

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Studi ini dimulai dari kebutuhan untuk meningkatkan profesionalisme guru di madrasah, yang merupakan pilar utama dalam meraih tujuan pendidikan Islam yang bermutu. Profesionalisme guru mencakup tidak hanya kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial, dan profesional, tetapi juga kemampuan beradaptasi dengan dinamika kurikulum, teknologi, dan kebutuhan peserta didik yang semakin beragam. Guru profesional diharapkan bisa menciptakan suasana belajar yang menginspirasi, inovatif, dan sesuai dengan tantangan zaman.

Akan tetapi, di lapangan, masih ada beragam tantangan yang menghalangi optimalisasi profesionalisme guru. Tantangan ini mencakup terbatasnya akses pada pelatihan dan pengembangan, rendahnya motivasi intrinsik guru, tingginya beban administrasi, serta kadang masih kurang optimalnya dukungan dari manajemen madrasah.

Di sinilah peran pemimpin madrasah menjadi sangat penting. Kepala madrasah, sebagai pemimpin dan pengelola pendidikan, memiliki peran utama dan fungsi (tupoksi) yang sangat penting dalam membina dan meningkatkan profesionalisme guru. Tugas kepala madrasah mencakup perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi, serta tindak lanjut program peningkatan guru. Keberhasilan kepala madrasah dalam melaksanakan tupoksinya dengan baik akan sangat berpengaruh pada tingkat peningkatan profesionalisme guru.

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya biasanya memusatkan perhatian pada profesionalisme guru dari perspektif internal guru atau pada pengaruh kebijakan pemerintah. Namun, masih sedikit penelitian yang secara khusus membahas secara mendalam bagaimana penerapan strategi tupoksi kepala madrasah dapat secara langsung dan sistematis mendukung peningkatan profesionalisme guru. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada pengisian kekosongan tersebut dengan mengeksplorasi strategi-strategi efektif yang diterapkan oleh kepala madrasah dalam melaksanakan tupoksinya guna mencapai

tujuan peningkatan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Berdasarkan undang-undang di Indonesia, tujuan umum kepala madrasah, baik secara tersirat maupun tersurat, selalu berkaitan dengan peningkatan kualitas pendidikan dan pencapaian tujuan pendidikan nasional, dengan ciri khas madrasah sebagai satuan pendidikan agama. Walaupun tidak terdapat satu pasal tertentu yang secara jelas menyebutkan "tujuan umum kepala madrasah", tujuan tersebut dapat diambil dari berbagai peraturan yang mengatur peran, fungsi, dan kompetensi kepala madrasah

Beberapa dasar hukum yang relevan meliputi:

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas): UU ini menetapkan sasaran pendidikan nasional, yaitu membina potensi peserta didik agar menjadi individu yang beriman dan taat kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak baik, sehat, berpengetahuan, terampil, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan, mempunyai tugas utama untuk merealisasikan tujuan ini dalam lingkungan madrasah, dengan penekanan pada nilai-nilai religius. Ketentuan-ketentuan yang mengatur pendidik dan tenaga kependidikan (termasuk kepala madrasah) menunjukkan bahwa mereka memiliki tanggung jawab untuk menciptakan "lingkungan pendidikan yang berarti, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, serta memiliki komitmen profesional dalam meningkatkan kualitas pendidikan.
2. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) dan perubahannya (PP Nomor 32 Tahun 2013 dan PP Nomor 13 Tahun 2015): SNP mengatur berbagai elemen dalam penyelenggaraan pendidikan, termasuk standar manajemen, standar untuk pendidik dan tenaga kependidikan, serta standar untuk proses. Kepala madrasah memiliki tanggung jawab untuk memastikan madrasah mencapai atau melebihi standar-standar ini dalam usaha meningkatkan kualitas. Secara khusus, kepala madrasah berperan

dalam pengelolaan sekolah/madrasah yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, serta tindak lanjut dari program-program madrasah. Hal ini berhubungan langsung dengan peningkatan mutu pendidikan dan pencapaian sasaran madrasah.

3. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah: Aturan ini menjelaskan keterampilan yang perlu dimiliki oleh seorang kepala madrasah, yaitu keterampilan kepribadian, manajemen, kewirausahaan, pengawasan, dan sosial. Setiap kompetensi ini bertujuan untuk mencapai sasaran umum dalam mengelola madrasah dengan cara yang efektif dan efisien demi meningkatkan kualitas pendidikan serta profesionalisme para guru dan tenaga kependidikan. Contohnya, kompetensi manajerial mencakup keterampilan dalam merancang perencanaan, mengembangkan organisasi, memimpin pengelolaan sumber daya, mengatur perubahan dan pengembangan madrasah menuju organisasi pembelajar yang efisien, serta menciptakan budaya dan suasana madrasah yang mendukung. Kompetensi supervisi secara langsung menekankan peran kepala madrasah dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengikuti supervisi akademik demi meningkatkan profesionalisme guru.
4. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah: Walaupun lebih rinci mengatur penempatan guru sebagai kepala sekolah, regulasi ini menekankan bahwa tanggung jawab kepala sekolah/madrasah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas utama manajerial, pengembangan wirausaha, dan pengawasan terhadap guru serta tenaga pendidikan. Tugas-tugas ini secara intrinsik bertujuan untuk memperbaiki kualitas satuan pendidikan yang dipimpinnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tujuan umum kepala madrasah menurut undang-undang dan peraturan yang berlaku adalah memimpin dan mengelola madrasah agar mampu

menyelenggarakan pendidikan yang bermutu sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan, mengembangkan potensi peserta didik secara holistik berlandaskan nilai-nilai Islam, serta meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan demi tercapainya tujuan pendidikan nasional. Seorang Kepala Madrasah memegang peran sentral sebagai top manajemen dalam sebuah madrasah. Ini berarti mereka adalah pemimpin tertinggi yang bertanggung jawab atas seluruh aspek operasional, pengembangan, dan pencapaian tujuan madrasah.

Berikut adalah beberapa alasan mengapa Kepala Madrasah dapat disebut sebagai top manajemen:

1. Penentu Visi dan Misi: Kepala Madrasah merumuskan, menyosialisasikan, dan memastikan implementasi visi, misi, dan tujuan jangka panjang madrasah. Ini adalah fondasi strategis yang memandu seluruh kegiatan.
2. Pengambil Keputusan Strategis: Mereka membuat keputusan-keputusan penting terkait kurikulum, kebijakan sekolah, alokasi anggaran, pengembangan sumber daya manusia (guru dan staf), serta pengembangan fasilitas.
3. Manajemen Sumber Daya: Kepala Madrasah memiliki tanggung jawab untuk mengelola dan memaksimalkan semua sumber daya yang ada di madrasah, termasuk SDM, keuangan, fasilitas, dan wa
4. Pengawasan dan Evaluasi: Mereka memastikan bahwa semua program dan kegiatan madrasah berjalan sesuai rencana dan tujuan. Kepala Madrasah melakukan pengawasan dan evaluasi secara berkala untuk mengidentifikasi area yang perlu perbaikan.
5. Pembangun Budaya Madrasah: Sebagai pemimpin, Kepala Madrasah memiliki pengaruh besar dalam membentuk budaya organisasi madrasah, termasuk nilai-nilai, etos kerja, dan iklim akademik.
6. Hubungan Eksternal: Kepala Madrasah juga berperan sebagai perwakilan madrasah dalam menjalin hubungan dengan komite

madrasah, orang tua siswa, dinas pendidikan, kementerian agama, masyarakat, dan pihak-pihak eksternal lainnya.

7. **Pengembang Profesionalisme Guru dan Staf:** Mereka memfasilitasi dan mendorong pengembangan profesional berkelanjutan bagi guru dan staf agar kualitas pembelajaran dan pelayanan madrasah semakin meningkat.
8. **Penyelesaian Masalah:** Dalam menghadapi berbagai tantangan dan masalah yang muncul di madrasah, Kepala Madrasah adalah pihak yang mengambil inisiatif untuk mencari solusi terbaik.

Dengan demikian, peran Kepala Madrasah jauh melampaui sekadar manajer operasional; mereka adalah pemimpin strategis yang mengarahkan dan menginspirasi seluruh elemen madrasah untuk mencapai keunggulan.

Manajerial Kepala Madrasah merujuk pada segala aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan (penggerakan), dan pengawasan yang dilakukan oleh seorang Kepala Madrasah untuk mencapai tujuan madrasah secara efektif dan efisien. Ini adalah inti dari peran Kepala Madrasah sebagai top manajemen atau pemimpin tertinggi.

Secara umum, fungsi manajerial Kepala Madrasah dapat dijelaskan melalui empat fungsi manajemen klasik (POAC):

1. **Perencanaan (Planning):**
 - a. **Menyusun Visi, Misi, dan Tujuan Madrasah:** Merumuskan arah jangka panjang madrasah, nilai-nilai yang dianut, dan sasaran yang ingin dicapai. Contoh: Menyusun rencana strategis (Renstra) madrasah untuk 5 tahun ke depan.
 - b. **Mengidentifikasi Kebutuhan dan Masalah:** Menganalisis kondisi madrasah saat ini (SWOT: Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) untuk menemukan area yang perlu perbaikan atau pengembangan. Contoh: Melakukan analisis kebutuhan guru akan pelatihan IT.
 - c. **Merancang Program dan Kegiatan:** Menyusun rencana kerja tahunan, program akademik, program kesiswaan, program pengembangan

sarana prasarana, dan anggaran. Contoh: Membuat program pengembangan kurikulum lokal atau program peningkatan mutu guru.

2. Pengorganisasian (Organizing):

- a. Membentuk Struktur Organisasi: Menetapkan hierarki, pembagian tugas, dan wewenang untuk setiap posisi di madrasah (misalnya, wakil kepala madrasah, kepala program keahlian, koordinator guru, dll.). Contoh: Menerbitkan Surat Keputusan (SK) pembagian tugas guru dan staf.
 - b. Mengalokasikan Sumber Daya: Mendistribusikan sumber daya seperti anggaran, sarana prasarana, dan tenaga pendidik/kependidikan sesuai dengan kebutuhan program. Contoh: Menetapkan jadwal pelajaran dan pembagian tugas mengajar guru.
 - c. Membangun Tim Kerja: Memastikan adanya kerja sama yang baik antar elemen madrasah untuk mencapai tujuan bersama. Contoh: Membentuk tim pengembangan kurikulum atau panitia kegiatan madrasah.
3. Pelaksanaan/Penggerakan (Actuating/Directing):
- a. Memimpin dan Memotivasi: Memberikan arahan, bimbingan, dan inspirasi kepada guru, staf, dan siswa. Membangun iklim kerja yang positif dan kondusif. Contoh: Mengadakan rapat rutin dengan guru untuk evaluasi dan pemberian motivasi, serta memberikan penghargaan kepada guru/siswa berprestasi.
 - b. Mengambil Keputusan: Membuat keputusan strategis maupun operasional secara cepat dan tepat berdasarkan informasi yang relevan. Contoh: Menentukan kebijakan terkait sistem evaluasi pembelajaran atau penanganan masalah siswa.
 - c. Mengkomunikasikan: Memastikan informasi mengalir dengan baik di seluruh jajaran madrasah, baik dari atas ke bawah maupun sebaliknya. Contoh: Mengadakan pertemuan terbuka dengan orang tua siswa atau melibatkan komite madrasah dalam pengambilan keputusan penting.
 - d. Mengelola Perubahan: Mampu mengelola perubahan dan

pengembangan madrasah menuju organisasi pembelajaran yang efektif. Contoh: Mengadopsi teknologi baru dalam pembelajaran atau menerapkan metode pengajaran inovatif.

4. Pengawasan (Controlling):
 - a. Menetapkan Standar Kinerja: Menentukan indikator keberhasilan untuk setiap program atau kegiatan. Contoh: Menetapkan target kelulusan siswa atau standar kompetensi guru.
 - b. Melakukan Monitoring dan Evaluasi: Memantau kemajuan pelaksanaan program dan kegiatan, serta mengevaluasi hasilnya. Contoh: Melakukan supervisi akademik terhadap guru di kelas, mengevaluasi hasil ujian siswa, atau meninjau laporan keuangan madrasah.
 - c. Mengidentifikasi Penyimpangan dan Melakukan Koreksi: Jika ditemukan ketidaksesuaian antara rencana dan realisasi, Kepala Madrasah harus mengambil tindakan korektif. Contoh: Memberikan pembinaan khusus kepada guru yang kinerjanya menurun atau merevisi program yang tidak efektif.
 - d. Memberikan Umpan Balik: Memberikan masukan konstruktif kepada guru dan staf untuk pengembangan profesional mereka. Contoh: Memberikan umpan balik setelah supervisi pembelajaran atau diskusi kinerja.

Untuk menjalankan fungsi-fungsi manajerial ini dengan baik, seorang Kepala Madrasah perlu memiliki kompetensi manajerial yang kuat, meliputi:

1. Visi dan Strategi: Kemampuan berpikir jangka panjang dan merumuskan strategi untuk mencapai visi madrasah.
2. Pengambilan Keputusan: Kemampuan menganalisis masalah, mempertimbangkan berbagai opsi, dan mengambil keputusan yang tepat.
3. Pengelolaan Sumber Daya: Kemampuan mengelola sumber daya manusia, keuangan, dan sarana prasarana secara efektif dan efisien.
4. Kepemimpinan: Kemampuan memimpin, memotivasi, dan

mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan.

5. Komunikasi: Kemampuan berkomunikasi secara lisan dan tulisan dengan jelas, efektif, dan persuasif.
6. Manajemen Konflik: Kemampuan menangani dan menyelesaikan konflik yang mungkin timbul di lingkungan madrasah.
7. Inovasi dan Perubahan: Kemampuan beradaptasi dengan perubahan dan mendorong inovasi untuk meningkatkan mutu madrasah.

Kepala madrasah memiliki tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang diatur secara jelas dalam berbagai regulasi, seperti Peraturan Menteri Agama dan peraturan terkait lainnya. Tugas pokok dan fungsi tersebut mencakup peran kepala madrasah sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator. Namun, dalam kenyataannya, implementasi tupoksi kepala madrasah sering kali tidak berjalan optimal karena berbagai kendala, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Hal ini berdampak pada kurang maksimalnya upaya pembinaan guru, lemahnya supervisi akademik, serta terbatasnya ruang partisipasi guru dalam pengambilan keputusan dan pengembangan profesional.

Beberapa ayat Al-Qur'an yang dapat menjadi inspirasi dan landasan moral bagi peran manajerial kepala Madrasah:

1. Amanah dan Tanggung Jawab Kepemimpinan:

Allah berfirman dalam QS. An-Nisa (4) ayat 58

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ٥٨

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.” (QS. An-Nisa (4) ayat 58)

Ayat ini menekankan pentingnya menunaikan amanah. Kepala madrasah memegang amanah besar dalam mengelola pendidikan,

guru, siswa, dan aset madrasah. Ini mencakup tanggung jawab untuk berlaku adil dalam segala keputusan

2. Musyawarah (Syura) dalam Pengambilan Keputusan:

Allah berfirman dalam QS. Ali 'Imran (3) ayat 159

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: “Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal”. (QS. Ali 'Imran (3) ayat 159)

Kepala madrasah sebagai pimpinan seni perlu melibatkan staf, guru, dan juga komite madrasah dalam diskusi untuk membuat keputusan penting, menciptakan rasa kepemilikan, serta meningkatkan mutu keputusan.

3. Tentang Pentingnya Ilmu dan Pendidikan:

Allah berfirman dalam QS. Al-Mujadalah (58) ayat 11

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

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, “Berdirilah,” (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan”. (QS. Al-Mujadalah (58) ayat 11)

Ayat tersebut menunjukkan bahwa ilmu pengetahuan memiliki kedudukan yang sangat tinggi dalam Islam. Oleh karena itu, madrasah

sebagai lembaga pendidikan Islam memiliki tanggung jawab besar untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang mampu melahirkan guru-guru profesional yang terus meningkatkan kompetensi dan kualitas dirinya secara berkelanjutan.¹

Meskipun berbagai kebijakan peningkatan mutu guru telah dilaksanakan pemerintah, kondisi profesionalisme guru madrasah masih menghadapi berbagai tantangan. Hasil penelitian Ofi Rofiatul Janah (2024) menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik guru madrasah masih berada pada angka rata-rata 48,94, sedangkan kompetensi profesional berada pada angka 53,02. Angka tersebut masih berada di bawah standar kompetensi ideal yang diharapkan dalam sistem pendidikan nasional. Kondisi ini menunjukkan bahwa kualitas profesionalisme guru madrasah masih memerlukan penguatan yang serius melalui berbagai strategi pembinaan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.²

4. Tentang Kebaikan dan Keutamaan:

Allah berfirman dalam QS. An-Nahl (16) ayat 90

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ
وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

"Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran." (QS. An-Nahl (16) ayat 90)

Kepala madrasah harus menjadi teladan dalam berbuat kebajikan dan keadilan dalam seluruh aspek pengelolaan madrasah, termasuk dalam hubungan antarpersonal.

Keberadaan seorang pemimpin akan menghasilkan keteraturan

¹ Kementerian Agama RI, *Tafsir Al-Qur'an Tematik Pendidikan* (Jakarta: Kementerian Agama RI, 2024), hlm. 113–115.

² Ofi Rofiatul Janah, "Analisis Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Kabupaten Bandung," *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 12, No. 1, 2024, hlm. 67–69.

dan penyelarasan dalam setiap kegiatan. Tanpa adanya seorang pemimpin, sebuah kelompok cenderung rentan terpisah, kehilangan arah, dan kesulitan untuk meraih tujuan bersama. Dalam konteks madrasah, Kepala Madrasah memiliki tugas untuk mengatur semua elemen madrasah supaya sasaran pendidikan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ وَأَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا مَرْفُوعًا: إِذَا خَرَجَ ثَلَاثَةٌ فِي سَفَرٍ فَلْيُؤَمِّرُوا أَحَدَهُمْ.

Dari Abu Sa'id dan Abu Hurairah RA secara marfū', "Jika ada tiga orang keluar untuk bepergian, hendaknya mereka mengangkat seorang dari mereka sebagai pemimpin." (HR. Abu Dawud).

Hadis tersebut menunjukkan bahwa keberadaan pemimpin merupakan kebutuhan fundamental dalam setiap organisasi, termasuk lembaga pendidikan Islam. Kepala madrasah memiliki peran vital sebagai pengarah, pengelola, dan pengendali seluruh aktivitas pendidikan di madrasah.³

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan profesionalisme guru. Penelitian yang dilakukan di lingkungan Madrasah Aliyah Kabupaten Kabupaten Bandung menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memberikan kontribusi sebesar 16,9% terhadap peningkatan profesionalisme guru. Pengaruh tersebut akan semakin besar apabila didukung oleh motivasi dan self-efficacy guru yang tinggi.⁴

MAN 1 Kabupaten Bandung dan MAN 2 Kabupaten Bandung, sebagai madrasah aliyah negeri yang berada di bawah Kementerian Agama, merupakan lembaga pendidikan yang memiliki potensi besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam. Kedua madrasah ini mempunyai tenaga pendidik yang terampil, fasilitas yang memadai, dan dukungan dari berbagai pihak

Dalam kerangka teoritis, peningkatan profesionalisme guru tidak dapat

³ Abu Dawud, *Sunan Abu Dawud*, Kitab Al-Jihad, Hadis tentang Kepemimpinan.

⁴ Asep Saepudin, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja, dan Self-Efficacy terhadap Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Bandung," *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, Vol. 5, No. 2 (2023), hlm. 115–128.

dilepaskan dari konsep kepemimpinan pendidikan. Kepala madrasah yang efektif ditandai oleh kemampuannya dalam menciptakan visi bersama, membangun budaya kolaboratif, melakukan supervisi akademik secara terarah, dan memberdayakan guru dalam berbagai program peningkatan kompetensi. Kepala madrasah juga dituntut untuk mampu membaca dinamika perubahan pendidikan, serta menjawab tantangan globalisasi dengan mendorong guru untuk terus belajar dan berinovasi. Oleh karena itu, strategi kepala madrasah dalam mengimplementasikan tugas pokok dan fungsinya menjadi faktor penentu dalam menciptakan lingkungan belajar yang produktif dan profesional.

Berdasarkan hal tersebut, sangat penting untuk melakukan penelitian yang mendalam mengenai bagaimana strategi kepala madrasah dalam melaksanakan tupoksi untuk meningkatkan profesionalisme guru di madrasah. Studi ini akan menggambarkan tidak hanya praktik nyata yang ada di lapangan, tetapi juga memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis dalam pengembangan model kepemimpinan kepala madrasah yang efektif. Oleh karena itu, temuan dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan bagi para pembuat kebijakan, pengelola madrasah, dan para pengajar dalam merancang langkah-langkah strategis yang berfokus pada peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini akan menggali secara mendalam pengalaman, pandangan, dan strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah di MAN 1 dan MAN 2 Kabupaten Bandung dalam menjalankan peran mereka. Fokus penelitian diarahkan pada bagaimana kepala madrasah mengorganisasi peran sebagai pemimpin pembelajaran, membina dan mengembangkan guru, serta menciptakan iklim kerja yang mendukung profesionalisme. Selain itu, penelitian ini juga akan menggambarkan hambatan yang dihadapi serta solusi yang diambil untuk mengatasi berbagai kendala tersebut.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang utuh mengenai implementasi strategi peningkatan profesionalisme guru melalui pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kepala madrasah. Kajian ini juga diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu kependidikan Islam dan

memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan kepemimpinan madrasah yang efektif dan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah penelitiannya sebagai berikut:

1. Bagaimana kebijakan implementasi tugas pokok dan fungsi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MAN 1 dan MAN 2 Kabupaten Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana implementasi tugas pokok dan fungsi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MAN 1 dan MAN 2 Kabupaten Kabupaten Bandung?
3. Bagaimana evaluasi implementasi tugas pokok dan fungsi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MAN 1 dan MAN 2 Kabupaten Kabupaten Bandung?
4. Apa saja faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi tugas pokok dan fungsi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MAN 1 dan MAN 2 Kabupaten Kabupaten Bandung?
5. Bagaimana dampak implementasi tugas pokok dan fungsi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MAN 1 dan MAN 2 Kabupaten Kabupaten Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Kebijakan implementasi tugas pokok dan fungsi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MAN 1 dan MAN 2 Kabupaten Kabupaten Bandung
2. Implementasi tugas pokok dan fungsi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MAN 1 dan MAN 2 Kabupaten Kabupaten Bandung

3. Evaluasi implementasi tugas pokok dan fungsi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MAN 1 dan MAN 2 Kabupaten Kabupaten Bandung
4. Faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi tugas pokok dan fungsi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MAN 1 dan MAN 2 Kabupaten Kabupaten Bandung
5. Dampak implementasi tugas pokok dan fungsi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MAN 1 dan MAN 2 Kabupaten Kabupaten Bandung

D. Manfaat/Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Pengembangan Ilmu Manajemen Pendidikan Islam: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya mengenai kepemimpinan instruksional di lingkungan madrasah.
 - b. Pengayaan Referensi Kepemimpinan: Menjadi referensi ilmiah dalam memperkaya kajian mengenai efektivitas fungsi EMASLIM (Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, Motivator) Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru.
 - c. Sintesis Model Strategi: Menghasilkan konsep atau model baru mengenai strategi peningkatan profesionalisme guru yang berbasis pada optimalisasi tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang dapat diuji lebih lanjut oleh peneliti mendatang.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Kepala Madrasah (MAN 1 dan MAN 2 Kabupaten Bandung): Sebagai bahan evaluasi dan refleksi diri dalam menjalankan tupoksinya. Hasil penelitian ini dapat menjadi panduan strategis dalam

menentukan skala prioritas pembinaan guru berdasarkan pemetaan kondisi internal dan eksternal yang ditemukan.

- b. Bagi Guru Madrasah: Memberikan pemahaman dan motivasi mengenai standar profesionalisme yang diharapkan, serta menciptakan kesadaran akan pentingnya kolaborasi dengan kepala madrasah dalam program supervisi dan pengembangan diri.
- c. Bagi Kantor Wilayah Kementerian Agama: Sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan terkait peningkatan mutu SDM di madrasah, serta menjadi dasar dalam menyusun program pelatihan kepemimpinan bagi kepala madrasah yang lebih aplikatif.
- d. Bagi Komite Madrasah dan Masyarakat: Memberikan gambaran mengenai upaya sistematis yang dilakukan madrasah dalam menjamin kualitas pendidikan melalui profesionalisme tenaga pendidiknya, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan dan partisipasi publik.
- e. Bagi Peneliti Lain: Menjadi data awal atau referensi pembanding bagi peneliti yang ingin mendalami isu profesionalisme guru, kepemimpinan madrasah, atau manajemen strategis pendidikan di konteks yang berbeda.

E. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Penelitian ini berada dalam kajian Manajemen Pendidikan Islam, khususnya pada bidang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui implementasi tugas pokok dan fungsi (tupoksi) kepala madrasah. Fokus utama penelitian diarahkan pada strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam mengelola, membina, mengawasi, dan mengevaluasi guru agar tercipta peningkatan profesionalisme secara berkelanjutan di lingkungan madrasah aliyah negeri.⁵

Adapun ruang lingkup penelitian ini meliputi beberapa aspek berikut:

1. Kebijakan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme

⁵ Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah* (Yogyakarta: Kaukaba, 2023), 97–115.

Guru.⁶

Penelitian ini mengkaji kebijakan strategis yang dirumuskan oleh kepala madrasah dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru, baik melalui perencanaan program, pengembangan budaya kerja profesional, penguatan visi dan misi madrasah, maupun kebijakan supervisi akademik dan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB).

2. Implementasi Strategi Peningkatan Profesionalisme Guru⁷

Penelitian ini menelaah implementasi strategi kepala madrasah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi kepemimpinannya yang meliputi aspek manajerial, supervisi akademik, kewirausahaan, kepemimpinan sosial, dan spiritual dalam mendukung peningkatan kompetensi guru.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat

Penelitian ini mencakup identifikasi faktor-faktor internal maupun eksternal yang memengaruhi keberhasilan implementasi strategi peningkatan profesionalisme guru, seperti dukungan sarana prasarana, budaya organisasi, motivasi guru, kebijakan pemerintah, dan hambatan administratif.

4. Evaluasi Strategi Peningkatan Profesionalisme Guru

Penelitian ini mengkaji proses evaluasi yang dilakukan kepala madrasah terhadap efektivitas strategi peningkatan profesionalisme guru, baik melalui monitoring, supervisi, refleksi program, maupun tindak lanjut pengembangan guru.

5. Dampak Implementasi Tupoksi Kepala Madrasah terhadap Profesionalisme Guru

Penelitian ini menganalisis dampak implementasi tupoksi kepala madrasah terhadap peningkatan kompetensi pedagogik, profesional,

⁶ Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah* (Jakarta: Kemendikbud, 2018)

⁷ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2022), 52–71

sosial, dan kepribadian guru, serta dampaknya terhadap kedisiplinan kerja, kualitas pembelajaran, dan prestasi peserta didik.

6. Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian dilaksanakan di MAN 1 Kabupaten Bandung dan MAN 2 Kabupaten Bandung sebagai madrasah aliyah negeri yang menjadi objek penelitian. Subjek penelitian meliputi kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru, serta pihak terkait yang terlibat dalam implementasi strategi peningkatan profesionalisme guru.

7. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus deskriptif untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui implementasi tupoksi secara kontekstual dan naturalistik

Agar penelitian lebih terarah, fokus, dan tidak meluas ke berbagai aspek di luar tujuan penelitian, maka penelitian ini dibatasi pada hal-hal berikut:

1. Penelitian ini hanya membahas strategi peningkatan profesionalisme guru yang dilakukan melalui implementasi tugas pokok dan fungsi kepala madrasah, dan tidak membahas secara mendalam kebijakan pendidikan nasional secara umum.
2. Profesionalisme guru dalam penelitian ini dibatasi pada empat kompetensi utama guru, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian sesuai dengan standar kompetensi guru yang berlaku.
3. Penelitian ini hanya meneliti implementasi tupoksi kepala madrasah dalam konteks fungsi kepemimpinan pendidikan, meliputi fungsi manajerial, supervisi akademik, kewirausahaan, kepemimpinan sosial, dan spiritual.
4. Penelitian ini tidak membahas secara khusus aspek kesejahteraan guru, sistem penggajian, sertifikasi guru, maupun kebijakan birokrasi pendidikan secara administratif di luar kaitannya dengan

profesionalisme guru.

5. Lokasi penelitian dibatasi hanya pada MAN 1 Kabupaten Bandung dan MAN 2 Kabupaten Bandung sehingga hasil penelitian tidak dimaksudkan untuk digeneralisasikan pada seluruh madrasah di Indonesia, melainkan bersifat kontekstual sesuai kondisi kedua madrasah tersebut.
6. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sehingga hasil penelitian lebih menekankan pada pemaknaan, proses, pengalaman, dan interpretasi terhadap implementasi strategi kepala madrasah dibandingkan pengukuran statistik kuantitatif.
7. Penelitian ini dibatasi pada periode pelaksanaan penelitian yang berlangsung selama proses pengumpulan data di lapangan, sehingga perubahan kebijakan atau dinamika madrasah setelah penelitian selesai tidak termasuk dalam cakupan penelitian.
8. Penelitian ini tidak membahas secara mendalam capaian akademik siswa dalam bentuk analisis statistik hasil belajar, melainkan hanya meninjau dampaknya secara umum sebagai bagian dari implikasi profesionalisme guru terhadap kualitas pembelajaran.

F. Kerangka Berpikir/Pemikiran

Penelitian ini dibangun di atas premis bahwa profesionalisme guru di madrasah bersifat dinamis dan sangat bergantung pada kualitas intervensi kepemimpinan instruksional Kepala Madrasah. Alur pemikiran dalam disertasi ini diawali dengan analisis terhadap input strategis, yaitu pemetaan kondisi internal dan eksternal madrasah. Secara internal, profesionalisme dipengaruhi oleh motivasi intrinsik guru dan ketersediaan sarana pendukung, sementara secara eksternal, kebijakan transformasi digital Kementerian Agama dan tuntutan masyarakat global menjadi determinan utama.⁸

Pada tahap proses, penelitian ini membedah implementasi strategi yang bertumpu pada Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) Kepala Madrasah. Sebagai

⁸ M. Fathurrochman et al., "The Strategy of Islamic School Headmaster in Improving the Quality of Education," *Journal of Physics: Conference Series* 1899, no. 1 (2021): hlm. 5.

manajer, Kepala Madrasah mengorkestrasi sumber daya melalui perencanaan pengembangan profesi yang sistematis. Sebagai supervisor, ia melakukan pendampingan pedagogik yang bersifat klinis dan reflektif untuk memperbaiki kualitas pembelajaran secara langsung di kelas.⁹ Melalui optimalisasi pilar-pilar Tupoksi ini, diharapkan muncul *output* berupa peningkatan kompetensi guru secara komprehensif yang mencakup dimensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial.

Selanjutnya, kerangka berpikir ini menekankan pada pentingnya analisis dampak untuk melihat sejauh mana strategi yang diterapkan mampu mengubah budaya kerja guru. Alur ini ditutup dengan tahap evaluasi dan sintesis model, di mana efektivitas strategi diuji untuk menghasilkan sebuah model strategi baru yang orisinal. Model ini diharapkan menjadi solusi atas kesenjangan antara tuntutan regulasi profesionalisme dengan realitas kompetensi guru di lapangan, sehingga tercipta ekosistem pendidikan madrasah yang unggul dan berkelanjutan.¹⁰

Profesionalisme guru mencakup kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang mumpuni untuk merancang serta melaksanakan pembelajaran efektif. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat guru-guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) yang belum mencapai tingkat profesionalisme yang diharapkan, terutama dalam aspek inovasi dan literasi teknologi. Supervisi akademik hadir sebagai upaya strategis melalui pembinaan sistematis yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalnya melalui bimbingan dan evaluasi berkelanjutan.¹¹

Peningkatan kualitas pendidikan sangat bergantung pada mutu tenaga pendidik, di mana dalam konteks madrasah, profesionalisme menjadi faktor penentu dalam menciptakan pembelajaran yang efektif dan berkarakter. Kepala

⁹ Carl D. Glickman, Stephen P. Gordon, dan Jovita M. Ross-Gordon, *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach*, ed. ke-11 (Pearson, 2024), hlm. 156.

¹⁰ Kenneth Leithwood dan Doris Jantzi, "Linking Leadership to Student Learning: The Role of Teacher Professionalism," *Educational Administration Quarterly* 58, no. 3 (2022): hlm. 415.

¹¹ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hal. 155.

madrasah sebagai pemimpin pendidikan memegang peran kunci sebagai pendidik, pengelola, administrator, pengawas, pemimpin, inovator, dan motivator (EMASLIM).¹² Implementasi strategi ini, yang mencakup pemberdayaan hingga penciptaan iklim kerja kondusif di MAN 1 dan MAN 2 Kabupaten Bandung, pada akhirnya akan diuji oleh berbagai faktor pendukung dan penghambat guna merumuskan formulasi peningkatan mutu guru yang ajek.

Berdasarkan penjelasan di atas, kerangka berpikir penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

Grand Theory dalam penelitian ini adalah Teori Manajemen Pendidikan dan Kepemimpinan Pendidikan yang menjelaskan peran kepala madrasah sebagai pemimpin strategis dalam mengelola seluruh sumber daya pendidikan secara efektif dan efisien. Teori ini menekankan fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan (POAC) serta peran kepala madrasah sebagai EMASLIM (Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, dan Motivator). Melalui teori ini, penelitian

¹² Kementerian Agama RI, Peraturan Menteri Agama Nomor 58 Tahun 2017 tentang Kepala Madrasah (Jakarta: Kemenag, 2017)

menganalisis bagaimana kepala madrasah merumuskan kebijakan, melaksanakan program, dan mengevaluasi kegiatan untuk meningkatkan profesionalitas guru dan mutu pendidikan.

Middle Theory dalam penelitian ini menggunakan Teori Kepemimpinan Instruksional (Instructional Leadership) dan Teori Supervisi Akademik. Teori Kepemimpinan Instruksional menjelaskan peran kepala madrasah sebagai pemimpin pembelajaran yang berfokus pada peningkatan kualitas proses belajar mengajar melalui pembinaan dan pengembangan kompetensi guru. Sementara itu, Teori Supervisi Akademik menekankan pentingnya pembinaan guru secara sistematis melalui observasi, monitoring, refleksi, evaluasi, dan tindak lanjut yang berkelanjutan. Kedua teori ini digunakan untuk menjelaskan proses kebijakan, implementasi, dan evaluasi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru.

Applied Theory dalam penelitian ini adalah Teori Profesionalitas Guru dan Continuous Professional Development (CPD) atau Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB). Teori ini menjelaskan bahwa profesionalitas guru dibangun melalui pengembangan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian secara berkelanjutan melalui pelatihan, supervisi, kolaborasi profesional, dan inovasi pembelajaran. Teori ini digunakan untuk menganalisis dampak implementasi tugas pokok dan fungsi kepala madrasah terhadap peningkatan kompetensi guru, kedisiplinan kerja, hubungan sosial, serta prestasi siswa sebagai indikator keberhasilan peningkatan mutu pendidikan.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Disertasi yang ditulis oleh Ahmad Fauzi dengan judul "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Negeri Jawa Barat" pada Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Gunung Djati Bandung tahun 2021, memfokuskan isi pokok kajiannya pada implementasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah melalui pembinaan guru, supervisi akademik, pengembangan budaya kerja, dan peningkatan kompetensi profesional guru menggunakan metode studi multisitus kualitatif. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala

madrasah yang menerapkan pola partisipatif dan transformasional terbukti secara signifikan mampu menciptakan budaya kerja kolaboratif, meningkatkan motivasi kerja guru, serta mendorong pengembangan kompetensi pedagogik dan profesional pendidik secara berkelanjutan.

Disertasi yang ditulis oleh Nurhayati dengan judul "Supervisi Akademik Kepala Madrasah dan Pengaruhnya terhadap Kompetensi Profesional Guru Madrasah Aliyah" pada Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta tahun 2020, mengkaji pokok permasalahan mengenai proses pelaksanaan supervisi akademik, pola pembinaan guru, dan strategi evaluasi pembelajaran yang dijalankan oleh kepala madrasah melalui pendekatan kualitatif deskriptif. Temuan utama dari penelitian ini menegaskan bahwa pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan secara sistematis, terencana, dan menggunakan pendekatan humanistik-kolaboratif berkontribusi besar dalam meningkatkan kesiapan guru menyusun perangkat pembelajaran, kemampuan mengelola kelas, serta efektivitas pelaksanaan evaluasi pembelajaran.

Disertasi yang ditulis oleh Siti Rahmah dengan judul "Manajemen Kepala Madrasah dalam Pengembangan Profesionalisme Guru Berbasis Budaya Organisasi Islami" pada Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2022, membahas isi pokok kajian mengenai strategi kepala madrasah dalam membangun nilai-nilai spiritual, etos kerja Islami, kedisiplinan, dan profesionalisme guru di lingkungan madrasah aliyah berbasis kualitatif studi kasus. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi Islami yang diinternalisasikan oleh kepala madrasah secara konsisten mampu meningkatkan loyalitas, motivasi intrinsik, serta profesionalisme guru secara akademik maupun moral-spiritual.

Disertasi yang ditulis oleh Muhammad Ridwan dengan judul "Implementasi Fungsi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri" pada Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar tahun 2019, memfokuskan kajian pada pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen klasik (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan) oleh kepala madrasah dalam mengelola sumber daya pendidikan

untuk mendukung peningkatan mutu guru. Hasil penelitian kualitatif ini menunjukkan bahwa implementasi fungsi manajerial kepala madrasah yang efektif dan terstruktur berdampak positif pada peningkatan disiplin kerja, kualitas pembelajaran, dan kinerja profesional guru di madrasah aliyah.

Disertasi yang ditulis oleh Dewi Kartika Sari dengan judul "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru pada Era Transformasi Digital" pada Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2023, mengkaji pokok permasalahan mengenai strategi adaptasi teknologi pendidikan, pelatihan digital guru, serta pengembangan inovasi pembelajaran berbasis ICT oleh kepala madrasah sebagai agen perubahan dalam menghadapi tantangan abad ke-21. Hasil penelitian kualitatif ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah yang adaptif terhadap perkembangan teknologi mampu meningkatkan kompetensi digital dan profesionalisme guru secara signifikan, serta berhasil menciptakan budaya belajar yang modern, kreatif, dan responsif.

Berdasarkan hasil analisis terhadap kelima penelitian terdahulu, terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan mengenai Kebijakan Implementasi Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di MAN 1 dan MAN 2 Kabupaten Bandung. Dari aspek persamaan, seluruh penelitian memiliki kesamaan pendekatan metodologis, yaitu menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif untuk mengkaji fenomena kepemimpinan dan profesionalisme guru secara mendalam. Selain itu, objek penelitian berada pada jenjang pendidikan yang setara, yakni Madrasah Aliyah Negeri (MAN), sehingga memiliki karakteristik kelembagaan yang relatif serupa. Kesamaan lainnya terletak pada tema utama penelitian yang menempatkan kepala madrasah sebagai aktor strategis dalam meningkatkan profesionalitas dan kompetensi guru melalui berbagai fungsi kepemimpinan dan manajerial.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki sejumlah perbedaan yang sekaligus menjadi unsur kebaruan (novelty). Kebaruan utama penelitian ini terletak pada perumusan model konseptual baru yang disebut Resilient

Professionalism, yaitu model profesionalitas guru yang menekankan kemampuan adaptasi, ketahanan, dan keberlanjutan pengembangan kompetensi guru melalui sinergi antara kepemimpinan spiritual-manajerial kepala madrasah dan efikasi kolektif guru. Model ini belum ditemukan dalam penelitian-penelitian sebelumnya yang umumnya hanya berfokus pada satu dimensi kepemimpinan tertentu. Selain itu, penelitian ini mengkaji implementasi tugas pokok dan fungsi kepala madrasah secara lebih komprehensif, mencakup aspek manajerial, supervisi, kewirausahaan, sosial, dan spiritual, sedangkan penelitian terdahulu cenderung mengkaji aspek tertentu secara parsial, seperti kepemimpinan transformasional, supervisi akademik, budaya Islami, manajemen pendidikan, atau transformasi digital. Perbedaan lainnya terletak pada konteks penelitian yang dilakukan di MAN 1 dan MAN 2 Kabupaten Bandung pada tahun 2026. Konteks tersebut memiliki karakteristik geografis, sosial, administratif, dan budaya organisasi yang khas sehingga memberikan perspektif baru dalam memahami implementasi tugas pokok dan fungsi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkuat temuan-temuan sebelumnya, tetapi juga menawarkan pengembangan konseptual baru yang berkontribusi terhadap kajian kepemimpinan pendidikan Islam dan pengembangan profesionalitas guru di madrasah.