

**UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MEMBINA DAN MENINGKATKAN
PROFESIONALITAS GURU MADRASAH TSANAWIYAH HIDAYATUL
MUBTADIIN JATI AGUNG LAMPUNG SELATAN**

Jewitra Rahmah Puspita
Universitas Islam An Nur Lampung

Keywords:
*Headmaster,
Teacher Professionalism*

Abstract This research aims to investigate the school principal's efforts in fostering and developing teacher professionalism. In an effort to improve the quality of education, many educational institutions have provided training and coaching. This study aims to measure whether such training has a positive impact on teacher professionalism. The research results showed that teachers who took part in coaching and development had significant improvements in teaching skills compared to the control group. They are better able to plan effective learning, manage the class well, and interact with students positively. Apart from that, they also have a higher level of motivation in teaching. These findings indicate that the efforts made by school principals can have a significant positive impact on teachers' teaching skills. Therefore, it is recommended that educational institutions continue to encourage and provide coaching and development that is relevant and beneficial to their teachers. This can contribute to improving the quality of education and student learning experiences.

PENDAHULUAN

Kepala madrasah memiliki peran yang penting dalam meningkatkan mutu Pendidikan (Sri Hartati, Sulthan Syahril, 2022). Pendidikan yang bermutu tidak terlepas dari guru yang profesional yang menguasai kompetensi pendidik. Sebagaimana yang dijelaskan dalam peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menjelaskan bahwa guru dapat melakukan Pengelola, Penyelenggara, dan satuan Pendidikan agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam memberikan layanan Pendidikan yang bermutu serta sebagai perangkat lunak untuk mendorong terwujudnya transparansi dan akuntabilitas public dalam menyelenggarakan system pendidikan nasional.

Kepala madrasah adalah motor penggerak, penentu arah kebijakan madrasah yang menentukan bagaimana tujuan madrasah dan Pendidikan pada umumnya direalisasikan, termasuk dalam peningkatan kompetensi tenaga pendidik. Sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Pasal 12 ayat 1 nomor 28 tahun 1990 bahwa” Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan Kegiatan Pendidikan, administrasi sekolah, Pembinaan tanga

kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana “. Dengan demikian kepala sekolah harus mempersiapkan strategi khusus dalam meningkatkan Profesionalisme Tenaga pendidik (Setyaningsih et al., 2021). Profesionalisme guru dalam wujud pelaksanaan tugas mendidik dan mengajar juga ditentukan dan dipengaruhi oleh adanya motivasi kerja guru. Maka dari itu perilaku kepemimpinan yang efektif dari kepala sekolah sangat menentukan dan mempengaruhi profesionalisme guru didalam ruang lingkup Pendidikan. Dengan demikian bagi kepala sekolah dalam memotivasi guru hendaknya menyediakan peralatan, membuat suasana kerja yang menyenangkan, dan memberikan kesempatan Promosi/kenaikan pangkat, memberi imbalan yang layak baik segi moneter maupun non moneter (Warisno. et al., 2021).

Disamping itu guru itu sendiri juga harus mempunyai daya dorong yang berasal dari dalam dirinya untuk berprestasi dalam karirnya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih agar tujuan sekolah (tujuan Pendidikan) dapat tercapai.

Pada pendidikan formal di sekolah,

guru merupakan salah satu komponen penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru merupakan barisan terdepan dalam pelaksanaan pendidikan. Dengan kata lain, guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan output pendidikan yang berkualitas (Setyaningsih, 2020).

Sebagai penyelenggara dan pengelola kegiatan pembelajaran, guru wajib memahami dan mengerti beberapa prinsip belajar, baik itu dalam bentuk perilaku fisik maupun psikis. Kesadaran pentingnya mengenal prinsip konsep belajar yang terwujud dalam perilaku guru, mampu meningkatkan mutu dan kualitas pembelajaran dan pendidikan yang diselenggarakan.

METODE

Metodologi merupakan “suatu penyelidikan yang sistematis dan formulasi metode-metode yang akan digunakan dalam penelitian (Ari Supadi, 2022b). Konteks Penelitian ini dilakukan di salah satu madrasah yang berada di Lampung Selatan.

Pemilihan lokasi didasarkan pada pertimbangan para peneliti. Selain itu, subjek dalam penelitian ini memiliki akses yang mudah sehingga

peneliti memiliki kesempatan yang terbuka untuk melakukan penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana upaya kepala sekolah dalam membina dan mengembangkan keprofesionalisme guru.

Desain Penelitian Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan naratif. Menurut Bogdan dan Tylor menyebutkan jenis penelitian ini digunakan untuk menganalisa data dengan mendeskripsikan data melalui bentuk kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif (Sari et al., 2022) dengan pendekatan naratif, berdasarkan pendapat Lexi Moleong yaitu dikarenakan penelitian ini bersifat menggambarkan, menguraikan suatu hal dengan apa adanya, maksudnya adalah data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata atau penalaran, gambar, dan bukan angka-angka.

Hal ini disebabkan oleh adanya penerapan kualitatif; penyajian data dilakukan secara langsung hakikat hubungan peneliti dengan responden; lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan kenyataan. Partisipan Partisipan dalam penelitian ini dipilih sesuai dengan kriteria dalam

penelitian, sehingga partisipan dapat memberikan informasi-informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Peneliti juga sudah mengenal partisipan dengan baik sehingga partisipan bersedia untuk diwawancarai.

Dalam penelitian ini pengumpulan data yang dilaksanakan dengan tahapan ialah pertama, peneliti melakukan persiapan sebelum terjun kelapangan. Persiapan tersebut antara lain mempersiapkan pertanyaan-pertanyaan yang akan diberikan kepada informan, melakukan tinjauan lokasi atau melakukan penjadwalan wawancara dengan informan.

Kedua, tahap dimana peneliti mengumpulkan data dilapangan yang berkaitan dengan fokus peneliti dari lokasi lapangan. Wawancara antara peneliti dan partisipan dilakukan secara verbal.

Peneliti memperkenalkan diri dan menyampaikan maksud wawancara, menciptakan suasana yang rileks dan nyaman. Selama wawancara, peneliti melakukan jenis wawancara semi struktur, semi struktur ini menggunakan pendapat Sugiyono. Pendapat tersebut menyatakan bahwa pihak yang diwawancarai diminta pendapat dan ide-idenya untuk

menemukan permasalahan secara lebih terbuka.

Sebelum mengakhiri wawancara peneliti memastikan kembali bahwa peneliti telah mendapatkan jawaban sesuai dengan yang dibutuhkan peneliti. Analisis Data Menurut pendapat Sugiyono, teknik Analisis data dimaksudkan sebagai proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh Dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara Mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, Melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh Diri sendiri maupun orang lain.

Analisis data pada penelitian ini dimulai dengan metranskrip data hasil wawancara yang akan dilakukan oleh peneliti ke 3. Setelah peneliti menulis hasil wawancara tersebut kedalam transkrip, transkrip dibaca berulang-ulang untuk menentukan tema. Kemudian tema-tema dari hasil wawancara tersebut diinterpretasikan. Hasil analisis data diungkapkan dengan kata-kata berupa narasi sesuai dengan ketentuan bahasa yang benar pada bagian hasil dan pembahasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menghasilkan dua tema temuan, (1) Strategi yang diterapkan untuk membina dan mengembangkan profesionalisme guru, (2) Tantangan dalam pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru, (3) upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru. Strategi yang diterapkan untuk membina dan mengembangkan profesionalisme guru. Kepala sekolah mempunyai peranan penting dalam membina dan mengembangkan keprofesionalan guru.

Guru juga sangat menentukan kemana arah dan sekaligus tujuan peserta didik (Ari Supadi, 2022a). Adapun tugas kepala sekolah 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 Sekolah harus memiliki berbagai macam bentuk strategi sehingga dapat tercapai arah dan tujuan sekolah sekaligus untuk

meningkatkan mutu sekolah (Kuncoro et al., 2023).

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka kepala sekolah mempunyai peranan sebagai educator, manager, supervisor, leader, innovator, motivator dan entrepreneur serta bertanggung jawab untuk melakukan upaya-upaya dalam bidang peningkatan profesionalisme guru, karena guru adalah pendidik profesional dan merupakan komponen yang sangat penting dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama.

Adapun strategi atau cara yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam membina atau meningkatkan keprofesionalan guru ialah: 1. Sebagai seorang manajer kepala sekolah harus dapat memprediksi masa depan madrasah, yakni berkaitan dengan kualitas yang diinginkan oleh masyarakat. 2. Selain sebagai manajer kepala sekolah juga harus bisa melakukan pengendalian atau control terhadap pelaksanaan Pendidikan sehingga mendapatkan hasil yang telah diupayakan. 3. Sebagai seorang administrator kepala sekolah harus mampu melaksanakan tugasnya dengan membuat perencanaan kegiatan atau

program untuk staff, menyusun tugas staff dan guru, memberikan pedoman atau petunjuk kepada para staff dan guru terhadap tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan. 4. Sebagai motivator kepala sekolah juga dapat memberikan apresiasi dengan memberikan penghargaan kepada guru, selain itu juga dapat memberikan insentif kepada guru dan staff yang melanjutkan studinya. 5. Adapun bentuk pengawasan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan keprofesionala guru ialah dengan evaluasi kerja guru dan staff evaluasi dilakukan secara terus menerus.

Hal yang dapat dilakukan ialah dengan melakukan observasi dan memberikan angket dan sebagainya untuk didisikan terkait kegiatan peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru dan staff. Hal diatas selaras dengan hasil penelitian Nany Librianty yang mengatakan bahwa “semua guru diikutsertakan dalam penyusunan program kerja sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kepala sekolah sudah melakukan pengorganisasian dengan semua komponen sekolah sebelum program kerja secara keseluruhan dijalankan dan mendelegasikan wewenangnya kepada wakil-wakilnya.

Kepala sekolah juga melaksanakan beberapa program untuk meningkatkan kompetensi profesional guru tersebut antara lain dengan pelatihan atau penataran, workshop, dan seminar”(Librianty, 2018).

Berdasarkan pernyataan diatas ada banyak cara atau strategi yang dilakukan sekolah untuk dapat membina dan mengembangkan keprofesionalan guru yakni dengan cara mendorong guru untuk berpartisipasi dalam konferensi, seminar, dan workshop internal maupun eksternal, menyelenggarakan pelatihan dan workshop berkala untuk meningkatkan keterampilan guru, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan individu dan menyusun program pengembangan yang sesuai, memberikan penghargaan kepada guru yang mencapai prestasi atau melakukan inovasi dalam pengajaran, mengadakan acara penghargaan untuk meningkatkan motivasi dan semangat guru.

Tantangan dalam pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru Sebagai guru profesional dan telah menyandang sertifikat pendidik, guru berkewajiban untuk terus mempertahankan profesionalitasnya sebagai guru. Melalui rutinitas kedinasannya kepala sekolah dapat

mengajak para guru untuk memberdayakan dan mengembangkan diri melalui kompetensi yang telah dimiliki, baik itu kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional maupun sosial. Ini merupakan strategi dalam upaya peningkatan kualitas guru profesional.

Dalam mengembangkan keprofesionalan guru tidak terlepas dari hambatan-hambatan yang dihadapi, baik itu hambatan dari internal maupun eksternal sekolah (Mustafida, Andi Warisno, 2019). Tantangan yang bersifat internal yang dihadapi oleh setiap sekolah pada umumnya yaitu berupa dukungan dana dan partisipasi masyarakat, terbatasnya fasilitas yang mampu mendukung terlaksananya proses belajar mengajar, menyamakan persepsi untuk membangun suatu tujuan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, kurangnya kesadaran pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengoptimalisasikan tugas dan tanggungjawabnya, animo masyarakat yang masuk tidak sesuai dengan daya tampung yang tersedia, terkait dengan program sertifikasi guru ada beberapa guru mata pelajaran yang kekurangan jam mengajar sehingga harus mencari tambahan jam mengajar di luar (Kasmiasi, 2022).

Selain itu terdapat beberapa hambatan-hambatan lain yang dihadapi kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi profesional guru yaitu kurangnya dukungan sarana dan prasarana, tanggung jawab guru yang masih rendah, komite sekolah kurang memahami tugasnya sehingga kurang berperan aktif dalam mendukung program peningkatan profesional guru.

Upaya Yang Dilakukan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Dan Pengembangan Profesionalisme Guru. Guru profesional berperan besar untuk kemajuan pendidikan dalam menentukan kualitas lulusan yang handal di bawah arahan kepala sekolah. Dengan kata lain strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru berperan dalam menciptakan generasi bangsa yang berkualitas. strategi yang dapat digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru antara lain dengan: 1. mengaktifkan kelompok kerja guru (KKG) lingkup kecamatan dan KKG lingkup sekolah dalam mata pelajaran serumpun. 2. Memberi motivasi kepada para guru, mendorong dan memberi kesempatan seluas-luasnya kepada guru untuk berinovasi, berkreaitivitas dan selalu mengupgrade kemampuan dan

ketrampilanya. 3. Mengikutsertakan guru-guru dalam pelatihan peningkatan kompetensi akademik. 4. Mengikutsertakan guru dalam study banding. 5. Mengadakan rapat evaluasi guru. 6. Melaksanakan supervisi kelas. 7. Senantiasa konsisten menerapkan reward dan punishment secara berkeadilan, dan. 8. Kepala sekolah menggunakan strategi gaya kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui cara mengaktifkan Kelompok Kerja Guru (KKG) adalah sebagai salah satu bentuk strategi yang mengedepankan aspek kemandirian dan menumbuhkan kreatifitas guru.

Hal ini bersesuaian dengan pendapat Palettei & Sulfemi (2019) yang menyatakan bahwa KKG sebagai wadah keilmuan dalam pengembangan kompetensi profesional guru SD bertujuan dalam: Memfasilitasi kegiatan mengatasi kesulitan yang dihadapi, Memberikan bantuan profesional pada guru madrasah di sekolah, Meningkatkan keilmuan, pemahaman, keterampilan dan sikap professional, mengembangkan pengelolaan proses belajar mengajar

secara kreatif, aktif serta menyenangkan (Palletei, 2019).

Pendapat di atas menjelaskan bahwa Kelompok Kerja Guru (KKG) jika dilaksanakan dengan baik dan kontrol dari kepala sekolah maka KKG dapat dijadikan wadah guru dalam meningkatkan pengetahuan dan ketrampilanya secara berkelanjutan yang mendorong meningkatnya profesionalisme guru. Kepala sekolah juga dapat meningkatkan profesionalisme guru dengan cara memberikan motivasi serta dorongan kepada guru-guru agar selalu meningkatkan profesionalisme guru.

Hal ini dilakukan secara rutin satu bulan sekali secara personal saat mengambil gaji di meja kepala sekolah dan kepala sekolah juga memberi motivasi dan memberi solusi bila ada permasalahan kapan saja kepala sekolah selalu menerima apabila guru ingin berkonsultasi dengan kepala sekolah.

Selain secara personal, kepala sekolah juga memberikan motivasi secara bersamaan dalam rapat evaluasi guru. Senada dengan hasil temuan penelitian Nugraheni & Khanifah (2016) menyatakan bahwa peran kepala sekolah sebagai motivator untuk mengembangkan profesionalisme guru

di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Darul Huda dengan cara pengaturan lingkungan fisik, disiplin guru, suasana kerja, adanya penghargaan dan hasilnya profesionalisme guru di MI Darul Huda mengalami peningkatan (Nugraheni, 2016).

Berdasarkan kutipan di atas dapat diketahui bahwa pemberian motivasi guru yang dilakukan kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru sangat di perlukan. Ini dikarenakan dalam sekolah tertentu sebuah motivasi dari kepala sekolah menjadi variabel faktor yang besar dalam menentukan kinerja guru profesional.

Kepala sekolah mengadakan program pelatihan in house training (IHT) yang wajib di ikuti oleh guru-guru. Di samping itu, kepala sekolah mengikut sertakan guru dalam pelatihan di luar. Pelatihan ini sangat penting bagi guru karena dengan pelatihan guru dapat mengembangkan wawasan guru demi peningkatan sumber daya manusia sebagai guru profesional dan dapat bekerja lebih efektif.

Pelatihan merupakan usaha dalam peningkatan efektivitas dalam bekerja. Hal tersebut di atas bersesuaian dengan penelitian sebelumnya menurut Rahmawati yang menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa

pelatihan, pengalaman dalam mengajar dan kompensasi berpengaruh pada profesionalisme guru. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan, seminar dan workshop berpengaruh dalam peningkatan profesionalisme guru dalam menunjang kinerja yang lebih efektif (Rahmawati, 2015).

Pengertian kepala madrasah Secara sederhana kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi anatar guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima Pelajaran (Yeny Helmasari, Sulthan Syahril, 2022).

Kepala sekolah adalah salah satu komponen pendidikan yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan seperti yang diungkapkan Supriadi "erat hubungannya antara mutu kepala madrasah dengan berbagai aspek kehidupan madrasah seperti disiplin sekolah. Iklim budaya madrasah dan menurunnya perilaku peserta didik". Oleh karena itu kepala madrasah bertanggungjawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan

proses pembelajaran disekolah.

Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa Kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa, 2005). Syarat- syarat menjadi kepala sekolah Dalam peraturan yang berlaku dilingkungan Depdikbud untuk setiap tingkatan dan jenis sekolah sudah ditetapkan syarat-syaratnya untuk pengangkatan kepala sekolah. Misalnya untuk menjadi kepala sekolah TK dan SD serendah-rendahnya berijazah sarjana muda BI. Karena jenis SMP maupun SMA itu bermacam-macam (SMP, SMA, SMK, DLL), maka ijazah yang diperlukan bagi seorang kepala sekolah hendaknya sesuai dengan jurusan/ jenis sekolah yang dipimpinnya. Pengalaman kerja merupakan syarat penting yang tidak dapat diabaikan. Adapun persyaratan lamanya pengalaman kerja untuk pengangkatan kepala sekolah belum ada keseragaman diantara berbagai jenis sekolah.

Disamping ijazah dan pengalaman kerja, ada syarat lain yang tidak kurang pentingnya, yaitu persyaratan

kepribadian dan kecakapan yang dimilikinya. Seorang kepala sekolah hendaknya memiliki kepribadian yang baik sesuai dengan kepemimpinan yang akan dipegangnya. Ia hendaknya memiliki sifat-sifat jujur, adil dan dapat dipercaya, suka menolong dan membantu guru dalam menjalankan tugas dan mengatasi kesulitan-kesulitan, bersifat supel dan ramah mempunyai sifat tegas dan konsekuen yang tidak kaku (Daryanto, 2005).

Persyaratan untuk menjadi kepala sekolah juga sudah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan nomor 13 tahun 2007 tentang Standart Kepala Sekolah atau Madrasah. Dalam Permendiknas nomor 13 tahun 2007 dijelaskan bahwa ada persyaratan umum dan persyaratan khusus. Adapun kualifikasi umum kepala sekolah / madrasah adalah sebagai berikut:

Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (DIV) kependidikan atau nonkependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi. 2. Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi tingginya 56 tahun. 3. Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-kanak /Raudhatul

Athfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun di TK/RA; dan, 4. Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.

Tugas kepala sekolah Kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang memiliki tugas dan tanggung jawab membina dan mengembangkan sekolah, baik berupa moral maupun material demi mencapai kemajuan sekolah dan mencapai tujuan yang diharapkan oleh orang tua peserta didik, masyarakat, ataupun pemerintah (Rahman et al., 2024).

Adapun tugas kepala sekolah tersebut, meliputi: 1. Perencanaan sekolah dalam arti menetapkan arah sekolah sebagai lembaga pendidikan dengan cara merumuskan visi, misi, tujuan, dan strategi pencapaiannya. 2. Mengorganisasikan sekolah dalam arti membuat struktur organisasi sekolah (structuring), menetapkan staff (staffing) dan menetapkan tugas dan fungsi masing-masing staff (functionalizing). 3. Menggerakkan staff dalam arti memotivasi staff melalui internal marketing dan memberi contoh external marketing. 4. Mengawasi

dalam arti melakukan supervisi, mengendalikan dan membimbing semua staf dan warga sekolah. 5. Mengevaluasi proses dan hasil pendidikan untuk dijadikan dasar peningkatan dan pertumbuhan kualitas, serta melakukan problem "solving" baik secara analisis sistematis maupun pemecahan masalah secara kreatif, dan menghindarkan serta menanggulangi konflik.

Profesionalisme guru Pengertian Profesionalisme guru Professional berasal dari kata profession. Yang mengandung arti yang sama dengan kata occupation yang artinya memerlukan keahlian yang diperoleh melalui Pendidikan atau latihan khusus (Education et al., 2020).

Dengan kata lain profesi dapat diartikan sebagai suatu bidang keahlian khusus untuk menangani lapangan kerja tertentu yang membutuhkannya. Profesionalisme berarti suatu pandangan bahwa suatu keahlian tertentu diperlukan dalam pekerjaan tertentu yang sama keahlian itu hanya diperoleh melalui Pendidikan khusus atau latihan khusus.

Profesionalisme guru adalah seperangkat fungsi, tugas dan tanggung jawab dalam lapangan pendidikan berdasarkan keahlian yang diperoleh

melalui Pendidikan dan Latihan khusus dibidang pekerjaannya dan mampu mengembangkan secara ilmiah disamping bidang profesinya. a) Ciri-ciri Guru Profesional Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (Kunandar, 2009).

Untuk mengembangkan kompetensi profesional, seorang guru dituntut mempunyai kemampuan dasar keguruan, diataranya: 1) Guru dituntut menguasai bahan yang akan diajarkan. 2) Guru harus mampu mengelola program belajar-mengajar. 3) Guru mampu mengelola kelas dengan baik. 4) Guru mampu menggunakan media dan sumber pengajaran. 5) Guru menguasai landasan-landasan kependidikan. 6) Guru mampu mengelola interaksi belajar mengajar. 7) Guru mampu menilai prestasi belajar siswa untuk kepentingan pengajaran. 8) Guru mengenal fungsi serta program pelayanan bimbingan dan penyuluhan. 9) Guru mengenal dan mampu ikut

menyelenggarakan administrasi sekolah. 10) Guru memahami prinsip-prinsip penelitian pendidikan dan mampu menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan untuk kepentingan pengajaran. Sedangkan berdasarkan undang-undang pemerintah No.14 Tahun 2005 tentang kompetensi guru “kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”. Profesi guru dapat dikembangkan melalui beberapa kegiatan pembinaan, seperti diklat, workshop, pelatihan, dan seminar. Kegiatan pembinaan tersebut akan mendukung peningkatan kualitas guru dan mutu pendidikan.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa pembinaan dan pengembangan guru meliputi pengembangan dan pembinaan profesi dan karir. Pembinaan dan pengembangan yang dimaksud dilakukan melalui jabatan fungsional yang terdiri atas penguasaan, kenaikan pangkat, dan promosi.

Ruang lingkup atau aspek yang dibina dan dikembangkan mencakup kompetensi padagogik, kepribadian,

sosial, dan professional. Pembinaan terhadap guru perlu dilaksanakan karena adanya program dan kurikulum sekolah yang selalu berubah dan berkembang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, masyarakat, dan kebudayaan sehingga perlu adanya pengembangan pengetahuan bagi guru sebagai tenaga pendidik (Jamilah, 2020).

Faktor yang mendukung pengembangan profesionalisme guru Pengembangan profesionalisme guru merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kualitas Pendidikan. Pada hakikatnya seorang guru tidak dapat terlepas dari faktor-faktor yang dapat menunjang tugasnya sebagai pendidik baik secara intern maupun ekstern. Adapun faktor-faktor yang dapat mendukung dalam melaksanakan guru dalam melaksanakan tugasnya ialah sebagai berikut: 1) Pembinaan disiplin tenaga kependidikan. Dalam hal ini Kepala madrasah / sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri, dan membantu tenaga pendidik mengembangkan pola perilakunya. 2) Pemberian motivasi para tenaga kependidikan akan bekerja dengan sungguh -sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi.

Dengan kata lain seorang tenaga kependidikan akan melakukan semua pekerjaannya dengan baik apabila ada faktor-faktor pendorongnya. Sehingga pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan membangkitkan motivasi para tenaga kependidikannya sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

Penghargaan merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi tenaga pendidikan secara terbuka. hingga setiap tenaga pendidikan memiliki peluang untuk memilikinya. Penghargaan ini dilakukan secara tepat, efektif dan efisien agar tidak menimbulkan dampak negative. 4) Tersedianya sarana dan prasarana yang relatif memadai.

KESIMPULAN

Pembinaan profesionalisme penting dilakukan agar para guru dapat memberikan pelajaran dan pengajaran secara maksimal. Kegiatan pembinaan profesionalisme guru dapat dilakukan dengan kegiatan pembinaan guru satu

minggu satu kali; mengikutsertakan guru dalam workshop dan seminar; mengadakan apel setiap pagi bagi semua guru; dan pembinaan melalui supervisi.

Kepala madrasah selalu berupaya memberikan motivasi dan reward kepada para guru untuk terus meningkatkan skill yang dimiliki dan menjadi guru yang profesional dalam bekerja, terutama dalam memberikan ilmu pengetahuan kepada para siswa.

REFERENCES

- Ari Supadi. (2022a). HUBUNGAN KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU DENGAN KEMAMPUAN KOGNITIF SISWA DI MI DARUL HIKMAH GUNUNG MAS KECAMATAN MARGA SEKAMPUNG KABUPATEN LAMPUNG TIMUR. *Ari Supadi*. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin/article/view/395>
- Ari Supadi. (2022b). PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA MADRASAH TERHADAP KOMPETENSI PEDAGOGIK PENDIDIK DI MADRASAH TSANAWIYAH MIFTAHUL ULUM GUNUNG MAS KECAMATAN MARGA SEKAMPUNG KABUPATEN LAMPUNG TIMUR. *Enggang : Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Dan Budaya*, 3. <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/enggang/article/view/8380>
- Education, N., Training, T., Aliyah, M., Makassar, N., Zainuddin, F. M., Megawati, S. K., & Hasanah, U. (2020). *Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Negeri 3 Makassar*. 1(2), 91–104.
- Kuncoro, B., Punggeti, R. N., Nove, A. H., Amahoru, A., Setyaningsih, R., Handayani, F., & Hita, I. P. A. D. (2023). EFEKTIVITAS MEDIA KARTU BERGAMBAR DALAM MENINGKATKAN KETERAMPILAN DAN MOTIVASI BERMAIN BOLA BASKET PADA ANAK SEKOLAH DASAR. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 6(4), 2505–2515.
- Mustafida, Andi Warisno, N. H. (2019). Pengaruh supervisi akademik terhadap kompetensi profesional guru di MA Hidayatul Mubtadiin Desa SIDOHARJO KECAMATAN JATI AGUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN TAHUN PELAJARAN 2020/2021. *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan Dan Ilmu Keislaman*, 7, 9–25. <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/annur/article/view/89/74>
- Rahman, W., Salong, A., Setyaningsih, R., & Pujianti, E. (2024). Enhancing Madrasah Excellence : Leadership of Principals in Creating Madrasah Research. *Al-Hayat : Journal of Islamic Education*, 8(2). <https://alhayat.or.id/index.php/alhayat/article/view/548/234>
- Sari, I. N., Lestari, L. P., Kusuma, D. W., Mafulah, S., Brata, D. P. N., Iffah, J. D. N., Widiatsih, A., Utomo, E. S., Maghfur, I., & Sofiyana, M. S. (2022). *Metode penelitian kualitatif*. UNISMA PRESS.
- Setyaningsih, R. (2020). AKULTURASI BUDAYA JAWA SEBAGAI STRATEGI DAKWAH. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 5(01).

- <https://doi.org/10.32332/riayah.v5i01.2304>
Setyaningsih, R., Khodijah, N., & Munir, M. (2021). The effect of single-parent parenting, peer conformity, and self-concept on adolescent religiosity. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 13(3), 2951–2964.
<https://doi.org/10.35445/alishlah.v13i3.822>
- Sri Hartati, Sulthan Syahril, R. S. (2022). *IMPLEMENTASI PERENCANAAN STRATEGIS DALAM MENINGKATKAN MUTU TENAGA PENDIDIK DI SMKN 1 NEGERIKATON KABUPATEN PESAWARAN*. 01(01), 382–388.
- Warisno., A., Penerapan, E., Sorogan, M., & Al, K. (2021). An Nida. *Https://Journal.an-Nur.Ac.Id/Index.Php/Jp1 Pendidikan*, 1, 18–25.
- Yeny Helmasari, Sulthan Syahril, R. S. (2022). *PELAKSANAAN MANAJEMEN WAKIL KEPALA SEKOLAH BIDANG KESISWAAN DALAM PENINGKATAN PELAYANAN PROSES PEMBELAJARAN (STUDI KASUS DI SMP IT AZ-ZAHRA DESA WAY HUWI KECAMATAN JATI AGUNG*. 01(0), 511–520.