

## Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Di MTs Sunan Gunung Jati Gurah Kediri

Ardiansah

[sah.ardian@gmail.com](mailto:sah.ardian@gmail.com)

Prodi MPI STIT Al-Urwatul Wutsqo Jombang

Hani Adi Wijono

[haniadiwijono@gmail.com](mailto:haniadiwijono@gmail.com)

Prodi MPI STIT Al-Urwatul Wutsqo Jombang

### Abstract:

The purpose of this study (1) to describe the professionalism of teachers at MTs Sunan Gunung Jati Gurah Kediri. (2) Describe the strategy of the Head of Madrasah in increasing teacher professionalism at MTs Sunan Gunung Jati Kediri. (3) Describe the factors supporting and inhibiting the leadership of the Madrasah Head in increasing teacher professionalism at MTs Sunan Gunung Jati Gurah Kediri. This research approach uses qualitative methods, namely observations, interviews, and document review. And the results of this study are (1) the professionalism of teachers at MTs Sunan Gunung Jati Gurah Kediri, including; there is a high commitment and sense of responsibility, mastery of the material to be taught, and implementing the existing code of ethics. (2) The strategy of the Head of Madrasah in increasing teacher professionalism at MTs Sunan Gunung Jati Gurah Kediri, including; the existence of teacher selection, teacher performance coaching, supervision of teacher performance, coaching education staff discipline, and providing motivation. (3) Factors supporting and inhibiting the leadership of the Madrasah Head in increasing teacher professionalism at MTs Sunan Gunung Jati Gurah Kediri, including; the supporting factors are the cohesiveness, and the teacher's awareness of the mandate carried. As for the inhibiting factors, the first is the limitation of the Head of Madrasah in nurturing teachers, especially those who are older than him. And the last is the limited facilities and infrastructure that are not yet adequate.

Keywords: *Madrasah Principal Leadership, teacher professionalism*

## **Pendahuluan**

Kepala Madrasah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan, yang harus bertanggung jawab atas maju mundurnya sekolah yang dipimpinnya. Tidak jarang Kepala Madrasah menerima ancaman, jika dia tidak dapat memajukan madrasah maka akan dimutasikan atau diberhentikan dari jabatannya. Oleh karena itu, Kepala Madrasah diuntut untuk memiliki berbagai kemampuan, baik berkaitan dengan masalah manajemen maupun kepemimpinan, agar dapat mengembangkan dan memajukan sekolahnya secara efektif, efisien, mandiri, produktif, dan akuntabel. Kondisi tersebut menuntut berbagai tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga pendidikan sesuai peran dan fungsinya masing-masing, mulai dari level makro sampai pada level mikro, yakni tenaga kependidikan tingkat sekolah.

Kepala Madrasah merupakan kunci keberhasilan dalam melaksanakan manajemen pendidikan. Sebagai pemimpin di sebuah lembaga, ia harus mampu membawa lembaga tersebut ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Ia harus melihat adanya perubahan serta mampu melihat dan merespon tantangan masa depan ke arah yang lebih baik. Sehingga, Kepala Madrasah mampu memberdayakan guru, tenaga kependidikan dan seluruh warga sekolah untuk mewujudkan pembelajaran yang berkualitas, lancar dan produktif (Mulyasa, 2013: 18).

Menurut Hidayah (2016: 12) era sekarang ini dunia pendidikan di Indonesia memiliki tantangan yang sangat besar. Arus globalisasi yang sangat kuat dan terbuka memicu semangat bagi dunia pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikannya, karena telah disadari bahwa sekolah yang dapat bertahan hanyalah yang mempunyai kualitas tertentu. Pemerintah Indonesia terus melakukan perbaikan-perbaikan untuk meningkatkan mutu pendidikan, hal ini tampak pada usaha-usaha yang dilakukan oleh pemerintah antara lain telah direncanakannya "Gerakan Peningkatan Mutu Pendidikan" pada 2 Mei 2002 oleh Menteri Pendidikan Nasional. Lebih khusus lagi setelah adanya UU No. 20 Tahun 2003 pasal 35 dan PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Berbagai perubahan masyarakat, dan krisis multidimensi yang telah lama melanda Indonesia menyebabkan sulitnya menemukan sosok pemimpin ideal yang memiliki komitmen tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Dalam berbagai bidang kehidupan banyak ditemui pemimpin-pemimpin yang sebenarnya kurang layak mengemban amanah kepemimpinannya. Demikian halnya dalam pendidikan, tidak sedikit pemimpin-pemimpin pendidikan kerepotan atau amatiran yang tidak memiliki visi dan misi yang jelas tentang pendidikan atau sekolah yang dipimpinnya. Kondisi seperti ini telah mengakibatkan buruknya iklim dan budaya sekolah, bahkan telah banyak menimbulkan konflik negatif dan stres para bawahan

yang dipimpinnya. Hal ini tentu saja perlu penanganan yang serius, karena kepemimpinan pendidikan merupakan hal yang penting dalam membangun sekolah efektif (Mulyasa, 2019: 17).

Kepala Madrasah sebagai edukator, supervisor, motivator yang harus melaksanakan pembinaan kepada para karyawan, dan para guru di sekolah yang dipimpinnya karena faktor manusia merupakan faktor sentral yang menentukan seluruh gerak aktivitas suatu organisasi, walau secanggih apapun teknologi yang digunakan tetap faktor manusia yang menentukannya (Arikanto, 2010: 238-240).

Profesionalisme guru tidak akan ada atau berjalan mulus tanpa adanya usaha-usaha yang dilakukan oleh Kepala Madrasah, sebab salah satu diantara cara guru agar bisa menjadi guru profesional adalah dengan adanya upaya-upaya yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dalam rangka meningkatkan mutu guru.

Berkaitan dengan Kepala Madrasah mempunyai peranan penting dalam mencetak seorang guru yang profesional. Guru juga sangat menentukan kemana arah dan sekaligus tujuan peserta didik. Adapun tugas Kepala Madrasah sebagai pemimpin dan sekaligus sebagai supervisor adalah berkewajiban membantu para guru di sekolah untuk mengembangkan profesinya dan sekaligus menolong guru agar mampu melihat persoalan yang dihadapinya baik dalam kelas maupun luar kelas. Dalam meningkatkan profesionalisme guru Kepala Madrasah harus memiliki berbagai macam bentuk strategi sehingga dapat tercapai arah dan tujuan sekolah sekaligus untuk meningkatkan mutu sekolah (Porwanto, 2010: 50).

Selain menurut pandangan para ahli, Islam juga mempunyai pengertian tentang kepemimpinan dimana dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Anbiya' ayat 73 yang berbunyi:

وَجَعَلْنَاهُمْ أَيْمَةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَبِيدٌ

*Artinya: Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada mereka, agar mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah (Kementrian Agama RI, 2013: 328).*

Allah SWT berfirman dalam surat At-tahrim ayat 6 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu, penjaganya adalah malaikat-malaikat yang kasar, yang keras, yang tidak mendurhakai Allah terhadap apa yang diperintahkan-Nya kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan. (Kementrian Agama RI, 2013: 560).

Dari penjelasan ayat tersebut dapat dipahami bahwa setiap manusia mempunyai hakikatnya untuk menjadi seorang pemimpin, baik dalam dirinya sendiri maupun orang lain.

Dalam Hadist Bukhori juga menjelaskan tentang kepemimpinan

حَدَّثَنَا إِسْمَاعِيلُ حَدَّثَنِي مَالِكٌ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ دِينَارٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَإِلِمَامُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَعِيَّةٌ عَلَى أَهْلِ بَيْتِ زَوْجِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَعَبْدُ الرَّجُلِ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

*“Bahwasanya Abdullah bin Umar ra. Pernah mendengar bahwa Rasulullah SAW. Bersabda: setiap kamu adalah pemimpin. Dan setiap pemimpin bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Imam (pemimpin) adalah menjadi pemimpin terhadap rakyatnya, dan bertanggung jawab tentang kepemimpinannya. Seorang laki-laki (suami) adalah pemimpin, dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Seorang (istri) adalah pemimpin terhadap rumah tangganya, dan bertanggung jawab tentang kepemimpinannya.. Pelayan adalah menjadi pemimpin terhadap harta majikannya, dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Kata Abdullah, apakah Nabi SAW. Juga bersabda: laki-laki itu pemimpin bagi harta benda ayahnya dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Kamu semua adalah pemimpin dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya”.* (Imam Bukhori, 2002: 6)

Sebagaimana hasil wawancara peneliti dengan Kepala Madrasah di MTs Sunan Gunung Jati Gurah Kediri pada tanggal 04, Januari 2020 pukul 09:30 WIB. “Dalam peningkatan profesionalisme guru di MTs Sunan Gunung Jati Gurah Kediri, Kepala Madrasah mengutamakan ijazah, karena dari sisi lain mereka sudah mempunyai pengalaman, wawasan, skill yang luas dalam segi keprofesionalan dan kami juga selalu melakukan bimbingan terhadap guru dalam ke profesionalanya untuk meningkatkan mutu pendidikan dalam mengajar peserta didik ke depannya”.

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **1. Profesionalisme guru di MTs Sunan Gunung Jati Gurah Kediri**

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa bentuk profesionalisme guru di MTs Sunan gunung Jati Gurah Kediri di antaranya: adanya komitmen tinggi dan tanggung jawab, penguasaan materi yang akan diajarkan, dan melaksanakan kode etik yang ada. Dengan demikian, berdasarkan apa yang ada di MTs Sunan gunung Jati Gurah Kediri bahwa hal ini sudah termasuk adanya indikator kriteria profesionalisme guru di madrasah tersebut. Hal ini senada dengan penjelasan Suprihatiningrum, (2014: 72), kriteria guru profesional antara lain:

a. **Komitmen Tinggi**

Seorang profesional harus mempunyai komitmen yang kuat pada pekerjaan yang sedang dilakukannya. Demikian halnya dengan guru, komitmen pada pekerjaan, termasuk bagaimana usaha mengantarkan siswa pada kesuksesan membutuhkan komitmen yang muncul dari dalam hati.

b. **Tanggung Jawab**

Seorang guru profesional harus bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dilakukannya sendiri. Tanggung jawab berarti menanggung seluruh pekerjaan dan akibat dari pekerjaannya sendiri, tidak melibatkan orang lain.

c. **Berpikir Sistematis**

Seorang profesional harus berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya. Pepatah bahwa pengalaman adalah guru terbaik memang benar, apalagi untuk profesi guru. Keahlian guru dalam mengelola kelas dan memahami siswa membutuhkan pengalaman serta waktu yang dapat membuat guru bertambah pengalaman.

d. **Penguasaan Materi**

Seorang profesional harus menguasai secara mendalam bahan atau materi pekerjaan yang dilakukannya. Penguasaan materi dapat dilaksanakan dengan berbagai kegiatan, seperti mengambil studi lanjut, membaca dan menulis artikel ilmiah, serta selalu meng-*update* ilmu pengetahuan.

e. **Menjadi bagian dari Masyarakat Profesional**

Seorang profesional harus aktif bersama profesional lain yang tergabung dalam wadah organisasi atau asosiasi. Guru memiliki wadah organisasi mulai dari tingkat sekolah sampai tingkat nasional atau internasional.

f. *Autonomy* (mandiri untuk melaksanakan tugasnya)

Seorang guru profesional mandiri dalam melaksanakan tugas utamanya, yaitu merencanakan, melaksanakan, dan melakukan penilaian terhadap proses dan hasil belajar. Guru seharusnya tidak tergantung pada orang lain, tetapi dapat berkolaborasi dan berkoordinasi dengan teman sejawat.

g. *Teacher Research*

Saat ini mulai diperkenalkan *teaching by research*. Guru profesional dituntut untuk selalu melaksanakan kegiatan penelitian, minimal penelitian tindakan kelas di kelas yang diampunya. Dari penelitian, guru akan memiliki keterampilan dalam menemukan masalah, menganalisis dan melakukan perbaikan atau menyelesaikan masalah tersebut.

h. *Publication*

Selain meneliti, guru profesional juga dituntut untuk menulis karya ilmiah, baik yang dipublikasikan maupun tidak dipublikasikan. Namun demikian, karya yang dipublikasikan dalam jurnal maupun buku ikut memengaruhi citra guru sebagai orang yang profesional.

i. *Profesional Organization*

Guru yang profesional adalah guru yang aktif dalam organisasi profesi. Dalam wadah organisasi, biasanya akan dibahas berbagai macam perkembangan dunia guru dan pendidikan. Hal ini tentunya dapat menambah perbendaharaan ilmu guru. Selain itu, ketika guru memiliki permasalahan, guru memiliki wadah untuk menyampaikan permasalahan dan mendiskusikannya, dan harapannya adalah terselesainya permasalahan tersebut.

## **2. Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di MTs Sunan Gunung Jati Gurah Kediri**

Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru di MTs Sunan Gunung Jati Gurah Kediri yaitu:

- a) Penyeleksian guru, dalam penyeleksian guru kepala madrasah benar-benar mngedepankan keprofesionalan seorang guru minimal S1 agar guru yang bergabung memiliki kemampuan dan skill yang bagus untuk menunjang jangka panjang dalam belajar mengajar,
- b) Pembinaan kinerja guru, dalam pembinaan kinerja guru di MTs Sunan Gunung Jati Gurah Kediri dengan cara mengikut sertakan pelatihan-pelatihan dan seminar yang telah di programkan oleh pemerintah untuk menambah wawasan ataupun pengetahuan yang luas untuk kedepannya, agar guru lebih mantab dalam keprofesionalannya sebagai guru, dalam mengikuti seminar dan pelatihan hanya guru-guru tertentu saja yang diutus untuk mengikuti seminar yang di selenggarakan oleh pemerintah,

- c) Pengawasan terhadap kinerja guru, dalam peningkatan profesionalisme guru bahwa kepala madrasah telah melaksanakan pengawasan kinerja guru secara langsung berupa kunjungan kelas, akan tetapi kegiatan ini dilakukan setiap seminggu sekali atau sebulan sekali dan tidak semua guru diawasi kinerjanya bagi guru yang sudah dianggapnya baik dalam mengajar. Hal ini sebenarnya tidak baik untuk guru yang lain karena bagaimanapun seorang tenaga pendidik harus diawasi kinerjanya jika memang kurang baik dapat di perbaiki dan jika sudah baik dapat terus ditingkatkan lagi. Dan berdasarkan fakta yang ada di lapangan, menurut peneliti pelaksanaan yang dilakukan beliau kurang efektif dalam melakukan pengawasan, dilihat dari kepala madrasah yang cenderung lebih sering melakukan pengawasan ke kelas-kelas setiap hari,
- d) Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan, dalam pembinaan disiplin guru yang kepala madrasah lakukan adalah dengan cara memantau langsung kehadiran guru, tujuan agar kepala madrasah dapat memantau secara langsung keadaan guru dan siswa dalam hal kedisiplinannya. Peneliti melakukan wawancara dengan kepala madrasah dan guru tentang pembinaan disiplin tenaga kependidikan di MTs Sunan Gunung Jati Gurah Kediri,
- e) pemberian motivasi, dalam pemberian motivasi yang dilakukan kepala madrasah kepada guru untuk meningkatkan kinerja biasanya kepala madrasah mebarikan masukan-masukan kepada guru agar guru lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan perbandingan teori menurut Menurut Asep Jihad (2013: 15), sebagai berikut:

a) Penyeleksian guru untuk menjadi guru seseorang harus memiliki kepribadian yang kuat dan terpuji. Kepribadian yang harus ada pada diri guru adalah kepribadian yang mantap dan stabil, dewasa, arif, dan berwibawa. Kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial, yaitu bertindak sesuai dengan norma hukum dan norma sosial, bangga sebagai guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak dan berperilaku. Kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial, yaitu menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik memiliki etos kerja sebagai guru. Kepribadian yang arif memiliki indikator esensial, yaitu menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan siswa, sekolah dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak. Kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial, yaitu memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap proses dan hasil belajar siswa, perilaku yang disegani dan berakhlak mulia yang bertindak sesuai dengan norma agama (iman dan takwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan perilaku yang diteladani siswa.

b) Pembinaan kinerja guru yaitu dengan adanya Pembinaan kinerja guru oleh kepala madrasah di MTs Sunan Gunung Jati Gurah Kediri, tentu saja sejalan dengan teori Ali Imron yaitu pembinaan guru dapat diartikan sebagai

serangkaian usaha bantuan kepada guru terutama bantuan yang berujud layanan profesional yang dilakukan oleh Kepala Madrasah, pemilik sekolah, pengawas, serta pembinaan layanan untuk meningkatkan proses dan hasil belajar dan pembinaan guru dapat dilakukan sendiri oleh guru yang bersangkutan yaitu dengan keaktifan dan kesadaran diri untuk mengembangkan potensi diri guru yang bersangkutan( Ali Imron, 993: 9).

c) Pengawasan terhadap kinerja guru sejalan dengan teori oleh E. Mulyasa yaitu salah satu strategi dalam upaya mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut adalah dengan meningkatkan mutu pendidikan, untuk dapat mencapai mutu pendidikan diperlukan pendidik yang profesional. Guru sebagai pendidik harus mempunyai kompetensi dalam pengelolaan pembelajaran, pengembangan potensi dan penguasaan akademik. Kegiatan pembelajaran salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru perlu pembinaan dari Kepala Madrasah melalui supervisi akademik, kualitas mengajar guru secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran siswa untuk itu perlu diadakan pembinaan tindak lanjut dari Kepala Madrasah antara lain melalui supervisi pengajaran (Mulyasa, 2017: 111).

d) Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan sejalan dengan teori E. Mulyasa dalam meningkatkan kinerja guru, Kepala Madrasah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan terutama disiplin diri, dalam hal ini Kepala Madrasah harus mampu melakukan hal-hal yaitu membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar prilakunya, menggunakan aturan sebagai alat. Guru yang dibina Kepala Madrasah dengan baik maka dia akan menjadi guru yang profesional di bidangnya, dengan mengedepankan disiplin kerja sebagai acuan untuk mencapai target pengajaran dan pembelajaran yang telah ditetapkan. Jika semuanya tercapai maka kualitas pendidik di sekolah yang di topang kinerja yang baik akan segera tercapai Kepala Madrasah yang dapat menjadi prioneer pelaksanaan dan pengawasan dalam hal disiplin tenaga kependidikan ini.

e) Pemberian Motivasi yaitu setiap tenaga pendidikan memiliki karakteristik khusus yang satu sama lainnya berbeda, hal ini memerlukan pelayanan dan perhatian khusus pula dari pemimpinnya agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja produktifitas kerja perlu di perhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Motivasi yang diberikan bisa berupa reward, beasiswa pendidikan, penugasan, promosi terhadap kinerja guru. Guru akan lebih giat lagi dalam meningkatkan kinerjanya apabila ada motivasi atau dorongan dari Kepala Madrasah, hal ini bisa berupa dengan pembinaan atau dengan dorongan kata-kata (Mulyasa, 2017: 141-143).



### **3. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di MTs Sunan Gunung Jati Gurah Kediri**

Faktor pendukung dalam peningkatan profesionalisme guru dalam proses belajar mengajar adalah Kesadaran, kemampuan untuk melihat dirinya sendiri sebagaimana orang lain dapat melihatnya. Dengan kata lain kesadaran adalah pengakuan diri. Tanpa kesadaran dan tanggung jawab guru upaya kepala madrasah tidak akan berhasil untuk peningkatan profesionalisme guru. Sebagaimana Menurut Asep Jihad (2013: 15) untuk menjadi guru, seseorang harus memiliki kepribadian yang kuat dan terpuji. Kepribadian yang harus ada pada diri guru adalah kepribadian yang mantap dan stabil, dewasa, arif, dan berwibawa. Kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial, yaitu bertindak sesuai dengan norma hukum dan norma sosial, bangga sebagai guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak dan berperilaku. Kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial, yaitu menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik memiliki etos kerja sebagai guru. Kepribadian yang arif memiliki indikator esensial, yaitu menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan siswa, sekolah dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak. Kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial, yaitu memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap proses dan hasil belajar siswa, perilaku yang disegani dan berakhlak mulia yang bertindak sesuai dengan norma agama (iman dan takwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan perilaku yang diteladani siswa.

Faktor penghambat peningkatan profesionalisme guru di MTs Sunan Gunung Jati Gurah Kediri dalam melaksanakan peran kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru: 1) keterbatasan Kepala Madrasah dalam pembinaan. 2) kurangnya sebagian media pembelajaran. Dalam melaksanakan peran kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru tidak selamanya berjalan dengan mulus dan lancar Sesuai dengan pendapat Sejati (2011: 3) Adapun faktor pendukung dari kepemimpinan Kepala Madrasah yang mana adanya pembinaan disiplin guru, memotivasi guru dengan sentuhan agama dan penghargaan. Selain itu terdapat juga faktor penghambat diantaranya terbagi kepada dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal.

1. Faktor internal, yang mana faktor yang datang dari dalam diri guru itu sendiri yaitu latar belakang pendidikan guru diantaranya: harus memiliki ijazah keguruan, pengalaman mengajar guru, keadaan kesehatan guru dan keadaan kesejahteraan guru.
2. Faktor eksternal, antara lain: sarana pendidikan, kedisiplinan kerja madrasah, dan pengawasan kerja madrasah.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas dapat disimpulkan beberapa point sebagai berikut: Profesionalisme guru di MTs Sunan Gunung Jati Gurah Kediri, di antaranya; adanya komitmen yang tinggi dan rasa tanggung jawab, penguasaan materi yang akan diajarkan, dan melaksanakan kode etik yang ada. Strategi Kepala Madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru di MTs Sunan Gunung Jati Gurah Kediri, di antaranya; adanya penyeleksian guru, pembinaan kinerja guru, pengawasan terhadap kinerja guru, pembinaan disiplin tenaga kependidikan, dan pemberian motivasi. Faktor-faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan Kepala Madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru di MTs Sunan Gunung Jati Gurah Kediri, di antaranya; faktor pendukungnya adalah adanya kekompakan, dan kesadaran guru terhadap amanah yang diemban. Adapun faktor penghambatnya, yang pertama adalah keterbatasan Kepala Madrasah dalam membina guru-guru khususnya yang lebih tua darinya. Dan yang terakhir keterbatasan sarana dan prasarana yang belum memadai.

## **Daftar Pustaka**

- Asmani, Jamal Ma'mur (2012). *Tips Menjadi Kepala Madrasah Profesional*. Yogyakarta: Diva Press.
- Arikunto, S. (2010). *Manajemen Pengajaran Secara Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Abdul Mu'min. *Peran Kepala Madrasah dalm Meningkatkan Profesionalisme Guru di SDI Al-Ihsan Bambu Apus Pamulang*, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2011.
- Afrizal. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Uapaya Mendukung Penggunaan Penelitian Ualitatif Dalam Berbagai Disiplin Ilmu*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Darmadi, H. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan dan sosial*. Bandung: Alfabeta
- Fathurrohman. (2011). *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: Refika Aditana
- Hidayah, N. (2016). *Kepemimpinan Visioner dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media. Tersedia dalam aplikasi iPusnas.
- HR. Bukhori (penterjemah: Tim Darusunnah dkk. 2013). *Ensiklopedia Hadist 6; jami' Bukhori*. Jakarta: Almahira.
- Iskandar. (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Jakarta: Referensi
- Komariah dan Engkoswara. (2010). *Administarsi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Komariah, A. Dan Triatna, C. (2010). *Vsionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, (2013). *Pengembangan dan Inplementasi Kurikulum*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2019). *Manajemen kepemimpinan Kepala Madrasah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2015). *Manajemen dan Organisasi Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miftah Toha, (2008) *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Rajawali Press.
- Menteri Pendidikan Nasional, (2010). *Peraturan Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 Tentang penugasan Guru sebagai Kepala Madrasah*.
- Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, (2017). *Peraturan Perundang-undangan Kementrian Hukum dan Hak asasi Manusia Tentang Hari Sekolah*.
- Meleong, Lexy J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meleong, Lexy J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Munir, A. (2010). *Menjadi Kepala Madrasah Efektif*. Jogjakarta: Ar-ruzz Media. Tersedia dalam aplikasi iPusnas
- Musfiqon. (2012). *Pengembangan Media Belajar dan Sumber Belajar*. Jakarta: Prestasi Pustakakarya.
- Purwanto Ngalim, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta, PT. Mutiara, 1984.
- Priansa, DJ. dan Karwati, E. (2017). *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Madrasah*. Bandung: Alfa Beta.
- Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an. (2013) *Al-qur'an Tajwid Kode Transliterasi Per kata Terjemah Per Kata*. Bekasi: Kementerian Agama Republik Indonesia.
- Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an. (2013). *Al-Qur'an Tajwid Kode, Transliterasi Per kata, Terjemah Per kata*. Bekasi: Kementerian Agama Republik Indonesia.
- Rohman Hidayati, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Negeri 67 Sungai Raya*, 2016, <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:-SDUdh3XQDQJ:jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/download/15453/13615+&cd=1&hl=id&ct=clnk&gl=id&client=firefox-b> Diakses Pada Tanggal 2 September 2021.
- Susanto, A. (2016). *Teori belajar & Pembelajaran disekolah* Jakarta: Prendamedia Group.
- Suyanto, dan Asep Jihad. (2013). *Menjadi Guru Profesional, Strategi Meningkatkan dan Kualitas Guru Era Global*. Jakarta: Esensi Erlangga Group.
- Syaiful, S. (2011). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sejati. (2011). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Pembelajaran*. Diambil Dari <http://id.shvoong.com>.
- Sugiyono. (2017). *Metodologo penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprahatiningrum. (2014). *Guru profesional: Pedoman kinerja, kualifikasi & Kompetensi Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. Tersedia dalam aplikasi iPusnas
- Suprahatiningrum. (2013). *Guru profesional: Pedoman kinerja, kualifikasi & Kompetensi Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. Tersedia dalam aplikasi iPusnas
- Uci Rahmawati, *Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Raudhatul Athafal Al Khairiyah Banjarsari Kidul Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas*, 2016, Diakses di [http://respository.iainpurwokerto.ac.id/923/1/COVER\\_ABSTRAK\\_DAFTAR\\_ISI\\_BAB\\_V\\_DAFTAR\\_PUSTAKA.pdf](http://respository.iainpurwokerto.ac.id/923/1/COVER_ABSTRAK_DAFTAR_ISI_BAB_V_DAFTAR_PUSTAKA.pdf) pada Tanggal 2 September 2021.
- Wahyudi. (2012). *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Organisasi Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta cet. Ke-1.
- Zainuddin, *Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe*, 2017, <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/bencehamarking/article/view/1134> Di akses pada Tanggal 2 September 2021.