Jurnal Pendidikan dan Konseling
Volume 4 Nomor 4 Tahun 2022
E-ISSN: 2685-936X dan P-ISSN: 2685-9351
Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai

Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Ibtidaiyah Darul Ulum Suko Seneng krucil

Raidatul Jannah[1], Endah Tri Wisudaningsih[2], Arifia Retna Yunita[3]
[1,2,3]MPI, Fakultas Tarbiyah, Universitas Islam Zainul Hasan Genggong
Email: roidatuljannah1999@gmail.com[1] , endahtriwisudaningsih@gmail.com[2] , Fiayunita925@gmail.com [3]

Abstrak

Kepemimpinan kepala madrasah mempunyai peranan yang sangat penting dalam memajukan lembaga yang dipimpinnya. Maka kepala madrasah bertugas membimbing dan memberikan pengawasan terhadap guru. Peningkatan profesionalisme guru ini akan lebih berhasil apabila dilakukan oleh guru dengan kemampuan dan usaha-usaha mereka sendiri. Namun sering kali guru masih memerlukan bantuan orang lain karena mereka belum memahami jenis prosedur dan mekanisme memperoleh berbagai sumber yang sangat diperlukan dalam usaha meningkatkan kemampuannya. Disinilah diperlukan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MI Darul Ulum Suko Seneng Krucil Probolinggo. Dalam artikel ini peniliti memilih penelitian kualitatif dengan jenis studi kasus, Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisa data dilakukan melalui display data, reduksi data,verifikasi data,Menetapkan keabsahan data menggunakan credibility yang mencangkup perpanjangan keikutsertaan, ketekunan pengamatan, triangulasi, kecukupan refrensial, dan pemeriksaan sejawat melalui diskusi. Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Guru-guru MI Darul Ulum telah mengaktualisasikan kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial walaupun masih ada guru-guru yang tidak maksimal. Tipe kepala madrasah ialah karismatik dan demokratis. Usaha kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru antara lain: mengikut sertakan guru dalam pelatihan-pelatihan, kedisiplinan, pengawasan, memberikan wawasan baru dan memberikan contoh yang baik. Faktor pendukung anatara lain: adanya fasilitas-fasiltas yang memadai, motivasi dan reward. Faktor penghambat antara lain: ketidak cukupan finansial, guru-guru sendiri yang enggan mengembangkan potensinya menjadi lebih baik dan kurangnya waktu dari kepala madrasah sendiri.
Kata Kunci: *Kepemimpinan ,Kepala Madrasah ,Profesionalisme Guru*

Abstract

The leadership of the madrasah principal has a very important role in advancing the institution he leads. Then the head of the madrasa is in charge of guiding and providing supervision to the teacher. This increase in teacher professionalism will be more successful if it is carried out by teachers with their own abilities and efforts. However, teachers often still need the help of others because they do not understand the types of procedures and mechanisms for obtaining various resources that are needed in an effort to improve their abilities. This is where the leadership of the madrasa head is needed in improving the professionalism of teachers at MI Darul Ulum Suko Seneng Krucil Probolinggo. In this article, the researcher chooses qualitative research with the type of case study. Data collection techniques are carried out through observation, interviews, and documentation. Data analysis techniques are carried out through data display, data reduction, data verification,Determining the validity of the data using credibility which includes extension of participation, persistence of observation, triangulation, adequacy of references, and peer examination through discussion. From the results of the study, it was concluded as follows: Darul Ulum MI teachers have actualized pedagogic, personality, professional and social competencies although there are still teachers who are not optimal. The type of madrasa principal is charismatic and democratic. The principal's efforts to improve teacher professionalism include: involving teachers in training, discipline, supervision, providing new insights and setting a good example. Supporting factors include: the existence of adequate facilities, motivation and

rewards. Inhibiting factors include: financial inadequacy, teachers themselves who are reluctant to develop their potential for the better and lack of time from the madrasa principal himself.
Keywords: *Leadership, Principals,Teacher Professionalism.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kunci pembuka ke arah kemajuan suatu bangsa, pendidikan yang maju dan kuat akan mempercepat terjadinya perubahan sosial, dan sebaliknya pendidikan yang tidak bermutu akan menjadi batu terjal terhadap jalanya perubahan sosial, bahkan dapat menimbulkan ketidak harmonisan tatanan sosial. (Syafaruddin, 2002). Sejalan dengan padangan tersebut, pemerintah Indonesia mengajukan rumusan mengenai sistem pendidikan yaitu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.(Sisdiknas,2010).

Proses pembelajaran seyogyanya didesain agar peserta didik dapat secara aktif mengembangkan segenap potensi yang dimilikinya, dengan mengedepankan pembelajaran yang berpusat pada siswa *(student-centered)* dalam bingkai model dan strategi pembelajaran aktif *(active learning),* ditopang oleh peran guru sebagai fasilitator belajar.(Akhmad sudrajat,2003). Dalam Mewujudkan suasana pembelajaran dan proses pembelajaran tentu memerlukan beberapa komponen, antara lain; pendidik atau guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan dan yang lainnya. Seorang guru merupakan salah satu komponen terpenting dalam mewujudkan hal-hal tersebut. Guru yang baik adalah guru yang memenuhi persyaratan kemampuan profesional baik sebagai pendidik maupun sebagai pengajar. Guru yang profesional akan bekerja dalam bidang kependidikan secara optimal dan penuh dedikasi guna membina anak didiknya menjadi tenaga-tenaga terdidik yang ahli dalam bidang yang menjadi spesialisnya. (Mujtahid,2009).

Usaha peningkatan profesionalisme guru merupakan kewajiban kepala sekolah yang masuk dalam kompetensinya sebagai supervise.(Permendiknas,2007). Setiap kepala sekolah bertanggung jawab untuk memajukan atau membina bawahannya. Sebagaimana yang kita pahami bersama bahwa masalah profesi akan selalu ada dan terus berlanjut seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga bimbingan dan pembinaan yang profesional dari kepala sekolah selalu dibutuhkan guru secara berkesinambungan. Pembinaan tersebut di samping untuk meningkatkan semangat kerja guru, juga diharapkan dapat memberi dampak positif terhadap munculnya sikap profesional guru. Jadi, apabila keadaan ini terwujud dalam artian kepala sekolah dapat menjadikan guru yang profesional maka akan berdampak pada peningkatan kualitas anak didik dan kualitas pendidikan.

Selain kepala sekolah sebagai supervisor, ia juga sebagai pemimpin oraganisasi harus mampu dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu komponen yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Seperti diungkapkan Supriadi di dalam bukunya E. Mulyasa bahwa: “Erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik”.(E.Mulyasa,2004) Menyadari hal tersebut, kepala sekolah/madrasah dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pendidikan secara terarah, berencana, berkesinambungan menetapkan kebijakan-kebijakan yang dapat dianggap meningkatkan kualitas pendidikan. kepemimpinan adalah kemampuan dari seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi atau dapat mengajak dan dikerahkan untuk mencapai tujuan atau memperoleh hasil maksimal. Sebagaimana tertera dalam surat Al-Imron ayat 104 yang berbunyi sebagai berikut:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

“Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar. Merekalah orang-orang yang beruntung”.

MI Darul Ulum Suko seneng krucil ini terletak di desa Seneng Blok Suko RT 016 / RW 004 Kecamatan Krucil Kabupaten Probolinggo. Madrasah ini berdiri pada tahun 2000. Madrasah ini adalah suatu lembaga pendidikan keagamaan Islam yang dikhususkan untuk anak-anak di desa seneng ataupun di kuar desa . Dengan kata lain, anak yang berada atau berstatus penduduk desa seneng bisa untuk menikmati pendidikan begitupun juga untuk anak-anak yang berada atau datang dari luar desa.

Kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan dan pengajaran khususnya terhadap pembinaan guru dalam melaksanakan tujuannya. Kepemimpinan kepala madrasah yang berkualitas akan mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah/madrasah , termasuk di MI Darul Ulum Suko seneng krucil. Dengan situasi tersebut akan memunculkan tipe atau pola dan usaha-usaha kepemimpinan kepala madrasah dalam segala aktivitasnya mempunyai peranan yang penting sebagai langkah menentukan efektif tidaknya kepemimpinan di sekolah/madrasah.

Berdasarkan penelitian yang saya dapatkan bahwa kepala di MI Darul Ulum Suko seneng krucil ini, dimana kepala madrasahnya baru saja mengalami pergantian jabatan dan Kepala madrasah yang baru memimpin dua lembaga sehingga tidak menuntut kemungkinan beliau kurang mempunyai perhatian lebih terhadap lembaga, artinya komunikasi beliau dengan masyarakat yang ada di madrasah, baik itu pendidik, siswa dan staf-staf yang lain bisa dikatakan kurang begitu harmonis. Hal tersebut tidak menutup kemungkinan nantinya akan ada kelalaian dan otomatis tenaga, pikiran dan konsentrasi yang bersangkutan akan terpecah dan berkurang dalam menangani MI Darul Ulum Suko seneng krucil dan lebih fokus pada lembaga satunya.

Namun dalam hal ini, kepala madrasah telah melakukan upaya terutama dalam meningkatkan profesionaloisme guru. Upaya itu berupa kebijakan-kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan perofesionalisme guru diantaranya adalah kebijakan yang berkaitan dengan komitmen guru sebagai pengajar dan pendidik, meningkatkan kompetensi guru dengan diadakannya diklat atau pelatihan-pelatihan, pengontrolan ke kelas-kelas untuk mengetahui proses belajar mengajar, kedisiplinan guru dalam kehadiran mengajar, dan mengevaluasi hasil belajar murid dengan tujuan untuk mengetahui kinerja guru.Namun, kepala madrasah dalam mengelola sumber daya guru diindikasikan kurang berjalan dengan baik. Ini dapat dilihat dari sumber guru yang ada. Faktanya, masih ada guru yang belum menguasai kompetensi-kompetensi guru secara ideal, kurangnya komitmen dan rasa tanggung jawab guru untuk mengajar dan kedisiplinan guru dalam kehadiran untuk mengajar belum menunjukkan tingkat yang ideal karena keterlambatan dan ketidakhadiran guru untuk mengajar masih terjadi, sehingga jam kosong masih terjadi serta menurunnya kualitas murid dengan didasari menurunnya prestasi pada kenaikan kelas. Ini menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik dan profesional guru belum ditingkat ideal.

METODE

Dalam hal ini peneliti menggunakan penelitian kualitatif,yakni peneliti membutuhkan data fakta dan aktual di lapangan dan pengambilan datanya melalui observasi,wawancara serta dokumentasi. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif karena ada beberapa pertimbangan antara lain, menyesuaikan pendekatan kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan-kenyataan ganda, pendekatan ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden, pendektan ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.Dan jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus. Studi kasus atau penelitian kasus adalah penelitian tentang status subjek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau khas dari keseluruhan personalitas. (Moh.Nazir,2005). Dalam penelitian ini peneliti mengkaji tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Ibtidaiyah Darul Ulum Suko Seneng Krucil. Penelitian ini peneliti lakukan di sebuah Madrasah Ibtidaiyah Darul Ulum suko seneng krucil Probolinggo.Peneliti menentukan Madrasah Ibtidai'yah sebagai tempat penelitian, karena Madrasah Diniyah Ibtidaiyah ini merupakan madrasah yang mampu mengeksistensikan dirinya diantara madrasah lain yang ada di Kecamatan Krucil Probolinggo. Strategi pengumpulan informasi secara umum peneliti mengklasifikasikan pada dua bagian yaitu sumber data primer dan sumber data skunder.Sumber data primer merupakan data yang dikumpulkan, diolah dan disajikan oleh peneliti dari sumber utama. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data utama yaitu:

Kepala Madrasah Ibtidaiyah Darul Ulum Suko Seneng krucil tentang kepemimpinan kepala madarasah, usaha-usaha dalam meningkatkan profesionalisme guru, kendala-kendala yang dihadapi dalam meningkatkan profesionalisme guru, dan dokumen tentang guru serta profesionalisme guru.Para guru yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Darul Ulum Suko Seneng Krucil Probolinggo tentang kepemimpinan kepala madrasah, profesonalisme guru dan cara pengajaran di kelas serta hasil belajar siswa. Sumber data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data yang di perlukan oleh data primer. Adapun sumber data sekunder yang diperlukan yaitu: Siswa Madrasah Ibtidaiyah Darul Ulum Suko Seneng krucil Probolinggo

tentang keaktifan di kelas dan perasaan siswa saat mengikuti pelajaran.Buku-buku, foto dan dokumen tentang kepala madrasah dan profesionalisme guru di Madrasah Diniyah Mu'allimin Zainul Hasanain Pajarakan Probolinggo.

Keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang digunakan, yaitu: *Credibility* (kepercayaan); *Transferability* (keteralihan/keterangan); *Dependability* (kebergantungan); dan *Confirmability* (kepastian). (Moleong Lexy J,2014). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kriteria pertama yaitu *credibility* dengan menggunakan teknik pemeriksaan perpanjangan keikutsertaan dan triangulasi. Sebagaimana sudah dikemukakan, peneliti dalam penelitian kualitatif adalah instrumen itu sendiri. Keikutsertaan tersebut sangat menentukan dalam pengumpulan data. Keikutsertaan tersebut tidak hanya dilakukan dalam waktu singkat, tetapi memerlukan perpanjangan keikutsertaan peneliti pada latar penelitian.Perpanjangan keikutsertaan peneliti akan memungkinkan peningkatan derajat kepercayaan data yang dikumpulkan. Perpanjangan keikutsertaan juga menuntut peneliti agar terjun kedalam lokasi dan dalam waktu yang cukup panjang guna mendeteksi dan memperhitungkan distori yang mungkin mengotori data. Sedangkan Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.Menurut Moleong sebagaimana dikutib Iskandar, pengecekan ulang terhadap sumber-sumber data tersebut dapat dilakukan dengan cara *pertama* membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara, *kedua* membandingkan apa yang dikatakan secara pribadi, *ketiga* membandingkan apa yang dikatakan oleh seseorang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu, *keempat* membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang lain, dan *kelima* membandingkan isi wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengertian kepemimpinan dan Profesionalisme guru

Sutisna (1993) merumuskan kepemimpinan sebagai "proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu". Sementara Soepardi (1988) mendefinisikan kepemimpinan sebagai "kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membingbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (kalau perlu), serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efesien. (E.Mulyasa,2006).

Adapum tipe-tipe kepemimpinan

a. Tipe Karismatis

Tipe pemimpin karismatis ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan perbawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang luar biasa dipercaya. (Kartini Kartono,2011).

b. Tipe Paternalistis

Yaitu tipe kepimpinan yang kebapakan, dengan sifat-sifat antara lain sebagai berikut:

Dia menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan,Dia bersikap terlalu melindungi,Jarang dia memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan sendiri,Dia hampir-hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif,Selalu bersikap maha tahu dan maha besar.

c. Tipe Admisitratif atau eksekutif

Kepemimpinan tipe administratif ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Sedang para pemimpinnya terdiri dari teknorat dan administratur-administratur yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan.

d. Tipe Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang dilandasi oleh anggapan bahwa karena interaksi kelompok yang dinamis, tujuan organisasi akan tercapai. Ciri kepemimpinan demokratis antara lain:Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama personalia organisasi itu. Bawahan, oleh pemimpin dianggap sebagai komponen pelaksana, dan secara integral harus diberi tugas dan tanggung jawab.Disiplin, akan tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah secara bersama.Kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan.

Di dalam kamus besar bahasa Indonesia istilah profesionalisasi ditemukan sebagai berikut: Profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejurusan dan sebagainya) tertentu. Profesional adalah bersangkutan dengan profesi,memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya dan mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya. “Profesionalisasi ialah proses membuat suatu badan organisasi agar menjadi Pofessional”. (Syaifuddin dan M .Basyiruddin Usman,2002). Profesional dapat juga diartikan melaksanakan pekerjaan secara baik dan dengan penuh pengabdian pada suatu pekerjaan tertentu yang telah menjadi pilihannya. Jadi, guru yang profesional akan bekerja dalam bidang kependidikan secara optimal dan penuh dedikasi membina akan didiknya menjadi tenaga-tenaga pendidik yang ahli dalam bidang yang menjadi spesialisnya.(Mujtahid,2009).Pengertian pofesionalisme 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.

2. Kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan Profesionalisme Guru

Setiap orang akan mempunyai gaya dalam memimpin baik dalam suatu lembaga pendidikan atau lembaga-lembaga yang lain. Gaya seorang pemimpin akan berpegaruh terhadap bawahan dan lingkungan sekitarnya. Sebagaimana yang terjadi pada lembaga Madrasah Ibtidaiyah Darul Ulum yaitu tipe atau gaya kepemimpinan kepala madrasah yang berpengaruh terhadap bawahannya dalam melakukan kebijakan-kebijakan untuk memajukan lembaga tersebut.

Usaha-usaha atau upaya-upaya kepala madrasah dalammeningkatkan profesionalisme guru merupakan tugas, peran dan tanggung jawab kepala madrasah terhadap segala kelancaran pendidikan terutama untuk peningkatan profesionalisme guru yang berkaitan dengan pembinaan kegiatan belajar mengajar. Adapun hasil yang diperoleh peneliti dari usaha-usaha kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru adalah sebagai berikut: Mengikutsertakan guru dalam penataran. Kegiatan ini dapat dilakukan secara khusus untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para peserta kegiatan. Hal ini sesuai dengan pernyataan kepala madrasah “Dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Ibtidaiyah Darul Ulum dengan mengikutsertakan guru dalam penataran, yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para guru, dengan mengikuti penataran maka akan bertambah pengetahuan dan wawasan baru dan pernah mengadakan pelatihan-pelatihan untuk guru khusus dalam proses kegiatan belajar mengajar dan pembuatan prota, promes, silabus dan RPP”.

Usaha yang lain dari kepala madrasah ialah mengontrol ke kelas-kelas sebagai salah satu usaha kepala madrasah untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung dan membingbingnya. kepala madrasah juga mengevaluasi hasil belajar peserta didik untuk mengetahui kemampuan dan kualitas guru-guru, Mengevaluasi hasil belajar perserta didik dengan cara mengadakan tes dengan alasan apa benar guru memberikan pelajaran sesuai dengan target yang telah disepakati dan bagaimana hasil belajar peserta didik dengan menggerakkan tim evaluasi diantaranya kepala madrasah, waka kurikulum, dan guru yang di tunjuk oleh kepala madrasah.

Uasaha yang lain dari kepala madrasah ialah menjaga kedisiplinan guru-guru karena Jika guru itu disiplin maka akan memberikan efek kepada murid-muridnya.dan tak lupa kepala sekolah juga memotivasi guru-guru untuk meningkatkan profesionalisme agar lebih giat dalam menjalani tugas-tugasnya dan Motivasinya berupa teladan dan menanamkan kedisiplinan kepada guru-guru maksudnya kepala madrasah sering memberikan contoh-contoh tindakan yang bijak dan sering membimbing guru-guru dalam menangani kendala-kendala yang di hadapi. Dengan ini, guru-guru terintropeksi diri untuk melakukan pekerjaannya secara profesional.

Lain dari pada itu ialah kepala madrasah mengelola dua lembaga yaitu dengan menjadi operator sekolah di lembaga lain yang merupakan tempat pertama kali beliau mengabdikan ilmunya dulu serta menjadi kepala sekolah dilembaga yang dimiliki istrinya dari petuahnya. Yang mana membutuhkan tenaga dan fikiran yang ekstra serta dukungan penuh dari pihak-pihak yang ikut andil dalam memajukan suatu lembaga pendidikan, Kepemimpinan kepala madrasah dalam segi tipenya yaitu tipe karismatik dan demokratis. Tipe karismatik ini terlihat dari prilaku yang sopan, penghormatan dari bawahan kepada atasan dan berwibawa. Tipe Demokratis ini terlihat dari kepala madrasah dalam memberikan kepercayaan tinggi terhadap bawahannya tapi tetap dengan pengawasan, semua beban organisasi itu menjadi tanggung jawab bersama dan kedisiplinan kepala madrasah itu sendiri. Begitu juga, peran dan fungsi kepala madrasah yang telah dilakukan diantaranya: mengikutseratakan guru-guru dalam penataran, mengadakan pelatihan KBM, pembuatan prota, promes, dan RPP, mengadakan tim evaluasi hasil belajar siswa, kunjungan ke kalas-kelas, memberikan bimbingan,memberikan keteladanan, memberikan motivasi, menanamkan kedisiplinan dan memberikan petunjuk mengenai manajamen kelas dan wawasan baru terhadap guru-guru. Lain dari pada itu terkait dengan kepala madrasah dalam mengelola dua lembaga hal ini tidak menjadi masalah dikarenakan kepala madrasah sudah menjalankan tugas-tugas apa yang telah disepakati. Dan kepala madrasah tidak dapat meninggalkan salah satunya karena lembaga tersebut merupakan tempat beliau menimba ilmu dulu serta tempat beliau mengabdikan ilmu pertama kalinya.

3. Faktor-Faktor Yang Mendukung dan Menghambat Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Ibtidaiyah Darul Ulum

a. Faktor Pendukung

Dapat dijelaskan bahwa dengan adanya fasilitas-fasilitas yang ada dan dukungan dari pihak yang ikut andil dalam memajukan lembaga menjadi lebih baik itu merupakan faktor-faktor pendukung bagi pemimpin lembaga. Adanya fasilitas-fasilitas madrasah seperti informasi teknologi hingga guru bisa mengakses informasi untuk meningkatkan kemampuannya. Dan dukungan penuh dari kepala yayasan kepada kepala madrasah dan guru-guru serta siswa-siswanya hingga dalam meningkatkan kualitas guru itu menjadi terealisasi.Faktor pendukung dalam meningkatkan kualitas guru bagi kepala madrasah salah satunya dari wali murid yang perhatian terhadap anak-anaknya hingga ini merupakan faktor pendukung bagi guru untuk lebih profesional karena secara tidak lagsung wali santri memberikan pendidikan dan tanggung jawab bahwa guru harus seperti itu. Dengan ini ada kaitan kuat dari wali murid, kepala madrasah, guru dan yayasan.

b. Faktor Penghambat

Dapat dijelaskan dengan bahwa ketidaksiapan menjadi guru akan menjadi hambatan dan permasalahan bagi kepala madrasah khususnya dalam meningkatkan profesionalisme guru. Hal ini sesuai dengan pernyataan kepala madrasah. “Guru yang tidak siap untuk meningkatkan profesionalnya itu yang menjadi penghambat dalam menjalankan usaha-usaha yang telah kami rencanakan yang akibatnya murid-murid tidak punya semangat belajar”.Kendala yang lain yaitu rasa tanggung jawab dari guru untuk mengajar. Sebagian ada yang belum menunjukkan bahwa saya guru yang profesional. Jika demikian maka kami merasa kesulitan dalam meningkatkan kualitas guru-guru. faktor penghambat mungkin yang paling menonjol yaitu kesibukan beliau, karena beliau mengurusi dua lembaga sehingga tenaga dan fikiran itu akan terpecah.

SIMPULAN

Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme guru-guru Madrasah Ibtidaiyah Darul Ulum suko seneng krucil Probolinggo bisa dijelaskan sebagai berikut: guru-guru Madrasah Ibtidaiyah Darul Ulum telah melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar dengan menerapkan dan mengembangkan metode yang bersifat menyenangkan, kreatif, inofatif dan aktif, mampu membingbing perserta didiknya untuk mengembangkan potensinya. Begitu juga guru-guru dapat bersosial dengan peserta

didiknya dengan cara berkomunikasi yang baik, menunjukkan rasa bangga menjadi guru, berwibawa dan disiplin. Namun kinerja-kinerja di atas tidak semua guru-guru yang melakukannya karena masih ada guru-guru yang tidak disiplin, menerapkan metode konvensional, tidak maksimal dalam membingbing peserta didiknya, tidak berwibawa, dan belum mampu berosial terhadap lingkungan lembaga.Kepemimpinan kepala madrasah Madrasah Ibtidaiyah Darul Ulum suko seneng Probolinggo adalah kepemimpinan yang bertipe karismatik dan demokratis. Kepemimpinan karismatik ini didasarkan pada kepribadian kepala madrasah yang berwibawa, disegani, dihormati dan memberikan pengaruh terhadap bawahannya dalam berkinerja secara efektif dan efesien. Sedangkan tipe/gaya demokratis ini didasarkan pada kinerja kepala madrasah yang memberikan kepercayaan kepada bawahannnya dengan tanpa mengabaikan pengawasan, beban organisasi ditanggung bersama dan kedisiplinan dari kepala madrasah sendiri. Di sisi lain, peran dan fungsi kepala madrasah yang telah diupayakan sebagai berikut; sebagai educator, kepala madarasah telah menigkatkan kualitas guru-guru dalam segi konsep, strategi dan manajemen kelas menjadi lebih baik dengan cara mengikutsertakan dalam penataran, mengadakan pelatihan KBM serta pembuatan prota, promes, dan RPP, mengadakan tim eavaluasi hasil belajar siswa dan menggerakkannya. Sebagai supervisor, kepala madrasahmelaksanakan kontroling ke kelas-kelas dan memberikan wawasan baru agar supaya guru-guru selalu bekerja secara profesional. Sebagai inovator, kepala madrasah telah melaksanakan pekerjaannya yang bersifat kontrukstif, disiplin dan memberikan keteladanan agar supaya guru-guru berkembang secara optimal. Sebagai motivator, kepala madrasah telah melakukan strategi dengan cara memberi contoh yang baik dan menanamkan kedisiplinan agar supaya guru-guru bekerja secara efektif dan efesien. Sebagai leader, kepala madrasah telah memberikan pengetahuan berupa manajemen kelas dan pengawasan terhadap guru-guru agar supaya guru-guru selalu bersikap profesional.

DAFTAR PUSTAKA

Kartono, Kartini. 2011. Pemimpin dan kepemimpinan (Apakaha Pemimpin Abnormal Itu?), Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Meleong, Lexy.J. 2004. Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Mujtahid, 2009. Pengembangan Profesi Guru, Malang: UIN-Malang Pres.

Mulyasa, E. 2003. Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukseskan Guru. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, E. 2004. Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, E. 2006. Manajemen Berbasis Sekolah, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nazir, Moh. 2005. Metode Penelitian. Bogor Selatan : Ghalia Indonesia.

Permendiknas, No. 13 Tahun 2007

Sudrajat, Akhmad. Definisi Pendidikan Menurut UU No 20 Tahun 2003. (http://wordpress.com).

Sudrajat,Akhmad. Kompetensi Guru Dan Peran Kepala Sekolah, (http:www.wordpress.com).

Syafaruddin, 2002, Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan Konsep, Strategi dan Aplikasi, Jakarta: PT Grasindo.

Usman, M. Basyiruddin dan Syaifuddin 2002. Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum, Jakarta: Ciputat Press.

Wawancara Maryono,kepala sekolah MI Darul Ulum Suko Seneng Krucil Probolinggo (22 juni 2022.Jam 08.30)

Wawancara Uswatun Hasamah TU MI Darul Ulum Suko Seneng Krucil Probolinggo (25 juni 2022. Jam 08.30)