

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP PENBENTUKAN KARAKTER GURU MTsN 5 ACEH UTARA

Muhammad Nur¹, Iskandar²

¹IAIN Lhokseumawe, mnur32676@gmail.com

²IAIN Lhokseumawe, iskandar@iainlhokseumawe.ac.id

Abstract: The Madrasah Principal is an educational leader who has a very big role and is responsible for the educational process and also developing the character of teachers in the madrasah. Therefore, the author raised this research to analyze the leadership style of Madrasahs at MTsN 5 North Aceh in forming teacher characters. This research is qualitative with a descriptive approach. Technique the researcher's data collection technique uses observation, interviews and documentation, while the data analysis technique is data reduction. The results of the research show that: The Madrasah Head's Leadership Style on the Formation of Teacher Character at MTsN 5 North Aceh is a democratic leadership style. The Impact of this Leadership Style on the Formation of Social Character of Teachers at MTsN 5 North Aceh shows a leadership attitude that is caring and oriented towards madrasa development, task assignments are carried out fairly, by ensuring that each individual accepts responsibility according to their abilities and roles. However, there are supporting and inhibiting factors in the formation of teacher character at MTsN 5 North Aceh, namely supporting factors, namely adequate teacher finances, adequate infrastructure and good personal relationships, which are created by teachers with fellow teachers, employees, parents, guardians, students and the surrounding community. Inhibiting factors come from several factors, can come from the teacher himself, or can come from factors outside the teacher such as students or from the teacher's work environment.

Keywords: Leadership, Head of Madrasah, Teacher Character.

Abstrak: Kepala Madrasah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peran sangat besar dan bertanggung jawab terhadap proses pendidikan dan juga mengembangkan karakter guru di madrasah. Oleh sebab itu penulis mengangkat penelitian ini untuk menganalisis gaya kepemimpinan Kepala Madrasah di MTsN 5 Aceh Utara dalam membentuk karakter guru. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik Teknik pengumpulan data peneliti memakai observasi, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan teknik analisis data adalah reduksi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Pembentukan Karakter guru di MTsN 5 Aceh Utara yaitu Gaya kepemimpinan yang demokratis. Dampak dari Gaya Kepemimpinan tersebut Terhadap Pembentukan Karakter Sosial Guru di MTsN 5 Aceh Utara menunjukkan sikap kepemimpinan yang peduli dan berorientasi pada pengembangan madrasah, penugasan tugas dilakukan secara adil, dengan memastikan bahwa setiap individu menerima tanggung jawab sesuai dengan kemampuan dan peran mereka. Akan tetapi terdapat factor faktor Pendukung Dan Penghambat Dalam Pembentukan Karakter Guru di MTsN 5 Aceh Utara yaitu Adapun factor pendukung yaitu finansial guru yang tercukupi, sarana prasarana memadai dan adanya hubungan pribadinya yang baik, yang di ciptakan oleh guru dengan sesama guru, karyawan, orangtua wali, peserta didik dan masyarakat sekitar. Faktor penghambat yaitu berasal dari beberapa faktor, bisa dari guru itu sendiri, maupun bisa datang dari faktor luar guru seperti, peserta didik maupun dari lingkungan kerja guru tersebut

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepala Madrasah, Karakter Guru.

Pendahuluan

Seorang guru mengemban tugas yang sangat mulia selain mendidik dan memberikan keteladanan untuk peserta didik, yaitu menjadikan anak didiknya memiliki moral yang baik dan berakhlak mulia. Sehingga, seorang guru harus bisa menjadikan peserta didiknya menjadi insan yang mulia. Menjadi seorang guru juga harus memiliki kemampuan untuk mendidik serta memiliki ilmu yang mencukupi untuk ditransfer ke peserta didiknya. Seorang guru harus memiliki kesabaran, keikhlasan, dan kemuliaan ketika melakukan tugasnya, karena hal tersebut sangat berkaitan dengan pembentukan pribadi peserta didiknya, misalnya peserta didik bisa memiliki kepribadian yang berakhlak mulia, berprestasi, beriman, dan bisa mengaplikasikan ilmu yang diperoleh kepada orang-orang di sekitarnya, seperti keluarga, teman, dan lingkungan sekitarnya. Seorang guru dilarang keras untuk menunjukkan dan membudayakan hal yang tidak baik di lingkungan sekolah, misalnya merokok saat mengajar di ruangan kelas. Merokok merupakan kebiasaan buruk yang dipraktekkan di lingkungan madrasah. Disamping dapat membahayakan dirinya dan peserta didik di ruangan kelas, merokok juga dapat ditiru oleh peserta didik yang berada di ruangan kelas dan juga lingkungan madrasah.¹

Maju mundurnya madrasah terletak pada sikap gaya kepemimpinan kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan kunci dari keberhasilan suatu satuan pendidikan. Kepala madrasah yang berhasil terlihat dari gaya kepemimpinannya yang mampu mempengaruhi dan menggerakkan stakeholders pendidikan untuk sama-sama menggapai kesuksesan madrasah yang diikat dalam satu visi yang sama.² Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab yang besar untuk melaksanakan perannya sebagai *edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator*. Menurut Bafadal kepala sekolah harus mampu memberikan peran sebagai seorang inisiator, inspirator, partisipator dan motivator kepada guru, siswa, ataupun tenaga kependidikan untuk sama-sama menciptakan sinergisitas dalam meningkatkan kinerja lembaga untuk mencapai tujuan serta sarana yang diharapkan. Kenapa hal ini penting

¹ dan Biq Arnike Saadati. Muhammad Sadli, "Analisis Pengembangan Budaya Literasi Dalam Meningkatkan Minat Membaca Siswa Di Sekolah Dasar," *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Dasar* 6, no. 2 (2019): 153.

² Cahyono, "Pendidikan Karakter: Strategi Pendidikan Nilai Dalam Membentuk Karakter Religius," *Jurnal Ria'ayah* 01, no. 02 (2016): 634.

karena pola dan gaya kepemimpinan yang baik akan menghasilkan hasil dan *output* yang baik terhadap madrasah dimasa yang akan datang.³

Dalam observasi awal dan wawancara tanggal 23 Oktober 2023 ke MTsN 5 Aceh Utara peneliti menemukan guru yang datang terlambat dan pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan, masih terdapat guru yang tidak disiplin saat proses pembelajaran berlangsung di dalam kelas dan juga masih terdapat guru sedang ngobrol dengan guru lain atau asyik sendiri dengan pekerjaannya, tanpa memperdulikan siswa yang keluar masuk ruangan dengan tidak teratur.⁴ Berdasarkan uraian diatas dapat kita simpulkan bahwa peran kepala madrasah dalam membentuk karakter guru punya peran sangat besar. Kepemimpinan kepala madrasah tersebut disamping menjadi ukuran dan penialian oleh peserta didik juga merupakan contoh teladan kepada seluruh masyarakat yang ada di madrasah tersebut sehingga terbentuk madrasah yang humanis dan berkarakter sesuai tuntutan Islam.

Metode Penelitian

Dalam menyelesaikan penelitian ini peneliti mengumpulkan data baik yang bersifat dokumen maupun berbagai macam informasi lain yang relevan dengan objek permasalahan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Sumber data ini dibagi menjadi dua bagian. Sumber data primer ini diperoleh secara langsung melalui wawancara dan observasi dari kepala MADRASAH, wakil kepala madrasah dan beberapa guru, sedangkan sumber data sekunder adalah data tentang analisis kepemimpinan kepala madrasah di MTsN 3 Aceh Utara dan bahan pendukung lainnya. Maksudnya data yang digunakan untuk melengkapi data primer yang diperoleh secara langsung dari kegiatan lapangan, diantaranya adalah dokumen-dokumen penting pencatatan literasi di sekolah, reward kepada siswa dan lain-lain. Dokumen-dokumen tersebut merupakan data tambahan yang akan digunakan sebagai pelengkap data primer. Dalam penelitian ini untuk memperoleh data dan informasi yang tepat dan valid, maka penelitian menggunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan studi

³ Ibrahim Bafadal, *Supervisi Pengajaran Teori Dan Aplikasinya Dalam Membina Profesional Guru* (Jakarta: Rineka Cipta, 2018).

⁴ Observasi awal peneliti ke Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Aceh Utara

dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah teknik analisis model interaktif dari Miles dan Huberman yang mencakup tiga kegiatan yang bersama, yang berupa reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.⁵

Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTsN 5 Aceh Utara.

Kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapapun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti: latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat, dan integritas. Oleh karena itu, kepala sekolah pada hakikatnya adalah pejabat formal, sebab pengangkatannya melalui suatu proses dan prosedur yang didasarkan atas perlakuan yang berlaku.⁶ Sebagai kepala sekolah pengetahuannya harus luas. Pengetahuan ataupun pemahaman tentang pendidikan dan pengelolaan pendidikan harus dikuasai secara komprehensif. Jangan sampai kepala sekolah hanya memahami persoalan pendidikan secara parsial.

Selain bidang pendidikan, kepala sekolah juga perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi jalannya pendidikan seperti ekonomi, sosial, budaya, dan teknologi informasi. Dengan adanya pandangan yang lebih luas, kepala sekolah dapat mengambil keputusan-keputusan yang tepat sehingga tujuan sekolah menjadi mudah dicapai. Setiap perilaku kepala sekolah selalu berorientasi pada tujuan. Tujuan sekolah harus selalu ada pada pikiran kepala sekolah. Hal itulah yang harus senantiasa dipikirkan dan direnungkan cara pencapaiannya. Tentunya, cara pencapaian tidak boleh melewati “jalan-jalan pintas” yang akan menghilangkan makna pendidikan itu sendiri. Kepala sekolah dituntut memiliki banyak inisiatif, inovasi, dan siap bekerja keras. Hal tersebut menjadi sangat penting karena kepala sekolah akan dicontoh oleh para guru dan karyawan serta siswanya.⁷

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D Cet. 6* (Bandung: Alfabeta, 2008).

⁶ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Tematik Dan Permasalahannya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012).

⁷ Barnawi, M. Arifin, *Mengelola Sekolah Berbasis Entrepreneurship* (Jogjakarta: Ar-Ruz Media, 2013).

Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Pembentukan Karakter Guru MTsN 5 Aceh Utara

Kepala MTsN 5 Aceh Utara yang sekarang ini juga senantiasa memperhatikan kebutuhan para stafnya dengan berusaha menciptakan suasana saling percaya dan mempercayai, berusaha menciptakan saling menghargai, simpati terhadap sikap para stafnya, memiliki sifat bersahabat, menumbuhkan peran serta para stafnya dalam pembuatan keputusan dan kegiatan lain, dengan mengutamakan musyawarah untuk mencapai mufakat, selain itu tumbuh pula rasa respek hormat diri dari bawahan kepada pimpinannya. Sehingga apa yang menjadi tugas merupakan hasil keputusan bersama dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan inti untuk menggerakkan kehidupan sekolah. Kepala sekolah menentukan keberhasilan sekolah yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga yang di pimpinnya. Untuk itu, dibutuhkan seorang kepala sekolah yang mampu memahami dan menjalankan tugas dan perannya. Tugas dan peran kepala sekolah semakin berkembang mengikuti perkembangan zaman. Peran kepala sekolah diantaranya yaitu: kepala sekolah sebagai educator, manajer, administrator, leader, supervisor, innovator, dan motivator.⁸

Kepemimpinan merupakan sifat yang dimiliki oleh seseorang yang oleh karena tugas yang diembannya berusaha memberikan pengaruh kepada pengikutnya (*follower*) dengan mematuhi terhadap apa yang menjadi instruksi dari orang yang memimpinnya. Hal ini juga dikemukakan dalam Pivai dan Murni bahwa organisasi yang memiliki kepemimpinan yang baik akan mudah dalam meletakkan dasar kepercayaan terhadap anggotanya, sedangkan organisasi yang tidak memiliki kepemimpinan yang baik akan sulit mendapatkan kepercayaan dari anggotanya. Organisasi tersebut akan kacau dan tujuan organisasi tidak akan tercapai.⁹

Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain/ mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya yang dipakai seorang pemimpin satu dengan yang lainnya berbeda,

⁸ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014).

⁹ Agustinus Hermino, *Kepemimpinan Pendidikan Di Era Globalisasi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014).

tergantung pada situasi dan kondisi kepemimpinannya.¹⁰ Terdapat dua pendapat tentang gaya kepemimpinan yaitu dapat bersifat *fixed*, dan pendapat yang mengatakan gaya kepemimpinan bersifat “fleksibel”. Seseorang yang pada dasarnya memiliki ciri kepemimpinan bersifat otokratik, maka gaya kepemimpinannya otokratik pula. Seseorang yang memiliki sifat dasar demokratis akan tetap konsisten menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif. Kondisi apapun yang dihadapinya tidak menuntut perubahan gaya kepemimpinan yang lain, hal ini dikatakan gaya kepemimpinan *fixed*. Sebaliknya, ada pendapat yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan bersifat fleksibel. Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat bergantung pada situasi yang dihadapinya. Menurut teori situasional seorang pemimpin yang otokratik, akan merubah gaya kepemimpinannya menjadi gaya yang cenderung demokratis apabila kondisi menuntutnya demikian.¹¹

Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan, kepemimpinan yang terjadi di MTsN 5 Aceh Utara merupakan kepemimpinan yang demokratis, yaitu:

1. Dimana beliau sangat dikenal sebagai sosok pemimpin yang menganggap bawahannya sebagai rekan kerja dalam perjuangan.
2. Beliau memposisikan dirinya bukan sebagai seorang pejabat, melainkan sebagai pemimpin yang berada di tengah-tengah anggota kelompoknya, menganggap bawahannya sebagai rekan kerja dalam perjuangan.
3. Beliau juga selalu mengharapkan pendapat, saran-saran, dan kritik yang bersifat membangun dari seluruh elemen yang ada di MTsN 5 Aceh Utara.
4. Dalam rapat beliau selalu mempertimbangkan pendapat atau masukan dari komite, para guru serta para stafnya dalam memutuskan suatu kebijakan.

Adapun gaya kepemimpinan kepala MTsN 5 Aceh Utara termasuk dalam gaya kepemimpinan yang demokratis. Dalam kepemimpinannya, kepala madrasah sangat menghargai hak individu masing-masing warga madrasah serta memberikan kesempatan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada di madrasah tersebut agar dapat terus berkembang. Hal ini terbukti dari sikap kepala madrasah yang

¹⁰ Rismi Somad dan Juni Priansa, *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2014).

¹¹ Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan Konsep Dan Aplikasi* (Purwokerto: STAIN Prees, 2010).

Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Pembentukan Karakter Guru MTsN 5 Aceh Utara

selalu mau menerima masukan dari para guru, karyawan, siswa maupun dari pihak-pihak lingkungan sekitar madrasah. Kepala madrasah juga selalu berusaha untuk mewujudkan aspirasi seluruh warga sekolah demi kemajuan pendidikan di madrasah tersebut.

B. Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Pembentukan Karakter Sosial Guru di MTsN 5 Aceh Utara.

Gaya kepemimpinan Kepala MtsN 5 Aceh Utara memberikan contoh hubungan yang baik dengan bawahan, sejalan dengan hasil penelitian yang mengidentifikasi delapan karakter atau aspek kepemimpinan. Perilaku sehari-hari kepala madrasah mencerminkan watak perhatian, disiplin, inovasi, terbuka, bijaksana, dan emosi yang stabil. Gaya kepemimpinan ini cocok dengan pendekatan kelompok/ tim, yang menekankan pentingnya kepemimpinan kelompok dalam mencapai tujuan bersama.

Pentingnya watak perhatian dalam kepemimpinan tidak hanya berarti memperhatikan tugas-tugas sehari-hari, tetapi juga melibatkan pemahaman mendalam terhadap kebutuhan dan aspirasi individu di dalam tim.¹² Kepala madrasah memastikan bahwa setiap anggota tim merasa didengar dan diberikan perhatian yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Disiplin dalam kepemimpinan juga mencakup kemampuan untuk mengelola konflik secara efektif. Kepala madrasah tidak hanya menjadi pemimpin tetapi juga mediator yang berpengalaman, membantu menyelesaikan konflik di antara bawahan.

Dengan demikian, kepemimpinan ini bukan hanya tentang memberi perintah, tetapi juga tentang membina hubungan harmonis di antara semua anggota tim. Inovasi sebagai karakteristik kepemimpinan yang tercermin dalam tindakan sehari-hari menunjukkan bahwa kepala madrasah terus mendorong dan mendukung gagasan baru dari bawahan. Ini menciptakan suasana di mana kreativitas dihargai dan diintegrasikan dalam proses pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan inovatif ini mengarah pada peningkatan efisiensi dan efektivitas di seluruh madrasah. Terbuka dan bijaksana, dua karakteristik lain dari

¹² E. Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2022).

kepemimpinan Kepala madrasah memainkan peran kunci dalam membangun komunikasi yang baik di antara tim. Sikap terbuka menciptakan kepercayaan di antara bawahan, sementara bijaksana membantu dalam mengatasi tantangan dan mengejar solusi yang paling tepat. Kepala madrasah menjadi teladan bagi sikap positif ini, membimbing tim melalui situasi yang kompleks dengan bijaksana dan terbuka terhadap ide-ide baru. Stabilitas emosional kepala madrasah juga menciptakan dasar yang kokoh untuk kepemimpinan yang efektif.

Kemampuan untuk tetap tenang dan stabil di bawah tekanan memengaruhi positif atmosfer kerja, membantu mengatasi tantangan dengan sikap positif. Dalam konteks ini, kestabilan emosional juga dapat diartikan sebagai kepemimpinan yang tidak mudah terpengaruh oleh perubahan eksternal atau tekanan yang dapat mengancam kelangsungan madrasah. Pemberian tugas oleh Kepala madrasah dilakukan dengan adil dan dengan pertimbangan terhadap keahlian masing-masing anggota tim. Pemahaman yang mendalam tentang kemampuan individu memungkinkan kepala madrasah merancang tugas-tugas yang sesuai dengan keahlian dan minat bawahan. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan tim/kelompok memainkan peran kunci dalam menilai, memperjelas, dan menunjuk tugas secara jelas. Gaya kepemimpinan situasional seperti yang diusulkan oleh Hersey dan Blanchard, menyoroti pentingnya kepala madrasah sebagai pemimpin penugasan.¹³

Kepala madrasah tidak hanya memeriksa masalah dengan bawahan tetapi juga mencapai kesepakatan untuk menunjuk tugas kepada mereka. Pemahaman mendalam tentang situasi dan karakteristik bawahan memberikan dasar untuk pengambilan keputusan yang tepat dalam menetapkan tugas. Gaya kepemimpinan kontingensi seperti yang dijelaskan oleh Teori Komariah dan Triatna menunjukkan bahwa kepala madrasah harus terlibat dengan bagian-bagian strategis dari prosedur administrasi. Pionir terlibat dalam setiap gerakan di madrasah yang bersifat prosedural, menciptakan dasar untuk pengelolaan yang

¹³ Anizar, "Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2023): 205–15, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30983/al-marsus.v1i2.6486>.

efektif. Pengambilan keputusan bersama/musyawarah yang melibatkan seluruh pegawai madrasah dan wali murid mencerminkan gaya kepemimpinan demokrasi.

Dalam konteks ini, Hadari dan Nawawi menekankan pentingnya musyawarah dalam menentukan keputusan. Kepala madrasah berfungsi sebagai fasilitator, menciptakan platform untuk dialog terbuka dan berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan bersama. Gaya kepemimpinan kelompok/tim yang menurut Northouse merupakan tindakan kepemimpinan tugas internal, mengorganisir, mengkonsolidasikan, dan memusatkan perhatian pada tujuan kelompok.¹⁴ Dalam konteks ini, kepemimpinan tidak hanya tentang memberi arahan tetapi juga tentang memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Manajemen yang dilakukan dengan kontrol atas keputusan yang diambil mencerminkan gaya kepemimpinan tim/kelompok yang menekankan kontrol internal terhadap keputusan yang diambil. Ini berarti bahwa Kepala madrasah tidak hanya memberikan tanggung jawab tetapi juga memonitor dan mengevaluasi kemajuan tugas secara teratur. Perbaikan madrasah yang dilakukan secara bertahap dan kontinu mencakup berbagai aspek pengembangan, seperti pengembangan belajar, ekstrakurikuler, sarana, dan prasarana.

Penelitian ini sesuai dengan beberapa spekulasi sehubungan dengan gaya kepemimpinan, yang menunjukkan komitmen Kepala madrasah terhadap perbaikan yang berkelanjutan. Korespondensi terbuka dan dua arah merupakan aspek penting dalam gaya kepemimpinan Kepala madrasah. Dalam konteks ini, Husaini menekankan bahwa gaya kepemimpinan demokrasi mendorong kelompok untuk berdiskusi dan berpartisipasi aktif. Sementara itu, gaya kepemimpinan tim/kelompok, seperti yang dijelaskan oleh Northouse menentukan bahwa kepala madrasah harus aktif dalam mengorganisir dan mengintervensi.¹⁵ Motivasi dengan memberikan dukungan dan memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menjadi fokus penting dalam

¹⁴ Annisa Fitriani, "Gaya Kepemimpinan Perempuan," *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam* 11, no. 2 (2014): 1–22.

¹⁵ Anizar, "Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan."

gaya kepemimpinan demokrasi. Rahardja menyarankan agar pemimpin menjadi dinamis dalam menggerakkan dan menginspirasi bawahan.¹⁶

Hal ini sesuai dengan penelitian Anizar yang menyatakan bahwa pemimpin yang demokratis berusaha untuk tidak memihak dalam memuji dan menegur. Penghargaan tersebut diharapkan dapat memberikan motivasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk terus meningkatkan kinerja mereka, sehingga berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan.¹⁷ Bagian-bagian yang memengaruhi gaya kepemimpinan kepala madrasah melibatkan pemimpin madrasah yang berwawasan di bidang pengajaran, pengalaman sebelumnya, dan kebijakan organisasi. Pemimpin yang berwawasan di bidang pengajaran memiliki pemahaman yang mendalam tentang tantangan dan dinamika di dunia pendidikan, memungkinkan mereka untuk membuat keputusan yang lebih informatif. Kepala madrasah tidak hanya menjadi sosok otoriter tetapi juga menjadi figur yang dapat dipercaya dan dekat dengan seluruh anggota tim. Temuan dari tinjauan ini sesuai dengan penilaian yang mengasumsikan bahwa kepala madrasah telah membaur dengan bawahan/pegawai, dan secara umum akan menerapkan gaya yang sama yang berorientasi pada bawahannya.¹⁸ Ini menciptakan fondasi yang kuat untuk kepemimpinan yang efektif, di mana kepercayaan dan kerja sama menjadi kunci utama. Ciri pemimpin untuk situasi ini adalah lembaga yang mengelola madrasah, khususnya yayasan dan Kementerian Agama, yang secara langsung akan menyaring kemajuan madrasah.

Kepala madrasah harus tidak hanya memahami dinamika internal madrasah tetapi juga memahami regulasi dan kebijakan dari lembaga induk. Perilaku bawahan menunjukkan bahwa mereka belum sepenuhnya melaksanakan sistem pengelolaan madrasah dengan benar, tercermin dalam kegiatan tenaga pendidik dan kependidikan yang bandel dalam jam pulang. Hal ini menunjukkan bahwa semua pegawai madrasah belum sepenuhnya melaksanakan dan menyetujui juknis

¹⁶Rahardja, "Rahardja, Metode Learning Management System (LMS) Idu Untuk Mendukung Kegiatan Belajar Mengajar MIT Pada Perguruan Tinggi Raharja," *Cyberpreneurship Innovative and Creative Exact and Social Science* 2, no. 2 (2018): 156.

¹⁷ Anizar, "Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan."

¹⁸Anizar. "Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan."

yang sesuai. Perilaku bawahan seperti ini membutuhkan pengarahan dan demonstrasi diri dari pemimpin sebagai contoh/model yang baik untuk memiliki pilihan untuk mengubah desain/kebiasaan masa lalu. Temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian Effendi, Warsah, and Warlizasusi yang merekomendasikan bahwa kemampuan, persiapan, dan mentalitas bawahan juga mempengaruhi gaya kepemimpinan; prasyarat tugas yang diberikan oleh kepala madrasah secara wajar dan tidak memihak yang diubah sesuai dengan skill/kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan.¹⁹ Biasanya, pegawai madrasah ingin mendapat perhatian lebih awal dari kepala madrasah, terutama terkait dengan kejelasan tugas dan tanggung jawab yang harus mereka laksanakan.

Temuan dari penelitian ini sesuai dengan penelitian Mahalinga Shiva and Suar yang mengasumsikan bahwa sifat dan kewajiban bawahan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan pemimpin.²⁰ Misalnya, bawahan yang bekerja di bidang penanganan informasi lebih menyukai pengarahan yang lebih mendalam tentang tugasnya; dan yang terakhir adalah lingkungan organisasi dan kebijakan yang dilakukan oleh Kepala madrasah adalah dengan berusaha memenuhi standar dengan manajemen organisasi madrasah. Pemberian pujian sebagai bentuk reward dan apresiasi.

C. Faktor Pendukung Dan Penghambat Dalam Pembentukan Karakter Sosial Guru di MTsN 5 Aceh Utara

Kompetensi kepribadian guru dalam membentuk karakter sosial guru dalam pengaplikasiannya pasti menemui sesuatu yang dapat di jadikan sebagai faktor pendukung bahkan dapat menjadi suatu penghambat kompetensi guru dalam proses belajar mengajar. Maka dari itu seorang guru harus dapat pula menyikapi hal yang menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat.

1. Faktor Pendukung

Faktor pendukung di dalam kompetensi kepribadian guru dalam membentuk karakter guru adalah dari segi finansial seorang guru, karena

¹⁹ Effendi, *Implementasi Manajemen Mutu Lulusan Berbasis Karakter Spiritual Di Era Revolusi Industri 4.0 (Studi Pada SMK IT AL Husna Lebong)* (IAIN Curup, 2022).

²⁰ Mahalinga Shiva, "Transformational Leadership, Organizational Culture, Organizational Effectiveness, and Programme Outcomes in Non-Governmental Organizations," *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 23 (2022): 684–710.

dengan memenuhi kebutuhan seorang guru, akan menjadikan guru tersebut fokus dalam membentuk karakter sosial guru. Bukan hanya itu saja tetapi dengan meningkatkan kesejahteraan guru, maka guru akan dapat meningkatkan kompetensi kepribadian dalam membentuk karakter guru dengan cara melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi sehingga guru dapat menjalankan tugas keprofesionalannya dengan baik dan berkualitas. Hal ini juga ditunjang dengan usia guru yang sudah tua sehingga guru masih mempunyai motivasi untuk meningkatkan kompetensinya dalam membentuk karakter sosial guru.

Selanjutnya adalah sarana prasarana yang memadai dalam menunjang proses belajar mengajar juga menjadi faktor pendukung kompetensi guru dalam membentuk karakter sosial guru, karena dengan sarana prasarana yang memadai guru akan lebih mudah dan dapat memberikan contoh dengan menggunakan media-media yang tersedia di kelas. Untuk yang terakhir faktor penunjang kompetensi guru dalam proses belajar mengajar adalah adanya hubungan pribadinya yang baik, yang di ciptakan oleh guru dengan sesama guru, karyawan, orangtua wali, peserta didik dan masyarakat sekitar.

Faktor pendukungnya, dari dalam diri guru tersebut, bahwa guru-guru tua itu aktif dalam proses pengajarannya sehingga dapat dicapai apa yang ditentukan yaitu dalam pembentukan karakter sosial guru. tersedianya sarana dan prasarana yang menunjang dalam pembelajaran juga sangat membantu. Selanjutnya terjalinnya hubungan yang bersifat pribadi yang baik dengan berbagai pihak, mulai dari sesama guru, peserta didik, orang tua wali dan masyarakat yang menunjang didalam kompetensi kepribadiannya dapat terjalin hubungan yang baik.

Selain itu dalam faktor pendukungnya dari segi finansial, hal ini sangat penting karena selain untuk jasa-jasa guru untuk mensejahterakan kehidupan seorang guru. Pemenuhan kebutuhan hidup juga perlu karena untuk menambah wawasan dan pengetahuan agar ia mampu mentransformasikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta adat istiadat yang terus berkembang.

2. Faktor Penghambat

Faktor penghambat kompetensi kepribadian guru dalam pembentukan karakter sosial guru bisa berasal dari beberapa faktor, bisa dari guru itu sendiri, maupun bisa datang dari faktor luar guru seperti, peserta didik maupun dari lingkungan kerja guru tersebut. Faktor dari dalam guru sendiri seperti kurangnya kemampuan guru dalam penguasaan teknologi informasi atau komputer, hal ini sangat mempengaruhi kinerja guru dalam pengembangan ranah afektifnya. Selanjutnya tidak semua guru memiliki motivasi untuk meningkatkan mutu pembelajaran, hal ini juga dapat menghambat kompetensi guru dalam proses belajar mengajar. Selanjutnya yang menjadi faktor penghambat adalah dari segi peserta didik, yaitu peserta didik kurang fokus di dalam pembelajaran di karenakan kurangnya semangat belajar yang ada di dalam diri masing-masing siswa, walaupun masih banyak siswa yang selalu siap dan fokus terhadap pelajaran yang sedang di ajarkan, kebanyakan dari mereka kurang faham akan pentingnya pelajaran bagi kehidupan sehari-hari.

Adapun faktor yang menjadi penghambat disini yaitu dari faktor keluarga, siswa kurang fokus terhadap apa yang dipelajarinya di kelas karena mempunyai permasalahan yang ada di keluarga. Kemudian guru kurang dalam memotivasi siswa untuk maju dengan belajar sendiri, kurangnya memaksimalkan dalam pengembangan ranah afektif siswa, kurangnya menjalankan tugasnya, malas dalam menggunakan teknologi informasi, dan sangat sulit untuk menerima hal-hal yang baru.

Kesimpulan

Gaya kepemimpinan kepala Madrasah MTsN 5 Aceh utara menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, kepala sekolah memposisikan dirinya sebagai rekan kerja, yang mengedepankan partisipasi dan memberikan kesempatan bagi setiap individu untuk berkembang sehingga menjadikan sosok kepala sekolah yang demokratis. Dampak dari kepemimpinan yang demokratis memberikan aura yang positif terhadap karakter sosial guru, dengan penugasan tugas yang adil sesuai dengan kemampuan masing-masing. Kepemimpinan yang peduli dan berorientasi pada pengembangan madrasah tercermin dalam sikap kepala madrasah. Akan tetapi ada

beberapa faktor yang harus diperhatikan agar pembentukan itu berjalan dengan efektif dan efisien yaitu Pertama, faktor pendukung meliputi dukungan finansial, sarana prasarana yang memadai, dan hubungan interpersonal yang baik. Kedua, faktor penghambat dapat berasal dari diri guru itu sendiri atau dari lingkungan eksternal, seperti siswa dan kondisi di tempat kerja.

Daftar Rujukan

- Agustinus Hermino. *Kepemimpinan Pendidikan Di Era Globalisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.
- Anizar. “Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2023): 205–15. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30983/al-marsus.v1i2.6486>.
- Annisa Fitriani. “Gaya Kepemimpinan Perempuan.” *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam* 11, no. 2 (2014): 1–22.
- Barnawi, M. Arifin. *Mengelola Sekolah Berbasis Entrepreneurship*. Jogjakarta: Ar-Ruz Media, 2013.
- Cahyono. “Pendidikan Karakter: Strategi Pendidikan Nilai Dalam Membentuk Karakter Religius.” *Jurnal Ria’ayah* 01, no. 02 (2016): 634.
- E. Mulyasa. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2022.
- . *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014.
- Effendi. *Implementasi Manajemen Mutu Lulusan Berbasis Karakter Spiritual Di Era Revolusi Industri 4.0 (Studi Pada SMK IT AL Husna Lebong)*. IAIN Curup, 2022.
- Ibrahim Bafadal. *Supervisi Pengajaran Teori Dan Aplikasinya Dalam Membina Profesional Guru*. Jakarta: Rineka Cipta, 2018.
- Mahalinga Shiva. “Transformational Leadership, Organizational Culture, Organizational Effectiveness, and Programme Outcomes in Non-Governmental Organizations.” *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 23 (2022): 684–710.
- Muhammad Sadli, dan Biq Arnike Saadati. “Analisis Pengembangan Budaya Literasi Dalam Meningkatkan Minat Membaca Siswa Di Sekolah Dasar.” *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Dasar* 6, no. 2 (2019): 153.
- Rahardja. “Rahardja, Metode Learning Management System (LMS) Idu Untuk

**Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Penbentukan
Karakter Guru MTsN 5 Aceh Utara**

Mendukung Kegiatan Belajar Mengajar MIT Pada Perguruan Tinggi Raharja.”
Cyberpreneurship Innovative and Creative Exact and Social Science 2, no. 2 (2018): 156.

Rismi Somad dan Juni Priansa. *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta, 2014.

Rohmat. *Kepemimpinan Pendidikan Konsep Dan Aplikasi*. Purwokerto: STAIN Prees, 2010.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D Cet. 6*. Bandung: Alfabeta, 2008.

Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Tematik Dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.