

**MANAJEMEN PENINGKATAN KOMPETENSI
KEPRIBADIAN DAN KOMPETENSI SOSIAL GURU DI MA
AL-KHOIRIYYAH SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



oleh:

Maulina Eka Purnama

NIM: 133311066

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2018**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maulina Eka Purnama
NIM : 133311066
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

MANAJEMEN PENINGKATAN KOMPETENSI KEPRIBADIAN DAN KOMPETENSI SOSIAL GURU DI MA AL-KHOIRIYAH SEMARANG

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 24 Juli 2018
Pembuat pernyataan,



Maulina Eka Purnama
NIM: 133311066



KEMENTERIAN AGAMA R.I.
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka Km 2 (024)7601295 Fax. 7615387
Telp. 024-7601295 Fax. 7615387 Semarang 50185

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : **Manajemen Peningkatan Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial Guru di MA Al-khoiriyyah Semarang**

Penulis : Maulina Eka Purnama

NIM : 133311066

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Program Studi : S.I

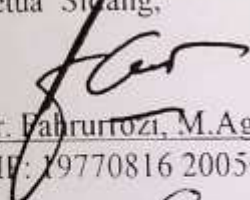
Telah diujikan dalam sidang *munaqasyah* oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam.

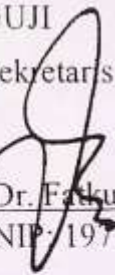
Semarang, 31 Juli 2018

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang,

Sekretaris Sidang,


Dr. Fahrurrozi, M.Ag

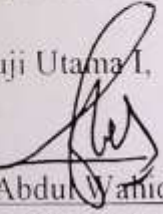

Dr. Fakhuroji, M.Pd

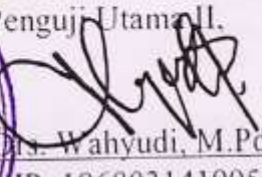
NIP: 19770816 200501 1 003

NIP: 19770415 200701 1 032

Penguji Utama I,

Penguji Utama II,


Drs. Abdul Wahid, M.Ag

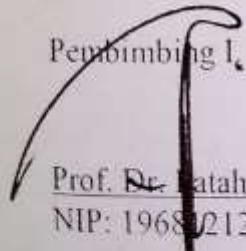

Drs. Wahyudi, M.Pd

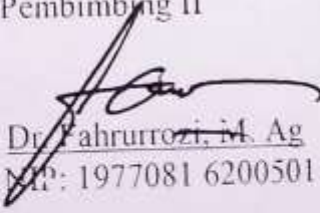
NIP: 196911141994031000

NIP: 196803141995031001

Pembimbing I,

Pembimbing II


Prof. Dr. Hatah Svukur, M. Ag


Dr. Fahrurrozi, M. Ag

NIP: 19680212 199403 1 003

NIP: 1977081 6200501 1 003



NOTA DINAS

Semarang, 24 Juli 2018

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo
di Semarang

Assalamu'alaikum wr. wb.

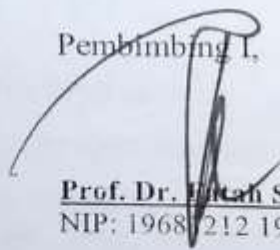
Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **Manajemen Peningkatan Kompetensi
Kepribadian dan Kompetensi Sosial Guru di
MA Al-Khoiriyyah Semarang**
Penulis : Maulina Eka Purnama
NIM : 133311066
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : S.I

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Sidang Munaqasah.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Pembimbing I,


Prof. Dr. H. H. Svukur, M. Ag
NIP: 19681212 199403 1 003

NOTA DINAS

Semarang, 24 Juli 2018

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo
di Semarang

Assalamu 'alaikum wr. wb.

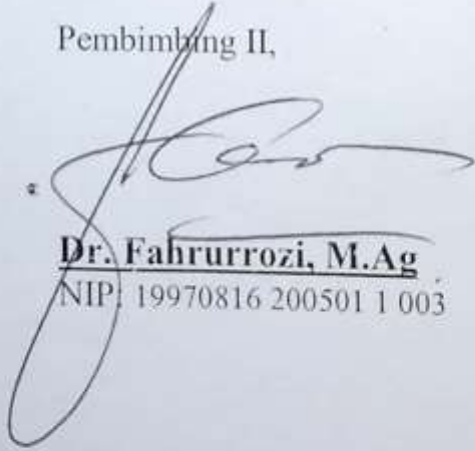
Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **Manajemen Peningkatan Kompetensi
Kepribadian dan Kompetensi Sosial Guru di
MA Al-Khoiriyyah Semarang**
Penulis : Maulina Eka Purnama
NIM : 133311066
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : S.I

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Sidang Munafasah.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Pembimbing II,



Dr. Fahrurrozi, M.Ag

NIP. 19970816 200501 1 003

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

“sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”. (Q.S Al Baqarah 1:2153)¹

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, (Jakarta: Pustaka Amani, 2005), hlm. 387.

ABSTRAK

Judul : **MANAJEMEN PENINGKATAN KOMPETENSI KEPRIBADIAN DAN KOMPETENSI SOSIAL GURU DI MA AL-KHOIRIYYAH SEMARANG**

Penulis : Maulina Eka Purnama

NIM : 133311066

Skripsi ini membahas tentang manajemen peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan: (1) Bagaimana perencanaan peningkatan kompetensi kepribadian dan sosial guru? (2) Bagaimana pelaksanaan peningkatan kompetensi kepribadian dan sosial guru? (3) Bagaimana evaluasi peningkatan kompetensi kepribadian dan sosial guru? Permasalahan tersebut dibahas melalui studi lapangan yang dilaksanakan di MA Al-Khoiriyyah Semarang dijadikan sebagai sumber data untuk mendapatkan potret manajemen peningkatan kompetensi kepribadian dan sosial guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif lapangan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Metode keabsahan data menggunakan metode triangulasi. Adapun metode analisis datanya peneliti menggunakan analisis deskriptif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Perencanaan profesionalisme guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang dibuat berdasarkan atas hasil analisis kebutuhan dan perkiraan yang sudah ditetapkan. Namun tidak ada rancangan rencana secara terprogram, baik dalam rencana program tahunan, semesteran maupun bulanan. (2) Pelaksanaan peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang dilakukan berupa keikutsertaan dalam program pelatihan yang diadakan yayasan Al-Khoiriyyah Semarang (3) Evaluasi program peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang dilaksanakan dalam bentuk penilaian dari kepala sekolah kepada guru, penilaian antar sesama guru dan penilaian dari murid.

Kata Kunci : *Manajemen SDM, Kompetensi Guru dan Kompetensi Sosial*

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam skripsi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/u/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja secara konsisten agar sesuai teks Arabnya.

ا	a	ط	!
ب	b	ظ	z
ت	t	ع	‘
ث	ṡ	غ	g
ج	j	ف	f
ح	ḥ	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	z	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	ه	h
ش	sy	ء	’
ص	ṡ	ي	y
ض	ḍ		

Bacaan Madd:

ā = a panjang
ī = i panjang
ū = u panjang

Bacaan Diftong:

au = أو
ai = أي
iy = إي

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr. wb

Bismillahirrohmanirrohim

Dengan menyebut Asma Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. *Alhamdulillah*, Penulis panjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT., atas limpahan rahmat, taufik, hidayah, serta inayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan judul *Manajemen Peningkatan Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial Guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang.*

Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalah Islam, yang telah menuntun kita dari zaman jahiliyah hingga zaman seperti sekarang ini serta yang kita nanti-nantikan syafaatnya kelak di yaumul qiyamah.

Skripsi ini merupakan tugas dan syarat yang wajib dipenuhi guna memperoleh gelar sarjana strata satu (SI) di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang.

Peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini telah mendapatkan banyak bantuan baik moril maupun materiil dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Rektor UIN Walisongo Prof. Dr. H. Muhibbin, M. Ag.
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Dr. H. Rahardjo, M. Ed. St.
3. Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Dr. Fahrurozi, M.Ag, dan Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Dr. Fatkuroji, M. Ag yang telah mengizinkan adanya pembahasan skripsi ini
4. Dosen Pembimbing I dan Pembimbing II, Prof. Dr. Fatah Syukur, M. Ag dan Dr. Fahrurozi, M.Ag yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk selalu memberikan bimbingan, sehingga skripsi ini terselesaikan.
5. Dosen, pegawai, dan seluruh civitas akademika di lingkungan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang.
6. Kepala Madrasah Aliyyah Al-Khoiriyyah Semarang, Waka Kesiswaan, Staf TU dan seluruh Staf administrasi yang telah banyak membantu terselesainya penelitian ini.
7. Kedua orang tuaku Bapak Suwarno, S.Ag dan Ibunda Juhartini serta adik-adikku yang selalu memberikan dukungan, baik moril maupun materiil yang tulus dan ikhlas berdoa dalam setiap langkah perjalanan hidupku.
8. Teman-teman PPL MA Al-Khoiriyyah Semarang, KKN Posko 35 Desa Banyukuning yang selalu memberi motivasi terselesainya skripsi ini.
9. Semua teman-teman MPI angkatan 2013 khususnya MPI B susah senang kita bersama. Tak lupa juga kepada semua teman-teman yang telah banyak memberikan motivasi dan semangat serta tempat bertukar pikiran maupun informasi dalam penulisan skripsi ini.
10. Semua teman-teman kos tercinta yang selalu memberi semangat dan dukungan.
11. Sahabat terdekat saya Muhammad Falah NS yang telah memberi motivasi dan membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

12.Semua pihak yang tiada dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis sehingga dapat diselesaikannya skripsi ini.

Pada akhirnya penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena itu mohon saran dan pendapat yang konstruktif demi perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini mampu memberikan manfaat dan mendapat ridho Allah, *amin ya robbal 'alamin*.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Semarang, 24 Juli 2018

Penulis

Maulina Eka Purnama

NIM : 133311066

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS	iv
MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENINGKATAN KOMPETENSI KEPRIBADIAN DAN KOMPETENSI SOSIAL GURU	
A. Deskripsi Teori	
1. Manajemen Sumber daya manusia.....	7
a. Pengertian sumber daya manusia.....	7
b. Fungsi sumber daya manusi.....	10
2. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.....	16
a. Tujuan pelatihan sumber daya manusia.....	18
b. Tujuan pengembangan sumber daya manusia.....	18
3. Kompetensi kepribadian guru.....	19
a. Pengertian kompetensi kepribadian guru.....	19
b. Komponen-komponen kompetensi kepribadian guru.....	20
c. Fungsi kompetensi kepribadian guru.....	22
4. Kompetensi sosial guru.....	23
a. Pengertian kompetensi sosial guru.....	23
b. Komponen-komponen kompetensi sosial guru.....	25
B. Kajian Pustaka.....	26

C. Kerangka Berpikir.....	30
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian	33
C. Sumber data.....	34
D. Fokus penelitian	34
E. Teknik pengumpulan Data.....	35
F. Uji keabsahan Data.....	38
G. Teknik analisis data.....	40
 BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA	
A. Deskripsi data	
1. Profil MA Al-Khoiriyyah Semaang.....	41
2. Manajemen peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang.....	45
a. Perencanaan.....	45
b. Pelaksanaan.....	49
c. Evaluasi.....	54
3. Analisis Hasil Data.....	58
a. Analisis perencanaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang.....	58
b. Analisis pelaksanaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang.....	60
c. Analisis evaluasi kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang.....	61
4. Keterbatasan penelitian.....	63
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran	67
C. Kata penutup.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	69
DAFTAR LAMPIRAN.....	72
RIWAYAT HIDUP.....	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1..... 31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Guru.....	72
Lampiran 2-4 Transkrip Wawancara.....	73
Lampiran 5-6 Dokumentasi.....	82
Lampiran 7 Penunjukan Pembimbing Skripsi.....	84
Lampiran 8 Mohon Izin Riset.....	85
Lampiran 9 Surat Keterangan Riset.....	86
Lampiran 10 Sertifikat IMKA.....	87
Lampiran 11 Sertifikat TOEFL.....	88
Lampiran 12 Daftar Riwayat Hidup.....	89

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan yang bermutu merupakan harapan bagi setiap warga di Indonesia. Pendidikan yang bermutu akan menghasilkan sumber daya yang bermutu pula. Dalam Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional, Bab II Pasal 3, menyatakan bahwa, “Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.”²

Berbicara mengenai kualitas pendidikan maka tidak akan lepas dari peningkatan kompetensi guru. Guru merupakan unsur utama dalam keseluruhan proses pendidikan dan disetiap jenjang pendidikan, khususnya ditingkat institusional dan instruksional. Tanpa guru, pendidikan hanya menjadi slogan semata karena segala bentuk kebijakan dan program pada akhirnya akan ditentukan oleh kinerja pihak yang berada digaris depan yaitu guru.

Menurut penjelasan Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005, yang dimaksud kompetensi kepribadian adalah kemampuan pribadi yang mantap, berakhlak mulia, arif dan bijaksana serta menjadi teladan bagi peserta didik. Sedangkan penjelasan Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005, yang dimaksud kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien kepada siswa, sesama guru, kepala sekolah orang tua/wali dan masyarakat sekitar.

Di lapangan terlihat banyak guru yang belum memenuhi standar kompetensi sebagaimana diharapkan, khususnya kompetensi kepribadian dan sosial guru. *Pertama*, guru tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan mengelola peserta didik. Misalnya, banyak kasus guru memberikan hukuman yang berlebihan terhadap siswanya, bahkan sampai melukai. (*KOMPAS*, 16-01-2010). *Kedua*, kepribadian guru yang masih labil. Misalnya seorang oknum guru melakukan tindakan pelecehan seksual terhadap tiga muridnya di SD 01/02 Susukan, Jakarta Timur (*Tribunnews.com*, 28-11-2017), sehingga guru semacam ini sulit dijadikan teladan oleh para siswa.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Faizah dkk dalam jurnal yang berjudul “Sikap Sosial dan Kinerja Guru yang Menempuh Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru” mengemukakan bahwa sikap sosial guru dinyatakan gagal menempuh PLPG di kecamatan Kaligondang kabupaten Purbalingga tidak semuanya mengalami

²Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab II Pasal 3.

perubahan. Namun, memang ada juga justru mengalami perubahan tetapi perubahan yang dirasakan tidak begitu signifikan.

Beberapa fakta diatas menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru masih menjadi permasalahan dalam pendidikan di Indonesia, guru sebaiknya menampilkan kepribadian yang baik, justru melakukan tindakan yang menyalahi kepribadian dan sosial yang seharusnya dimiliki, seperti kekerasan, ketidakjujuran, dan tindakan amoral lainnya yang dilakukan oleh guru merupakan persoalan yang perlu mendapat perhatian dan harus diperbaiki.

Suharsimi Arikunto mengemukakan, kompetensi sosial mengharuskan guru memiliki kemampuan komunikasi dengan siswa. Menurut Musaheri, karakteristik guru yang memiliki kompetensi sosial adalah berkomunikasi secara santun dan bergaul secara efektif. Kompetensi sosial guru sangat diperlukan dalam proses pembelajaran agar guru menjadi tokoh teladan bagi para siswa dalam mengembangkan pribadi siswa yang memiliki hati nurani, peduli dan empati kepada sesama.³

MA Al-Khoiriyyah merupakan salah satu Madrasah Aliyah yang mampu bersaing dengan sekolah negeri di kota Semarang. kompetensi kepribadian dan sosial guru di MA Al- Khoiriyyah yang dimiliki guru sudah terlaksana dengan baik. Berkat kompetensi dan sosial guru yang sudah baik berpengaruh terhadap hasil belajar dari peserta didik. Terbukti dengan Banyak prestasi yang diraih oleh MA Al-Khoiriyyah dibanding sekolah Madrasah yang lainnya. siswa disini banyak sekali meraih prestasi dalam bidang ekstrakurikuler dan menjadi juara dalam perlombaan bidang studi keagamaan dan umum.

MA Al-Khoiriyyah Semarang merupakan salah satu sekolah swasta yang hanya dipandang sebelah mata, tetapi menghasilkan alumni-alumni yang berkualitas. Guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang memiliki kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial berupa memiliki rasa tanggung jawab yang besar kepada anak didiknya, berkepribadian matang, bersikap realistis, komunikatif, keterbukaan dalam berfikir dan mampu bersosialisasi dengan baik.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti secara lebih mendalam dan menyeluruh tentang: *“Manajemen Peningkatan Kompetensi Kepribadian dan Sosial Guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang”*.

³M. Hasbi Ashsiddiqi, *“Kompetensi Sosial Guru dalam Pembelajaran dan Pengembangannya”*. TA'DIB, Vol. XVII, No. 01, Edisi Juni 2012.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan peningkatan kompetensi kepribadian dan sosial guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang?
2. Bagaimana implementasi peningkatan kompetensi kepribadian dan sosial guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang?
3. Bagaimana evaluasi program kompetensi kepribadian dan sosial guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka secara operasional tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi kepribadian dan sosial guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pelaksanaan peningkatan kompetensi kepribadian dan sosial guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis evaluasi peningkatan kompetensi kepribadian dan sosial guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menambah kontribusi keilmuan dalam rangka menganalisis Manajemen Peningkatan Kompetensi Kepribadian Dan Sosial Guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang.
 - b. Sebagai bahan kajian dan rujukan bagi penelitian dibidang yang sama
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Kemenag, memberi sumbangan keilmuan terhadap perkembangan ilmu Manajemen Pendidikan Islam.
 - b. Bagi pendidik, peneliti berharap agar dapat memotivasi pendidik untuk meningkatkan kompetensi kepribadian dan sosialnya.
 - c. Bagi kepala sekolah, dengan adanya penelitian ini peneliti berharap semoga dapat menjadi masukan dan pengingat agar dapat meningkatkan kompetensi kepribadian dan sosial guru.

- d. Bagi sekolah, dengan memperoleh informasi melalui hasil kajian ini peneliti berharap MA Al-Khoiriyyah dapat menjadikan sebagai kajian bersama agar dapat meningkatkan kualitas madrasah
- e. Bagi peneliti, memberi bekal bagi peneliti sebagai calon pengelola Sekolah/Madrasah agar siap dan mampu melaksanakan tugas di lapangan sesuai dengan kebutuhan.

BAB II

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENINGKATAN KOMPETENSI KEPERIBADIAN DAN KOMPETENSI SOSIAL GURU

A. Deskripsi Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut A.F Stoner, manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.⁴

Beberapa pakar sumber daya manusia memberikan pandangan yang beragam tentang manajemen sumber daya manusia. Schuler, menyatakan bahwa:

”Human resources management (HRM) is the recognition of the importance of an organization’s workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilization of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual the organization, and society”.

Pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa sumber daya manusia memberikan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia utama yang memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwapelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.⁵

Berikut ini adalah pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut para ahli:

⁴ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2012), hlm. 1.

⁵ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2012), hlm. 2.

- 1) Menurut Melayu SP. Hasibuan, MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- 2) Menurut Henry Simamora, MSDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.
- 3) Menurut Achmad S. Rucky, MSDM adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akuisisi, pendayagunaan, pengembangan, dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.
- 4) Menurut Mutiara S. Panggabean, MSDM adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁶

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para pakar diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan kepada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.⁷

b. Fungsi Sumber Daya Manusia

Implementasi sumber daya manusia tergantung pada fungsi operasional manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Berikut ini adalah fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1) Perencanaan

حَدَّثَنَا أَبُو مَعْمَرٍ حَدَّثَنَا جَعْدُ بْنُ دِينَارٍ أَبُو عُثْمَانَ حَدَّثَنَا أَبُو رَجَاءٍ الْعُطَارِدِيُّ عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا
عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فِيمَا يَرُوي عَنْ رَبِّهِ عَزَّ وَجَلَّ قَالَ قَالَ إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْحَسَنَاتِ وَالسَّيِّئَاتِ ثُمَّ بَيَّنَّ
ذَلِكَ فَمَنْ هُمْ بِحَسَنَةٍ فَلَمْ يَعْمَلْهَا كَتَبَهَا اللَّهُ لَهُ عِنْدَهُ حَسَنَةً كَامِلَةً فَإِنْ هُوَ بِهَا فَعَمَلَهَا كَتَبَهَا اللَّهُ لَهُ عِنْدَهُ عَشْرَ
حَسَنَاتٍ إِلَى سَبْعِ مِائَةٍ ضِعْفٍ إِلَى أَضْعَافٍ كَثِيرَةٍ وَمَنْ هُمْ بِسَيِّئَةٍ فَلَمْ يَعْمَلْهَا كَتَبَهَا اللَّهُ لَهُ عِنْدَهُ حَسَنَةً كَامِلَةً
فَإِنْ هُوَ بِهَا فَعَمَلَهَا كَتَبَهَا اللَّهُ لَهُ سَيِّئَةً وَاحِدَةً

⁶ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2012), hlm. 3.

⁷ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2012), hlm. 4.

Nabi SAW bersabda: “Allah menulis kebaikan dan kejelekan yang dilakukan hambanya, barang siapa yang berencana melakukan kebaikan tetapi tidak melaksanakan, maka tetap ditulis sebagai satu amal baik yang sempurna baginya oleh Allah, tetapi barang siapa yang melakukan kebaikan dan betul-betul dilaksanakan maka oleh Allah ditulis 10 kebaikan dan 700 lipat/cabang sampai cabang yang banyak, sebaliknya barang siapa yang berencana melakukan kejelekan tetapi tidak dilaksanakan maka ia dianggap melakukan kebaikan yang sempurna, jika ia berencana melakukan kejelekan dan melaksanakannya maka ditulis sebagai satu kejelekan”. (Matan lain: Muslim 187, Ahmad 1897, 3288).⁸

Hadits tersebut mengindikasikan bahwa seorang muslim harus mempunyai rencana/planing dalam segala hal yang baik, apalagi dalam sebuah organisasi atau perusahaan, bahkan dalam hadits tersebut digambarkan dengan hitungan matematis, yaitu 1 kebaikan ditulis 10 kebaikan. Hal ini dapat diartikan, planing yang baik akan menghasilkan laba yang baik, tentu saja tidak cukup hanya planing, tanpa diaktualisasikan. Jika planing yang dilaksanakan itu jelek maka mengalami kerugian.⁹

Perencanaan adalah proses menyiapkan kegiatan secara sistematis untuk mencapai tujuan tertentu. Perencanaan merupakan proses kegiatan pemikiran yang sistematis mengenai apa yang akan dicapai, kegiatan harus dilakukan, langkah-langkah, metode, dan pelaksana yang dibutuhkan untuk menyelenggarakan kegiatan pencapaian tujuan yang dirumuskan secara rasional dan logis serta berorientasi ke depan. Perencanaan juga sebuah langkah untuk menetapkan tujuan, kebijakan, prosedur, anggaran, dan program organisasi.¹⁰

Dalam hal melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja (*preparation and selection*), proses persiapan diawali dengan perencanaan kebutuhan akan sumber daya manusia dengan menentukan berbagai pekerjaan yang mungkin timbul dan sangat dibutuhkan yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan perkiraan akan pekerjaan yang lowong, jumlahnya, waktu, dan lain sebagainya. Ada dua faktor yang perlu diperhatikan dalam melakukan persiapan, yaitu faktor internal seperti jumlah kebutuhan karyawan baru, struktur organisasi, departemen yang

⁸ Sri Harmonika, “Hadits-Hadits tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)”, *Jurnal At-Tadair*, (Vol. 1, No. 1, tahun 2017), hlm. 8.

⁹ Sri Harmonika, “Hadits-Hadits tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)”, *Jurnal At-Tadair*, (Vol. 1, No. 1, tahun 2017), hlm. 8.

¹⁰ Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan: Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hlm. 126.

ada, dan lain-lain. Faktor eksternal seperti hukum ketenagakerjaan, kondisi pasar tenaga kerja, dan lain sebagainya.

Menurut Andrew F. Sikula dan John F. McKenna dalam *The Management of Human Resources* menjelaskan bahwa perencanaan SDM meliputi beberapa langkah yang terdapat dalam Taliziduhu Ndraha yaitu:

- a) Menetapkan tujuan (objectives).
- b) Menyusun rencana organisasi.
- c) Mengaudit SDM yang ada.
- d) Meramalkan kebutuhan akan SDM.
- e) Merancang program pelaksanaan.¹¹

2) Rekrutmen

Menurut **Schermerhorn** (1997), rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan menemukan orang-orang yang berkemampuan dan ketrampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan.¹²

3) Seleksi

Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup (*curriculum vitae/ CV*) milik pelamar. Kemudian dari CV pelamar ini, dilakukan penyortiran antara pelamar yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu berikutnya adalah memanggil kandidat terpilih untuk dilakukan ujian test tertulis, wawancara kerja/ interview dan proses seleksi lainnya.

4) Orientasi, Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja (Simamora: 2006: 273). Menurut Pasal 1 ayat 9 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkatan keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

¹¹ Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999), hlm. 21.

¹² Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2012), hlm. 8-9.

Pengembangan dapat diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan.¹³

5) Evaluasi Kinerja

Sebagai bagian dari fungsi manajemen, fungsi evaluasi tidaklah berdiri sendiri. Fungsi-fungsi seperti fungsi pemantauan dan pelaporan sangat erat hubungannya dengan fungsi evaluasi. Disamping untuk melengkapi berbagai fungsi di dalam fungsi-fungsi manajemen, evaluasi sangat bermanfaat agar organisasi tidak mengulangi kesalahan yang sama setiap kali.

Menurut Fisher, Schoenfeldt dan Shaw evaluasi kinerja merupakan suatu proses dimana kontribusi karyawan terhadap organisasi dinilai dalam suatu periode tertentu. GT. Milkovich dan Bourdreau mengungkapkan bahwa evaluasi/penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan dalam rangka menilai kinerja pegawai, sedangkan kinerja pegawai diartikan sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi/mencapai persyaratan kerja yang ditentukan.

Meggison mendefinisikan evaluasi/penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya, Andrew E. Sikula yang dikutip Mangkunegara mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek orang ataupun sesuatu (barang).

Definisi yang tidak jauh berbeda dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak yang menyatakan evaluasi kinerja adalah penilaian pelaksanaan tugas (performance) seseorang atau sekelompok orang atau unit kerja organisasi atau perusahaan.

Dengan demikian, evaluasi kinerja dapat dikatakan sebagai suatu sistem dan cara penilaian pencapaian hasil kerja individu pegawai, unit kerja maupun organisasi secara keseluruhan.¹⁴

6) Kompensasi

¹³ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2012), hlm. 8-9.

¹⁴ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kerja*, (Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI, 2005), hlm.

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (*reward*) yang diberikannya kepada perusahaan prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggungjawab.

7) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

8) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta kerjasama yang panjang.

9) Pemberhentian

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha.¹⁵

2. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Marzuki Pelatihan adalah pengajaran atau pemberian pengalaman kepada seseorang untuk mengembangkan tingkah laku (pengetahuan, skill, sikap) agar mencapai sesuatu yang diinginkan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Pengembangan (*development*) merupakan fungsi operasional kedua dari manajemen personalia, pengembangan karyawan baru / lama perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan Program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada ketrampilan yang dibutuhkan perusahaan atau suatu instansi pendidikan saat ini maupun untuk masa depan. Setiap personil perusahaan/ instansi pendidikan dituntut agar dapat bekerja secara efektif, efisien, kualitas, dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing sebuah perusahaan/ instansi pendidikan semakin besar.

¹⁵ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2012), hlm. 10-11.

Jadi definisi pengembangan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pendidikan dan latihan.¹⁶

Menurut Mariot Tua Efendi H latihan dan pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Selanjutnya Mariot Tua menambahkan pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.¹⁷ Tetapi, dilihat dari tujuannya, umumnya kedua konsep tersebut dapat dibedakan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini, dan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang.

Tujuan diselenggarakan pelatihan dan pengembangan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Adapun tujuannya sebagai berikut :

a. Tujuan Pelatihan Sumber Daya Manusia

- 1) Memutakhirkan keahlian seorang individu sejalan dengan perubahan teknologi.
- 2) Melalui pelatihan, pelatih (trainer) memastikan bahwa setiap individu dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru.
- 3) Mengurangi waktu belajar seorang individu baru untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan.
- 4) Membantu memecahkan persoalan operasional.
- 5) Mengorientasikan setiap individu terhadap organisasi¹⁸

b. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

- 1) Meningkatkan produktivitas.
- 2) Meningkatkan mutu tenaga kerja
- 3) Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM
- 4) Meningkatkan semangat kerja: Suatu rangkaian reaksi positif dapat dihasilkan dari program pelatihan perusahaan yang direncanakan dengan baik.
- 5) Menarik dan menahan tenaga kerja yang baik
- 6) Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja
- 7) Menunjang pertumbuhan pribadi (*personal growth*).

¹⁶ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 68.

¹⁷ Mariot Tua Efendi H, *Manajemen Sumber Daya Manusia: pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai*, (Jakarta: Grasindo Widiararana Indonesia, 2005), hlm. 95.

¹⁸ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2000), hal. 112.

3. Kompetensi Kepribadian Guru

a. Pengertian

Dalam Standar Nasional Pendidikan, menjelaskan Pasal 28 ayat (3) butir b, bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Kepribadian guru adalah suatu masalah yang abstrak hanya dapat dilihat melalui penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian dan dalam setiap menghadapi persoalan setiap guru mempunyai pribadi masing-masing sesuai dengan ciri-ciri pribadi yang ia miliki. Ciri-ciri tersebut tidak dapat ditiru oleh guru lain karena dengan adanya perbedaan ciri inilah maka kepribadian setiap guru berbeda. Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri unsur psikis dan fisik, artinya seluruh sikap dan perbuatan seseorang akan menggambarkan sesuatu kepribadian apabila dilakukan secara sadar. Kepribadian merupakan suatu hal yang sangat menentukan tinggi rendahnya kewibawaan seorang guru dalam pandangan anak didik dan masyarakat.

Kepribadian guru merupakan faktor yang menentukan terhadap keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Sebagai teladan, guru harus memiliki kepribadian yang dapat dijadikan profil dan idola bagi anak didik, guru adalah mitra anak didik dalam kebaikan guru harus dapat memahami tentang kesulitan anak didik dalam hal belajar dan kesulitan lainnya diluar masalah belajar, yang bisa menghambat aktivitas belajar anak.¹⁹

Pribadi guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pendidikan. Pribadi guru juga sangat berperan dalam membentuk pribadi peserta didik. Ini dapat dimaklumi karena manusia merupakan makhluk yang suka mencontoh, termasuk mencontoh pribadi gurunya dalam membentuk pribadinya. Semua itu menunjukkan bahwa kompetensi personal atau kepribadian guru sangat dibutuhkan oleh peserta didik dalam proses pembentukan pribadinya.²⁰

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi kepribadian guru merupakan sejumlah kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan pribadi dengan segala

¹⁹ Akmal Hawi, *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 14.

²⁰ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 117.

karakteristik yang mendukung terhadap pelaksanaan tugas guru, segala karakteristik kemampuan personal tersebut yang dapat mencerminkan dari kepribadian yang mantap, stabil, dewasa serta berakhlak mulia, berwibawa dan dapat menjadi teladan bagi siswa.

b. Komponen-komponen Kompetensi Kepribadian Guru

1) Kepribadian yang mantap dan stabil

Dalam hal ini guru dituntut untuk bertindak sesuai dengan norma hukum dan norma sosial. Jangan sampai seorang pendidik melakukan tindakan-tindakan yang kurang terpuji, kurang profesional, atau bahkan bertindak tidak senonoh. Misalnya adanya oknum guru yang menghamili siswanya, minum-minuman keras, narkoba, penipuan, pencurian, dan aktivitas lain yang merusak citra sebagai pendidik.

2) Memiliki kepribadian yang dewasa

Kedewasaan guru tercermin dari kestabilan emosinya. Untuk itu, diperlukan latihan mental agar guru tidak mudah terbawa emosi. Sebab, jika guru marah akan mengakibatkan siswa takut. Ketakutan itu sendiri berdampak pada turunnya minat siswa untuk mengikuti pelajaran, serta dapat mengganggu konsentrasi belajarnya.

3) Memiliki kepribadian yang berwibawa

Kepribadian yang berwibawa ditunjukkan oleh perilaku yang berpengaruh positif terhadap siswa dan disegani.

4) Menjadi teladan bagi siswa

Dalam istilah bahasa Jawa, guru artinya “digugu lan ditiru”. Kata *ditiru* berarti dicontoh atau dalam arti lain diteladani. Sebagai teladan, guru menjadi sorotan siswa dalam gerak-geriknya. Untuk itu, guru harus memperhatikan beberapa hal berikut.

5) Memiliki akhlak mulia

Guru harus berakhlak mulia karena perannya sebagai penasehat. Niat pertama dan utama seorang guru bukanlah berorientasi pada dunia, tetapi akhirat. Yaitu, niat untuk beribadah kepada Allah. Dengan niat ikhlas maka guru akan bertindak sesuai dengan norma agama dan menghadapi segala permasalahan dengan sabar karena mengharap ridha Allah Swt.²¹

Kompetensi guru yang dilandasi akhlak mulia tentu saja tidak tumbuh dengan sendirinya, tetapi memerlukan ijtihad, yakni usaha sungguh-sungguh, kerja

²¹ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja kualifikasi, dan Kompetensi Guru*, (Jogjakarta: AR RUZZ MEDIA, 2016), hlm. 106-108.

keras, tanpa mengenal lelah dan niat ibadah tentunya. Dalam hal ini, guru harus merapatkan kembali barisannya, meluruskan niatnya, bahkan menjadi guru bukan semata-mata untuk kepentingan duniawi. Memperbaiki ikhtiar terutama berkaitan dengan kompetensi kepribadiannya, dan tetap bertawakal kepada Allah. Melalui guru yang demikianlah, kita berharap pendidikan menjadi ajang pembentuk akhlak bangsa.²²

c. Fungsi Kompetensi Kepribadian Guru

Kehadiran guru dalam proses pembelajaran merupakan peranan penting. Banyak unsur-unsur manusiawi seperti sikap, sistem nilai, perasaan, motivasi kebiasaan, dan keteladanan yang diharapkan dari proses pembelajaran, yang tidak dapat dicapai kecuali melalui pendidik.²³

Pendapat diatas menyatakan bahwa pentingnya peran guru, dan betapa besar tugas serta tanggung jawab seorang guru, terutama tanggung jawab dalam pembinaan akhlak peserta didik, sehingga guru dituntut untuk memiliki kompetensi kepribadian yang baik sehingga dapat menjadi bahan acuan bagi peserta didik untuk meneladani segala tingkah laku guru.

Guru sebagai teladan bagi anak didiknya harus memiliki sikap dan kepribadian yang utuh yang dapat dijadikan tokoh panutan idola dalam seluruh kehidupannya. Karenanya guru harus selalu berusaha memilih dan melakukan perbuatan positif agar dapat mengangkat citra baik dan kewibawaannya, terutama di depan anak didiknya. Guru juga harus mengimplementasikan nilai-nilai tinggi terutama diambilkan dari ajaran agama, misalnya jujur dalam perbuatan dan perkataan serta memberikan keteladanan yang baik.

4. Kompetensi Sosial Guru

a. Pengertian

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir d dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Dalam menjalankan tugas pembelajaran, seorang guru dituntut memiliki kompleksitas kompetensi, salah satunya adalah kompetensi sosial. Yang dimaksud

²²Ahmad Budi Susilo, *Kepribadian Seorang Guru, Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Ganesa Baru Press, 2007), hlm. 96.

²³ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2008), hal. 74.

dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan lingkungan sosial di sekitarnya, baik dengan peserta didik, sesama guru, tenaga kependidikan/wali murid, dan masyarakat. Kompetensi sosial merupakan prasyarat dan menjadi bagian penting dalam menunjang pelaksanaan tugas guru.

Tuntutan itu wajar, mengingat kedudukan guru sebagai orang yang diharapkan dapat menjadi panutan, berkepribadian baik, bertindak dan kelakuan baik, mewujudkan interaksi dan komunikasi yang akrab dan harmonis dalam berhubungan dengan orang lainnya, dan sebagainya.²⁴

Guru adalah makhluk sosial, yang dalam kehidupannya tidak terlepas dari kehidupan sosial masyarakat dan lingkungannya. Oleh karena itu guru dituntut untuk memiliki kompetensi sosial yang memadai, terutama dalam kaitannya dengan pendidikan, yang tidak terbatas pada pembelajaran di sekolah tetapi juga pada pendidikan yang terjadi dan berlangsungnya dimasyarakat.²⁵

b. Komponen-Komponen Kompetensi Sosial Guru

1) Berkomunikasi dan bergaul secara efektif

Agar guru dapat berkomunikasi secara efektif, terdapat enam kompetensi sosial yang harus dimiliki:

- a) Mengetahui tentang adat dan istiadat sosial dan agama.
- b) Memiliki pengetahuan tentang budaya dan tradisi.
- c) Memiliki pengetahuan tentang inti demokrasi.
- d) Mengetahui pengetahuan tentang estetika.
- e) Memiliki apresiasi dan kesadaran sosial.
- f) Memiliki sikap yang benar terhadap pengetahuan dan pekerjaan.

2) Manajemen hubungan sekolah dan masyarakat

Untuk manajemen hubungan antara sekolah dan masyarakat, guru dapat menyelenggarakan program, ditinjau dari segi proses penyelenggaraan dan jenis kegiatannya. Pada proses penyelenggaraan hubungan sekolah dan masyarakat, terdapat empat komponen yang diperhatikan: perencanaan program, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Sementara untuk kegiatannya dapat dilakukan dengan berbagai teknik, yaitu teknik langsung, misalnya tatap muka, kunjungan pribadi, melalui surat atau media massa dan teknik tidak langsung.

3) Ikut berperan aktif dimasyarakat

²⁴ Iskandar Agung, *Menghasilkan Guru Kompeten dan Profesional*, (Jakarta: Bee Media Indonesia, 2012), hlm. 109.

²⁵ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 173.

Selain sebagai pendidik, guru juga berperan sebagai wakil masyarakat yang representatif. Dengan demikian, jabatan guru sekaligus sebagai jabatan kemasyarakatan. Oleh karena itu, guru mengemban tugas untuk membina masyarakat agar berpartisipasi dalam pembangunan.

4) Menjadi agen perubahan sosial

UNESCO mengatakan bahwa guru adalah agen perubahan yang mampu mendorong pemahaman dan toleransi. Tidak sekedar mencerdaskan siswa, tetapi juga mampu mengembangkan kepribadian yang utuh, berakhlak, dan berkarakter. Salah satu tugas guru adalah menerjemahkan pengalaman yang telah lalu kedalam kehidupan yang bermakna bagi siswa. Sebagai pendidik, guru perlu mengembangkan kecerdasan sosial kepada peserta didik.

B. Kajian Pustaka

Berdasarkan kajian peneliti terhadap penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, terdapat beberapa uraian literatur yang akan peneliti gunakan sebagai referensi penelitian yaitu:

Pertama, artikel publikasi ilmiah dengan judul “Pembinaan Kompetensi Sosial dan Kompetensi Kepribadian dalam Rangka Profesionalisme Guru (Studi Situs di SMK Negeri 9 Surakarta), yang ditulis oleh Joko Agus Pambudi, Universitas Muhammadiyah Surakarta. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Desain penelitian ini menggunakan desain etnografi. Penelitian dilakukan di SMK Negeri 9 Surakarta. Sumber data dalam penelitian ini meliputi: peristiwa atau aktivitas, dokumentasi atau arsip, dan orang. Peristiwa atau aktivitas yang diamati dalam penelitian ini berupa, proses penyusunan RPP, Proses pembelajaran, dan proses pelaksanaan evaluasi pembelajaran yang sedang berlangsung di SMK Negeri 9 Surakarta. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi: wawancara mendalam, observasi, mengkaji dokumen atau arsip. Model analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data tertata dalam situs deskripsi. Berdasarkan hasil penelitian yang terkait dengan karakteristik strategi pembinaan profesionalisme guru di SMK Negeri 9 Surakarta meliputi: Strategi pembinaan internal dan pembinaan eksternal. Hasil penelitian tentang karakteristik pembinaan kompetensi sosial guru meliputi: pembinaan kompetensi bidang sosial dilakukan oleh kepala sekolah dalam kegiatan rutin, pembinaan mencakup 3 kompetensi yaitu: bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi. Kepala sekolah berupaya agar guru memiliki kemampuan berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua

dan masyarakat. Hasil penelitian karakteristik pembinaan kompetensi kepribadian meliputi: aktivitas pembinaan kompetensi kepribadian guru dilakukan oleh kepala sekolah dengan memberikan keteladanan.

Kedua, jurnal dengan judul “Manajemen Kepala Sekolah dalam Pembinaan Kompetensi Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Namira Medan”, yang ditulis oleh Arafit Hasan, Fachruddin Azmi dan Syauckani, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis implementasi Manajemen Kepala Sekolah dalam Pembinaan Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Namira Medan, yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan pembinaan, dan pengawasan terhadap Kompetensi Guru. Dalam menganalisis data peneliti menggunakan teknik analisis kualitatif dengan proses reduksi data, pemaparan data dan penarikan kesimpulan. Ada empat temuan dalam penelitian ini, 1) perencanaan program-program pembinaan kompetensi guru adalah rencana kegiatan pembinaan kompetensi guru yang akan dilaksanakan oleh guru sekolah dalam kurun waktu satu periode. 2) pengorganisasian dengan membagi tugas sesuai dengan kemampuan dan profesionalitas. 3) pelaksanaan kualitas belajar mengajar, hal ini disebabkan adanya mekanisme yang lebih efektif. 4) pengawasan dan evaluasi dilakukan dengan mendorong guru untuk kreatif dan inovatif dengan melakukan beberapa pendekatan terhadap guru-guru.

Ketiga, skripsi dengan judul “Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru di SD Nurul Islam Purwoyo Semarang”, yang ditulis oleh Ahmad Muasy Bakhri, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru di SD Nurul Islam Ngalihan Semarang. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dimana analisis hanya sampai pada taraf deskripsi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Ada tiga temuan dalam penelitian ini yaitu: 1) perencanaan profesionalisme guru di SD Nurul Islam Ngalihan Semarang dibuat berdasarkan atas hasil identifikasi kebutuhan dan visi, misi dan tujuan yang sudah ditetapkan. 2) pelaksanaan profesionalisme guru di SD Nurul Islam Ngalihan Semarang didasarkan pada perencanaan yang sudah ditetapkan sebelumnya dalam rangka meningkatkan kualitas mutu pendidikan. Dalam implementasi peningkatan profesionalisme guru, SD Nurul Islam Purwoyo Semarang melaksanakan secara langsung maupun tidak langsung baik dalam sekolah maupun diluar lingkungan sekolah. 3) evaluasi program peningkatan profesionalisme guru di SD Nurul Islam Ngalihan Semarang dilaksanakan dalam bentuk rapat bulanan maupun kegiatan KKG sekolah berupa *sharing* pengalaman keilmuan yang sudah didapatkan selama mengikuti kegiatan pelatihan diluar sekolah.

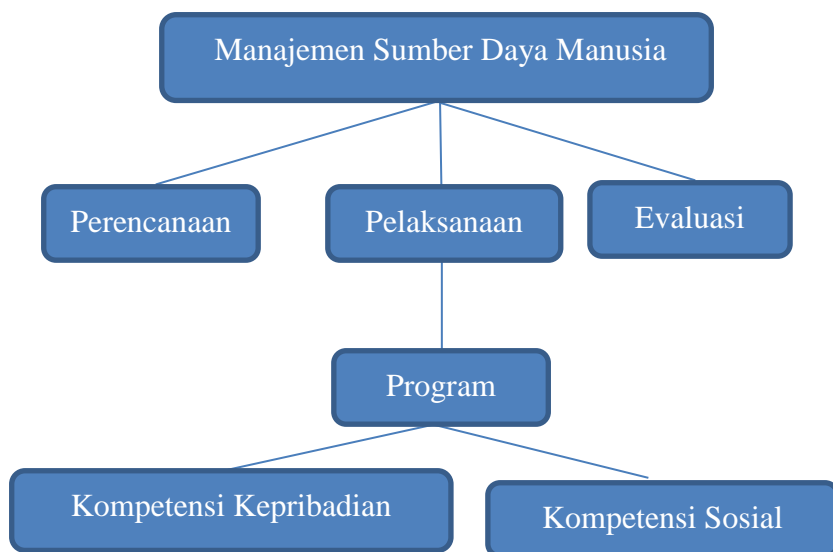
Berdasarkan tinjauan pustaka tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa peneliti yang akan dilakukan penulis memiliki perbedaan dengan hasil penelitian diatas. Hasil penelitian diatas lebih menyoroti tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru.

Adapun penelitian yang akan saya lakukan tentang Manajemen Peningkatan Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial Guru Di MA Al Khoiriyyah Semarang. Masalah dibatasi hanya pada guru di MA Al Khoiriyyah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis deskriptif. Letak perbedaan penelitian ini dengan penelitian lainnya yaitu tentang Manajemen Peningkatan Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial Guru Di MA Al Khoiriyyah Semarang.

C. Kerangka Berpikir

Rendahnya kualitas sumber daya manusia khususnya tenaga pendidik/ guru merupakan salah satu masalah utama dalam dunia pendidikan. Tenaga pendidik/ guru merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dalam mencapai sebuah tujuan pendidikan, oleh sebab itu guru harus berkualitas dan memiliki standar kompetensi yang ada.

Guru dituntut untuk meningkatkan kualitas dan kompetensinya sehingga guru dapat menguasai kompetensi guru yang telah ada, khususnya dalam kompetensi kepribadian dan sosial guru. Oleh sebab itu, perlu adanya peningkatan yang dilakukan agar guru mempunyai kompetensi kepribadian dan sosial yang lebih baik. Tujuan peningkatan kompetensi kepribadian dan sosial guru adalah meningkatkan kualitas sumber daya tenaga kependidikan yang tersedia sehingga dapat meningkatkan kualitas proses pendidikan itu sendiri. Kerangka berfikir penelitian ini dapat dilihat dari diagram berikut:



Gambar 2.1

Dengan demikian, diagram tersebut dapat dijelaskan bahwa manajemen peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi sumber daya manusia. Ketiganya dilakukan secara profesional, sehingga mencapai hasil yang efektif dan efisien.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dimana analisis hanya sampai pada taraf deskripsi, yaitu menganalisis dan menyajikan fakta secara sistematis sehingga lebih mudah untuk dipahami dan disimpulkan. Kesimpulan yang diberikan selalu jelas dan faktualnya sehingga semuanya selalu dapat dikembalikan langsung pada data yang diperoleh. Penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan secara sistematis dan akurat fakta dan karakteristik mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu. Penelitian ini berusaha menggambarkan situasi dan kejadian.²⁶

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian dengan pendekatan kualitatif menekankan analisis proses dari proses berfikir secara induktif yang berkaitan dengan dinamika hubungan antar fenomena yang diamati, dan senantiasa menggunakan logika ilmiah. Penelitian kualitatif tidak berarti tanpa menggunakan dukungan dari data kuantitatif, tetapi lebih ditekankan pada kedalaman berfikir formal dari peneliti dalam menjawab permasalahan yang dihadapi. Penelitian kualitatif bertujuan mengembangkan konsep sensitivitas pada masalah yang dihadapi, menerangkan realitas yang berkaitan dengan penelusuran teori dari bawah (*grounded theory*) dan mengembangkan pemahaman akan satu atau lebih dari fenomena yang dihadapi. Penelitian kualitatif merupakan sebuah metode penelitian yang digunakan dalam mengungkapkan permasalahan dalam kehidupan kerja organisasi pemerintah, swasta, masyarakat, kepemudaan, perempuan, olah raga, seni dan budaya, sehingga dapat dijadikan suatu kebijakan untuk dilaksanakan demi kesejahteraan bersama.²⁷

Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif, karena peneliti berusaha memahami kompleksitas fenomena yang diteliti, menginterpretasikan dan kemudian melaporkan suatu fenomena, dan juga untuk memahami suatu fenomena dari sudut pandang sang pelaku didalamnya. Pemahaman sang peneliti sendiri dan para pelaku diharapkan saling melengkapi dan mampu menjelaskan kompleksitas fenomena yang diamati.²⁸

²⁶Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hlm. 6-7.

²⁷ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), hlm. 80-81.

²⁸ Samiaji Sarosa, *Penelitian Kualitatif: Dasar-dasar*, (Jakarta: PT Indeks, 2011), hlm. 9.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MA Al Khoiriyyah Semarang. Sekolah ini terletak di Jl. Suyodono No. 26, Kec Semarang Selatan, Kota Semarang. Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih satu bulan, terhitung sejak 18 Mei sampai 18 Juli 2018.

C. Sumber Data

Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber. Teknik pengumpulan data yang digunakan bermacam-macam (wawancara, observasi dan dokumentasi). Data yang dikumpulkan bisa lewat instrumen maupun non instrumen yang nantinya akan menghasilkan informasi. Baik berupa keterangan langsung dalam arti hasil kegiatannya sendiri, pengalaman responden maupun informasi yang didapatkannya.²⁹ Data dapat diperoleh secara langsung seperti wawancara, observasi maupun dokumentasi.

Yang dimaksud sumber data dalam penelitian ini adalah subyek darimana data diperoleh.³⁰ Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang
2. Wakil Kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang
3. Guru MA Al-Khoiriyyah
4. Dokumentasi sejarah, data guru, visi dan misi MA Al-Khoiriyyah

D. Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti lebih menekankan pada manajemen peningkatan kompetensi kepribadian dan sosial guru. Dalam hal ini bagaimana kepala manajemen peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosialnya. Peneliti menekankan manajemen yang dilakukan kepala madrasah guna meningkatkan kompetensi kepribadian dan sosial tenaga pendidiknya.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala atau gejala-gejala dalam objek penelitian.³¹ Observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan

²⁹ Joko Subagyo, *Metode penelitian dalam Teori dan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2011), hlm. 86.

³⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), hlm. 107.

³¹ Afifudin dan Beni Ahmad Saebani, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: CV Pusaka Setia, 2009), hlm. 134.

dengan cara mengadakan penelitian secara teliti, serta pencatatan secara sistematis.³²

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam pengumpulan data dengan observasi disebut metode observasi. Alat pengumpulan datanya adalah panduan observasi, sedangkan sumber data bisa berupa benda tertentu, atau situasi tertentu, atau proses tertentu, atau situasi tertentu, atau proses tertentu, atau perilaku orang tertentu. Tujuan dari pengumpulan data dengan observasi ini biasanya untuk membuat deskripsi atas perilaku atau frekuensi atas suatu kejadian.³³

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat bantu alat tulis dan kamera. Peneliti menggunakan metode ini untuk memperoleh data tentang keadaan MA Al Khoiriyyah Semarang, struktur organisasi, keadaan guru, keadaan siswanya dan memperoleh data tentang manajemen peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial bagi guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang. Adapun observasi telah dilakukan pada tanggal 21-23 Mei 2018.

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu tanya jawab lisan, dimana dua orang atau lebih berhadap-hadapan secara fisik, yang satu dapat melihat muka yang lain dan mendengarkan telinganya sendiri.

Teknik pengumpulan data dengan wawancara adalah cara atau teknik mendapatkan informasi atau data dari *interview* atau responden dengan wawancara secara langsung, *face to face*, antara *interviewer* dengan *interviewee*. Dalam teknik wawancara, *interviewer* bertatap langsung dengan responden atau yang diwawancarai atau *interviewee*.³⁴

Dalam penelitian ini yang akan menjadi informan atau narasumber wawancara anatara lain:

a. Kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang

Wawancara bersama Kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang yaitu bapak Muhammad Syukron, S. Th.I dilakukan pada tanggal 28 Mei 2018 pada pukul 08.30 sampai dengan 09.30 wib di ruang kepala madrasah. Melalui wawancara ini peneliti berharap dapat menggali data tentang manajemen peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial bagi guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

³² Imam Gunawan, *Metode Penelitian Teori dan Praktik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 143.

³³ Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian...*hlm. 157-158.

³⁴ Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian...*hlm. 152-153.

b. Wakil Kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang

Pengumpulan data dengan wakil kepala MA Al-Khoiriyyah yaitu bapak Zubaedi S,Pd. dilaksanakan pada tanggal 28 Mei 2018 pada pukul 10.00-11.00 di ruang guru. Dengan mewawancarai wakil kepala MA Al-khoiriyyah Semarang, peneliti berharap dapat menggali data mengenai peran wakil kepala MA Al-Khoiriyyah dalam mendukung kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang dalam manajemen peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

c. Guru MA Al-Khoiriyyah Semarang

Pengumpulan data selanjutnya dengan para guru yaitu ibu Lia Aini S,Pd dilaksanakan pada tanggal 29 Mei 2018 pada pukul 09.00-10.00 wib di ruang guru. Dengan mewawancarai para guru, peneliti berharap dapat menggali data mengenai manajemen peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial bagi guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan salah satu metode yang digunakan untuk mencari data-data autentik yang bersifat dokumenter, baik data itu berupa catatan harian, transkrip, agenda, program kerja, arsip dan memori.³⁵

Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan keadaan objektif MA Al Khoiriyyah Semarang seperti sejarah berdirinya, visi dan misi, struktur organisasi, dan keadaan guru. Adapun dokumentasi telah dilakukan pada tanggal 28-29 Mei 2018.

F. Uji Keabsahan Data

Untuk menguji keabsahan data yang diperoleh, peneliti menggunakan teknik Triangulasi. Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.³⁶

Triangulasi data digunakan sebagai proses memantapkan derajat kepercayaan (kredibilitas/validitas) dan konsistensi (reliabilitas) data, serta bermanfaat juga sebagai alat bantu analisis data di lapangan. Kegiatan triangulasi dengan sendirinya mencakup

³⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 231.

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*,.... .hlm. 241.

proses pengujian hipotesis yang dibangun selama pengumpulan data. Dalam triangulasi dengan sumber terpenting adalah mengetahui adanya alasan terjadinya perbedaan-perbedaan tersebut.³⁷

Untuk menguji keabsahan data yang diperoleh, peneliti akan menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber, berarti untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.³⁸ Triangulasi teknik adalah mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. peneliti akan mewawancarai informan kemudian dibuktikan dengan dokumen dan dikuatkan pula dengan hasil observasi peneliti.³⁹

Sesuai dengan pemahaman diatas, maka dalam penelitian kualitatif ini peneliti menggunakan tiga teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Ketiga teknik tersebut digunakan untuk melakukan *cross data*, yaitu memastikan bahwa hasil data dari suatu teknik pengumpulan data selaras dengan hasil data dengan teknik pengumpulan data yang lain. Hal tersebut dilakukan agar data yang diperoleh benar-benar absah atau terpercaya.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan ide yang disarankan oleh data.⁴⁰

Skripsi ini bersifat kualitatif diskriptif maka dalam menganalisa data yang telah terkumpul dengan metode-metode diatas kemudian dianalisa dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menelaah seluruh data yang terkumpul dari berbagai sumber.
Mengadakh reduksi data yang dilakukan dengan jalan abstraksi yaitu usaha membuat rangkuman inti, proses dan pernyataan-pernyataan yang perlu.
2. Menyusun data dalam satuan-satuan atau mengorganisasikan pokok-pokok pikiran tersebut dengan cakupan fokus penelitian dan mengujikan secara deskriptif.
3. Mengadakan pemeriksaan keabsahan data memberi makna pada hasil penelitian dengan cara menghubungkannya dengan teori.
4. Mengambil kesimpulan.⁴¹

³⁷ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*...., hlm. 218-219.

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*,... .hlm. 241.

³⁹ Miles, M.B. and Huberman, A.M., *Analisis Data Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1992), hlm. 3.

⁴⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosuder Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*,..... hlm. 231.

⁴¹ Lexy J. Moloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, ... hlm, 190.

Analisis kualitatif ini penulis gunakan untuk mengetahui tentang manajemen peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru di MA Al-Khoiriyyah.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

Pada sub bab ini akan diuraikan sejarah singkat, kondisi guru, dan visi misi berdirinya MA Al Khoiriyyah Semarang.

1. Profil MA Al Khoiriyyah Semarang

a. Sejarah Berdirinya MA Al Khoiriyyah Semarang

Sekitar tahun 1936 berdirilah Pendidikan Islam AlKhoiriyyah, yang mula-mula bernama Madrasah "ALBANAT" dikarenakan khusus untuk putri. Motivasi didirikannya adalah adanya kekhawatiran dari Haji Ichsan sekeluarga terhadap nasib putra-putrinya dalam pendidikan. Mengingat waktu itu belum ada sekolah khusus putri kecuali MARDI WARA milik Kristen "ALBANAT" bertempat di rumah Ibu Salimah (Rumah Ibu Nun sekarang).

Setelah berjalan beberapa waktu ada juga peminat dari anak laki-laki, maka kemudian didirikan sekolah di bekas stal kuda. Sedangkan Madrasah Al-Khoiriyyah II di Jalan Indraprasta adalah wakaf dari almarhum Kyai Mansur (Ayah Ust. Yahsyalloh Mansur) yang waktu itu akan didirikan Madrasah, namun belum terlaksana dengan baik, kemudian diamanahkan kepada Bapak Haji Mas'ud Murodi untuk didirikan Madrasah yang mengajarkan Al- Qur'an dan Sunnah.

Pada saat sekarang lembaga-lembaga di atas terkenal dengan nama "PENDIDIKAN ISLAM AL-KHOIRIYYAH SEMARANG".⁴²

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Syukron S.Pd.I selaku kepala MA Al-Khoiriyyah:

“Madrasah ini telah didirikan semenjak tahun 1936 yang didahului dengan pembentukan yayasan pendidikan Islam Al-Khoiriyyah. Namun untuk MA Al-Khoiriyyah sendiri didirikan pada tahun 1978 dan mulai beroperasi pada tahun 1981 yang berlokasi di Jl. Suyudono No. 26, Kec. Semarang Selatan, Kota Semarang”⁴³

Berdasarkan hasil wawancara diatas MA Al-Khoiriyyah didirikan pada tahun 1978 setelah didirikan yayasan pendidikan Islam Al-Khoiriyyah pada tahun 1936. Dan MA Al-Khoiriyyah mulai beroperasi pada tahun 1981.

b. Data Guru MA Alkhoiriyyah Semarang

Guru menjadi salah satu kunci keberhasilan pembelajaran. Dalam hal tersebut, kompetensi guru menjadi penting untuk diketahui sebagai bahan tindak lanjut. Tidak terkecuali di MA Al-Khoiriyyah Semarang, kondisi dan upaya peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru perlu

⁴² Dokumentasi Profil MA Al-Khoiriyyah Semarang

⁴³ Hasil wawancara dengan Muhammad Syukron kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang pada hari senin 19 Juli 2018 pukul 08.00 WIB di ruang kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang.

ditingkatkan. Berikut ini data guru dan karyawan yang ada di MA Al-Khoiriyyah Semarang.⁴⁴

No.	Nama	Pend. Terakhir	Jabatan
1.	Mohammad Syukron, S. Th. I	S1	Kepala Madrasah
2.	Zubaedi, S.Pd	S1	Wakil Kepala
3.	Sri wahyuningsih S. Pd	S1	Wali Kelas X-B
4.	Sedhah Widuri Arientarini, S.Pd	S1	Wali Kelas X-A
5.	Siti Kholisoh, S.Pd	S1	Wali Kelas XI-1
6.	Lia Aini, S. Pd	S1	Wali Kelas XI-2
7.	Anna Nasrullah, S.Pd	S1	Wali Kelas XII
8.	Drs. Ali Arifin	S2	Ka. Perpustakaan
9.	Teddy Krisnadi	STM	Tata Usaha
10.	Saiful Amar, Lc, M.S.I	S1	Ka. BP
11.	Has Sabdhosih, S.Pd	S1	Ka. Lab IPA
12.	Wisnu Satrio Husodo, S. Kom	S1	Ka. Lab Komputer
13.	Ahmad Abdulah Ashari, S. Pd	S1	Guru
14.	Ady Tribowo, S.Pd	S1	Guru
15.	Mukhammad Hidayatullah, S.Pd	S1	Guru

c. Visi dan Misi MA Al-Khoiriyyah Semarang

⁴⁴ Dokumentasi Profil MA Al-Khoiriyyah Semarang

Dalam mengembangkan pendidikan Madrasah Aliyah Al-Khoiriyyah Semarang mempunyai Visi dan yaitu sebagai berikut:

- 1) Membentuk manusia yang bertaqwa kepada Allah S.W.T berakhlak karimah, mandiri, tangguh, dan berkualitas dalam Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK).

Adapun Misi Madrasah Aliyah Al-Khoiriyyah Semarang yaitu:

- 1) Menumbuhkan pengetahuan, penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran Al-Qur'an dan Al Hadits agar menjadi manusia yang sholeh sholehah.
- 2) Memberikan keteladanan pada para siswa (talamidz) dalam bertindak, berbicara dan beribadah sesuai dengan Al-Qur'an dan Al Hadits.
- 3) Melaksanakan pembelajaran dengan bimbingan efektif sehingga setiap siswa (talamidz) berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki.
- 4) Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh komponen madrasah.
- 5) Mendorong dan membantu siswa (talamidz) untuk mengenali potensi dirinya, sehingga dapat berkembang secara optimal.
- 6) Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga madrasah.
- 7) Membekali dan menyiapkan siswa (talamidz) dalam menegakkan agama Islam.
- 8) Membekali dan menyiapkan siswa (talamidz) memiliki ketrampilan untuk siap terjun dalam masyarakat.⁴⁵

2. Manajemen Peningkatan Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial Guru MA Al-Khoiriyyah Semarang

Pada hasil penelitian ini penulis akan fokus membahas pada manajemen peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi akan dijabarkan secara terpisah dan rinci dalam sub bab ini.

a. Perencanaan

Perencanaan merupakan rangkaian kegiatan pertama dalam fungsi manajemen, tidak terkecuali dalam meningkatkan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru. Tidak bisa dipungkiri bahwa

⁴⁵ Dokumentasi Profil Brosur MA Al-Khoiriyyah Semarang

suatu lembaga apapun bentuknya membutuhkan perencanaan yang matang untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, perencanaan adalah proses terpenting dari Semua fungsi manajemen, tanpa perencanaan fungsi-fungsi lain tidak akan dapat berjalan dan juga menjadi modal awal agar kegiatan bisa lebih terarah dan mencapai tujuan yang dikehendaki.

Dari data yang diperoleh dilapangan, bahwa upaya yang dilakukan kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang dalam meningkatkan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru yaitu dengan mengadakan maupun mengikutkan dan mensupport para guru untuk melaksanakan program peningkatan profesi guru, baik di dalam maupun di luar sekolahan yang tujuannya adalah untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi, khususnya kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru.

Perencanaan peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru dilaksanakan dan ditentukan dalam bentuk rapat bersama para guru, karyawan, wakil kepala sekolah, dan seluruh tenaga kependidikan yang dipimpin oleh kepala Sekolah. Rapat semacam ini biasanya dilakukan pada awal ajaran baru, awal semester, dan pertengahan semester.

Maka perencanaan peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru di MA Al-Khoiriyyah terdiri atas:

1) Analisis Kebutuhan

Melalui pengumpulan data yang diperoleh dari lapangan, perencanaan peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial di MA Al-Khoiriyyah Semarang selalu melihat kebutuhan akan sumber daya manusia. Melihat pentingnya posisi guru dalam dunia pendidikan, maka sumber daya manusia (SDM) yang unggul adalah hal mutlak dalam proses pembelajaran.⁴⁶

Berdasarkan wawancara dengan bapak Muhammad Syukron sebagai kepala MA Al-Khoiriyyah menjelaskan:

“Seorang guru harus memenuhi standar pendidik yang dapat dicapai dengan memiliki kualifikasi akademik, dan kompetensi, khususnya yaitu kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru.”⁴⁷

⁴⁶ Observasi tanggal 21 Mei 2018.

Dari penjelasan diatas bahwa kompetensi guru sangat penting bagi tenaga pendidik dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pengajar profesional. Program kompetensi guru menjadi standar mutlak guru dalam meningkatkan kualitas mengajar agar tercapainya tujuan pendidikan nasional. Kompetensi guru juga bisa sebagai upaya pembinaan dan pengembangan profesi guru dalam bentuk pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB). Diharapkan guru tak lagi sekedar menyampaikan materi pembelajaran saja, tetapi guru harus mampu memiliki sikap *Ing ngarso sung thuladha, Ing madya mangun karso, Tutwuri Handayani* (di depan menjadi teladan, ditengah membangun karsa, membangkitkan semangat kreativitas, serta di belakang memberi motivasi, mengawasi, dan mengayomi).

Adapun manfaat peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yaitu sebagai acuan pelaksanaan uji kompetensi, pembinaan guru, maupun acuan untuk melakukan evaluasi kompetensi guru.⁴⁸

Untuk mendapat hasil optimal dari sebuah proses perencanaan guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang , maka pada saat perumusan rencana profesionalisme guru disusun berdasarkan hasil analisis terhadap kondisi internal saat ini yang dipadukan dengan analisis prediksi kebutuhan di masa yang akan datang.

2) Perkiraan

Kebutuhan atau permintaan SDM dimasa yang akan datang merupakan titik utama kegiatan perencanaan SDM. Untuk itu perlunya identifikasi berbagai tantangan yang mempengaruhi kebutuhan SDM. Data yang diperoleh melalui penelitian, perencanaan peningkatan kompetensi kepribadian dan sosial guru juga.

Melalui pengumpulan data yang diperoleh jumlah guru yang aktif mengajar di MA Al-Khoiriyyah adalah 15 guru.⁴⁹ Adapun sasaran dari peningkan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang adalah semua guru.

Seperti yang dijelaskan oleh kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang bapak Muhammad Syukron:

“Semua guru di MA Al-Khoiriyyah kami ikut sertakan dalam pelatihan peningkatan kompetensi guru, khususnya untuk peningkatan

⁴⁸ Hasil wawancara dengan Muhammad Syukron kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang pada hari senin 28 Mei 2018 pukul 08.30 WIB di ruang kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang.

⁴⁹ Observasi pada tanggal 21 Mei 2018.

kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang”.⁵⁰

b. Pelaksanaan

Bentuk pelaksanaan peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang antara lain:

1) Mengadakan Tadrib dan kode etik guru

Data yang diperoleh dari penelitian di lapangan, bentuk pelatihan yang diberikan dalam meningkatkan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial di MA AL-Khoiriyyah Semarang yaitu dengan mengadakan program tadrib (program pengenalan terhadap dunia pendidikan Islam Tujuan diadakannya pelatihan ini supaya guru memahami tentang dunia pendidikan Islam. . Guru juga harus mengimplementasikan nilai-nilai tinggi terutama diambilkan dari ajaran agama, misalnya jujur dalam perbuatan dan perkataan serta memberikan keteladanan yang baik.

Dalam hal ini kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang Muhammad Syukron S.Pd.I mengungkapkan:

“Untuk meningkatkan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial bagi guru, yang saya lakukan selaku kepala sekolah yang dibantu wakil kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang dan jajaran yang terkait, adalah dengan mengadakan tadrib yaitu pengenalan terhadap dunia pendidikan Islam dan juga pelatihan kode etik guru.”⁵¹

Bentuk pelatihan kode etik yang diberikan yaitu pelatihan bagaimana cara guru berkomunikasi dengan sesama guru dengan sebutan ustad/ustadzah, menyebut hari dengan diawali ahad, bagaimana seorang guru berkomunikasi yang baik dengan kepala sekolah dan bagaimana cara berkomunikasi yang baik dengan siswa, tetapi menghindari diri dari segala bentuk penyalahgunaan.⁵²

Bapak Zubaedi selaku wakil kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang juga memberikan pernyataan:

“Untuk meningkatkan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru, pihak sekolah melatih guru dengan kode etik guru ”⁵³

⁵⁰ Hasil wawancara dengan Muhammad Syukron kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang pada hari senin 28 Mei 2018 pukul 08.30 WIB di ruang kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang.

⁵¹ Hasil wawancara dengan Muhammad Syukron kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang pada hari senin 28 Mei 2018 pukul 08.30 WIB di ruang kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang.

⁵² Observasi pada tanggal 21 Mei 2018.

⁵³ Hasil wawancara dengan Zubaedi wakil kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang pada hari senin 28 Mei 2018 pukul 10.00 WIB di ruang guru MA Al-Khoiriyyah Semarang.

Tujuan adanya pelatihan ini supaya guru dituntut untuk bertindak sesuai dengan norma hukum dan norma sosial, mempunyai kepribadian yang dewasa dan bisa menjadi teladan bagi siswa.

2) Mengikutsertakan guru dalam sosialisasi diluar sekolah

Usaha yang dilakukan kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang dalam meningkatkan kompetensi sosial guru adalah dengan mengikutsertakan guru dalam sosialisasi di luar sekolah, yaitu ketika PSB (penerimaan siswa baru) kepala sekolah mengajak guru ke sekolah lain untuk bersilaturahmi dengan guru-guru yang ada disana. Dalam hal ini Muhammad Syukron menjelaskan:

“Semua guru disini secara bergantian saya ikut sertakan dalam sosialisasi PSB di sekolah lain dengan tujuan agar mereka mampu meningkatkan kompetensi sosial guru, sehingga mereka mampu berkomunikasi dengan efektif dan efisien”⁵⁴

Guru MA Al-Khoiriyyah Ibu Lia Aini juga menjelaskan:

‘Bentuk pelatihan lain di luar sekolah yaitu ketika penerimaan siswa baru (PSB), para guru secara bergantian diikutsertakan dalam sosialisasi PSB ke sekolah-sekolah lain, dengan tujuan guru dapat berkomunikasi lebih aktif, efektif dan juga bisa meningkatkan kompetensi sosialnya.’⁵⁵

Dengan adanya program ini guru mampu berinteraksi dan berkomunikasi dengan lingkungan sosial di sekitarnya, baik dengan peserta didik, sesama guru, tenaga kependidikan/wali murid, dan masyarakat.

3) Kendala pelaksanaan

Secara garis besar, masalah pokok yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia yang dihadapi oleh Negara kita yaitu Indonesia adalah mengembangkan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi dinamika perkembangan dunia yang cepat. Ini berarti tingkat pendidikan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Manusia harus terus dikejar, serta menciptakan kesempatan kerja yang mencakup pemanfaatan sumber daya manusia secara maksimal. Sumber daya

⁵⁴ Hasil wawancara dengan Muhammad Syukron kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang pada hari senin 28 Mei 2018 pukul 08.30 WIB di ruang kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang.

⁵⁵ Hasil wawancara dengan Lia Aini guru MA Al-Khoiriyyah Semarang pada hari selasa 29 Mei 2018 pukul 09.00 WIB di ruang guru MA Al-Khoiriyyah Semarang

manusia yang memiliki tingkat produktivitas tinggi.

Data yang diperoleh dalam penelitian, kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang yaitu terkendala dengan biaya/ anggaran program pelatihan.

Kepala MA AL-Khoiriyyah bapak Muhammad Syukron menjelaskan:

“Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru yaitu tentang pembiayaan program. Ketika pembiayaan sudah direncanakan dalam RKAT, kemudian anggaran itu dialokasikan untuk beberapa item yang lebih penting atau yang lebih dibutuhkan. Sehingga pembiayaan pelatihan menjadi terkendala.”⁵⁶

Namun berkaitan dengan hal ini kepala MA Al-Khoiriyyah tidak dapat menyebutkan berapa banyak biaya yang digunakan dalam peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang karena hal itu merupakan privasi sekolah.⁵⁷

c. Evaluasi

Evaluasi peningkatan kompetensi kepribadian dan sosial guru, maka dalam penelitian ini dibagi kedalam beberapa bagian:

1) Pemantauan/pengawasan

Data yang diperoleh dari penelitian di lapangan, bahwa selama proses pemantauan evaluasi peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang kepala sekolah langsung melakukan pemantauan selama proses pelatihan dibantu dengan wakil kepala sekolah.

Hal ini dijelaskan oleh bapak Muhammad Syukron dalam wawancaranya:

“Selama proses pelatihan saya selaku kepala MA Al-Khoiriyyah dibantu oleh wakil kepala MA secara langsung melakukan pemantauan terhadap guru, baik secara langsung maupun tidak langsung”

Hal ini ditambahkan oleh bapak Zubaedi selaku wakil kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang:

⁵⁶ Hasil wawancara dengan Muhammad Syukron kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang pada hari senin 28 Mei 2018 pukul 08.30 WIB di ruang kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang.

⁵⁷ Hasil observasi pada tanggal 21 Mei 2018 di MA Al-Khoiriyyah Semarang.

“Selama proses pelatihan saya selaku wakil kepala MA Al-Khoiriyyah ikut serta membantu kepala sekolah dalam melakukan pemantauan evaluasi terhadap guru”⁵⁸

Kepala sekolah dalam melakukan pengawasan peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru diantaranya dengan melakukan penilaian kepada guru. Yaitu dengan metode penilaian dari atasan ke bawahan, penilaian dari sesama guru dan penilaian dari siswa. Dalam hal ini penilaian dilakukan dengan melihat sifat dan kepribadian guru secara langsung, penilaian antar sesama guru, dan penilaian dari murid tentang bagaimana kepribadian dan jiwa sosial guru.

Berkaitan dengan hal ini kepala MA Al-Khoiriyyah menjelaskan:
“Metode penilaian yang kami gunakan yaitu penilaian secara langsung. Yaitu melihat sifat dan kepribadian seorang guru yang dilakukan oleh kepala sekolah secara langsung, penilaian dari sesama guru dan penilaian dari murid”⁵⁹

Adapun hal-hal yang dipantau selama proses evaluasi yaitu apakah guru sudah mempunyai kompetensi dengan sesuai dalam Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 ayat (3) butir b, bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Dan juga sesuai dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir d dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Dari data yang diperoleh dari lapangan bahwa guru sudah mampu menjadi teladan bagi peserta didik yaitu guru tidak terlambat ketika datang ke sekolah, guru berpakaian rapi dan jugsan sopan santun. Guru juga mampu berinterksi sosial dengan kepala sekolah, siswa, dan masyarakat dengan efektif dsn efisien.⁶⁰

2)Pelaporan

⁵⁸ Hasil wawancara dengan Zubaedi wakil kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang pada hari senin 28 Mei 2018 pukul 10.00 WIB di ruang guru MA Al-Khoiriyyah Semarang.

⁵⁹ Hasil wawancara dengan Muhammad Syukron kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang pada hari senin 28 Mei 2018 pukul 08.30 WIB di ruang kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang.

⁶⁰ Observasi pada tanggal 21 Mei 2018 di MA Al-Khoiriyyah Semarang

Pelaporan adalah suatu bentuk penyampaian informasi, data atau berita baik penyampaian secara lisan maupun tulisan. Hasil pengumpulan data yang diperoleh dari lapangan bahwa kepala sekolah dibantu dengan wakil kepala MA Al-Khoiriyyah melakukan pelaporan tentang evaluasi peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang

Dalam hal ini Zubaedi wakil kepala MA Al-Khoiriyyah menjelaskan:

“Saya membantu kepala sekolah dalam melakukan pelaporan tentang kompetensi guru, khususnya dalam peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial di MA Al-Khoiriyyah Semarang”⁶¹

Adapun pelaporan dilaksanakan sesuai dengan supervisi kepala sekolah terhadap guru sesuai yang dijadwalkan. Hal ini kepala sekolah bapak Muhammad Syukron menjelaskan:

“Waktu dalam melaksanakan pelaporan yaitu dilaksanakan sesuai dengan jadwal supervisi”⁶²

Akan tetapi berdasarkan pengumpulan data tentang evaluasi di MA Al-Khoiriyyah Semarang, peneliti sedikit sekali mendapatkan data dokumentasi administrasi karena ketertutupan pihak sekolah dalam mempublikasikan hasil kinerja gurunya.

3. Analisis Hasil Data

Selanjutnya, setelah data dideskripsikan langkah berikutnya dalam sub bab ini yaitu data yang dianalisis. Dalam analisis data atau pembahasan, penulis membahas pengelolaan meningkatkan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang yang meliputi tiga hal yaitu, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

Analisis manajemen peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang yakni:

a. Analisis perencanaan peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru

Perencanaan dapat diibaratkan sebagai inti dalam manajemen, karena perencanaan membantu untuk mengurangi ketidakpastian di waktu yang akan datang, dan oleh karena itu memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya manusia adalah esensial bagi

⁶¹ Hasil wawancara dengan Zubaedi wakil kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang pada hari senin 28 Mei 2018 pukul 10.00 WIB di ruang guru MA Al-Khoiriyyah Semarang.

⁶² Hasil wawancara dengan Muhammad Syukron kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang pada hari senin 28 Mei 2018 pukul 08.30 WIB di ruang kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang.

penarikan, seleksi, latihan dan kegiatan-kegiatan personalia lainnya dalam organisasi.⁶³

Terkait dengan pengelolaan peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang. Perencanaan merupakan kegiatan yang sudah disusun secara sistematis dalam rangkaian kegiatan yang akan datang. Perencanaan program peningkatan kompetensi guru berlandaskan karena faktor analisis kebutuhan dan perkiraan sumber daya manusia.

Dari penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa perencanaan peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru di MA Al-khoiriyyah Semarang dilaksanakan dalam bentuk rapat kerja. Dipimpin oleh kepala sekolah yang bertindak secara demokratis meminta masukan serta saran dari para guru untuk pelaksanaan program kedepannya.

Perencanaan peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang dengan menganalisis kebutuhan guru dan perkiraan guna meningkatkan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru.

Perencanaan program peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru berdasarkan pada hasil evaluasi guru yang dilakukan oleh kepala sekolah. Evaluasi guru dilakukan setiap saat secara langsung melalui kegiatan kegiatan berupa pelatihan, berupa tadbir sosialisasi lingkungan, komunikasi sosial, dan kode etik guru dibawah yayasan AL-Khoiriyyah yang dilakukan oleh satuan pendidikan MA AL-Khoiriyyah.

Dengan demikian bahwa, perencanaan program peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru merupakan langkah awal untuk memulai kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan oleh guru guna meningkatkan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosialnya, sehingga membawa pengaruh terhadap kinerja guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang.

b. Analisis pelaksanaan peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi kepribadian guru

⁶³ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2012), hlm. 35.

Pelaksanaan usaha keseluruhan usaha, cara, teknik, dan metode untuk mendorong para anggota organisasi agar mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien, efektif, dan ekonomis.⁶⁴ Selain itu pelaksanaan berupaya untuk menjadikan perencanaan menjadi kenyataan, dengan berbagai pengarahan dan motivasi agar setiap karyawan dapat melaksanakan kegiatan sesuai dengan peran, tugas dan tanggungjawabnya.

Dalam pelaksanaan kegiatan peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru di MA AL-Khoiriyyah Semarang melaksanakan secara langsung maupun tidak langsung di dalam lingkungan sekolah maupun di luar sekolah. Kepala sekolah sebagai administrator memberikan dorongan maupun suport terhadap guru untuk mengikuti kegiatan-kegiatan peningkatan kompetensi dengan memberikan fasilitas berupa anggaran dana transportasi dan surat izin pelaksanaan.

Pelaksanaan peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang diadakan dalam bentuk pelatihan, adapun pelatihan yang diberikan dalam meningkatkan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yaitu tadrib adalah pengenalan terhadap dunia pendidikan Islam, sosialisasi lingkungan, komunikasi sosial, dan kode etik guru dibawah yayasan AL-Khoiriyyah yang dilakukan oleh satuan pendidikan MA AL-Khoiriyyah.

Kepala sekolah sebagai pengambil kebijakan juga mengadakan sarana penunjang dalam pelatihan, tentunya jika memang diperlukan dengan analisis kebutuhan. Hal ini dilakukan insidental sesuai dengan kebutuhan dari madrasah.

c. Evaluasi peningkatan kompetensi kepribadian dan sosial guru

Evaluasi merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan bisa berjalan sesuai dengan target yang diharapkan.⁶⁵

Evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam peningkatan profesi guru lebih menitik beratkan kepada evaluasi sifat dan kepribadian guru melalui kegiatan supervisi dengan penilaian oleh kepala sekolah kepada guru, metode penilaian yang digunakan yaitu penilaian antar sesama guru dan

⁶⁴ H.M. Daryanto, *Administrasi dan Manajemen Sekolah*,... hlm. 87.

⁶⁵ Ernie Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*,... hlm. 8

penilaian dari siswa. Disamping itu kepala sekolah juga mengadakan mengadakan evaluasi kinerja guru setelah guru mengikuti pelatihan.

Namun dari hasil evaluasi dari kegiatan yang telah dilaksanakan oleh guru, belum adanya catatan secara administratif yang didapatkan selama kegiatan pelatihan. Tentunya ini menjadi kekurangan dalam hal evaluasi, khususnya dalam program evaluasi peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetenso sosial guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang.

Evaluasi peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru di MA Al-Khoiriyyah dilakukan secara insidental. Menurut Mathis dan Jackson evaluasi kinerja menggunakan metode penilaian kategori

Metode yang paling sederhana untuk menilai kinerja adalah metode penilaian kategori, yang membutuhkan seorang manajer untuk menandai tingkat kinerja karyawan pada formulir khusus yang dibagi kedalam kategori kinerja. Metode penilaian kategori yang paling umum adalah skala penilaian grafis dan checklist.

1) Skala penilaian grafis

Skala penilaian grafis (graphic rating scale) memungkinkan penilai untuk menandai kineja karyawan pada rangakaian kesatuan. Karena kesederhanaannya, metode ini sering digunakan.

2) Checklist

Daftar Periksa (cheklist) adalah penilaian kinerja yang menggunakan daftar pernyataan atau kata-kata. Penilai memberi tanda pernyataan yang paling representatif dari karakteristik dan kinerja karyawan.

Secara tidak langsung metode evaluasi peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial di MA Al-Khoiriyyah Semarang belum memenuhi metode evaluasi dari teori diatas.

4. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan karena disebabkan oleh berbagai hal. Banyak kendala yang dialami oleh penulis baik ketika menggali data penelitian maupun ketika mengolah dan menganalisis data tersebut. Penulis telah berusaha memaksimalkan agar hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak. Namun, sebagai manusia biasa penulis pasti masih memiliki kekurangan dalam melaksanakan penelitian.

Sebelum melakukan penelitian penulis telah melakukan serangkaian metode wawancara, observasi dan dokumentasi untuk mendapatkan data atau

informasi yang valid dan reliabel sehingga metode penelitian yang digunakan sudah layak untuk mengetahui sejauh mana perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Namun demikian, pengumpulan melalui data ini masih terdapat kelemahan-kelemahan seperti jawaban informan yang kurang tepat dan sesuai, pertanyaan yang kurang lengkap sehingga kurang dipahami oleh informan, kurang memahami isi dokumentasi, serta waktu observasi yang singkat. Adapun keterbatasan penelitian ini antara lain:

- a. Penelitian ini terbatas pada observasi kegiatan peningkatan profesionalisme guru di SD Nurul Islam Purwoyo Semarang, dikarenakan kegiatan peningkatan profesionalisme guru tidak dilaksanakan pada saat peneliti melaksanakan penelitian.
- b. Penelitian ini terbatas pada dokumentasi yang dibutuhkan oleh peneliti, dikarenakan ada dokumen-dokumen atau informasi yang tidak boleh diberikan karena menjadi rahasia internal sekolah.
- c. Penelitian ini terbatas waktu penelitian, pada saat penulis melaksanakan penelitian, kepala sekolah dan semua guru MA Al-Khoiriyyah Semarang sedang melaksanakan persiapan agenda ujian akhir sekolah (UAS). Dalam kesibukan sekolah tersebut pihak sekolah tidak dapat melayani peneliti dengan maksimal.
- d. Keterbatasan penulis sendiri. Keterbatasan penulis dalam hal pengetahuan dan pemahaman juga mempengaruhi proses dan hasil penelitian ini. Namun, saran dan masukan dari dosen pembimbing dapat membantu penulis untuk tetap berusaha melaksanakan penelitian
- e. semaksimal mungkin, agar hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis terhadap data-data yang penulis temukan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah penelitian ini, yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang dibuat berdasarkan atas hasil analisis kebutuhan dan perkiraan yang sudah ditetapkan. Kepala sekolah dalam menetapkan program kegiatan peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru mengacu pada keadaan guru dan kebutuhan sekolah itu sendiri.

2. Pelaksanaan

Pelaksanaan peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang dilakukan berupa keikutsertaan dalam program pelatihan yang diadakan yayasan Al-Khoiriyyah Semarang berupa pelatihan tadrib yaitu pengenalan terhadap dunia pendidikan Islam, sosialisasi lingkungan, komunikasi sosial, dan kode etik guru dilakukan oleh satuan pendidikan MA Al-Khoiriyyah Semarang. Kepala sekolah juga mengikutsertakan guru dalam kegiatan penerimaan siswa baru (PSB) ke sekolah lain agar guru mampu bersosialisasi dan meningkatkan kompetensinya.

3. Evaluasi

Evaluasi program peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang dilaksanakan dalam bentuk penilaian dari kepala sekolah kepada guru, penilaian antar sesama guru dan penilaian dari murid. Kepala Sekolah MA Al-Khoiriyyah Semarang juga melakukan supervisi pendidikan kepada guru secara personal maupun kelompok sebagai evaluasi kinerja guru, baik dengan teknik supervisi pendidikan secara langsung (directive) dan tidak langsung (non directive).

B. Saran

1. Dalam tahap perencanaan secara administratif harus ada, terjadwal dan terprogram tidak secara insidental saja.
2. MA Al-Khoiriyyah Semarang dalam melaksanakan peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru sebaiknya lebih

memperhatikan tentang tertib administrasi. segala bentuk kegiatan peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru di dalam maupun di luar sekolah sebaiknya dicatat secara tertib siapa guru yang mengikuti, kegiatan apa dan rangkaian dananya.

3. Dalam evaluasi peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru sebaiknya kepala sekolah lebih memaksimalkan dan mengoptimalakan pada metode penilaian kinerja guru yang didokumentasikan secara sistematis. Sehingga kepala sekolah dapat mengetahui kondisi rill para guru. Data-data dari hasil kinerja guru tersebut dapat dijadikan dalam mengambil keputusan, misalnya terkait dengan kebutuhan promosi, mutasi pegawai dan sistem imbalan dan lain sebagainya. manajemen peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru harus terprogram secara sistematis seperti halnya manajemen peningkatan pedagogik dan kompetensi profesional.

C. Kata Penutup

Segala puji bagi Allah SWT zat yang Maha luas akan ilmu-Nya meliputi seluruh alam raya yang tiada batas serta karena dengan rahmat, karunia dan cinta kasih-Nya, peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini. Akhirnya hanya kepada Allah peneliti berdo'a, semoga bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan serta bagi para pembaca. Aamiin Yaa Robbal 'Aalamiin. Semoga Allah meridhoinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifudin dan Beni Ahmad Saebani, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: CV Pusaka Setia, 2009.
- Agung Iskandar, *Menghasilkan Guru Kompeten dan Profesional*, Jakarta: Bee Media Indonesia, 2012.
- Anoraga Pandji, *Manajemen Bisnis*, Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2000.
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 1996.
- Ashsiddiqi M. Hasbi, "Kompetensi Sosial Guru dalam Pembelajaran dan Pengembangannya". *TA'DIB*, Vol. XVII, No. 01, Edisi Juni 2012.
- Azwar Saifudin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Daryanto H.M., *Administrasi dan Manajemen Sekolah*,...
- Ernie Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*,...
- Gunawan Imam, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013
- Gunawan Imam, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*...
- Gunawan Imam, *Metode Penelitian Teori dan Praktik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014
- H Mariot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai*, Jakarta: Grasindo Widiasarana Indonesia, 2005.
- Harmonika Sri, "Hadits-Hadits tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)", *Jurnal At-Tadair*, Vol. 1, No. 1, tahun 2017.
- Hasibuan Melayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Hawi Akmal, *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.
- Hermiono Agustinus, *Kepemimpinan Kepala Sekolah di Era Globalisasi*, Yogyakarta: Pelajar Pustaka, 2014.
- Joko Subagyo, *Metode penelitian dalam Teori dan Praktik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2011.
- Miles, M.B. and Huberman, A.M., *Analisis Data Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1992.
- Moloeng Lexy J, *Metode Penelitian Kualitatif*, ...
- Mulyasa E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS*, (Bandung: Rosdakarya, 2004.
- Mulyasa E, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- Mulyasa E., *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005.
- Mulyasa E., *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007

- Ndraha Taliziduhu, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999.
- Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia, 2008.
- Sarosa Samiaji, *Penelitian Kualitatif: Dasar-dasar*, Jakarta: PT Indeks, 2011.
- Soewadji Jusuf, *Pengantar Metodologi Penelitian,...*
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D,...*
- Suprihatiningrum Jamil, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja kualifikasi, dan Kompetensi Guru*, Jogjakarta: AR RUZZ MEDIA, 2016.
- Susilo Ahmad Budi, *Kepribadian Seorang Guru, Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Ganesa Baru Press, 2007.
- Syukur Fatah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2012.
- Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab II Pasal 3.
- Hasil wawancara dengan Lia Aini guru MA Al-Khoiriyyah Semarang pada hari selasa 29 Mei 2018 pukul 09.00 WIB di ruang guru MA Al-Khoiriyyah Semarang.
- Hasil wawancara dengan Muhammad Syukron kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang pada hari senin 28 Mei 2018 pukul 08.30 WIB di ruang kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang.
- Hasil wawancara dengan Zubaedi wakil kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang pada hari senin 28 Mei 2018 pukul 10.00 WIB di ruang guru MA Al-Khoiriyyah Semarang.
- Dokumentasi Profil MA Al-Khoiriyyah Semarang
- Observasi tanggal 21 Mei 2018.

Lampiran 1

**DAFTAR GURU
YANG DISUPERVISI KEPALA MADRASAH
MA Al-Khoiriyah Semarang
TAHUN PELAJARAN 2017/2018**

No.	Nama	Pend. Terakhir	Jabatan
1.	Mohammad Syukron, S. Th. I	S1	Kepala Madrasah
2.	Zubaedi, S.Pd	S1	Wakil Kepala
3.	Sri wahyuningsih S. Pd	S1	Wali Kelas X-B
4.	Sedhah Widuri Arientarini, S.Pd	S1	Wali Kelas X-A
5.	Siti Kholisoh, S.Pd	S1	Wali Kelas XI-1
6.	Lia Aini, S. Pd	S1	Wali Kelas XI-2
7.	Anna Nasrullah, S.Pd	S1	Wali Kelas XII
8.	Drs. Ali Arifin	S2	Ka. Perpustakaan
9.	Teddy Krisnadi	STM	Tata Usaha
10.	Saiful Amar, Lc, M.S.I	S1	Ka. BP
11.	Has Sabdhosih, S.Pd	S1	Ka. Lab IPA
12.	Wisnu Satrio Husodo, S. Kom	S1	Ka. Lab Komputer
13.	Ahmad Abdulah Ashari, S. Pd	S1	Guru
14.	Ady Tribowo, S.Pd	S1	Guru
15.	Mukhammad Hidayatullah, S.Pd	S1	Guru

Lampiran 2

PEDOMAN WAWANCARA KEPALA SEKOLAH TENTANG MANAJEMEN PENINGKATAN KOMPETENSI KEPERIBADIAN DAN KOMPETENSI SOSIAL GURU DI MA AL-KHOIRIYYAH SEMARANG

Topik : Manajemen Peningkatan Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial Guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang
Responden : Bapak Muhammad Syukron S.Pd.I
Tanggal : 28 Mei 2018
Tempat : Kantor Kepala Madrasah

I. PERENCANAAN

1. Kenapa dibutuhkan peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial untuk guru?

Jawab: Sebagai Seorang guru harus memenuhi standar pendidik yang dapat dicapai dengan memiliki kualifikasi akademik, dan kompetensi, khususnya yaitu kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru.

2. Apa tujuan mengadakan peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial untuk guru?

Jawab: tujuan kami mengadakan peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru yaitu untuk meningkatkan kualitas guru.

3. Apa manfaat yang diperoleh dari peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial untuk guru?

Jawab: Manfaat dari adanya program peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru sebagai acuan untuk melakukan evaluasi terhadap guru dan mengetahui kualitas guru. Dengan harapan mereka mempunyai motivasi dan mempunyai semangat untuk menjadi guru yang lebih baik.

4. Siapa saja sasaran dalam peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial untuk guru?

Jawab: Semua guru di MA Al-Khoiriyyah kami ikut sertakan dalam pelatihan peningkatan kompetensi guru, khususnya untuk peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang.

II. PELAKSANAAN

1. Apa saja sarana dan prasarana yang digunakan dalam peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial untuk guru?

Jawab: Di sekolah kami sudah menyediakan fasilitas penunjang bagi guru, seperti internet yang disediakan sekolah guna menambah informasi dan wawasan bagi guru. Adapun untuk memfasilitasi pelatihan diluar sekolah, kami memberi fasilitas tempat, transportasi, dan konsumsi.

2. Apa saja program-program yang disiapkan dalam meningkatkan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial untuk guru?

Jawab: Untuk meningkatkan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial bagi guru, yang saya lakukan selaku kepala sekolah yang dibantu wakil kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang dan jajaran yang terkait, adalah dengan mengadakan tadrib yaitu pengenalan terhadap dunia pendidikan Islam, sosialisasi lingkungan, komunikasi sosial, dan kode etik guru dibawah yayasan AL-Khoiriyyah yang dilakukan oleh satuan pendidikan MA AL-Khoiriyyah Semarang

3. Kegiatan apa saja yang diikuti guru dalam meningkatkan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial untuk guru?

Jawab: Semua guru disini secara bergantian saya ikut sertakan dalam sosialisasi PSB di sekolah lain dengan tujuan agar mereka mampu meningkatkan kompetensi sosial guru, sehingga mereka mampu berkomunikasi dengan efektif dan efisien

4. Apa kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial untuk guru?

Jawab: Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru yaitu tentang pembiayaan program. Ketika pembiayaan sudah direncanakan dalam RKAT, kemudian anggaran itu dialokasikan untuk beberapa item yang lebih penting atau yang lebih dibutuhkan. Sehingga pembiayaan pelatihan menjadi terkendala

III. EVALUASI

1. Siapa yang melakukan pemantauan selama evaluasi peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial untuk guru?

Jawab: Selama proses pelatihan saya selaku kepala MA Al-Khoiriyyah dibantu oleh wakil kepala MA secara langsung melakukan pemantauan terhadap guru, baik secara langsung maupun tidak langsung

2. Kapan pemantauan evaluasi peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial untuk guru dilakukan?

Jawab: Waktu dalam melaksanakan pelaporan yaitu dilaksanakan sesuai dengan jadwal supervisi

3. Metode yang digunakan selama proses evaluasi peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial untuk guru?

Jawab: Metode penilaian yang kami gunakan yaitu penilaian secara langsung. Yaitu melihat sifat dan kepribadian seorang guru yang dilakukan oleh kepala sekolah secara langsung, penilaian dari sesama guru dan penilaian dari murid

4. Siapa yang melakukan pelaporan dalam proses evaluasi peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial untuk guru?

Jawab: saya sebagai kepala sekolah dan dibantu dengan wakil kepala sekolah yang melakukan pelaporan kepada yayasan.

Lampiran 3

PEDOMAN WAWANCARA KEPALA SEKOLAH TENTANG MANAJEMEN PENINGKATAN KOMPETENSI KEPERIBADIAN DAN KOMPETENSI SOSIAL GURU DI MA AL-KHOIRIYYAH SEMARANG

Topik : Manajemen Peningkatan Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial Guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang
Responden : Bapak Zubaedi S.Pd (Wakil kepala madrasah)
Tanggal : 28 Mei 2018
Tempat : Kantor guru

1. Perencanaan

- a. Apa tujuan bapak mengikuti kegiatan program peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru?

Jawab: tujuan saya mengikuti peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru yaitu untuk membantu kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru.

- b. Apakah bapak ikut serta dalam perencanaan kegiatan peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru?

Jawab: saya ikut membantu kepala sekolah dalam melakukan perencanaan program peningkatan kompetensi guru.

2. Pelaksanaan

- a. Bagaimana Pelaksanaan yang dilakukan oleh guru dalam meningkatkan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru?

Jawab: guru ikut serta dalam program dan kegiatan yang diberikan oleh sekolah.

- b. Apakah disekolah pernah diadakan kegiatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru?

Jawab: tentu saja.

3. Evaluasi

- a. Bagaimana evaluasi peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru?

Jawab: Evaluasi dilakukan oleh Kepala Sekolah, dan saya selaku wakil kepala sekolah ikut membantu dalam pelaksanaan evaluasi.

- b. Apa saja kegiatan evaluasi peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru?

Jawab: kegiatan evaluasi yaitu melihat bagaimana kepribadian dan jiwa sosial yg dimiliki guru.

Lampiran 4

Pedoman Wawancara Tentang Manajemen Peningkatan Kompetensi

Kepribadian dan Kompetensi Kepribadian di MA Al-Khoiriyyah Untuk Guru

Topik : Manajemen Peningkatan Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial Guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang

Responden : Ibu Lia Aini, S.Pd (Guru MA Al-Khoiriyyah)

Tanggal : 29 Mei 2018

Tempat : Kantor guru

I. PERENCANAAN

1. Apa tujuan bapak/ibu mengikuti program peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru?

Jawab: Tujuan kami mengikuti program peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru di MA Al-Khoiriyyah Semarang yaitu untuk meningkatkan kompetensi guru yang harus dimiliki. Bukan hanya sekedar menyampaikan materi kepada siswa, tetapi juga mempunyai kepribadian yang baik, bisa menjadi teladan siswa dan mampu berinteraksi secara efektif dan efisien kepada peserta didik.

2. Apa manfaat bapak/ibu guru melakukan kegiatan program peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru?

Jawab: Manfaat dari adanya peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial bagi guru yaitu guru dapat mengetahui sejauh mana kompetensi yang dimiliki guru

3. Apakah bapak/ibu ikut serta dalam perencanaan kegiatan peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru?

Jawab: ya kami tentu saja ikut.

II. PELAKSANAAN

1. Apakah sarana dan prasarana sekolah sudah mendukung dalam kegiatan peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru?

Jawab: Selama kegiatan pelatihan program peningkatan kompetensi difasilitasi oleh sekolah dan dibiayai penuh oleh sekolah. Sehingga kami tidak terkendala dengan biaya untuk mengikuti pelatihan program peningkatan kompetensi guru

2. Apakah di sekolah pernah diadakan kegiatan peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru?

Jawab: tentu saja.

3. Apa saja kegiatan yang dilakukan guru dalam meningkatkan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru?

Jawab: Bentuk pelatihan lain di luar sekolah yaitu ketika penerimaan siswa baru (PSB), para guru secara bergantian diikutsertakan dalam sosialisasi PSB ke

sekolah-sekolah lain, dengan tujuan guru dapat berkomunikasi lebih aktif, efektif dan juga bisa meningkatkan kompetensi sosialnya

4. Apakah ada kendala dalam mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru?

Jawab:

III. EVALUASI

1. Bagaimana evaluasi peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru?

Jawab: biasanya kepala sekolah secara langsung melakukan kegiatan evaluasi

2. Apakah dengan mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru bapak/ ibu mendapat pengetahuan dan informasi yang baru?

Jawab: tentu saja

3. Apakah ada peningkatan kompetensi kepribadian dan sosial yang dimiliki guru setelah mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru?

Jawab: tentu saja ada peningkatan dan perubahan setelah kami mengikuti program kegiatan peningkatan kompetensi.

Lampiran 5

DOKUMENTASI PENELITIAN



Halaman depan sekolah



Ruang Guru



wawancara dengan Kepala Madrasah



Wawancara dengan guru

Lampiran 7



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus II Ngaliyan Telp. 7601295 Fax. 7615387 Semarang 50185

Nomor : B-2012/Un.10.3/J3/PP.00.9/5/2017 Semarang, 17 Mei 2017

Lampiran : -

Perihal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

Kepada Yth.

1. Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M. Ag

2. Dr. Fahrurrozi, M. Ag

Assalaamu'alaikum Wr. Wb.

Berdasarkan hasil pembahasan usulan judul Penelitian di Manajemen Pendidikan Islam (MPI), maka Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan menyetujui judul Skripsi Mahasiswa :

Nama : Maulina Eka Purnama

NIM : 133311066

Judul : MANAJEMEN PENINGKATAN KOMPETENSI
KEPRIBADIAN DAN KOMPETENSI SOSIAL GURU DI MA
AL KHOIRIYYAH SEMARANG

Dan menunjuk :

Pembimbing I : Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M. Ag

Pembimbing II : Dr. Fahrurrozi, M. Ag

Demikian penunjukan pembimbing Skripsi ini disampaikan, dan atas kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb.

A.n. Dekan,

Dekan Jurusan



Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Walisongo Semarang
2. Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 8



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus II Telp. (024) 7601295 Fax. 7615387 Semarang 50185

Semarang, 16 Mei 2018

Nomor : B-605/un.10.3/D1/PP.009/02/2018

Lamp. : -

Hal : Mohon Izin Riset
a.n. : Maulina Eka Purnama
NIM : 133311066

Kepada Yth.
Kepala Sekolah MA Al Khoiriyyah
di Semarang

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, bersama ini kami hadapkan mahasiswa :

Nama : Maulina Eka Purnama
NIM : 133311066
Alamat : Bulustalan III A No. 253 Semarang
Judul Skripsi : MANAJEMEN PENINGKATAN KOMPETENSI
KEPRIBADIAN DAN KOMPETENSI SOSIAL GURU DI MA
AL KHOIRIYYAH SEMARANG

Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M, Ag

2. Dr. Fahrurrozi, M, Ag

Mahasiswa tersebut membutuhkan data-data dengan tema/judul skripsi yang sedang disusun, oleh karena itu kami mohon Mahasiswa tersebut di ijinakan melaksanakan riset selama 1 bulan, pada tanggal 18 Mei 2018 sampai dengan tanggal 18 Juli 2018. Demikian atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr, disampaikan terimakasih. Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



Dekan,
Dekan Bidang Akademik

Dr. H. Fatah Syukur, M.Ag
NIP. 19681212 199403 1003

Tembusan:

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang (sebagai laporan)



YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM AL KHOIRIYAH SEMARANG

Badan Hukum : SK Menteri Hukum dan HAM RI No. AHU-143.01.04. Tahun 2011

MADRASAH ALIYAH AL KHOIRIYAH

STATUS TERAKREDITASI A

Jl. Bulu Stalan IIIA No. 253 Semarang 50246 Telp 024 - 3519952 Fax. 024 - 3581133
website: www.alkhoiriyyah.sch.id, email: alkhoiriyyah36@gmail.com

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN Nomor : 033/KH/MA-d/VII/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mohammad Syukron, S.Th.I
Jabatan : Kepala Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah
Unit Kerja : MA Al Khoiriyyah Semarang

Menerangkan bahwa :

Nama : Maulina Eka Purnama
NIM : 133311066
Fakultas : Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Walisongo Semarang
Judul Skripsi : MANAJEMEN PENINGKATAN KOMPETENSI KEPERIBAIAN
DAN KOMPETENSI SOSIAL GURU DI MA AL KHOIRIYAH
SEMARANG

Telah melaksanakan observasi di MA Al Khoiriyyah Semarang pada tanggal 18 Mei 2018
s.d 18 Juli 2018.

Semarang, 19 Juli 2018

Kepala MA Al-Khoiriyyah Semarang,



Mohammad Syukron, S.Th.I

Tembusan :
Arsip



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
PUSAT PENGEMBANGAN BAHASA

Jl. Prof. Dr. Hamka KM. 02 Kampus III Ngaliyan Telp./Fax. (024) 7614453 Semarang 50185
email : ppb@walisongo.ac.id

شهادة

B-3206/Un.10.0/P3/PP.00.9/07/2017

يشهد مركز تنمية اللغة جامعة والي سونجو الإسلامية الحكومية بأن

MAULINA EKA PURNAMA : الطالبة

Sukoharjo, 13 Mei 1995 : تاريخ و محل الميلاد

133311066 : رقم القيد

قد نجحت في اختبار معيار الكفاءة في اللغة العربية (IMKA) بتاريخ ٢٠ يوليو ٢٠١٧

بتقدير: مقبول (٣٠٠)

وحررت لها الشهادة بناء على طلبها.

سما رانج، ٢٨ يوليو ٢٠١٧

مدير،

الدكتور محمد سيف الله الحاج

رقم التوظيف : ١٩٧٠٠٣٢١١٩٩٦٠٣١٠٠٣



٥٠٠ - ٤٥٠ : ممتاز

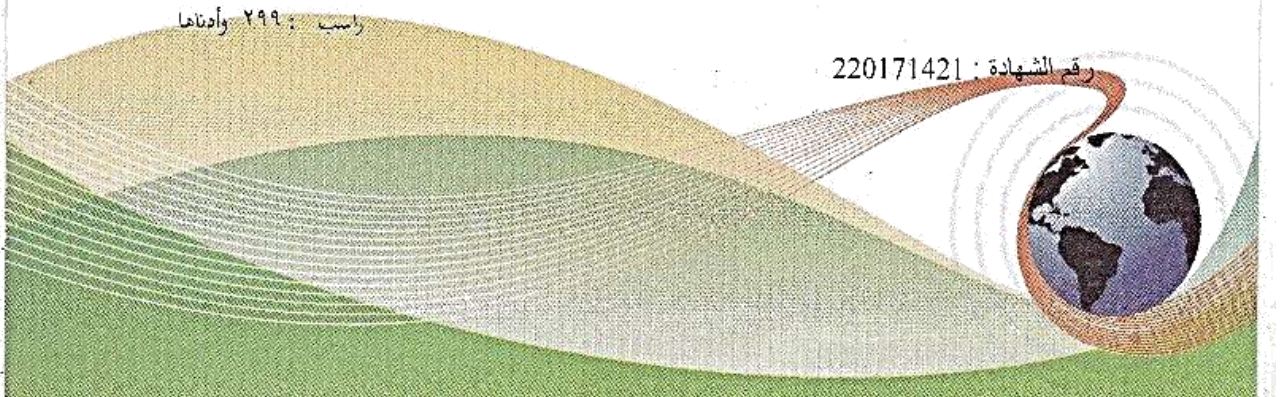
٤٤٩ - ٤٠٠ : جيد جدا

٣٩٩ - ٣٥٠ : جيد

٣٤٩ - ٣٠٠ : مقبول

٢٩٩ : راسب وأدناها

رقم الشهادة : 220171421





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
PUSAT PENGEMBANGAN BAHASA
Jl. Prof. Dr. Hamka KM. 02 Kampus III Ngaliyan Telp./Fax. (024) 7614453 Semarang 50185
email : pbb@walisongo.ac.id

Certificate

Nomor : Un.10.0/P3/PP.00.9/2003/2016

Certificate Number : 12016938

This is to certify that

MAULINA EKA PURNAMA

Student Register Number: 20160142938

the TOEFL Preparation Test

conducted by

*the Language Development Center of State Islamic University (UIN) "Walisongo"
Semarang*

On July 20th, 2016

and achieved the following result:

<i>Listening Compreuension</i>	<i>Structure and Written Expression</i>	<i>Vocabulary and Reading</i>	<i>Score</i>
<i>41</i>	<i>40</i>	<i>39</i>	<i>400</i>

*Given in Semarang,
July 25th, 2016*



Director,

Muhammad Saifullah, M.Ag.
13700321 199603 1 003

* TOEFL is registered trademark by Educational Testing Service.
This program or test is not approved or endorsed by ETS.

Lampiran 12

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Maulina Eka Purnama
Tempat & Tgl.
2. Lahir : Sukoharjo, 13 Mei 1995
3. Alamat Rumah : Dusun VI, RT 034 RW 006,
Ds. Mulyosari, Kec. Pasir Sakti
Kab. Lampung Timur, Lampung
- HP : 085 713 838 897
- E-mail : maulinaekp@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal:
- SDN 1 Purworejo Lampung Timur
 - SMPN 1 Pasir Sakti Lampung Timur
 - SMA Muhammadiyah 3 Watu Kelir Sukoharjo
 - UIN Walisongo Semarang
2. Pendidikan Non-Formal:
- Pondok Pesantren Baitul Muttaqien Lampung Timur
 - Pondok Pesantren Wali Barokah Kediri
 - Pondok Pesantren Al Ubaidah Kertosono

Semarang, 24 Juli 2017

Maulina Eka Purnama