, Y. F., Savitri, R., Listanto, V., Aswin, A., Ahad, M. P. Y., & Cahyarini, B. R. (2024). Comparing labor market performance of vocational and general school graduates in Indonesia: insights from stable and crisis conditions. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 16(1). <https://doi.org/10.1186/s40461-024-00160-6>
- Arifudin Moh, Sholeha, Z. F. (2021). Planning (Perencanaan) dalam Manajemen Pendidikan Islam. *MA'ALIM: Jurnal Pendidikan Islam*, 2, 146–160.
- Cresswell, John W. Creswell, J. D. (2018). Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. In *Acht grafvondsten van de Veluwe klokbekergroep als uitgangspunt voor chronologische beschouwingen over de relaties saalisch-böhmische Schnurkeramik, Enkelgrafcultuur, Klokbeker-Oostgroep en Nederlands-Westduitse klokbekergroepen*. <https://doi.org/10.2307/j.ctt2204s7w.11>
- Hariyanti, D. P. D., Fakhruddin, F., Kardoyo, K., & Arbarini, M. (2023). Menuju Era Globalisasi Pendidikan: Tantangan dan Harapan Terhadap Mutu Pendidikan di Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana*, 6(1), 222–225.
- Judijanto, Loso. Hasdiana, Naini Ulin, A.-A. (2024). A Snapshot Of Indonesian Vocational Education And The 21St Century Skills Challenge. *Indonesian Journal Of Education (INJOE)*, 4(1), 9–15.
- Kemenag-pendis-2019-5466 Juknis Penyelenggaraan Pembelajaran MA Plus Keterampilan. (n.d.).

- Lynch, B. K. (1990). Designing Qualitative Research by Catherine Marshall an Gretchen B. Rossman. In Issues in Applied Linguistics (Vol. 1, Nomor 2). <https://doi.org/10.5070/l412004995>
- Madrasah, D. K., Jenderal, D., Islam, P., Agama, K., & Indonesia, R. (2019). KMA 184 Tahun 2019 Tentang Pedoman Implementasi Kurikulum Pada Madrasah. 1–28. <https://www.ayomadrasah.id/2019/08/kma-184-tahun-2019-implementasi-kurikulum.html>
- Miles, Matthew B, Huberman, A Michael, Saldana, J. (2019). Qualitative Data Analysis A methods Sourcebook. In *ペインクリニック学会治療指針 2*.
- Muzayanah, U. M. I. (2021). EVALUASI PROGRAM KETERAMPILAN EVALUATION OF SKILLS PROGRAM IN MADRASAH ALIYAH USING CIPPO MODEL pendidikan keterampilan selain pendidikan penyelenggaraan Madrasah Aliyah plus penyelenggara program keterampilan telah Jenderal Pendidikan Islam No . 4924 Tah. Jurnal Penamas, 32(2), 203–220.
- Qur'ani, B., Niza, A. K., Muliani, Purnamasari, F., Bahar, A. S., Ridwan, W., & Hamsar, I. (2024). Pendidikan Vokasional Era 5.0 (S. S. Nurhijrah (Ed.); Cetakan pe, hal. i–193). CV Tahta Media Group.
- Siregar, I., Anwar, K., & Munte, R. S. (2024). isu-isu Global Pemagangan Life Skill World Class. 7, 12887–12895.

Kepemimpinan merupakan unsur penting dalam proses manajemen karena berperan memastikan visi lembaga tercapai secara efektif dan efisien. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi, pemimpin yang efektif mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan tim agar menghasilkan kinerja optimal.

Dalam konteks manajemen madrasah, kepemimpinan menjadi sangat vital untuk mencapai tujuan pendidikan Islam. Kepemimpinan madrasah didasarkan pada prinsip demokratisasi, pembagian tugas yang jelas, delegasi wewenang, profesionalitas, dan integritas. Kepala madrasah harus mampu memberikan motivasi kepada guru dan siswa melalui penghargaan, pengakuan, serta kesempatan berkembang. Komunikasi yang efektif antar seluruh warga madrasah juga menjadi kunci keberhasilan.

Selain itu, kepala madrasah harus memiliki karakter kepemimpinan Islami, seperti jujur, amanah, adil, cerdas, sabar, dan terbuka terhadap masukan. Menurut Enco Mulyasa, dalam anita dkk, kepala

madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam pelaksanaan manajemen dan pengembangan madrasah karena terlibat langsung dengan seluruh program pendidikan (Anita, dkk, 2021).

Sebagai pemimpin, kepala madrasah sangat memiliki peran besar didalam pengembangan kualitas pendidik. Guru selaku pendidik turut andil dan berkontribusi dalam pencapaian visi sekolah atau madrasah dengan kualitas mumpuni. Selain berpengetahuan luas dan terampil dalam bidangnya, guru juga harus mampu menciptakan sumber belajar, memberikan penugasan, mengevaluasi kemajuan siswa, dan menjaga ketertiban. Guru adalah pendidik yang tidak hanya mentransmisikan ilmu pengetahuan, namun mengembangkan sikap, mendidik keterampilan, dan menanamkan prinsip-prinsip (Angung, 2014).

Guru dapat diklasifikasikan sebagai guru yang memiliki kriteria profesional jika mereka sudah mencukupi standar kompetensi utama, yang meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, profesionalisme, dan sosial, sesuai dengan undang-undang pendidikan nasional, yang ditunjukkan dengan sertifikat profesi. Tolak ukur keberhasilan guru profesional bisa terlihat melalui mutu proses dan hasil belajar siswa karena hal tersebut merupakan kewajiban seorang guru. Tingkat penguasaan secara keseluruhan kemampuan pendidik, baik secara teori dan aplikasinya dalam hal pemberian layanan kepada peserta didik yang menjadi tanggung jawabnya dapat dijadikan alat ukur tingkat profesionalisme.

Kepala MTs Ma'arif NU 1 Kedungbanteng merupakan salah satu kepala madrasah yang terus berusaha meningkatkan profesionalisme guru di sekolahnya. Seringnya keluar masuk guru menyebabkan perlunya proses akselerasi guru agar tetap bisa menjaga mutu madrasah. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Maka peneliti menuangkan dalam penelitian ini yang berjudul "Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Ma'arif NU 1 Kedungbanteng".

G. KERANGKA TEORI

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya berasal dari bahasa Sansekerta yaitu "jaya" yang artinya kemenangan, kekuatan, atau dorongan (Sedyawati,1994). Menurut Ngalim Purwanto sebagaimana dikutip oleh Masrul, kepemimpinan adalah aktivitas tertentu di mana seorang pemimpin memandu dan mengkoordinasikan pekerjaan anggota kelompok (masrul, 2023). Gaya kepemimpinan pendidikan lebih terlihat pada pola-pola yang dikembangkan dalam berbagai kebijakan yang ditempuhnya dalam menjalankan kepemimpinan. Berbagai bentuk gaya kepemimpinan tersebut terimplementasi dalam melakukan semua kebijakan pendidikan, yang meliputi pengadaan pembinaan terhadap

Gaya kepemimpinan partisipatif atau disebut dengan gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada usaha seorang pemimpin dalam melibatkan partisipasi para pengikutnya dalam setiap pengambilan keputusan. Pemimpin dengan tipe demokratis menerapkan peran kepemimpinannya sebagai pemimpin yang berada diantara anggota kelompoknya. Dampak positif yang ditimbulkan dari gaya kepemimpinan partisipatif bahwa para pengikut memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi karena keterlibatannya dalam pengambilan keputusan (Rohmat, 2010).

Pada prinsipnya gaya kepemimpinan partisipatif secara operasional bertumpu pada aspek kewenangan, kemampuan pengambilan keputusan dan etos kerja yang tinggi. Menurut para ahli, ciri-ciri gaya kepemimpinan partisipatif yaitu : (1) pemimpin dapat komunikasi dua arah; (2) pemimpin secara aktif mendengarkan dan mengatasi masalah yang dihadapi bawahan; (3) pemimpin dapat mendorong bawahan untuk menggunakan kemampuan operasional; (4) pemimpin secara terbuka melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan; (5) pemimpin dapat mendorong bawahan untuk berpartisipasi; dan (6) tingkat kedewasaan bawahan berkisar antara sedang hingga tinggi (Prasetyo, 2022).

kepemimpinan transformasional merupakan suatu proses yang pada dasarnya “para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi (Komariah dan Triatna, 2006). Sebagaimana dikutip oleh Roni, Bernard M. Bass mendeskripsikan elemen kepemimpinan transformasional sebagai berikut (1) Idealized Influence (II), pemimpin transformasional berperilaku dengan cara yang memungkinkan mereka untuk menjadi panutan bagi pengikut mereka, dikagumi, dihormati, dan dipercaya. Pemimpin diberkahi oleh pengikut yang memiliki kemampuan, kegigihan, dan tekad yang luar biasa; (2) Inspirational Motivation (IM), pemimpin transformasional berperilaku dengan cara memotivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitar mereka, agar memiliki semangat tim, antusiasme dan optimisme. Pemimpin mengartikulasikan visi dan harapan yang menarik di masa depan, dan menginginkan pengikut terlibat serta berkomitmen terhadap visi dan tujuan bersama; (3) Intellectual Stimulation (IS), pemimpin transformasional berupaya menstimulus pengikut mereka untuk menjadi inovatif dan kreatif, membingkai ulang masalah dan mendekatinya dengan cara yang baru. Tidak ada kritik publik kesalahan anggota individu. Ide-ide baru dan solusi masalah kreatif yang diminta dari para pengikut; (4) Individualized Consideration (IC), pemimpin transformasional memposisikan dirinya sebagai pelatih atau mentor untuk pencapaian dan tumbuh kembang potensi pengikutnya (Harsoyo, 2022).

Pemimpin memberikan peluang belajar baru dengan iklim yang mendukung. Perilaku pemimpin menunjukkan penerimaan perbedaan individu dengan meningkatkan interaksi dengan pengikut secara personal dan melihat individu sebagai pribadi yang utuh bukan hanya sebagai karyawan.

Gaya kepemimpinan situasional adalah model kepemimpinan yang menyesuaikan cara memimpin dengan kondisi, kebutuhan, dan tingkat kesiapan bawahan dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan situasional disebut sebagai gaya kepemimpinan yang optimal karena sifat-sifatnya yang tegas dan disiplin, namun juga mempertimbangkan dan memahami kemampuan bawahan. Terdapat empat dimensi dalam teori kepemimpinan situasional menurut Hersey & Blanchard antara lain sebagai berikut: (1) Dimensi telling, gaya kepemimpinan yang merefleksikan gaya kepemimpinan mengarahkan, gaya ini sarat dengan perilaku orientasi tugas dan minim perilaku berorientasikan hubungan manusia; (2) Dimensi selling, gaya kepemimpinan yang merefleksikan gaya kepemimpinan otokratis, tapi lebih mengutamakan komunikasi persuasive dan membimbing bawahan; (3) Dimensi participating, gaya kepemimpinan yang merefleksikan gaya partisipatif, gaya ini lebih mengutamakan perilaku yang berorientasi pada hubungan manusia daripada perilaku yang berorientasi pada tugas; dan (4) Dimensi delegating, gaya kepemimpinan yang merefleksikan gaya kepemimpinan lepas kendali. Seorang pemimpin dalam menghadapi situasi tertentu dapat pula menggunakan perilaku berdasarkan orientasi

tugas yang rendah pula (Atiqoh, 2022). Kepemimpinan pendidikan yang visioner pada gilirannya akan menunjukkan kepemimpinan yang berkualitas. Menurut John Adair (1990) sebagaimana dikutip oleh Aan dan Cepi, mengemukakan ciri-ciri pemimpin yang berkualitas, yaitu : (1) memiliki integritas pribadi; (2) memiliki antusiasme terhadap perkembangan lembaga yang dipimpinnya; (3) mengembangkan kehangatan, budaya, dan iklim organisasi; (4) memiliki ketenangan dalam manajemen organisasi; dan (5) tegas dan adil dalam mengambil tindakan/kebijakan kelembagaan.

3. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Sebagaimana dikutip oleh Akhmad dkk, Danim berpendapat bahwa guru yang diberi kewajiban tambahan untuk memimpin madrasah disebut sebagai kepala madrasah. Argumen seirama terkait pengertian kepala madrasah juga dilontarkan oleh Wahjosumidjo yang dikutip oleh Habibi dkk, kepala madrasah adalah seorang guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, di mana diselenggarakannya proses belajar mengajar yang berupa interaksi antara guru dengan murid dalam mentransfer ilmu pengetahuan dan murid sebagai penerima ilmu pengetahuan tersebut (Habibi, 2020).

Demi terwujudnya madrasah yang berkualitas, ada peran kepala madrasah yang sangat kompleks kaitannya dengan fungsi dan tugasnya. Pelaksanaan peran dan fungsi tugas tersebut saling terkait dan saling mempengaruhi sehingga menjadi sebuah satu kesatuan. Adapun tujuh fungsi serta tugas kepala madrasah menurut Mulyasa (2018) yang akan dijabarkan secara terperinci sebagai berikut: 1) Kepala Madrasah sebagai Educator (Pendidik); 2) Kepala Madrasah sebagai Manager; 3) Kepala Madrasah sebagai Administrator; 4) Kepala Madrasah sebagai Supervisor; 5) Kepala Madrasah sebagai Supervisor; 6) Kepala Madrasah sebagai Leader; 7) Kepala Madrasah sebagai Motivator.

4. Profesionalisme Guru

Menurut Kunandar yang dikutip oleh Iskandar, kata profesi yang menunjukkan bidang pekerjaan yang diinginkan atau ingin ditekuni oleh seseorang adalah akar dari profesionalisme. Profesi juga digambarkan sebagai pekerjaan atau posisi tertentu yang membutuhkan pengetahuan dan kemampuan khusus yang diperoleh melalui pelatihan akademis yang ketat (Mulyasa, 2018).

Profesionalisme berasal dari istilah *professional* dengan asal kata *profession* (profesi). Kemudian dalam bahasa Inggris, *professionalism* secara leksikal berarti sifat profesional. Dalam konteks mata pencaharian seseorang, profesionalisme guru mengacu pada keadaan, arah, nilai, tujuan, dan kualitas pengetahuan dan kewenangan seseorang dalam bidang pendidikan dan pengajaran. Menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat 1 dinyatakan bahwa "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, pada jenjang pendidikan dasar dan pendidikan menengah".

Guru adalah orang yang mendedikasikan hidupnya untuk mengajar melalui interaksi edukatif yang terstruktur secara metodis dan sistematis.⁴⁴ Selaras dengan kebijakan pemerintah, tercantum dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 7 Ayat 2 berbunyi bahwa pemberdayaan profesi guru diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan,

tidak diskriminatif dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa dan kode etik profesi (Enget, 2022).

Dalam meningkatkan karakteristik profesional yang dimiliki oleh setiap guru, maka mutu pendidikan akan semakin bagus. Berikut diantaranya karakteristik guru profesional yaitu: 1) Patuh terhadap undang-undang, 2) Mampu menjunjung tinggi dan meningkatkan asoisasi profesi, 3) Membimbing siswa (sebagai ilmuwan dan pendidik), 4) Mencintai profesi guru, 5) Mandiri dan bertanggung jawab, 6) Membina lingkungan kerja atau sekolah yang positif, 7) Memelihara hubungan yang baik di antara teman sejawat, dan 8) Tunduk dan setia kepada pimpinan (Asnah, 2019). Menurut Enget (2022), guru yang berkualitas, berkompeten, dan guru yang mampu membawa prestasi belajar serta mampu memengaruhi proses belajar siswa yang akan menghasilkan prestasi belajar siswa menjadi lebih baik merupakan guru yang profesional. Secara umum kompetensi guru terbagi dalam empat aspek, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Pengembangan profesi diartikan sebagai cara untuk mendorong dan meningkatkan kualitas, pengetahuan bakat, dan keterampilan guru untuk memastikan memenuhi kewajiban profesional mereka. Secara teknis, ada beberapa program yang dapat digunakan untuk melaksanakan kegiatan peningkatan kompetensi guru, (1) bimbingan dan penugasan, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) studi lanjut. (4) promosi jabatan, (5) konferensi, lokakarya, dan seminar, serta (6) pembinaan melalui kegiatan supervisi pembelajaran.

5. Pustaka Rujukan

Sebelum melakukan penelitian lebih lanjut terhadap permasalahan yang diangkat dalam skripsi ini, penulis menganalisis atau mengidentifikasi penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Achmad Annam Amrulloh yang berjudul "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MI Darul Hikmah" tahun 2016. Penelitian ini menggunakan metodologi deskripsi kualitatif dan dilakukan di lapangan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah di MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto memimpin upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru melalui penggunaan gaya kepemimpinan partisipatif, inisiatif untuk meningkatkan profesionalisme guru, pendekatan partisipatif yang diterapkan, dan pembuatan kebijakan untuk meningkatkan profesionalisme guru. Karena penelitian ini berfokus pada inisiatif yang diambil oleh kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru, maka penelitian ini memiliki kesamaan tema dengan penelitian penulis.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rahman Lamatoro, Jihan, dan Andi Ardiansyah yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Palu" UIN Datokarama Palu tahun 2023. Penelitian peneliti menggunakan pendekatan kualitatif, sementara penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Riset ini tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru, pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, dan pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Hasil riset menunjukkan adanya

pengaruh positif dan signifikansi baik antara pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rahman Lamatoro, Jihan, dan Andi Ardiansyah yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Palu” UIN Datokarama Palu tahun 2023. Penelitian peneliti menggunakan pendekatan kualitatif, sementara penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Riset ini tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru, pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, dan pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Hasil riset menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikansi baik antara pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan penelitian kualitatif. Menurut temuan studi, kepala madrasah di MAN 3 Pidie Jaya meningkatkan profesionalisme guru melalui penggunaan teknik kepemimpinan yang demokratis, program pelatihan, seminar, dan dorongan untuk meningkatkan standar pendidikan. Salah satu hambatan adalah tidak adanya keahlian di bidang teknologi informasi.

Bantuan kepala madrasah dan anggota staf dalam membuat program pelatihan dan seminar untuk meningkatkan standar pengajaran di madrasah merupakan aspek berikutnya yang berkontribusi. Serupa dengan penelitian yang dilakukan peneliti yang berfokus pada gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru serta faktor yang mendorong dan menghambat efektivitas pola perilaku kepemimpinan. Metodologi penelitian yang digunakan sama menggunakan pendekatan kualitatif.

H. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research) dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif terhadap penerapan Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. Penelitian kualitatif ialah metode penelitian yang memberikan data deskriptif dalam bentuk tulisan atau lisan dari subjek penelitian yang diamati. Menurut pendapat Bogdan dan Taylor (1992) yang dikutip oleh Andra, penelitian kualitatif adalah salah satu metode yang menghasilkan informasi deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dan juga perilaku dari subjek penelitian. Bantuan kepala madrasah dan anggota staf dalam membuat program pelatihan dan seminar untuk meningkatkan standar pengajaran di madrasah merupakan aspek berikutnya yang berkontribusi. Serupa dengan penelitian yang dilakukan peneliti yang berfokus pada gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru serta faktor yang mendorong dan menghambat efektivitas pola perilaku kepemimpinan. Metodologi penelitian yang digunakan sama menggunakan pendekatan kualitatif.

I. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penerapan Kombinasi Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat penting untuk membangkitkan, memotivasi dan mengelola satu lembaga. Sehingga perlu adanya sistem yang kepala madrasah terapkan. Dalam hal ini kepemimpinan kepala madrasah menerapkan kombinasi gaya kepemimpinan. Diantaranya yaitu menganut pendekatan kepemimpinan demokratis, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan situasional, dan kepemimpinan visioner. Pertama kepemimpinan demokratis,

dalam hal ini kepala madrasah bercirikan melibatkan aspirasi dari bawah (bottom-up) dalam pengambilan keputusan. Guru dan tenaga kependidikan diberikan ruang partisipasi oleh kepala madrasah. Pendekatan ini terlihat dari sistem kepemimpinan yang diterapkan seperti transparansi, akuntabilitas dan partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh kepala madrasah di MTs Ma'arif NU 1 Kedungbanteng menunjukkan pendekatan yang menekankan partisipasi aktif seluruh warga madrasah dalam pengambilan keputusan. Dalam sistem ini, kepala madrasah tidak hanya bertindak sebagai pemimpin yang memberi arahan, tetapi juga sebagai fasilitator yang memberikan ruang bagi guru, staf, dan tenaga kependidikan untuk berkontribusi dalam merancang program dan kebijakan madrasah. Hal ini dibuktikan dengan adanya dokumen rencana kerja tahunan. Karena dalam dokumen tersebut membahas tentang rencana kebijakan madrasah dalam satu tahun ajaran.

Secara operasional gaya kepemimpinan partisipatif, secara teori terdapat beberapa faktor termasuk otoritas, kemampuan untuk mengambil keputusan, dan etos kerja yang kuat. Menurut para ahli, gaya kepemimpinan partisipatif memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (1) pemimpin dapat komunikasi dua arah; (2) pemimpin secara aktif mendengarkan dan mengatasi masalah yang dihadapi bawahan; (3) pemimpin dapat mendorong bawahan untuk menggunakan kemampuan operasional; (4) pemimpin secara terbuka melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan; (5) pemimpin dapat mendorong bawahan untuk berpartisipasi; dan (6) tingkat kedewasaan bawahan berkisar antara sedang hingga tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan demokratis partisipatif ini menekankan kolaborasi antara kepala madrasah dan warga madrasah khususnya tenaga pendidik untuk mencapai tujuan bersama. Dalam penerapannya kepala madrasah selalu mengikutsertakan dewan guru dalam pengambilan keputusan, hal ini ditunjukkan dengan adanya rapat dewan guru secara rutin setiap bulan.

Pendekatan demokratis ini tercermin dalam beberapa strategi yang dilakukan, seperti musyawarah untuk pengambilan keputusan karena setiap program atau kebijakan baru dibahas melalui forum diskusi yang melibatkan seluruh pihak terkait. Proses ini tidak hanya membangun rasa memiliki di kalangan guru, tetapi juga memastikan kebijakan yang diambil relevan dengan kebutuhan madrasah. Kemudian untuk menjalankan program, kepala madrasah membentuk tim kerja yang melibatkan berbagai elemen madrasah, termasuk guru dan staff. Setiap anggota tim diberikan peran dan tanggung jawab yang jelas sesuai dengan bidangnya masing-masing. Selain itu, kepala madrasah secara rutin menginformasikan rencana kerja, anggaran, serta perkembangan program kepada seluruh warga madrasah. Transparansi ini menciptakan kepercayaan dan kolaborasi yang lebih baik.

Kedua kepemimpinan transformasional, dalam hal ini kepala madrasah berfokus pada memberi motivasi, pemberdayaan, dan pengembangan profesional guru. Pendekatan ini terlihat dalam strategi seperti memberikan pelatihan, supervisi yang membangun, in-house training yang berisi refleksi, dan penerapan sistem reward dan punishment untuk mendorong kinerja dan motivasi guru.

2. Mengadakan Pelatihan Guru Secara Internal

Pelatihan guru secara internal di MTs Ma'arif NU 1 Kedungbanteng merupakan salah satu strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Upaya ini bertujuan untuk

membekali para guru dengan wawasan, keterampilan, dan metode pembelajaran yang sesuai dengan perkembangan zaman, sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. Bentuk kegiatan pelatihan guru secara internal diantaranya yaitu, 1) In-House Training (IHT); 2) Capacity Building; 3) Supervisi; dan 4) Sosialisasi Program Madrasah Digital.

Pertama, In House Training sebuah kegiatan yang umumnya dilakukan secara rutin setiap awal tahun pelajaran atau dua kali dalam setahun yaitu awal semester satu dan awal semester dua. Tujuannya untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan guru tentang metode pembelajaran efektif dan membantu guru mengidentifikasi praktik terbaik dalam pengajaran. Secara teknis pelaksanaan kegiatan in house training ini wajib diikuti oleh semua guru dengan mengundang narasumber dari luar madrasah. Contohnya dalam kegiatan In House Training yang telah dilaksanakan pada 3 Februari 2024, dalam kegiatan itu membahas tentang pembelajaran berdiferensiasi, penyusunan KKTP dan P5PPRA yang dibawa oleh kelompok kerja pengawas madrasah kabupaten banyumas yakni Bapak H. Amin Yuhdi, M.Pd.I.

Kegiatan In House Training ini didokumentasikan dalam bentuk foto dan dokumen pelaporan pelaksanaan kegiatan. Sehingga implikasi dari adanya kegiatan pelatihan ini guru merasa lebih percaya diri dalam menyusun bahan ajar yang terstruktur. Selain itu IHT juga mendorong guru-guru untuk saling berkolaborasi dan berbagi strategi pembelajaran yang efektif dan guru mampu mengadopsi metode pembelajaran inovatif yang telah dibahas dalam kegiatan tersebut.

Kedua, Capacity Building ialah kegiatan yang dapat meningkatkan kapasitas seseorang, organisasi, atau sistem untuk mencapai tujuan. Kegiatan ini berupa workshop yang menggabungkan konsep pembelajaran dan aktivitas menyenangkan seperti outbound. Tujuannya tentu untuk menumbuhkan semangat kerja dan motivasi guru serta meningkatkan rasa kekeluargaan dan kerjasama antar guru. Kegiatan ini pernah dilaksanakan di sebuah rumah makan yang berlokasi di Baturaden yang berlangsung dari pukul 07.00 hingga 16.00 WIB. Implikasi dari diadakannya kegiatan ini tentu guru dapat meningkatkan rasa solidaritas dan kerja sama antarguru serta guru menjadi lebih termotivasi.

Ketiga, Supervisi, kegiatan ini umumnya dilaksanakan satu kali setiap semester. Tujuan dari adanya kegiatan supervisi ini untuk membantu memberikan arahan terkait metode pengajaran guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui umpan balik yang membangun. Namun sebelum dilaksanakan supervisi, kepala madrasah terlebih dahulu membuat jadwal pelaksanaan supervisi, membuat surat keputusan, mengadakan rapat pertemuan awal sebelum supervisi yang tujuannya untuk mensosialisasikan jadwal pelaksanaan supervisi. Setelah itu baru dilaksanakan kegiatan supervisi yang dilanjutkan dengan perekapan hasil dan penyampaian hasil supervisi di rapat. Secara teknis, kegiatan supervisi ini dilakukan oleh kepala madrasah bersama tim supervisi yang terdiri dari waka bidang kurikulum, waka bidang kesiswaan dan guru senior.

Kemudian hasil dari supervisi dapat dijadikan bahan refleksi bersama untuk meningkatkan kompetensi guru. Hasil dari kegiatan supervisi juga ditunjukkan dalam bentuk dokumen laporan pelaksanaan supervisi pembelajaran dan penilaian kinerja guru. Keempat, Sosialisasi Program Madrasah Digital. Kegiatan sosialisasi program madrasah digital yang saat ini dilakukan memiliki dua fokus utama yaitu yang pertama berkaitan dengan aplikasi dan web yang digunakan untuk mendukung administrasi pendidikan dan yang kedua berkaitan dengan pemanfaatan perangkat

teknologi seperti penggunaan PowerPoint dan LCD dalam pembelajaran. Salah satu bentuk sosialisasi yang rutin dilakukan yaitu sosialisasi penggunaan aplikasi Raport Digital Madrasah (RDM). Sosialisasi penggunaan aplikasi RDM ini dilaksanakan secara rutin setiap semester tepatnya menjelang penyusunan raport atau jika terdapat situasi yang urgent dapat dilakukan sosialisasi pada saat muncul fitur baru yang membutuhkan penjelasan.

3. Mengikutsertakan Guru Dalam Pelatihan Eksternal

Pelatihan guru secara eksternal merupakan salah satu bentuk strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Ma'arif NU 1 Kedungbanteng. Pelatihan ini dilakukan dengan melibatkan pihak eksternal seperti instansi pemerintah, Kementerian Agama, dan komunitas guru seperti MGMP untuk memberikan pembekalan kepada para guru agar lebih profesional dalam menjalankan tugasnya. Dalam hal ini kepala madrasah mengirim atau mengikutsertakan guru dalam kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang dilaksanakan setidaknya dua kali dalam satu tahun, baik di lingkup kabupaten maupun lingkup lembaga Ma'arif. Tujuan dari kegiatan ini yaitu untuk memberikan ruang bagi guru untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman, menyusun soal bersama, workshop, serta pembahasan terkait mata pelajaran. Guru-guru di MTs Ma'arif NU 1 Kedungbanteng secara rutin mengikuti MGMP. Partisipasi guru dalam kegiatan MGMP kurang lebih 90% dari jumlah seluruh guru, karena ada beberapa guru senior yang sudah purna atau pensiun namun masih mengajar di madrasah, sehingga keterlibatan pendidik dalam kegiatan tersebut tidak 100%. Kegiatan MGMP ini tentu memberikan manfaat bagi guru diantaranya yaitu, 1) membantu guru menyelaraskan bahan ajar dengan standar yang berlaku, dan 2) guru dapat berdiskusi dan mendapatkan solusi atas kendala dalam pengajaran. Hal ini ditunjukkan dengan adanya guru yang mengikuti MGMP untuk mata pelajaran Ilmu Pengetahuan Alam.

Selain mengikutsertakan guru dalam kegiatan MGMP, kepala madrasah juga mendukung guru-guru MTs Ma'arif NU 1 Kedungbanteng untuk mengikuti pelatihan yang diadakan oleh Kementerian Agama. Jenis pelatihan yang diadakan oleh Kementerian Agama diantaranya yaitu, pelatihan berbasis kurikulum terbaru, pelatihan digitalisasi pembelajaran, dan pengembangan kompetensi guru. Tujuan dari kepala madrasah mendorong guru-guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan tersebut tentu untuk meningkatkan pemahaman guru terhadap kebijakan pendidikan terbaru dan mendukung penguasaan teknologi untuk pembelajaran di era digital.

Kemudian kepala madrasah MTs Ma'arif NU 1 Kedungbanteng juga sangat mendukung seluruh guru untuk mengikuti rangkaian kegiatan Program Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB). Melalui program tersebut kepala madrasah sangat mendukung pengembangan karir guru, terutama yang memerlukan syarat kenaikan pangkat. Dalam kegiatan PKB ini tentu guru akan mendapatkan pelatihan terkait metode pembelajaran, pengembangan kurikulum atau penggunaan teknologi pembelajaran.

Implikasi dari adanya kegiatan MGMP bagi guru tentu sangat positif, dari segi peningkatan kompetensi mengajar guru dapat lebih memahami materi pembelajaran yang terintegrasi dengan kurikulum dan guru dapat menerapkan metode pembelajaran inovatif, termasuk penggunaan teknologi. Kemudian dari segi evaluasi kinerja, guru mampu mengevaluasi cara mengajar melalui masukan dari kegiatan MGMP. Lalu dari segi peningkatan profesionalisme guru, kegiatan MGMP ini memberikan pengaruh positif karena guru menjadi termotivasi untuk mengikuti

perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan dan adanya dorongan untuk menyusun sebuah karya ilmiah atau penelitian yang dapat diterapkan dalam pembelajaran (best practice).

4. Memaksimalkan Peran Kepala Madrasah sebagai Supervisor Dan Motivator

Memaksimalkan peran supervisor, sesuai dengan definisi supervisi yang dikutip dari sebuah buku karya Mulyasa, supervisi adalah proses yang didesain khusus untuk mendukung guru dan pengawas dalam memahami tanggung jawab mereka sehari-hari di madrasah sehingga dapat menggunakan keterampilan dan pengetahuan mereka untuk melayani orang tua dan siswa dengan lebih baik, serta berusaha membangun madrasah sebagai lingkungan belajar yang lebih produktif. Dalam hal ini ditunjukkan dengan seorang kepala madrasah melakukan supervisi kepada guru setiap semester.

Kepala madrasah dalam memaksimalkan perannya sebagai supervisor yaitu dengan memberikan arahan, bantuan dan dukungan tanpa mencari letak kesalahan daripada guru. Jadi kepala madrasah berfokus pada peningkatan profesionalisme guru lebih berkembang. sebagai seorang supervisor, kepala madrasah harus mematuhi konsep-konsep seperti interaksi konsultatif, kolegial dan Kepala madrasah dalam memaksimalkan perannya sebagai supervisor yaitu dengan memberikan arahan, bantuan dan dukungan tanpa mencari letak kesalahan daripada guru. Jadi kepala madrasah berfokus pada peningkatan profesionalisme guru lebih berkembang. sebagai seorang supervisor, kepala madrasah harus mematuhi konsep-konsep seperti interaksi konsultatif, kolegial dan non-hierarkis, harus secara demokratis, berpusat pada guru, dan didasarkan pada kebutuhan pendidik dan dukungan profesional.

Dalam penerapannya, berdasarkan pengamatan setiap guru yang baru hadir wajib mengisi daftar hadir harian yang memuat informasi jam kedatangan guru. Setelah itu kepala madrasah secara rutin setiap pagi mengecek kehadiran guru melalui buku pengendali harian atau daftar hadir harian. Hal ini ditunjukkan dengan adanya daftar hadir guru harian, daftar hadir manual setiap guru dan daftar hadir guru dan tenaga kependidikan.

Kemudian tidak berhenti disitu, kepala madrasah melanjutkan pengecekan tanggung jawab wali kelas untuk melakukan kegiatan pendampingan doa dan kegiatan pembiasaan pagi. Kegiatan pembiasaan pagi yang dilakukan oleh wali kelas yaitu memimpin siswa untuk membaca asmaul husna, doa belajar dan setoran hafalan. Setoran hafalan untuk setiap tingkatan berbeda-beda, Kelas 7 menghafal surah Yasin, kelas 8 menghafal surah Al-Waqi'ah dan kelas 9 menghafal surah Al-Mulk. Selain itu, kepala madrasah juga secara langsung menertibkan siswa yang belum masuk kelas untuk mengikuti kegiatan pembiasaan pagi. Kepala madrasah menegur siswa-siswi yang masih berkeliaran di luar kelas.

Kemudian kepala madrasah juga memaksimalkan peran motivator, menurut teori motivasi Abraham Maslow (teori kebutuhan) menyatakan ada lima tingkatan dalam kebutuhan manusia diantaranya: (1) kebutuhan fisiologis; (2) kebutuhan rasa aman; (3) kebutuhan akan rasa cinta dan memiliki; (4) kebutuhan akan penghargaan; dan (5) kebutuhan aktualisasi diri.¹⁰¹ Pada peran motivator yang dilakukan oleh kepala madrasah telah memenuhi poin keempat pada teori kebutuhan Maslow yaitu kebutuhan akan penghargaan, penghargaan bagi yang berprestasi, berkompentensi dan memberikan dukungan serta pengakuan.

Dalam memaksimalkan perannya sebagai motivator, kepala madrasah memberikan motivasi guna meningkatkan profesionalisme guru melalui berbagai cara diantaranya yaitu: (1) memberikan reward dan punishment yaitu memberikan penghargaan atau apresiasi bagi guru yang memiliki kinerja bagus dan memberikan hukuman bagi guru yang melanggar peraturan. Reward ini bisa dalam bentuk ucapan, tertulis (sertifikat penghargaan), dan dalam bentuk materi; (2) memperlakukan secara adil seluruh guru atau tenaga pendidikan; (3) mendukung dan mendorong seluruh guru untuk ikut serta dalam kegiatan pelatihan guna meningkatkan profesionalismenya; dan (4) memberikan bantuan pada sesi supervisi klinis.¹⁰² Pada strategi pemberian reward atau penghargaan bagi guru ditunjukkan dengan dokumen yang memuat data dan piagam atau sertifikat hasil pelatihan guru.

J. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terkait gaya kepemimpinan kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru di MTs Ma'arif NU 1 Kedungbanteng, peneliti mengumpulkan data dari berbagai sumber, menyajikan serta menganalisis hasil dari data tersebut. Peneliti memperoleh kesimpulan bahwa gaya yang diterapkan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Ma'arif NU 1 Kedungbanteng menunjukkan keberhasilan yang cukup signifikan melalui penerapan berbagai pendekatan dan dukungan internal maupun eksternal. Kepala madrasah menggunakan kombinasi beberapa gaya kepemimpinan, seperti kepemimpinan demokratis, transformasional, situasional, dan visioner. Kombinasi ini memberikan fleksibilitas dan inovasi dalam menghadapi tantangan yang beragam, termasuk resistensi terhadap perubahan, keterbatasan anggaran, dan perbedaan persepsi serta komitmen guru.

Kepala madrasah berhasil memadukan gaya kepemimpinan yang demokratis, transformasional, situasional, dan visioner. Gaya ini memungkinkan kepala madrasah untuk memberikan motivasi melalui sistem reward dan punishment, membuka ruang diskusi dalam rapat untuk aspirasi guru dan tenaga kependidikan, menyesuaikan pendekatan berdasarkan kondisi guru, sarana, dan kebutuhan madrasah, dan mendorong inovasi pembelajaran dengan visi yang jelas melalui sebuah program seperti digitalisasi madrasah dan pengembangan profesionalisme guru. Kemudian penerapan pelatihan guru baik secara internal maupun eksternal. Pelatihan Internal seperti, In House Training (IHT), Capacity Building, supervisi, dan sosialisasi program digital memberikan refleksi, kolaborasi, dan inovasi. Lalu untuk pelatihan eksternal seperti, MGMP, pelatihan berbasis teknologi, dan program pengembangan profesional yang diselenggarakan oleh Kemenag dan lembaga eksternal lainnya.

Keberhasilan kepala madrasah dalam penerapan gaya kepemimpinan tentu tidak lepas dari adanya faktor pendukung, seperti loyalitas yang tinggi dari sebagian besar guru, dukungan pihak eksternal dan kemampuan komunikasi kepala madrasah yang efektif. Meskipun dihadapkan pada hambatan seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan anggaran, dan perbedaan persepsi serta komitmen guru, kepala madrasah berhasil mengatasinya melalui strategi partisipatif, sosialisasi, dan motivasi yang berkesinambungan.

K. DAFTAR PUSTAKA

Agung, Iskandar, *Mengembangkan Profesionalitas Guru: Upaya Meningkatkan Kompetensi dan Profesionalisme Kinerja Guru*, 2 ed. (Jakarta: Bee Media Pustaka, 2014)

Amrulloh, Achmad Annam, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme

- Guru di MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto Barat” (IAIN Purwokerto, 2016)
- Asnah, Asnah, “Profil Guru Dalam Konteks Profesional,” Darul Ilmi: Jurnal Ilmu Kependidikan dan Keislaman, <https://doi.org/10.24952/di.v7i01.1801>
- Atiqoh, Anis Zohriah, dan Anis Fauzi, “Penerapan Model Kepemimpinan Situasional Menurut Hersey Dan Blandhard Pada Lembaga Pendidikan,” Journal on Education, <<https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.3276>> 6.1 (2019) (2023), 2523–29 Atmuji, Setyo, dan A Sukung, “Pengaruh Kecerdasan Sosial, Kompetensi Profesional Dan Perilaku Guru Dalam Mengajar Terhadap Efektivitas Pembelajaran Pada SMA Negeri di Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai,” Universitas Negeri Gorontalo, 2015
- Enget, Pengembangan Profesionalisme Untuk Meningkatkan Mutu Guru (Sleman: Deepublish publisher, 2022)
- Habibi, Muhammad Ilham, Muhammad Iqbal Aziz, Muhammad Syaifulloh AlAziz, dan Dwiki Wahyu Handrian, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru,” Jurnal Ilmu Agama Islam, 2.2 (2020) <<https://doi.org/10.36269/tlm.v2i2.205>>
- Junaris, Imam, Kepemimpinan Kepala Madrasah (Sebuah Paradigma) (Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2023)
- Komariah, Aan, dan Cipi Triatna, Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006)
- Lamatoro, Abdul Rahman, Jihan, dan Andi Ardiansyah, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru,” Jurnal Skripsi Fakultas Tarbiyah, 2023
- Masrul, Muhammad, Kepemimpinan Kepala Madrasah : Strategi Sukses dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam, ed. oleh Ira Atika Putri, 1 ed. (Malang: Penerbit Literasi Nusantara Abadi Grup, 2023)
- Muflihah, Muh Hizbul, Manajemen Kinerja Tenaga Pendidik: Relasi Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja (Purwokerto: Penerbit STAIN Press, 2014)
- Mukti, Nur, “Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah,” Jurnal Kependidikan, 6.1 (2018), 71–90 <<https://doi.org/10.24090/jk.v6i1.1697>>
- Mulyasa, Enco, Menjadi Kepala Sekolah Profesional (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018)
- Munjin, Pengembangan Madrasah Berbasis Modal Sosial (Purwokerto: Penerbit STAIN Press, 2017) Nasional, Departemen Pendidikan, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru (Jakarta: Depdiknas, 2007)
- Nasution, Abdul Fattah, Metode Penelitian Kualitatif, 1 ed. (Bandung: CV. Harfa Creative, 2023) Nurfuadi, Manajemen Kompetensi Guru Dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran (Purwokerto: Penerbit STAIN Press, 2019)
- Oktavia, Anita, Andi Warisno, dan Nur Hidayah, “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan,” Jurnal Mubtadiin, 7.2 (2021)
- Nasution, Abdul Fattah, Metode Penelitian Kualitatif, 1 ed. (Bandung: CV. Harfa Creative, 2023)

- Nurfuadi, Manajemen Kompetensi Guru Dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran (Purwokerto: Penerbit STAIN Press, 2019)
- Oktavia, Anita, Andi Warisno, dan Nur Hidayah, "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan," *Jurnal Mubtadiin*, 7.2 (2021)
- Prasetyo, Muhammad Anggung Manumanoso, "Pesantren Efektif: Studi Gaya Kepemimpinan Partisipatif," *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3.1 (2022), 1-12 <<https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i1.159>> Prasinta, Dian Jani, Jarkawi, dan Emanuel B.S Kase, *Strategi Kepemimpinan* (Yogyakarta: Sulus Pustaka, 2023)
- Prihartanta, Widayat, "Teori-Teori Motivasi Prestasi," *Jurnal Adabiya Universitas Islam Negeri Ar-raniry*, 1.83 (2015), 1-11 Rohmat, Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan : Konsep dan Aplikasi*, ed. oleh Munjin Munjin, 1 ed. (Purwokerto: STAIN Press, 2010)