

**APLIKASI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU DI MADRASAH ALIYAH
NEGERI MAKALE KABUPATEN TANA TORAJA**

Tri Karyanto

Email: Tri.karyanto@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to determine the nature of the leadership of the Madrasah Aliyah Negeri Makale, Tana Toraja Regency, the competence of the Madrasah Aliyah Negeri Makale teachers, Tana Toraja Regency, and the application of the principal's leadership in improving teacher competence in the Makale State Madrasah Aliyah, Tana Toraja Regency. This research is classified as a qualitative descriptive research. The research subjects consisted of educators and education staff. Collecting data in this study using observation, documentation, questionnaires, and interviews. Data were analyzed using descriptive analysis techniques equipped with a frequency distribution table. The results showed that: the leadership of the head of MAN Makale, Tana Toraja Regency was democratic and authoritarian; the competence of MAN Makale teachers in Tana Toraja Regency is included in the good category; and the leadership characteristics of the head of MAN Makale, Tana Toraja Regency have been applied in an effort to improve teacher competence properly.

Keywords: *madrasah principal leadership, teacher competence*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sifat kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Negeri Makale Kabupaten Tana Toraja, kompetensi guru

Madrasah Aliyah Negeri Makale Kabupaten Tana Toraja, dan aplikasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Aliyah Negeri Makale Kabupaten Tana Toraja. Penelitian ini digolongkan sebagai penelitian deskriptif kualitatif. Subjek penelitian terdiri atas tenaga pendidik dan kependidikan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, dokumentasi, kuesioner, dan wawancara. Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dilengkapi dengan tabel distribusi frekuensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kepemimpinan kepala MAN Makale Kabupaten Tana Toraja bersifat demokratis dan otoriter; kompetensi guru MAN Makale Kabupaten Tana Toraja termasuk dalam kategori baik; dan sifat kepemimpinan kepala MAN Makale Kabupaten Tana Toraja telah diaplikasikan dalam upaya peningkatan kompetensi guru dengan baik.

Kata kunci: kepemimpinan kepala madrasah, kompetensi guru

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi disertai dengan kemajuan era globalisasi menjadikan pendidikan sebagai tonggak utama kehidupan yang menjadi penentu kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) suatu bangsa. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) suatu bangsa akan berkorelasi positif dengan kualitas pendidikan yang menggambarkan peradaban dan tingkat kesejahteraan bangsa tersebut. Kualitas pendidikan dapat tercapai apabila masukan, proses, keluaran, guru, sarana dan prasarana, serta biaya (seluruh komponen) penyelenggaraan pendidikan memenuhi syarat tertentu. Namun, dari semua komponen tersebut, komponen yang paling berperan penting adalah tenaga pendidik (guru) yang profesional, yaitu guru yang mampu menjawab tantangan-tantangan dalam mencapai kemajuan pendidikan dengan cepat dan memiliki tanggung jawab.

Peran guru sebagai tenaga pendidik pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut guru untuk senantiasa melakukan

peningkatan dan penyesuaian penguasaan kompetensinya. Pendidikan yang bermutu tentu membutuhkan guru yang berkompentensi sebab guru mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik. Sebagaimana yang tercantum dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa fungsi pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, serta berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Untuk mewujudkan cita-cita dan tujuan Pendidikan Nasional, maka sekolah merupakan suatu lembaga yang bertanggung jawab untuk melaksanakan pendidikan secara formal, karena sekolah merupakan tempat dimana objek pengetahuan, keterampilan, dan etika dapat diberikan oleh pendidik, yaitu guru yang telah diberi keterampilan khusus pada bidang pendidikan tertentu, serta mampu membentuk kepribadian siswa.

Kepala madrasah merupakan jabatan karir yang diperoleh seseorang setelah sekian lama menjabat sebagai guru. Seseorang diangkat dan dipercaya menduduki jabatan kepala madrasah harus memenuhi kriteria yang disyaratkan untuk jabatan tersebut. Kepala madrasah yang dianggap baik kepemimpinannya disebut dengan kepala madrasah efektif dengan kriteria seperti memiliki jiwa kepemimpinan dan mampu menjalankan roda organisasi sekolah dan mampu memberi pemecahan masalah apabila terjadi konflik di dalam pelaksanaannya. Selain itu, kepala madrasah efektif juga harus memiliki kompetensi dalam profesionalitasnya serta memiliki keterampilan sosial dalam pelayanan pendidikan kepada masyarakat.

Kepemimpinan kepala madrasah dalam hal kemampuan managerial yang baik juga akan membawa suasana sekolah yang sehat dan dinamis, menciptakan sikap dan semangat kerja, serta perbaikan kinerja guru. Tenaga

pendidik dan kependidikan sebagai bawahannya dapat bekerja dengan baik dan penuh semangat apabila kepala madrasah mampu menerapkan kepemimpinannya secara efektif. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kompetensi guru yang tercerminkan melalui kinerjanya, perlu diperhatikan kepemimpinan kepala madrasah. Kepala madrasah memiliki peran yang kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyetarakan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah, termasuk tenaga pendidik.

Kepala madrasah dikatakan sebagai pemimpin yang efektif apabila ia mampu menjalankan proses kepemimpinannya yang mendorong, mempengaruhi, dan mengarahkan kegiatan serta tingkah laku bawahannya. Inisiatif dan kreativitas kepala madrasah yang mengarah kepada kemajuan sekolah merupakan bagian integratif dari tugas dan tanggung jawab. Fungsi utamanya ialah menciptakan kegiatan pembelajaran yang efektif dan efisien. Dalam melaksanakan fungsi tersebut, kepala madrasah memiliki tanggung jawab ganda yaitu melaksanakan administrasi sekolah, sehingga dapat tercipta situasi pembelajaran yang baik, serta melaksanakan supervisi pendidikan, sehingga diperoleh peningkatan kegiatan mengajar guru dalam membimbing pertumbuhan siswa.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal melalui pendayagunaan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. (Baharuddin Semmaila,2019:2)

Komitmen mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Tingginya komitmen akan berimbas pada kinerja karyawan yang semakin meningkat. (Baharuddin Semmaila,2019:3)

Optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor pegawai agar pegawai dapat berprestasi dengan baik untuk mencapai tujuan. (Baharuddin Semmaila,2019:2)

Tugas dan tanggung jawab seorang kepala madrasah adalah mengelola sekolah, menghimpun, memanfaatkan, dan mengerakkan seluruh potensi yang dimiliki sekolah secara optimal dalam mencapai tujuan sekolah. Kepala madrasah sebagai manager bagi organisasi yang dipimpinnya adalah individu yang biasanya menduduki jabatan yang memainkan peran sebagai *adviser* (staf khusus) tatkala bekerja dengan manager lain terkait dengan urusan sumber daya manusia. Kepala madrasah sebagai seorang pemimpin merumuskan berbagai bentuk kebijakan yang berhubungan dengan visi, orientasi, dan strategi pelaksanaan pendidikan yang efektif dan efisien. Peranan kepala madrasah sangat penting dalam menentukan operasional kerja harian, mingguan, bulanan, semesteran, dan tahunan yang dapat memecahkan berbagai masalah pendidikan di sekolah yang dipimpinnya. Berdasarkan kajian tersebut, diperlukan orang-orang yang mampu memimpin sekolah dan profesional dalam bidang kepemimpinan pendidikan untuk menjadi kepala madrasah yang efektif. Namun, kenyataan di lapangan membuktikan bahwa tidak semua kepala madrasah yang terpilih sebagai pemimpin memenuhi kriteria yang ditentukan, tetapi lebih mengutamakan pada golongan ataupun kepangkatan yang dijalani melalui masa kerja.

Maka gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga kemampuan atasan dalam memberikan keputusan akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan organisasi. (Baharuddin Semmaila, 2019:3)

Sifat kepemimpinan kepala madrasah tentu berbeda untuk setiap individu yang memimpin suatu organisasi sekolah. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang melibatkan seluruh komponen sekolah dalam penyelenggaraan pendidikan, sehingga pelaksanaan kegiatan-kegiatan dalam rangka pencapaian visi dan misi sekolah memperoleh hasil

secara optimal. Kepala madrasah harus mampu mengaplikasikan kemampuannya dalam memimpin suatu organisasi dengan baik dan penuh tanggung jawab agar guru sebagai bawahannya dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan termotivasi untuk selalu meningkatkan kinerja dan kompetensi yang dimilikinya oleh karena para guru dituntut untuk mengembangkan kompetensi-kompetensi yang dimilikinya. Berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menetapkan perlunya guru memiliki empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi saling menunjang dan memperkuat profesionalisme seorang guru, namun keberhasilan pencapaian kompetensi seorang guru tidak dapat dipisahkan dari sifat dan gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang kepala madrasah sebagai pemimpin di samping faktor lainnya. Kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi guru akan saling berkorelasi positif dalam mewujudkan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Merujuk pada berbagai penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul aplikasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Aliyah Negeri Makale Kabupaten Tana Toraja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, yang diharapkan mampu mendeskripsikan sifat kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi guru di Madrasah Aliyah Negeri Makale Kabupaten Tana Toraja, serta melihat aplikasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Aliyah Negeri Makale Kabupaten Tana Toraja melalui tabel distribusi frekuensi. Populasi dalam penelitian ini yakni keseluruhan Pegawai Madrasah Aliyah Tana Toraja. Arikunto (2011) mengemukakan bahwa apabila subject atau populasi

kurang dari 100, maka sebaiknya populasi diambil semua sebagai sampel atau penarikan sampel menggunakan metode sensus. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai Kantor B Madrasah Aliyah Tana Toraja sejumlah 39 orang responden. Pengumpulan data penelitian menggunakan metode penyebaran kuesioner. Untuk mengetahui aplikasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Aliyah Negeri Makale Kabupaten Tana Toraja, ditentukan oleh hasil persentase yang paling dominan. Dari sini akan diketahui aplikasi kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi guru berada dalam kategori kategori “sangat baik”, “baik”, “kurang baik”, atau “tidak baik”.

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

P = Persentase

f = Frekuensi

n = Jumlah Responden

100 % = Angka pembulat

Berdasarkan rumusan di atas, maka untuk mengetahui aplikasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Aliyah Negeri Makale Kabupaten Tana Toraja, ditentukan oleh hasil persentase yang paling dominan. Dari sini akan diketahui aplikasi kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi guru berada dalam kategori kategori “sangat baik”, “baik”, “kurang baik”, atau “tidak baik”.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan untuk melihat sifat kepemimpinan, deskripsi kompetensi guru, serta aplikasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru MAN Makale Kabupaten Tana Toraja. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh informasi bahwa sifat kepemimpinan kepala MAN Makale Kabupaten Tana Toraja dapat diasumsikan bersifat demokratis dan ada kalanya bersifat otoriter. Kepala

madrasah berlaku demokratis dalam kepemimpinannya, dalam hal ini kepala madrasah memberikan kebebasan kepada guru dan pegawainya untuk bekerja kreatif dalam upaya mengembangkan potensi dirinya. Kepala madrasah tidak memosisikan dirinya selaku pimpinan dan bawahan kepada guru dan pegawainya, namun kepala madrasah menggunakan prinsip kesejawatan. Dengan demikian, terjadi komunikasi yang bersifat kekeluargaan. Selain itu, bantuan dan arahan yang diberikan oleh kepala madrasah kepada guru dan pegawai berdasarkan hubungan kemanusiaan yang akrab dan penuh kehangatan sehingga guru dan pegawai merasa aman dan nyaman melaksanakan tugasnya di madrasah. Tidak jarang bagi para guru dan pegawai yang memberikan saran kepada kepala madrasah dalam upaya peningkatan kualitas penyelenggaraan pendidikan, dan kepala madrasah menerima dengan baik saran tersebut selama disampaikan dengan bahasa yang baik dan demi kepentingan bersama. Selain itu, pengambilan keputusan serta kebijakan kepala madrasah telah disepakati bersama sebelum dijadikan sebagai sebuah aturan. Dengan demikian, hubungan yang harmonis tercipta di MAN Makale Kabupaten Tana Toraja.

Namun, ada kalanya sifat kepemimpinan kepala MAN Makale Kabupaten Tana Toraja bersifat otoriter dalam beberapa hal. Terkadang muncul sifat agresif kepada para guru dan pegawai, sehingga cenderung harus melakukan pendekatan paksaan dan bersifat menghukum. Aturan tersebut diberikan kepada guru-guru yang memiliki intensitas minim hadir di sekolah serta guru-guru yang tidak lengkap administrasi. Disini pemimpin dalam hal ini kepala madrasah mendikte kepada anggota yang ada di bawah kepemimpinannya, gaya mendikte dapat digunakan ketika para tenaga kependidikan berada dalam tingkat kematangan rendah, sehingga perlu petunjuk serta pengawasan yang jelas. Dikte dalam hal ini bukan dalam bentuk amarah, namun dalam bentuk arahan yang memiliki tekanan suara yang agak tinggi agar guru-guru yang memiliki tingkat kedisiplinan rendah segera menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Gaya kepemimpinan yang otoriter ada baiknya diterapkan pada sekolah dimana keadaan para guru dan stafnya masih memerlukan petunjuk dari kepala madrasah dan belum bisa menentukan apa yang baik untuk dikerjakan, dengan gaya seperti ini perlu guru dan staf yang belum berpengalaman akan mengerjakan tugasnya sesuai dengan petunjuk dari kepala madrasah, sehingga pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan jadwal yang dibuat oleh kepala madrasah dan tidak mengganggu penyelenggaraan pendidikan yang telah ditetapkan jadwalnya sesuai kalender akademik. Pada kasus yang demikian, pengambilan keputusan dalam segala hal terpusat pada seorang pemimpin, para bawahan hanya bergerak menjalankan tugas-tugas yang diatur pemimpin. Hal ini dilakukan agar terjadi efisiensi waktu dan efektivitas kerja.

Sebagaimana diungkapkan sebelumnya bahwa sifat kepemimpinan adalah cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan dengan berusaha mempengaruhi perilaku orang-orang yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja demi mencapai tujuan (Mulyasa, 2013:24). Perlu dipahami bahwa setiap pemimpin bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi pegawainya. Sebagai pemimpin harus memiliki kemampuan diantaranya yang berkaitan dengan pembinaan kedisiplinan, pembangkitan motivasi, dan pemberian penghargaan.

Pemimpin sama sekali tidak memberi kebebasan kepada anggota kelompok untuk turut ambil bagian dalam memutus suatu persoalan. Selain itu kepemimpinan otokrasi atau otoriter meliputi: 1) menganggap organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi, 2) mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, 3) menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, 4) tidak mau menerima pendapat, saran, dan kritik dari anggotanya, 5) terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya, 6) cara menggerakkan bawahan dengan pendekatan paksaan dan bersifat mencari kesalahan atau menghukum (Purwanto, 2003: 51).

Disini pemimpin dalam hal ini kepala madrasah mendikte kepada anggota yang ada dibawah kepemimpinanya, gaya mendikte dapat digunakan ketika para tenaga kependidikan berada dalam tingkat kematangan rendah, sehingga perlu petunjuk serta pengawasan yang jelas. Dengan gaya ini, Supervisor membatasi peranan bawahan dan memberitahu mereka tentang apa, bagaimana, bilamana, dan dimana melakukan pekerjaan. Gaya kepemimpinan yang otoriter ada baiknya diterapkan pada sekolah dimana keadaan para guru dan stafnya masih memerlukan petunjuk dari kepala madrasah dan belum bisa menentukan apa yang baik untuk dikerjakan, dengan gaya seperti ini perlu guru dan staf yang belum berpengalaman akan mengerjakan tugasnya sesuai dengan petunjuk dari kepala madrasah sehingga pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan skejul yang dibuat oleh kepala madrasah.

Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya otokrasi/otoriter yaitu gaya kepemimpinan dimana pengambilan keputusannya dalam segala hal terpusat pada seorang pemimpin, para bawahan hanya bergerak menjalankan tugas-tugas yang diatur pemimpin. Pemimpin dalam tipe ini menafsirkan kepemimpinanya bukan sebagai diktator melainkan sebagai pemimpin ditengah-tengah anggota kelompoknya, hubungannya dengan para bawahannya bukan sebagai atasan dan bawahan tetapi lebih pada saudara tua pada adiknya.

Dalam melaksanakan tugasnya ia mau menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan saran dari para bawahannya, demikian juga terhadap kritik yang membangun dari bawahannya dijadikan sebagai umpan balik dan bahan pertimbangan dalam pembuatan keputusan.

Gaya demokratis dapat diterapkan bilamana para guru/staf sudah mampu mengambil keputusan apa yang dilakukan sesuai dengan kewajibannya dan sudah mempunyai pengalaman yang cukup untuk menentukan langkah-langkah dalam melaksanakan pekerjaan (Purwanto, 2006: 52). Jadi dapat disimpulkan kepemimpinan dapat diterapkan dimana

dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan organisasi, seorang kepala madrasah atau pemimpin mengikutsertakan atau bersama-sama bawahannya, baik diwakili oleh orang-orang tertentu atau berpartisipasi langsung dalam pengambilan keputusan.

Dari semua itu, dapat dilihat cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan,

Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif dapat dilihat berdasarkan kriteria berikut: 1) mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif, 2) dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, 3) mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan, 4) berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di sekolah, 5) bekerja dengan tim manajemen, dan 6) berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan kepala madrasah efektif adalah suatu kepemimpinan yang menghargai usaha para bawahannya, yang memperlakukan dan menempatkan sesuai dengan bakatnya, dan minat masing-masing individu, yang memberikan dorongan untuk berkembang dan mengarahkan diri ke arah tercapainya tujuan lembaga pendidikan, juga kepemimpinan yang baik ialah kepemimpinan yang mengintegrasikan orientasi tugas dengan orientasi antar hubungan manusia, kedua orientasi itu perlu dipadukan dan keduanya ditingkatkan. Hanya dengan cara ini kepemimpinan akan menjadi efektif, yaitu mampu mencapai tujuan organisasi tepat pada waktunya.

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang hanya mendiskusikan batasan masalah bersama-sama sehingga tercapai kesepakatan. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokrasi adalah gaya kepemimpinan yang hanya sedikit mengarahkan dan sedikit

dorongan emosional adalah paling efektif, supervisor masih mengidentifikasi masalah, tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan diserahkan kepada bawahan. Kemampuan seseorang berbeda satu sama lain, oleh karena itu ukuran kinerja tidaklah sama pada setiap orang besar kecilnya ukuran tergantung dari kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Memantau kinerja merupakan upaya pengumpulan informasi mengenai pekerjaan bawahan. Informasi mengenai kinerja dapat dihimpun dari dua tahap yaitu tahap masukan melakukan proses kerja dan keluaran.

Akan tetapi tidak terlepas dari motivasi karena kinerja seseorang yang dinilai tidak memuaskan sering disebabkan oleh motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Guru atau tenaga pendidik ialah sekelompok sumber daya manusia yang ditugasi untuk membimbing, mengajar dan atau yang secara khusus diangkat dengan tugas utama mengajar pada jenjang pendidikan dasar menengah. Sementara itu menurut Pidarta mendefinisikan pendidik mempunyai dua arti ialah arti yang luas dan arti yang sempit. Pendidik dalam arti yang luas adalah semua yang berkewajiban mendidik anak-anak, sementara itu pendidik dalam arti yang sempit adalah orang-orang yang disiapkan dengan sengaja untuk menjadi guru atau dosen

Kompetensi Pedagogik antara lain a) menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual, b) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, c) mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu. Kompetensi kepribadian, antara lain, a) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia, b) menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat, c) menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa. Kompetensi sosial antara lain, a) bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang

keluarga, dan status social ekonomi, b) berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat. Kompetensi profesional, antara lain, a) menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, b) menguasai standar kompetensi dasar mata pelajaran/ bidang pengembangan yang diampu, c) mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.

Guru yang efektif yaitu: 1) kompetensi profesional, artinya guru memiliki pengetahuan yang luas dan mendalam tentang subjek matter yang akan diajarkan serta penguasaan metodologi pengajaran, 2) kompetensi personal artinya guru harus memiliki sikap kepribadian yang mantap, sehingga mampu menjadi sumber intensifikasi bagi subjek didik, 3) kompetensi sosial artinya guru harus memiliki kemampuan berkomunikasi sosial baik dengan siswa-siswanya maupun dengan sesama teman guru, dengan kepala madrasah, dengan pegawai tata usaha, dan anggota masyarakat lingkungannya.

Guru menjalankan tugas pokok dan fungsi yang bersifat multi peran yaitu sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih. Pendidik sebagai pengembangan peserta didik, pengajar sebagai pengetahuan atau asah otak intelektual dan pelatih sebagai pengembangan ketrampilan peserta didik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan guru yang terlihat dari perilaku atau aktivitas seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan sekolah.

Tugas dan tanggung jawab seorang guru dapat berjalan dengan baik apabila dibarengi dengan kepemimpinan kepala madrasah yang baik pula. Apabila kepala madrasah memiliki sifat kepemimpinan yang ideal menurut guru-gurunya, maka guru akan merasa nyaman dan aman berada di madrasah tersebut untuk melaksanakan kewajibannya. Guru akan termotivasi dan selalu mengembangkan diri dalam tugas keprofesionalannya. Guru dapat mengembangkan kompetensi yang

dimiliki tanpa harus merasa diawasi secara berlebihan oleh pimpinannya, sehingga memiliki ruang untuk selalu mengasah dan mengembangkan diri. Dengan demikian, aplikasi kepemimpinan kepala madrasah yang baik dan ideal tentu saja dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh guru.

PENUTUP

Berdasarkan dan pembahasan sebagaimana diuraikan pada bagian sebelumnya, maka diberikan beberapa simpulan bahwa kepemimpinan kepala MAN Makale Kabupaten Tana Toraja bersifat demokratis dan otoriter hal ini terlihat dari berbagai perlakuan dan kebijakan yang dikeluarkan oleh kepala MAN Makale Kabupaten Tana Toraja sebagai pimpinan terhadap guru dan karyawan sebagai bawahan.

Kompetensi guru MAN Makale Kabupaten Tana Toraja termasuk dalam kategori baik dilihat dari berbagai aspek penilaian kompetensi pada kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian dan profesional, berdasarkan indikator pedoman penilaian kompetensi guru kementerian pendidikan nasional.

Sifat kepemimpinan kepala MAN Makale Kabupaten Tana Toraja telah diaplikasikan dalam upaya peningkatan kompetensi guru dengan baik, hal ini terlihat dari diterapkannya berbagai kebijakan kepala madrasah berdasarkan kepemimpinan yang bersifat demokratis namun pada kasus tertentu pemimpin mengaplikasikan sifat kepemimpinan otoriter yang bertujuan menjaga iklim kerja yang kondusif serta profesionalisme kerja para bawahannya di MAN Makale Kabupaten Tana Toraja. Melalui aplikasi sifat kepemimpinan kepala madrasah terbukti dapat meningkatkan kompetensi guru di MAN Makale Kabupaten Tana Toraja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mengajukan beberapa saran, yaitu dalam rangka peningkatan kompetensi guru dan pencapaian mutu pembelajaran ke arah positif, maka diharapkan

pemerintah mengambil kebijakan yang tepat untuk menerapkan uji kompetensi terhadap calon guru dan guru yang telah mengabdikan sehingga dapat menjadi gambaran kompetensi guru saat menjadi seorang pengajar.

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi kepala madrasah untuk mendeteksi sifat kepemimpinan yang tepat digunakan pada madrasah yang dipimpinnya.

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar lebih memperhatikan dan mengidentifikasi indikator penilaian kompetensi guru dan kepemimpinan kepala madrasah agar hasil deskripsi penelitian lebih jelas.

DAFTAR PUSTAKA

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Baharuddin Semmaila, 2019. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare, Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi Volume 2. No.2 Afiliasi Universitas Muslim Indonesia.

Baharuddin Semmaila, 2019. Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Pegawai, Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi Volume 2. No.3 Afiliasi Universitas Muslim Indonesia.

Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Mulyasa E. 2013. *Menjadi Kepala madrasah Profesional*. Bandung: PT Rosdakarya

Purwanto, M Ngalim. 2003. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Purwanto, Ngalim. (2006). Psikologi Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.