



## Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Mulajimatul Fitria<sup>1\*</sup>, Slamet<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Islam Blambangan (STIB) Banyuwangi, Indonesia

Alamat: Kampus Terpadu Bumi Cempokosari No. 40, Sarimulyo, Kecamatan Cluring,  
Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur 68482

\*Korespondensi penulis: [fitriahenna@gmail.com](mailto:fitriahenna@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to explore efforts to improve teacher professionalism and determine the supporting and inhibiting factors of the madrasah principal's efforts at MTS Arrabi Tamansuruh. Using a qualitative descriptive approach, data collection methods include observation, interviews, and documentation. Data were analyzed using an interactive analysis model. The results of the study indicate that the madrasah principal plays an important role in improving the personality and skills of teachers through role models. In addition, increasing capacity through training, implementing teacher working group (KKG) programs to providing facilities and resources. The madrasah principal also focuses on motivating and rewarding teachers. In addition, several supporting factors are also listed, including managerial support, availability of resources, teacher motivation, partnerships and collaboration. While inhibiting factors include lack of support from human resources in accordance with the field of science, lack of awareness, teacher commitment, changes in curriculum and policies and budget constraints that prevent teachers from participating in training and self-development.*

**Keywords:** *Principal, Teacher Professionalism, Self Development.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi upaya peningkatan profesionalisme guru dan mengetahui faktor pendukung dan penghambat upaya kepala madrasah di MTS Arrabi Tamansuruh. Menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, metode pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan model analisis interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah berperan penting dalam meningkatkan kepribadian dan keterampilan guru melalui keteladanan. Selain itu, peningkatan kapasitas melalui pelatihan, pelaksanaan program kelompok kerja guru (KKG) hingga penyediaan fasilitas dan sumber daya. Kepala madrasah juga berfokus pada motivasi dan penghargaan terhadap guru. Selain itu juga terdaftar beberapa faktor pendukung diantaranya, dukungan manajerial, ketersediaan sumber daya, motivasi guru, kemitraan dan kolaborasi. Sedangkan faktor penghambat diantaranya, kurangnya dukungan sumber daya manusia yang sesuai dengan bidang keilmuan, kurangnya kesadaran, komitmen guru, perubahan kurikulum dan kebijakan serta keterbatasan anggaran yang menghambat guru untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri.

**Kata kunci:** Kepala Madrasah, Profesionalisme Guru, Pengembangan Diri.

### 1. LATAR BELAKANG

Sektor pendidikan memiliki peran yang sangat strategis dan menjadi faktor kunci dalam membentuk sumber daya manusia yang kompeten di masa depan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut kemampuan adaptasi manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhan dan tantangan hidup (As'adi, 2023). Dalam konteks ini, guru memainkan peran penting dalam membentuk siswa yang berpengetahuan luas, terampil, dan memiliki karakter yang baik (Wibowo & Santoso, 2022). Guru adalah elemen kunci dalam peningkatan kualitas dan mutu pendidikan (Kristiawan & Rahmat, 2018). Pada setiap jenjang dan jenis pendidikan, guru berperan penting dalam meningkatkan kualitas sekolah. Oleh karena itu, profesionalisme

guru sangat penting karena mereka berinteraksi langsung dengan siswa untuk membina peserta didik yang berkualitas.

Sebagaimana diamanatkan oleh UUD 1945, sekolah dan lembaga pendidikan lainnya berfungsi sebagai wadah untuk mewujudkan kehidupan pendidikan yang berbangsa dan bernegara. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan di Indonesia perlu dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Upaya ini tentu tidak mudah karena memerlukan penataan yang sesuai dengan alokasi anggaran pendidikan, mencakup pengembangan kurikulum, sarana dan prasarana, serta peningkatan kualitas tenaga pendidik. Jika pengelolaan ini dilakukan dengan baik, cita-cita bangsa Indonesia untuk mencerdaskan kehidupan masyarakat dan negara akan tercapai. Salah satu elemen kunci dalam lembaga pendidikan adalah pengelolaan proses pembelajaran (Sovitunnizar & Slamet, 2024). Guru, sebagai elemen penting dalam pendidikan, harus memiliki kompetensi tinggi guna mencerdaskan kehidupan bangsa. Mereka juga perlu menguasai berbagai metode pembelajaran dan pengajaran yang efektif agar siswa dapat memahami materi dengan baik selama proses belajar.

Merujuk pada UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, peran guru sebagai pendidik adalah sebuah profesi yang mengharuskan mereka untuk mengikuti perkembangan zaman, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, serta mampu memenuhi kebutuhan masyarakat. Kebutuhan ini termasuk penyediaan sumber daya manusia yang berkualitas. Berdasarkan hal tersebut, guru yang profesional di bidang pendidikan sangat diperlukan dan harus selalu didukung oleh semua pihak yang berperan dalam sistem pendidikan.

Sebagai edukator, supervisor, dan motivator, kepala sekolah/madrasah memiliki tanggung jawab untuk membimbing guru-guru di sekolahnya, karena unsur manusia adalah inti dari setiap gerakan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan kegiatan, meskipun teknologi yang digunakan mungkin rumit (Saputra, Jairo & Rohaetin, 2019). Sedangkan menurut Slamet (2022), seorang kepala sekolah/madrasah harus tegas dan berpikiran terbuka dalam pengambilan keputusan. Sebagai penggerak utama bagi guru, kepala madrasah harus mampu memberikan kesan positif dan meningkatkan kinerja guru, karena guru adalah ujung tombak dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, komunikasi yang baik antara kepala madrasah dan guru sangat penting. Berdasarkan penelitian Slamet & Imami (2020), komunikasi antara pimpinan dan bawahan memiliki dampak langsung pada kinerja. Guru akan bekerja dengan lebih baik jika didukung oleh faktor-faktor tertentu, termasuk kepemimpinan kepala madrasah. Kepala madrasah harus menciptakan suasana kerja

yang menyenangkan, menyediakan peluang promosi dan kenaikan gaji, serta memberikan insentif yang sesuai, baik dalam bentuk uang maupun non-uang. Dengan demikian, guru didorong untuk terus meningkatkan profesionalisme dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Profesionalisme menjadi kebutuhan mendesak, terutama dengan semakin ketatnya persaingan di era globalisasi, sehingga peningkatan profesionalisme guru menjadi sebuah keharusan. Profesi merujuk pada pekerjaan atau aktivitas yang ditekuni seseorang sebagai sumber penghasilan, yang memerlukan pengetahuan atau keterampilan khusus agar sesuai dengan standar atau norma tertentu, serta membutuhkan pendidikan profesi (Kunandar, 2007). Saat ini, spesialisasi menjadi tuntutan yang harus diikuti perkembangannya. Diperlukan guru yang memiliki kompetensi dan tingkat profesionalisme yang tinggi. Pengembangan profesional dapat diartikan sebagai proses dalam karier di mana pendidik terus menyempurnakan pengajaran mereka agar sesuai dengan kebutuhan siswa (Maggioli, 2004). Pengembangan profesional melibatkan proses belajar guru, belajar bagaimana belajar, serta mentransformasi pengetahuan praktis mereka demi kepentingan siswa (Avalos, 2011). Pada dasarnya, pengembangan profesionalisme guru bukan hanya tuntutan zaman, tetapi juga kebutuhan yang tidak dapat diabaikan dalam upaya meningkatkan kualitas hidup manusia di masa depan.

Status guru sebagai profesional visioner memungkinkan pelaksanaan pembelajaran yang sesuai dengan prinsip-prinsip profesional, guna menjamin hak semua warga negara untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas. Status ini terkait dengan peran guru dalam proses pembelajaran sebagai fasilitator, motivator, perencana pembelajaran, dan sumber inspirasi bagi siswa. Peran ini menuntut guru untuk dapat merespons perubahan serta kebutuhan baru di dunia pendidikan, sehingga kinerja dan profesionalisme mereka terus meningkat. Pelayanan pendidikan yang diberikan harus memuaskan masyarakat, termasuk siswa dan orang tua. Kebutuhan dan harapan masyarakat ini berkembang seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Oleh karena itu, guru perlu terus meningkatkan keterampilan, pemahaman, dan kualitas layanan mereka. Peningkatan ini dapat dilakukan secara formal maupun informal. Secara formal, guru dapat mengikuti pelatihan atau kursus tambahan sesuai dengan bidang studi, minat, dan waktu yang tersedia. Sementara secara informal, guru dapat memperluas pengetahuan dan kompetensi melalui jejaring sosial, internet, televisi, radio, jurnal ilmiah, surat kabar, dan berbagai media massa lainnya.

MTS Arrabi Tamansuruh lembaga pendidikan berbasis keagamaan setingkat sekolah menengah pertama yang berlokasi di Kecamatan Glagah dan berada di bawah naungan Pondok Pesantren. Untuk menjaga dan meningkatkan integritasnya di tengah persaingan ketat antar satuan pendidikan, kepala madrasah MTS Arrabi Tamansuruh telah melakukan berbagai

terobosan baru yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme para guru. Upaya ini dilakukan agar sekolah mampu bersaing tidak hanya di tingkat kecamatan dan kabupaten, tetapi juga di tingkat nasional. Sebagai lembaga pendidikan berbasis agama, madrasah ini tidak hanya menghadapi tantangan akademik tetapi juga perlu menjaga keseimbangan antara pengajaran nilai-nilai moral dan kemajuan teknologi serta tuntutan pendidikan modern. Oleh karena itu, kepala madrasah berupaya mengintegrasikan berbagai program untuk memperkuat kualitas pengajaran, memotivasi guru agar terus berkembang, dan mendorong mereka untuk mengadopsi pendekatan inovatif dalam pembelajaran.

Menurut penelitian Muhson (2004), beberapa langkah yang dapat diambil oleh guru untuk meningkatkan profesionalisme mencakup pemahaman terhadap standar minimal profesi, peningkatan kualifikasi dan kompetensi, serta penciptaan kemitraan yang kuat antara guru, siswa, dan masyarakat. Di samping itu, guru perlu mengembangkan kerja berbasis layanan yang memprioritaskan kebutuhan siswa, sambil terus meningkatkan kreativitas dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin canggih. Selain itu, kesejahteraan guru merupakan faktor penting yang dapat mendukung berbagai upaya peningkatan profesionalisme mereka. Dengan dukungan kesejahteraan yang memadai, guru tidak hanya akan lebih termotivasi dalam mengembangkan diri, tetapi juga akan mampu memberikan pengajaran yang lebih berkualitas. Peningkatan kesejahteraan ini dapat berupa insentif finansial, kesempatan untuk mengikuti pelatihan profesional, serta akses ke fasilitas yang mendukung kegiatan pembelajaran. Dengan demikian, upaya peningkatan profesionalisme guru di MTS Arrabi Tamansuruh tidak hanya mencakup aspek teknis pendidikan, tetapi juga melibatkan aspek kesejahteraan dan perkembangan pribadi guru sebagai agen perubahan di dunia pendidikan.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif sebagai pendekatan utama. Mukhtar (2013) menjelaskan bahwa metode deskriptif kualitatif adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi atau membangun teori pada waktu tertentu. Ada tiga teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini. Pertama, wawancara. Arikunto (2016) menyatakan bahwa wawancara melibatkan pengajuan pertanyaan secara bebas, tetapi tetap berpedoman pada panduan wawancara. Kedua, observasi, yang menurut Sugiyono (2018), merupakan teknik pengumpulan data yang memiliki keunikan dibandingkan teknik lainnya karena memungkinkan peneliti untuk mengamati langsung fenomena yang diteliti. Ketiga, dokumentasi. Menurut Gunawan (2013), dokumentasi adalah metode

pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian sosial untuk merekam data tertulis atau visual. Untuk analisis data, digunakan metode analisis interaktif. Sugiyono (2018) mendefinisikan analisis interaktif sebagai proses yang bertujuan untuk mencari dan menyusun informasi secara sistematis dari hasil wawancara, catatan, dan dokumen. Informasi tersebut kemudian diorganisasikan dalam kategori tertentu, diuraikan menjadi unit-unit yang lebih kecil, serta disusun hingga menghasilkan kesimpulan yang mudah dipahami oleh pembaca.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme**

Di MTS Arrabi Tamansuruh merupakan lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan Kementerian Agama, kepala madrasah memegang peranan kunci dalam meningkatkan profesionalisme guru. Dalam menjalankan tanggung jawabnya, kepala madrasah harus mengacu pada visi dan misi pendidikan yang telah ditetapkan, serta peraturan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Undang-undang ini menetapkan bahwa guru harus berperan sebagai pendidik profesional, yang berarti mereka perlu memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi tertentu untuk bisa melaksanakan tugas mereka dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian Muhson (2004), beberapa langkah yang dapat diambil oleh guru untuk meningkatkan profesionalisme mencakup pemahaman terhadap standar minimal profesi, peningkatan kualifikasi dan kompetensi, serta penciptaan kemitraan yang kuat antara guru, siswa, dan masyarakat.

Kepala madrasah memainkan peran penting dalam mewujudkan guru profesional. Salah satu kunci untuk mencapai profesionalisme guru adalah tindakan dan kebijakan yang diambil oleh kepala sekolah. Seorang kepala sekolah yang profesional adalah seseorang yang memiliki pemahaman mendalam tentang kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh sekolah yang dipimpinnya. Menurut Harapan (2016), kepala sekolah/madrasah yang memahami dan merespons kebutuhan spesifik sekolah dapat mengambil langkah-langkah efektif untuk meningkatkan profesionalisme para guru. Ini melibatkan berbagai upaya strategis, seperti menyusun program pengembangan profesional yang relevan, menyediakan dukungan yang diperlukan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan peningkatan keterampilan guru. Dengan pendekatan yang tepat dan pemahaman yang mendalam tentang konteks sekolah, kepala sekolah dapat memfasilitasi pengembangan profesional guru secara optimal.

MTS Arrabi Tamansuruh berkomitmen untuk menerapkan visi dan misi pendidikan yang sesuai dengan peraturan nasional dan standar pendidikan. Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru melibatkan berbagai strategi dan pendekatan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan komitmen guru terhadap profesi mereka.

1) Peningkatan Kapasitas Guru

Salah satu upaya utama yang dilakukan oleh kepala madrasah adalah peningkatan kapasitas guru. Hal ini dilakukan melalui penyediaan berbagai peluang pelatihan dan kursus yang bertujuan untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan guru. Kursus pelatihan, baik yang bersifat formal maupun informal, merupakan salah satu metode yang efektif untuk meningkatkan pemahaman guru tentang perkembangan terbaru dalam bidang pendidikan. Kepala madrasah memastikan bahwa guru memiliki akses ke pelatihan yang relevan dengan kebutuhan mereka, baik dalam konteks pedagogi maupun teknologi pendidikan. Dengan mengikuti pelatihan ini, guru dapat meningkatkan keterampilan mengajar mereka, memahami strategi terbaru dalam pembelajaran, dan menerapkan metode pengajaran yang inovatif.

2) Penyediaan Fasilitas dan Sumber Daya

Penyediaan fasilitas dan sumber daya yang memadai adalah faktor penting dalam mendukung profesionalisme guru. Kepala madrasah berupaya untuk menyediakan berbagai fasilitas yang mendukung proses belajar mengajar, seperti ruang kelas yang nyaman, peralatan multimedia, dan akses ke teknologi informasi. Selain itu, kepala madrasah juga berusaha memastikan bahwa anggaran yang tersedia dialokasikan dengan bijaksana untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, termasuk pembelian buku teks, alat peraga, dan materi ajar lainnya. Dengan fasilitas yang memadai, guru dapat melaksanakan tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien.

3) Penghargaan dan Motivasi

Motivasi guru sangat penting dalam upaya meningkatkan profesionalisme mereka. Kepala madrasah berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memberikan penghargaan atas prestasi guru. Penghargaan ini dapat berupa pujian, sertifikat, atau insentif finansial. Dengan memberikan penghargaan, kepala madrasah tidak hanya menghargai usaha dan pencapaian guru tetapi juga memotivasi mereka untuk terus berusaha meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Motivasi yang tinggi akan berdampak positif pada kinerja guru dan kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa.

#### 4) Pelaksanaan Program Kelompok Kerja Guru (KKG)

Program Kelompok Kerja Guru (KKG) adalah inisiatif penting dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru. KKG berfungsi sebagai forum bagi para guru untuk berkolaborasi, berdiskusi, dan berbagi pengalaman serta praktik terbaik dalam pengajaran. Kepala madrasah mendukung pelaksanaan KKG dengan menyediakan fasilitas dan waktu yang diperlukan bagi guru untuk berpartisipasi. Melalui KKG, guru dapat bekerja sama dalam mengatasi tantangan pembelajaran, mengembangkan materi ajar, dan memperbaiki strategi pengajaran. Program ini tidak hanya meningkatkan keterampilan individual guru tetapi juga memperkuat kerjasama tim di antara mereka.

Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTS Arrabi Tamansuruh mencakup berbagai strategi, mulai dari peningkatan kapasitas melalui pelatihan, pelaksanaan program kelompok kerja guru (KKG) hingga penyediaan fasilitas dan sumber daya. Kepala madrasah juga berfokus pada motivasi dan penghargaan, serta tindak lanjut setelah pelatihan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Wibowo (2022) bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah dengan mengaktifkan kelompok kerja guru (KKG), memotivasi guru, pelatihan, studi banding, rapat evaluasi guru, supervisi kelas, pemberian punishment dan reward, dan melalui gaya kepemimpinan partisipatif.

Meskipun terdapat tantangan dan faktor penghambat, kepala madrasah berkomitmen untuk menciptakan lingkungan yang mendukung profesionalisme guru dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Dengan pendekatan yang holistik dan terintegrasi, kepala madrasah dapat memastikan bahwa guru di MTS Arrabi Tamansuruh terus berkembang dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

#### **Faktor Penghambat dan Pendukung**

Meningkatkan profesionalisme guru adalah salah satu prioritas utama kepala madrasah untuk mencapai kualitas pendidikan yang lebih baik di MTS Arrabi Tamansuruh. Profesionalisme guru mempengaruhi secara langsung kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Kepala madrasah memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan profesional guru. Namun, upaya ini tidak tanpa tantangan. Berbagai faktor pendukung mempengaruhi efektivitas kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTS Arrabi Tamansuruh diantaranya sebagai berikut:

1) Kebijakan dan Dukungan Manajerial

Salah satu faktor pendukung utama adalah adanya kebijakan dan dukungan manajerial dari kepala madrasah. Kepala madrasah yang proaktif dalam merencanakan dan melaksanakan program pengembangan profesional seperti kursus pelatihan, workshop, dan seminar akan memberikan dorongan positif bagi guru. Misalnya, kepala madrasah yang menetapkan jadwal reguler untuk pelatihan dan menyediakan anggaran khusus untuk pengembangan profesional akan mempermudah guru untuk berpartisipasi dalam kegiatan tersebut.

2) Ketersediaan Sumber Daya

Ketersediaan sumber daya, baik dari segi finansial maupun fasilitas, merupakan faktor pendukung penting. Anggaran yang memadai untuk pelatihan dan pengembangan profesional guru sangat membantu. Selain itu, fasilitas yang memadai seperti ruang pelatihan yang nyaman dan akses ke teknologi informasi modern juga mendukung proses pembelajaran dan pelatihan yang efektif. Kepala madrasah yang mampu mengalokasikan sumber daya ini dengan bijaksana akan dapat meningkatkan profesionalisme guru secara signifikan.

3) Keterlibatan dan Motivasi Guru

Keterlibatan aktif guru dalam proses pengembangan profesional adalah faktor pendukung yang penting. Kepala madrasah yang mampu memotivasi guru untuk berpartisipasi dalam pelatihan dan kegiatan pengembangan diri, serta menghargai dan memberikan penghargaan atas prestasi mereka, akan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Motivasi guru yang tinggi akan berdampak pada kualitas pengajaran yang lebih baik dan peningkatan profesionalisme.

4) Kemitraan dan Kolaborasi

Kemitraan dengan lembaga pendidikan lain, universitas, atau organisasi profesional dapat menyediakan berbagai kesempatan bagi guru untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Kepala madrasah yang aktif menjalin kemitraan ini dan memfasilitasi kolaborasi antara guru akan memberikan akses yang lebih luas kepada guru untuk mengikuti pelatihan dan kursus yang relevan. Hal ini juga membuka peluang untuk berbagi pengalaman dan best practices di antara guru-guru.

Selain faktor pendukung yang memainkan peran penting dalam meningkatkan profesionalisme guru, terdapat juga berbagai faktor penghambat yang dapat menghalangi pencapaian tujuan tersebut. Faktor-faktor ini sering kali mempengaruhi efektivitas upaya

peningkatan kualitas pendidikan dan dapat berasal dari berbagai sumber diantaranya sebagai berikut ini:

1) Keterbatasan Anggaran

Salah satu faktor penghambat utama adalah keterbatasan anggaran. Keterbatasan dana untuk pelatihan, pengembangan profesional, dan peningkatan fasilitas sering menjadi hambatan bagi kepala madrasah dalam melaksanakan program-program yang diperlukan. Tanpa anggaran yang cukup, sulit untuk menyediakan pelatihan berkualitas tinggi atau mengakses sumber daya pendidikan yang dibutuhkan.

2) Kurangnya Dukungan Sumber Daya Manusia

Kurangnya dukungan dari sumber daya manusia, terutama jika staf pendukung tidak memadai atau tidak sesuai dengan bidang keilmuan yang diperlukan, dapat menjadi kendala. Kepala madrasah mungkin mengalami kesulitan dalam melaksanakan program pengembangan profesional yang efektif jika mereka tidak memiliki staf yang kompeten atau cukup untuk membantu dalam perencanaan dan pelaksanaan.

3) Tingkat Kesadaran dan Komitmen Guru

Tingkat kesadaran dan komitmen guru terhadap pentingnya pengembangan profesional juga merupakan faktor penghambat. Jika guru tidak memiliki motivasi atau tidak menyadari manfaat dari pelatihan, maka upaya kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme mereka akan kurang efektif. Pengembangan profesional yang gagal menarik minat guru atau yang tidak relevan dengan kebutuhan mereka dapat menghambat pencapaian tujuan.

4) Perubahan dalam Kurikulum dan Kebijakan

Perubahan yang sering terjadi dalam kurikulum dan kebijakan pendidikan dapat mengganggu proses pengembangan profesional guru. Kepala madrasah perlu memastikan bahwa pelatihan yang disediakan sesuai dengan kebutuhan kurikulum yang berubah, dan dapat beradaptasi dengan perubahan kebijakan. Ketidakpastian atau perubahan yang cepat dapat menghambat efektivitas pelatihan yang telah direncanakan.

Dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTS Arrabi Tamansuruh, kepala madrasah menghadapi berbagai faktor pendukung dan penghambat. Faktor pendukung meliputi kebijakan manajerial yang baik, ketersediaan sumber daya, keterlibatan dan motivasi guru, serta kemitraan yang efektif. Sebaliknya, keterbatasan anggaran, kurangnya dukungan sumber daya manusia, rendahnya tingkat kesadaran dan komitmen guru, serta perubahan dalam kurikulum dan kebijakan adalah faktor penghambat yang perlu diatasi. Menurut Usman (2016) terdapat dua kategori faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian profesionalisme guru;

faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi tingkat pendidikan guru, kepribadian dan dedikasi mereka, kemampuan mengajar, serta kedisiplinan. Sementara itu, faktor eksternal mencakup sarana dan prasarana yang tersedia, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah, serta hubungan dengan masyarakat.

Untuk mencapai hasil yang optimal dalam meningkatkan profesionalisme guru, kepala madrasah harus secara cermat mengidentifikasi dan memanfaatkan berbagai faktor pendukung yang ada. Ini termasuk memahami dan memperkuat aspek-aspek internal, seperti memastikan guru memiliki tingkat pendidikan yang memadai, kepribadian yang positif, dedikasi tinggi, kemampuan mengajar yang baik, dan kedisiplinan yang kuat. Selain itu, kepala madrasah perlu memastikan bahwa faktor eksternal yang memengaruhi profesionalisme juga diperhatikan, seperti penyediaan sarana dan prasarana yang memadai, jaminan kesejahteraan bagi guru, kemampuan manajerial kepala sekolah, serta hubungan yang harmonis dengan masyarakat sekitar.

Namun, tidak hanya sekadar memanfaatkan faktor-faktor pendukung, kepala madrasah juga harus proaktif dalam mencari solusi untuk mengatasi faktor penghambat. Misalnya, jika terdapat kekurangan dalam fasilitas pendidikan atau masalah terkait kesejahteraan guru, langkah-langkah strategis harus diambil untuk mengatasi kendala-kendala tersebut. Ini mungkin melibatkan pencarian sumber daya tambahan, perbaikan infrastruktur, atau peningkatan program kesejahteraan. Dengan pendekatan yang menyeluruh, kepala madrasah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung bagi guru untuk berkembang secara profesional. Ini berarti tidak hanya fokus pada satu aspek saja, tetapi menggabungkan berbagai upaya yang saling mendukung untuk menciptakan suasana yang kondusif bagi peningkatan kualitas pendidikan. Dengan cara ini, baik guru maupun siswa dapat merasakan manfaat dari lingkungan pendidikan yang berkualitas, yang pada akhirnya akan meningkatkan keseluruhan standar pendidikan di MTS Arrabi Tamansuruh.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah MTS Arrabi Tamansuruh telah melaksanakan berbagai upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru, yang meliputi peningkatan kapasitas guru, pelaksanaan Kelompok Kerja Guru (KKG), dan penyelenggaraan kursus pelatihan. Para guru didorong untuk mengikuti pelatihan dan menerapkan hasilnya dalam praktik mengajar mereka. Selain itu, guru juga harus terlibat dalam berbagai kegiatan pembaruan, workshop, sertifikasi, dan sejenisnya. Penguatan kapasitas guru, termasuk melalui KKG, bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan mengatasi

berbagai kesulitan belajar siswa, dengan memperkuat komitmen guru melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Dengan mendelegasikan guru ke dalam berbagai kegiatan pendidikan yang dapat meningkatkan profesionalisme mereka, seperti seminar dan kursus pelatihan, madrasah berusaha menambah pengetahuan dan kreativitas guru, serta membangkitkan semangat mereka dalam proses pengajaran. Namun, terdapat beberapa faktor penghambat yang ditemukan, seperti kurangnya dukungan sumber daya manusia yang sesuai dengan bidang keilmuan, kurangnya kesadaran, komitmen guru, perubahan kurikulum dan kebijakan serta keterbatasan anggaran yang menghambat guru untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri lebih lanjut.

## DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- As'adi, M. (2023). Pengaruh kesejahteraan guru dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada MTS Nahdlatuth Thullaab Kecamatan Licin. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial*, 1(4), 374–380.
- Avalos, B. (2011). Teacher professional development in teaching and teacher education over ten years. *Teaching and Teacher Education*, 27(1), 10–20. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.08.007>
- Gunawan, I. (2013). *Metode penelitian kualitatif: Teori dan praktik*. PT Bumi Aksara.
- Harapan, E. (2016). Visi kepala sekolah sebagai penggerak mutu pendidikan. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 1(2), 133–145.
- Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2018). Peningkatan profesionalisme guru melalui inovasi pembelajaran. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 3(2), 373–390.
- Kunandar. (2007). *Guru profesional: Implementasi kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP) dan sukses dalam sertifikasi guru*. Rajagrafindo Persada.
- Maggioli. (2004). *Pengembangan profesi guru*. Alfabeta.
- Muhson, A. (2004). Meningkatkan profesionalisme guru: Sebuah harapan. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 1(2), 90–98.
- Mukhtar. (2013). *Metode praktis penelitian deskriptif kualitatif*. Referensi. (GP Press Group).
- Saputra, W. N. A., Jairi, J., & Rohaetin, S. (2019). Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Tewang Sangalang Garing Kabupaten Katingan. *Journal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial*, 11(2), 270–277.
- Slamet, S. (2022). Peran kepala madrasah dalam membangun citra publik pada era 5.0 di Kabupaten Banyuwangi. *DIAJAR: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 1(3), 268–273.

- Slamet, S., & Imami, N. A. S. (2020). Pengaruh komunikasi pimpinan dan bawahan terhadap kinerja karyawan restoran Ayam Bawang Cak Per Cabang Malang. *MOMENTUM: Jurnal Sosial dan Keagamaan*, 9(2), 289–306.
- Sovitunnizar, M. R., & Slamet, S. (2024). Manajemen pembelajaran online dalam meningkatkan proses dan hasil belajar peserta didik. *MOMENTUM: Jurnal Sosial dan Keagamaan*, 13(1), 1–14.
- Sudrajat, A. (2012). *Guru profesional: Implementasi kurikulum tingkat satuan pendidikan*. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Usman, M. U. (2016). *Menjadi guru profesional*. Cipta Pustaka.
- Wibowo, A. (2022). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. *Perspektif Pendidikan Dan Keguruan*, 13(1), 14–20.