

Peran Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru Di MA Darul Falah Cukir Jombang

Nurul Indana^{*1}, Al Qutbi Amin^{*2}

¹ STIT Al Urwatul Wutsqo Jombang

² STIT Al Urwatul Wutsqo Jombang

e-mail: nurulindana91@gmail.com, qutbi2@gmail.com

ABSTRACT: The purpose of this study was to determine the strategies carried out by the madrasah head in developing teacher professionalism at MA Darul Falah Cukir Jombang, knowing the professionalism of teachers at MA Darul Falah Cukir Jombang, and the supporting and inhibiting factors for developing teacher professionalism at MA Darul Falah Cukir Jombang. To get answers to the above problems, the author conducted research with qualitative methods. Qualitative method is research that starts from a problem where the problem can develop and change during the field. After analyzing the data obtained, the results show that the strategies carried out by the madrasah head of MA Darul Falah Cukir Jombang in developing teacher professionalism are: First, finding out the shortcomings of teachers through supervision activities. Second, calling in and providing guidance. Third, include seminars such as MGMP and workshop. In implementing supervision, the principal of MA Darul Falah Cukir Jombang is assisted by waka-waka and also by other employees. The madrasah head will call teachers who are still declared lacking in something and provide direction to improve the teacher's shortcomings. With the support and motivation from the madrasah head, the teachers have broader experience and insight. There are 2 factors that inhibit the development of teacher professionalism in MA Darul Falah Cukir Jombang. First, the diversity of students at MA Darul Falah Cukir Jombang makes it difficult for teachers to provide understanding that can be digested easily by students. Second, the lack of funds for facilities and pre-facilities which results in the teaching and learning process being less effective.

Keywords: *The role of the head of madrasah, motivation, development, teacher professionalism*

ABSTRACT: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi strategi yang dilakukan kepala madrasah dalam pengembangan profesionalisme guru di MA Darul Falah Cukir Jombang, mengetahui profesionalisme guru di MA Darul Falah Cukir Jombang, dan faktor pendukung dan penghambat pengembangan profesionalisme guru di MA Darul Falah Cukir Jombang. Untuk mendapatkan jawaban terhadap permasalahan di atas maka penulis melakukan penelitian dengan metode kualitatif. Metode kualitatif adalah penelitian yang berawal dari sebuah masalah yang dimana masalah bisa berkembang dan berubah pada saat di lapangan. Setelah itu melakukan analisis terhadap data yang diperoleh maka hasilnya menunjukkan bahwa strategi yang dilakukan kepala madrasah MA Darul Falah Cukir Jombang dalam pengembangan profesionalisme guru ialah: Pertama, mencari tahu

kekurangan guru melalui kegiatan supervisi. Kedua, memanggil dan memberikan arahan arahan. Ketiga, mengikuti seminar seminar seperti MGMP, dan Workshop. Dalam pelaksanaan supervisi kepala madrasah MA Darul Falah Cukir Jombang dibantu oleh waka-waka dan oleh karyawan lainnya. Kepala madrasah memanggil guru yang dinyatakan kurang dalam suatu hal dan memberikan arahan arahan untuk memperbaiki kekurangan guru tersebut. Dengan adanya dukungan dan motivasi dari kepala madrasah membuat para guru memiliki pengalaman dan wawasan yang lebih luas. Faktor yang menjadi penghambat pengembangan profesionalisme guru di MA Darul Falah Cukir Jombang. Pertama, beragamnya siswa di MA Darul Falah Cukir Jombang membuat para guru sulit untuk memberikan pemahaman yang bisa dicerna dengan mudah oleh peserta didik. Kedua, kurangnya dana untuk sarana dan pra sarana yang mengakibatkan proses belajar mengajar kurang efektif.

Kata Kunci : *Peran kepala madrasah, motivasi, pengembangan, profesionalisme guru*

Pendahuluan

Dalam dunia pendidikan sekolah merupakan lembaga pusat yang memiliki pengaruh paling besar dalam dunia pendidikan (Hermawansyah, 2021). Mengingat sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang paling utama dan terdepan dalam mencapai keberhasilan peningkatan kualitas pendidikan. Diharapkan dengan upaya peningkatan SDM yang dikelola dengan terampil maka pencitraan akan keberhasilan tersebut akan meningkatkan kualitas pendidikan suatu bangsa yang nyata dan sesuai dengan apa yang diharapkan (Buchari & Saleh, 2017). Sekolah bagian integral dari suatu masyarakat yang berhadapan dengan kondisi nyata yang terdapat dalam masyarakat pada masa sekarang. Sekolah juga merupakan lingkungan kedua tempat anak-anak berlatih dan menumbuhkan kepribadiannya (Furkan, 2013).

Melihat kenyataan di atas, maka peran guru menjadi amat penting dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Namun perlu dipahami tugas guru tidaklah mudah jika dilihat dari tuntutan multi peran guru yang harus dijalankan, dalam hal itu guru dipastikan membutuhkan wawasan dan kemampuan yang cukup untuk melaksanakan perannya (Buchari, 2018). Dalam kondisi bagaimanapun guru tetap memegang peran penting. Eksistensi guru tetaplah penting karena peran guru tidak seluruhnya dapat digantikan dengan teknologi, bagaimanapun canggihnya komputer tetap saja bodoh dibandingkan guru, karena komputer tidak dapat diteladani bahkan dapat menyesatkan jika penggunaannya tanpa kontrol. Fungsi control inilah yang memposisikan figur guru tetap penting (Kusnandar, 2007). Guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Profesionalisasi guru dipandang sebagai suatu proses yang bergerak dari ketidaktahuan menjadi tahu, dari ketidakmatangan menjadi matang, dari diarahkan orang menjadi mengarahkan diri sendiri (Zuhraina & Husna, 2022).

Berdasarkan uraian diatas maka profesionalisme guru penting selalu ditingkatkan. Mengingat tuntutan dari seorang guru sangatlah kompleks dan rumit pada masa sekarang. Maka dari itu, guru harus memiliki kemampuan dan motivasi. Seorang guru akan bekerja secara profesional bila memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya, guru tidak akan bekerja secara profesional bila hanya memenuhi salah satu di antara dua persyaratan tersebut. Seorang guru yang tidak dilandasi dengan kesungguhan hati dalam mengajar tidak akan menghasilkan hasil maksimal dan begitupun sebaliknya. Sebesar apapun kesungguhan hati seorang guru dalam mengajar jika tidak memiliki pemahaman atau kemampuan kerja yang baik maka tidak akan menghasilkan hasil yang maksimal (Darmawan & Ayub, 2014).

Peran kepala madrasah sangat dibutuhkan dalam peningkatan profesionalisme guru. Kepala madrasah adalah orang yang paling bertanggung jawab dalam pelaksanaan perjalanan sekolah dari waktu ke waktu bertanggung jawab terhadap anak buahnya. Peran kepala madrasah sebagai motivator sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja guru. Sebab, motivasi dapat berfungsi untuk mengarahkan, mengaktifkan dan meningkatkan hasil kinerja guru tersebut. Untuk itu, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat dalam memberikan motivasi kepada guru agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya (Syukri et al., 2019).

Kepala madrasah hendaknya memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi karena memiliki peran utama dalam proses pendidikan di madrasah. Kepala madrasah berkewajiban untuk meningkatkan kemampuan diri dan memotivasi para guru agar dapat menjadi kepala madrasah yang baik, sesuai dengan keinginan anak buahnya atau guru (Jamin, 2018). Bila tidak memiliki kemampuan yang memadai, ia tidak akan dapat menjalankan tugas sebagaimana mestinya. Kepala madrasah harus bisa memberikan penilaian terhadap tingkat mengajar para guru. Penilaian dilakukan untuk mengetahui guru yang sudah baik dalam mengajar dan guru yang perlu ditingkatkan profesionalismenya. Untuk itu, kepala madrasah hendaknya memberikan pengarahan melalui pembinaan secara teratur melalui komunikasi antara kepala madrasah dengan guru (Sastrawan, 2016).

Kepala Madrasah harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dengan para guru (Fernadi & Aslamiyah, 2022). Dengan adanya komunikasi yang baik antar keduanya bisa memahami kelebihan dan kelemahan masing-masing. Kelebihan yang kepala madrasah miliki dapat dijadikan contoh bagi para guru. Sebagaimana dalam firman Allah SWT. Dalam surah al Ahzab ayat 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya : “Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah” (Qur’an, 33 : 21).

Dari keterangan ayat di atas seorang pemimpin yang baik memiliki teladanan kepemimpinan yang baik. Satu satunya pemimpin yang memiliki keteladanan yang baik ialah Rosululloh SAW. Kepemimpinan beliau yang bisa diteladani bagi seorang pemimpin ialah sabar, tabah dan juga memiliki akhlak mulia, yang mampu dijadikan contoh dalam membina ummat. Dengan menjadikan pribadi rasul sebagai contoh, maka Kepala madrasah akan dapat membimbing anak buahnya sesuai dengan yang telah disyariatkan dalam agama Islam (Al-Amir, 2000).

Kepala Madrasah memiliki peran utama dalam mengembangkan kompetensi profesional guru bukan hanya pemimpin, tetapi juga perumus kebijakan, pengelola sumber daya, dan pengawas kinerja guru. Kepala madrasah menjadi panutan dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang seharusnya dimiliki oleh seorang guru yang profesional. Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan guru, merancang program pelatihan yang sesuai, dan memfasilitasi kolaborasi antar guru. Selain itu, kepala madrasah berperan dalam memberikan dukungan dan bimbingan kepada guru, membantu menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan profesional guru. Dalam keseluruhan, peran kepala madrasah sangat penting dalam memastikan guru-guru memiliki kompetensi yang diperlukan untuk memberikan pendidikan berkualitas di madrasah mereka (Prastiwi & Widodo, 2023).

Berdasarkan uraian diatas maka penting untuk diteliti lebih mendalam peran kepala madrasah dalam pengembangan profesional guru. Penulis mengambil objek penelitian di MA Darul Falah Cukir Jombang yang bertempat di Jl. Timur Pasar Cukir Diwek, Jombang yang memiliki Visi “Unggul Berprestasi, Terampil Berkarya, dan Santun Berbudi.” Untuk menjalankan Visinya tersebut, MA Darul Falah mempunyai misi, salah satunya “Meningkatkan prestasi lulusan secara kualitatif dan kuantitatif dalam bentuk tingginya NUN.” Untuk mencapai prestasi prestasi tersebut maka diperlukan juga guru yang profesional. Karena dengan seluruh keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh guru profesional berpotensi untuk dapat menciptakan siswa siswa yang berprestasi atau unggul di segala bidang.

Menurut UU Pasal 28 ayat (1) PP RI No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, dan Pasal 8 UU RI No. 14 Tahun 2005 menjelaskan bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik minimal D4/S1 dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, yang meliputi kompetensi kepribadian, pedagogis, profesional, dan sosial. Kompetensi guru sebagai agen

pembelajaran secara formal dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Kualifikasi akademik minimum diperoleh melalui pendidikan tinggi, dan sertifikat kompetensi pendidik diperoleh setelah lulus ujian sertifikasi (Latiana, 2019).

Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa guru kategori profesional apabila telah memenuhi standar di atas sebagaimana yang diatur dalam undang-undang. Dari data yang peneliti dapatkan di MA Darul Falah Cukir Jombang terdapat 9 guru yang sudah bersertifikat pendidik dari 29 guru yang ada. Artinya jumlah pendidik yang belum tersertifikasi jumlahnya lebih banyak. Meskipun demikian, madrasah sudah terakreditasi (A). Untuk itu, madrasah perlu mempertahankan akreditasi yang dimilikinya salah satunya dengan cara meningkatkan profesional guru melalui mengikuti sertifikasi guru dan melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus (Sugiyono, 2013). Studi kasus yakni suatu penelitian yang membahas tentang latar belakang keadaan yang terjadi pada saat ini, dan interaksi ini yang terlibat dalam penelitian ini adalah lingkungan. Pendekatan studi kasus memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis yang mendalam terhadap kasus tersebut dan memperoleh pemahaman tentang peran kepala madrasah dalam pengembangan profesionalisme guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi (Fathoni, 2006). Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan wawancara terstruktur. Peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu observasi non-partisipatif, artinya peneliti tidak ikut serta dalam kegiatan. Hasil observasi dalam penelitian ini dicatat dalam catatan lapangan, sebab catatan lapangan merupakan alat yang sangat penting dalam penelitian kualitatif. Dokumentasi dalam penelitian ini berupa foto kegiatan dan dokumen-dokumen lain yang terkait. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis model Miles dan Huberman yaitu reduksi data, penyajian data dan verifikasi data. Data penelitian diperiksa keabsahan data nya menggunakan teknik triangulasi (Huberman & Miles, 2002).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Peran Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru di MA Darul Falah Cukir Jombang

Peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya, maka ia menjalankan suatu peranan, dalam sebuah organisasi setiap

orang memiliki berbagai macam karakteristik dalam melaksanakan tugas, kewajiban atau tanggung jawab yang telah diberikan oleh masing masing organisasi atau lembaga (Soekanto, 2002).

Dalam melaksanakan perannya kepala madrasah di MA Darul Falah Cukir Jombang harus memperhatikan arah tujuan madrasah terlebih dahulu melalui visi, misi, dan tujuan madrasah. Melalui visi dan misi dapat diketahui tujuan dibangunnya madrasah. Hal tersebut sebagaimana pendapat yang mengatakan bahwa visi merupakan rangkaian kalimat yang menyatakan cita cita atau impian sebuah organisasi atau lembaga yang ingin dicapai dimasa depan (Wibisono, 2006). Sedangkan misi merupakan rangkaian kalimat yang menyatakan tujuan atau alasan eksistensi organisasi atau lembaga yang emuat apa yang disediakan oleh perusahaan atau lembaga kepada masyarakat, baik berupa produk ataupun jasa (Wibisono, 2006).

Dalam pengembangan profesionalise guru, MA Darul Falah Cukir Jombang menjadikan misi sebagai dasar kegiatan pengembangan profesionalisme guru, untuk mencetak lulusan yang unggul dan berprestasi. Dengan meningkatnya professional guru berdampak pada hasil yang lebih baik pada mutu pembelajaran. Sebab, guru yang profesional akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Pemberian motivasi dari kepala madrasah sangat mempengaruhi terjadinya perubahan pada pendidik, sebagaimana teori yang mengatakan, motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Arifin, 2010). Teori ini memperkuat hal yang disampaikan oleh waka kurikulum MA Darul Falah Cukir Jombang yaitu motivasi kepala madrasah sangat berpengaruh dalam pengebangan profesionalisme guru.

Dalam hal pengembangan profesionalisme guru, kepala madrasah menggunakan motivasi untuk mendorong para guru meningkatkan semangatnya dalam bekerja dan melakukan perubahan perubahan yang dimana diharapkan agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam memberikan pelajaran ataupun mendidik siswanya. Adapun teknik teknik motivasi yang dilakukan oleh kepala madrasah MA Darul Falah Cukir Jombang adalah dengan cara mengikutsertakan para guru dalam kegiatan kegiatan seperti workshop, MGMP, bimtek, seminar, dan lain lain. Selain itu, pada saat kegiatan rapat guru kepala madrasah juga menyinggung tentang profesionalisme guru. Hal ini sebagaimana teori yang dikemukakan oleh (Arifin, 2010) motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk mengarahkan orang lain atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat

mencapai hasil sebagai mana dikehendaki dari orang-orang tersebut. Kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat dalam memberikan motivasi kepada bawahannya, motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

Strategi yang digunakan dalam pengembangan profesionalisme guru di MA Darul Falah Cukir Jombang yaitu, dengan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi dan memberikan peringatan ataupun sanksi kepada guru yang melakukan pelanggaran. Hal ini diperkuat oleh teori yang dikatakan oleh Manullang pada teori penerapan atau valensi, bagian asumsi yang ketiga yaitu setiap individu mempunyai kebutuhan, keinginan, dan tujuan dari tipe yang berbeda. Karyawan merasa puas dengan hasil yang berbeda-beda. Pengertian atas kebutuhan karyawan akan membuat seorang manajer mengerti bagaimana karyawan itu diperlakukan diberi hukuman, imbalan dan motivasi.

Adapun teori yang dikemukakan (Hasibuan, 2006) yang memperkuat pernyataan di atas menyebutkan bahwa motivasi merupakan hal yang penting yang perlu dimiliki oleh pegawai agar menjadi lebih semangat dalam melaksanakan tugas. Motivasi terbagi menjadi dua jenis yang terdiri dari motivasi positif dan motivasi negatif:

- a. Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah harus memberikan imbalan yang sesuai kinerja setiap guru, yakni memberikan penghargaan kepada guru yang telah berprestasi dan memberikan hukuman atau sanksi kepada guru yang melanggar. Agar kinerja guru yang berprestasi terasa dihargai dan merasa tidak sia-sia. Adapun guru yang melakukan pelanggaran diberikan peringatan atau hukuman yang dimana diharapkan agar timbul rasa jera dalam diri guru. Pemberian motivasi dan pelatihan oleh kepala madrasah berpengaruh terhadap pengembangan profesionalisme guru menambah pengetahuan dan pengalaman guru, semangat kerja guru dan inovasi. Hal ini sebagaimana teori (Yusmiar, 2014) yang mengatakan bahwa motivasi adalah upaya yang dapat memberikan dorongan kepada

seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Adapun teori yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2006) tentang pengaruh motivasi dalam pengembangan profesionalisme guru yaitu:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Mempertahankan kestabilan
- d. Peningkatan kedisiplinan
- e. Mengefektifkan pengadaan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Berdasarkan teori di atas, motivasi kepala madrasah dapat memberi pengaruh pada profesionalisme guru. Sebagaimana yang telah paparkan pada hasil wawancara menunjukkan dengan motivasi kepala madrasah dapat meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan kedisiplinan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah harus mampu memotivasi para guru agar bekerja dengan penuh semangat dan mampu memberikan kinerja yang semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan.

2. Profesionalisme Guru di MA Darul Falah Cukir Jombang

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif. Jadi, profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tertentu (Kunandar, 2007).

Sebagaimana yang dinyatakan oleh narasumber bahwa sebagai seorang guru diperlukan kompetensi mprofesional dalam melaksanakan tugasnya Tugas seorang guru tidak hanya sekedar memberikan pelajaran, tetapi juga harus mampu mendidik dan memberikan penilaian kepada anak didiknya. Hal ini sejalan dengan UU Guru dan Dosen no.14 tahun 2005 yang berbunyi, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar,

membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tugas guru tidak hanya sebagai pengajar, melainkan banyak lagi tugas guru yang harus dilaksanakan. Keterangan tersebut sesuai dengan apa yang disampaikan oleh informan, bahwa guru di MA Darul Falah Cukir Jombang sering melaksanakan pembelajaran di luar kelas bertujuan untuk menghilangkan kejenuhan siswa dalam belajar. Selain bertugas mengajar, guru juga melengkapi dan melaksanakan administrasi pendidikan, memberikan contoh teladan sebagai seorang pendidik dengan sikap yang tanggung jawab dan tepat waktu. Guru mengikuti seminar ataupun bimtek dalam rangka meningkatkan kualitasnya sebagai seorang pengajar dan memberikan wawasan yang lebih luas.

Menurut UU Pasal 28 ayat (1) PP RI No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, dan Pasal 8 UU RI No. 14 Tahun 2005 yang mengatakan bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik minimal D4/S1 dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, yang meliputi kompetensi kepribadian, pedagogis, profesional, dan sosial. Kompetensi guru sebagai agen pembelajaran secara formal dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Kualifikasi akademik minimum diperoleh melalui pendidikan tinggi, dan sertifikat kompetensi pendidik diperoleh setelah lulus ujian sertifikasi (Mocklas, 2006). Dalam hal ini informan menyatakan bahwa guru profesional tidak hanya dilihat dari telah tersertifikasi atau belum, melainkan bisa dilihat dari semangatnya dalam mengajar, cara mengajar, cara menguasai materi, cara menguasai siswa maupun kelas, dan dari administrasi pendidikan. Jika itu semua telah dilaksanakan oleh seorang guru, walaupun masih baru dan tidak memiliki sertifikat pendidikan tetap tergolong sebagai guru profesional.

Adapun teori yang memperkuat pernyataan informan, bahwa guru yang profesional adalah guru yang memiliki empat kompetensi yakni, kompetensi pedagogik, guru mampu mengelola pembelajaran mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Kompetensi kepribadian, guru harus mampu menjadi teladan bagi yang lainnya serta berakhlak mulia. Kompetensi sosial, yaitu guru harus bisa bergaul dengan masyarakat sekitar, anak didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan dan lainnya (Nurdin, 2002). Oleh karena itu guru harus memenuhi syarat-syarat tertentu yang telah diatur dan memahami secara mendalam konsep-konsep dan materi pembelajaran yang disampaikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa guru profesional tidak hanya guru yang telah tersertifikasi melainkan guru yang telah menjalankan tugas tugasnya dengan baik dan benar juga termasuk dalam kategori guru profesional.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Darul Falah Cukir Jombang

a. Faktor Pendukung

Faktor pendukung pengembangan profesionalisme guru di MA Darul Falah Cukir Jombang adalah kelengkapan sarana dan pra sarana, suasana kerja yang seperti keluarga yang membuat tidak malu bertanya, dan dorongan yang selalu diberikan oleh bapak kepala madrasah untuk selalu bisa bertambah baik dalam segala hal. Hal ini sependapat dengan teori yang dikemukakan oleh (Sedarmayanthi, 2009) bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Lingkungan kerja merupakan seluruh alat perkakas dan bahan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana dia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok.

Adapun teori menurut (Mathis dan Jackson, 2001) yang menyatakan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu, kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa suasana kerja, fasilitas dan motivasi dari teman dan atasan sangatlah mempengaruhi keprofesionalan guru.

b. Faktor Penghambat

Faktor penghambat pengembangan profesionalisme guru adalah beragamnya murid yang dari berbagai daerah yang tentunya memiliki karakter dan cara pemahaman yang beragam, terkadang kekurangan sarana dan pra sarana yang mempengaruhi kemaksimalan proses belajar mengajar. Hal ini sebagaimana teori yang dikatakan oleh (Nawawi, 1989) bahwa dalam pengelolaan pelaksanaan kelas akan ditemui berbagai faktor penghambat. Hambatan tersebut bisa datang dari guru itu sendiri, dari siswa, lingkungan keluarga, ataupun faktor fasilitas. Demikian juga penghambat pengembangan profesionalisme guru di MA Darul Falah Cukir jombang yaitu karakter atau kepribadian siswa yang berbeda beda sangat mempengaruhi keprofesionalan guru. Begitupun dengan kurangnya sarana dan pra sarana juga sangat berpengaruh.

Kesimpulan

Strategi yang dilakukan kepala madrasah MA Darul Falah Cukir Jombang dalam pengembangan profesionalisme guru. *Pertama*, mencari tahu kekurangan guru melalui kegiatan supervisi. *Kedua*, memanggil dan memberikan arahan arahan. *Ketiga*, mengikutkan seminar seminar seperti MGMP, Workshop. Dalam pelaksanaan supervisi kepala madrasah MA Darul Falah Cukir Jombang dibantu oleh waka-waka dan juga oleh karyawan lainnya. Kepala madrasah memanggil guru yang dinyatakan kurang dalam suatu hal dan memberikan arahan untuk memperbaiki kekurangan guru tersebut. Dengan adanya dukungan dan motivasi dari kepala madrasah membuat para guru memiliki pengalaman dan wawasan yang lebih luas. Faktor yang menjadi penghambat pengembangan profesionalisme guru di MA Darul Falah Cukir Jombang. *Pertama*, beragamnya siswa di MA Darul Falah Cukir Jombang membuat para guru sulit untuk memberikan pemahaman yang bisa dipahami dengan mudah oleh peserta didik. *Kedua*, kurangnya dana untuk sarana dan pra sarana yang mengakibatkan proses belajar mengajar kurang efektif.

Daftar Pustaka

- Al-Amir, N. K. (2000). *Tarbiyah Rasulullah*. Gema Insani.
- Buchari, A. (2018). Peran guru dalam pengelolaan pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 12(2), 106–124.
- Buchari, A., & Saleh, E. M. (2017). Merancang pengembangan madrasah unggul. *Journal of Islamic Education Policy*, 1(2).
- Darmawan, I., & Ayub, P. (2014). *Menjadi Guru Yang Terampil*. Bandung: Kalam Hidup.
- Dermawan, Wibisono, (2006), *Manajemen Kinerja, Konsef, Desain, Meningkatkan daya Daya Saing Perusahaan*. Erlangga
- Fathoni, A. (2006). *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fernadi, M. F., & Aslamayah, N. (2022). Pengaruh Komunikasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Jati Agung, Lampung Selatan. *Jurnal Mubtadiin*, 8(01).
- Furkan, N. (2013). *Pendidikan karakter melalui budaya sekolah*. Magnum Pustaka.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara
- Hermawansyah, H. (2021). Manajemen Lembaga Pendidikan Sekolah Berbasis Digitalisasi Di Era Covid-19. *Fitrah: Jurnal Studi Pendidikan*, 12(1), 27–46.
- Huberman, M., & Miles, M. B. (2002). *The qualitative researcher's companion*. sage.

- Jamin, H. (2018). Upaya meningkatkan kompetensi profesional guru. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 19–36.
- Kusnandar.(2007),*Guru Professional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*, PT. Raya Grafindo Persada
- Latiana, L. (2019). Peran Sertifikasi guru dalam meningkatkan profesionalisme pendidik. *Edukasi*, 13(1).
- Nuridin, Syafruddin.(2002), *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Ciputat Pers
- Prastiwi, M. A., & Widodo, A. (2023). PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DI ERA 5.0, PENDIDIKAN DAN TEKNOLOGI, PADA KOMPETENSI 21ST CENTURY. *PRIMER: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), 536–544.
- Sastrawan, K. B. (2016). Profesionalisme guru dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 2(2), 65–73.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Syukri, A., Nuzuar, N., & Warsah, I. (2019). Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(1), 48–60.
- Zuhraina, C., & Husna, R. (2022). Pengembangan Profesionalisme Guru Menurut Standar Regulasi: Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Al-Musannif*, 4(2), 91–100.