

KEPEMIMPINAN MUDIR DALAM MENGEMBANGKAN PROFESIONALISME GURU DI PESANTREN TAHFIZH AL- QUR'AN IMAM ASY-SYAFI'I

Bayu Rizki Fauzi¹, M. Hidayat Ginanjar², Heriyansyah³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al-Hidayah Bogor
bayumujahid16@gmail.com
m.hidayatginanjar@gmail.com
heristai@gmail.com

ABSTRACT

In an educational institution the role of the leader is very influential on the progress of the school and its educators. Therefore, a leader must have a leadership spirit in an effort to develop teacher professionalism at the Tahfizh Al-Qur'an Islamic Boarding School Imam Asy-Syafi'i. The findings of this study indicate that; (1) The implementation of mudir in developing teacher professionalism at the Tahfizh Al-Qur'an Islamic Boarding School Imam Asy-Syafi'i Bogor is by making policies, including; holding teacher quality improvement training, supervising teachers and intensively fostering teachers; (2) There are several supporting factors in developing teacher professionalism, including, setting a good example for teachers, providing allowances for the welfare of teachers and providing adequate facilities and infrastructure; (3) There are quite a number of inhibiting factors, including; the regulatory system made by the foundation is not in accordance with the things developed by the pesantren, there is a communication error between the teacher or the staff of the pesantren, the teacher does not master the field; (4) From the obstacles that occur, solutions are found to overcome them, including; build cohesiveness between the pesantren and the foundation, build good communication between mudir, teachers and all pesantren staff and hold teacher trainings.

Keywords: *mudir leadership, teacher development*

ABSTRAK

Dalam sebuah lembaga pendidikan peran pemimpin sangatlah berpengaruh terhadap kemajuan sekolah dan para tenaga pendidiknya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan dalam upaya mengembangkan profesionalisme guru di Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Imam Asy-Syafi'i. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa; (1) Implementasi mudir dalam mengembangkan profesionalisme guru di Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Imam Asy-Syafi'i Bogor adalah dengan membuat kebijakan-kebijakan, diantaranya; mengadakan diklat peningkatan mutu guru, melakukan pengawasan kepada guru dan membina secara intens para guru; (2) Ada beberapa faktor pendukung dalam mengembangkan profesionalisme guru, diantaranya, memberikan teladan yang baik kepada para guru, memberikan tunjangan untuk kesejahteraan para guru dan menyediakan sarana dan prasarana yang memadai.; (3) Beberapa faktor penghambat pun cukup banyak, diantaranya; sistem regulasi yang dibuat oleh yayasan tidak sesuai dengan hal-hal yang di kembangkan oleh pesantren, adanya kesalahan komunikasi antara guru ataupun para staff pesantren, guru kurang menguasai bidangnya.; (4) Dari hambatan-hambatan yang terjadi di temukanlah solusi-solusi untuk menanggulangnya, diantaranya; membangun kekompakan antara pihak pesantren dan yayasan, membangun komunikasi yang baik antara mudir, para guru dan seluruh staf pesantren dan mengadakan pelatihan-pelatihan guru.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Mudir, Pengembangan Guru*

A. PENDAHULUAN

Pimpinan di suatu lembaga pendidikan memiliki posisi kepemimpinan di sekolahnya. Bertanggung jawab untuk memimpin proses pendidikan di sekolah, mengawasi kualitas sumber daya manusia, meningkatkan profesionalisme guru, karyawan, dan semua hal terkait sekolah lainnya.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan suatu kelompok yang terorganisir dalam upaya menentukan tujuan yang ingin dicapai. Pemimpin adalah orang yang memiliki keahlian dan kelebihan dalam suatu bidang (Sofi'i et al., 2022).

Peran kepemimpinan kepala sekolah menggerakkan sumber daya sekolah, khususnya pendidik dan tenaga kependidikan. Tingkat kepemimpinan kepala sekolah sebagian besar bertanggung jawab atas berhasil atau tidaknya kegiatan sekolah. (Zain, 2022).

Sebagai pemimpin pendidikan, tanggung jawab utama kepala sekolah adalah menciptakan lingkungan belajar dan mengajar yang memungkinkan guru dan siswa belajar secara efektif. Kepala sekolah memiliki dua tanggung jawab dalam peran ini: mengawasi perkembangan guru dalam kemampuannya melaksanakan tugas mengajar dan membimbing siswa (Munajat, 2021).

Kepala sekolah memiliki tugas yang sulit, tetapi mulia. Ia mematuhi peraturan sebagai kepala sekolah. Kepala sekolah perlu mengenal manajemen. Paling tidak, ia dapat mengatur, mengendalikan anggota, memberdayakan organisasi, dan mengevaluasi kemajuan sekolah menuju tujuannya (Julaiha, 2019).

Guru adalah pendidik yang diharapkan dapat melahirkan generasi yang sukses di masa depan. Oleh karena itu, diperlukan guru yang memiliki keterampilan dan wawasan yang cukup untuk mendidik siswa.

Guru adalah orang yang mengajar sekaligus mendidik. Kualitas sumber daya manusia suatu bangsa sangat dipengaruhi oleh guru yang berkualitas. Guru yang terlatih secara profesional akan menghasilkan siswa yang berkualitas (Noor, 2019).

Seseorang dengan latar belakang pendidikan guru yang memadai dapat melaksanakan tugas pendidikan guru tertentu dalam profesi guru. Tanggung jawab guru sebagai pendidik meliputi mengajar, mengarahkan, dan melatih siswa. Guru berfungsi sebagai pekerja kemanusiaan selain mendidik masyarakat umum untuk menjadi warga negara yang baik dan memungkinkan mereka untuk menyadari semua potensi kemanusiaan mereka (Octavia, 2019).

Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas guru. Dengan demikian, untuk bekerja pada sifat persekolahan diperlukan pendidik yang cakap. Tanggung jawab utama guru sebagai pendidik profesional adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik sejak usia dini hingga pendidikan menengah, pendidikan dasar, dan pendidikan formal. Pengembangan diperlukan dalam profesi guru. Kenyataan menunjukkan bahwa pengembangan profesional guru memiliki dampak yang signifikan terhadap kemajuan sekolah (Ariyani, 2017).

Guru berperan sebagai model bagi siswanya karena ia adalah seorang pendidik yang diteladani. Secara tidak langsung siswa akan meniru guru, termasuk ucapan, sikap, dan yang terpenting semangat dan motivasinya (Dewi, 2017).

B. TINJAUAN TEORITIS

1. Pengertian Mudir.

Mudir adalah pimpinan di lembaga pendidikan pesantren yang bertanggung jawab atas kemajuan fisik maupun keilmuan pesantren. Maju mundurnya pesantren sepenuhnya tanggung jawab mudir. Mudir juga terkadang sebagai pemilik pesantren (Nasution, 2019).

Mudir dalam kata lain disebut dengan kepala sekolah, sedangkan definisi istilah "kepala" adalah ketua atau pemimpin suatu organisasi atau lembaga dan "sekolah" adalah tempat memberi atau menerima pelajaran. Akibatnya, kepala sekolah secara umum dapat dipahami sebagai kepala satuan pendidikan atau sekolah tempat ia menerima dan mengajar (Mataputun, 2018).

Kepala sekolah diangkat berdasarkan seperangkat aturan dan persyaratan. Mereka bertugas untuk mencapai tujuan pendidikan dengan bekerja untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, yang berarti memudahkan siswa untuk belajar. Pengelola sekolah yang profesional akan mempertimbangkan untuk melakukan perubahan dan tidak akan lagi mempertimbangkan bagaimana perubahan harus dilaksanakan untuk mencegahnya kehancuran (Suparman, 2019).

2. Kepemimpinan Mudir Pesantren Mengembangkan Profesionalisme Guru.

Menurut (Said, 2018) Seorang pemimpin yaitu yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan, memotivasi, memberikan kenyamanan, pelayanan, loyalitas, rasa hormat, membimbing, mengarahkan, berkomunikasi, berinteraksi, membangun hubungan, menjadi

figur ayah, dan berilmu. Dalam Islam, inilah sifat shiddiq, amanah, tabligh, dan fathanah, yang dapat mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

Berikut ini adalah beberapa implikasi dari kepemimpinan seperti yang didefinisikan di atas:

- a. Kepemimpinan melibatkan pelibatan karyawan atau bawahan sebagai pihak atau individu. Bawahan dan karyawan sama-sama harus mau mengikuti pemimpin.
- b. Seorang pemimpin yang efektif memiliki kekuatan untuk memotivasi pengikutnya untuk tampil pada tingkat yang memuaskan. Otoritas itu bisa datang dari: hukuman, penghargaan, otoritas, dan karisma.
- c. Ketika membangun sekolah, pemimpin harus jujur pada diri sendiri, mengambil tanggung jawab yang tulus, berpengetahuan luas, berani bertindak sesuai dengan keyakinan, dan memiliki keyakinan pada diri sendiri dan orang lain.

Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah cara atau upaya kepala sekolah untuk mempengaruhi dan memotivasi guru, staf, siswa, orang tua, dan pihak lain yang terkait untuk bekerja atau berpartisipasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Pianda, 2018).

3. Faktor Pendukung Mudir Mengembangkan Profesionalisme Guru.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Reitz yang dikutip oleh (Jahari & Rusdiana, 2020):

- a. Kepemimpinan Pribadi. kepribadian pemimpin, pengalaman masa lalu, dan harapan. Misalnya, jika dia telah berhasil dengan menunjukkan penghargaan kepada bawahan maka dia lebih cenderung menggunakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada bawahannya.
- b. Perilaku dan pengharapan. Misalnya, pimpinan yang mengadopsi pendekatan berorientasi tugas biasanya memiliki manajer yang mengadopsi pendekatan itu juga.
- c. Gaya kepemimpinan manajer dipengaruhi oleh perilaku, harapan, dan karakteristik bawaan. Misalnya, Seorang karyawan yang berkinerja tinggi biasanya lebih sedikit membutuhkan bimbingan dari pemimpin.

- d. Gaya pemimpin juga akan dipengaruhi oleh tugas masing-masing bawahan. Misalnya, Arahannya yang lebih berorientasi pada tugas lebih disukai oleh bawahan yang bekerja di pengolahan data.
- e. Harapan dan perilaku bawahan dipengaruhi oleh kebijakan dan iklim organisasi. Misalnya, motivasi kerja bawahan akan dipengaruhi oleh kebijakan mengenai pemberian prestasi.
- f. Perilaku dan harapan dari rekan kerja. Misalnya, Manajer berteman dengan rekan kerja mereka di perusahaan. Tindakan rekan kerja lain akan dipengaruhi oleh sikap mereka.

Faktor pendukung utama bagi pengembangan profesionalisme guru disebutkan dalam pernyataan lain yang dikemukakan oleh (Moh. Rois, Fartika Ifriqia, Dewi Susanti, 2017):

1. Sumber daya manusia guru yang baik dan dedikasi guru yang tinggi Sumber daya manusia guru berpengaruh terhadap kinerja karena guru yang berkualitas dan kompeten memudahkan kepala sekolah dalam bekerja meningkatkan kompetensi guru.
2. Lingkungan yang mendukung. Kehadiran lingkungan yang mendukung dibuktikan dengan kontribusi siswa tertentu, yang menginspirasi guru untuk lebih meningkatkan kompetensinya. Selain itu, lingkungan pribadi guru dan rasa kebersamaan dengan pendidik lainnya. Pertumbuhan seseorang ditentukan oleh kedua hal tersebut.
3. Prasarana dan Sarana Pendukung. Sarana yang memadai berupa tempat, seperti perpustakaan, dan media, seperti buku pegangan siswa, sehingga kepala sekolah dapat dengan mudah bekerja untuk meningkatkan kompetensi guru. Guru berperan penting dalam peningkatan kompetensi karena terdapat perpustakaan, mushola, dan buku pelajaran yang tersedia bagi siswa untuk digunakan dalam kegiatan belajar mengajar.

4. Faktor Penghambat Mudir Mengembangkan Profesionalisme Guru.

Permasalahan dan kendala berikut sering muncul dalam upaya mengembangkan profesionalisme guru:

Kenyataannya, terdapat sejumlah kendala, beberapa di antaranya dapat berasal dari dalam sekolah atau dari luar sekolah. Sekolah sering menghadapi tantangan seperti

kurangnya sumber daya dan tanggapan sekolah terkait dengan kegiatan atau program sekolah, kurikulum yang telah mengalami pembaharuan dan belum dipahami, kurangnya pelatihan guru yang diperlukan untuk menjawab kebutuhan siswa, dan kurangnya pertimbangan terhadap keragaman siswa oleh pengajar. Menurut sudut pandang tersebut, masalah yang muncul datang dari dalam sekolah, di mana guru tidak memiliki kemampuan untuk mengelola kelas dan memahami perbedaan siswa. Sebaliknya, sumber daya yang mendukung program atau kegiatan sekolah, seperti partisipasi orang tua siswa yang tidak hadir, menciptakan kendala eksternal. Sementara sumber daya lainnya dapat berasal dari sumber keuangan, Partisipasi orang tua merupakan sumber daya manusia dalam kegiatan sekolah (Ariyanti et al., 2019).

Dalam keterangan lain yang disebutkan oleh (Nurmalina, 2018) hambatan dalam mengembangkan profesionalisme guru adalah motivasi rendah, tidak mau bekerja sama dan berkomunikasi, kurang mampu menyelesaikan tugas, kurang menguasai teknik mengajar, kurang pemahaman dari rencana dan tujuan kerja.

C. METODE PENELITIAN

Metode kualitatif non statistik atau metode kualitatif lapangan adalah metode yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan yang dikemukakan Moleong yang dikutip oleh (Susilowati, 2017) Pengumpulan data kualitatif deskriptif adalah jenis penelitian deskriptif di mana data dikumpulkan dalam bentuk kata-kata, gambar, atau keduanya daripada angka-angka. Kunci dari apa yang telah ditulis adalah semua data yang telah dikumpulkan.

Sedangkan yang dikemukakan Sugiyono yang dikutip oleh (Poniman, 2017), bahwa “suatu metode kualitatif yang mengungkapkan data secara lugas dengan menggunakan pendekatan studi deskriptif dan disajikan secara naratif dari suatu data yang mendalam”.

Tujuan penelitian deskriptif kualitatif adalah untuk menemukan jawaban atas pertanyaan tentang siapa, apa, di mana, dan bagaimana suatu peristiwa atau pengalaman terjadi sebelum dipelajari secara mendalam untuk menemukan pola di dalamnya. Kesimpulannya, penelitian kualitatif deskriptif menggunakan pendekatan induktif berdasarkan pendekatan kualitatif langsung. Karena proses induktif ini, penelitian deskriptif kualitatif dimulai dengan penjelasan tentang suatu proses atau peristiwa yang darinya dapat ditarik suatu generalisasi, atau kesimpulan (Nurmalasari & Erdiantoro, 2020).

D. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Peneliti menemukan data tentang bagaimana kepemimpinan mudir dalam mengembangkan profesionalisme guru di Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Imam Asy-Syafi'I Bogor berdasarkan hasil penelitian dan analisis di Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Imam Asy-Syafi'i Bogor.

1. Implementasi Mudir dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru di Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Imam Asy-Syafi'i Bogor.

Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, Wakil Kepala Bidang Kurikulum, dan Guru Diniyah Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Imam Asy-Syafi'I Bogor. Hasil penelitian yang dilakukan di Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Imam Asy-Syafi'I Bogor adalah sebagai berikut:

Menurut informan 1 sebagai Mudir pesantren mengatakan, dengan dibuatnya kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh mudir dalam upaya mengembangkan profesionalisme guru, beberapa upaya kebijakan sudah berjalan dengan baik, para guru dibentuk menjadi tenaga pengajar profesional agar tugas utama guru dalam mengajar tertunaikan secara maksimal dan tujuan mencetak generasi yang baik melalui pendidikan bisa tercapai. Memperhatikan perekrutan guru yang mengajar di Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Imam Asy-Syafi'i, para guru harus memiliki kepribadian yang baik, baik itu dari sisi akhlak, keilmuan serta kemampuan guru dalam mengajar. Guru akan dilibatkan dalam diklat peningkatan mutu guru agar para guru semakin meningkat profesionalisme gurunya. Guru juga dihimbau untuk meningkatkan literasinya atau minat baca agar wawasan yang dimiliki para guru semakin berkembang. (WP. MP. SYA.09.07.2021).

Menurut informan 2 yang membidangi kurikulum Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Imam Asy-Syafi'i mengatakan guru dalam melaksanakan tugasnya akan senantiasa diberikan pengawasan dan evaluasi melalui instrumen penilain guru yang sudah dibuat oleh mudir. Para guru yang mengalami penurunan akan dipanggil dan diberikan motivasi agar para guru semangat kembali dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Dibuat SOP, jobdesk untuk para guru Agar para guru terarah dalam mengajar. (WP. BK. IH.10.07.2021).

Menurut informan 3 yang menjadi salah satu guru di Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Imam Asy-Syafi'i mengatakan, yang telah yang dirasakan oleh kami di sini sebagai pengajar setidaknya ada 4 poin kebijakan yang telah mudir lakukan pertama adalah memberikan motivasi secara berkala kepada para guru biasanya mudir memberikan motivasi kepada para

guru untuk meningkatkan profesionalisme guru minimal itu setiap pergantian tahap pembelajaran itu dilakukan secara bertahap, tahap pertama selesai ada evaluasi sama memberikan motivasi. Kedua mengadakan program Diklat guru program diklat guru ini mudir bekerja sama dengan yayasan Islam Al Huda untuk mengadakan diklat untuk meningkatkan mutu pendidikan guru. Ketiga adalah melakukan supervisi ataupun penilaian kepada guru dilakukan secara berkala di tiap-tiap tahap pembelajaran meliputi kerohanian aqidahnya penyampaiannya dan lain sebagainya. Dan yang terakhir mengarahkan setiap guru untuk mengikuti juklak yang ada dalam penyampaian materi karena kan ini untuk juklak pembelajaran itu sudah disiapkan oleh Yayasan mengarahkan agar sesuai dengan juklak yang telah ditentukan (WP. GP. IMN.10.07.2021).

Menurut informan 4 yang juga menjadi salah satu guru di Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Imam Asy-Syafi'i mengatakan, pertama menanamkan kedisiplinan pada kita agar mengajar, masuk kantor tepat pada waktunya dan sesuai dengan peraturan yang berlaku di pesantren yang kedua mudir merangkul seperti keluarga dan yang ketiga kita diberikan nasehat atau motivasi untuk meningkatkan profesionalisme dalam menjadi guru keempat mudir melibatkan guru dalam diklat untuk menambah wawasan keilmuan para guru. (WP. GP. HP.09.07.2021).

2. Faktor yang dapat mendukung Mudir Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru di Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Imam Asy-Syafi'i Bogor.

Ada beberapa-beberapa faktor yang mendukung upaya mudir dalam mengembangkan profesionalisme guru di Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Imam Asy-Syafi'i diantaranya sebagaimana yang diungkapkan secara langsung oleh mudir berikut:

Menurut informan 1 sebagai Mudir Pesantren mengatakan, Faktor internal dan eksternal yang ada di pesantren, kerjasama antara mudir dan guru didukung dengan manajemen sekolah yang baik akan memudahkan dalam upaya mudir mengembangkan profesionalisme guru di Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Imam Asy-Syafi'i bogor. Keteladanan yang diberikan oleh mudir merupakan salah satu faktor pendukung dalam upaya mengembangkan profesionalisme guru, karena guru akan melihat siapa yang memimpinya begitupun murid akan melihat siapa yang mendidiknya, oleh karena itu keteladanan merupakan hal penting yang diperhatikan mudir dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin dalam upaya mengembangkan profesionalisme guru. Membangun komunikasi yang baik dengan para guru agar kinerja para guru berjalan dengan baik. Memberikan tunjangan kepada para guru

yang sifatnya menyejahterakan guru, agar para guru semangat dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, tunjangan merupakan hal yang dapat mendukung kinerja mereka. Sarana prasarana yang mendukung dan telah disediakan oleh pihak pesantren sudah sangat mencukupi dan memanjakan para guru. (WP. MP. SYA.09.07.2021).

Menurut informan 2 yang membidangi kurikulum juga mengatakan bahwa diantara faktor pendukung dalam upaya mengembangkan profesionalisme guru adalah:

Menurut informan 2 yang membidangi kurikulum juga mengatakan bahwa diantara faktor pendukung dalam upaya mengembangkan profesionalisme guru adanya tunjangan bagi para. Alhamdulillah untuk guru kalau tunjangannya bagus Insya Allah di sekolah mereka semangat. Di sini kalau guru yang bujang itu makan sudah ada tunjangannya tempat tinggal gratis dan yang lainnya dan itu tentunya kalau orang yang paham akan semangat dalam mengajarkan ilmunya (WP. BK. IH.10.07.2022).

Menurut Informan 3 selaku guru di pesantren mengatakan terkait faktor pendukung dalam upaya mengembangkan profesionalisme guru adalah:

Sarana dan prasarana yang mendukung ini adalah satu hal yang sangat penting sekali karena sarana dan prasarana pembelajaran yang sangat mendukung contoh disediakan oleh pihak pesantren spidol, papan tulis, buku sudah disediakan Insya Allah itu akan akan menjadikan guru itu meningkat profesionalisme gurunya (WP. GP. IMN.10.07.2021).

3. Faktor penghambat Mudir dalam mengembangkan profesionalisme guru di Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Imam Asy-Syafi'i Bogor.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, faktor yang menghambat mudir dalam mengembangkan profesionalisme guru antara lain:

- a. Minimnya ilmu dan pengalaman
- b. Sistem regulasi yang dibuat oleh yayasan tidak sesuai dengan hal-hal yang di kembangkan oleh pesantren
- c. Adanya kesalahan komunikasi antara guru ataupun para staf pesantren
- d. Guru kurang memahami isi kurikulum
- e. Guru kurang menguasai bidangnya

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dari 4 informan yang mewakili Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Imam Asy-Syafi'i:

Menurut informan 1 sebagai Mudir Pesantren mengatakan bahwa faktornya adalah ilmu yang mungkin masih minim dan pengalaman yang masih sedikit lalu sistem regulasi yang

dibuat oleh Yayasan ataupun dibuat oleh dinas pendidikan yang memberatkan dan tidak sesuai dengan hal-hal yang memang kita kembangkan kemudian adanya miss komunikasi antara guru ataupun para staf saat mereka melaksanakan tugasnya (WP. MP. SYA.09.07.2021).

Menurut informan 2 yang membidangi kurikulum mengatakan bahwa para guru masih kurang memahami isi kurikulum dan para guru kurang menguasai bidangnya. Mengajar pelajaran terasa sulit karena memang gurunya kurang menguasai bidangnya (WP. BK. IH.10.07.2021).

Menurut informan 3 mengatakan bahwa faktor penghambat para guru adalah saat tidak persiapan sebelum mengajar kalau tidak persiapan kemungkinan nanti pas besok harinya dalam penyampaian kepada peserta didik tidak akan maksimal (WP. GP. IMN.10.07.2021).

Menurut informan 4 mengatakan bahwa salah satu faktor penghambat mungkin ada rasa malas atau mungkin karena sedikit wawasan yang dimiliki para guru sehingga seorang guru itu harus meningkatkan wawasannya agar menjadi guru profesional (WP. GP. HP.09.07.2021).

4. Solusi mengatasi faktor penghambat dalam mengembangkan profesionalisme guru di Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Imam Asy-Syafi'i Bogor.

Adapun solusi untuk mengatasi hambatan dalam upaya Mudir mengembangkan profesionalisme guru adalah sebagai berikut:

Menurut informan 1 sebagai mudir pesantren mengatakan bahwa solusi mudir dalam mengatasi faktor penghambat mengembangkan profesionalisme guru bisa dilakukan dengan banyak mencari ilmu kemudian mencari banyak pengalaman mungkin harus melakukan studi banding ke sekolah-sekolah lain yang memang lebih maju dari sisi manajemen ataupun kemampuan guru, kemudian membangun kekompakan, kerjasama dengan yayasan sehingga dapat mengembangkan profesionalisme para guru, selanjutnya para guru yang memberikan pengajaran itu diberikan pembinaan melalui pelatihan-pelatihan peningkatan mutu guru dan membangun komunikasi yang baik antar mudir, para guru dan seluruh staf pesantren agar dalam pelaksanaan tugas mereka bisa terlaksana dengan baik (WP. MP. SYA.09.07.2021).

Menurut informan 2 yang membidangi kurikulum mengatakan bahwa solusi Mudir dalam mengatasi faktor penghambat mengembangkan profesionalisme guru senantiasa

mengadakan sosialisasi kurikulum untuk semua guru mata pelajaran kemudian mengadakan pelatihan-pelatihan guru (WP. BK. IH.10.07.2021).

Menurut informan 3 sebagai guru di pesantren mengatakan bahwa solusi dalam mengatasi faktor penghambat dalam mengembangkan profesionalisme guru adalah persiapan materi di malam harinya sebelum menyampaikan, jangan sampai mendadak persiapan dulu baca baca dulu materinya. Kalau bisa ada buku-buku penunjang lainnya sehingga besok hari ketika menyampaikan kepada peserta didik bisa maksimal dan juga bisa menyampaikan materi dengan sebaik mungkin (WP. GP. MIN.10.07.2021).

Menurut informan 4 sebagai guru di pesantren mengatakan bahwa solusi dalam mengatasi faktor penghambat dalam mengembangkan profesionalisme guru adalah senantiasa menasehati para guru untuk selalu melakukan sesuatu yang profesional dan cara ketika mengajar kepada para santri harus terus tingkatkan (WP. GP. HP.09.07.2021).

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kepemimpinan mudir dalam mengembangkan profesionalisme guru di Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Imam As-Syafi'i sudah cukup baik, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Profesionalisme Guru di Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Imam As-Syafi'i Bogor sudah cukup baik dengan diterapkannya kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh mudir dalam upaya mengembangkan profesionalisme guru, beberapa upaya kebijakan sudah berjalan dengan baik, para guru dibentuk menjadi tenaga pengajar profesional agar tugas utama guru dalam mengajar tertunaikan secara maksimal dan tujuan mencetak generasi yang baik melalui pendidikan bisa tercapai.
2. Faktor Pendukung upaya mudir dalam mengembangkan profesionalisme guru di Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Imam Asy-Syafi'i sampai saat ini sudah berjalan dengan baik, baik dalam manajemennya maupun dalam penerapan secara langsung kepada guru-guru.
3. Faktor penghambat dalam upaya mengembangkan profesionalisme guru diantaranya, Ilmu dan pengalaman tentang pengembangan guru dirasa masih kurang, sistem regulasi yang dibuat oleh yayasan tidak sesuai dengan hal-hal yang di kembangkan oleh pesantren, adanya kesalahan komunikasi antara guru ataupun

para staff pesantren, guru kurang memahami isi kurikulum dan guru kurang menguasai bidangnya.

4. Solusi mengatasi faktor penghambat dalam mengembangkan profesionalisme guru di Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Imam Asy-Syafi'i Bogor adalah bahwa mudir harus terus memperkaya ilmu dan pengalaman dengan melakukan studi banding ke sekolah-sekolah yang lebih maju ataupun lebih profesional dari sisi manajemen ataupun kemampuan guru membangun kekompakan dan kerjasama yang baik antara Yayasan dengan pesantren maka bisa mengembangkan profesionalisme para guru, membangun komunikasi yang baik antar mudir, para guru dan seluruh staf pesantren agar pelaksanaan tugasnya bisa dikerjakan maksimal, mengadakan pelatihan-pelatihan guru untuk meningkatkan mutu guru dalam upaya mewujudkan profesionalisme guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanti, N. S., Supriyanto, A., & Timan, A. (2019). Kontribusi Kepala Sekolah Berdasarkan Ketidaksesuaiannya Kualifikasi Guru Untuk Meningkatkan Kualitas Sekolah. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 161–162. <https://doi.org/10.31538/ndh.v4i2.314>
- Jahari, J., & Rusdiana. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Yayasan Darul Hikam.
- Mataputun, Y. (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual Terhadap Iklim Sekolah*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Moh. Rois, Fartika Ifriqia, Dewi Susanti. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. *Edudeena*, 1(2), 79. <https://doi.org/10.30762/ed.v1i2.449>
- Nasution, N. (2019). *KEPEMIMPINAN MUDIR PONDOK PESANTREN ABINNUR AL-ISLAMI DESA MOMPANGJAE KECAMATAN PANYABUNGAN UTARA KABUPATEN MANDAILING NATAL*. Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan.
- Nurmalasari, Y., & Erdiantoro, R. (2020). Perencanaan Dan Keputusan Karier: Konsep Krusial Dalam Layanan BK Karier. *Quanta*, 4(1), 84. <https://doi.org/10.22460/q.v1i1p1-10.497>
- Nurmalina, N. (2018). Kompetensi Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Profesional Guru Pada Smp Negeri 2 Mesjid Raya. *Jurnal As-Salam*, 2(3), 67–68. <https://doi.org/10.37249/as-salam.v2i3.100>
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru (Kompetensi Guru, Motivasi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. CV Jejak.
- Poniman, Y. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pemberdayaan Guru Di Sekolah Dasar Negeri 15 Senutul Kecamatan Entikong. *Jurnal Pendidikan Dan*

Pembelajaran Untan, 6(10).

Said, A. (2018). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 259.*

Suparman. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Guru.* Penerbit Uwais Inspirasi Indonesia.

Susilowati. (2017). Kegiatan Humas Indonesia Bergerak Di Kantor Pos Depok II Dalam Meningkatkan Citra Instansi Pada Publik Eksternal. *Jurnal Komunikasi, VIII(2), 47–54.*

