KOMPETENSI KEPRIBADIAN KEPALA MADRASAH DALAM PEMBINAAN KINERJA GURU MAS AL-IRSYAD LALONGGASUMEETO KABUPATEN KONAWE

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister Pendidikan Pada Program Studi Pendidikan Agama Islam

Oleh:
ABDUR RAHMAN
NIM: 19040202006

PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
KENDARI
2021

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KENDARI
PASCASARJANA
Jl. Sultan Qaimuddin No. 17 Telp/Fax (0401-3193710).
E-Mail. pascasarjana.iainkendari@gmail.com. Website. Iain-kendari.ac.id

PENGESAHAN MUNAQASYAH TESIS

Tesis dengan Judul: **"*Kompetensi Kepribadian Kepala Madrasah dalam Pembinaan Kinerja Guru MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto Kabupaten Konawe*"** yang ditulis oleh Saudara Abdur Rahman, dengan NIM: 19040202006, Program Studi: Pendidikan Agama Islam telah diujikan dalam sidang ***Ujian Munaqasyah Tesis*** di Pascasarjana IAIN Kendari pada hari/tanggal: Selasa, 19 Oktober 2021, dan telah diperbaiki sesuai dengan saran dan permintaan Tim Penguji sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan.

TIM PENGUJI

Dr. Laode Abdul Wahab, M.Pd (……...)
(Ketua Tim Penguji)

Dr. H. Herman, M.Pd.I (……...)
(Sekretaris)

Dr. H. Nur Alim, M.Pd (……...)
(Penguji I)

Dr. Imelda Wahyuni, S.S., M.Pd.I (……...)
(Penguji II)

Dr. H. Pairin, M.A (……...)
(Penguji Utama)

Kendari, 17 Desember 2021
Direktur,

Dr. Laode Abdul Wahab, M.Pd
NIP. 197608202003121003

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Abdur Rahman
NIM	:	19040202006
Alamat	:	Jl. Poros Batu Gong Desa Bumi Indah Kec. Lalonggasumeeto Kabupaten Konawe
Program Studi	:	Pendidikan Agama Islam
Program	:	Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari
Judul Tesis	:	Kompetensi Kepribadian Kepala madrasah dalam Pembinaan Kinerja Guru MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto Kabupaten Konawe

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa tesis ini adalah benar karya peneliti sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa tesis ini merupakan hasil plagiat, duplikat, tiruan atau dibuat seluruhnya oleh orang lain, maka tesis dan gelar yang diperoleh batal demi hukum.

Kendari, 17 Desember 2021

Yang menyatakan,

Abdur Rahman

NIM. 19040202006

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Institut Agama Islam Negeri Kendari, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Abdur Rahman
NIM	:	19040202006
Program Studi	:	Pendidikan Agama Islam
Program	:	Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari
Jenis Karya	:	Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari Hak **Bebas Royalti Nonekslusif** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

"Kompetensi Kepribadian Kepala madrasah dalam Pembinaan Kinerja Guru MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto Kabupaten Konawe"

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Nonekslusif ini Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Kendari, 17 Desember 2021

Yang menyatakan,

Abdur Rahman
NIM. 19040202006

KATA PENGANTAR

الـحَمْدُ للهِ رَبِّ العَالَـمِيْنَ ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الأَنْبِيَاءِ وَالـمُرْسَلِيْنَ ، نَبِيِّنَا وَحَبِيْبِنَا مُـحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْـمَعِيْنَ ، وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّيْنِ ، أَمَّا بَعْدُ

Segala puji bagi Allah Swt, Tuhan alam semesta yang telah melimpahkan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan peyusunan tesis ini. Shalawat dan salam kepada baginda Nabi Muhammad Saw beserta keluarga, sahabat dan orang-orang yang mengikuti jejak beliau sampai akhir zaman.

Pencapaian penulisan tesis ini, tidak terlepas dari bantuan dari pihak lain. Olehnya itu, ungkapan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua yaitu Bapak Sahama dan Ibu Ruhaya yang telah merawat dan membesarkan penulis. Kemudian, penulis juga meghaturkan ucapan terima kasih banyak terkhusus kepada Bapak Dr. H. Nur Alim, M.Pd dan Dr. H. Herman, M.Pd.I selaku pembimbing yang telah memberikan masukan dan koreksian terhadap perbaikan hasil penelitian ini.

Selain itu, penulis menghaturkan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setingi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Faizah Binti Awad, M.Pd selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari.
2. Dr. Laode Abdul Wahab, M.Pd selaku Direktur Pascasarjana IAIN Kendari.
3. Dr. Aris Try Andreas Putra, M.Pd selaku Ketua Prodi Pendidikan Agama Islam Pascasarjana IAIN Kendari.
4. Para tim penguji tesis, terdiri dari: Ketua Tim Penguji: Dr. Laode Abdul Wahab, M.Pd, Sekretaris: Dr. H. Herman, M.Pd.I, Penguji I: Dr. H. Nur Alim,

M.Pd, dan Penguji II: Dr. Imelda Wahyuni, S.S., M.Pd.I, serta Penguji Utama: Dr. H. Pairin, M.A.

5. Mukadar, S.Pd.I, M.Pd.I selaku Kasubbag TU Pascasarjana dan para Staf yang telah memberikan pelayanan yang maksimal kepada para mahasiswa.
6. Tilman, S.Sos., M.Pd sebagai Kepala Perpustakaan IAIN Kendari yang sudah memberikan pelayanan yang baik bagi penyediaan referensi penulisan hasil penelitian ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa Prodi Pendidikan Agama Islam angkatan tahun 2019 sebagai teman seperjuangan dalam menimba ilmu di Pascasarjana IAIN Kendari.
8. Kepala madrasah dan para dewan guru MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto yang telah banyak membantu untuk kelancaran penyusunan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak terdapat kekeliruan dan kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan untuk kesempurnaan tesis ini sebagaimana yang diharapkan.

Kendari, 17 Desember 2021
Penulis,

Abdur Rahman
NIM. 19040202006

TRANSLITERASI

A. Konsonan

No	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
1	ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
2	ب	Ba	B	Be
3	ت	Ta	T	Te
4	ث	Sa	Ś	Es (dengan titik di atas)
5	ج	Jim	J	Je
6	ح	Ha	H	Ha (dengan titik di bawah)
7	خ	Kha	Kh	Ka dan ha
8	د	Dal	D	De
9	ذ	Dzal	Z	Zet
10	ر	Ra	R	Er
11	ز	Zai	Z	Zet
12	س	Sin	S	Es
13	ش	Syin	Sy	Es dan ye
14	ص	Shad	Sh	Es dan ha
15	ض	Dhad	Dh	De dan ha
16	ط	Tha	Th	Te dan ha
17	ظ	Zhaa	Zh	Zet dan hà
18	ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
19	غ	Ghain	Gh	Ge dan ha
20	ف	Fa	F	Ef
21	ق	Qaf	Q	Ki
22	ك	Kaf	K	Ka
23	ل	Lam	L	El
24	م	Mim	Oleh	Em
25	ن	Nun	N	En
26	و	Waw	W	We
27	ه	Ha	H	Ha
28	ء	Hamzah	‘	Apostrof
29	ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (‘).

B. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia yaitu terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinyasebagai berikut:

Tanda	Nama	HurufLatin
َ	Fathah	A
ِ	Kasrah	I
ُ	Dammah	U

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf,yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
ي	Fathah dan ya	Ai
و	Fathah dan wau	Au

ABSTRAK

Abdur Rahman. NIM. 19040202006. Kompetensi Kepribadian Kepala Madrasah dalam Pembinaan Kinerja Guru MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto Kabupaten Konawe. Dibimbing oleh Pembimbing I: Dr. H. Nur Alim, M.Pd dan Pembimbing II: Dr. H. Herman, M.Pd.I

Tujuan penelitan ini yaitu: a) untuk mendeskripsikan dan menganalisis kompetensi kepribadian kepala MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto b) untuk menganalisis kinerja guru MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto c) untuk menganalisis peran kompetensi kepribadian kepala madrasah dalam pembinaan kinerja guru MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif dengan subyek penelitian yaitu kepala madrasah dan guru, serta pihak-pihak terkait seperti tenaga kependidikan, peserta didik, pengawas madrasah, ketua yayasan, komite madrasah, dan masyarakat di sekitar madrasah dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data tersebut dianalisis melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Lalu dilakukan pengujian keabsahan dengan triangulasi, perpanjangan pengamatan, dan *membercheck*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). Kompetensi kepribadian kepala madrasah menunjukkan belum adanya tindakan tegas kepala madrasah pada guru yang tidak disiplin mengajar, minimnya sikap konsisten pada pembinaan rutin kinerja guru, belum maksimalnya komitmen dan usaha keras untuk pelaksanaan workshop guru di madrasah sendiri, pengembangan wawasan kependidikan, kepemimpinan yang akuntabel, ketelitian terkait pembelajaran tatap muka di masa pandemi Covid 19. Adapun keterbukaan menerima kritik dan saran, stabilitas emosi dan sikap tidak putus asa, serta proaktif mencari informasi atau kebijakan baru, maka kepala madrasah sudah terlihat baik dalam implementasinya di lingkungan MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto. 2). Kinerja guru MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto masih belum maksimal pada perencanaan pembelajaran, belum diadakannya rapat penentuan standar KKM setiap mata pelajaran, minimnya strategi pembelajaran yang menarik, dan tugas guru yang tidak linear dengan keahliannya, 3). Peran kompetensi kepribadian kepala madrasah belum optimal dalam pembinaan kinerja guru MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto. Hal ini terlihat pada tahapannya yaitu: a). Pembinaan perencanaan pembelajaran guru: komitmen kepala madrasah belum optimal untuk pembinaan khusus pembuatan RPP yang baik, belum maksimalnya ketegasan kepala madrasah bagi guru yang tidak melengkapi perangkat pembelajaran, diperlukan sikap konsisten kepala madrasah untuk melakukan pemantauan berkala terhadap perangkat pembelajaran guru minimal sekali dalam sebulan. b). Pembinaan pelaksanaan kegiatan pembelajaran guru: kedisiplinan kepala madrasah belum maksimal untuk supervisi langsung pembelajaran guru di kelas. c). Pembinaan evaluasi pembelajaran siswa: belum ada upaya keras untuk melakukan bimbingan pembuatan kisi-kisi/kartu soal yang baik dan berkualitas.

Kata Kunci: Kepala Madrasah, Kompetensi Kepribadian, Kinerja Guru

ABSTRACT

Abdur Rahman. NIM. 19040202006. Personality Competence of Madrasah Heads in Guiding Teacher Performance at MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto, Konawe Regency. First consultant is Dr. H. Nur Alim, M.Pd and second consultant is Dr. H. Herman, M.Pd.I

The aims of this research are: a) to describe and analyze the personality competencies the head of MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto b) to analyze the performance of MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto teachers c) to analyze the role head madrasah personality competence in fostering teacher performance at MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto. This research is descriptive qualitative with research subjects namely head madrasah and teachers, as well as related parties such as staff of madrasah, students, madrasah supervisors, heads of foundations, madrasah committees, and the community around the madrasah by using data collection techniques through observation, interviews, and documentation. The data were analyzed through data reduction, data presentation, and conclusions. Then the validity was tested by triangulation, observation extension, and member check.

The results showed that 1). The personality competence of the head madrasah showed that there was no firm action by the principal of the madrasah toward teachers who were not disciplined in teaching, the lack of a consistent attitude in the routine development of teacher performance, the lack of maximum commitment and effort for the implementation of teacher workshops in the madrasah itself, the development of educational insight, accountable leadership, thoroughness related face-to-face learning during the Covid 19 pandemic. As for the openness of accepting criticism and suggestions, emotional stability and an attitude of not giving up, as well as being proactive in seeking new information or policies, the head of the madrasah had looked good in its implementation in the MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto environment. 2). The performance of MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto teachers is still not optimal in learning planning, there has not been a meeting to determine KKM standards for each subject, lack of interesting learning strategies, and teacher assignments that are not linear with their education, 3). The role of head madrasah personality competence has not been optimal in fostering the performance of MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto teachers. This can be seen in the stages, namely: a). Guidance of teacher learning planning: the commitment of the madrasah principal was not optimal for special guidance in making good lesson plans, the principal's firmness is not maximal for teachers who do not complete the learning tools, it was necessary to have a consistent attitude of head madrasah to conduct periodic monitoring of teacher learning tools at least once a month. b). Guidance on the implementation of teacher learning activities: the discipline of the madrasah principal has not been maximized for direct supervision of teacher learning in the classroom. c). Development of student learning evaluation: there has been no hard effort to guide the making of good and quality grids/question cards.

Keywords: Principal, Personality Competence, Teacher Performance

تجريدالبحث

عبد الرحمن. رقم التسجيل : ١٩٠٤٠٢٠٢٠٠٦ . الكفاءة الشخصية لرئيسة المدرسة في تدريب أداء معلمي المدرسة العالية الاهلية "الإرشاد" لالونجاسوميتو منطقة كوناوي. المشرف الأول : الدكتور. الحاج . نور عليم. و المشرف الثاني : الدكتور. الحاج . هيرمان.

أهداف هذه الدراسة هي: أ) وصف وتحليل الكفاءات الشخصية لرئيسة المدرسة العالية الاهلية "الإرشاد" لالونجاسوميتو، ب) تحليل أداء معلمي المدرسة العالية الاهلية "الإرشاد" لالونجاسوميتو، ج) تحليل دور الكفاءة الشخصية لرئيسة المدرسة في تدريب أداء معلمي المدرسة العالية الاهلية "الإرشاد" لالونجاسوميتو. نوع هذا البحث وصفي نوعي مع مصدر البيانات مثل رئيسة المدرسة والمعلمين ، وكذلك الأطراف ذات الصلة مثل طاقم الإدارة والطلاب ومشرف المدرسة ورئيس المؤسسة وعضو لجنة المدرسة والمجتمع المحيط بالمدرسة باستخدام تقنيات جمع البيانات من خلال الملاحظة والمقابلة والتوثيق. تم تحليل البيانات من خلال تقليل البيانات وعرض البيانات واستخلاص النتائج. ثم تم التحقق من صحة البيانات عن طريق التثليث ، وتمديد الملاحظة ، وفحص الأعضاء.

نتائج البحث تشير إلى أن ١). تُظهر الكفاءة الشخصية لرئيسة المدرسة أنها لم يوجد إجراء حازم لرئيسة المدرسة على المعلمين غير المنضبطين في التدريس ، وعدم وجود موقف ثابت في التدريب الروتيني لأداء المعلم ، و لم يتم الالتزام والعمل الجاد لتوفير ورش عمل للمعلمين في المدرسة نفسها ، وتطوير البصيرة التربوية ، والقيادة المسؤولة ، والشمولية المتعلقة بأنشطة التعلم وجهاً لوجه أثناء جائحة كوفيد ١٩. أما بالنسبة للانفتاح لتلقي النقد والاقتراحات ، والاستقرار العاطفي ، وموقف عدم الاستسلام ، فضلاً عن البحث الاستباقي عن معلومات أو سياسات جديدة ، فإن رئيسة المدرسة شهدت تنفيذًا جيدًا في المدرسة العالية الاهلية "الإرشاد" لالونجاسوميتو، ٢). لم يتم تعظيم أداء معلمي المدرسة العالية الاهلية "الإرشاد" لالونجاسوميتو في خطط الدروس ، و لا يوجد الاجتماع لتحديد الحد الأدنى من معايير الاكتمال لكل موضوع الدرس ، ونقص استراتيجيات التعلم المثيرة للاهتمام ، وتعيينات المعلم غير الخطية مع خبراتهم ، ٣). لم يكن دورالكفاءة الشخصية لرئيسة المدرسة هو الأمثل في تدريب أداء معلمي المدرسة العالية الاهلية "الإرشاد" لالونجاسوميتو. ويمكن ملاحظة ذلك في المراحل وهي: أ). التوجيه بشأن تخطيط تعلم المعلم: لم يتم تعظيم التزام لرئيسة المدرسة بتنفيذ إرشادات خاصة فيما يتعلق بوضع خطة درس جيدة ، ولم يتم إجراء حازم لرئيسة المدرسة على المعلمين الذين لا يكملون أدوات التعلم ، ويلزم لرئيسة المدرسة موقف ثابت لإجراء مراقبة دورية لأدوات تعلم المعلم مرة واحدة على الأقل في الشهر. ب). إرشادات حول تنفيذ أنشطة تعلم المعلم: لم يتم تعظيم انضباط كماد للإشراف المباشر على تعلم المعلم في الفصل ج). تدريب تقييم تعلم الطلاب: لم يكن هناك جهد شاق لتوجيه صنع شبكات / بطاقات أسئلة جيدة وعالية الجودة.

الكلمات المفتاحية : رئيسة المدرسة ، الكفاءة الشخصية ، أداء المعلم

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PENGESAHAN MUNAQASYAH TESIS ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS iv
KATA PENGANTAR v
TRANSLITERASI vii
ABSTRAK ix
DAFTAR ISI xii
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR GAMBAR xvi
DAFTAR SINGKATAN xvii

BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Fokus Penelitian 11
1.3 IdentifikasI Masalah 12
1.4 Rumusan Masalah 13
1.5 Tujuan Penelitian 13
1.6 Manfaat Penelitian 13
1.7 Definisi Operasional 14

BAB II KAJIAN PUSTAKA 16
2.1 Konsep Kompetensi Kepribadian Kepala Madrasah 16
2.1.1 Pengertian Kompetensi Kepribadian Kepala Madrasah 16
2.1.2 Standar Kompetensi Kepribadian Kepala Madrasah 20
2.1.3 Kepala Madrasah sebagai Pimpinan Pendidikan 24
2.2 Kinerja Guru 33
2.2.1 Pengertian Kinerja Guru 33
2.2.2 Indikator kinerja Guru 35
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru 39
2.3 Penelitian Relevan 44
2.4 Kerangka Pikir 48

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 50
3.1 Jenis Penelitian 50
3.2 Waktu dan Tempat penelitian 51

3.2.1 Waktu Penelitian 51
3.2.2 Tempat Penelitian 51
3.3 Data dan Sumber Data 51
3.4 Teknik Pengumpulan Data 53
3.5 Teknik Analisis Data 55
3.6 Pengujian Keabsahan Data 56

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 58
4.1 Hasil Penelitian 58
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian 58
4.1.1.1 Sejarah Singkat MAS Al-Irrsyad Lalonggasumeeto Kabupaten Konawe 58
4.1.1.2 Keadaan Guru dan Siswa MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto Kabupaten Konawe 59
4.1.1.2.1 Keadaan Guru 59
4.1.1.2.1 Keadaan Siswa 60
4.1.1.2.1 Keadaan Sarana dan Prasarana 61
4.1.2 Gambaran Kompetensi Kepribadian Kepala MAS Al- Irsyad Lalonggasumeeto Kabupaten Konawe 61
4.1.2.1 Berintegritas kepribadian yang kuat 62
4.1.2.2 Memiliki keinginan yang kuat dalam mengembangkan diri 69
4.1.2.3 Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok 73
4.1.2.4 Mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan 76
4.1.3 Gambaran Kinerja Guru MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto Kabupaten Konawe 81
4.1.3.1 Perencanaan Pelaksanaan Pembelajaran 82
4.1.3.1 Pelaksanaan kegiatan pembelajaran 88
4.1.3.2 Mengevaluasi hasil pembelajaran siswa 90
4.1.4 Peran Kompetensi Kepribadian Kepala Madrasah dalam Pembinaan Kinerja Guru MAS Al- Irsyad Lalonggasumeeto Kabupaten Konawe 94
4.2 Pembahasan 101
4.2.1 Gambaran Kompetensi Kepribadian Kepala MAS Al- Irsyad Lalonggasumeeto Kabupaten Konawe 102
4.2.2 Gambaran Kinerja Guru MAS Al- Irsyad Lalonggasumeeto Kabupaten Konawe 108
4.2.3 Peran Kompetensi Kepribadian Kepala Madrasah dalam Pembinaan Kinerja Guru MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto Kabupaten Konawe .. 114

BAB V KESIMPULAN, LIMITASI DAN REKOMENDASI 118
5.1 Kesimpulan 118
5.2 Limitasi Penelitian 119
5.3 Rekomendasi Penelitian 120

DAFTAR PUSTAKA 122
LAMPIRAN
Lampiran 1 : Pedoman Wawancara (Pertanyaan untuk Kamad)
Lampiran 2 : Pedoman Wawancara (Pertanyaan untuk Guru)
Lampiran 3 : Pedoman Wawancara (Pertanyaan untuk Pihak Terkait)
Lampiran 4 : Pedoman Observasi Kompetensi Kepribadian Kamad
Lampiran 5 : Pedoman Observasi Kinerja Guru
Lampiran 6 : Pedoman Dokumentasi
Lampiran 7 : Transkrip Wawancara
Lampiran 8 : Catatan Observasi
Lampiran 9 : Daftar Informan Penelitian
Lampiran 10 : Daftar Kepala Madrasah yang Pernah Menjabat
Lampiran 11 : Struktur Organisai Madrasah
Lampiran 12 : Keadaan Guru dan Tata Usaha
Lampiran 13 : Keadaan Siswa dan Sarana Prasarana
Lampiran 14 : Dokumen Piagam Pendirian Madrasah
Lampiran 15 : Dokumen Penetapan Luas Lahan Madrasah
Lampiran 16 : Dokumen Sertifikat Akreditasi Madrasah
Lampiran 17 : Tata Tertib Kedisiplinan Guru dan Tata Usaha Madrasah
Lampiran 18 : Contoh RPP Guru MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto
Lampiran 19 : Program Penguatan Kinerja Guru
Lampiran 20 : Rekapitulasi Pinger Guru yang Bermasalah
Lampiran 21 : Dokumentasi/Foto-foto Kegiatan Penelitian
Lampiran 22 : Surat Izin Penelitian dari Balitbang
Lampiran 23 : Surat Keterangan Penelitian dari Madrasah
Lampiran 24 : Biodata Penulis

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
1.1	Daftar Guru yang Bermasalah Berdasarkan Data Pinger Bulan Oktober 2020 Semester Ganjil TP. 2020/2021	9
1.2	Daftar Kegiatan Pertemuan/Rapat Dewan Gueu.....	11
3.1	Daftar Informan Penelitian	52
4.1	Daftar Guru yang Bermasalah Berdasarkan Data Pinger Bulan Februari 2021 Semester Genap TP. 2020/2021.....	63
4.2	Linearitas Keahlian Guru dengan Mapel yang Diajarkan pada Semester Genap TP. 2020/2021 …….	84
4.3	Kelengkapan Perangkat Pembelajaran.....	85
4.4	Pembuatan Jurnal Mengajarar.....	86
4.5	Pembuatan Kisi-Kisi/Kartu Soal.....	93

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Pikir Penelitian	49
4.1	Kesimpulan Kompetensi Kepribadan Kepala Madrasah	108
4.2	Gambaran Kinerj guru	113
4.3	Pembinaan Kinerja Guru oleh Kepala Madrasah	115
4.4	Gambaran Peran Kompetensi Kepribadan Kamad dalam Pembinaan Kinerja guru	116

DAFTAR SINGKATAN

PERMENDIKNAS	:	Peraturan Menteri Pendidikan Nasional
SISDIKNAS	:	Sistem Pendidikan Nasonal
GTT	:	Guru Tidak Tetap
TP	:	Tahun Pelajaran
PJOK	:	Pendidikan Jasmani dan Olahraga Kesehatan
MGMP	:	Musyawarah Guru Mata Pelajaran
RPP	:	Rencana Pelaksanaan Pembelajaran
Rombel	:	Rombongan Belajar
Swt	:	Subhanahu Wa Ta'ala
Saw	:	Shallallahu Alayhi Wasallam
Kamad	:	Kepala Madrasah
Kemenag	:	Kementerian Agama
Tupoksi	:	Tugas Pokok dan Fungsi
Prota	:	Program Tahunan
Prosem	:	Program Semester
Daring	:	Dalam Jaringan

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 *Latar Belakang Masalah*

Pendidikan pada hakikatnya merupakan suatu proses untuk memperoleh ilmu pengetahuan. Melalui pendidikan, seseorang dapat menumbuhkan potensi dirinya yang dibawa sejak ia lahir ke dunia ini. Menurut Hamirul (2019: 53) bahwa melalui upaya pendidikan, seseorang dapat belajar untuk memperoleh ilmu pengetahuan yang berguna bagi pengembangan diri dan kemajuan peradaban kehidupannya di masa sekarang dan di masa mendatang. Hal senada dikatakan oleh (Yahdiyani, dkk 2020: 328) bahwa pendidikan merupakan suatu upaya yang direncanakan secara sengaja untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Tujuan pendidikan tersebut yaitu untuk mewujudkan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik lagi.

Selain itu, Nadira menyebutkan (2017: 12) bahwa pendidikan merupakan suatu proses pembelajaran yang dilaksanakan baik secara formal, informal, maupun non formal dalam rangka menumbuh kembangkan potensi diri dan kemampuan manusia agar memiliki keterampilan, kecerdasan spiritual, sosial, dan kepribadian yang baik. Jadi, menurut penulis pendidikan menjadi suatu hal yang harus ditempuh manusia untuk mengembangkan daya akal dan memperbaiki kualitas hidupnya.

Dalam implementasinya, dunia pendidikan formal mempunyai berbagai ragam problematika. Mungutip yang dikatakan Mohammady (2017: 409) bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih sangat tertinggal jika dibandingkan dengan mutu pendidikan yang ada di luar negeri. Hal itu, dapat dipahami bahwa mutu pendidikan

di Indonesia masih terkesan berantakan, masih banyak masyarakat Indonesia yang belum mengerti mengenai arti pentingnya pendidikan, sehingga mayoritas masyarakat Indonesia masih ada yang menyepelekan masalah pendidikan. Padahal jika dikaji lebih jauh lagi, pendidikan merupakan salah satu indeks pembangunan dan merupakan indikator bagi maju atau tidaknya suatu negara.

Senada dengan hal di atas, untuk meningkatkan kualitas pendidikan hendaknya dimulai dengan memperbaiki pelaksanaan pendidikan di madrasah/sekolah sebagai lembaga yang menyelenggarakan layanan pendidikan jika menginginkan pendidikan ini lebih bermutu. Upaya tersebut sudah seharusnya dimulai, mengingat mutu pendidikan sekarang masih dalam situasi yang memprihatinkan. Namun, dalam pelaksanaan proses pembelajaran di madrasah/sekolah tidak selamanya memberikan hal yang sesuai dengan yang diinginkan, ada saja kekurangan dan kelemahan yang dijumpai pada guru ketika melaksanakan proses pembelajaran.

Salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk memperbaiki kondisi demikian yaitu dengan memaksimalkan tugas kepala madrasah sebagai pendidik dan supervisi pendidikan yang bertujuan untuk membina kinerja guru yang pada gilirannya akan meningkatkan prestasi madrasah. Febriyanti (2017: 61) mengatakan bahwa keberadaan program pembinaan/supervisi akan menjadi motivasi bagi para guru untuk dapat bekerja dengan baik dalam mempersiapkan siswa menghadapi kehidupan masa depan. Menurut Supardi (2017: 64) tujuan akhir supervisi pendidikan (pembinaan kinerja guru) yang dilakukan kepala madrasah adalah untuk membina guru-guru di madrasah agar mampu melaksankan tugas sebagai tenaga pendidik dan pengajar secara maksimal guna menciptakan situasi pembelajaran yang lebih baik.

Dalam kaitannya dengan hal tersebut, penulis memandang bahwa seorang kepala madrasah tidak hanya sebatas menjadi pendidik bagi siswa atau peserta didik, tetapi ia adalah orang yang diberikan tugas tambahan yang bertanggung jawab untuk membina kinerja guru. Jadi, kepala madrasah merupakan pendidik sekaligus supervisor yang memberikan layanan atau bantuan bagi pembinaan kinerja guru agar mereka dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik.

Mencermati penjelasan di atas, maka seorang kepala madrasah dalam menjalankan tugas dan fungsinya itu, ia dituntut harus mempunyai kompetensi yang diantaranya adalah kompetensi kepribadian. Sebagaimana yang tertuang dalam buku *Profesi Kependidikan* (Sudarwan Danim dan Khairil, 2010: 97) mengutip Permendiknas No. 13 Tahun 2007 bahwa kompetensi kepribadian ini menuntut kepala madrasah untuk memiliki integritas kepribadian yang kuat, memiliki keinginan yang kuat dalam mengembangkan diri, dan bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas, serta mampu mengendalikan diri ketika menghadapi masalah pekerjaan dalam memimpin lembaga pendidikan.

Dari Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 sebagaimana yang disebutkan oleh Nuridin dkk (2019: 172) melahirkan Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 mengenai regulasi ketentuan persyaratan administrasi penugasan guru untuk menjadi kepala sekolah/madrasah bahwa ia harus memiliki pendidikan minimal Sarjana (S1) dari Prodi terakreditasi minimal B, bersertifikat pendidik, berpengalaman mengajar minimal 6 tahun, sehat jasmani dan rohani, bebas Narkotika, tidak pernah menjadi terpidana, serta memiliki Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah/madrasah.

Penulis melihat bahwa dengan kriteria dan persyaratan seperti yang tertuang dalam Permendikbud No. 6 Tahun 2018, maka diharapkan seorang kepala madrasah dapat memiliki kompetensi yang baik termasuk kompetensi kepribadian yang dapat terimplementasi dalam pembinaan kinerja guru, sehingga proses pembelajaran dapat terlaksana dengan sebaik-baiknya, berdaya guna, dan berhasil guna.

Jelasnya, kompetensi kepribadian kepala madrasah memainkan peran penting dalam upaya pembinaan kinerja guru, seperti yang dijabarkan oleh Sagala (2011: 127) mengenai standar kompetensi kepribaian kepala madrasah diantaranya yaitu berintegritas kepribadian yang kuat meliputi sikap konsisten, tegas, disiplin, komitmen dan beretos kerja yang tinggi, mampu mengembangkan diri, bersikap transparan, serta memiliki stabilitas emosi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Hal inilah yang akan menjadi daya dukung bagi kepala madrasah untuk membina kinerja guru yang baik dalam melakukan pembelajaran kepada siswa.

Selanjutnya, membahas tentang kinerja guru maka hal yang ditekankan adalah kehadiran guru yang mempunyai sikap ingin maju dan berkembang. Sugianto (2014: 46) mengatakan bahwa setiap guru harus menyadari bahwa pengembangan profesi menjadi suatu hal yang sangat diperlukan untuk menghasilkan kualitas pendidikan. Guru perlu belajar terus-menerus dan mengembangkan ide-ide kreatif dalam pembelajaran agar suasana belajar mengajar berkualitas yang dapat diperoleh melalui program pembinaan yang dilakukan oleh kepala madrasah. Dengan pembinaan tersebut akan menghadirkan guru berkinerja baik sesuai dengan yang diharapkan.

Diungkapkan dalam kitab *Himpunan PP 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan* (Republik Indonesia, 2011: 158) bahwa guru

merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, pedidikan dasar, dan pendidikan menengah. Selain itu, Mulyasa (2011: 36) menyatakan guru berjasa besar dalam membantu pertumbuhan dan perkembangan pada peserta didik. Mereka memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM), serta mensejahterakan masyarakat, kemajuan negara, dan bangsa.

Pernyataan tersebut memberikan gambaran bahwa keberadaan guru dianggab sebagi komponen utama dalam membangun intelektual dan moralitas peserta didik melalui pendidikan. Menurut Engkoswara dan Komariah, (2011: 6) bahwa dengan melalui pendidikan, potensi peserta didik dikembangkan agar menjelma menjadi suatu kekuatan yang dapat dipergunakan dalam menjalani peranan sebagai manusia berkepribadian utuh yaitu memiliki integritas ilmu, amal, dan ikhlas.

Perpaduan antara ilmu, amal, dan ikhlas akan melahirkan pribadi yang dapat memberikan kontribusi bagi masyarakat, bangsa dan negara. Disinilah tugas guru yang profesional untuk membentuk manusia Indonesia yang berilmu, bermoral, beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Hal ini sesuai dengan pernyataan Sujana (2019: 38) bahwa tujuan pendidikan di indonesia yaitu berusaha untuk menciptakan generasi bangsa yang cerdas, beriman dan bertakwa kepada Tuhan, serta mempunyai pengetahuan dan wawasan kebangsaan yang baik.

Upaya untuk mewujudkan tujuan pendidikan di atas, maka perlu adanya perbaikan kinerja guru yaitu seluruh usaha guru untuk mengantarkan proses

pembelajaran mencapai tujuan pendidikan. Mulyasa (2013: 103) menyebutkan bahwa kinerja guru meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas profesionalnya sebagai seorang guru. Tugas profesional guru menurut Undang-undang RI nomor 14 tahun 2005 pasal 39 tentang guru dan dosen (Republik Indonesia, 2011: 3) bahwa dalam pembelajaran meliputi kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, baik yang berkaitan dengan proses maupun hasilnya.

Jadi, pendidikan akan terlaksana baik apabila ditunjang dengan pembinaan kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran, karena guru memiliki peranan langsung dalam hal tersebut secara menyeluruh. Untuk itu, dapat dikatakan bahwa keberhasilan upaya peningkatan mutu pendidikan banyak ditentukan oleh kemampuan yang ada pada guru dalam mengemban tugas pokok sehari-hari yaitu mengelola kegiatan pembelajaran di madrasah/sekolah.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka bagi seorang kepala madrasah hendaklah selalu berpandangan bahwa tugas untuk membina kinerja guru merupakan sebuah amanah. Dalam QS. al-Nisa/ 4:58:

إِنَّ اللّهَ يَأْمُرُكُمْ أَن تُؤدُّواْ الأَمَانَاتِ إِلَى أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُم بَيْنَ النَّاسِ أَن تَحْكُمُواْ بِالْعَدْلِ إِنَّ اللّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِ إِنَّ اللّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Terjemahnya:

> "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat". (Departemen Agama RI, 1989, h. 87).

Berdasarkan ayat di atas, seorang kepala madrasah hendaknya meyakini bahwa pekerjaan yang diembannya sebagai pemimpin satuan pendidikan merupakan suatu amanah yang harus ditunaikan termasuk membantu guru untuk meningkatkan

kinerjanya dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran melalui arahan, bimbingan dan kepemimpinan kepala madrasah. Olehnya itu, dalam upaya melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pemimpin madrasah maka ia harus memiliki kepribadian yang baik dan memberikan keteladanan akhlak yang mulia. Sebagaimana halnya Nabi Muhammad Saw dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin, ia menjadi panutan bagi umat manusia. Rasulullah saw memiliki kepribadian yang mulia seperti disebutkan dalam hadits tatkala Siti Aisyah ra menjawab mengenai akhlak Nabi Saw bahwa:

الْقُرْآنَ خُلُقُهُ كَانَ. (رواه مسلم)

Artinya: "Beliau (Muhammad saw) itu akhlaknya al-Qur'an" (HR. muslim). (Zainu, 2005, h. 79).

Dengan demikian, penulis berkeyakinan bahwa ketika seorang kepala madrasah memiliki kompetensi kepribadian yang kuat sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai Permendiknas No. 13 Tahun 2007 dan penjabarannya berupa sikap tegas, konsisten, disiplin, komitmen dan beretos kerja, keterbukaan, serta memiliki kestabilan emosi, maka ini akan menjadi kunci kesuksesan yang dapat memberikan kontribusi positif dalam pembinaan kinerja guru sehingga proses pembelajaran di madrasah dapat berjalan dengan baik.

Pembinaan kinerja guru oleh kepala madrasah dapat dilaksanakan sebagaimana yang diterangkan oleh Hartinah, dkk (2020: 226) yaitu antara lain: a) rapat atau pertemuan ilmiah guru (pembinaan secara rutin), b) pelatihan/workshop guru, c) musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), d) seminar motivasi, e) guru berprestasi, f) lomba kreativitas guru, dan lain sebagainya. Hal yang sama diungkapkan oleh

Nadira (2017: 20) bahwa program pembinaan kualitas pembelajaran guru dapat dilakukan, misalnya pelatihan kurikulum, dan mengirim guru mengikuti seminar-seminar atau workshop, serta melakukan studi banding di luar madrasah. Sucipno (2017: 35) menambahkan bahwa termasuk salah satu cara pembinaan yang dapat dilakukan yaitu dengan meningkatkan masalah kesejahteraan guru, sebab jika mengamati keadaan saat ini, hampir di setiap madrasah masih terdapat banyak guru honorer yang juga memiliki beban kerja yang sama dengan guru PNS, namun berbeda dalam hal kesejahteraan gaji dan tunjangan guru.

Menyikapi pembinaan tersebut oleh Nurbaini, dkk (2015: 1) menyatakan bahwa hal itu dapat terimplementasi baik, jika kepala madrasah mempunyai sikap komitmen yang tinggi, berdedikasi dan etos kerja (kerja keras) kepala madrasah untuk terlibat secara aktif dalam proses pengambangan/pembinaan kualitas seluruh personil yang ada di lingkungan madrasah.

Demikian sebaliknya, Yahdiyani (2020: 330) menjelaskan bahwa integritas kepribadian kepala madrasah yang rendah seperti kurang komitmen, konsisten, dan disiplin, maka dapat berimplikasi bagi perbaikan mutu madrasah itu sendiri. Sebab, setiap kepala madrasah akan menghadapi berbagai persoalan yang menuntut adanya kemajuan kualitas madrasah tersebut. Jadi, dibutuhkan kehadiran kepala madrasah yang dapat menyelesaikan masalah dengan sigap dan tegas.

Terkait hal itu, berbicara masalah kedisiplinan dalam melakukan pembelajaran di MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto, terlihat bahwa masih terdapat guru yang terkadang mengabaikan persoalan tersebut. Perihal ini dikuatkan oleh data berdasarkan rekapitulasi pinger kehadiran guru madrasah di bulan Oktober 2020

Semester Ganjil TP. 2020/2021, yang menunjukkan adanya lima orang guru yang sering tidak hadir atau terlambat di madrasah tanpa keterangan sebagai berikut:

Tabel. 1. 1

Daftar Guru yang Bermasalah Berdasarkan Data Pinger Bulan Oktober 2020 Semester Ganjil TP. 2020/2021

No	Inisial guru	Rekapitulasi Ketidakhadiran		
		Absen	Terlambat Hadir	Cepat Pulang
1	Guru 1	5 hari	7 kali	5 kali
2	Guru 2	4 hari	3 kali	3 kali
3	Guru 3	6 hari	3 kali	5 kali
4	Guru 4	5 hari	5 kali	2 kali
5	Guru 5	7 hari	4 kali	2 kali

Sumber data: Dokumentasi Data Pinger Guru MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto Bulan Oktober 2020 Semester Ganjil TP. 2020/2021

Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa lima orang guru tersebut memiliki akumulasi ketidakhadiran di madrasah lebih dari tiga hari. Masalah ketidakdisiplinan guru ini dalam hal kehadiran mengajar di madrasah bisa membuat proses kegiatan pembelajaran siswa di kelas menjadi terhambat dan tidak berjalan dengan baik. Sementara itu, kerajinan kepala madrasah yang selalu dan tepat waktu hadir di sekolah belum bisa menjadi modeling atau sesuatu hal yang dapat ditiru oleh guru yang bersangkutan.

Mengacu pada permasalahan di atas, penulis telah melakukan observasi awal dan menemukan fakta empiris bahwa sikap tegas kepala madrasah belum optimal pada pembinaan kedisiplinan guru MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto. Hal ini tampak bahwa kepala madrasah belum mengambil tindakan tegas mengenai ketidakdisiplinan guru sesuai hasil pengamatan penulis bahwa sikap kepala madrasah masih belum melakukan langkah-langkah tegas berupa pemanggilan bagi guru yang kurang

disiplin atau terlambat dalam melaksanakan tugas pengajaran. (Observasi awal penulis, Senin, 12 Oktober 2020).

Langkah tegas perlu diambil oleh kepala madrasah kepada guru yang tidak disiplin menjalankan tugasnya sebagaimana pernyataan Kartikasari, dkk (2016: 4) mengutip Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 bahwa mekanisme pemberian hukuman pelanggaran disiplin pegawai dapat dilakukan melalui proses pemanggilan dan pemeriksaan.

Selain itu, pegamatan penulis juga menunjukkan belum maksimalnya sikap konsisten kepala madrasah mengenai kegiatan pembinaan kinerja guru di setiap semester sebagaimana hasil observasi pendahuluan penulis bahwa kepala madrasah belum rutin melakukan pembinaan mengenai perangkat pembelajaran guru seperti pembuatan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), dan juga penguatan-penguatan kepada guru mengenai pengeloloaan pembelajaran yang baik, seperti penerapan teknik atau metode pembelajaran yang bervariasi sehingga guru tidak hanya mengandalkan pada metode ceramah saja tetapi masih ada metode lain yang dapat melatih daya kritis siswa, dan begitu pula dalam hal evaluasi pembelajaran, baik itu menyusun alat evaluasi maupun pengolahan hasil evaluasi. (Observasi awal penulis, Senin, 19 Oktober 2020).

Minimnya pembinaan berkala dari kepala madarasah untuk perbaikan kinerja guru seperti yang disebutkan dalam observasi awal penulis di atas, menjadikan guru kurang mendapatkan penguatan atau pencerahan mengenai pengembangan tugas keguruan. Sebab, kegiatan rutin pembinaan guru ini bisa menjadi sarana bagi mereka

untuk menjawab berbagai problematika yang dihadapi dalam upaya memperbaiki pengelolaan pembelajaran bagi guru itu sendiri.

Demikian halnya dengan sikap komitmen dan upaya keras kepala madrasah, masih perlu dioptimalkan dalam pembinaan profesi guru seperti pada pengamatan awal penulis bahwa diperlukan adanya komitmen dan kerja keras Kamad untuk mengadakan kegiatan-kegiatan pelatihan guru di MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto terkait dengan pengembangan kinerja pembelajaran guru yang pendanaannya bisa dialoakasikan dari bantuan operasional madrasah". (Observasi awal penulis, Rabu, 21 Oktober 2020).

Dari hasil pengamatan awal yang telah dilakukan penulis tersebut, diperkuat lagi dengan data dokumentasi catatan kegiatan pertemuan/rapat para dewan guru Semester Ganjil Tahun Pelajaran 2020/2021 sebagai berikut:

Tabel 1. 2

Daftar Kegiatan Pertemuan/Rapat Dewan Guru Semester Ganjil TP. 2020/2021

No	Nama Kegiatan Pertemuan	Waktu Pelaksanaan
1	Rapat membahas kenaikan kelas siswa	Kamis, 18 Juni 2020
2	Pertemuan membahas penerimaan dan MOS siswa baru	Selasa, 23 Juni 2020
3	Rapat pembagian tugas guru	Senin, 20 Juli 2020
4	Pertemuan membahas persiapan perlombaan siswa madrasah (KSM)	Senin, 28 September 2020
5	Rapat pembentukan Panitia Ujian Semester	Sabtu, 14 November 2020

Sumber data: Dokumentasi Catatan Kegiatan Pertemuan/Rapat Dewan Guru TP. 2020/2021

Dari catatan pertemuan/rapat dewan guru di atas, menginformasikan bahwa minimnya pertemuan yang membahas mengenai kegiatan pelatihan terkait dengan pembinaan kinerja guru dalam melakukan pembelajaran yang baik. Hal ini bisa

berimplikasi bagi perbaikan kemampuan dan keterampilan guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto.

Berdasarkan dari uraian fakta empiris di atas, telah membuat penulis tertarik meneliti mengenai kompetensi kepribadian kepala madrasah dalam pembinaan kinerja pembelajaran guru MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto Kabupaten Konawe.

1.2 *Fokus Penelitian*

Hakekat penelitian ini adalah berusaha untuk menganalisis lebih jauh mengenai peran kompetensi kepribadian dari kepala madrasah dalam melakukan pembinaan kinerja guru untuk menghasilkan perbaikan kualitas pembelajaran di MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto Kabupaten Konawe. Jadi, penulis memfokuskan penelitian ini pada kompetensi kepribadian kepala madrasah berupa integritas kepribadian yang kuat, keinginan yang kuat dalam mengembangkan diri sebagai kepala madrasah, bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas, dan mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan. Sedangkan untuk kinerja guru difokuskan pada tugas pokoknya yaitu dalam hal merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

1.3 *Identifikasi Masalah*

Merujuk pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis telah mengidentifikasi berbagai persoalan yang dijadikan bahan kajian untuk pembahasan dalam penelitian tesis ini yaitu sebagai berikut:

1. Belum tampaknya langkah-langkah tegas kepala madrasah pada pembinaan kedisiplinan guru MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto.

2. Belum optimalnya sikap konsisten kepala madrasah pada kegiatan pembinaan berkala pengelolaan pembelajaran guru MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto.
3. Minimnya sikap komitmen kepala madrasah untuk pengadaan kegiatan pelatihan pengembangan profesi guru MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto.
4. Perlunya upaya keras kepala madrasah pada pembinaan guru MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto untuk peningkatan strategi pembelajaran yang menarik.
5. Perlunya perhatian kepala madrasah pada peningkatan kesejahteraan guru honor MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto.

1.4 *Rumusan Masalah*

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan pokok permasalahan yaitu bagaimana kompetensi kepribadian kepala madrasah dalam pembinaan kinerja guru di MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto Kabupaten Konawe. Pokok masalah tersebut dirumuskan ke dalam sub-sub masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kompetensi kepribadian kepala madrasah MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto Kabupaten Konawe?
2. Bagaimana gambaran kinerja guru MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto Kabupaten Konawe?
3. Bagaimana peran kompetensi kepribadian kepala madrasah dalam pembinaan kinerja guru MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto Kabupaten Konawe?

1.5 *Tujuan Penelitian*

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitan ini yaitu sebagai berikut:

a. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kompetensi kepribadian kepala madrasah MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto Kabupaten Konawe.

b. Untuk menganalisis kinerja guru MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto Kabupaten Konawe.

c. Untuk menganalisis peran kompetensi kepribadian kepala madrasah dalam pembinaan kinerja guru MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto Kabupaten Konawe.

1.5 *Manfaat Penelitian*

Manfaat penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Dengan hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang pendidikan khususnya bagi kepemimpinan seorang kepala madrasah.

2. Manfaat praktis

a. Bagi pihak madrasah, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau bahan masukan terhadap kepala madrasah dan guru untuk perbaikan mutu pendidikan khususnya pada aspek kompetensi kepribadian kepala madrasah dan kinerja guru.

b. Bagi pihak masyarakat, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi penting untuk mengetahui mengenai kompetensi kepribadian kepala madrasah dalam melakukan pembinaan kinerja guru MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto.

c. Bagi pihak pemerintah, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi untuk memperhatikan perbaikan mutu pendidikan terutama mengenai kompetensi kepribadian kepala madrasah dalam pembinaan kinerja guru di lingkungan satuan pendidikan madrasah.

d. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk kajian penelitian berikutnya.

1.6 *Definisi Operasional*

Sebagai upaya menghindari terjadinya penafsiran yang keliru atau kesalah pahaman dari pembaca dalam memahami maksud yang terkadung dalam judul penelitian tesis ini, maka penulis menguraikan makna istilah dari judul penelitian ini sebagai berikut:

a. Kompetensi kepribadian kepala MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto yaitu seperangkat kemampuan dan karakteristik personal dari kepala madrasah yang mencerminkan realitas sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin satuan pendidikan. Kemampuan dan karakteristik personal yang dimaksud penulis disini seperti sikap tegas, konsisten, disiplin, komitmen dan usaha keras, pengembangan diri, sikap keterbukaan, dan pengendalian diri.
b. Kinerja guru yaitu aktivitas untuk mencapai prestasi kerja yang ditunjukkan oleh guru MAS Al-Irsyad Lalonggasumeeto ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam melakukan pembelajaran di kelas. Tugas dan tanggung jawab itu berupa merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil pembelajaran.