

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM PEMBINAAN
KOMPETENSI KEPERIBADIAN GURU DI MAN 1
LANGKAT SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

SITI NURKHALIZA

NIM. 160206031

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2020M/ 1441 H**

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM PEMBINAAN
KOMPETENSI KEPRIBADIAN GURU
DI MAN 1 LANGKAT**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
Sebagai Beban Studi untuk Memperoleh Gelar Sarjana
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam*

Oleh

SITI NURKHALIZA

NIM. 160206031

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Di setujui oleh:

Pembimbing I,



Dr. Sri Rahmi, M.A.
NIP. 197704162007102001

Pembimbing II,



Ainul Mardhiah, MA. Pd.
NIP. 196705232014112001

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM PEMBINAAN
KOMPETENSI KEPERIBADIAN GURU DI MAN 1 LANGKAT**

SKRIPSI

**Telah Diujikan Oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus
serta Diterima sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-I)
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam**

Pada Hari/Tanggal

Kamis, 16 Juli 2020
25 Dzul-Qa'idah 1441

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi:

Ketua,

Dr. Sri Rahmi, M.A
NIP. 197704162007102001

Sekretaris,

Dr. Mardin, M.A
NIP. 196712161991031002

Penguji I,

Dr. Basidin Mizal, M.Pd
NIP. 195907021990031001

Penguji II,

Ainul Mardhiah, MA.Pd
NIP. 196705232014112001

Mengetahui

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry
Darussalam, Banda Aceh



Dr. Muslim Razali, S.H., M.Ag.
NIP. 195903091989031001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan dibawah ini, saya:

Nama : Siti Nurkhaliza
NIM : 160206031
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

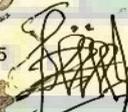
Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul: **Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pembinaan Kompetensi Kepribadian Guru Di MAN 1 Langkat** adalah benar karya saya, kecuali lampiran yang disebutkan sumbernya.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 6 Juli 2020
Yang Menyatakan,




Siti Nurkhaliza

ABSTRAK

Nama : Siti Nurkhaliza
NIM : 160206031
Fakultas/Prodi : Tarbiyah Dan Keguruan /Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pembinaan Kompetensi Kepribadian Guru Di MAN 1 Langkat
Tebal Skripsi : 86 Halaman
Pembimbing 1 : Dr. Sri Rahmi. M.A
Pembimbing 2 : Ainul Mardhiah, MA.Pd
Kata Kunci : *Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kompetensi Kepribadian Guru.*

Kepemimpinan di dalam pendidikan memerlukan perhatian yang utama, karena melalui kepemimpinan yang baik, berharap mampu dalam membina kompetensi kepribadian kepada guru-guru agar mendapatkan perubahan yang lebih baik lagi kedepannya. Adapun latar belakang penelitian ini adalah melihat pembinaan yang dilakukan kepala madrasah dalam pembinaan kompetensi kepribadian guru di MAN 1 Langkat. Program dalam pembinaan pengembangan kompetensi kepribadian guru sudah sangat bagus dapat terlihat dari sikap kepribadian, sikap social dan sikap keagamaan seperti bersalaman, memberi salam kepada guru, dan mengaji 15 menit sebelum pembelajaran dimulai yang dipimpin oleh guru jam pertama. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepala madrasah dalam pembinaan kompetensi kepribadian guru, untuk mengetahui program kepala madrasah dalam pembinaan kompetensi kepribadian guru dan tantangan dalam pembinaan kompetensi kepribadian guru. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Subjek penelitian adalah kepala madrasah, wakil kepala madrasah bidang kurikulum dan dua orang guru. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah menggunakan gaya demokrasi terlihat dengan cara kepala madrasah dalam mengambil suatu keputusan dengan bermusyawarah. Program yang digunakan kepala madrasah dalam membina kompetensi kepribadian guru dengan mengikutsertakan guru-guru dalam perlombaan, seminar, diklat, membuat kegiatan-kegiatan islami seperti perayaan hari besar islam, dan lainnya agar dapat meningkatkan kemampuan guru-guru dalam kompetensi kepribadian guru. Hambatan kepala madrasah dalam pembinaan kompetensi kepribadian guru yaitu ada sebagian guru yang kurang mengetahui ilmu teknologi, guru merasa lebih pintar dan tidak mau mengikuti diklat. Solusi yang dilakukan kepala madrasah yaitu berusaha berkomunikasi dengan baik, mengusahakan memberikan motivasi kerja yang baik, dan membuat workshop untuk membina guru-guru yang belum paham ilmu teknologi.

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT, atas berkat rahmat dan hidayah-Nya, dan shalawat serta salam yang selalu disanjungkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, Alhamdulillah penulis telah menyelesaikan skripsi ini, dan skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Ayah tercinta M. Yusuf, terimakasih atas doa dan kerja keras ayah untuk pendidikan ayong, semangat dan motivasi yang tak pernah henti ayah berikan untuk mendukung dan memberikan bekal moral maupun material demi cita-cita ayong.
2. Mamak tersayang Sri Wani yang begitu tulus dan ikhlas dalam memberikan kasih dan sayang untuk ayong, selalu sabar dalam membimbing dan mengajarkan mana yang baik dan tidak baik dalam perjalanan hidup ini, dan takhenti-hentinya berdoa untuk kebaikan anak pertamanya ini.
3. Adik ayong Ali Akbar dan Ridho Maulana tersayang yang selalu menjadi semangat dan motivasi ayong untuk menjadi kakak yang terbaik untuk kalian berdua.
4. Andong tersayang yang selalu mendoakan, mendengarkan curhatan ayong dan memberikan nasehat-nasehat agar menjadi pribadi yang lebih baik untuk kedepannya.
5. Serta seluruh keluarga besarku yang selalu mendukung, memotivasi dan memberikan nasehat untuk terus melanjutkan pendidikan sampai tercapainya cita-cita.
6. Serta seluruh sahabat, teman, yang banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini dan memberikan semangat dalam keadaan apapun.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, pencipta alam semesta karena telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah yang telah menjadi kewajiban penulis untuk memenuhi salah satu beban studi dalam menyelesaikan studi program (S1) di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.

Shalawat dan salam tak lupa penulis hadiahkan keharibaan Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membimbing umatnya dari alam kebodohan kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti halnya yang kita rasakan saat sekarang ini. Tak lupa juga penulis sampaikan kepada keluarga dan sahabat beliau yang telah berpartisipasi dengan beliau untuk menyebarkan agama Islam dipermukaan bumi ini.

Skripsi ini berjudul **“Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pembinaan Kompetensi Kepribadian Guru di MAN 1 Langkat”**. Skripsi ini dapat diselesaikan berkat bimbingan, pengarahan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai Pihak. Oleh karena itu, melalui kata pengantar ini penulis menyampaikan ungkapan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Muslim Razali, S.H.M, Ag selaku dekan fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Ar-raniry beserta seluruh civitas akademika tarbiyah dan keguruan UIN Ar-Raniry.
2. Mumtazul Fikri, M.A Selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Fakurtas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh, atas segala bantuan dalam bidang akademik, demi terselesaikannya skripsi ini.
3. Ibu Tihalimah, S.Pd.I., M.A. selaku penasehat akademik yang memberikan motivasi dan mengarahkan saya untuk melanjutkan dan menyelesaikan skripsi ini.

4. Ibu Dr. Sri Rahmi. M.A. Selaku pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran serta tenaga dalam memberikan bimbingan dan masukan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Ibu Ainul Mardhiah, MA.Pd selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan, saran dan mengarahkan penulis selama ini sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada MAN 1 Langkat, bapak dan ibu yang telah membantu penelitian serta memberikan data dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ayah dan ibu tercinta, serta segenap keluarga besar yang telah memberikan dukungan dan do'a sehingga dapat tercapai dan terselesaikan skripsi ini.
8. Semua teman-teman seperjuangan angkatan 2016 prodi MPI yang telah bekerja sama dalam menempuh dunia pendidikan dan saling memberi motivasi dalam penulisan skripsi ini.

Mudah-mudahan atas partisipasi dan motivasi yang sudah diberikan sehingga menjadi amal kebaikan dan mendapat pahala yang setimpal di sisi Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, oleh karena itu penulis sangat mengharap kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan dimasa yang akan datang. Mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat bagi penulis maupun pembaca.

Banda Aceh, 6 Juli 2020
Penulis,

Siti Nurkhaliza

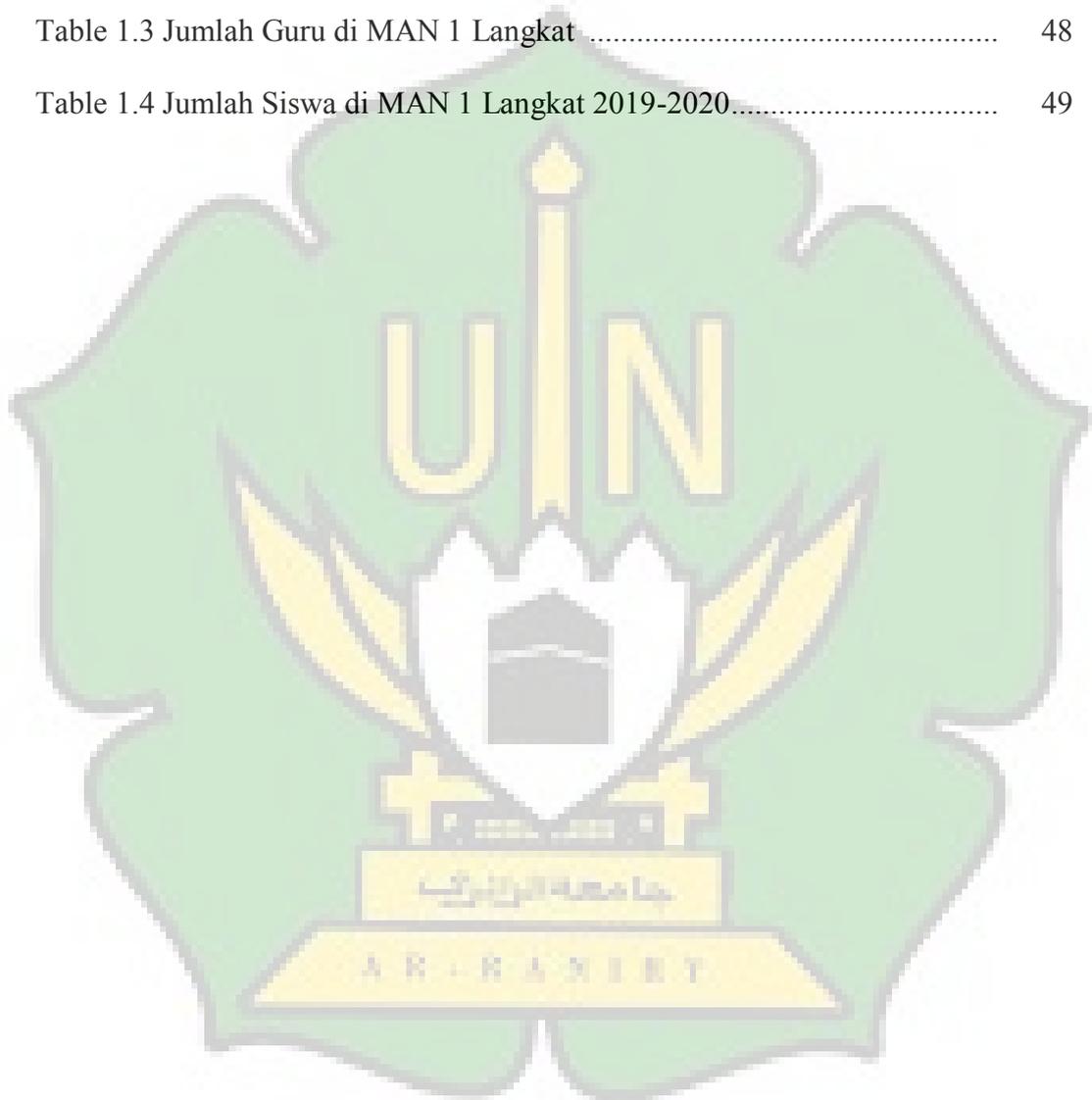
DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL	i
PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Penjelasan Istilah	6
F. Kajian Terdahulu Yang Relevan.....	7
G. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II KAJIAN TEORI	10
A. Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	10
B. Kompetensi Kepribadian Guru	25
C. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pembinaan Kompetensi Kepribadain Guru.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi Penelitian.....	36
C. Subjek Penelitian.....	36
D. Kehadiran Penelitian	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Instrumen Pengumpulan Data.....	38
G. Analisis Data	40
H. Uji Keabsahan Data.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	45
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	45
1. Identitas Umum Madrasah	46
2. Visi, Misi Dan Tujuan Man 1 Langkat	46

3. Sarana Dan Prasarana.....	48
4. Keadaan Guru.....	49
5. Jumlah Siswa Man 1 Langkat 2019-2020	50
6. Struktur Organisasi Operasional	52
B. Hasil Penelitian	53
1. Gaya Kepala Madrasah Dalam Pembinaan Kompetensi Kepribadian Guru	53
2. Program Kepala Madrasah Dalam Pembinaan Kompetensi Kepribadian Guru	65
3. Tantangan Dalam Pembinaan Kompetensi Kepribadian Guru	73
C. Pembahasan Hasil Penelitian	75
1. Gaya Kepala Madrasah Dalam Pembinaan Kompetensi Kepribadian Guru Di Man 1 Langkat	75
2. Program Kepala Madrasah Dalam Pembinaan Kompetensi Kepribadian Guru Di Man 1 Langkat	76
3. Tantangan Dalam Pembinaan Kompetensi Kepribadian Guru Di Man 1 Langkat	78
BAB V PENUTUP	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN-LAMPIRAN	85
RIWAYAT HIDUP PENULIS.....	97

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Identitas MAN 1 Langkat	45
Tabel 1.2 Nama Sarana dan Prasarana di MAN 1 Langkat	47
Table 1.3 Jumlah Guru di MAN 1 Langkat	48
Table 1.4 Jumlah Siswa di MAN 1 Langkat 2019-2020.....	49



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keputusan Pembimbing Skripsi dari Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry.'
- Lampiran 2 Surat Permohonan untuk Melaksanakan Penelitian dari Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry
- Lampiran 3 Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian dari MAN 1 Langkat Sumatera Utara
- Lampiran 4 Instrumen (Pedoman wawancara dengan kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru bidang kurikulum, dan guru bidang kesiswaan di MAN 1 Langkat Sumatera Utara)
- Lampiran 5 Dokumentasi saat Penelitian di MAN 1 Langkat Sumatera Utara



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam era globalisasi saat ini pengelolaan suatu lembaga pendidikan adalah hal yang sangat dibutuhkan oleh setiap lembaga pemerintah dan termasuk yang didalamnya ialah masyarakat. Dan oleh karena itu, pendidikan sangat memerlukan kepala madrasah yang dapat membangun serta mendukung dan mengembangkan proses berjalannya suatu pendidikan agar berjalan sesuai tujuan dengan efektif.

Kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting untuk membangun dan mengembangkan serta meningkatkan suatu lembaga pendidikan dan bertanggung jawab dalam segala penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, membina tenaga kependidikan yang ada di madrasah dan memelihara serta mengelola sarana prasarana yang ada di madrasah tersebut. Melihat dari peranan kepala madrasah tersebut, maka kepala madrasah mempunyai tantangan agar dapat menjalankan pendidikan di madrasah tersebut agar terarah, sesuai rencana dan berkesinambungan dengan menetapkan kebijakan yang dibuat kepala madrasah dan memberikan sebuah ide-ide baru yang dapat membantu perubahan madrasah menjadi lebih baik dan meningkatkan mutu suatu lembaga pendidikan tersebut.

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat diwujudkan dalam hasil kerja nyata yang bermanfaat bagi diri, masyarakat dan lingkungannya. Ketiga aspek kemampuan

ini saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa: “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.¹

Kompetensi guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya tujuan pembelajaran dan pendidikan di madrasah. Kompetensi guru juga merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti. Kompetensi guru berkaitan dengan profesionalisme guru. Guru yang profesionalisme adalah guru yang kompeten (berkemampuan).²

Kompetensi kepribadian guru akan memilik pengaruh besar terhadap perkembangan kepribadian siswa, sehingga guru harus memiliki pribadi yang kuat untuk menjadi teladan bagi para siswanya. Hal ini akan bermanfaat untuk membentuk kepribadian yang positif dan membentengi diri siswa dari pengaruh negatif lingkungannya. Perlu juga diingat bahwa guru harus mampu memberikan keteladanan yang terbaik kepada para siswanya. Ada peribahasa mengatakan, “guru kencing berdiri, murid kencing berlari” peribahasa ini mengandung makna jika guru memberikan contoh perilaku yang kurang baik, maka murid akan berperilaku yang lebih kurang baik lagi. Seandainya informasi yang ada mengatakan benar saat sekarang ini banyak guru ketika Ujian Nasional suka sekali membocorkan jawaban yang ada kepada siswanya, maka contoh perilaku guru tersebut

¹UU RI No. 14 Tahun 2005 Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan RI Tahun 2014, UU RI *Tentang Guru dan Dosen*, (Bandung: Citra Umbarah)., h.63

²Moh. Ilyas Ismail. Kinerja Dan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran Lentera Pendidikan, *Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*,13,(1), 2010., h. 54

menggambarkan contoh kebejatan moral guru yang dapat merusak sikap dan perilaku anak didiknya.

Dalam perspektif kebijakan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam penjelasan UU RI Nomor 14 Tahun 2005, yaitu: Kompetensi paedagogik; Kompetensi kepribadian; Kompetensi sosial; dan Kompetensi profesional.³

Sebagaimana telah disebutkan di atas mengenai empat kompetensi guru, maka salah satu kompetensi yang dipilih dalam penelitian ini adalah kompetensi kepribadian. Kompetensi kepribadian guru sebagaimana dinyatakan di atas dapat dipahami bahwa seorang guru harus memiliki pengetahuan dan berakhlak mulia sehingga guru dapat menjadi teladan yang baik bagi siswa. Guru dituntut memiliki sifat-sifat terpuji yang dapat memberikan contoh teladan yang baik kepada siswanya, sehingga siswa juga memiliki sifat-sifat terpuji sebagaimana sifat terpuji yang dimiliki oleh gurunya.

Tantangan yang dihadapi guru saat ini ialah citra guru yang sangat terpuruk. Semua ini dapat dilihat dari kepribadian guru dimata siswa yang mendapat perhatian. Meskipun keadaan tersebut bukan suatu keinginan guru-guru yang ada diseluruh Indonesia mungkin diseluruh dunia, tetapi bukan menjadi alasan untuk bisa meremehkan hal tersebut. Kompetensi kepribadian dari seorang guru merupakan modal dasar bagi guru dalam menjalankan tugas keguruan secara profesional. Kegiatan pendidik pada dasarnya merupakan pengkhususan komunikasi personal antara guru dan peserta didik.

³UU RI No. 14 Tahun 2005 Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Tahun 2014, UU RI *Tentang Guru dan Dosen*,(Bandung: Citra Umbara), h. 63.

Berdasarkan hasil pengamatan yang pernah di dapat penulis di Madrasah Aliyah Negri 1 Langkat, Sumatera Utara. Penulis menemukan bahwa kepala madrasah dalam membina kompetensi kepribadian guru sangatlah baik. Bisa dilihat dari program pembinaan yang dilakukan kepala madrasah seperti mengadakan pelatihan-pelatihan, workshop, seminar, peringatan hari besar islam, solat zuhur dan duha berjamaah, dan membaca surat yasin bersama dihari jumat yang didalamnya itu dapat mengembangkan kompetensi kepribadian guru. Guru-guru di madrasah tersebut juga sangat memiliki kompetensi kepribadian yang baik dapat dilihat dari kedisiplinan, berakhlak yang mulia, dan contoh teladan bagi peserta didik. Sosok guru yang memiliki kepribadian baik menjadi faktor pendukung motivasi siswa. Selain itu, guru akan mampu mengubah perilaku peserta didik jika dirinya telah menjadi pribadi yang baik. Pribadi guru harus baik karena inti pendidikan adalah perubahan perilaku, sebagaimana makna pendidikan proses pembebasan peserta didik dari ketidakmampuan, ketidakbenaran, ketidakjujuran dan dari buruknya hati, akhlak dan keimanan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti menetapkan judul dalam penelitian ini, yaitu: “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pembinaan Kompetensi Kepribadian Guru di Madrasah Aliyah Negri 1 Langkat Sumatera Utara”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana gaya kepala madrasah dalam pembinaan kompetensi kepribadian guru di MAN I Langkat Sumatera utara ?
2. Bagaimana program kepala madrasah dalam pembinaan kompetensi kepribadian guru di MAN I Langkat Sumatera Utara ?
3. Apa sajakah tantangan dalam pembinaan kompetensi kepribadian guru di MAN I Langkat Sumatera utara ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gaya kepala madrasah dalam pembinaan kompetensi kepribadian guru di MAN I Langkat Sumatera utara.
2. Untuk mengetahui program kepala madrasah dalam pembinaan kompetensi kepribadian guru di MAN I Langkat Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui tantangan dalam pembinaan kompetensi kepribadian guru di MAN I Langkat Sumatera utara.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari segi ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan dalam dunia pendidikan khususnya mengenai kompetensi kepribadian guru terhadap akhlak siswa guna mencapai akhlakul karimah.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan yang dianggap lebih kongkrit apabila nantinya penulis berkecimpung dalam dunia pendidikan, khususnya dalam hal kompetensi kepribadian guru.

- b. Bagi MAN I Langkat, Sumut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi guru-guru di MAN I Langkat, Sumut.

E. Penjelasan Istilah

1. Kepala Madrasah

Kepala madrasah sebagai pemimpin formal didalam dunia pendidikan harus mampu menjalankan tugas-tugas dan kewajibannya dalam kepemimpinannya, yaitu harus mengetahui, memahami dan mengerti mengenai semua hal yang berkaitan dengan pengelolaan administrasi sekolah, mengembangkan sarana dan prasarana sekolah, pembinaan terhadap guru, pegawai tata usaha dan personal lembaga pendidikan lainnya dan membuat perencanaan yang berkaitan dengan program pengajaran, kesiswaan, pembinaan para guru, pengembangan kurikulum, dan pengembangan pelaksanaan aktivitas siswa yang bersifat intra dan ekstrakurikuler.

2. Kompetensi Kepribadian guru

Kompetensi kepribadian guru memiliki andil yang sangat besar terhadap pendidikan, khususnya dalam pembelajaran. Kompetensi kepribadian sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi para peseta didik, maka guru dituntut untuk memiliki kompetensi kepribadian yang memadai, bahkan kompetensi ini akan melandasi atau menjadi landasan bagi kompetensi lainnya. Dalam hal ini, guru tidak hanya dituntut untuk mampu memaknai pembelajaran, tetapi yang paling penting adalah bagaimana guru menjadikan pembelajaran sebagai ajang pembentukan kompetensi dan perbaikan kualitas pribadi peserta didik.

F. Kajian Terdahulu Yang Relevan

Anastasia Dewi Anggraeni yang berjudul Kompetensi Kepribadian Guru Membentuk Kemandirian Anak Usia Dini, Vol. 3. No 2, september 2017. Setiap guru mempunyai pribadi masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Ciri-ciri inilah yang membedakan seorang guru dengan guru lainnya. Kepribadian sebenarnya suatu masalah yang abstrak, hanya dapat dilihat lewat penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian, dan dalam menghadapi setiap persoalan.

Arafit Hasan, Fachruddin Azmi, Syaukani yang berjudul Manajemen Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Kompetensi Guru Di Sekolah Menengah Pertama (Smp) Namira Medan. Edu Riligia: Vol. 1 No. 4 Oktober - Desember 2017. Ada empat temuan dalam penelitian ini, 1) perencanaan program-program pembinaan kompetensi guru adalah rencana kegiatan pembinaan kompetensi guru yang akan dilaksanakan oleh guru sekolah dalam kurun waktu satu periode. 2) pengorganisasian dengan membagi tugas sesuai dengan kemampuan dan profesionalitas. 3) pelaksanaan peningkatan kualitas belajar mengajar, hal ini disebabkan adanya mekanisme yang lebih efektif. 4) pengawasan dan evaluasi dilakukan dengan mendorong guru untuk kreatif dan inovatif dengan melakukan beberapa pendekatan terhadap guru-guru.

Damayanti Nahampun yang berjudul Kompetensi Kepribadian Guru Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Anak Autis Di Slb C Karya Bhakti Purworejo, Vol 6 No 5 tahun 2017. Dalam Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dikemukakan bahwa seorang guru dikatakan memiliki kompetensi

kepribadian yang baik apabila memenuhi 6 aspek yakni memiliki kepribadian yang mantap dan stabil, arif dan bijaksana, berwibawa, dewasa, berahlak mulia, dan mampu menjadi teladan bagi peserta didik.

Siti Nurbaya M. Ali 1, Prof. Dr. Cut Zahri Harun, M. Pd. 2, Dr. Djailani AR, M. Pd. 3. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sd Negeri Lambaro Angan. Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Volume 3, No. 2, Mei 2015. Penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan instruktif (telling) dalam meningkatkan kedisiplinan, (2) kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan konsultatif (selling) dalam meningkatkan motivasi kerja guru, (3) kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan delegatif (delegating) dalam meningkatkan tanggung jawab guru, dan (4) kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah yaitu menurunnya kedisiplinan guru, kurangnya motivasi kinerja guru, dan rendah rasa tanggung jawab guru dalam pembelajaran.

Rusna Aqhros Suatrean, A. Jusriana yang berjudul Hubungan Kompetensi Kepribadian Dengan Kompetensi Pedagogik Guru Fisika Madrasah Aliyah Kota Makassar, Vol. 4 No. 2, September 2016. Proses menjadi guru diawali oleh sebuah sikap, yaitu keyakinan. Kompetensi diri dan kompetensi guru merupakan dua hal yang harus disinergikan untuk menopang keyakinan, agar dapat dijalankan dalam realitas kehidupan.

Dari ke lima jurnal di atas sangat berbeda dengan apa yang peneliti teliti tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pembinaan Kompetensi Kepribadian Guru Di MAN 1 Langkat, Sumatera Utara. Penelitian di atas

mempunyai variabel yang hampir sama dengan penelitian ini, yang membedakannya dengan penelitian ini ialah penelitian ini lebih spesifik dengan pembahasan Kepemimpinan Kepala madrasah dalam Pembinaan Kompetensi Kepribadian Guru pada kondisi dan tempat yang berbeda.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan proposal yang akan peneliti tulis terdiri dari beberapa bab yaitu sebagai berikut:

Bab I pendahuluan yaitu menguraikan secara berurutan kegiatan penelitian mulai dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penjelasan istilah, penelitian terdahulu kemudian ditutup dengan sistematika penulisan.

Bab II penelitian akan membahas tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul yaitu mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam pembinaan kompetensi kepribadian guru.

Bab III mengenai uraian tentang jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen pengumpulan data, teknik analisis data, dan uji keabsahan data.

Bab IV mengenai uraian tentang gambaran umum lokasi penelitian, hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V mengenai kesimpulan dan saran.

BAB II KAJIAN TEORITIS

A. Konsep Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan berasal dari Bahasa Inggris yaitu *Leadership* yang bermakna dari kata *Leader* ialah pemimpin. Sedangkan menurut istilah Kepemimpinan merupakan suatu bentuk kegiatan dalam mempengaruhi kelompok sedemikian rupa sehingga tercapai sebuah tujuan bersama dalam lembaga yang bersangkutan.⁴

Kepemimpinan adalah terjemahan dari kata *leadership* yang berasal dari kata *leader*. Pemimpin (*leader*) ialah orang yang memimpin, sedangkan pimpinan merupakan jabatannya. Dalam pengertian lain, secara etimologi istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar *pimpin* yang artinya bimbingan atau tuntutan. Dari kata *pimpin* lahirlah kata kerja *memimpin* yang artinya memimpin dan menuntun.⁵

Menurut Robbins kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sumber dari pengaruh tersebut dapat diperoleh secara formal, yaitu dengan menduduki suatu jabatan manajerial yang didudukinya dalam suatu organisasi. Menurut Robbins kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang-orang kearah pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut yurki, kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu

⁴Moh. Nur Hidayatullah dan Moh. Zaini Dahlan. *Menjadi Kepala Sekolah Ideal, Efektif Dan Efisien*. (Malang: Literasi Nusantara Abadi. 2019)., h. 1

⁵Didin Kurniadin dan Imam Machali. *Manajemen Pendidikan*, (Jogjakarta : Ar-Ruzz Media, 2012).h. 288

dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama⁶. Menurut R. Soekarto Indrafachrudi mengartikan “kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapailah tujuan”. Kemudian menurut Maman Ukas “kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, agar ia mau berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud dan tujuan”.⁷

Teori aspek kepemimpinan didalam Pancasila adalah sikap konsisten dan konsekuen dalam menghayati dan mengamalkan Pancasila. Semangat kekeluargaan dan gotong royong merupakan unsur penting dari kepemimpinan Pancasila. Asas utama kepemimpinan Pancasila adalah:

- a. Ing ngarso sung tulodho; seorang pemimpin harus mampu lewat sikap dan perbuatannya menjadikan dirinya pola panutan dan ikutan bagi orang-orang yang dipimpinnya.
- b. Ing madyo mangun karso; seorang pemimpin harus mampu membangkitkan semangat berswakarsa dan berkreasi pada orang-orang yang dibimbingnya.
- c. Tut wuri handayani; seorang pemimpin harus mampu mendorong orang-orang yang diasuhnya, berani berjalan didepan, dan sanggup bertanggung jawab.

⁶Didin Kurniadin dan Imam Machali. *Manajemen Pendidikan.....*, h. 289-290.

⁷Sri rahmi. *Kepala Sekolah dan Guru Profesional*, (Banda Aceh: Naskah Aceh, 2018), h. 5

Norma-norma kepemimpinan lain yang akan mendukung pelaksanaan ketiga asas kepemimpinan Pancasila diatas dan juga sesuai dengan nilai-nilai luhur Pancasila ialah “Beriwibawa (terutama karena integritas pribadinya yang dijiwai oleh nilai-nilai luhur Pancasila), jujur terpercaya, bijaksana, mengayomi, berani, mawas diri, mampu melihat jauh kedepan, mampu melihat jauh kedepan, berani dan mapu mengatasi kesulitan, bersikap wajar, tegas dan tanggung jawab atas keputusan yang diambil, sederhana, penuh pengabdian kepada tugas, berjiwa besar, dan mempunyai sifat ingin tahu (suatu pendorong untuk kemajuan).⁸

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu tindakan yang dilakukan seseorang untuk mempengaruhi orang lain baik jabatannya lebih tinggi ataupun lebih rendah darinya untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepala madrasah tersusun dari dua kata, yaitu: kepala dan madrasah. kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pimpinan dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan, madrasah merupakan sebuah lembaga yang merupakan tempat menerima dan memberi pembelajaran. Secara sederhana, kepala madrasah adalah tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu lembaga dimana di selenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran.⁹

⁸Soekarso dan Iskandar Putong. *Kepemimpinan: Kajian Teoritis dan Praktis Volume 1 dari Kepemimpinan*, (Jakarta: Artikel Karya Iskandar Putong, 2015), h. 21

⁹Euis Karwati Dan Donni Juni Priansa. *Kinerja Dan ProFesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah Yang Bermutu*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 37.

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana diungkapkan 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.¹⁰ Kepala madrasah selain harus bertanggung jawab dalam kelancaran proses belajar mengajar maupun kegiatan administrasi sekolah dalam keseharian sebagai bentuk perannya kepala madrasah selaku administrator, serta sangat bertanggung jawab membina serta meningkatkan para guru dan tenaga kependidikan lainnya selaku supervisor. Kepala madrasah sebagai supervisor harus mempunyai kompetensi supervisi akademik seperti yang disebutkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 13 Tahun 2007 tentang kompetensi kepala madrasah, sebagai bentuk upaya meningkatkan pembinaan kompetensi guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran yang pada akhirnya diharapkan dapat berdampak pada peningkatan mutu pendidikan.¹¹

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah adalah orang yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk memimpin sumber daya yang ada di madrasah atau tempat di mana terjadinya interaksi antara guru dan siswa untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

¹⁰E. Mulyasa, *Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya 2014). h. 25.

¹¹Siti Nurhayati. Hubungan Kinerja Supervisor dengan Tingkat Kompetensi Guru Sekolah Dasar di Kota Malang. *Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan*. 1, (2), 2013; 194-202

2. Fungsi Kepemimpinan

Secara operasional, fungsi kepemimpinan dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok sebagai berikut :

a. Fungsi intruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikatormerupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feed back*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini, pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas melakukan semuanya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi delegasi dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses (efektif) mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.¹²

Fungsi kepemimpinan di lembaga pendidikan merupakan usaha mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan guru-guru dan staf karyawan agar dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, maka seorang pemimpin harus melaksanakan fungsi-fungsi di atas agar lembaga pendidikan yang dipimpinnya dapat berkembang dengan baik.

3. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang

¹²Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan.....*, h. 309-311

sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya.¹³ Ada beberapa macam gaya kepemimpinan diantaranya ialah:

a. Kepemimpinan demokrasi

Gaya kepemimpinan ini biasanya keputusan setiap kelompok dilakukan bersama dan dibantu oleh pemimpin. Perspektif aktivitas dicapai selama diskusi berlangsung, dan apabila dibutuhkan nasihat teknis maka pemimpin menyarankan dua atau lebih banyak prosedur-prosedur alternatif, yang dapat dipilih. Pemimpin memberikan kebebasan kepada para anggota untuk bekerja pada siapa saja yang mereka kehendaki dan pembagian tugas terserah kepada anggota kelompok. Kemudian pemimpin bersifat objektif dalam pujian dan kritik setiap anggotanya. Agar setiap anggota turut bertanggung jawab, maka seluruh anggota ikut serta dalam segala kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan, dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan.

Kepemimpinan demokratis menunjukkan bahwa semua kebijaksanaan dan keputusan dimusyawarahkan, diberi semangat dan dibantu oleh pimpinan. Perspektif keaktifan diperoleh sepanjang musyawarah, para anggota bebas untuk bekerja dengan siapa pun yang mereka pilih, dan juga pembagian tugas diserahkan pada kelompok. Kepemimpinan gaya seperti ini ialah kemampuan

¹³Marsam. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor*, (Jawa Timur: Qiara Media, 2020), h. 10

mempengaruhi orang lain agar bersedia dan siap bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁴

Secara garis besar gaya demokratis adalah: (a) pandangannya bertitik tolak bahwa manusia adalah makhluk yang termulia di dunia; (b) selalu berusaha mengsinkronisasikan kepentingannya dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya; (c) senang menerima saran pendapat dan kritik dari bawahannya; (d) selalu berusaha menjadikan bawahannya lebih sukses dari pada dirinya; (e) selalu berusaha mengutamakan kerja sama dan “*teamwork*” dalam usaha pencapaian tujuan; (f) berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pimpinan.¹⁵

Gaya kepemimpinan demokratis dikenal juga dengan istilah kepemimpinan konsultatif atau consensus. Orang yang menganut pendekatan ini melibatkan para karyawan yang harus melaksanakan keputusan dalam proses pembuatannya. Sebenarnya yang membuat keputusan akhir adalah pemimpin, tetapi hanya setelah menerima masukan dan rekomendasi dari anggota tim. Kritik terhadap pendekatan ini menyatakan bahwa keputusan yang paling populer/ disukai tidak selalu merupakan keputusan terbaik, dan bahwa kepemimpinan demokratis sesuai dengan sifatnya, cenderung menghasilkan keputusan disukai daripada keputusan yang tepat. Gaya ini juga dapat mengarah pada kompromi yang pada akhirnya memberikan hasil yang tidak diharapkan.

¹⁴Syaiful Sagala. *Pendekatan Dan Model Kepemimpinan*. (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), h. 88

¹⁵Sri rahmi. *Kepala Sekolah dan.....*, h. 15

b. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan seperti ini sangat terbuka kesempatan bagi para staf dan pegawai untuk memberikan saran-saran atau kritik yang membangun mengenai bagaimana sebaiknya mewujudkan rencana yang telah disusun. Meskipun yang mengatur dan mengarahkan tetap pada manajemen, tetapi gaya kepemimpinan partisipatif lebih menganggap para staf dan pegawai sebagai sumber daya manusia yang mampu berkontribusi terhadap epektifitas realisasi rencana yang telah disusun. Adanya anggapan tersebut membuat para staf dan pegawai merasa sangat dihargai karena kritikan dan saran mereka didengar dan dihargai sehingga mereka semangat dan prestasi kerja mereka dapat meningkat.¹⁶

Dalam kepemimpinan partisipatif, menyangkut usaha-usaha oleh seorang pemimpin untuk mendorong dan memudahkan partisipasi orang lain dalam pengambilan keputusan. Dalam masalah dan meminta orang lain untuk berpartisipasi dalam mendiagnosis dan mengembangkan bermacam-macam pemecahan umum, namun kemudian membuat keputusan sendiri¹⁷. Gaya kepemimpinan partisipatif biasanya diterapkan ketika pemimpin memiliki data dan informasi yang cukup mengenai kekuatan dan kelemahan masing-masing bawahan sehingga bawahan dapat dibagikan tugas dan tanggung jawab sesuai kompetensinya.¹⁸

¹⁶Hasanuddin Rahman Daeng Naja. *Manajemen Fit & Proper Test*. (Yogyakarta: Pustaka Widyatama 2004)., h. 28

¹⁷Nurkolis. *Manajemen Berbasis Sekolah: teori, model, dan aplikasi*, (Jakarta: Grasindo, 2003), h. 167-188

¹⁸Hilal Mahmud. *Administrasi Pendidikan (Menuju Sekolah Efektif)*, (Sulawesi: Aksara Timur, 2015),h. 53

Ciri-ciri gaya kepemimpinan partisipatif ini mencakup antara lain: (a) pemimpin melakukan komunikasi dua arah; (b) secara aktif mendengar dan merespon segenap kesukaran bawahan; (c) mendorong bawahan untuk menggunakan kemampuan secara operasional; (d) melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan; (e) mendorong bawahan untuk berpartisipasi.¹⁹

Kepemimpinan partisipatif ini juga dikenal dengan istilah kepemimpinan terbuka, bebas atau *nondirective*. Orang yang menganut pendekatan ini hanya sedikit memegang kendali dalam proses pengambilan keputusan. Ia hanya menyajikan informasi mengenai suatu permasalahan dan memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk mengembangkan strategi dan pemecahannya.

c. Gaya Kepemimpinan Karismatik

Karisma berasal dari bahasa Yunani yang berarti “anugrah” Kekuatan yang tidak bisa dijelaskan secara logika disebut kekuatan karismatik. Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat.²⁰ Dalam kepemimpinan karismatik ini mempunyai energi yang positif, daya tarik, dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya. Gaya kepemimpinan seperti ini dianggap mempunyai kekuatan gaib (*supernatural power*) dan kemampuan-kemampuan yang superhuman, yang diperolehnya sebagai karunia

¹⁹Sri rahmi. *Kepala Sekolah dan Guru*..... h. 15

²⁰HurinIn Lia Amalia. *Kepemimpinan Karismatik Versus Kepemimpinan Transformasional*. *Jurnal ANALISA*, 1 (2), 2013 : 72

dari yang maha kuasa. Dia banyak memiliki inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri. Totalitas kepribadian pemimpin itu sangat mencerminkan pengaruh dan daya Tarik yang teramat besar.²¹

Gaya kepemimpinan karismatik memiliki arti sebagai kemampuan yang menggunakan keistimewaan atau kelebihan sifat kepribadian dalam mempengaruhi perasaan, pikiran, dan tingkah laku orang lain, sehingga dalam suasana batin mengagumi pemimpin yang bersedia berbuat sesuatu yang dikehendaki oleh pemimpin. Pemimpin disini dipandang istimewa karena sifat-sifat kepribadiannya yang mengagumkan dan yang berwibawa. Dalam kepribadian itu pemimpin diterima dan dipercayai sebagai seorang yang dihormati, disegani, dipatuhi dan ditaati secara rela dan ikhlas. Kepemimpinan kharismatik menginginkan anggota organisasi sebagai pengikutnya untuk mengadopsi pandangan pemimpin tanpa atau dengan sedikit mungkin perubahan.²²

4. Peran kepala madrasah

Menurut E. Mulyasa dalam bukunya *menjadi kepala sekolah profesional*, terdapat tujuh peran utama kepala madrasah yaitu, sebagai :*educator* (pendidik); (manajer); administrator; supervisor (penyelia); *leader* (pemimpin); pencipta iklim kerja; dan (wirausahawan).

²¹Didin Kurniadin dan Imam Machali, Manajemen Pendidikan..... h. 301

²²HurinIn Lia Amalia. *Kepemimpinan Karismatik Versus Kepemimpinan Transformasional*.....h. 72

Merujuk kepada tujuh peran kepala madrasah sebagaimana disampaikan oleh Depdiknas di atas, dibawah ini akan diuraikan secara ringkas hubungan antara peran kepala madrasah dengan peminan kompetensi guru.

a. Kepala madrasah sebagai *educator* (pendidik)

Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembangan utama kurikulum di madrasah. Kepala madrasah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya tentu saja sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien.

b. Kepala madrasah sebagai manajer

Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala madrasah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini, kepala madrasah sebaiknya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan disekolah, seperti: MGMP/MGP tingkat madrasah, *in house training*, diskusi profesional dan sebagainya, atau melalui kegiatan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.

c. Kepala madrasah sebagai administrator

Khususnya berkenaan dengan pengelolaan keuangan, bahwa untuk pembinaan kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya. Seberapa besar madrasah dapat mengalokasikan anggaran pembinaan kompetensi guru tentunya akan mempengaruhi terhadap tingkat kompetensi para gurunya. Oleh karena itu kepala madrasah sebaiknya dapat mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya pembinaan kompetensi guru.

d. Kepala madrasah sebagai supervisor

Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala madrasah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung. Terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

e. Kepala madrasah sebagai *leader* (pemimpin)

Gaya kepemimpinan seperti apakah menumbuh-suburkan kreativitas sekaligus dapat mendorong terhadap pembinaan kompetensi guru. Dalam teori kepemimpinan setidaknya kita mengenal dua gaya kepemimpinan yaitu

kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Dalam rangka pembinaan kompetensi guru, seorang kepala madrasah dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada.

f. Kepala madrasah sebagai inovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai inovator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga pendidikan di madrasah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

g. Kepala madrasah sebagai motivator

Sebagai motivator kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada tenaga pendidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).²³

Peran kepala madrasah sangat penting dalam lembaga pendidikan. Kepala madrasah harus mampu bertanggung jawab atas semua kegiatan yang ada di madrasah. Agar berhasil dalam memimpin lembaga pendidikan, sebaiknya kepala madrasah harus menjalankan peranan kepala madrasah di atas dengan baik supaya lembaga pendidikan yang dipimpinnya berkualitas dan berkembang dengan baik.

²³E. Mulyasa, *Kepala Sekolah Profesional*....., h. 98-120.

5. Pembinaan Kepala Madrasah

Pembinaan suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik. Dalam hal ini menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan pertumbuhan, evaluasi atas berbagai kemungkinan, berkembang atau peningkatan atas sesuatu.²⁴

Pembinaan merupakan suatu tanggung jawab pimpinan yang harus diberikan kepada bawahan secara kontinu agar bawahan selalu merasa ada perhatian dari pimpinan dalam hubungan kerja. Memberi pembinaan kepada bawahan sama halnya dengan memberi dorongan kepada bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan kebijakan dan rencana kerja yang telah digariskan. Tujuan pembinaan disusun untuk mengembangkan kemampuan agar dapat melakukan tugas dan fungsi menjadi lebih baik dan lebih efektif dan menuntut pandangan yang lebih luas, kemampuan dan keterampilan yang lebih baik di mana perkembangan teknologi dan tuntutan. Sebagai upaya dalam perkembangan kemampuan guru perlu dilakukan dengan melalui pembinaan dan pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Pembinaan yang merupakan salah satu tindakan yang sangat diperlukan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kemampuan guru dalam upaya memperbaiki kinerjanya.²⁵

²⁴Miftah Thoha. *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2008)., h. 207

²⁵Ahmad Susanto. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya*, (Jakarta: Prenada Media, 2016)., h. 124-128

B. Kompetensi Kepribadian Guru

1. Pengertian kompetensi kepribadian guru

Pada dasarnya, kompetensi diartikan sebagai kemampuan atau kecakapan. McLeod mendefinisikan kompetensi sebagai perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Kompetensi guru sendiri merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban secara bertanggung jawab dan layak di mata pemangku kepentingan.²⁶

²⁷Syaiful Bahri Djamarah mengemukakan bahwa kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik. Seluruh sikap dan perbuatan seseorang merupakan gambaran dari kepribadian dari yang bersangkutan asal dilakukan secara sadar. Jadi, dari perbuatannya yang baik sering dikatakan bahwa seseorang itu memiliki kepribadian yang baik atau berakhlak mulia. Sebaliknya, jika seseorang tersebut melakukan perbuatan ataupun sikap yang tidak baik menurut pandangan masyarakat, maka dikatakan bahwa orang tersebut tidak memiliki kepribadian yang baik atau mempunyai akhlak yang tidak mulia.

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Dengan demikian, guru harus memiliki sikap kepribadian yang mantap sehingga mampu menjadi sumber inspirasi bagi peserta didik. Guru harus mampu

²⁶Suyanto dan Asep Jihad. *MENJADI GURU PROFESIONAL*, (Penerbit Erlangga: 2013), h. 1

²⁷Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif Suatu Pendekatan Teoritis Psikologis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h. 40

menjadi tri pusat, seperti ungkapan Ki Hadjar Dewantoro “*Ing Ngarso Sung tulodo, Ing Madya Mangun Karso, Tut Wuri Handayani*”; didepan memberikan teladan, di tengah memberikan karsa, dan di belakang memberikan dorongan/motivasi.

Menurut E Mulyasa dalam bukunya menyebutkan pembinaan peningkatan kompetensi kepribadian dan pedagogik guru dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kompetensi guru, biasa dilakukan oleh kepala madrasah dengan mengikut sertakan guru-guru melalui seminar dan pelatihan yang diadakan oleh Depdiknas maupun diluar Depdiknas. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru dalam membebani materi dan metodologi pembelajaran.
2. *Reward* (pemberian hadiah) bagi mereka yang berprestasi.
3. *Punishment* (pemberian hukuman) bagi yang kurang disiplin dan menjalankan tugas.
4. Pemberian motivasi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan adanya pemberian motivasi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja guru.²⁸

²⁸E. Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006)., h. 65

Dari beberapa definisi para ahli tentang kompetensi dan kepribadian, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi kepribadian guru adalah suatu kemampuan kepribadian yang harus dimiliki seorang pendidik ataupun guru dalam menjalankan tugas keprofesionalannya agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif. Kompetensi kepribadian guru tercermin dalam sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing anak didik. Sebagai teladan, guru harus memiliki kepribadian yang dapat dijadikan profil idola, seluruh kehidupannya adalah figur yang paripurna.

Kriteria kompetensi yang melekat pada kompetensi kepribadian guru meliputi:

1. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia;
2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat;
3. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa;
4. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri;
5. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

Konsep kompetensi sebenarnya bukanlah hal yang baru. Menurut Organisasi Industri Psikologi Amerika Mitrani, gerakan tentang kompetensi telah dimulai pada 1960 dan awal 1970. Menurut gerakan tersebut banyak hasil studi yang menunjukkan bahwa hasil tes sikap dan pengetahuan, prestasi belajar di sekolah dan diploma tidak dapat memprediksi kinerja atau keberhasilan dalam kehidupan.

Temuan tersebut telah mendorong dilakukan penelitian terhadap variabel kompetensi yang diduga memprediksi kinerja individu. Oleh sebab itu, beberapa prinsip yang perlu diperhatikan adalah:

- a. Membandingkan individu yang jelas berhasil di dalam pekerjaannya dengan individu yang tidak berhasil. Melalui cara ini perlu diidentifikasi karakteristik yang berkaitan dengan keberhasilan tersebut.
- b. Mengidentifikasi pola pikir dan perilaku individu yang berhasil. Pengukuran kompetensi harus menyangkut reaksi individu terhadap situasi yang terbuka ketimbang menggantungkan kepada pengukuran responden seperti tes pilihan ganda yang meminta individu memilih alternatif jawaban.

Esensi pembelajaran adalah perubahan perilaku. Guru akan mampu mengubah perilaku peserta didik jika dirinya telah menjadi manusia baik. “pribadi guru harus baik karena inti pendidikan adalah perubahan perilaku, sebagaimana makna pendidikan adalah proses pembebasan peserta didik dari ketidakmampuan, ketidakbenaran, ketidakjujuran, dan dari bukunya hati, akhlak, dan keimanan”.²⁹

Standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Dalam penelitian ini fokus membahas tentang kompetensi kepribadian guru. Adapun standar dalam kompetensi kepribadian ini yaitu:³⁰

²⁹Musfah, Jejen, *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar teori dan Praktik*, (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2011), h. 30

³⁰<http://vervalsp.data.kemdikbud.go.id/prosespembelajaran/file/Permendiknas%20No%2016%20Tahun%202007.pdf>

1.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender. 2. Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan norma sosial yang berlaku dalam masyarakat,serta kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.
2.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi. 2. Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan, dan akhlak mulia. 3. Berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya.
3.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil. 2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa
4.	Menunjukkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi. 2. Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri. 3. Bekerja mandiri secara profesional
5.	Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memahami kode etik profesi guru. 2. Menerapkan kode etik profesi guru. 3. Berperilaku sesuai dengan kode etik guru.

2. Ciri Kepribadian Guru

Guru merupakan faktor utama dan berpengaruh terhadap proses belajar siswa.

Dalam pandangan siswa, guru memiliki otoritas, bukan saja otoritas dalam bidang akademis, melainkan juga dalam bidang nonakademis. Oleh karena itu, pengaruh guru terhadap siswanya sangat besar dan sangat menentukan.

Kepribadian guru mempunyai pengaruh langsung dan kumulatif terhadap hidup dan kebiasaan-kebiasaan belajar siswa. Sejumlah percobaan dan hasil-observasi menguatkan kenyataan bahwa banyak sekali yang dipelajari oleh siswa dari gurunya. Siswa akan menyerap sikap-sikap, merefleksikan perasaan-perasaan, menyerap keyakinan-keyakinan, meniru tingkah laku, dan mengutip pernyataan-pernyataan gurunya. Pengalaman menunjukkan bahwa masalah-masalah seperti motivasi, disiplin, tingkah laku sosial, prestasi, dan hasrat belajar yang terus-menerus pada diri siswa yang bersumber dari kepribadian guru.

Karena kepribadian guru sangat berpengaruh terhadap siswa, maka guru perlu memiliki ciri sebagai orang yang berkepribadian matang dan sehat. Allport mengemukakan bahwa ciri-ciri orang yang mempunyai kepribadian matang adalah:³¹

- a. *Extension of the sense of self*. Meningkatkan kesadaran diri dan melihat sisi lebih dan kurang dari diri;
- b. *Warm relatedness to other*. Mampu menjalin relasi yang hangat dengan orang lain. Allport membedakannya menjadi *intimacy* (keintiman) dan *compassion* (kecintaan). Keintiman merupakan kemampuan orang yang mencintai keluarga atau teman. Sedangkan kecintaan merupakan kemampuan orang untuk mencintai keluarga, teman, dan orang lain. Guru yang memiliki ciri ini biasanya mempunyai banyak relasi, tidak hanya sebatas relasi di sekolah, tetapi juga relasi di lingkungan sosial;

³¹Suyanto dan Asep Jihad. *Menjadi Guru.....*, h. 16

- c. *Self acceptance*. Memiliki kemampuan untuk mengontrol emosi dan mampu menjauhi sikap berlebihan. Biasanya, guru yang memiliki ciri ini mempunyai toleransi tinggi terhadap frustrasi dan mau menerima apa yang ada dalam dirinya;
- d. *Realistic perception of reality*. Memiliki persepsi yang realistis terhadap kenyataan. Guru yang memiliki ciri ini berorientasi pada persoalan riil yang dihadapi, bukan hanya pada diri sendiri;
- e. *Self objectification*. Memiliki pemahaman akan diri sendiri. Guru dengan ciri ini biasanya mengetahui kemampuan dan keterbatasan dirinya. Selain itu, dia juga memiliki *sense of humor* (rasa humor). Ketika dia mempunyai masalah, maka dia mampu memecahkan masalah yang pelik tersebut dengan cara yang sederhana diselingi unsur humor;
- f. *Unifying philosophy of life* (filsafat hidup yang mempersatukan). Memiliki pedoman hidup untuk menyatukan nilai-nilai yang kuat dalam kehidupan. Guru dengan cara ini biasanya memiliki kematangan dalam membangun pemahaman tentang tujuan hidup.

Selain berkepribadian matang, guru juga perlu memiliki kepribadian yang sehat. Karakteristik yang mencerminkan kepribadian yang sehat menurut Elizabeth B. Hurlock adalah sebagai berikut :³²

- a. *Mampu menilai diri secara realistis*. Individu yang kepribadiannya sehat mampu menilai dirinya sebagaimana adanya, baik menyangkut kelebihan

³²Suyanto dan Asep Jihad. *Menjadi Guru.....*, h. 17-18

(kecerdasan dan keterampilan) maupun kekurangannya (postur tubuh, wajah, keutuhan, dan kesehatan);

- b. *Mampu menilai situasi secara realistis.* Individu seperti ini dapat menghadapi kondisi kehidupan yang didalamnya secara realistis dan mau menerimanya secara wajar. Dia juga tidak mengharapkan kondisi kehidupan itu sebagai suatu yang harus sempurna;
- c. *Mampu menilai prestasi yang diperoleh secara realistis.* Individu yang dapat menilai prestasi yang diperolehnya secara realistis dan mereaksinya secara rasional akan memperoleh kesuksesan dalam hidup. Dia tidak turut menjadi orang yang sombong. Demikian halnya, apabila mengalami kegagalan, dia tidak mereaksinya dengan frustrasi, tetapi tetap dengan sikap optimis;
- d. *Menerima tanggung jawab.* Individu yang sehat adalah individu yang bertanggung jawab. Orang yang memiliki karakter seperti ini biasanya mempunyai keyakinan terhadap kemampuannya untuk mengatasi masalah-masalah kehidupan yang dihadapinya;
- e. *Kemandirian.* Individu yang memiliki sifat mandiri, baik menyangkut cara dia berpikir dan bertindak. Selain itu, dia juga mampu mengambil keputusan, mengarahkan dan mengembangkan diri serta menyesuaikan diri dengan norma yang berlaku di lingkungannya;
- f. *Dapat mengontrol emosi.* Individu seperti ini biasanya merasa nyaman dengan emosinya. Dia dapat menghadapi frustrasi, depresi, atau stres secara positif atau konstruktif, tidak destruktif (merusak);

- g. *Berorientasi tujuan*. Setiap orang mempunyai tujuan yang ingin dicapainya. Namun, dalam merumuskan tujuan itu ada yang realistis dan ada yang tidak realistis. Individu yang sehat kepribadiannya dapat merumuskan tujuannya berdasarkan pertimbangan secara matang (rasional);
- h. *Berorientasi keluar*. Individu yang sehat memiliki orientasi keluar dari dirinya. Orang seperti ini biasanya respek dan empati terhadap orang lain, mempunyai kepedulian terhadap situasi atau masalah-masalah lingkungannya, dan bersifat fleksibel dalam berpikir.
- i. *Diterima secara sosial*. Individu yang dinilai positif oleh orang lain. Dia juga mau berpartisipasi aktif dalam kegiatan sosial dan memiliki sikap bersahabat dalam berhubungan dengan orang lain;
- j. *Memiliki filsafat hidup*. Dia mengarahkan hidupnya berdasarkan filsafat hidup yang berakar dari keyakinan agama yang dianutnya;
- k. *Berbahagia*. Individu yang sehat, situasi kehidupannya diwarnai kebahagiaan. Kebahagiaan ini di dukung oleh faktor-faktor pencapaian prestasi, penerimaan dari orang lain, dan perasaan dicintai atau disayangi orang lain.

Dalam konteks kepribadian guru, paparan tersebut di atas mengisyaratkan bahwa guru harus memiliki kemampuan untuk menilai diri sendiri sehingga dia dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan dirinya. Guru juga harus mampu mengendalikan diri dan memecahkan berbagai permasalahan, baik yang berkaitan dengan dirinya maupun dengan siswa. Selain itu, guru juga harus bisa menerima

masukan untuk perbaikan pembelajaran serta mengembangkan kemampuan guru melalui pembelajaran yang terus-menerus.

3. Kepribadian Guru Yang Konstruktif

Guru yang konstruktif adalah guru yang memiliki tujuan untuk melakukan perubahan dari dalam diri siswanya. Perubahan tersebut bisa dicapai jika guru mampu menempatkan dirinya sebagai sumber kreativitas dan inspirasi bagi siswa. Sebagai sumber getaran energi bagi siswa, mata batin guru yang terlatih dengan baik, dipastikan akan mampu menyetuh dan menggetarkan jiwa siswanya. Terlebih, jika itu dilakukan dalam suasana kelas yang kondusif, maka siswa akan lebih mudah menyerap materi yang diberikan. Dengan kata lain, ketika seorang guru berbicara sesuatu, maka seluruh siswa akan menyimaknya, bahkan menunggu setiap kata yang diucapkan sang guru untuk dijadikan pedoman dalam pembelajaran maupun dalam perilaku keseharian.

Jika ingin menjadi guru yang konstruktif yang mudah memotivasi belajar para siswa, maka guru tersebut harus lebih dahulu bisa memotivasi dirinya sendiri. dia harus mampu memahami dan mengendalikan dirinya sendiri. akan tetapi, jika dia sibuk dengan begitu banyak kesalahpahaman dalam dirinya, keluarganya, dan dalam memilih profesinya, maka kemungkinan besar dia akan sukar mengubah hati dan pikiran siswanya. Selain itu, guru yang konstruktif juga harus dapat memahami kebutuhan dan masalah-masalah siswa seperti halnya tugas guru BK (bimbingan dan konseling). Dengan memahami kondisi psikologi siswa, seorang guru konstruktif mudah mengubah kesadaran siswanya.³³

³³Suyanto dan Asep Jihad. *MENJADI GURU*,....., h. 19-20

C. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pembinaan Kompetensi

Kepribadian Guru

Kepribadian guru merupakan variabel yang signifikan dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Kompetensi kepribadian guru ini tentunya berpengaruh dalam proses pelaksanaan belajar mengajar yang dilakukan. Terutama dalam meningkatkan motivasi belajar siswa. Guru yang memiliki kepribadian yang baik, akan sangat disenangi dan disukai oleh siswa dan berakibat pada timbulnya motivasi belajar siswa. Motivasi siswa akan terbangun manakala siswa memiliki ketertarikan terhadap apa yang disampaikan oleh gurunya. Hubungan emosional ini penting untuk membangkitkan motivasi siswa. Maka dari itu, kepemimpinan kepala madrasah harus dapat mengelola kompetensi kepribadian setiap guru, karena kepribadian seorang guru itu dapat mempengaruhi motivasi siswa dalam belajar dan perilakunya dalam proses pembelajaran.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Bentuk Penelitian dalam skripsi ini menggunakan data kualitatif, penelitian kualitatif merupakan riset yang bersifat deskriptif yang cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif.³⁴

Pembahasan dalam skripsi ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu metode yang meneliti suatu kondisi, pemikiran atau suatu peristiwa pada masa sekarang ini, yang bertujuan untuk membuat gambaran deskriptif atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta, sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.³⁵

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MAN 1 Langkat Sumatera Utara. Peneliti memilih melakukan penelitian di sekolah ini karena peneliti ingin melihat bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam pembinaan kompetensi kepribadian guru.

C. Subjek Penelitian dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini terdiri dari empat responden yakni kepala madrasah, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, dan dua guru di MAN 1 Langkat. Subjek ini dibutuhkan untuk dapat memperoleh informasi mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam pembinaan kompetensi kepribadian guru di MAN 1 Langkat Sumatera Utara.

³⁴Juliansya Noor, *Metodelogi penelitian*, (Jakarta : Kencana, 2011), h. 34.

³⁵Muhammad Nazir, *Metode Penelitian, Cet 1*, (Jakarta:Ghalia Indonesia, 1985), h.

D. Kehadiran Penelitian

Kehadiran peneliti sangat penting, karena penelitian disini tidak dapat diwakilkan oleh siapapun dan pihak manapun. Penelitian disini menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Apabila terjadi sesuatu yang menimpa peneliti, sehingga peneliti tidak dapat hadir, maka penelitian ditunda sementara waktu sampai peneliti dapat hadir kembali dan melakukan penelitian lanjutan. .

E. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan oleh peneliti untuk pengumpulan data dan informasi yang diperlukan tentang “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pembinaan Kompetensi Kepribadian Guru di MAN 1 Langkat Sumatera Utara”. Penelitian ini menggunakan beberapa instrumen penelitian sebagai berikut :

1. Lembar observasi, yaitu lembaran yang berisi cek list yang terdiri dari beberapa item pertanyaan yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala madrasah dalam pembinaan kompetensi kepribadian guru di MAN 1 Langkat Sumatera Utara.
2. Lembar wawancara yaitu sejumlah pertanyaan pokok sebagai panduan bertanya yang ditujukan kepada informan untuk mengetahui lebih mendetail tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam pembinaan kompetensi kepribadian guru di madrasah tersebut, sehingga mendapatkan data yang akurat dan objektif yang berhubungan dengan pembahasan skripsi.

F. Teknik dan Analisis Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini peneliti melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Teknik yang digunakan adalah observasi langsung seperti yang di ungkapkan Sutrisno Hadi dalam buku metodologi penelitian, bahwa observasi merupakan pengamatan dan perencanaan secara sistematis terhadap suatu gejala yang tampak pada objek penelitian.³⁶ Dalam hal ini peneliti akan mengadakan pengamatan langsung kelokasi penelitian untuk memperoleh data yang akurat. Oleh karena itu, tujuan observasi ini adalah untuk melihat keadaan yang sesungguhnya yang ada dilokasi penelitian.

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah suatu proses interaksi dan komunikasi verbal dengan tujuan untuk mendapatkan informasi penting yang diinginkan. Dalam kegiatan wawancara terjadi hubungan dua orang atau lebih, dimana keduanya berperilaku sesuai dengan status dan peranan mereka masing-masing.³⁷

Dalam penelitian ini, jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur. Dalam implementasinya peneliti akan menyusun pedoman wawancara guna untuk mendapatkan data yang akurat. Wawancara peneliti dilakukan dengan kepala sekolah dan 2 guru dengan menggunakan metode observasi dan metode wawancara peneliti juga menggunakan metode dokumentasi.

³⁶Rusdi Pohan, *Metodologi Penelitian*, (Banda Aceh: Ar-Rijal Institute, 2008), h.71.

³⁷Nurul Zuriah, *Metodologi Penelitian Social dan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h.179.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data berupa gambaran tentang lokasi penelitian baik yang berhubungan dengan batas-batas wilayah geografis, keadaan sekolah dan data-data lain yang sekiranya dibutuhkan dalam penelitian ini.

Metode dokumentasi yakni penelitian yang berusaha mendapatkan data melalui beberapa arsip dan dokumen, surat kabar, jurnal, buku dan benda-benda tulis yang relevan. Metode dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data tentang gambaran umum lokasi penelitian dan dokumen-dokumen yang relevan dengan objek penelitian untuk memperkuat metode observasi dan wawancara yang dilakukan.

Dalam penelitian kualitatif yang menjadi instrument penelitian atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Oleh karena itu, peneliti sebagai instrument juga harus “divalidasi” seberapa jauh peneliti kualitatif siap melakukan penelitian yang selanjutnya terjun dilapangan. Validasi terhadap peneliti sebagai instrument meliputi validasi terhadap pemahaman metode penelitian kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti, kesiapan peneliti untuk memasuki objek penelitian. Yang melakukan validasi adalah peneliti itu sendiri, melalui evaluasi dari seberapa jauh pemahaman terhadap metode kualitatif, penguasaan teori dan wawasan terhadap bidang yang diteliti, serta kesiapan dan bekal memasuki lapangan.³⁸

³⁸Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.222.

G. Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah difahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.³⁹

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, semakin lama peneliti kelapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dicari tema dan polanya.⁴⁰

2. Penyajian Data (*Display Data*)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan mendisplay data, maka akan memudahkan untuk

³⁹Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, h.88.

⁴⁰Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, h.92.

memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.⁴¹

3. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing*)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, di dukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.⁴²

Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa diskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kasual atau interaktif, hipotesis atau teori.⁴³

⁴¹Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, h 95.

⁴²Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, h.99.

⁴³Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, h.99.

H. Uji Keabsahan Data

Setelah data yang penulis perlukan terkumpul, langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Menganalisis data merupakan suatu cara yang digunakan untuk menguraikan data yang diperoleh agar dapat dipahami bukan hanya oleh orang yang meneliti, tetapi juga oleh orang lain yang ingin mengetahui hasil penelitian.

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, penulis melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Kredibilitas

Untuk mencapai kredibilitas data penelitian, antara lain dengan melakukan triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Teknik triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber (dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber), triangulasi teknik pengumpulan data (dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda), dan waktu (data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat nara sumber masih segar, belum banyak masalah akan memberikan data yang valid sehingga lebih kredibel, untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi berbeda, bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya).⁴⁴

⁴⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*, h. 327.

2. Transferabilitas

Transferabilitas diartikan sebagai proses agar orang lain dapat memahami hasil penelitian kualitatif sehingga ada kemungkinan untuk menerapkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti dalam membuat laporannya harus memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya. Dengan demikian maka pembaca menjadi jelas atas hasil penelitian tersebut, sehingga dapat memutuskan dapat atau tidaknya untuk mengaplikasikan hasil penelitian tersebut di tempat lain. Bila pembaca laporan penelitian memperoleh gambaran yang sedemikian jelasnya, “semacam apa” suatu hasil penelitian dapat diberlakukan (transferability), maka laporan tersebut memenuhi standar transferabilitas.⁴⁵

3. Dependabilitas

Dependabilitas adalah ketergantungan dilakukan untuk menanggulangi kesalahan-kesalahan dalam konseptualisasi rencana penelitian, pengumpulan data, interpretasi temuan dan pelaporan hasil penelitian. Untuk diperlukan dependent auditor. Sebagai dependent auditor dalam penelitian ini adalah para pembimbing.

4. Konfirmabilitas

Pengauditan konfirmabilitas (*confirmability*) dalam penelitian ini dilakukan bersama-sama dengan pengauditan dependabilitas. Perbedaannya, pengauditan konfirmabilitas digunakan untuk menilai hasil (*product*) penelitian, sedangkan pengauditan dependabilitas digunakan untuk menilai proses (*process*) yang dilalui peneliti di lapangan. Inti pertanyaan pada konfirmabilitas adalah:

⁴⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, h.376.

apakah keterkaitan antara data, informasi, dan interpretasi yang dituangkan dalam organisasi pelaporan didukung oleh materi-materi yang tersedia.



BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Berdasarkan penelitian ini dilakukan di MAN 1 Langkat pada tanggal 09 Mei sampai 11 Mei 2020. Hasil penelitian diperoleh dari hasil observasi, dokumentasi dan wawancara dengan Kepala sekolah dan empat orang guru yang memiliki peran penting dalam sekolah tersebut. Untuk mendapatkan keterangan tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam pembinaan kompetensi kepribadian guru di MAN 1 Langkat.

MAN 1 Langkat merupakan salah satu sekolah menengah yang berada di Langkat, provinsi Sumatera Utara. Adapun Nomor pokok sekolah nasional (NPSN) untuk MAN 1 Langkat ini adalah 10201536. Sekolah ini menyediakan berbagai fasilitas penunjang pendidikan bagi anak didiknya. Terdapat guru-guru dengan kualitas terbaik yang kompeten dibidangnya, kegiatan penunjang pembelajaran seperti ekstrakurikuler (ekskul), organisasi siswa, komunitas belajar, tim olahraga, dan perpustakaan sehingga siswa dapat belajar secara maksimal. Proses belajar dibuat senyaman mungkin bagi murid dan siswa. MAN 1 Langkat ialah madrasah Plus Keterampilan.

Pada Tahun Pelajaran 2020/2021 membuka Kelas Keterampilan, selain memilih Program Pilihan MIPA, IPS dan Agama, siswa dapat mengikuti kelas keterampilan yang berguna bagi siswa-siswi saat lulus dari Madrasah Aliyah Negeri 1 Langkat nantinya, adapun Kelas Keterampilan yang tersedia adalah :

1. Keterampilan Otomotif.
2. Keterampilan Tatabusana.
3. Keterampilan Teknik Komputer.

1. Identitas Umum Madrasah

Tabel 1.1 Identitas MAN 1 Langkat

Nama Sekolah	MAN 1 Langkat
Nama Kepala Sekolah	Sugiono, S. Ag. MA.
No. HP	0821-6099-0192
NPWP	00.000.065.3-119.000
NPSN	10264844
NSS	131112050001
Akreditasi	A
Alamat	Jl. Pembangunan No.5 Desa Pekubuan Tanjung Pura
Kode Pos	20853
Desa/ Kelurahan	Pekubuan
Kecamatan	Tanjung Pura
Kabupaten	Langkat
Provinsi	Sumatera Utara
Status Sekolah	Negeri
Jenjang Pendidikan	MA
Waktu Belajar	Sekolah Pagi
Nomor Telepon	(061) 8960232
E-mail	mansatutanjungpura@gmail.com
Lintang	3.773133670000119
Bujur	98.22051958203122
Ketinggian	58
Luas Tanah	± 9.827 m ²
Luas Bangunan	± 1.639 m ²
Kepemilikan Tanah	Pemerintah
Status Bangunan	Pemerintah

Dokumen dan data arsip MAN 1 Langkat

2. Visi, Misi dan Tujuan MAN 1 Langkat

a. VISI

“Lembaga Pendidikan Islam, Berakhlak Mulia, Cerdas, Terdidik, Terampil Serta Berwawasan Lingkungan.”

b. MISI

1. Meningkatkan kualitas pendidikan madrasah yang didasarkan pada pendidikan agama sebagai pembinaan moral.
2. Melaksanakan program pembelajaran yang berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.
3. Menghasilkan lulusan yang memiliki keterampilan.
4. Menerapkan pengalaman nilai-nilai keagamaan di lingkungan.
5. Melaksanakan program pengelolaan lingkungan hidup menuju madrasah berwawasan lingkungan.
6. Menciptakan suasana lingkungan sejuk dan bersih.
7. Menegndalikan dampak pencemaran lingkungan di sekolah.

c. TUJUAN

1. Terwujudnya lulusan yang bertakwa serta mempunyai prestasi akademik dan non akademik.
2. Terbangunnya budaya Madrasah dalam satu visi pembelajaran.
3. Terwujudnya SDM tenaga pendidik dan kependidikan dengan kompetensi unggul.
4. Tercipta dan terpeliharanya lingkungan Madrasah yang agamis
5. Terlaksananya kegiatan keremajaan yang bersifat positif
6. Terbentuknya stakeholders yang memiliki rasa cinta terhadap Madrasah
7. Terwujudnya Madrasah yang berstandar nasional.

d. MOTTO

“Berdoa, bersatu, bersungguh-sungguh”

3. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan kegiatan yang amat penting di sekolah, karena keberadaannya akan sangat mendukung terhadap suksesnya proses pembelajaran di sekolah.⁴⁶

Tabel 1.2 Nama Sarana dan Prasarana di MAN 1 Langkat

NO.	Jenis Bangunan	Jumlah Ruangan
1.	Ruang Humas	1
2.	Ruang Kurikulum	1
3.	Ruang Kepala Sekolah	1
4.	Ruang Kesiswaan	1
5.	Ruang Saprass	1
6.	Ruang Administrasi	1
7.	Ruang Guru	1
8.	Ruang TU	1
9.	Ruang BK	1
10.	Ruang Kelas	25
11.	Ruang UKS	1
12.	Ruang Komputer	1
13.	Ruang Lab Fisika	1
14.	Ruang Lab Kimia	1
15.	Ruang Lab Biologi	1
16.	Ruang Lab Bahasa	1
17.	Ruang Lab Sebaguna	1
18.	Ruang Pramuka	1
19.	Mushola Laki-laki	1
20.	Mushola Perempuan	1
21.	Kantin	4
22.	Koperasi	1
22.	Lapangan Futsal	1
23.	Lapangan Voli	1
24.	Lapangan Bola Basket	1

Sumber: *Dokumentasi Tata Usaha MAN 1 Langkat 2020*

⁴⁶Irjus Indrawan. *Pengantar Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*. (Yogyakarta: Deepublish, 2015)., h. 9

4. Keadaan Guru

MAN 1 Langkat sampai dengan saat ini memiliki sebanyak 68 orang guru.

Untuk lebih jelasnya mengenai keadaan guru disekolah ini dapat pada table 4.2

dibawah:

Tabel 1.3 Jumlah Guru di MAN 1 Langkat

No.	Nama	Mapel	Kelas yang Diampu
1	ADE NOPTRIARNI	Matematika	10 IPA 1
2	ADE SEFRIZAL	SKI	10 AGAMA 1
3	Ahmad Rivai Chaniago	Matematika	10 IPA 2
4	ALI IMRAN, SH.I SPD I	SKI	10 IPS 1
5	ANNURRIDHONI MAIRO	Akidah Akhlak	10 IPS 2
6	ARI HIDAYAT	Pkn	10 IPA 3
7	Aulannisa Leona	Ekonomi	10 IPS 1
8	AZMI IRYANI	SKI	10 IPS 2
9	DESSY PRATIWI	Ekonomi	10 IPS 1
10	DEWI ROSMALIANA	Ekonomi	12 IPS 2
11	DICKY ARMANDA	Sejarah	11 IPS 1
12	Dra. CHANDRA HERLINA	Fikih	12 AGAMA
13	Dra. DESWITA	Fikih	12 AGAMA
14	Dra. SULIANA	Kimia	12 IPA 1
15	Dra. USMAIDAR, M.Pd.	Geografi	12 IPS 1
16	Dwi Wiatma Putri	Pkn	11 IPA 3
17	Dwy Puspita Sari	Kimia	11 IPA 2
18	ELI JASMI	Biologi	12 IPA 3
19	ELY YUSNITA	Prakarya	12 IPA 2
20	ERLINDA NINGSIH	Prakarya	11 AGAMA
21	Evi Sartika Dahri	Matematika	11 IPA 3
23	HARTONO, M.Pd.	Pkn	12 IPS 3
24	HJ. NURHAIDA	Akidah Akhlak	12 AGAMA
25	INDAH NOVICA DEWI	B. Indonesia	11 IPA 2
27	ISHMAH MARDIYAH	Matematika	10 IPA 1
28	JOS ARAIDILLAH TANJUNG	Pkn	11 IPS 2
29	JULIANI	B. Inggris	12 IPS 3
30	Khairiah	B. Inggris	10 IPS 1
32	M. IHSAN FADLI TANJUNG	B. Arab	10 IPS 2
35	MUHAMMAD IRWANSAH PUTRA	Akidah Akhlak	10 IPS 1
36	MUHAMMAD YUNUS	B. Arab	12 IPS 2

37	MUHAMMAD YUNUS SINAGA	B. Jepang	11 IPS 1
38	MUSTAFA ANNIZHAMI	Kaligrafi	12 AGAMA
40	Nurhayati	BK	12 AGAMA
41	Nurifah Apriliani	Prakarya	12 IPA 1
42	NURJATI	Akidah Akhlak	12 IPS 1
43	NURUL AKMAL	B. Inggris	10 IPS 1
44	PARIADI	Akidah Akhlak	10 IPS 2
46	Raden Sri Mutia Zuhra	BK	10 IPS 1
47	RAHMAWATI	Matematika	12 IPS 2
48	RAMDHATUL ULFAH	B. Indonesia	11 IPS 1
49	RENDRA RAHARJA	Prakarya	12 AGAMA
50	RETNO HANDAYANI	Biologi	12 AGAMA
51	RIZA ISKANDAR	PJOK	12 IPA 1
53	ROSLAILI LUBIS	Fisika	12 IPS 1
54	RUBIANTO	Matematika	11 IPA 3
55	SHAFRIDLA	Matematika	10 IPS 1
57	SUSILO	Fisika	10 IPS 2
58	SUYATMI, S.Ag.	Fikih	10 IPS 1
59	SYAM'S AHMAD HARITS	B Arab	12 IPS 2
60	SYEHPUDDIN	Al Qur'an Hadits	11 IPS 1
61	TATA MUSFARAIZA	PJOK	12 AGAMA
62	TUTI ELAWIYAH. SC	B. Indonesia	12 AGAMA
63	ULFA SYAFRIANISA	SKI	12 IPA 1
64	UMI KALSUM PELAWI	Biologi	12 IPS 1
65	Ummul Hasanah	Prakarya	11 IPA 3
66	WAHYUNI	Al Qur'an Hadits	11 IPA 2
67	YUDI RAMADHAN	Akidah Akhlak	12 IPA 3
68	YUNI SAHRIZA	B. Indonesia	12 IPA 2

Sumber: *Dokumentasi Pengajaran MAN 1 Langkat 2020*

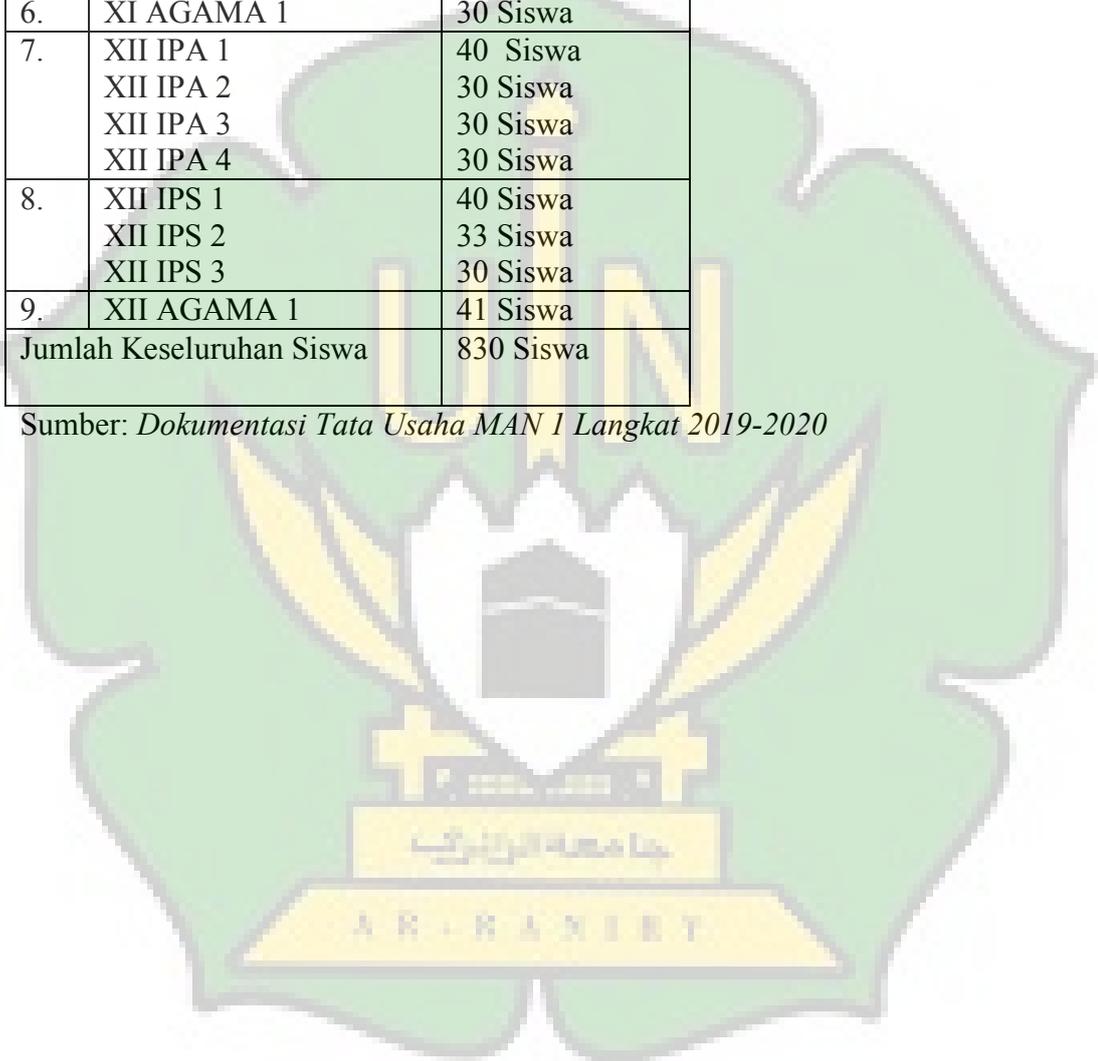
5. Jumlah Siswa MAN 1 Langkat 2019-2020

Table 1.4 Jumlah Siswa di MAN 1 Langkat 2019-2020

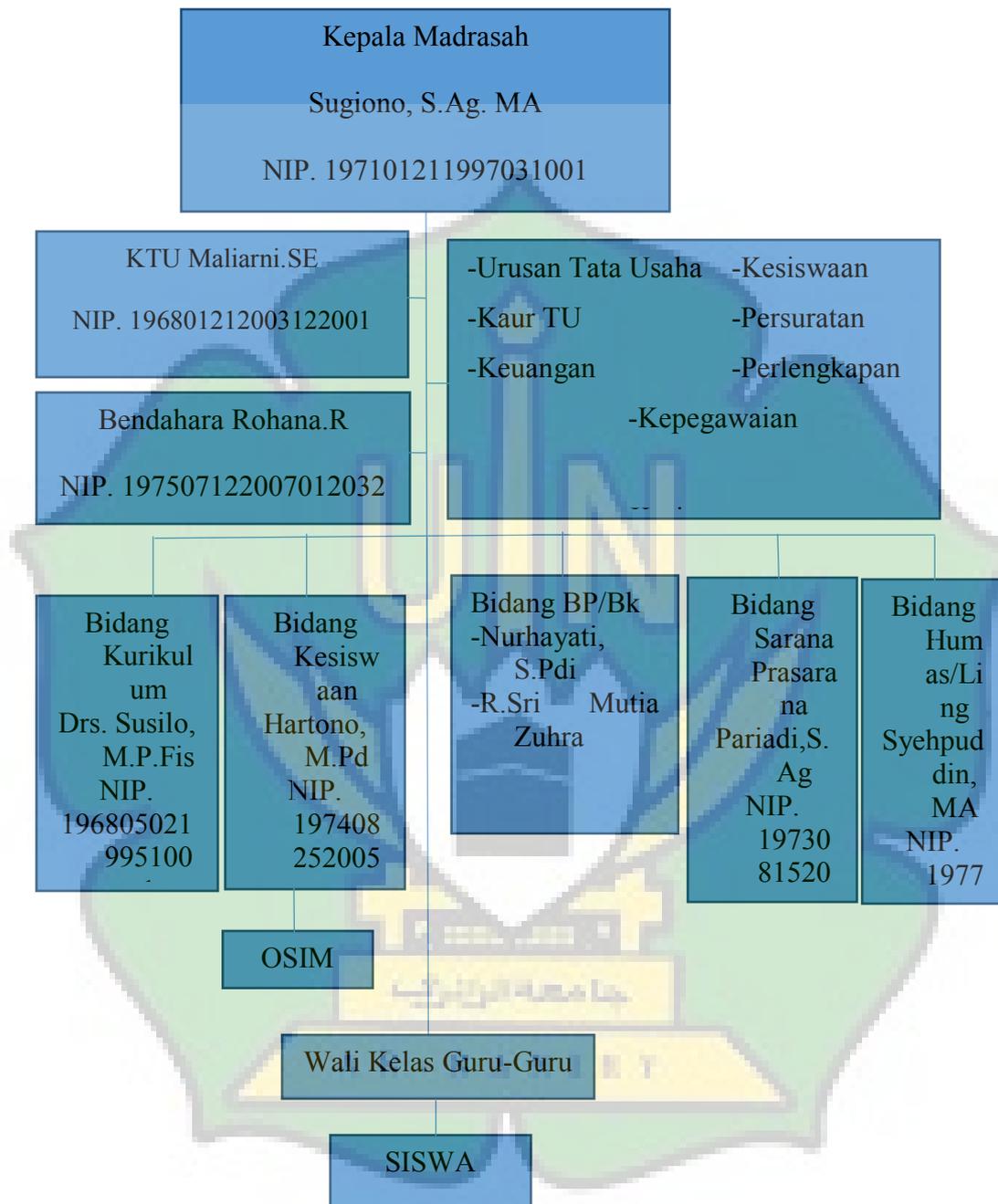
NO.	Kelas X, XI, dan XII	Total
1.	X IPA 1	40 Siswa
	X IPA 2	40 Siswa
	X IPA 3	34 Siswa
	X IPA 4	38 Siswa
	X IPA 5	40 Siswa
2.	X IPS 1	32 Siswa
	X IPS 2	32 Siswa
	X IPS 3	36 Siswa

3.	X AGAMA 1 X AGAMA 2	40 Siswa 40 Siswa
4.	XI IPA 1 XI IPA 2 XI IPA 3 XI IPA 4	36 Siswa 38 Siswa 36 Siswa 38 Siswa
5.	XI IPS 1 X IPS 2	36 Siswa 32 Siswa
6.	XI AGAMA 1	30 Siswa
7.	XII IPA 1 XII IPA 2 XII IPA 3 XII IPA 4	40 Siswa 30 Siswa 30 Siswa 30 Siswa
8.	XII IPS 1 XII IPS 2 XII IPS 3	40 Siswa 33 Siswa 30 Siswa
9.	XII AGAMA 1	41 Siswa
Jumlah Keseluruhan Siswa		830 Siswa

Sumber: *Dokumentasi Tata Usaha MAN 1 Langkat 2019-2020*



6. Struktur Organisasi Operasional



Sumber: Dokumentasi Tata usaha MAN 1 Langkat 2019/2020

B. Hasil Penelitian

1. Gaya Kepala Madrasah Dalam Pembinaan Kompetensi Kepribadian Guru

Dalam kedudukannya sebagai seorang pemimpin dilembaga pendidikan, Kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan suatu kegiatan pembelajaran. Kepala madrasah juga berperan penting dalam pembinaan dalam kompetensi kepribadian guru. Sebagai seorang kepala madrasah juga berkewajiban untuk berusaha agar semua potensi yang ada di lembaganya dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya demi tercapainya tujuan yang diharapkan. Oleh karenanya, kepemimpinan kepala madrasah menjadi salah satu faktor penting yang dapat mendorong sumberdaya madrasah untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan madrasah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah di MAN 1 Langkat peneliti mengajukan pertanyaan tentang gaya demokrasi kepada kepala madrasah adalah bagaimana sikap bapak ketika melihat guru yang tidak menjalankan tugasnya? kepala madrasah menjawab:

“Biasanya tidak langsung diberikan sanksi akan tetapi diserahkan kepada KPM 1 bagian akademik diberikan teguran dan peringatan lalu ditanya mengenai masalah tersebut agar tidak mengulangi hal yang sama”.⁴⁷

Pertanyaan yang sama yang diajukan kepada wakil kepala madrasah bidang kurikulum adapun pertanyaannya: Bagaimana Menurut bapak/ibu sikap kepala

⁴⁷Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

madrasah melihat guru yang tidak menjalankan tugasnya? wakil kepala madrasah bidang kurikulum menjawab:

“kepala madrasah dalam menjalankan tugasnya selalu menggunakan peraturan. Peraturan itu dibuat dan sebelumnya dimusyawarahkan terlebih dahulu disaat rapat. Jadi, setiap kebijakan terlebih lagi menyangkut disiplin itu selalu dimusyawarahkan walaupun sudah ada ketentuan disiplin bagi PNS akan tetapi ditegaskan kembali dalam setiap rapat kemudian musyawarah rapat itu menjadi bekal untuk peraturan guru-guru. Jadi, semuanya dalam menjalankan tugas seperti disiplin itu tidak ada sifat merasa diatur secara otoriter. Misalkan jam masuk itu ada hitungan kerja jam jadi sesuai hitungan kerja jam tanpa ada diminta lebih atau tanpa ada tuntutan lebih dari guru-guru. Guru-guru kerja sesuai dengan kewajibannya dan tidak ada sanksi yang memberatkan guru-guru”.⁴⁸

Pertanyaan yang sama yang diajukan kepada guru adapun pertanyaannya :

Bagaimana Menurut bapak/ibu sikap kepala madrasah melihat guru yang tidak menjalankan tugasnya?guru menjawab:

“Diberikan teguran dengan sopan dan lembut.Pada dasarnya seorang guru itu punya tanggung jawab. Dan tanggung jawab guru itu harus dijalankan dengan baik dan benar jika tidak dijalankan maka harus diambil sebuah solusi yang diberikan oleh kepala madrasah seperti teguran yang tujuannya untuk mengingatkan agar tidak melakukan hal yang sama. Jika masih melakukan hal sama akan diberikan teguran yang sedikit keras berupa sanksi oleh kepala madrasah”.⁴⁹

Pertanyaan yang sama yang diajukan kepada guru adapun pertanyaannya :

Bagaimana Menurut bapak/ibu sikap kepala madrasah melihat guru yang tidak menjalankan tugasnya? guru menjawab:

“Kepala madrasah pertama memberikan tindakan seperti teguran kepada guru yang bersangkutan bahwa segala administrasi harus dipersiapkan. Kedua ketika teguran tidak dilaksanakan maka kepala madrasah itu memberikan surat teguran secara tertulis. Ketiga jika tidak dilaksanakan akan diberikan sanksi, seperti penurunan pangkat, kemudian tidak diusulkan gaji berkala, kemudian tidak dibayarkan tunjangan yang melekat pada gaji, atau sama sekali tidak dibayarkan tunjangan profesi yang diterima selama ini dan bisa juga dibebaskan artinya tidak diberikan

⁴⁸Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

⁴⁹Hasil wawancara dengan Guru di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

jam mengajar untuk masuk kelas kepada guru yang bersangkutan atau bisa jadi diusulkan untuk dipindah tugaskan guru tersebut tidak lagi bertugas sebagai guru tetapi menjadi tenaga structural yang bekerja dikantor dan tidak menjadi tenaga fungsional”.⁵⁰

Pertanyaan selanjutnya diajukan kepada kepala madrasah adapun pertanyaannya: Apakah bapak memberikan reward kepada guru-guru yang berprestasi ? Dan kepala madrasah menjawab:

”Memberikan reward yang berbentuk ucapan kata-kata, senyuman tanda simpati atas kinerjanya”.⁵¹

Pertanyaan yang sama yang diajukan kepada wakil kepala madrasah bidang kurikulum adapun pertanyaannya: Apakah bapak memberikan reward kepada guru-guru yang berprestasi ? wakil kepala madrasah bidang kurikulum menjawab:

“Reward ada beberapa yang dijanjikan kepala madrasah tetapi karna target-targetnya tidak terealisasikan jadi rewardnya itu jarang didapatkan. Misalnya kalau ada ujian nasional UMBN dan nilai anak 100 kepala madrasah menyajikan 10 juta untuk guru bidang studinya dan pernah juga dijanjikan tapi beberapa kali reward itu tidak terealisasikan oleh gurunya. Jadi sebenarnya kalau reward itu sudah ada”.⁵²

Pertanyaan yang sama yang diajukan kepada guru adapun pertanyaannya: Apakah menurut bapak/ibu kepala madrasah pernah memberikan reward kepada guru yang berprestasi ? guru menjawab:

“Reward seperti kata-kata maupun ucapan tanda bahwa berhasil dalam melakukan sesuatu sering dilakukan tetapi reward yang berbentuk hadiah belum pernah ada”.⁵³

⁵⁰Hasil wawancara dengan Guru di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

⁵¹Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

⁵²Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

⁵³Hasil wawancara dengan Guru di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

Pertanyaan yang sama yang diajukan kepada guru adapun pertanyaannya: Apakah menurut bapak/ibu kepala madrasah pernah memberikan reward kepada guru yang berprestasi ?gurumenjawab:

“Belum ada reward secara benda yang diberikan kepala madrasah kepada guru-guru. Reward secara lisan sudah pernah dilakukan seperti pujian”.⁵⁴

Pertanyaan selanjutnya diajukan kepada kepala madrasah adapun pertanyaannya: Apakah bapak memberikan job description kepada guru-guru sesuai dengan bidangnya? Kepala Madrasah menjawab:

“Memberikan tugas sesuai bidangnya agar tidak tumpang tindih namun terkadang didalam pengerjaannya itu ada kolaborasinya tetapi tugas intinya itu harus masing-masing seperti bidang kesiswaan, bidang humas, dan bidang akademik harus ada job description tugas yang jelas”.⁵⁵

Pertanyaan yang sama yang diajukan kepada wakil kepala madrasah bidang kurikulum adapun pertanyaannya: Apakah menurut bapak/ibu kepala madrasah memberikan job description kepada guru sesuai dengan bidangnya? wakil kepala madrasahbidang kurikulum menjawab:

“Kepala madrasah membagikan tugas guru-guru sesuai dengan bidangnya semua tertata dan diatur dengan tugas masing-masing. Jadi tugas masing-masing guru sudah ada job descriptionnya, sudah ada tata kelolanya bahkan ada SOP nya (Standar Operasional Pekerjaan). Semua tugas guru sesuai dengan posnya yang diatur dan semuanya itu jelas”.⁵⁶

Pertanyaan yang sama yang diajukan kepada guru adapun pertanyaannya: Apakah menurut bapak/ibu kepala madrasah memberikan job description kepada guru sesuai dengan bidangnya? guru menjawab:

⁵⁴Hasil wawancara dengan Guru di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

⁵⁵Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

⁵⁶Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

“Kepala madrasah memberikan tugas kepada guru-guru sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan guru-guru tersebut”.⁵⁷

Pertanyaan yang sama yang diajukan kepada guru adapun pertanyaannya: Apakah menurut bapak/ibu kepala madrasah memberikan job description kepada guru sesuai dengan bidangnya? guru menjawab:

“Kepala madrasah memberikan tugas sesuai bidang keahlian kepada bapak dan ibu guru”.⁵⁸

Pertanyaan selanjutnya diajukan kepada kepala madrasah adapun pertanyaannya: Bagaimana cara bapak menggerakkan guru untuk ikut serta dalam melaksanakan program yang sudah bapak rencanakan ?Kepala Madrasah menjawab:

“Biasanya diadakan rapat yang akan dikumpulkan semua guru-guru dan menjelaskan maksud serta tujuan dari apa yang ingin dilaksanakan dan mimpi-mimpi yang ingin dicapai kepada guru-guru kemudian diajak berjuang bersama untuk mencapai tujuan tersebut”.⁵⁹

Pertanyaan yang sama yang diajukan kepada wakil kepala madrasah bidang kurikulum adapun pertanyaannya: Bagaimanan menurut bapak/ibu cara kepala madrasah menggerakkan guru ikut serta dalam program yang sudah direncanakan kepala madrasah ? Wakil Kepala Madrasah bidang kurikulum menjawab:

“Kepala madrasah lebih mengarahkan kepada memberi motivasi, masukan-masukan dan stimulus-stimulus untuk kemudian secara bersama-sama dalam menjalankan program. Guru-guru MAN 1 Langkat ini guru yang peduli, dan aktif sehingga program-program kepala madrasah dengan mudah dikerjakan. Seperti pada bulan Ramadan banyak melaksanakan program MAN 1 peduli dengan sumbangan-sumbangan

⁵⁷Hasil wawancara dengan Guru di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

⁵⁸Hasil wawancara dengan Guru di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

⁵⁹Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei

guru PNS dan semua dengan ringan hati, semua aktif turut serta tanpa ada paksaan dan semua itu tidak susah menggerakkannya”.⁶⁰

Pertanyaan yang sama yang diajukan kepada guru adapun pertanyaannya: Bagaimanan menurut bapak/ibu cara kepala madrasah menggerakkan guru ikut serta dalam program yang sudah direncanakan kepala madrasah ?gurumenjawab:

“Memberikan anjuran, motivasi, contoh sekolah lain yang telah berprestasi. Sehingga ada tujuan untuk memotivasi guru-guru dan memberikan semangat tentang pentingnya program yang ingin dijalankan tersebut sehingga guru-guru ikut serta dalam program yang ingin dicapai”.⁶¹

Pertanyaan yang sama yang diajukan kepada guru adapun pertanyaannya: Bagaimanan menurut bapak/ibu cara kepala madrasah menggerakkan guru ikut serta dalam program yang sudah direncanakan kepala madrasah ?gurumenjawab:

“Pertama memberikan sosialisasi kepada guru-guru tentang program yang ingin dilaksanakan. Kedua sosialisasi itu dilaksanakan dengan cara rapat besar bersama guru-guru. Ketiga mempertanyakan kepada guru-guru apakah program yang akan dilaksanakan ini sesuai dengan kebutuhan madrasah atau ada perlu penambahan atau pengurangan. Keempat memberikan tugas kepada guru-guru terkait program madrasah yang sesuai dengan kemampuan dari pada masing-masing guru”.⁶²

Pertanyaan selanjutnya diajukan kepada kepala madrasah tentang gaya kepemimpinan karismatik adapun pertanyaannya: Bagaimanan cara bapak memberikan motivasi guru yang malas dalam mengajar? Dan Kepala Madrasah menjawab:

“Ada beberapa guru yang malas tetapi dalam kategori masih bisa dikondisikan, guru yang bermasalah tersebut dipanggil dan diajak bicara mengenai hal tersebut. Untuk mempertanyakan apakah ada hal-hal yang terjadi sehingga bapak/ibu yang bermasalah tidak menjalankan tugasnya dan mencari solusinya. Dan berharap agar guru tersebut mau berubah. Mislanya harapan tidak bisa merubah guru tersebut maka akan diberikan tindakan administrasi. Namun sekarang dengan adanya komunikasi atau

⁶⁰Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

⁶¹Hasil wawancara dengan Guru di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

⁶²Hasil wawancara dengan Guru di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

bicara dengan guru-guru tersebut akan mudah dimengerti dan dipahami oleh guru-guru”.⁶³

Pertanyaan yang sama yang diajukan kepada wakil kepala madrasah bidang kurikulum adapun pertanyaannya: Bagaimanan menurut bapak/ibu cara kepala madrasah memberikan motivasi guru yang malas dalam mengajar? Wakil Kepala Madrasah bidang kurikulum menjawab:

“Pertama diberikan sanksi teguran kemudian ada juga yang dipanggil untuk menghadap kepala madrasah dan kemudian diumumkan juga didalam rapat guru yang malas dalam mengajar dengan sindiran halus agar bisa merasa dan diberikan solusi agar tidak mengulangi hal yang sama”.⁶⁴

Pertanyaan yang sama yang diajukan kepada guru adapun pertanyaannya: Bagaimanan menurut bapak/ibu cara kepala madrasah memberikan motivasi guru yang malas dalam mengajar? guru menjawab:

“Dengan kata-kata misalkan dengan sindiran secara umum jadi tertuju kesemua orang jika ada yang merasa tentu mereka mau berubah dan juga ada teguran didalam rapat”.⁶⁵

Pertanyaan yang sama yang diajukan kepada guru adapun pertanyaannya: Bagaimanan menurut bapak/ibu cara kepala madrasah memberikan motivasi guru yang malas dalam mengajar? guru menjawab:

“Kepala madrasah memberikan penilaian secara pribadi kepada masing-masing guru kemudian dari hasil penilaian itu kepala madrasah memberikan teguran kepada guru yang memiliki kualitas kerja yang sangat rendah. Kepala madrasah sering membuat kegiatan untuk meningkatkan kemampuan mengajar guru seperti seminar, pelatihan, dan mengirim guru-guru untuk mengikuti kegiatan tersebut yang dilaksanakan diluar dan dilingkungan madrasah”.⁶⁶

⁶³Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

⁶⁴Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

⁶⁵Hasil wawancara dengan Guru di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

⁶⁶Hasil wawancara dengan Guru di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

Pertanyaan selanjutnya diajukan kepada kepala madrasah adapun pertanyaannya: Bagaimana cara bapak mengajak guru bekerja sama dalam menyelesaikan sebuah masalah ? Kepala Madrasah menjawab:

“Mengajak guru-guru seperti wakil kepala madrasah untuk membicarakan substansi permasalahan dan alternatif solusi yang bisa ditempuh untuk penyelesaiannya secara bersama lalu diajak rapat para dewan guru. Sebelum terjadi rapat umum dewan guru kepala madrasah meminta masukan kepada wakil kepala madrasah”.⁶⁷

Pertanyaan yang sama diajukan kepada wakil kepala madrasah bidang kurikulum adapun pertanyaannya: Bagaimana menurut bapak/ibu cara kepala madrasah mengajak guru bekerja sama dalam menyelesaikan masalah? wakil kepala madrasah bidang kurikulum menjawab:

“Lebih mengarahkan kepada penyelesaian secara bersama, musyawarah dan rapat. Ada rapat secara umum dan rapat secara terbatas antara kepala madrasah dan wakil-wakil kepala madrasah saja. Kepala madrasah konsultasi dengan guru-guru atau wakil kepala madrasah dan mencari solusinya”.⁶⁸

Pertanyaan yang sama diajukan kepada guru adapun pertanyaannya: Bagaimana menurut bapak/ibu cara kepala madrasah mengajak guru bekerja sama dalam menyelesaikan masalah? guru menjawab:

“Musyawarah kepada dewan guru dengan adanya kebersamaan antara dewan guru ini merupakan salah satu untuk penyelesaian didalam permasalahan yang ada dimadrasah”.⁶⁹

Pertanyaan yang sama diajukan kepada guru adapun pertanyaannya: Bagaimana menurut bapak/ibu cara kepala madrasah mengajak guru bekerja sama dalam menyelesaikan masalah? Gurumenjawab:

⁶⁷Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

⁶⁸Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

⁶⁹Hasil wawancara dengan Guru di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

“Kepala madrasah memperhatikan masalah tersebut lalu memilih guru yang sesuai untuk menyelesaikan permasalahannya. Disamping itu juga kepala madrasah memberikan beberapa kebijakan yang sifatnya agar keputusan yang diambil oleh guru dalam menyelesaikan masalah misalnya dalam urusan masalah kesiswaan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh sekolah. Kepala madrasah melihat bahwa permasalahan itu harus diselesaikan oleh siapa terlebih dahulu apakah wali kelas atau guru bidang studi atau guru BP semua itu disesuaikan dengan tingkat permasalahan yang dihadapi”.⁷⁰

Pertanyaan selanjutnya diajukan kepada kepala madrasah adapun pertanyaannya: Bagaimana sikap bapak menerima kritikan/saran dari bawahan?

Kepala Madrasah menjawab:

“Kepala madrasah menerima kritikan dan masukan dari guru-guru kemudian dievaluasi kembali apakah baik untuk merubah apa yang terjadi atau hanya untuk didengarkan saja”.⁷¹

Pertanyaan yang sama diajukan kepada wakil kepala madrasah bidang kurikulum adapun pertanyaannya: Apakah menurut bapak/ibu kepala madrasah menerima kritikan/saran yang guru berikan? wakil kepala madrasah bidang kurikulum menjawab:

“Terkadang menerima dan dijalankan ada juga terkadang tidak dijalankan hanya didengar”.⁷²

Pertanyaan yang sama diajukan kepada guru adapun pertanyaannya: Apakah menurut bapak/ibu kepala madrasah menerima kritikan/saran yang guru berikan? Guru menjawab:

⁷⁰Hasil wawancara dengan Guru di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

⁷¹Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

⁷²Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

“Kepala madrasah menerima kritikan yang berbentuk seperti motivasi, gagasan, atau ide-ide”.⁷³

Pertanyaan yang sama diajukan kepada guru adapun pertanyaannya: Apakah menurut bapak/ibu kepala madrasah menerima kritikan/saran yang guru berikan?Gurumenjawab:

“Kepala madrasah menerima kritikan dan saran yang guru berikan”⁷⁴

Pertanyaan selanjutnya diajukan kepada kepala madrasah adapun pertanyaannya: Bagaimana cara bapak mempercayai tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya? Kepala madrasah menjawab:

“Kepala madrasah berpendapat kompetensi dasar yang dimiliki guru-guru sebenarnya sudah cukup namun ada di beberapa titik terkadang ada guru memiliki kemampuan yang dia dapat selain dalam perkuliahan mempunyai kompetensi yang lebih dan inilah guru yang dapat diberikan kepercayaan”.⁷⁵

Pertanyaan yang sama diajukan kepada wakil kepala madrasah bidang kurikulum adapun pertanyaannya: Bagaimana menurut bapak/ibu kepala madrasah dalam memberikan kepercayaan penuh terhadap tugas yang telah diberikannya kepada guru?Wakil kepala madrasah bidang kurikulum menjawab:

“Kepala madrasah secara penuh memberikan kepercayaan tugas kepada guru-guru”.⁷⁶

Pertanyaan yang sama diajukan kepada guru adapun pertanyaannya: Bagaimana menurut bapak/ibu kepala madrasah dalam memberikan kepercayaan penuh terhadap tugas yang telah diberikannya kepada guru?Gurumenjawab:

⁷³Hasil wawancara dengan Guru di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

⁷⁴Hasil wawancara dengan Guru di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

⁷⁵Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

⁷⁶Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

“Kepala madrasah memberikan kepercayaan tugas kepada guru-guru yang terpenting guru-guru bisa menjalankan tanggung jawabnya”.⁷⁷

Pertanyaan yang sama diajukan kepada guru adapun pertanyaannya: Bagaimana menurut bapak/ibu kepala madrasah dalam memberikan kepercayaan penuh terhadap tugas yang telah diberikannya kepada guru? Guru menjawab:

“Kepala madrasah memeberikan kepercayaan kepada guru sesuai dengan tugas yang telah diberikan lalu kepala madrasah juga selalu memonitoring atau mengawasi pekerjaan yang telah diberikan kepada guru yang bersangkutan”.⁷⁸

Pertanyaan selanjutnya diajukan kepada kepala madrasah tetang gaya kepemimpinan partisipatif adapun pertanyaannya: Apakah setiap mengadakan rapat bapak ikut serta dalam rapat tersebut ? Kepala madrasah menjawab:

“Kepala madrasah ikut selalu dalam pengadaan rapat karna kepala madrasah yang mengambil setiap kebijakan dan keputusan yang terjadi didalam rapat”.⁷⁹

Pertanyaan yang sama diajukan kepada wakil kepala madrasah bidang kurikulum adapun pertanyaannya: Apakah menurut bapak/ibu kepala madrasah selalu ikut serta dalam mengadakan rapat ? Wakil kepala madrasah bidang kurikulum menjawab:

“Kepala madrasah selalu ikut serta dalam pengadaan rapat jika persentasinya itu rapat yang tidak dihadiri beliau itu hanya 5% dari 20 hanya 2 atau 3 kali yang tidak hadir dalam rapat selebihnya kepala madrasah selalu hadir”.⁸⁰

⁷⁷Hasil wawancara dengan Guru di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

⁷⁸Hasil wawancara dengan Guru di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

⁷⁹Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

⁸⁰Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

Pertanyaan yang sama diajukan kepada guru adapun pertanyaannya: Apakah menurut bapak/ibu kepala madrasah selalu ikut serta dalam mengadakan rapat?

Gurumenjawab:

“Kepala madrasah selalu menghadiri rapat”.⁸¹

Pertanyaan yang sama diajukan kepada guru adapun pertanyaannya: Apakah menurut bapak/ibu kepala madrasah selalu ikut serta dalam mengadakan rapat?

Guru menjawab:

“Kepala Madrasah selalu ikut serta dalam rapat dan kepala madrasah langsung yang ikut memimpin rapat tersebut”.⁸²

Pertanyaan selanjutnya diajukan kepada kepala madrasah adapun pertanyaannya: Apakah bapak ada partisipasi terhadap para guru dalam penentuan tugas disekolah ini ?Kepala madrasah menjawab:

“Selalu memberikan partisipasi seperti guru-guru ikut serta dalam kegiatan social masyarakat keagaman”.⁸³

Pertanyaan yang sama diajukan kepada wakil kepala madrasah bidang kurikulum adapun pertanyaannya: Apakah menurut bapak/ibu kepala madrasah memberikan partisipasi terhadap tugas guru?Wakil kepala madrasah bidang kurikulum menjawab:

“Partisipasi kepala madrasah dengan penyediaan fasilitas atau media guru seperti pengadaan infokus”.⁸⁴

⁸¹Hasil wawancara dengan Guru di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

⁸²Hasil wawancara dengan Guru di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

⁸³Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

⁸⁴Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

Pertanyaan yang sama diajukan kepada guru adapun pertanyaannya: Apakah menurut bapak/ibu kepala madrasah memberikan partisipasi terhadap tugas guru?Gurumenjawab:

“Kepala madrasah selalu memberikan partisipasi agar guru-guru semangat dalam mengajar”.⁸⁵

Pertanyaan yang sama diajukan kepada guru adapun pertanyaannya: Apakah menurut bapak/ibu kepala madrasah memberikan partisipasi terhadap tugas guru? Guru menjawab:

“Kepala madrasah selalu memberikan partisipasi kepada guru-guru dalam bentuk memberikan semangat dan mengikutsertakan guru-guru dalam pelatihan”.⁸⁶

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti peroleh dilapangan bahwa kepala madrasah menggunakan gaya kepemimpinan demokrasi, yang terlihat dari cara kepala madrasah dalam penyelesaian masalah dan menerima kritikan pendapat dan saran dari bawahannya.⁸⁷

2. Program Kepala Madrasah Dalam Pembinaan Kompetensi Kepribadian Guru

Kepala mdrasah merupakan pemimpin yang berperan penting dalam mencapai keberhasilan suatu lembaga pendidikan yang dipimpinnya.Untuk mencapai keberhasilan kepala madrasah harus ada perencanaan yang matang dalam pembinaan khususnya kompetensi kepribadian guru.Kepala madrasah haruslah

⁸⁵Hasil wawancara dengan Guru di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

⁸⁶Hasil wawancara dengan Guru di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

⁸⁷Kegiatan observasi di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

memiliki kompetensi yang tinggi untuk memberikan perubahan bagi bawahan dan lembaga yang dipimpinnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah di MAN 1 Langkat peneliti mengajukan pertanyaan tentang program kepala madrasah dalam pembinaan kompetensi kepribadian guru adapun pertanyaannya adalah: Bagaimana cara bapak merumuskan tujuan kompetensi kepribadian guru? kepala madrasah menjawab:

“Kompetensi guru sudah terukur ada indikatornya tinggal memberikan supervisi atau alat ukur melihat kompetensi yang dimiliki guru apakah sudah menjalankan tata memenuhi kompetensi guru atau tidak dan ada juga guru yang tidak kreatif dan inovatif sedangkan perkembangan dunia selalu uptuded. Kepala madrasah selalu memberikan izin kepada guru-guru mengikuti seminar atau diklat”.⁸⁸

Pertanyaan yang sama diajukan kepada wakil kepala madrasah bidang kurikulum adapun pertanyaannya: Bagaimana menurut bapak/ibu kepala madrasah dalam merumuskan tujuan kompetensi kepribadian guru? wakil kepala madrasah bidang kurikulum menjawab:

“Ada sasaran kinerja yang diminta untuk dibuat oleh kepala madrasah dan itu wajib bagi semua guru dan kemudian beliau sangat kosen terhadap sasaran kinerja, sangat aktif untuk meminta guru-gurunya untuk ikut pelatihan apapun yang mengembangkan kompetensi dan mengikutsertakan guru-guru dalam lomba”.⁸⁹

Pertanyaan yang sama diajukan kepada guru adapun pertanyaannya: Bagaimana menurut bapak/ibu kepala madrasah dalam merumuskan tujuan kompetensi kepribadian guru? Guru menjawab:

⁸⁸Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

⁸⁹Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

“Kepala madrasah memberikan contoh kepribadian guru yang baik itu seperti apa dan biasanya banyak memberikan contoh-contoh sekolah yang sudah berhasil agar memotivasi guru-guru”.⁹⁰

Pertanyaan yang sama diajukan kepada guru adapun pertanyaannya: Bagaimana menurut bapak/ibu kepala madrasah dalam merumuskan tujuan kompetensi kepribadian guru ? Gurumenjawab:

“Kepala madrasah bermusyawarah dengan beberapa wakil kepala madrasah dan guru-guru senior untuk menentukan tujuan kompetensi kepribadian yang harus dicapai oleh masing-masing guru di madrasah lalu dari hasil musyawarah itu disampaikan kepada seluruh guru madrasah yang dipimpinnya agar semua guru mengetahui apa yang harus dicapai atau kemampuan apa yang harus dimiliki oleh seorang guru terutama hal-hal mengenai kompetensi kepribadian”.⁹¹

Pertanyaan selanjutnya diajukan kepada kepala madrasah adapun pertanyaannya: Bagaimana menurut bapak faktor pendukung adanya kompetensi kepribadian guru ?Kepala Madrasah menjawab:

“Adanya pelatihan, seminar, workshop, perayaan hari besar islam, dan pengajian untuk meningkatkan kepribadian guru. Kompetensi guru sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan terutama tujuan visi misi sekolah”.⁹²

Pertanyaan yang sama diajukan kepada wakil kepala madrasah bidang kurikulum adapun pertanyaannya: Bagaimana menurut bapak/ibu faktor yang mempengaruhi kompetensi kepribadian guru?wakil kepala madrasah bidang kurikulum menjawab:

⁹⁰Hasil wawancara dengan Guru di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

⁹¹Hasil wawancara dengan Guru di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

⁹²Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei

“Mengikuti pelatihan, mengikuti kajian islami yang diadakan oleh madrasah, uptude dalam digitalisasi sehingga kompetensi guru itu harus mengarah dalam perkembangan kompetensi kepribadian yang mantap”.⁹³

Pertanyaan yang sama diajukan kepada guru adapun pertanyaannya: Bagaimana menurut bapak/ibu faktor yang mempengaruhi kompetensi kepribadian guru?guru menjawab:

“Guru-guru harus banyak belajar seperti ikut pelatihan, mengikuti kegiatan perayaan hari besar islam, bimbingan belajar, dan adanya balai diklat”.⁹⁴

Pertanyaan yang sama diajukan kepada guru adapun pertanyaannya: Bagaimana menurut bapak/ibu faktor yang mempengaruhi kompetensi kepribadian guru ?guru menjawab:

“Kemampuan guru dalam bersosialisasi dengan teman satu profesi kemudian faktor dari dalam diri guru itu sendiri baik itu berhubungan dengan kemampuannya maupun dengan kondisinya kemudian emosional juga mempengaruhi dalam membentuk kepribadian seorang guru”.⁹⁵

Pertanyaan selanjutnya diajukan kepada kepala madrasah adapun pertanyaannya: Bagaimana harapan bapak dari kompetensi kepribadian guru untuk sekolah ini?Kepala Madrasah menjawab:

“Menjadi sosok guru yang lahir dan batin dengan memperhatikan bahwasanya guru itu mempunyai kode etik sebagai guru”.⁹⁶

Pertanyaan yang sama diajukan kepada wakil kepala madrasah bidang kurikulum adapun pertanyaannya: Bagaimana menurut bapak/ibu menjadi guru

⁹³Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

⁹⁴Hasil wawancara dengan Guru di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

⁹⁵Hasil wawancara dengan Guru di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

⁹⁶Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

yang berkepribadian yang baik? Wakil kepala madrasah bidang kurikulum menjawab:

“Ada 5 nilai budaya dikementrian agama salah satunya integritas, tanggung jawab, keteladanan, profesionalitas dan inovasi kalau sudah diaplikasikan dalam diri setiap guru khususnya dikementrian pasti guru akan memiliki karakter kepribadian yang baik”.⁹⁷

Pertanyaan yang sama diajukan kepada guru adapun pertanyaannya:

Bagaimana menurut bapak/ibu menjadi guru yang berkepribadian yang baik? guru menjawab:

“Guru harus tau tanggung jawabnya sebagai seorang guru seperti harus disiplin, berkerja keras, tanggung jawab, ikhlas dan mana yang baik dikerjakan mana yang buruk ditinggalkan”.⁹⁸

Pertanyaan yang sama diajukan kepada guru adapun pertanyaannya:

Bagaimana menurut bapak/ibu menjadi guru yang berkepribadian yang baik? guru menjawab:

“Harus mampu mengontrol emosional, mampu mengatasi permasalahan dengan memperhatikan dampak negative dan dampak positifnya, kemudian mampu menunjukkan keteladanan yang baik kepada guru satu profesi maupun kepada siswanya. Selalu melaksanakan tugas sesuai kemampuan dan mampu menyesuaikan antara perbuatan dan perkataan”.⁹⁹

Pertanyaan selanjutnya diajukan kepada kepala madrasah adapun pertanyaannya: Apakah ada seleksi khusus dalam kompetensi kepribadian yang harus dimiliki seorang guru? Kepala Madrasah menjawab:

⁹⁷Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

⁹⁸Hasil wawancara dengan Guru di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

⁹⁹Hasil wawancara dengan Guru di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

“Hanya dari observasi tidak ada jenjang atau event untuk mengukur kepribadian guru”.¹⁰⁰

Pertanyaan yang sama diajukan kepada wakil kepala madrasah bidang kurikulum adapun pertanyaannya: Apakah menurut bapak/ibu kepala madrasah melakukan seleksi untuk kompetensi kepribadian guru? wakil kepala madrasah bidang kurikulum menjawab:

“Ada penilaian, survei, atau tinjauan kepala madrasah dalam kompetensi guru salah satunya pernah dilakukan supervisor cara guru dalam mengajar dan dilihat langsung oleh kepala madrasah”.¹⁰¹

Pertanyaan yang sama diajukan kepada guru adapun pertanyaannya: Apakah menurut bapak/ibu kepala madrasah melakukan seleksi untuk kompetensi kepribadian guru? guru menjawab:

“Penyeleksian dan penilaian yang dilakukan secara pribadi oleh kepala madrasah”.¹⁰²

Pertanyaan yang sama diajukan kepada guru adapun pertanyaannya: Apakah menurut bapak/ibu kepala madrasah melakukan seleksi untuk kompetensi kepribadian guru? guru menjawab:

“Melakukan seleksi dengan melihat mana guru yang memiliki kompetensi kepribadian yang baik dan mana yang tidak memiliki kompetensi kepribadian yang tidak baik tetapi secara tertutup tidak terbuka”.¹⁰³

¹⁰⁰Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

¹⁰¹Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

¹⁰²Hasil wawancara dengan Guru di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

¹⁰³Hasil wawancara dengan Guru di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

Pertanyaan selanjutnya diajukan kepada kepala madrasah adapun pertanyaannya: Apakah bapak melakukan evaluasi terhadap kompetensi kepribadian yang dimiliki guru dari setiap semester? Kepala madrasah menjawab:

“Ada evaluasi dan adanya pembinaan dalam setiap pertemuan rapat tentang kerja guru yang bersifat umum”.¹⁰⁴

Pertanyaan yang sama diajukan kepada wakil kepala madrasah bidang kurikulum adapun pertanyaannya: Apakah menurut bapak/ibu kepala madrasah melakukan evaluasi terhadap kompetensi kepribadian guru? Wakil kepala madrasah bidang kurikulum menjawab:

“Kepala madrasah melakukan evaluasi disetiap akhir semester yang dibicarakan didalam rapat”.¹⁰⁵

Pertanyaan yang sama diajukan kepada guru adapun pertanyaannya: Apakah menurut bapak/ibu kepala madrasah melakukan evaluasi terhadap kompetensi kepribadian guru? guru menjawab:

“Kepala madrasah selalu melakukan evaluasi kompetensi kepribadian guru disaat rapat”.¹⁰⁶

Pertanyaan yang sama diajukan kepada guru adapun pertanyaannya: Apakah menurut bapak/ibu kepala madrasah melakukan evaluasi terhadap kompetensi kepribadian guru? guru menjawab:

¹⁰⁴Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

¹⁰⁵Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

¹⁰⁶Hasil wawancara dengan Guru di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

“Kepala madrasah melakukan evaluasi namun ada secara tertutup yang mengetahui hanya guru yang bersangkutan dan ada juga secara terbuka didalam rapat”.¹⁰⁷

Pertanyaan selanjutnya diajukan kepada kepala madrasah adapun pertanyaannya: Bagaimana cara bapak membina dan mengembangkan kompetensi kepribadian guru? Kepala Madrasah menjawab:

“Kepala madrasah harus terlebih dahulu mempunyai kepribadian yang baik kemudian membina orang-orang terdekatnya seperti wakil kepala madrasah agar memiliki kompetensi kepribadian yang baik pula setelah itu baru pembinaan kepada guru-guru lainnya seperti sistem berantai. Mengikuti pelatihan, mengadakan kegiatan yang bersifat islami seperti peringatan hari-hai besar islam, solat zuhur dan dhua berjamaah bersama siswa, membaca yasin bersama-sama, dan selalau mengadakan kajian islami semuanya itu dapat berperan aktif untuk meningkatkan kompetensi kepribadian guru menjadi lebih baik”.¹⁰⁸

Pertanyaan yang sama diajukan kepada wakil kepala madrasah bidang kurikulum adapun pertanyaannya: Bagaimana menurut bapak/ibu kepala madrasah dalam membina dan mengembangkan kompetensi kepribadian guru? wakil kepala madrasah bidang kurikulum menjawab:

“Banyak mendatangkan narasumber-narasumber bahkan tingkat nasional untuk mengembangkan kompetensi kemadrasah ini kemudian banyak mengadakan kajian islami seperti memperingati hari besar islam, MGMP, pelatihan, solat berjamaah dan pembacaan surat yasin dihari jumat untuk meningkatkan kompetensi guru, semua itu merupakan program kepala madrasah dalam membina kompetensi kepribadian guru”.¹⁰⁹

Pertanyaan yang sama diajukan kepada guru adapun pertanyaannya: Bagaimana menurut bapak/ibu kepala madrasah dalam membina dan mengembangkan kompetensi kepribadian guru? guru menjawab:

¹⁰⁷Hasil wawancara dengan Guru di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

¹⁰⁸Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

¹⁰⁹Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

“Adanya pembinaan pelatihan, kajian islami yang diadakan pada saat memperingati hari besar islam, MGMP, dan solat zuhur dan dhua berjamaah bersama, membaca surat yasin bersama para siswa, semua itu untuk menggali kompetensi kepribadian guru, dan memberikan contoh suri tauladan yang baik kepada siswa”.¹¹⁰

Pertanyaan yang sama diajukan kepada guru adapun pertanyaannya: Bagaimana menurut bapak/ibu kepala madrasah dalam membina dan mengembangkan kompetensi kepribadian guru?guru menjawab:

“Melaksanakan kegiatan-kegiatan yang bersifat rohani/siraman rohani seperti pengajian, melaksanakan kegiatan yang bersifat mengembangkan kemampuan akademis, kemudian selalu menyampaikan sesuatu yang bernuansa agama didalam setiap pertemuan maupun didalam grup-grup WA yang saling mengingatkan agar guru-guru memahami tugas dan fungsinya sebagai seorang guru. Mengembangkan dengan cara mengikut sertakan guru-guru dalam berbagai pelatihan, seminar dalam rangka pengembangan kemampuan kepribadian”.¹¹¹

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti peroleh dilapangan bahwa kepala madrasah telah melakukan program dalam pembinaan kompetensi kepribadian dengan baik untuk pengembangan kompetensi kepribadian guru seperti adanya seminar, pelatihan, mengikuti workshop, MGMP (musyawarah guru mata pelajaran), kegiatan-kegiatan yang bersifat rohani, seperti pengajian, memperingati hari besar islam, solat zuhur dan dhua berjamaah, membaca surah yasin bersama siswa yang didalamnya melatih kompetensi kepribadian guru makin baik.¹¹²

3. Tantangan Dalam Pembinaan Kompetensi Kepribadian Guru

Dalam proses pembinaan kompetensi kepribadian guru MAN 1 Langkat, kepala madrasah tentu banyak memiliki tantangan terutama dalam memposisikan dirinya sebagai pemimpin dari para guru, karena dalam meningkatkan kompetensi

¹¹⁰Hasil wawancara dengan Guru di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

¹¹¹Hasil wawancara dengan Guru di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

¹¹²Kegiatan observasi di MAN 1 Langkattanggal 10 Mei 2020

kepribadian guru peran kepala madrasah sangatlah dibutuhkan untuk merancang atau mempertimbangkan hasil yang sudah di evaluasi selama terjadinya proses pembelajaran dan harus mempersiapkan program apa saja yang akan dilakukan kedepannya untuk perubahan dan pengembangan bagi guru.

Adapun tantangan kepala madrasah dalam pembinaan kompetensi kepribadian guru MAN 1 Langkat, Pertanyaan yang diajukan kepada kepala madrasah adapun pertanyaannya: Bagaimana menurut bapak/ibu kepala madrasah dalam mengatasi tantangan dalam kompetensi kepribadain guru? Dan Kepala Madrasah menjawab:

Pertanyaan yang diajukan kepada kepala madrasah adapun pertanyaannya: Bagaimana menurut bapak/ibu kepala madrasah dalam mengatasi tantangan dalam kompetensi kepribadain guru?Kepala Madrasah menjawab:

“Terlalu menganggap mudah suatu pekerjaan, sulit untuk mengikuti diklat, merasa pintar dan lalai guru-guru seperti ini harus sedikit ekstra menghadapinya”.¹¹³

Pertanyaan yang sama diajukan kepada wakil kepala madrasah bidang kurikulum adapun pertanyaannya: Bagaimana menurut bapak/ibu kepala madrasah dalam mengatasi tantangan dalam kompetensi kepribadain guru?wakil kepala madrasah bidang kurikulum menjawab:

“Ketidakmampuan guru untuk bergelut dibidang digitalisasi maka dari itu salah satu caranya menghadapi tantangan ini mau tidak mau guru harus dibina dan dituntut untuk bisa teknologi”.¹¹⁴

¹¹³Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

Pertanyaan yang sama diajukan kepada guru adapun pertanyaannya: Bagaimana menurut bapak/ibu kepala madrasah dalam mengatasi tantangan dalam kompetensi kepribadian guru?Gurumenjawab:

“Kurang pengalaman guru-guru baru dalam proses pembelajaran”.¹¹⁵

Pertanyaan yang sama diajukan kepada guru adapun pertanyaannya: Bagaimana menurut bapak/ibu kepala madrasah dalam mengatasi tantangan dalam kompetensi kepribadian guru?guru menjawab:

“Kepala madrasah memahami kemampuan kepribadian gurunya ketika terjadi permasalahan perkembangan kemampuan kepribadian itu kepala madrasah bekerja sama dengan guru-guru senior untuk bisa mencari solusi dari kepribadian guru yang bermasalah”.¹¹⁶

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti peroleh dilapangan bahwa apapun kendala yang terjadi kepala madrasah selalu mengusahakan yang terbaik untuk sekolahnya, dan semua masalah dapat diatasi dengan baik tanpa harus merugikan atau mengorbankan yang lainnya.¹¹⁷

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di MAN 1 Langkat, maka penulis ingin membahas tentang:

1. Gaya Kepala Madrasah Dalam Pembinaan Kompetensi Kepribadian Guru Di MAN 1 Langkat.

Seseorang dinyatakan pemimpin yang sukses apabila dia mampu membuat perubahan besar bagi lembaga pendidikan dan bawahan yang dipimpinnya, dengan kerja keras, tanggung jawab dan hasil jerih payah yang telah disusunnya tanpa

¹¹⁴Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

¹¹⁵Hasil wawancara dengan Guru di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

¹¹⁶Hasil wawancara dengan Guru di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

¹¹⁷Kegiatan observasi di MAN 1 Langkat tanggal 10 Mei 2020

merugikan orang lain. Kepala madrasah adalah seseorang yang sangat berperan penting dalam pembinaan kompetensi kepribadian guru karena kepala madrasah harus menjadi contoh tauladan yang baik kepada para bawahannya. Kepala madrasah memberikan motivasi, semangat dalam membina guru-guru dalam perkembangan kemampuan kompetensi kepribadian guru. Kepala madrasah juga mendengar kritik dan saran dari guru-guru untuk membangun perkembangan madrasah. Hal ini sesuai dengan ciri-ciri gaya demokratis senang menerima saran pendapat dan kritik dari bawahannya.¹¹⁸

Gaya kepala madrasah dalam pembinaan kompetensi kepribadian guru di MAN 1 Langkat yaitu menggunakan gaya kepemimpinan demokrasi, kepala madrasah MAN 1 Langkat sangat memberikan semangat, motivasi, mendengarkan saran pendapat dan kritik dari bawahan dan memberikan arahan kepada guru-guru. Dan jika terdapat suatu masalah didalam madrasah tersebut baik itu masalah luar madrasah maupun dilingkungan madrasah mereka bersama-sama bermusyawarah dan mengambil suatu tindakan atau mencari solusi bersama-sama.

2. Program Kepala Madrasah Dalam Pembinaan Kompetensi Kepribadian Guru Di MAN 1 Langkat

Program kepala madrasah adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seorang kepala madrasah untuk membuat perubahan ataupun untuk memecahkan suatu masalah demi pembinaan kepada guru-guru untuk meningkatkan kemampuan seorang guru. Sehingga didalam pembinaan kompetensi kepribadain guru

¹¹⁸Sri rahmi. *Kepala Sekolah dan Guru*..... h. 15

mendapatkan perubahan dan perkembangan sesuai yang diharapkan oleh kepala madrasah. Program dalam pengembangan kompetensi kepribadian guru dapat terlihat dari:

1. Sikap kepribadian,
2. Sikap sosial,
3. Sikap keagamaan.

Ketiga program diatas dapat terlihat dari siswa ketika berjumpa guru mereka bersalaman, mengucapkan salam kepada guru, mengaji 15 menit sebelum pembelajaran, bergotong royong yang dilakukan sebulan sekali, apel pagi, membaca surat yasin bersama-sama dengan guru-gueu dihari jumat dan memperingati hari besar islam.dimulai yang dipimpin oleh guru jam pertama. Program pembinaan yang dilakukan kepala madrasah yaitu membuat kegiatan-kegiatan islami seperti dalam meperingati hari besar islam, solat zuhur dan dhua yang dilaksanakan di mushola putra dan putri yang dipimpin dengan guru piket, membaca surat yasin secara bersama dengan siswa, selalu mengikutsertakan guru-guru dalam setiap perlombaan, pelatihan, diklat, maupun seminar semuanya itu dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kompetensi kepribadian guru agar lebih mantap.Jadi, program yang diterapkan oleh kepala madrasah MAN 1 Langkat sudah sangat bagus dan sesuai dengan kelima standar kompetensi guru yang ada diPermendiknas No 16 Tahun 2007.

Hal ini sesuai dengan teori menurut E Mulyasa pembinaan peningkatan kompetensi kepribadian guru dapat dilakukan dengan cara mengikut sertakan guru-guru melalui seminar dan pelatihan yang diadakan oleh Depdiknas maupun

diluar Depdiknas.¹¹⁹ Hal itu juga dilakukan oleh kepala madrasah MAN 1 Langkat dalam program pembinaan kompetensi kepribadian guru. Kepala madrasah mengikutsertakan guru-guru dalam lomba yang diadakan didalam lingkungan madrasah maupun diluar lingkungan madrasah yang didalam nya melatih kepribadian guru menjadi lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa, betapa pentingnya pembinaan yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk pengembangan kompetensi kepribadian guru, karena kompetensi kepribadian guru adalah faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap guru baik dalam proses belajar mengajar maupun membimbing siswa agar sesuai dengan yang diharapkan baik secara efektif dan efisien.

3. Tantangan Dalam Pembinaan Kompetensi Kepribadian Guru Di MAN 1 Langkat

Berdasarkan hasil dari penelitian yang peneliti wawancarai tentang tantangan kepala madrasah dalam pembinaan kompetensi kepribadian guru dapat disimpulkan bahwa, dalam pembinaan yang dilakukan kepala madrasah ada beberapa mendapatkan tantangan, yaitu: Ada guru yang merasa pintar dan tidak mau ikut dalam pelatihan. Guru yang kurang update tentang ilmu digital/teknologi. Dari hasil wawancara, sebagian guru di MAN 1 Langkat bahwa ada guru yan kurang memahami ilmu teknologi. Apalagi pada zaman sekarang ini perkembangan ilmu teknologi sudah semakin maju, seharusnya para guru-guru harus mendalami ilmu-ilmu tentang perkembanga digitalisasi agar tidak

¹¹⁹E. Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran*h. 65

ketinggalan dengan perkembangan zaman yang semakin lama semakin pesat. Ada juga guru yang tidak mau mengikuti diklat karena sudah berkeluarga.

Kepala madrasah memberikan diklat, pelatihan atau seminar kepada guru-guru karena guru juga butuh bimbingan atau arahan dari luar bukan hanya dari dalam saja. Karena ada sebagian guru yang memang masih kurang berkompeten dalam membimbing siswa bukan seperti yang diharapkan, dan ada juga yang sudah sangat berkompeten.

Dari hasil pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa meningkatkan kompetensi kepribadian guru sangatlah berpengaruh dalam semangat belajar siswa, karena siswa bukan hanya membutuhkan belajar namun juga membutuhkan bimbingan, kasih sayang dan arahan untuk kedepannya menjadi lebih baik lagi. Dan program pembinaan kepala madrasah disini ialah membuat kegiatan-kegiatan islami seperti dalam memperingati hari-hari besar islam, membuat pengajian, solat zuhur dan dhua berjamaah, membaca yasin bersama siswa, dan mengarahkan guru-guru ikut dalam pelatihan, diklat, dan lainnya untuk mendapatkan ilmu kompetensi kepribadian guru yang lebih baik lagi.

Adapun solusi yang kepala madrasah lakukan yaitu kepala madrasah selalu bermusyawarah seperti mengadakan rapat rutin sebulan sekali dan evaluasi diakhir semester bagi seluruh guru, dan juga memberikan motivasi, bimbingan dan arahan dan jika masih terulang juga maka kepala sekolah akan memberikan teguran, memperingati, meminta catatan-catatan pertanggung jawaban kepada guru agar tidak terulang lagi dan menjadi lebih baik lagi kedepannya. Kepala

madrasah juga mengadakan workshop yang dipimpin oleh guru yang ahli dibidang TIK bagi guru yang kurang paham ilmu teknologi/ digitalisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru bidang kurikulum, dan guru bidang kesiswaan dapat dilihat bahwa kepemimpinan kepala madrasah dalam pembinaan kompetensi kepribadian guru sudah bagus, namun kepala madrasah harus lebih lagi meningkatkan pembinaan kompetensi kepribadian guru agar lebih efektif dan efisien.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pembinaan Kompetensi Kepribadian Guru terlihat gaya kepemimpinan demokratis, kepala madrasah selalu bermusyawarah jika ada suatu masalah yang terjadi dan mengambil solusi untuk penyelesaian masalah tersebut, kepala madrasah dengan hati terbuka menerima kritikan dan saran yang membangun dari guru-guru.
2. Program kepala madrasah dalam pembinaan kompetensi kepribadian guru sudah sangat baik dapat terlihat dari kepala madrasah dalam melakukan pembinaan kompetensi kepribadian guru seperti mengikutsertakan guru-guru dalam perlombaan, membuat kegiatan-kegiatan yang bersifat islami, seperti dalam memperingati hari besar islam, melakukan solat zuhur dan dhua berjamaah, membaca yasin bersama siswa dilapangan pada hari jum'at, seminar, pelatihan-pelatihan, MGMP, diklat dan lainnya untuk mengembangkan kemampuan kompetensi kepribadian guru. Kepala madrasah selalu mengirim guru-guru keluar daerah untuk mengikuti diklat dan juga kepala madrasah selalu memotivasi guru agar lebih semangat dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru.

3. Tantangan dalam pembinaan kompetensi kepribadian guru terlihat dari guru-guru yang baru dalam mengajar belum ada pengalaman sehingga belum disiplin. Dan guru-guru yang kurang pemahaman tentang ilmu digitalisasi akan tetapi semua itu ada solusi yang diberikan kepala madrasah seperti mengikutsertakan guru-guru dalam pengembangan kompetensi guru untuk meningkatkan kemampuan kompetensi guru.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, selanjutnya diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada kepala madrasah dapat menjalankan gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan karismatik kedepannya. Diharapkan kepala madrasah untuk lebih ditingkatkan pembinaan kompetensi kepribadian guru-guru lebih baik lagi kedepannya. Menjalankan tanggung jawab secara maksimal. Kepala sekolah harus lebih membina guru-guru yang kurang mengetahui ilmu digitalisasi.
2. Bagi guru harus sering-sering mengikuti pelatihan-pelatihan, diklat, seminar, dan lainnya untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan kompetensi kepribadian guru.
3. Walaupun dalam menghadapi tugas sering muncul tantangan, hendaklah kepala madrasah dapat mengatasi tantangan yang datang selalu dengan bijak, dengan memikirkan dan bermusyawarah dengan para pegawai/staf yang bersangkutan bagaimana solusi yang terbaik, sehingga tantangan yang datang dapat dihadapi dengan efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Susanto. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya*, (Jakarta: Prenada Media)
- Didin Kurniadin dan Imam Machali. 2012. *Manajemen Pendidikan*, (Jogjakarta : Ar-Ruzz Media).
- E. Mulyasa, 2014. *Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya).
- Euis Karwati Dan Donni Juni Priansa. 2016. *Kinerja Dan ProFesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah Yang Bermutu*, (Bandung: Alfabeta).
- Hasanuddin Rahman Daeng Naja. 2004. *Manajemen Fit & Proper Test*. (Yogyakarta: Pustaka Widyatama).
- Hilal Mahmud. 2015. *Administrasi Pendidikan (Menuju Sekolah Efektif)*, (Sulawesi: Aksara Timur).
- <http://vervalsp.data.kemdikbud.go.id/prosespembelajaran/file/Permendiknas%20No%202016%20Tahun%202007.pdf>
- Hurin In Lia Amalia. 2013. Kepemimpinan Karismatik Versus Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal ANALISA*, 1 (2).
- Juliansya Noor. 2011. *Metodelogi penelitian*. Jakarta : Kencana
- Lexy Moleong, 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya).
- Marsam.2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor*, (Jawa Timur: Qiara Media).
- Miftah Thoha. 2008. *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*, (Jakarta: Prenadamedia Group).
- Moh. Ilyas Ismail. 2010. *Kinerja Dan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran Lentera Pendidikan, Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, Vol. 13 No.1.
- Moh. Nasir, 1983. *Metode Penelitian*, (Ghalia Indonesia).
- Moh. Nur Hidayatullah dan Moh. Zaini Dahlan.2019. *Menjadi Kepala Sekolah Ideal, Efektif Dan Efisien*.(Malang: Literasi Nusantara Abadi).
- Muhammad Nazir,. 1985. *Metode Penelitian, Cet 1*. Jakarta:Ghalia Indonesia
- Musfah, Jejen, 2011. *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar teori dan Praktik*, (Jakarta: Kencana Prenada Group).
- Nurkolis.2003. *Manajemen Berbasis Sekolah: teori, model, dan aplikasi*, (Jakarta: Grasindo).
- Nurul Zuriah. 2009. *Metodologi Penelitian Social dan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Rusdi Pohan. 2008. *Metodologi Penelitian*. Banda Aceh: Ar-Rijal Institute
- Rusdin Pohan, 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Banda Aceh: Ar-Rijal Instute).
- Siti Nurhayati. 2013. Hubungan Kinerja Supervisor dengan Tingkat Kompetensi Guru Sekolah Dasar di Kota Malang. *Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan*. 1, (2).

- Sri rahmi. 2018 *Kepala Sekolah dan Guru Profesional*, (Banda Aceh: Naskah Aceh).
- Sugiyono. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Suyanto dan Asep Jihad. 2013. *Menjadi Guru Profesional*, (Jakarta: Penerbit Erlangga).
- Syaiful Bahri Djamarah, 2005. *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif Suatu Pendekatan Teoritis Psikologis*, (Jakarta: Rineka Cipta).
- Syaiful Sagala. 2018. *Pendekatan Dan Model Kepemimpinan*.(Jakarta: Prenadamedia Group).
- UU RI No. 14 Tahun 2005 & Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan RI Tahun 2014, *UU RI Tentang Guru dan Dosen*, (Bandung: Citra Umbara).



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FTK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR: B-15978/Un.08/FTK/KP.07.6/11/2019

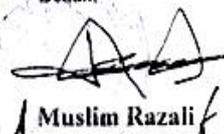
TENTANG
PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

DEKAN FTK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

- Menimbang** : a. bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian munaqasyah mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu Menunjuk Pembimbing skripsi tersebut yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dekan
 b. bahwa saudara yang tersebut namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai Pembimbing Skripsi
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
 4. Peraturan Pemerintah No 74 Tahun 2012, tentang Perubahan atas peraturan pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum;
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan Institusi Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
 7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, Tentang Organisasi & Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
 8. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 21 Tahun 2015, Tentang Statuta UIN Ar-Raniry; Banda Aceh
 9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag RI;
 10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang penetapan Institusi Agama Islam Negeri Ar-raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Badan Umum;
 11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor. 01 Tahun 2015, Tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur Pascasarjana di Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
- Memperhatikan** : Keputusan Sidang/Seminar Proposal Skripsi Prodi Manajemen Pendidikan Islam FTK UIN AR-Raniry Banda Aceh tanggal: 27 September 2019
- Menetapkan** :
PERTAMA : Menunjuk Saudara:
 1. Sri Rahmi sebagai Pembimbing Pertama
 2. Ainul Mardhiah sebagai Pembimbing Kedua
- untuk membimbing Skripsi:
 Nama : Siti Nurkhaliza
 NIM : 160 206 031
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
 Judul Skripsi : Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pembinaan Kompetensi Kepribadian Guru di MAN 1 Langkat Sumatera Utara.
- KEDUA** : Pembiayaan honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut di atas dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh
- KETIGA** : Surat Keputusan ini berlaku sampai akhir semester Genap tahun Akademik 2019/2020
- KEEMPAT** : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan dirubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

Ditetapkan : Banda Aceh
 Pada tanggal : 6 November 2019

An. Rektor
 Dekan.


 Muslim Razali

Tembusan

1. Rektor UIN Ar-Raniry (sebagai laporan);
2. Ketua Prodi MPI FTK
3. Pembimbing yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan.
4. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh, 23111
Telpon : (0651)7551423, Fax : (0651)7553020
E-mail: flk.um@ar-raniry.ac.id Laman: flk.um.ar-raniry.ac.id

Nomor : B-3052/Un.08/FTK.1/TL.00/02/2020
Lamp : -
Hal : Mohon Izin Untuk Mengumpul Data
Penyusun Skripsi

Banda Aceh, 19 February 2020

Kepada Yth.

Di -
Tempat

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh dengan ini memohon kiranya saudara memberi izin dan bantuan kepada:

N a m a	: SITI NURKHALIZA
N I M	: 160206031
Prodi / Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam
Semester	: VIII
Fakultas	: Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry
A l a m a t	: Gampoeng Lempemal Cot Iri Aceh Besar

Untuk mengumpulkan data pada:

MAN 1 Langkat Sumatera Utara

Dalam rangka menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry yang berjudul:

Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Kompetensi Kepribadian Guru di MAN 1 Langkat Sumatera Utara

Demikianlah harapan kami atas bantuan dan keizinan serta kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan,


Mustafa



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LANGKAT
MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 LANGKAT
 Jalan Pembangunan No.5 Pekubuan Tanjung PuraLangkat Sumatera Utara, 20853
 NSM:131112050001 NPSN:10264844

SURAT KETERANGAN

Nomor : 193/Ma.02.01/PP.006/05/2020

Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Langkat menerangkan bahwa :

Nama : Siti Nurkhaliza
 NIM : 160206031
 Program Studi : S-1 Manajemen Pendidikan Islam
 Lembaga Pendidikan : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
 Alamat : Jl. Syeikh Abdul Rauf Kopelma Darusallam, Banda Aceh

Telah melakukan kegiatan Penelitian/Riset di MAN 1 Langkat pada tanggal 11 Mei s/d 16 Mei 2020, Guna memperoleh data untuk penyusunan SKRIPSI dengan Judul :

" Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Kompetensi Kepribadian Guru di MAN 1 Langkat "

Demikian Surat Keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan sebagaimana perlunya.

Tanjung Pura, 16 Mei 2020
 Kepala Madrasah,


 Sugiono, S.Ag, MA
 NIP. 197101211997031001

AR-RANIRY

**KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM PEMBINAAN
KOMPETENSI KEPERIBADIAN GURU DI MAN 1 LANGKAT SUMATERA UTARA.**

No	Rumusan Masalah	Indikator	Pertanyaan	
			Kepala Sekolah	Guru
1.	Bagaimana gaya kepala madrasah dalam pembinaan kompetensi pribadi guru di MAN 1 Langkat Sumatera Utara.	Kepemimpinan demokrasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana sikap bapak/ibu ketika melihat guru yang tidak menjalankan tugasnya? 2. Apakah bapak/ibu memberikan reward kepada guru-guru yang berprestasi? 3. Apakah bapak/ibu memberikan job description kepada guru-guru sesuai dengan bidangnya? 4. Bagaimana cara bapak/ibu menggerakkan guru untuk ikutserta dalam melaksanakan program yang sudah bapak/ibu rencanakan? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana menurut bapak/ibu sikap kepala madrasah melihat guru yang tidak menjalankan tugasnya? 2. Apakah menurut bapak/ibu kepala madrasah pernah memberikan reward kepada guru yang berprestasi? 3. Apakah menurut bapak/ibu kepala madrasah memberikan job description kepada guru sesuai dengan bidangnya? 4. Bagaimana menurut bapak/ibu cara kepala madrasah menggerakkan guru untuk ikutserta dalam program yang sudah direncanakan kepala madrasah?
2.		Kepemimpinan karismatik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana cara bapak/ibu mengajak guru bekerjasama dalam menyelesaikan sebuah masalah? 2. Bagaimana sikap bapak/ibu menerima kritikan/saran dari bawah? 3. Bagaimana cara bapak/ibu mempercayai tanggung jawab guru 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana menurut bapak/ibu cara kepala madrasah mengajak guru bekerja sama dalam menyelesaikan masalah? 2. Apakah menurut bapak/ibu kepala madrasah menerima kritikan/saran yang guru berikan? 3. Apakah menurut bapak/ibu kepala

			<p>dalam melaksanakan tugasnya?</p> <p>4. Bagaimana cara bapak memberikan motivasi guru yang malas dalam mengajar ?</p>	<p>madrasah memberikan kepercayaan penuh terhadap tugas yang telah diberikannya kepada guru?</p> <p>4. Bagaimana menurut bapak/ibu cara kepala madrasah memberikan motivasi guru yang malas dalam mengajar ?</p>
3.		Kepemimpinan Partisipatif	<p>1. Apakah setiap mengadakan rapat bapak ikutserta dalam rapat tersebut?</p> <p>2. Apakah bapak dapat partisipasi terhadap para guru dalam penentuan tugas di sekolah ini?</p>	<p>1. Apakah menurut bapak/ibu kepala madrasah selalu ikutserta dalam mengadakan rapat?</p> <p>2. Apakah menurut bapak/ibu kepala madrasah memberikan partisipasi terhadap tugas guru?</p>

2.	Bagaimana perencanaan kepala madrasah dalam pengembangan kompetensi kepribadian guru di MAN 1 langkatsumatera	Tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimanacarabapakmerumuskantujuankopmpetensikepribadian guru? 2. Bagaimanamenurutbapakfactor pendukungadanyakompetensikepribadian guru? 3. Bagaimanaharapanbapakdarikompetensikepribadian guru untukskolahini? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimanamenurutbapak/ibuk kepala madrasah dalammerumuskantujuankompetensikepribadian guru? 2. Bagaimanamenurutbapak/ibufaktor yang mempengaruhikompetensikepribadian guru? 3. Bagaimanamenurutbapak/ibumenjadi guru yang berkripribadian yang baik?
		Strategi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakahadaseleksikhususdaalm kompetensikeprtibadian yang harusdimilikiseorang guru? 2. Apakahbapakmelakukanevaluasiterhadapkompetensikepribadian yang dimiliki guru darisetiap semester? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakahmenurutbapak/ibukepala madrasah melakukanseksiuntukkompetensikepribadian guru? 2. Apakahmenurutbapak/ibukepala madrasah melakukanevaluasiterhadapkompetensikepribadian guru?

		Metode	1. Bagaimanacarabapakmembina danmengembangankompetensi kepribadian guru?	1. Bagaimanamenurutbapak/ibukepala madrasah dalammembinadanmengembangkan kompetensi kepribadian guru?
3.	Apasajakahtant angandala mpengemb angankomp etensi kepri badian guru di MAN 1 Langkatsu matera utar a		1. Apasajatantanganbapakdalamp engembangankompetensi kepri badian guru? 2. Apasajatantanganbapakdalamp erencanaankompetensi kepri badian guru?	1. Bagaimana menurutbapak/ibukepala madrasah dalammengatasitangandalamkom petensi kepribadian guru?

DOKUMENTASI KEGIATAN PENELITIAN

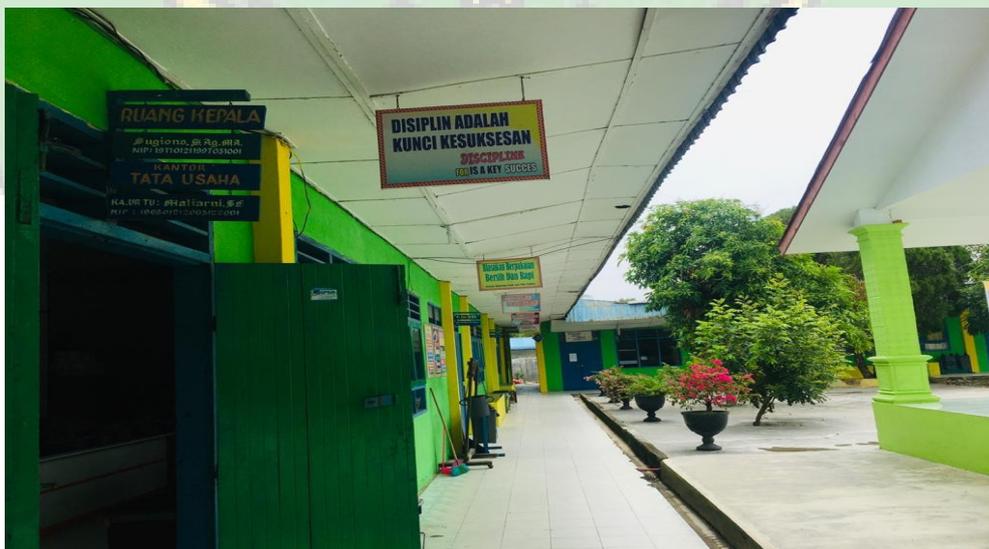




FOTO MADRASAH MAN 1 LANGKAT



**FOTO KEPALA MADRASAH DENGAN DEWAN GURU SAAT
KEMSAMA 4.0 MAN 1 LANGKAT**



**FOTO KEPALA MADRASAH DENGAN GURU-GURU DAN OSIM MAN
1 LANGKAT ADAKAN SEMINAR MOTIVASI PENDIDIKAN DAN
SOSIALISASI BEASISWA**



FOTO WAWANCARA DENGAN KEPALA MADRASAH



FOTO WAWANCARA DENGAN WAKIL KEPALA MADRASAH



FOTO WAWANCARA DENGAN GURU BIDANG KURIKULUM



FOTO WAWANCARA DENGAN GURU BIDANG KESISWAAN