

**IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
KEPALA MADRASAH DALAM PEMBENTUKAN  
GURU BERKARAKTER**

(Studi Kasus di MTsN Kotaagung Kabupaten Tanggamus)

Oleh

**Fariza Marga Sari, Bujang Rahman, Sowiyah**

FKIP Unila: Jln. Soemantri Brojonegoro No.1 Gedung Meneng, Bandar Lampung

E-Mail: fariza.ms@gmail.com

HP.: 085269462394

This study aims to describe and analyzed remedy implementation of transformational leadership style head MTsN Kotaagung, teacher character formation, which made efforts Kotaagung MTsN head teacher in the formation of character, obstacles in the formation of character in MTsN Kotaagung teacher. This research is used qualitative case study design. The data in this study were obtained from the informant research, namely supervisors madrasah, principal, head of business planning, vice principal, teacher councils, and committees. The results showed that: 1) the leadership and the attitude shown, 2) the establishment of teacher character in MTsN Kotaagung because of personal awareness to improve the quality of self, 3) the efforts made head MTsN Kotaagung by example and behavior thus forming a cultural virtue madrasa, 4) barriers that occur for suggestions and infrastructure are not maximized.

**Keywords:** Implementation, transformational leadership style, principal, teacher character

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis implementasi gaya kepemimpinan transformasional kepala MTsN Kotaagung, pembentukan guru berkarakter, upaya-upaya yang dilakukan kepala MTsN Kotaagung dalam pembentukan guru berkarakter, hambatan dalam pembentukan guru berkarakter di MTsN Kotaagung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus. Data dalam penelitian ini diperoleh dari informan penelitian, yaitu pengawas madrasah, kepala madrasah, kepala tata urusan, wakil kepala madrasah, dewan guru, dan komite. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kepemimpinan dan sikap yang ditunjukkan 2) Pembentukan guru berkarakter di MTsN Kotaagung karena kesadaran pribadi dengan meningkatkan kualitas diri, 3) upaya yang dilakukan kepala MTsN Kotaagung dengan memberi contoh perilaku dan kebijakan sehingga membentuk budaya madrasah, 4) Hambatan yang terjadi karena sarana dan prasarana yang belum maksimal.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan transformasional, guru berkarakter, implementasi, kepala madrasah

Dunia pendidikan kini mendapat perhatian lebih karena semakin kompleksnya pengetahuan dan ketrampilan yang harus dikuasai oleh para peserta didik. Upaya tersebut tentunya membutuhkan guru yang tidak hanya berkualitas dalam ilmu namun juga memiliki karakter. Senada dengan pendapat Darling dan Harmond (2006: 4) ; *“in a world where education matters more than it ever has before, parents and policymakers alike are asking how to find the extraordinary teachers who can help all children acquire the increasingly complex knowledge and skill they need.”* Saat ini di dunia manapun pendidikan lebih penting daripada sebelumnya, orang tua dan pembuat kebijakan sama-sama bertanya bagaimana menemukan guru yang luar biasa yang dapat membantu semua anak memperoleh pengetahuan yang semakin kompleks dan keterampilan yang mereka butuhkan.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan, tidak dapat berdiri sendiri namun terkait dengan nilai, budaya dan kebiasaan yang hadir di masyarakat. Produk yang dihasilkan lembaga ini diharapkan berupa lulusan yang memiliki kompetensi unggul guna menghadapi kompetisi di dunia global. Darling dan Harmond menambahkan: *“Although it is now widely accepted the teacher quality is a critical component to a successful education, there is little agreement about how to fill the nation’s classroom with teachers who can succeed at the more challenging mission of today’s schools.”* (Darling dan Harmond, 2006: 5). Meskipun sekarang banyak guru berkualitas yang merupakan komponen penting untuk pendidikan yang sukses, namun hanya ada sedikit guru yang dapat berhasil

mengisi kelas dengan misi yang lebih menantang di sekolah.

Guru merupakan bagian dari sistem pendidikan nasional yang secara *real time* dapat merespon perubahan dan perkembangan murid. Guru memiliki andil yang cukup signifikan dalam menentukan gagal atau suksesnya penanaman karakter siswa. Disamping upaya mengoptimalkan kecerdasan intelektual siswa, guru juga dituntut untuk menanamkan nilai-nilai budi pekerti, moral, dan akhlakul karimah. Peranan guru dalam membantu proses internalisasi nilai-nilai positif ke dan di dalam diri siswa hingga saat ini belum bisa digantikan oleh media pendidikan secanggih apapun. Hal ini karena pendidikan karakter membutuhkan teladan hidup yang hanya bisa ditemukan dalam pribadi para guru. Tanpa peranan guru, pendidikan karakter tidak akan pernah berhasil dengan baik. Tidak hanya sebatas mentransfer ilmu yang dimiliki terhadap anak-anak didiknya, melainkan menjadi teladan dalam menanamkan nilai-nilai budi pekerti, moral dan akhlak mulia. Dalam hal ini pendidikan karakter sangat sesuai dalam mengaplikasikan nilai-nilai tersebut. Lickona (2004:14) mengartikan pendidikan karakter sebagai berikut: *“Character education is the deliberate effort to help people understand, care about, and act upon core ethical values”*. Sasaran pendidikan karakter adalah pemahaman, kepedulian, dan pengamalan nilai dasar etika. Apabila menghendaki siswa memiliki karakter positif harus dimulai dari guru yang juga memiliki karakter positif. Hal ini didukung oleh Wibowo (2012: 26 ) bahwa keberhasilan utama pendidikan karakter bagi anak didik di sekolah, apabila guru yang pertama menunjukkan keluhuran karakter

dalam perilaku dan sikap dalam kehidupannya sehari-hari.

Guru merupakan model dan teladan bagi peserta didik. Oleh karena itu, pribadi dan apa yang dilakukan guru akan mendapat sorotan peserta didik serta orang disekelilingnya. Ada beberapa hal yang mendapat perhatian guru dalam perannya sebagai model dan teladan yaitu; penggunaan gaya bahasa guru dalam berbicara, bagaimana berperilaku, memberi motivasi, gaya kebiasaan guru bekerja, sikap guru melalui pengalaman dan kesalahan yang dilakukan, pakaian yang menampakkan ekspresi kepribadian, dan sebagainya. Guru sebagai *live model* tentu akan menjadi panutan atau referensi bagi siswa. Mereka adalah pemegang norma dan nilai-nilai yang harus dijaga dan dilaksanakan. Ini dapat kita lihat bahwa betapa ucapan guru sangat berpengaruh terhadap orang lain. Ki Hajar Dewantoro menggambarkan peran guru sebagai tokoh panutan dengan ungkapan-ungkapan *Ing Ngarso Sung Tulodho, Ing Madya Mangun Karso, Tut Wuri Handayani*.

Apabila guru berperilaku baik akan menginspirasi siswa untuk berperilaku baik pula, sebaliknya apabila guru berperilaku buruk maka siswapun akan berperilaku buruk juga. Agar tercapainya internalisasi karakter ke dalam diri siswa, kesadaran bahwa guru sebagai pribadi yang menjadi teladan hidup tidak bisa diabaikan. Oleh karena itu peran guru memiliki beberapa peran atau tugas utama yaitu: mendidik, mengajar, memberi tuntunan atau anjuran, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Kaitannya sebagai pendidik, peranan guru di sini sangat penting untuk menanamkan nilai-nilai karakter. Berdasarkan hasil laporan Elton dalam Ryan (2008:

109): “ *Eighty percent of poor behavior in school was due to poor teaching in classroom rather than other factors*”. Penelitian ini menerangkan bahwa guru memegang peran yang sangat besar, khususnya dalam pembentukan karakter anak didik. Seorang guru sebelum menginternalisasikan karakter kepada anak didiknya, ia haruslah terlebih dahulu memancarkan karakter-karakter mulia dari dalam dirinya.

Ada berbagai upaya untuk memperkuat karakter guru diantaranya adalah dukungan dari kepala madrasah selaku pimpinan. Upaya dari internal guru akan lebih berhasil lagi apabila pimpinan ikut andil membantu dalam proses pembentukannya. Karenanya, kepala madrasah merupakan elemen terdekat dengan guru, diharapkan kepemimpinan kepala madrasah akan memberikan dampak terhadap para guru. Gaya kepemimpinan transformasional inilah nanti yang akan diterapkan karena sesuai penelitian Leithwood dalam Hoy dan Miskel (2005:401) bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif di bidang pendidikan terhadap pencapaian tujuan guru dan siswa. Artinya, kepemimpinan transformasional saat ini merupakan gaya kepemimpinan yang sesuai bagi dunia pendidikan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lainnya. Gaya kepemimpinan transformasional tentunya akan mempunyai dampak sekecil apapun terhadap upaya memperkuat karakter guru.

Menurut Bush dan Coleman dalam yulk (2010:80) bahwa kepemimpinan transformasional dianggap baik digunakan dalam dunia pendidikan dengan alasan :

a. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut serta dalam

proses perubahan di tubuh organisasi sekolah

- b. Memberikan dorongan pada bawahan untuk membentuk kelompok sosial dan membentuk tradisi untuk saling mendukung selama proses perubahan
- c. Memberikan umpan balik positif bagi semua komponen yang terlibat dalam perubahan
- d. Sensitif terhadap *outcomes* proses pengembangan dan membentuk situasi yang kondusif bagi umpan balik yang diperlukan.

Kepemimpinan menurut Chemers dalam Hoy dan Miskel (2010: 375): "*Leadership is a process of social influence in which one person is able to enlist the aid and support of others in the accomplishment of a common task.*"

Kepemimpinan mempunyai hubungan pengaruh yang mendalam antara orang-orang yang menginginkan perubahan signifikan dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan pengikutnya (bawahan). Pengaruh (*influence*) dalam hal ini berarti hubungan di antara pemimpin dan pengikut sehingga bukan sesuatu yang pasif, tetapi merupakan suatu hubungan timbal balik. Dengan demikian kepemimpinan itu sendiri merupakan proses yang saling mempengaruhi. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses di mana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi.

Seperti dinyatakan Komariah dan Triatna (2006:55), kepala sekolah harus mampu melaksanakan

pekerjaannya sebagai edukator, manajer, administrator dan supervisor yang disingkat EMAS. Selanjutnya, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai leader, inovator dan motivator di sekolahnya. Sehingga, dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah minimal harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator (EMASLIM).

Menurut Komariah dan Triatna (2006:74), keahlian manajerial dengan kepemimpinan merupakan dua peran yang berbeda. Seorang manajer yang baik adalah seseorang yang mampu menangani kompleksitas organisasi, dia adalah ahli perencanaan strategik dan operasional yang jujur, mampu mengorganisasikan aktivitas organisasi secara terkoordinasi, dan mampu mengevaluasi secara *reliable* dan *valid*. Sedangkan seorang pemimpin yang efektif mampu membangun motivasi staf, menentukan arah, menangani perubahan secara benar, dan menjadi katalisator yang mampu mewarnai sikap dan perilaku staf. Dua peran ini dalam organisasi seharusnya seperti dua sisi mata uang yang tidak dapat dipisahkan karena tanpa keahlian manajerial, seorang pemimpin akan kesulitan menetapkan langkah-langkah kerja rasional yang didasari oleh nilai-nilai teoritis pengembangan organisasi. Kondisi itu dapat menimbulkan kemandekan. Sebaliknya, apabila seorang manajer tidak memiliki keahlian memimpin maka lambat laun organisasi akan kehilangan pamornya karena tidak ada orang yang dijadikan rujukan, memberi motivasi, dan menentukan arah organisasi.

Menurut Ryan (2008: 161): "School leaders need to be able to create a vision for the school that helps it to meet its fundamental purpose and aid the development of the community it serves". Konsep ini mengandung makna bahwa kepala sekolah harus mampu memiliki visi sekolah untuk membantu menemukan tujuan dasar dan mengembangkannya sehingga tujuan sekolah dapat dicapai seperti yang diharapkan. Visi dalam arti sebenarnya ialah impian di masa depan yang menantang agar dapat diwujudkan.

Sutikno (2012:124) menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai ide yang kreatif yang digunakan untuk membuat perencanaan, menyusun organisasi sekolah, memberikan pengarahan, mengatur pembagian kerja, serta mengelola kepegawaian dalam organisasinya supaya tugas kepemimpinan administrasi secara keseluruhan berjalan dengan baik.

Peran kepala sekolah menurut Wahjosumidjo (2010:122) adalah :

a. Pendidik (*educator*)

Sebagai pendidik, kepala sekolah melaksanakan kegiatan perencanaan, pengelolaan kelas dan evaluasi pembelajaran. Kegiatan perencanaan menurut kapabilitas dalam menyusun perangkat-perangkat pembelajaran; kegiatan pengelolaan mengharuskan kemampuan memilih dan menerapkan strategi pembelajaran yang efektif dan efisien; dan kegiatan mengevaluasi mencerminkan kapabilitas dalam memilih metode evaluasi yang tepat dan dalam memberikan tindak lanjut yang diperlukan terutama bagi perbaikan pembelajaran. Sebagai pendidik, kepala sekolah juga berfungsi membimbing siswa,

guru dan tenaga kependidikan lainnya.

b. Pemimpin (*leader*)

Sebagai pemimpin, kepala sekolah berfungsi menggerakkan semua potensi yang ada di sekolah, khususnya tenaga guru dan tenaga kependidikan guna pencapaian tujuan sekolah. Untuk menggerakkan potensi tersebut, kepala sekolah dituntut menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan dan metode-metode kepemimpinan yang sesuai dengan mengedepankan keteladanan, pemberian motivasi dan pemberdayaan staf.

c. Pengelola (*manager*)

Sebagai pengelola, kepala sekolah secara operasional melaksanakan pengelolaan kurikulum, peserta didik, ketenagaan, keuangan, sarana dan prasarana, hubungan sekolah-masyarakat dan ketatausahaan sekolah. Semua kegiatan-kegiatan operasional tersebut dilaksanakan melalui seperangkat prosedur kerja berikut ini; perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengawasan. Berdasarkan tantangan yang dihadapi sekolah, maka sebagai pemimpin, kepala sekolah melaksanakan pendekatan-pendekatan baru dalam rangka meningkatkan kapasitas sekolah.

d. Administrator

Secara luas, kepala sekolah merupakan pengambil kebijakan tertinggi di sekolah. Sebagai pengambil kebijakan, kepala sekolah melakukan analisis lingkungan (politik, ekonomi dan sosial budaya) secara cermat dan menyusun strategi dalam melakukan perubahan dan perbaikan sekolahnya. Secara sempit, pengertian kepala sekolah adalah penanggungjawab

administrasi ketatausahaan dalam mendukung pelaksanaan kegiatan pembelajaran.

e. Wirausahawan (*enteurment*)

Sebagai wirausahawan, kepala sekolah berfungsi sebagai inspirator bagi munculnya ide-ide kreatif dan inovatif dalam mengelola sekolah. Ide-ide kreatif sangat dibutuhkan terutama karena sekolah memiliki keterbatasan sumber daya keuangan dan pada saat yang sama memiliki kelebihan dari sisi potensi baik internal maupun lingkungan, terutama yang bersumber dari masyarakat maupun dari pemerintah setempat.

f. Pencipta iklim kerja

Sebagai pencipta iklim kerja, kepala sekolah berfungsi sebagai katalisator bagi meningkatnya semangat kerja guru. Kepala sekolah perlu mendorong guru dan tenaga kependidikan lainnya dalam bekerja di bawah atmosfer kerja yang sehat. Suasana kerja yang sehat memberikan dorongan bagi semua staf untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan sekolah.

g. Penyelia (*supervisor*)

Berkaitan dengan fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin pengajaran, kepala sekolah berfungsi melakukan pembinaan profesional kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Untuk itu, kepala sekolah melakukan kegiatan-kegiatan pemantauan atau observasi kelas, mengadakan pertemuan-pertemuan rutin guna memberikan pengarahan teknis kepada guru dan staf, serta membantu mencari dan memberikan solusi bagi permasalahan pembelajaran yang dihadapi oleh guru.

Ada banyak gaya kepemimpinan yang diajukan oleh

para ahlinya, diantaranya yaitu gaya kepemimpinan situasional. Menurut Northouse (2013: 95) kepemimpinan situasional berpusat pada kepemimpinannya pada kondisi di lingkungan sekelilingnya. Maksudnya perbedaan situasi akan menyebabkan jenis kepemimpinan yang berbeda juga. Path Goal Model dalam Yukl (2010: 44) sependapat dengan gagasan tersebut bahwa suksesnya seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan lingkungan dan karakteristik personal.

Kepemimpinan ini memiliki beberapa model yaitu teori kontigensi yang dikembangkan oleh Fiedler. Menurut Northouse (2013: 117) teori kontigensi ini menggambarkan sebagai motivasi tugas dan hubungan. Pada model ini seorang pemimpin yang dikendalikan oleh tugas sangat memperhatikan keberhasilan tujuan, sedangkan pemimpin yang dikendalikan oleh hubungan sangat memperhatikan hubungan antar personal yang kuat. Teori ini juga mempunyai beberapa keunggulan yaitu (a) pendekatan yang menerangkan cara meraih kepemimpinan yang efektif, (b) memiliki pemahaman yang sangat lebar tentang kepemimpinana, (c) mempunyai sifat prediktif dan menyiapkan informasi yang bermanfaat tentang jenis kepemimpinan yang sangat efektif dari berbagai bidang, (d) tidak menekankan kepada perorangan agar efektif di berbagai bidang.

## METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti menggunakan penelitian kualitatif fenomenologis. Pendekatan kualitatif dipilih dengan alasan objek

penelitian ini berupa kegiatan atau tindakan seseorang. Data yang diungkap bukan berupa angka-angka melainkan berupa kata, kalimat, paragraph, dan dokumen. Obyek penelitianpun berada pada kondisi alami sehingga tidak ada perlakuan khusus. Data yang dikumpulkan melalui pengamatan di lapangan (observasi) dan wawancara, lalu dilakukan analisis secara induktif.

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu pendekatan fenomenologis. Menurut Husserl dalam Moleong (2013: 14) fenomenologi diartikan sebagai: 1) pengalaman subjektif atau pengalaman fenomenologis, 2) suatu studi tentang kesadaran dari perspektif pokok dari seseorang. Berdasarkan pada tujuan penelitian yang telah diungkap, maka peneliti akan memilih jenis rancangan yang sesuai yaitu menggunakan rancangan studi kasus.

Rancangan studi kasus yang digunakan pada penelitian ini ialah desain studi kasus tunggal (*single-case studies*), dan berusaha untuk mempersingkat waktu observasinya dengan cara mengadakan observasi pada beberapa tahapan atau tingkatan perkembangan tertentu. Dari beberapa tahap atau tingkatan ini akan didapat dan dibuat suatu kesimpulan.

Hal tersebut dipertegas pendapat Black dan Champion dalam Burhan Bungin (2008:23) bahwa studi kasus mempunyai kelebihan khusus yaitu: 1) bersifat luwes berkenaan dengan metode pengumpulan data yang digunakan; 2) keluwesan studi kasus menjangkau dimensi yang sesungguhnya dari topik yang diselidiki; 3) dapat dilaksanakan secara praktis diberbagai lingkungan sosial; 4) menawarkan kesempatan untuk menguji teori; 5) ekonomis dan sangat murah, tergantung pada

jangkauan penyelidikan dan tipe teknik pengumpulan data yang digunakan.

Miles dan Huberman (1992:2) menyatakan bahwa sumber data dalam penelitian adalah manusia bukan manusia. Manusia sebagai sumber data merupakan informasi yaitu perilaku utama dan bukan pelaku utama. Sebagai informan dalam penelitian ini adalah guru MTs Negeri Kotaagung. Teknik yang digunakan adalah teknik *snowball sampling*, peneliti akan mendapatkan informan yang memahami permasalahan dalam penelitian ini. Bogdan dan Biklen dalam Sugiyono (2010) menjelaskan bahwa dengan teknik ini, unit sampel yang dipilih makin lama makin terarah sejalan dengan makin terarahnya focus penelitian yang disebut "*continous adjustment of focusing of the sample*".

Sebagaimana dinyatakan oleh Sugiyono (2012: 225) bahwa penelitian kualitatif secara umum terdapat empat jenis teknik pengumpulan data, yakni: 1) observasi, 2) wawancara, 3) dokumentasi, dan gabungan / triangulasi. Hal tersebut didukung oleh pendapat Catherine Marshall, Gretchen B Rossman dalam Sugiyono (2012:225) bahwa metode mendasar yang diandalkan oleh peneliti kualitatif untuk mengumpulkan informasi yaitu berperan serta, pengamatan langsung, wawancara mendalam, review dokumen.

Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa analisis data ialah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, data lapangan, dan bahan lainnya sehingga dapat dimengerti dengan mudah serta temuannya bias diinformasikan dengan analisis. Setara itu Moleong (2013) menerangkan bahwa proses

analisis data diawali dengan menelaah sejumlah data yang ada yang berasal dari berbagai sumber seperti; wawancara, pengamatan, dokumentasi, dan sebagainya. Kemudian melakukan reduksi data yang dilakukan dengan membuat abstraksi yakni membuat rangkuman, kemudian menyusunnya dalam satuan sambil membuat koding atau pengolahan data.

Menurut Moleong (2013: 324) untuk menetapkan keabsahan data dibutuhkan teknik pemeriksaan melalui empat tahapan yakni kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala MTsN Kotaagung**

Saat ini memimpin dan mengelola sekolah-sekolah yang efektif semakin kompleks dan memerlukan pengetahuan dan keterampilan teknis yang kompeten dan berkomitmen pemimpin sesuai tuntutan zaman dan masyarakat.

Leithwood dan Riehl (2003: 3) menyatakan meskipun kepemimpinan hanya memiliki sekitar tiga sampai lima persen dari variasi dalam pembelajaran di sekolah, namun efek ini mempunyai seperempat pengaruh dari semua faktor yang ada di sekolah. Pemimpin transformasional fokus pada restrukturisasi sekolah dengan meningkatkan kondisi sekolah.

Menurut gaya kepemimpinan transformasional Bass dalam Hoy dan

Miskel (2005; 397) bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai empat dimensi yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, dan konsiderasi individu.

Pada implementasi gaya kepemimpinan transformasional ini keempat dimensi dapat berjalan namun hanya stimulasi intelektual yang kurang berjalan dengan baik.

Kepemimpinan kepala madrasah juga melakukan tindakan untuk meningkatkan mutu madrasah dengan membuat berbagai inovasi pendidikan baik bagi guru dan siswa. Inovasi pendidikan dapat meliputi:

#### **1. Inovasi fisisk**

##### **a. Inovasi kurikulum**

Inovasi yang dilakukan juga meliputi inovasi di bidang kurikulum seperti pengintegrasian materi-materi agama ke dalam materi umum. Integrasi kurikulum di sini berupa penerapan perpaduan antara pelajaran umum dengan agama. Dengan upaya pengintegrasian tersebut, siswa mengalami peningkatan kualitas pendidikan, baik dari aspek kualitas akademik dan aspek psikis dengan meningkatnya moralitas anak. Sehingga adanya keseimbangan antara pemahaman ilmu umum dan agama (ahlakul karimah).

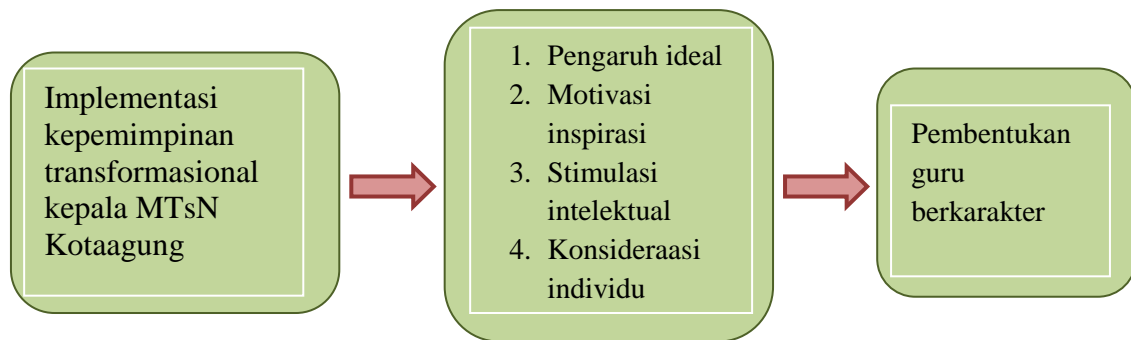
##### **b. Inovasi strategi pembelajaran**

Selain itu inovasi strategi pembelajaran juga dilaksanakan diantaranya, yaitu *team teaching* atau *peer teaching*, *class grouping*, bimbingan akademik, dan bimbingan belajar ujian nasional.



- c. Inovasi sarana dan prasarana  
 Inovasi sarana dan prasarana ini dilaksanakan dengan melibatkan peran serta masyarakat (komite) seperti rehabilitasi mushala, pengadaan komputer bagi laboratorium computer, dan pengadaan LCD.
2. Inovasi Non Fisisk
- a. Inovasi Siswa  
 Inovasi terhadap siswa dilaksanakan pada saat penerimaan siswa baru, yaitu melalui proses seleksi untuk mendapatkan kelompok siswa yang berprestasi.
- b. Inovasi Guru

Inovasi pada guru merupakan salah satu upaya meningkatkan mutu madrasah, sebab guru merupakan salah satu komponen pendidikan yang mempengaruhi keberhasilan dalam institusi pendidikan. Oleh sebab itu, diperlukan profesionalisasi guru dibidang pengetahuan, sikap, dan keterampilan guna elanjutkan proses inovasi di sekolah. Kreativitas, etos kerja dan komitmen yang tinggi pada pribadi guru merupakan sikap inovatif yang dibutuhkan pula untuk melaksanakan inovasi pendidikan sekolah.



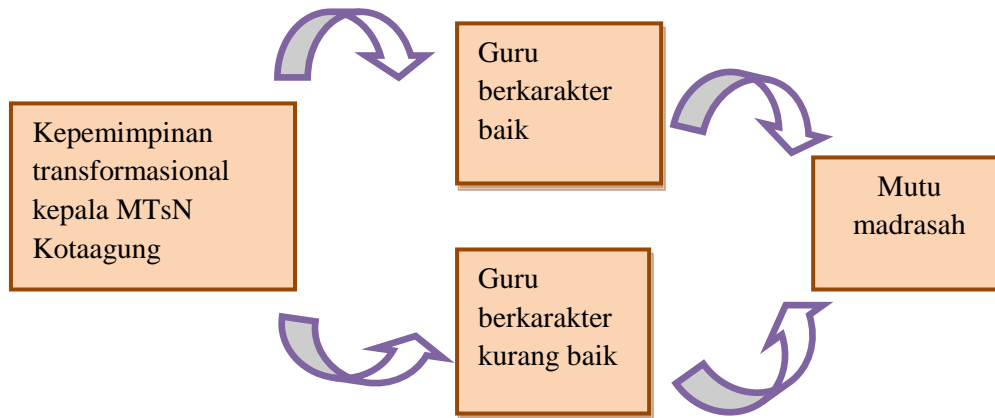
Gambar 4.4 Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala MTsN Kotaagung

Berdasarkan pada temuan data maka kondisi kepemimpinan transformasional kepala madrasah ditunjukkan pada gambar 4.1. Gambar ini menjelaskan bahwa kepemimpinana trasnformasional kepala madrasah menggunakan empat dimensi yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, konsiderasi individu. Dari keempat dimensi tersebut pengaruh ideal, motivasi inspirasi, dan konsiderasi individu berjalan dengan baik, sedangkan stimulasi intelektual belum berjalan dengan baik.

Sebagian besar guru di madrasah ini adalah guru yang professional yang telah dianggap menguasai empat kompetensi guru. Sehingga anggapan bahwa guru telah memiliki kepribadian yang mantap dan stabil dengan indikator esensial ; bertindak sesuai norma hukum, bertindak sesuai norma sosial, bangga sebagai pendidik dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma. Sedangkan kompetensi kepribadian yang dewasa dengan indikator esensial menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan

memiliki etos kerja sebagai pendidik. Hal tersebut telah ada namun belum maksimal dalam pelaksanaannya sehingga terlihat adanya sebagian kecil guru yang dianggap kurang maksimal dalam berperilaku baik.

Berdasarkan paparan data hasil penelitian tentang karakter guru MTsN Kotaagung, diperoleh temuan penelitian yang dapat digambarkan dalam diagram konteks sebagai berikut:



Gambar 4.5 Karakter Guru MTsN Kotaagung

### Pembentukan Guru Berkarakter di MTsN Kotaagung

Pembentukan karakter memang membutuhkan waktu yang lama dan tidak dapat dilihat dengan cepat. Namun dengan adanya pembiasaan dan penanaman nilai-nilai positif yang dilakukan dalam kegiatan sehari-hari maka dapat membuat terinternalisasinya nilai-nilai tersebut ke dalam kehidupan guru.

Demikian pula yang terjadi di MTsN Kotaagung ini pada awalnya masih ada guru-guru yang belum terbiasa dengan karakter yang baik namun karena lingkungan ikut mendukung sehingga terbentuknya kebiasaan-kebiasaan yang baik menjadi budaya. Misalnya karakter yang ditanamkan untuk saling menghormati dengan cara memberi salam dan berjabat tangan. Bahkan menjadi budaya karena hal ini dikuatkan oleh Hadits Bara' Ibn Azib - *Radiallahu anhu-*

« مَا مِنْ مُسْلِمَيْنِ يَتَّقِيَانِ ،  
فِيَتَصَافَحَانِ ، إِلَّا غُفِرَ لَهُمَا ، قَبْلَ  
أَنْ يَتَفَرَّقَا »

"Tidak ada dua orang muslim yang bertemu lalu berjabat tangan melainkan pasti diampuni untuk keduanya sebelum mereka berpisah." (HR. Tirmidzi: 2804).

Selain itu pula karena telah membudaya, pembentukan karakter timbul dari dalam pribadi masing – masing melalui ketuk tular atau saling memberitahu satu dengan yang lain. Selanjutnya sebagai sarana menambah pengetahuan dan wawasan para guru berupaya dengan kesadaran mereka sendiri untuk mengikuti seminar, pelatihan ataupun workshop demi terbentuknya karakter yang lebih baik lagi. Selain itu mencari ilmu atau menambah wawasan sesuai dengan Qs Al Mujadalah ayat 11:

الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ رَفَعَ اللَّهُ يَ  
 أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ  
 خَبِيرٌ

Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.

Selain itu hadits berikut menambah semangat para dewan guru untuk mencari ilmu:

طَرِيقًا سَلَكَ الْجَنَّةَ مَنْ  
 بِهِ اللَّهُ سَهَّلَ عِلْمًا فِيهِ يَلْتَمَسُ  
 طَرِيقًا إِلَى

Artinya : "Barang siapa yang menempuh jalan untuk mencari suatu ilmu. Niscaya Allah memudahkannya ke jalan menuju surga". (HR. Turmudzi)

### Upaya-upaya yang Dilakukan Kepala Madrasah dalam Pembentukan Guru Berkarakter

Pada pembentukan guru berkarakter di madrasah telah dilakukan berbagai upaya nyata yaitu dengan memberikan contoh. Hal tersebut dilakukan terus menerus dengan harapan hal-hal yang positif akan menjadi kebiasaan sehingga terbentuklah budaya madrasah.

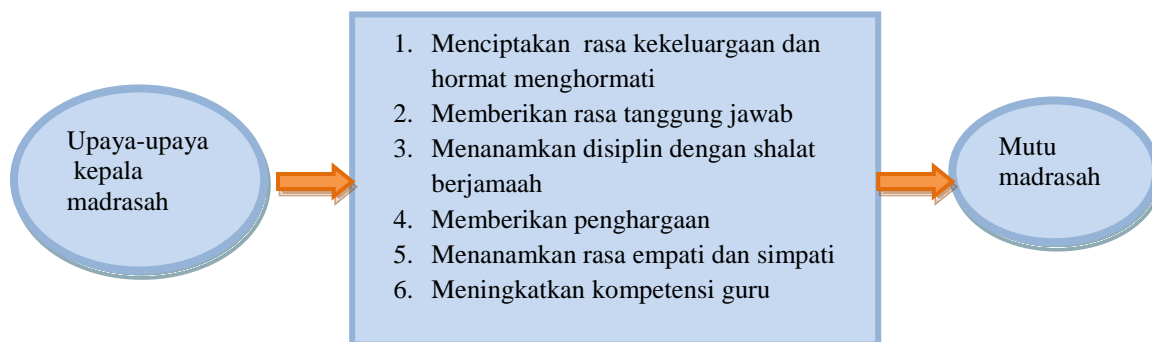
Upaya positif yang dibangun madrasah adalah:

- a. Setiap hari menyambut siswa dengan tegur sapa yang baik dan mengajak bersalaman dengan harapan akan tercipta rasa kekeluargaan dan

menumbuhkan kasih sayang serta hormat menghormati

- b. Di awal pelajaran secara serempak di setiap kelas mengadakan tadarus atau mengaji secara bersama dengan dipimpin salah satu siswa yang dibimbing oleh guru masing-masing sebagai penanggung jawab kelas pada saat itu.
- c. Melaksanakan shalat dhuha bagi kelas unggulan. Hal ini baru dapat terlaksana pada beberapa kelas karena memang sudah terjadwal dan kondisinya mushalaf yang belum memungkinkan menampung siswa dalam jumlah besar.
- d. Melaksanakan shalat zhuhur secara berjamaah yang diimami oleh guru didampingi guru pembimbing.
- e. Memberi apresiasi baik berupa fisik maupun non fisik kepada guru dan siswa yang berprestasi.
- f. Menumbuhkan rasa empati dan simpati bagi guru, staf, dan siswa apabila mengalami kegembiraan, kesulitan dan musibah.
- g. Meningkatkan kompetensi guru dengan berbagai kegiatan yang bertujuan meningkatkan kualitas madrasah

Berdasarkan paparan data hasil penelitian tentang upaya-upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam pembentukan guru berkarakter, diperoleh temuan penelitian yang dapat digambarkan dalam diagram konteks sebagai berikut:



Gambar 4.6 Upaya- upaya Kepala MTsN Kotaagung

### **Hambatan dalam Pembentukan Guru Berkarakter di MTsN Kotaagung**

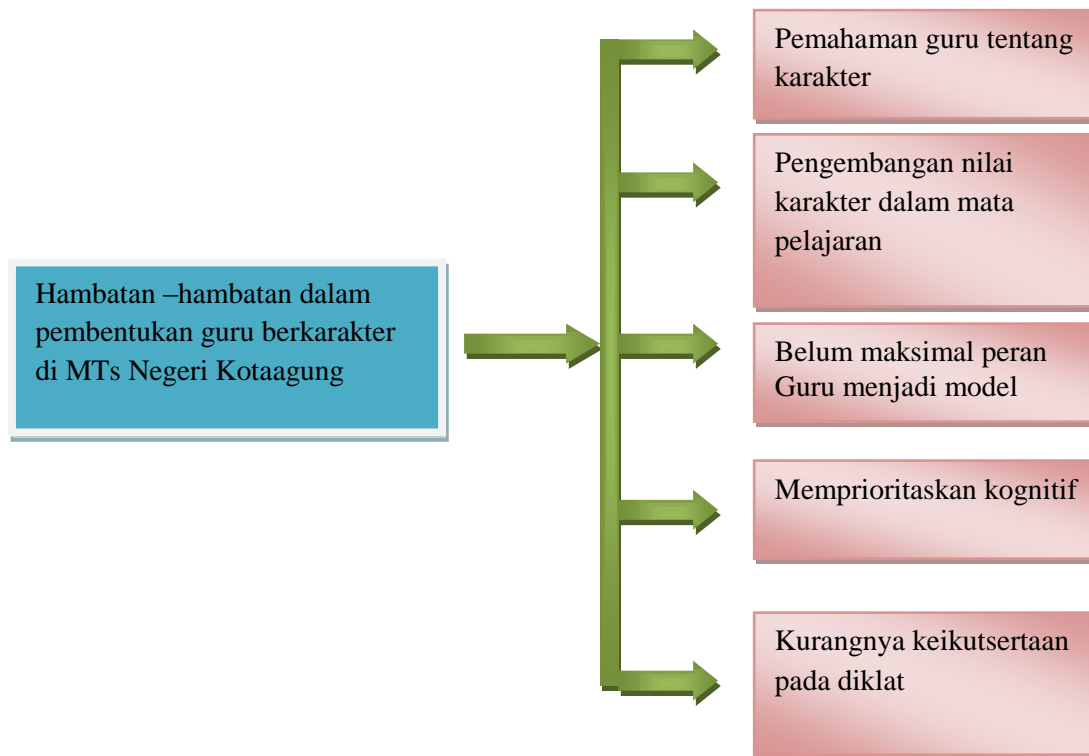
Hambatan-hambatan tersebut adalah:

- a. pemahaman guru tentang konsep karakter baru sebatas teori sehingga nampak belum maksimal dalam menyosialisaikan. guru masih menganggap bahwa tanggung jawab pembentukan karakter adalah tugas dari guru mata pelajaran agama dan PKN sehingga program pendidikan karakter belum tersosialisasi secara menyeluruh pada semua guru.
- b. Guru mata pelajaran belum memahami dan belum mampu mengembangkan nilai-nilai karakter yang terkandung pada mata pelajaran yang diampunya.
- c. Peran guru untuk menjadi teladan guna mewujudkan nilai-nilai

karakter secara khusus sesuai dengan nilai karakter mata pelajaran dan nilai-nilai karakter umum di sekolah belum maksimal.

- d. Guru masih mengejar target kemampuan kognitif siswa sehingga nilai-nilai karakter kurang menjadi prioritas.
- e. Kompetensi guru untuk mengintegrasikan nilai-nilai karakter pada mata pelajaran yang diampunya kurang maksimal sedangkan pelatihan yang diikuti guru masih sangat minim sehingga mengakibatkan keterbatasan dalam mengintegrasikan nilai karakter pada mata pelajaran mereka.

Berdasarkan paparan data hasil penelitian tentang hambatan dalam pembentukan guru berkarakter di MTsN Kotaagung, diperoleh temuan penelitian yang dapat digambarkan dalam diagram konteks sebagai berikut:



Gambar 4.4 Hambatan dalam Pembentukan Guru Berkarakter

## Pembahasan

### Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional kepala MTsN Kotaagung

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mengarahkan bawahan dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka. Sedangkan dalam dunia pendidikan, kepemimpinan memiliki dua peran yakni kepala sekolah selaku pimpinan pada kinerja lembaga dan guru sebagai pimpinan dalam pembelajaran di kelas.

Rivai dan Mulyadi (2009) mendefinisikan tentang gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkana oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatakan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama. Gaya kepemimpinan berfokus pada apa yang dilakukan oleh pemimpin dan bagaimana ia bertindak. Dalam hal ini kepala MTsN Kotaagung berupaya menggunakan gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Bass bahwa kepemimpinan transformasional ada empat dimensi yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, dan konsiderasi individu.

## **Pembentukan Guru Berkarakter di MTsN Kotaagung**

Pembentukan karakter guru dilakukan melalui manajemen atau pengelolaan madrasah. Maksudnya dengan adanya pendidikan yang terintegrasi dengan aspek manajemen madrasah seperti kurikulum dan pembelajaran, pendidik, tenaga pendidik dan siswa, sarana dan prasarana, komunikasi antar sekolah dan masyarakat. Sehingga manajemen dan budaya madrasah dapat dijadikan media yang baik untuk pendidikan karakter seluruh warga madrasah.

Kepala MTsN Kotaagung selaku pemimpin menanamkan nilai-nilai luhur seperti shalat berjamaah, membaca Al-quraan di setiap awal pelajaran di pagi hari, menghormati kepada yang lebih tua dan menyayangi yang muda, cinta kebersihan, musyawarah dan mufakat dalam membuat keputusan serta hal-hal positif yang menjadikan budaya. Prilaku dan nilai-nilai luhur tersebut jika selalu dibiasakan dan ditanaamkan pada warga madrasah dengan harapan akan membentuk karakter. Menurut Smiles dalam Uhar (2003:17) ; tanamkan pemikiran dan kamu akan memanen tindakan. Tanamkan tindakan, dan kamu akan memanen kebiasaan. Tanamkan kebiasaan dan kamu akan raih karakter. Tanamkan karakter dan kamu akan memanen tujuan.

Pembentukan guru berkarakter dilakukan juga oleh para guru dengan kesadaran sendiri dan menyadari bahwa guru adalah panggilan jiwa. Kesadaran akan peran dan tugasnya memperkuat jiwa dan tekad mereka untuk merubah karakter menjadi lebih baik lagi. Upaya yang timbul dari diri sendiri menambah motivasi mereka untuk meningkatkan pengetahuan dan

wawasan dengan mengikuti berbagai kegiatan yang menjadi peran dan tugas dalam proses pendidikan, workshop, pendidikan dan pelatihan.

Karena kesadaran dan panggilan jiwa ini mereka berupaya untuk melaksanakan tugas dan peran semaksimal mungkin. Seperti dijabarkan Uhar (2003:7) : kesadaran akan panggilan kehidupan, menjadikan peran dan tugas guru memerlukan keterlibatan penuh, dengan cinta dan komitmen serta dorongan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin. Upaya melakukan tugas sebaik mungkin ini mulai disikapi dengan sungguh-sungguh dengan mengikuti pendidikan untuk menambah kompetensi mereka. Hal ini dilakukan untuk berkembang dan mengembangkan diri mengikuti perubahan zaman, sehingga turut menginspirasi dan memotivasi lingkungan yakni sesama guru, teman dan anak-anak didik.

Kunci keberhasilan terbentuknya guru yang berkarakter, ketika para guru sudah berhasil mengimplementasikan sekaligus menampakkan keluhuran karakter dalam laku, tutur kata, dan tabiat keseharian. Guru juga mampu menjadi teladan bagi dirinya, peserta didik dan lingkungannya.

### **Upaya -upaya yang Dilakukan Kepala Madrasah dalam Pembentukan Guru Berkarakter di MTsN Kotaagung**

Berbagai upaya nyata yaitu dengan memberikan contoh. Hal tersebut dilakukan terus menerus dengan harapan hal-hal yang positif akan menjadi kebiasaan sehingga budaya terbentuklah budaya madrasah. Upaya yang dilakukan meliputi:

1. Inovasi fisik

- a. Inovasi kurikulum pengintegrasian materi-materi agama ke dalam materi umum berupa penerapan perpaduan antara pelajaran umum dengan agama. Dengan upaya pengintegrasian tersebut, siswa mengalami peningkatan kualitas pendidikan, baik dari aspek kualitas akademik dan aspek psikis dengan meningkatnya moralitas anak. Sehingga pendidikan karakter dapat diterapkan dalam kehidupan riil (ahlakul karimah).
  - b. Inovasi strategi pembelajaran Inovasi strategi pembelajaran juga dilaksanakan diantaranya, yaitu *team teaching* atau *peer teaching*, *class grouping*, bimbingan akademik, dan bimbingan belajar ujian nasional.
  - c. Inovasi sarana dan prasarana Inovasi sarana dan prasarana ini dilaksanakan dengan melibatkan peran serta masyarakat (komite) seperti rehabilitasi mushala, pengadaan komputer bagi laboratorium computer, dan pengadaan LCD.
  - d. Inovasi Supervisi Supervisi dilaksanakan tidak hanya oleh kepala madrasah namun juga dilaksanakan oleh guru dengan membentuk coordinator mata pelajaran, sehingga pelaksanaan supervises dapat dilaksanakan secara rutin dan berkesinambungan.
2. Inovasi Non Fisik
- a. Inovasi Siswa Inovasi terhadap siswa dilaksanakan pada saat penerimaan siswa baru, yaitu

melalui proses seleksi siswa yang berprestasi. Melalui kelas unggulan prestasi siswa lebih menonjol dibandingkan sebelum adanya kelas unggulan. Selain itu juga berupaya membuat kegiatan unggulan dengan mengumpulkan sampah sisa jajan mereka sehingga bernilai ekonomis dan memanfaatkan lingkungan.

b. Inovasi Guru

Inovasi guru dilakukan dengan mengadakan dan mengikuti pengembangan diri serta pelatihan seperti melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi yakni pasca sarjana, pelatihan bidang study dan PTK.

Upaya tersebut telah mencakup empat dimensi yang terdapat dalam kepemimpinan transformasional.

### **Hambatan dalam Pembentukan Guru Berkarakter di MTsN Kotaagung**

Untuk mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional oleh kepala MTsN Kotaagung mengalami beberapa hambatan yakni masih adanya pemahaman guru tentang konsep karakter baru sebatas teori sehingga nampak belum maksimal dalam menyosialisasikan. Adanya anggapan sebagian kecil guru tentang tanggung jawab pembentukan karakter merupakan tugas dari guru mata pelajaran agama dan PKN sehingga program pendidikan karakter belum tersosialisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu pertemuan ataupun briefing sering dilakukan oleh kepala madrasah dalam rangka menanamkan pendidikan karakter kepada para guru.

Pemahaman bahwa kegiatan utama guru dalam proses pendidikan tidak hanya mentransfer pengetahuan dan mengajar namun juga mendidik yaitu mentransfer nilai-nilai luhur atau kebajikan yang bertujuan menjadikan peserta didik berakhlakul karimah. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Rahman (2013: 8) bahwa kegiatan utama dalam proses pendidikan, yaitu transfer pengetahuan (*transfer of knowledge*), pembelajaran (*how to make student learn*), dan internalisasi nilai (*value internalization*).

Selain itu peran guru untuk menjadi teladan guna mewujudkan nilai-nilai karakter secara khusus sesuai dengan nilai karakter mata pelajaran dan nilai-nilai karakter umum di sekolah belum maksimal, hal ini terlihat pada saat awal pelajaran ada beberapa guru yang belum siap mengikuti tadarus atau membaca Al-quran secara berkelanjutan. Sehingga adanya anggapan siswa bahwa tadarus mengisi kekosongan waktu sebelum datangnya guru. Untuk itu madrasah mengantisipasi dengan menempatkan dua guru piket dan dua wakil kepala madrasah agar pelaksanaan tadarus berjalan. Upaya lain yakni dengan menempatkan guru-guru yang tinggal dekat dengan lokasi madrasah sehingga kegiatan tadarus berjalan dengan baik.

Kemampuan kognitif siswa kadangkala masih menjadi prioritas sehingga nilai-nilai karakter kurang menjadi perhatian. Untuk itu kepala madrasah kembali memberi penekanan penanaman karakter melalui perilaku nyata dan teladan. Hal ini dengan harapan siswa mencontoh seperti shalat berjamaah untuk melatih disiplin dan bertugas menjadi iman sebagai bentuk tanggung jawab siswa.

Kompetensi guru untuk mengintegrasikan nilai-nilai karakter pada mata pelajaran yang diampunya belum maksimal, oleh karena itu pelatihan yang diikuti guru sangat digiatkan kembali agar mereka mampu dan memahami cara mengintegrasikan nilai karakter melalui mata pelajaran mereka.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Kepemimpinan merupakan hubungan antara pemimpin dengan bawahannya yang mempunyai tujuan yang sama dalam mencapai perubahan yang sebenarnya. Perubahan organisasi ini merupakan perubahan yang direncanakan, bukan perubahan secara spontanitas. Demikian halnya dalam kepemimpinan transformasional ini kepemimpinan menekankan pada proses untuk mendorong perubahan yang terencana ke arah perbaikan yang diharapkan.

Kepemimpinan transformasional yang diimplementasikan oleh Kepala MTsN Kotaagung meliputi empat dimensi yaitu:

- a. Pengaruh Individual yaitu sikap, perilaku dan komitmen yang ditampilkan oleh kepala madrasah yang melahirkan sikap menghargai dan keyakinan atau percaya diri dari orang-orang yang dipimpinya. Dalam konteks ini, kepala madrasah bertindak sebagai teladan dalam bertindak berperilaku. Hal ini juga mengandung makna bahwa kepala madrasah memberikan perhatian yang penuh pada bawahan, menanggung resiko bersama, tidak menggunakan kekuasaan untuk kepentingan pribadi,



mengutamakan aspek moral dan etis. Pengaruh individual ini sangat membantu dalam pembentukan guru berkarakter di madrasah. Karena keteladanan sangat diutamakan.

- b. Motivasi inspirasi, yakni membangun semangat antusiasme dan optimisme. Kepala madrasah harus mampu menciptakan tantangan baru bagi bawahannya. Selain itu, kepala madrasah juga harus mampu mendemonstrasikan cara kerja yang baik agar para bawahan mampu melaksanakan pekerjaan untuk mewujudkan visi dan tujuan organisasi. Motivasi inspirasi juga membantu dalam pembentukan guru berkarakter karena guru turut serta berperan guna mencapai visi dan tujuan madrasah secara bersama.
- c. Simulasi intelektual, bermakna bahwa kepala madrasah harus secara aktif berusaha menemukan ide-ide dan berbagai cara baru untuk melaksanakan pekerjaan secara lebih baik. Termasuk didalamnya menciptakan iklim kerja yang kondusif, antara lain dengan menjaga perasaan para bawahan dengan tidak mengoreksi kesalahan di depan umum dan juga mengkritik yang bersifat menjatuhkan. Pada stimulasi intelektual belum maksimal terlaksana karena masih ditemukan perilaku kepala madrasah mengoreksi kesalahan di depan umum yang intinya bertujuan baik namun belum semua bawahan mampu menerimanya.
- d. Konsiderasi individual, yakni kepala madrasah memberikan perhatian khusus bagi berkembangnya prestasi kerja guru dan staf. Hal ini

menunjukkan bahwa kepala madrasah berusaha menjadi pendengar yang baik, memperhatikan setiap kebutuhan dan keinginan bawahan untuk meningkatkan prestasinya. Dalam situasi tertentu, kepala madrasah dapat bertindak sebagai pemimpin, orang tua, dan teman bagi pengembangan prestasi bawahannya. Pada konteks ini kepala madrasah sangat membantu aspirasi guru dalam berbagai upaya yang positif untuk membangun karakter.

Pembentukan karakter guru dilakukan melalui manajemen atau pengelolaan madrasah. Maksudnya dengan adanya pendidikan yang terintegrasi dengan aspek manajemen madrasah seperti kurikulum dan pembelajaran, pendidik, tenaga pendidik dan siswa, sarana dan prasarana, komunikasi antar sekolah dan masyarakat. Sehingga manajemen dan budaya madrasah dapat dijadikan media yang baik untuk pendidikan karakter seluruh warga madrasah.

### **Upaya-upaya yang Dilakukan Kepala Madrasah dalam Pembentukan Guru Berkarakter**

Pelaksanaan manajemen pendidikan dan tenaga kependidikan kepala madrasah dalam pembentukan karakter diawali dari merencanakan, mengarahkan, memimpin, mengawasi, mengevaluasi serta mensupervisi pendidik dan tenaga kependidikan. Hal-hal yang dilakukan tersebut pada berbagai upaya nyata yaitu dengan memberikan contoh. Hal tersebut dilakukan terus menerus dengan harapan hal-hal yang positif akan menjadi kebiasaan sehingga terbentuklah budaya madrasah.

Upaya positif yang dibangun madrasah adalah:

- a. Menginternalisasikan nilai-nilai positif pada bawahan dan siswa seperti sopan santun dalam berperilaku, menumbuhkan rasa kekeluargaan, kasih sayang serta hormat menghormati
- b. Menumbuhkan rasa disiplin dan suasana keagamaan dalam keseharian seperti mengadakan tadarus atau membaca Al-qurani secara bersama dengan dipimpin salah satu siswa yang dibimbing oleh guru masing-masing sebagai penanggung jawab, shalat berjamaah guru, staf dan siswa.
- c. Memberi apresiasi baik berupa fisik maupun non fisik kepada guru dan siswa yang berprestasi dan belum berprestasi
- d. Menumbuhkan rasa empati dan simpati bagi guru, staf, dan siswa yang mengalami kegembiraan, kesulitan ataupun musibah.
- e. Meningkatkan kompetensi guru dengan berbagai kegiatan yang bertujuan meningkatkan kualitas madrasah

### **Hambatan dalam Pembentukan Guru Berkarakter di MTsN Kotaagung**

Hambatan-hambatan tersebut adalah:

- a. Saat mengimplementasikan guru masih menganggap bahwa tanggung jawab pembentukan karakter adalah tanggung jawab dari guru mata pelajaran agama dan PKN karena pemahaman guru tentang konsep karakter belum maksimal
- b. Guru mata pelajaran belum memahami dan belum mampu mengembangkan nilai-nilai

karakter yang terkandung pada mata pelajaran yang diampunya.

- c. Peran guru untuk menjadi teladan dalam mewujudkan nilai-nilai karakter secara khusus sesuai dengan nilai karakter mata pelajaran dan nilai-nilai karakter umum di sekolah belum maksimal.
- d. Guru masih mengejar target kemampuan kognitif siswa sehingga nilai-nilai karakter belum menjadi prioritas.
- e. Kompetensi guru untuk mengintegrasikan nilai-nilai karakter pada mata pelajaran yang diampunya kurang maksimal sedangkan pelatihan yang diikuti guru masih sangat minim sehingga mengakibatkan keterbatasan dalam mengintegrasikan nilai karakter pada mata pelajaran mereka.

### **Saran**

Agar pembentukan guru berkarakter semakin maksimal maka disarankan:

- a. Memaksimalkan pemahaman guru tentang konsep karakter pada semua guru.
- b. Memaksimalkan pemahaman Guru mata pelajaran pada nilai-nilai karakter/ konten yang terkandung di setiap mata pelajaran yang diampunya.
- c. Memaksimalkan peran guru untuk menjadi teladan guna mewujudkan nilai-nilai karakter secara khusus sesuai dengan nilai karakter mata pelajaran dan nilai-nilai karakter umum di sekolah.
- d. Memprioritaskan keseimbangan kemampuan kognitif siswa dengan nilai-nilai karakter.

Mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diikuti guru dalam

mengintegrasikan nilai karakter pada mata pelajaran mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Pertama. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Darling, Linda., Hamond. 2006. *Powerful Teacher Education*. First Edition. USA: Jossey Bass  
Dubrin, Andrew J. 2006. *Leadership*. Jakarta: Prenada.
- Hoy, Wayne K., Miskel, Cecil G. 2005. *Educational Administration Theory, Research, and Practice*. Seventh Edition. New York: Mc Graw Hill.
- Komariah, Aan., Triatna, Cepi. 2006. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lickona, Thomas. 2004. *Character Matters*. New York: Touchstone.
- Leithwood, K. & Riehl, C. (2003), *What We Know About Successful School Leadership*. Philadelphia, PA: Laboratory for Student Success, Temple University.
- Miles, B.M. & Huberman, M.A. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Penerjemah Rohani, R.T. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Moleong, Lexy J, 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Northouse, Peter G. 2013. *Kepemimpinan Teori dan Praktek*. Edisi Keenam. Jakarta: Indeks.
- Rahman, Bujang. 2013. *Rekonstruksi Paradigma Pendidikan untuk Memperkuat Karakter Bangsa melalui Implementasi Kurikulum 2013*. Pidato ilmiah dalam rangka Dies Natalis Universitas Lampung tanggal 23 September 2013. Bandar Lampung: Unniversitas Lampung.
- Rahyuda, A.G. (2008). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Dosen*. Tesis Program Studi Teknik dan Manajemen Industri Institut Teknologi Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo.
- Ryan, Will. 2008. *Leadership with a Moral Purpose*. United Kingdom: Crown House.

- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra , Uhar. 2003. *Menjadi Guru yang Berkarakter*. Yogyakarta. Paramitra Publishing.
- Sutikno, Sobry. 2012. *Manajemen Pendidikan: Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan yang Unggul*. Lombok: Holistica.
- Usman, Husaini.2011. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Penelitian*. Edisi Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo, Agus., Hamrin. 2012. *Menjadi Guru Berkarakter.: Strategi Membangun Kompetensi dan Karakter Guru*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yulk, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Indeks