

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

Siti Nurkhaliza,¹ Sri Rahmi,² Ainul Mard hiah³

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui gaya kepala madrasah dalam pembinaan kompetensi guru di MAN 1 Langkat. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati. Subjek penelitian yang digunakan adalah kepala madrasah dan 4 orang guru. Analisis data menggunakan triangulasi dengan teori Miles dan Hubberman. Hasil penelitian di MAN 1 Langkat bahwa kepala madrasah menjalankan 4 gaya kepemimpinan dalam pembinaan kompetensi kepribadian guru. Pertama, gaya kepemimpinan demokratis, kepala madrasah selalu bermusyawarah jika ada suatu masalah yang terjadi. Kedua, gaya kepemimpinan permisif, kepala madrasah dalam melaksanakan suatu usaha, rencana yang begitu tegas dianggap tidak perlu dikarenakan akan mengekang kebebasan bagi setiap anggota dan akan mengurangi inisiatif mereka untuk program kedepannya. Jadi, kepala madrasah menerima usulan dari setiap anggota untuk program kedepannya. menerima usulan dan saran dari anggotanya untuk program kedepannya. Ketiga, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, kepala madrasah dengan hati terbuka menerima kritikan dan saran yang membangun dari guru-guru. Ketiga, gaya kepemimpinan karismatik, kepala madrasah yang memiliki daya Tarik yang positif yang bisa mempengaruhi bawahannya. Keempat, Gaya Kepemimpinan Karismatik, kepala madrasah sangat berwibawa, datang tepat waktu, sopan santun, dan ramah tamah untuk sebagai contoh yang baik kepada guru-guru.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kompetensi Kepribadian Guru.*

A. PENDAHULUAN

Peningkatan dalam kualitas pendidikan merupakan salah satu prinsip dari strategi pembangunan pendidikan nasional yang didasarkan pada visi misi sistem pendidikan yang

¹ Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam UIN AR-RANIRY Banda Aceh, E-mail: 160206031@student.ar-raniry.ac.id

² Dosen Manajemen Pendidikan Islam UIN AR-RANIRY Banda Aceh, E-mail: srirahmi@ar-raniry.ac.id

³ Dosen Manajemen Pendidikan Islam UIN AR-RANIRY Banda Aceh, E-mail: ainulmardhiah@ar-raniry.ac.id

strategis. Visi strategis sistem pendidikan harus merangkum dalam beberapa hal, termasuk dalam menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia untuk mengidentifikasi kekuatan-kekuatan global di masa yang akan datang. Salah satu faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia adalah melalui pendidikan seperti pada lembaga pendidikan madrasah, yang dilaksanakan oleh kepala madrasah sebagai pemimpin baik untuk itu didalam lembaga maupun terhadap pembinaan bagi guru. Wahyudi menjelaskan bahwa Otonomi pengelolaan pendidikan di madrasah sangat berkaitan erat dengan pendelegasian wewenang kepada kepala madrasah. Wewenang yang diberikan agar dapat dijalankan dengan baik dan benar, maka sangat dibuthkan kepala madrasah yang kompeten (berkemampuan) dalam merencanakan dan menjalankan serta mengevaluasi program-program madrasah. Mulyono mengemukakan bahwa sebuah madrasah merupakan suatu organisasi yang kompleks dan unik, sehingga membutuhkan tingkat koordinasi yang sangat tinggi.⁴

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.⁵

Menjadi seorang Kepala Madrasah yang profesional tidaklah mudah, karena adanya beberapa kriteria dan syarat yang harus terpenuhi, diantaranya seorang kepala madrasah harus memenuhi standar tertentu seperti kualifikasi umum dan khusus, serta harus mempunyai kompetensi-kompetensi tertentu, begitu juga halnya dengan kemampuannya dalam membina guru-guru. Kenyataan menunjukkan bahwa pembinaan kompetensi

⁴ <http://jurnal.unsyiah.ac.id/SNP-Unsyiah/article/view/6940> di akses 20 Juni 2020

⁵ Siti Nurhayati. Hubungan Kinerja Supervisor dengan Tingkat Kompetensi Guru Sekolah Dasar di Kota Malang. *Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan*. 1, (2), 2013; 194-202

kepribadian guru yang dilaksanakan oleh kepala madrasah secara umum belum berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Oleh karena itu, pembinaan kompetensi seorang guru harus mendapatkan pembinaan yang serius. Di MAN Beureunuen Kabupaten Pidie masih ada beberapa guru yang masuk terlambat ke madrasah serta masih ada ruangan belajar yang kosong di saat jam belajar sedang berlangsung sehingga siswa berkumpul di kantin, masih kurangnya loyalitas guru terhadap program peningkatan kompetensi yang disusun oleh kepala madrasah, guru belum mampu menerapkan dan menggunakan metode mengajar yang sesuai dengan tujuan intruksional, serta guru belum mampu mengelola kelas dengan efektif.⁶

Penulis mendapatkan bahwa permasalahan itu bukan hanya pada guru, akan tetapi pada upaya pembinaan yang dilakukan belum menekankan pada kesamaan visi, misi dan tujuan dari unsur-unsur yang terkait. Dengan kata lain, strategi yang ditempuh oleh kepala madrasah belum mampu meningkatkan kompetensi kepribadian guru, hal ini juga dialami oleh MAN Beureunuen Kabupaten Pidie. Salah seorang guru menyampaikan bahwa kepala madrasahnya kurang sekali melakukan kegiatan seperti pembinaan bagi guru untuk peningkatan kompetensi yang diharapkan agar dapat memberikan jalan keluar bagi pengelola pendidikan dalam mengaplikasikan program pembinaan khususnya bagi guru MAN Beureunuen Kabupaten Pidie. Akan berdampak buruk jika kepala madrasah tidak melakukan pembinaan lebih disiplin kepada para guru.⁷

Mulai tahun ajaran 2013/2014 SMP Namira Medan membuka kelas *plus* serta kelas *reguler*. Agar terwujudnya kualitas pendidikan yang tinggi MAN 1 Langkat memerlukan Guru yang berkompotensi kepribadian. Hal ini karena sangat penting kedudukan seorang guru di sekolah, sebagaimana na dikatakan oleh Syaiful Sagala “guru adalah salah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu meningkatkan mutu pendidikan, berarti juga meningkatkan mutu guru”. Adapun upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan mutu seorang guru adalah dengan meningkatkan kompetensi guru yang diantaranya adalah kompetensi kepribadian guru. Heriswanto

⁶ <http://jurnal.unsyiah.ac.id/SNP-Unsyiah/article/view/6940> di akses 20 Juni 2020

⁷ <http://jurnal.unsyiah.ac.id/SNP-Unsyiah/article/view/6940> di akses 20 Juni 2020

mengemukakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap tugas guru. Maksudnya ialah guru secara nyata sangat berpengaruh terhadap pendidikan yang bermutu. Karena guru yang berkompoten (berkemampuan) akan memutuskan tanggung jawabnya dengan baik dan benar, mengarahkan segenap hati dan pikiran agar menghantarkan siswa dan siswi yang berprestasi, mandiri, dan berakhal mulia.⁸

B. TINJAUAN TEORITIS

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.⁹

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 pencapain tujuan organisasi. Sedangkan menurut yurki, kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.¹⁰

Jadi dapat disimpulkan 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.

⁸Arafit Hasan, dkk. Kepala Sekolah dalam Pembinaan Kompetensi Guru Disekolah Menengah Pertama (SMP) Namira Medan. *Jurnal Edu Religia*. 1, (4), 2017. 589-601

⁹ Moh. Nur Hidayatullah dan Moh. Zaini Dahlan. *Menjadi Kepala Sekolah Ideal, Efektif Dan Efisien*. Malang: Literasi Nusantara Abadi. 2019., h. 1

¹⁰ Didin Kurniadin dan Imam Machali. *Manajemen Pendidikan*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012., h. 288

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.¹¹

Kepala madrasah adalah guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala madrasah, mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada di suatu madrasah, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Pendapat lain mengemukakan bahwa kepala madrasah dapat di definisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang di beri tugas untuk memimpin suatu madrasah di mana diselenggarakan proses pembelajaran, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid menerima pembelajaran.

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen dalam pendidikan yang sangat berperan didalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana dikemukakan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 tahun 1990 pasal 12 ayat 1 bahwa: “ Kepala Madrasah bertanggung jawab atas setiap penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnyadan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.¹² Kepala madrasah salah satu peran penting dalam pendidikan untuk 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.¹³

¹¹ Euis Karwati Dan Donni Juni Priansa. *Kinerja Dan ProFesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah Yang Bermutu*, Bandung: Alfabeta, 2016., h. 37.

¹² Novianty Djafri. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemadirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Berfikir)*. Yogyakarta: Budi Utama. 2016., h. 3

¹³ E. Mulyasa, *Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2014., h. 25.

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 atau tempat di mana terjadinya interaksi antara guru dan siswa untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Kompetensi Kepribadian Guru

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan, skil, seseorang yang sangat mencerminkan kepribadian yang mantap, dewasa, arif, stabil, berwibawa, berakhlak mulia, dan menjadi teladan bagi peserta didik. Guru yang telah memiliki kompetensi kepribadian yang baik, pasti akan dapat melakukan tuntutan profesi dengan sangat baik pula. Ia akan bangga menjadi guru dan mempunyai konsistensi dalam bentuk bertindak sesuai norma hukum, agama, maupun social. Guru tersebut juga akan mampu menunjukkan kemandirian sebagai pendidik dan memiliki etos kerja yang sangat tinggi. Jika ada seorang guru yang tidak bangga terhadap profesinya, orang tersebut tidak akan maju dan berkembang.¹⁴

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

¹⁴ Mulyana. *Rahasia Menjadi Guru Hebat Memotivasi Diri Menjadi Guru Luar Biasa*. Jakarta: Grasindo. 2010., 104

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”.¹⁵

Oleh karena itu, titik fokus dari kepribadian bukan sekedar teori belaka melainkan sebuah konsep kepribadian dalam ranah implementatif. Seorang guru tidak hanya mengajarkan pengetahuan (transfer of knowledge) kepada anak didiknya, tetapi juga mentransfer nilai-nilai kehidupan (transfer of values) untuk mengembangkan suatu kepribadian anak didiknya menjadi manusia pembelajar yang paripurna. Surya menyebutkan kompetensi kepribadian ini sebagai suatu kompetensi yang personal, yaitu suatu bentuk kemampuan pribadi seorang guru yang diperlukan agar dapat menjadi guru yang sangat baik. Kompetensi personal ini mencakup kemampuan pribadi yang berkenaan dengan pemahaman diri, pengarahan diri, perwujudan diri, dan penerimaan diri.¹⁶

C. METODE PENELITIAN

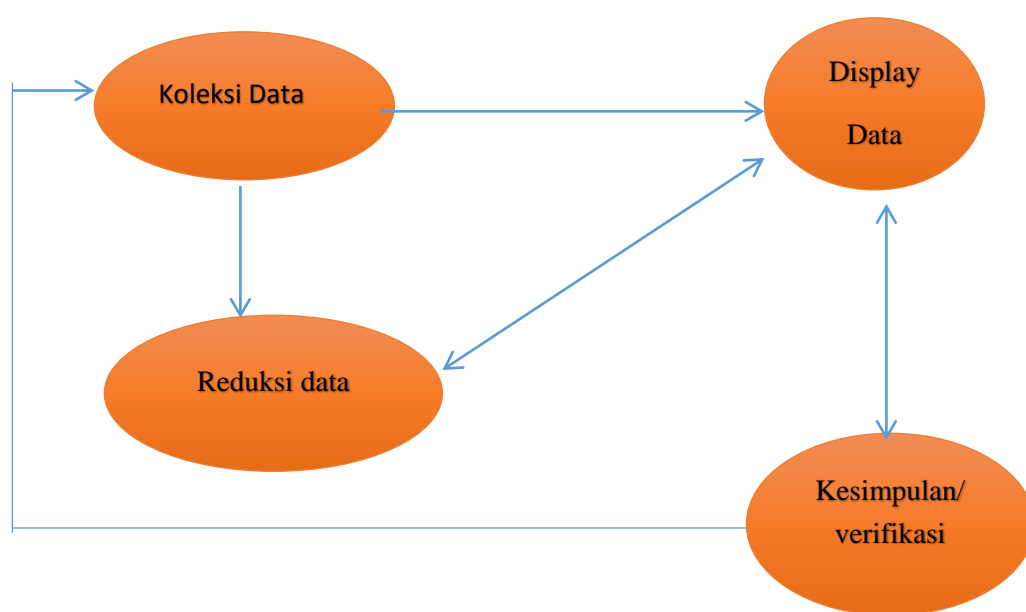
Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif yang dilaksanakan di MAN 1 Langkat selama 3 hari. Subjek penelitian adalah Kepala Madrasah, 4 orang Guru dan 4 orang anggota OSIS pada MAN 1 Langkat. Responden seluruhnya berjumlah sembilan orang, dengan rincian kepala madrasah, wakil kepala bidang kurikulum, guru bidang kesiswaan, guru bidang humas guru bidang tata usaha dan perangkat umum anggota OSIS seperti: ketua, wakil, sekretaris, dan bendahara. Pengumpulan data dilakukan dengan mewawancarai responden sesuai jadwal yang telah disepakati sebelumnya. Setelah proses pengumpulan data dilakukan, proses selanjutnya

¹⁵ Musfah, Jejen. *PENINGKATAN KOMPETENSI GURU: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana Prenada Group, 2011., h. 30

¹⁶ Asrori dan Rusman. *Classroom Action Research Pengembangan Kompetensi Guru*. Jawa Tengah: Pena Persada, 2020., h. 45

adalah melakukan analisis data. Analisis dan interpretasi data merujuk pada landasan teori yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

Menurut Sukardi penelitian deskriptif ialah penelitian yang berusaha menggambarkan kegiatan penelitian. Penelitian deskriptif ini juga disebutkan penelitian pra eksperimen karena di dalam penelitian ini dilakukan eksplorasi, menggambarkan dengan tujuan untuk dapat menerangkan dan memprediksi terhadap suatu gejala yang sangat berlaku atas suatu dasar data yang diperoleh di lapangan.¹⁷



D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian terkait gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam pembinaan kompetensi kepribadian guru di MAN 1 Langkat menemukan 4 bentuk gaya kepemimpinan kepala madrasah yaitu gaya kepemimpinan demokrasi dan gaya kepemimpinan laissez-faire. Berikut adalah pembahasan tentang bentuk gaya kepemimpinan kepala madrasah tersebut yang ada di sekolah MAN 1 Langkat.

¹⁷ Shinta Linniasari. PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU (Studi pada SMA Negeri di Kabupaten Tasikmalaya). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan*. 2, (2), 2014; 179-186

1. Gaya Kepemimpinan Demokrasi

Gaya kepemimpinan seperti ini biasanya keputusan setiap kelompok dilakukan secara bersama dan dibantu oleh pemimpin. Perspektif aktivitas dicapai selama diskusi yang sedang berlangsung, dan apabila dibutuhkan nasehat teknis maka pemimpin menyarankan dua atau lebih banyak prosedur-prosedur alternative yang dapat dipilih. Pemimpin memberikan kebebasan kepada para anggota untuk bekerja pada siapa saja yang mereka akan kehendaki dan pembagian tugas terserah kepada setiap anggotanya. Agar supaya setiap anggotanya turut bertanggung jawab, maka setiap anggota ikut serta dalam segala kegiatan, program, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan, dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan yang efektif.¹⁸

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 mempengaruhi orang lain agar bersedia dan siap bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁹

Berdasarkan informasi dari informan. Informan mengatakan cara bapak memotivasi, memberi dukungan dan semangat guru agar mempunyai kompetensi kepribadian yang baik. *“kalau saya biasanya itu ya, emm,,,,, mengajak para guru untuk melihat ke sekolah yang bagus, biar ada patokan sebagai contoh untuk kedepannya. Dan kalau di butuhkan saya mengirim guru-guru yang masih kurang dalam skill nya, akan saya kirim untuk mengikuti pelatihan keluar daerah. Seperti pelatihan MGMP”*.²⁰

Selain itu hasil penelitian di atas didukung dengan hasil penelitian Bashori yang mengatakan bahwa, gaya kepemimpinan kepala madrasah MAN Godean Sleman Yogyakarta dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan adalah menggunakan gaya demokratis, hal ini terlihat dari gaya kepala madrasah dalam mengikuti lomba-lomba,

¹⁸ Winardi. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000., h. 79

¹⁹ Syaiful Sagala. *Pendekatan Dan Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018., h. 88

²⁰ Wawancara dengan Kepala Madrasah MAN 1 Langkat, 10 Mei 2020

pelatihan-pelatihan dan workshop, pendampingan siswa, kegiatan pengembangan sumber daya dan kreativitas masing-masing, seperti pelatihan peningkatan mutu, seminar, melanjutkan pendidikan ke jenjang strata dua dan lain sebagainya.²¹

Selain itu hasil dari informasi dari informan. Informan mengatakan cara bapak dalam mengikutsertakan guru-guru dalam program yang bapak rencanakan “ *banyak sekali program yang saya rencanakan di madrasah ini dan biasanya saya selalu melibatkan guru dan tenaga kependidikan lainnya seperti dalam memberikan motivasi, semangat kerja, memberikan stimulasi kepada guru-guru untuk bersama dalam menjalankan program yang akan dilaksanakan. Guru- guru sangat berpartisipasi dan peduli serta aktif sehingga program berjalan dengan lancar. Contohnya seperti melakukan kegiatan bulan Ramadhan banyak buat program seperti Man 1 peduli dengan sumbangan-sumbangan guru-guru PNS*”.²²

Sejalan dengan hasil penelitian di atas bahwa Gaya kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri 1 Unggul Darul Imarah memiliki dua gaya kepemimpinan yaitu, gaya kepemimpinan karismatik yang mampu memberdayatarik bawahan dengan menggunakan interkasi informal, harmonis, dan kekeluargaan sehingga dapat dipercayai oleh bawahan dan gaya kepemimpinan demokratis yang berorientasi pada bawahan untuk bekerjasama dan mencapai tujuan bersama, kepala sekolah selalu memotivasi guru dan melibatkan guru dalam setiap kegiatan.²³

Selain dari hasil penelitian di atas Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru pada SD Lambaro Angan Aceh Besar lebih cenderung menggunakan gaya kepemimpinan demokratis yaitu dengan memberikan kesempatan

²¹ <https://osf.io/rgqj8/download> di akses 21 Juni 2020.

²² Wawancara dengan Kepala Madrasah MAN 1 Langkat 10 Mei 2020

²³ Devi Yani. KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBINAAN KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU DI SMA NEGERI 1 UNGGUL DARUL IMARAH KABUPATEN ACEH BESAR. *Skripsi*. Banda Aceh: Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. 2017., h. 1-100.

kepada guru-guru untuk melanjutkan studi banding ke sekolah dan memberikan kesempatan dalam menindak lanjuti keluhan dan harapan guru.²⁴

2. Gaya Kepemimpinan Permisif

Dalam melaksanakan suatu usaha, rencana yang tegas dianggap tidak perlu dikarenakan akan mengekang kebebasan setiap anggota dan akan mengurangi inisiatif mereka. Setiap masukan atau usulan yang baru dan hasil pemikiran dari setiap anggotanya, di anggap sebagai suatu bukti adanya perhatian inisiatif para anggotanya itu, yang harus dihargai dan diberikan kesempatan untuk dilaksanakan. Kegembiraan bekerja dan semangat dalam bekerja akan terpelihara, karena tidak ada kekangan-kekangan. Setiap macam kekangan dianggap sangat bertentangan dengan hak-hak individu dalam demokrasi.²⁵

Berdasarkan informasi dari informan. Informan mengatakan bahwa jika ada usulan dari guru pembuatan program atau perlombaan disetiap akhir semester “*iya akan saya terima usulan dan akan bekerja sama bersama guru-guru agar telaksana sesuai tujuan yang ingin dicapai. Seperti adanya perlombaan yang kami buat setiap akhir semester seperti lomba kebersihan kelas, lomba hias taman, dan lomba puisi*”.²⁶

Selaras dengan jurnal penelitian Leithwood, K., Steinbach, R. & Jantzi (2002) dalam judul penelitian “School Leadership and Teachers Motivation to Accountability Policies” dari hasil penelitian mengutarakan kepala sekolah sebagai pemimpin yang memiliki motivasi atau semangat yang tinggi dapat memberikan efek yang positif. Peran sebagai inovator, kepala sekolah adalah pribadi yang dinamis dan kreatif yang tidak terjebak dalam rutinitas. Kemampuan melaksanakan reformasi (perubahan untuk lebih baik) dan kemampuan melaksanakan kebijakan terkini di bidang pendidikan.

²⁴ Siti Nurbaya dkk. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sd Negeri Lambaro Angan. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. 3 (2), 2015; 116 - 127

²⁵ Hidayat. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Banten: Yayasan Pendidikan dan Sosial. 2009., h. 21

²⁶ Wawancara dengan kepala MAN 1 Langkat 10 Mei 2020

3. 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 evektifitas 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.²⁷

Hasil penelitian terkait kepemimpinan kepala madrasah dalam pembinaan kompetensi kepribadian guru kepala madrasah juga menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif sebagaimana informasi dari informan, informan mengatakan jika ada saran dan kritikan dari guru-guru bagaimana bapak menanggapi mengenai hal tersebut? *hmm.. saya suka dikritik,, jika ada guru memberikan saya kritikan dan saran itu semua akan saya dengarkan dan saya mau menerima apapun kritikan dan saran tersebut karna semuanya itu pasti sangat membangun untuk saya. Penyampaian informasi yang baik akan saya jadikan masukan untuk perubahan kedepannya. Saya sangat menghargai itu semua.*²⁸

Sejalan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandar Lampung Kepala sekolah harus selalu bersifat tenggang rasa kepada tenaga pendidik karena didalam madrasah memang perlu adanya kritik dan saran satu sama lain agar bisa menciptakan keharmonisan dalam madrasah itu sendiri.²⁹

Sejalan dari hasil penelitian di atas MTs An-Nur Bandar Jaya kepala madrasah selalu memberikan kesempatan pengembangan karir bawahan dalam bidang apa pun yang kiranya

²⁷ Hasanuddin Rahman Daeng Naja. *Manajemen Fit & Proper Test*. Yogyakarta: Pustaka Widyatama. 2004., h. 28

²⁸ Wawancara dengan Kepala Madrasah MAN 1 Langkat 11 Mei 2020

²⁹ Tias Hotmania. *GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG. Skripsi*. Bandar Lampung: FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG. 2019., h. 1-72

untuk pengembangan karir disetiap tenaga pendidik, kepala sekolah sangat mendukung untuk kegiatan-kegiatan yang akan tenaga pendidik lakukan sekiranya untuk memajukan madrasah secara bersama.³⁰

4. Gaya Kepemimpinan Karismatik

Dalam kepemimpinan karismatik ini mempunyai energy 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 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.³¹

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.³²

Hasil penelitian terkait kepala madrasah dalam membina kompetensi kepribadian guru. Jadi, hasil informasi dari informan. Informan mengatakan bahwa *“saya akan memberikan contoh yang baik kepada guru-guru agar mereka ikut serta memberikan yang terbaik untuk dirinya. Karna pemimpin merupakan suri tauladan dan contoh yang harus diikuti. Hmm,,,*

³⁰ Annisa Putri. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Mts An-Nur Pelopor Bandar jaya. *Skripsi*. Lampung: Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. 2019., h. 1-81

³¹ Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan,,,,,,,,,,,,,* h. 301

³² Hurin In Lia Amalia. Kepemimpinan Karismatik Versus Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal ANALISA*, 1 (2), 2013 : 70 – 77

*makanya saya harus setiap hari datang tepat waktu berpakaian yang rapi, sopan, dan selalu ramah kepada anggota saya agar mereka ikut mencontoh kepribadian saya.*³³

Sejalan dari hasil penelitian diatas MTs An-Nur Bandar Jaya kepala madrasah sangat baik dan mencontohkan kepribadian yang amat sangat baik untuk diikuti dan dicontoh oleh anggotanya dan melakukan pendekatan dengan guru-guru untuk menjadikan madrasah ini maju dan berkembang, memberikan bimbingan dan tuntunan terhadap guru memacu dan berdiri kedepan untuk mencapai suasana.³⁴

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa, Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pembinaan Kompetensi Kepribadian Guru terlihat dari beberapa gaya kepemimpinan yaitu; *Pertama*, gaya kepemimpinan demokrasi, kepala madrasah MAN 1 Langkat sangat memberikan semangat, motivasi, dan arahan kepada guru-guru. Dan jika terdapat suatu masalah di dalam madrasah terbut baik itu masalah luar madrasah maupun dilingkungan sekolah mereka bersama-sama bermusyawarah dan mengambil suatu tindakan atau mencari solusi bersama-sama. *Kedua*, Gaya Kepemimpinan Permisif, kepala madrasah tidak terlalu keras dan selalu terbuka jika para anggotanya memberikan masukan atau usulan dan inisiatif tentang madrasah tersebut atau mengenai program-program yang ingin mereka buat kedepannya. Kepala madrasah tetap menjadi pemimpin dan dia selalu mengawasi setiap apa yang bawahan. Kepala madrasah selalu mendengarkan ide-ide baru dari guru-guru dan sama-sama mereka kembangkan. *Ketiga*, gaya kepemimpinan partisipatif, kepala madrasah MAN 1 Langkat mau menerima kritikan dan saran apapun itu baik buruknya karena dia menganggap bahwasanya kritikan dan saran itu untuk perubahannya kedepannya. Sikap tenggang rasa guna menciptakan keharmonisan dalam madrasah. *Keempat*, gaya kepemimpinan karismatik, kepala madrasah MAN 1 Langkat sangat berwibawa, disiplin, ramah tamah, selalu rapi, dan sopan santun. Kepala

³³ Wawancara dengan Kepala Madrasah MAN 1 Langkat 09 Mei 2020

³⁴ Annisa Putri. *GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DI MTs AN-NUR PELOPOR*,,,,,,,,,,,,,,h. 1-81

madrasah memberikan contoh yang baik agar para bawahannya ikut mencontoh kepribadiannya yang sangat disiplin.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Annisa Putri. (2019). *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Mts An-Nur Pelopor Bandar Jaya. Skripsi*. Lampung: Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Arafit Hasan, Fachruddin Azmi, Syaukani. (2017). Kepala Sekolah dalam Pembinaan Kompetensi Guru Disekolah Menengah Pertama (SMP) Namira Medan. *Jurnal Edu Religia*. 1, (4).
- Asrori dan Rusman. (2020). *Classroom Action Research Pengembangan Kompetensi Guru*. Jawa Tengah: Pena Persada.
- Devi Yani. (2017). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Kompetensi Pedagogik Guru Di Sma Negeri 1 Unggul Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar. Skripsi*. Banda Aceh: Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry
- Didin Kurniadin dan Imam Machali. (2012). *Manajemen Pendidikan*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- 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.
- Hidayat. (2009). *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Banten: Yayasan Pendidikan dan Sosial.
- <http://jurnal.unsyiah.ac.id/SNP-Unsyiah/article/view/6940> di akses 20 Juni 2020
- <https://osf.io/rgqj8/download> di akses 21 Juni 2020.
- Hurin in Lia Amalia. (2013). *Kepemimpinan Karismatik Versus Kepemimpinan Transformasional. Jurnal ANALISA*, 1 (2).

- Moh. Nur Hidayatullah dan Moh. Zaini Dahlan. (2019). *Menjadi Kepala Sekolah Ideal, Efektif Dan Efisien*. Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Mulyana. (2010). *Rahasia Menjadi Guru Hebat Memotivasi Diri Menjadi Guru Luar Biasa*. Jakarta: Grasindo.
- Mulyasa. (2014). *Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Musfah, Jegen. (2011). *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Novianty Djafri. (2016). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemadirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Berfikir)*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Shinta Linniasari. (2014). Pengaruh Pengembangan SDM Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMA Negeri di Kabupaten Tasikmalaya). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan*. 2, (2).
- Siti Nurbaya, M. ali, Cut Zahri Harun, Djailani. (2015). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sd Negeri Lambaro Angan. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. 3 (2).
- Siti Nurhayati. (2013). Hubungan Kinerja Supervisor dengan Tingkat Kompetensi Guru Sekolah Dasar di Kota Malang. *Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan*. 1, (2).
- Syaiful Sagala.(2018). *Pendekatan Dan Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tias Hotmania. (2019). *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandar Lampung*. *Skripsi*. Bandar Lampung: Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Winardi. (2000). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Rineka Cipta.