



MODUL

PENGEMBANGAN POTENSI DIRI

KEPALA MADRASAH





KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAN
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEMENTERIAN AGAMA
NOMOR 151 TAHUN 2023
TENTANG
PENETAPAN TIM PENYUSUN DAN PENGEMBANG MODUL
PELATIHAN TEKNIS ADMINISTRASI PADA PUSAT PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN TENAGA ADMINISTRASI TAHUN 2023

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEMENTERIAN AGAMA,

- Menimbang : a. bahwa untuk meningkatkan kualitas mutu pelatihan teknis administrasi pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Administrasi perlu menyusun dan mengembangkan modul pelatihan teknis administrasi;
- b. bahwa mereka yang namanya tercantum dalam Keputusan ini dipandang cakap, mampu dan memenuhi syarat untuk diangkat menjadi tim penyusun dan pengembang modul pelatihan teknis administrasi;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan dan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Agama tentang Penetapan Tim Penyusun dan Pengembang Modul Pelatihan Teknis Administrasi Pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Administrasi Tahun 2023;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
3. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2023 tentang Kementerian Agama (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 21);

4. Peraturan Menteri Agama Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Sumber Daya Manusia pada Kementerian Agama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 711);
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 11 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Agama Nomor 15 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 846);
6. Peraturan Menteri Agama Nomor 72 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 955);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEMENTERIAN AGAMA TENTANG PENETAPAN TIM PENYUSUN DAN PENGEMBANG MODUL PELATIHAN TEKNIS ADMINISTRASI PADA PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TENAGA ADMNISTRASI TAHUN 2023.
- KESATU : Menetapkan Tim Penyusun dan Pengembang Modul Pelatihan Teknis Administrasi pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Administrasi Tahun 2023 adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- KEDUA : Tim penyusun dan pengembang modul pelatihan teknis administrasi pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Administrasi yang selanjutnya disebut tim penyusun sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 14 November 2023
KEPALA BADAN PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN DAN PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN,



SUYITNO

LAMPIRAN

KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEMENTERIAN AGAMA
NOMOR 151 TAHUN 2023

TENTANG

TENTANG PENETAPAN TIM PENYUSUN DAN PENGEMBANG MODUL
PELATIHAN TEKNIS ADMINISTRASI PADA PUSAT PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN TENAGA ADMINISTRASI TAHUN 2023

TIM PENYUSUN DAN PENGEMBANG MODUL PELATIHAN TEKNIS
ADMINISTRASI PADA PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TENAGA
ADMINISTRASI TAHUN 2023

NO	Judul	Penulis/Penyusun
1.	Teknik Dasar <i>Public Speaking</i>	1. Sri Mulyati 2. Sri Hendriani
2.	Kompetensi Pembicara	1. Ispawati Asri 2. Yaniwati
3.	Peran Komunikasi Verbal dan Non Verbal dalam Aktivitas <i>Public Speaking</i>	1. Agustina 2. Rana Mahira Althaf
4.	Klasifikasi Aktivitas Dalam Penataan Acara	1. Endah Prasetyani 2. Rahmi Siregar
5.	Konsep Dasar Perdamaian dalam Penanganan Konflik	1. Yulianti 2. Artie Pramita Aptery
6.	Membangun Bina Damai dalam Analisis Konflik Sosial	1. Qurrotu Aini 2. Syafrillah
7.	Kearifan Lokal dalam Menciptakan Kedamaian	1. Amik Tri Istiami 2. Ahmad Kamal
8.	Peran Aktor Kerukunan Umat Beragama dalam Bina Damai	1. Nurhasanah 2. Karnadi
9.	Penghentian Konflik melalui Bina Damai	1. Ainun Fitriyati 2. Wawan Gunawan
10.	Proses Bina Damai Pemulihan Pasca Konflik	1. Djubaidah 2. Samidi
11.	Manajemen Berbasis Madrasah (MBM)	1. Neneng Maria Kiptyah 2. Jumanto
12.	Pengembangan Potensi Diri Kepala Madrasah	1. Mardiyanti 2. Teja Primawati Utami
13.	Pemberdayaan Sumber Daya Madrasah	1. Rahmiyati 2. Afiati

14.	Inovasi dalam Kepemimpinan Kepala Madrasah	1. Siti Kusriyah 2. Hesti Kusumaningrum
15.	Pengelolaan Keuangan Madrasah	1. Devi Yonesi 2. Kiki Yulia Hanafia

KEPALA BADAN PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN DAN PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN,



SUYITNO

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa. Berkat rahmat dan hidayah-Nya, Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama telah berhasil menyelesaikan penyusunan Modul Pelatihan Teknis Administrasi.

Modul ini dapat diselesaikan berkat kontribusi berbagai pihak, untuk itu kami mengucapkan terimakasih yang setinggi-tingginya kepada para pengelola dan pelaksana kegiatan serta khususnya kepada penyusun modul. Semoga karya ini menjadi sumbangan berharga dalam mewujudkan kualitas pelatihan pada Kementerian Agama.

Substansi materi yang diuraikan dalam modul ini adalah pengejawantahan dari Kurikulum dan Silabus (Kursil) pelatihan yang telah disusun sebelumnya. Modul ini telah berhasil menuangkan standar kompetensi, indikator hasil belajar dan uraian materi sehingga memenuhi kebutuhan peserta pelatihan dalam memahami materi yang diajarkan oleh fasilitator.

Modul ini dapat membantu peserta pelatihan dalam proses pembelajaran dan memudahkan fasilitator dalam menyampaikan materi pelatihan. Semoga modul ini dapat membantu peserta dan fasilitator dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Jakarta, 22 November 2023

Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi



Dr. Syafi'i, M.Ag

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
PETUNJUK PENGGUNAAN MODUL	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Deskripsi Singkat	2
C. Tujuan Pembelajaran	
1. Hasil Belajar	2
2. Indikator Hasil Belajar	2
D. Materi Pokok dan Sub Materi Pokok	3
E. Waktu	3
BAB II KOMPETENSI KEPALA MADRASAH.....	4
A. Indikator Keberhasilan	4
B. Kompetensi Kepala Madrasah.....	4
C. Latihan Materi Pokok 1.....	8
D. Rangkuman	8
E. Evaluasi Materi Pokok 1	8
F. Umpan Balik dan Tindak Lanjut	10
BAB III IDENTIFIKASI PENGEMBANGAN POTENSI DIRI KEPALA MADRASAH	
A. Indikator Keberhasilan	12
B. Identifikasi Pengembangan Potensi Diri Kepala Madrasah..	12
C. Latihan Materi Pokok 2	18
D. Rangkuman	18
E. Evaluasi Materi Pokok 2	18
F. Umpan Balik dan Tindak Lanjut	19

BAB IV TEKNIK PENGEMBANGAN POTENSI DIRI KEPALA MADRASAH

A.	Indikator Keberhasilan	20
B.	Teknik Pengembangan Potensi Diri Kepala Madrasah	20
C.	Latihan Materi Pokok 3	26
D.	Rangkuman	26
E.	Evaluasi Materi Pokok 3	27
F.	Umpan Balik dan Tindak Lanjut	28

BAB V ACTION PLAN/GOAL SETTING PENGEMBANGAN POTENSI DIRI KEPALA MADRASAH

A.	Indikator Keberhasilan	30
B.	Action plan/ Goal setting Pengembangan Potensi Diri Kepala Madrasah.....	30
C.	Latihan Materi Pokok 4	33
D.	Rangkuman	33
E.	Evaluasi Materi Pokok 4	34
F.	Umpan Balik dan Tindak Lanjut	36

BAB VI PENUTUP

A.	Simpulan	37
B.	Tindak Lanjut	38

KUNCI JAWABAN	39
----------------------	----

DAFTAR PUSTAKA	41
-----------------------	----

GLOSARIUM	43
------------------------	----

PETUNJUK PENGGUNAAN MODUL

Petunjuk penggunaan modul ini berisi tentang cara menggunakan modul dan cara belajar yang sistematis agar memudahkan peserta pelatihan dalam mencapai kompetensi.

1. Langkah- langkah belajar yang perlu dilakukan:

- a. Pelajari setiap materi pokok dan sub materi pokok secara seksama dengan teliti dan sungguh sungguh;
- b. Jika ada bagian yang kurang jelas tanyakan kepada widyaiswara/tenaga pengajar/fasilitator;
- c. Lakukan *reviu* terhadap materi- materi pelatihan setiap akhir pembelajaran.

2. Target waktu dan pencapaian dalam pembelajaran menggunakan modul:

No	Materi Pokok	Estimasi Waktu	Keterangan
1.	1. Kompetensi Kepala Madrasah 2. Identifikasi dan pengembangan potensi diri 3. Teknik Pengembangan Potensi Diri Kepala Madrasah 4. Actionplan/ Goal Setting pengembangan potensi diri	6 JP	Teori dan Praktek

3. Hasil Evaluasi *Self Assessment*

Kerjakan latihan pada setiap akhir materi pokok dan kerjakan evaluasi pada setiap akhir pembelajaran. Cocokkan setiap jawaban dengan kunci jawaban yang tersedia untuk mengukur tingkat pemahaman dari setiap materi pelatihan;

4. Prosedur peningkatan kompetensi peserta

Peserta dapat mencari referensi bacaan dari berbagai sumber untuk memperluas wawasan dan memperoleh informasi terbaru yang dapat menunjang tugas dan fungsinya

5. Peran widyaiswara/ fasilitator/ tenaga pengajar dalam proses pembelajaran Widyaiswara/fasilitator/tenaga pengajar dapat memberikan bimbingan dan motivasi serta berbagi pengalaman dalam praktik pekerjaan yang dilakukan sehari-hari yang terkait dengan materi yang disampaikan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Beberapa ahli dalam bidang manajemen mengatakan bahwa “inti dari manajemen adalah kepemimpinan”. Ini berarti bahwa manajemen akan berhasil mencapai sasarannya apabila digerakkan oleh seorang pemimpin yang handal. Handal dalam arti memiliki kompetensi dalam memimpin, memiliki kecerdasan emosional serta kecerdasan spiritual. Ini berarti bahwa sebelum seorang pemimpin dapat menggerakkan roda organisasi, maka ia harus mampu menggerakkan roda dirinya sendiri. Untuk itu maka diperlukan kemampuan untuk mengelola dirinya sendiri serta mengembangkan potensi-potensi yang ada pada dirinya, sebelum mengembangkan potensi orang lain dan potensi organisasi.

Kompetensi Kepala Madrasah (Kamad) dinilai sangat menentukan maju mundurnya sebuah lembaga pendidikan. Untuk itu, Kepala Madrasah saat ini dituntut setidaknya memiliki 5 kompetensi. Menteri Agama RI mengeluarkan peraturan baru terkait Kepala Madrasah nomor 24 tahun 2018 tentang perubahan peraturan Menteri Agama nomor 58 tahun 2017 tentang Kepala madrasah.

Sesuai amanat PMA itu kepala madrasah harus memiliki 5 kompetensi, yaitu kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial.

Berangkat dari latar belakang tersebut diatas, maka penting kehadiran Modul Pengembangan Potensi Diri Kepala Madrasah sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja Madrasah.

B. Deskripsi Singkat

Mata Pelatihan ini membekali peserta agar mampu menerapkan

pengembangan potensi diri kepala madrasah. Adapun kompetensi yang diharapkan dalam mata pelatihan ini adalah peserta mampu menerapkan pengembangan potensi diri kepala madrasah di unit kerjanya melalui materi pokok kompetensi, identifikasi pengembangan potensi diri, assessment potensi kepala madrasah, dan prinsip dasar kepemimpinan yang efektif action plan pengembangan diri. Metode yang digunakan dalam mata pelatihan ini meliputi ceramah interaktif, diskusi kelompok, simulasi. Peserta pelatihan adalah aparatur sipil negara sebagai kepala madrasah negeri atau swasta (RA, MI, MTS, MA) di dalam kementerian Agama.

C. Tujuan Pembelajaran

1 Hasil Belajar

Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta diharapkan mampu menerapkan pengembangan potensi diri kepala madrasah di unit kerjanya.

2 Indikator Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta mampu:

- a. menjelaskan kompetensi Kepala madrasah
- b. mengidentifikasi pengembangan potensi diri kepala adrasah
- c. menjelaskan teknik pengembangan potensi diri kepala madrasah
- d. menyimulasikan *action plan/goal setting* pengembangan potensi diri.

D. Materi Pokok dan Sub Materi Pokok

- 1 Kompetensi Kepala Madrasah
- 2 Identifikasi dan pengembangan potensi diri
- 3 Teknik pengembangan potensi diri Kepala Madrasah
- 4 *Action plan/Goal setting* pengembangan potensi diri

E. Waktu

6 (enam) Jam Pelajaran (JP), @ 45 (empat puluh lima) menit = 270 (dua ratus tujuh puluh) menit
6 (enam) Jam Pelajaran (JP), @ 45 (empat puluh lima) menit = 270 (dua ratus tujuh puluh) menit

BAB II

KOMPETENSI KEPALA MADRASAH

A. Indikator Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta mampu menjelaskan kompetensi Kepala madrasah.

B. Kompetensi Kepala Madrasah

Madrasah adalah satuan pendidikan formal pada Kementerian Agama yang menyelenggarakan pendidikan umum dengan kekhasan agama islam. Kepala Madrasah adalah pemimpin madrasah. Tugas, Fungsi, dan Tanggung Jawab Kepala Madrasah

Kepala Madrasah terdiri atas:

1. Kepala Madrasah berstatus pegawai negeri sipil pada madrasah yang diselenggarakan oleh pemerintah;
2. Kepala Madrasah berstatus pegawai negeri sipil pada madrasah yang diselenggarakan oleh masyarakat; dan
3. Kepala Madrasah berstatus bukan pegawai negeri sipil pada madrasah yang diselenggarakan oleh masyarakat.

Lima 5 kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh kepala Madrasah bila ingin tetap menjaga kualitas Madrasah nya tetap berjalan baik serta peningkatan kualitas peserta didik pada Madrasah yang dipimpinnya. Adapun 5 kompetensi yang harus di miliki oleh seorang kepala Madrasah adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi Kepribadian

Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala Madrasah dari dimensi kompetensi kepribadian sebagai berikut:

- a. Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di Madrasah /madrasah.
- b. Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
- c. Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala Madrasah /madrasah.
- d. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
- e. Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala Madrasah /madrasah.
- f. Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

2. Kompetensi Manajerial

Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala Madrasah dari dimensi kompetensi manajerial adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun perencanaan Madrasah /madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
- b. Mengembangkan organisasi Madrasah /madrasah sesuai dengan kebutuhan.
- c. Memimpin Madrasah /madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya Madrasah /madrasah secara optimal.
- d. Mengelola perubahan dan pengembangan Madrasah /madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.
- e. Menciptakan budaya dan iklim Madrasah /madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
- f. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- g. Mengelola sarana dan prasarana Madrasah /madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
- h. Mengelola hubungan Madrasah /madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan Madrasah /madrasah.
- i. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
- j. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
- k. Mengelola keuangan Madrasah /madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
- l. Mengelola ketatausahaan Madrasah /madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan Madrasah / madrasah.
- m. Mengelola unit layanan khusus Madrasah /madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di ekolah/madrasah.
- n. Mengelola sistem informasi Madrasah /madrasah dalam mendukung

penyusunan program dan pengambilan keputusan.

- o. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen Madrasah /madrasah.
- p. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan Madrasah /madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

3. Kompetensi Kewirausahaan

Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala Madrasah dari dimensi kompetensi kewirausahaan adalah sebagai berikut:

- a. Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan Madrasah /madrasah.
- b. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan Madrasah /madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.
- c. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin Madrasah /madrasah.
- d. Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi Madrasah /madrasah.
- e. Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa Madrasah /madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.

4. Kompetensi Supervisi

Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala Madrasah dari dimensi kompetensi supervisi adalah sebagai berikut:

- a. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- b. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
- c. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

5. Kompetensi sosial

Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala Madrasah dari dimensi kompetensi sosial adalah sebagai berikut:

- a. Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan Madrasah /madrasah
- b. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
- c. Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

C. **Latihan Materi Pokok 1**

1. Bagaimana kepala madrasah dapat tetap menjaga kualitas Madrasah dan kualitas peserta didik berjalan baik ?
2. Berikan beberapa contoh penerapan kompetensi sosial yang harus dimiliki oleh kepala madrasah?
3. Mengapa seorang kepala madrasah perlu mempunyai kompetensi supervisi?

D. **Rangkuman**

Lima kompetensi yang harus di miliki oleh seorang kepala Madrasah adalah sebagai berikut:

1. *Kompetensi Kepribadian*
2. *Kompetensi Manajerial*
3. *Kompetensi Kewirausahaan*
4. *Kompetensi Supervisi*
5. *Kompetensi sosial*

E. **Evaluasi Materi Pokok 1**

1. Kompetensi yang dharus dimiliki seorang Kepala Madrasah:
 - a. Fisik **c. kepribadian**
 - b. Intelektual d. Spiritual
2. Berikut ini adalah kompetensi kepala madrasah dalam hal kompetensi kepribadian :
 - a. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

b. Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan Madrasah /madrasah

c. **Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi**

d. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan Madrasah /madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif

3. Berikut ini adalah kompetensi kepala madrasah dalam hal kompetensi manajerial, kecuali :

a. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

b. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal

c. Mengelola ketatausahaan Madrasah /madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan Madrasah / madrasah

d. **Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan Madrasah /madrasah**

4. Seorang kepala madrasah perlu mempunyai kompetensi kewirausahaan, yaitu :

a. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.

b. **Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin Madrasah /madrasah**

c. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru

d. Mengelola unit layanan khusus Madrasah /madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di ekolah/madrasah

5. Berikut ini adalah kompetensi kepala madrasah dalam hal kompetensi supervisi, kecuali :

a. **Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan Madrasah /madrasah**

b. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka

peningkatan profesionalisme guru.

- c. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
 - d. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
6. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen Madrasah /madrasah, merupakan kompetensi yang harus dimiliki kepala madrasah, yaitu kompetensi :
- a. kepribadian
 - b. **manajerial.**
 - c. supervisi.
 - d. kewirausahaan.

F. Umpan Balik dan Tindak Lanjut

Setelah menjawab soal evaluasi di atas, cocokkan jawaban dengan kunci jawaban yang tersedia dibagian akhir modul, hitunglah jumlah jawaban benar. Kemudian gunakanlah rumus di bawah ini untuk mengetahui tingkat penguasaan Saudara.

Rumus:

Tingkat penguasaan = Jumlah jawaban Anda yang benar x 100%
(jumlah soal)

Arti masing-masing tingkat penguasaan yang dicapai:

90% - 100% = Baik sekali

80% - 89% = Baik

70% - 79% = Sedang

< 70% = Kurang

Apabila mencapai tingkat penguasaan 80% ke atas, dapat meneruskan kegiatan belajar pada materi berikutnya. Tetapi bila tingkat penguasaan masih di bawah 80%, disarankan untuk mengulangi kegiatan belajar pada materi ini, terutama bagian yang belum dikuasai.

BAB III
IDENTIFIKASI PENGEMBANGAN POTENSI DIRI KEPALA
MADRASAH

A. Indikator Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta mampu mengidentifikasi pengembangan potensi diri kepala Madrasah.

B. Identifikasi Pengembangan Potensi Diri Kepala Madrasah

Potensi diri beberapa orang dapat terlihat sejak usia dini. Hal ini terlihat dari kebiasaan anak sejak kecil dan hal-hal yang disukainya. Namun, tidak sedikit pula individu yang tidak memiliki bakat dan kemampuan yang terlihat, maka dari itu individu tersebut perlu mencari tahu dan mengembangkan potensi dirinya.

Apa itu potensi ? Potensi berasal dari bahasa Inggris “to potent” yang berarti kekuatan (powerful). Setiap individu pada hakekatnya memiliki suatu potensi yang dapat dikembangkan, baik secara individu maupun kelompok melalui latihan-latihan. Sedangkan menurut Prof. DR. Buchori Zainun, MPA (Management Sumberdaya Manusia, STIA LAN, Jakarta) yang disebut potensi adalah daya atau kekuatan baik yang sudah teraktualisasi tetapi belum optimal maupun belum teraktualisasi. Daya tersebut dapat bersifat positif yang berupa kekuatan (power), yang bersifat negatif berupa kelemahan (weakness). Sesungguhnya, potensi-potensi tersebut merupakan salah satu pembeda antara individu yang satu dengan individu yang lain.

Adapun jenis-jenis potensi tersebut menurut beberapa sumber dikategorisasikan sebagai berikut :

a. Potensi Fisik

Apabila seseorang menyebut nama Fatmawati Soekarno, Ibu kita Kartini, Cut Nyak Dien? Lalu ditanyakan, apakah yang menarik dari orang-orang tersebut? Tentu Anda akan sepakat apabila yang dapat dibanggakan adalah potensi fisiknya. Apakah mereka mampu mengembangkan potensi fisiknya? Apakah potensi fisik itu? dan mengapa potensi tersebut perlu dikembangkan? Potensi fisik seseorang perlu dipelihara secara efektif. Pemeliharaan ini mencakup pola makan yang seimbang, istirahat dan relaksasi yang memadai dan berolahraga secara teratur.

Sebagai seorang Kepala Madrasah perlukah memelihara potensi fisik tersebut? Tentu saja sangat diperlukan agar dapat mampu menyeimbangkan dengan potensi-potensi yang lain. Anda bisa membayangkan apabila salah satu potensi fisik Anda terganggu. Apakah yang Anda rasakan? Tentunya Anda akan merasa terganggu dan potensi tersebut akan berpengaruh terhadap potensi- potensi yang lain.

b. *Potensi Mental Intelektual/ IQ*

Istilah lain dari potensi ini adalah Intellegence Quotient (IQ). Potensi ini berfungsi untuk memecahkan masalah-masalah yang sifatnya kognitif, antara lain menganalisis masalah, membuat perencanaan, membuat karya ilmiah/karya tulis dan lain sebagainya. IQ bersifat genetik dalam artian lebih banyak dipengaruhi oleh faktor bakat daripada lingkungan, namun dalam pengoptimalannya sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan.

Adapun aspek-aspek IQ antara lain taraf kecerdasan, daya nalar/logika berfikir, daya mengingat, daya antisipasi, kemampuan memahami konsep bahasa, kemampuan memahami konsep hitungan, kemampuan analisa sintesa, daya bayang ruang dan kreatifitas.

c. *Potensi Sosial Emosional/kecerdasan Emosi/EI*

Coba bayangkan di Madrasah yang saudara pimpin ada tawuran, ada musibah kebakaran di Laboratorium saudara, apakah yang saudara rasakan? Tentunya anda akan merasa sedih, kecewa, prihatin dan lain sebagainya. Apakah perasaan merupakan bagian dari emosi? Apakah emosi itu? Dan apakah yang dimaksud dengan kecerdasan emosi? Emosi berasal dari bahasa Yunani *movere* yang artinya bergerak, jadi emosi selalu bergerak tergantung dari stimulusnya. Potensi sosial emosional sering juga diistilahkan Emotional Intellegence (EI). Fungsinya untuk memecahkan dan mengatasi masalah-masalah emosional dan sosial. Seperti mengendalikan amarah, membina dan mempertahankan relasi dengan orang lain, bertanggung jawab, merealisasikan motivasi berprestasinya. Potensi ini lebih banyak dipengaruhi oleh pola asuh orang tua dan lingkungan.

Adapun yang termasuk dalam aspek- aspek EI adalah:

1. Kesadaran diri (self awareness), yaitu mengetahui dan memahami kondisi diri, kesukaan, sumberdaya dan intuisi. Hal-hal yang termasuk dalam dimensi ini antara lain adalah :
 - a. Kesadaran emosi yaitu mengenali emosi yang sedang dirasakan, mengapa timbul, apa dampaknya serta mengapa timbul emosi tersebut
 - b. Penilaian diri yang akurat yaitu mengetahui dan sadar akan kekuatan dan keterbatasan diri sendiri
 - c. Percaya diri yaitu berani tampil dengan keyakinan tentang harga diri dan kemampuan diri sendiri, berani menyatakan keberadaannya, tegas.
2. Pengaturan diri, yaitu mengetahui kondisi, impuls dan sumber daya diri sendiri. Yang termasuk dalam kategori ini antara lain :
 - a. Kontrol diri; yaitu mengelola emosi-emosi dan desakan-desakan hati yang merusak
 - b. Sifat dapat dipercaya; memelihara norma kejujuran dan integritas
 - c. Sifat hati-hati; bertanggungjawab atas kinerja pribadinya
 - d. Penyesuaian diri; keluwesan dalam menghadapi perubahan dan tantangan-tantangan yang ada
 - e. Inovasi, mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan, pendekatan dan informasi-informasi baru
3. Motivasi, yaitu energi emosi yang mengantar atau memudahkan seseorang dalam mencapai sasaran. Misalnya dorongan berprestasi, komitmen/ tanggung jawab, inisiatif dan optimisme.
4. Empati, yaitu kesadaran terhadap kebutuhan dan kepentingan orang lain. Misalnya memahami orang lain, berorientasi pada pelayanan, mengembangkan orang lain, mampu mengatasi perbedaan serta memahami kekuatan-kekuatan yang berpengaruh yang berhubungan dengan kekuasaan.
5. Keterampilan sosial, yaitu kemampuan dalam menggugah tanggapan yang diharapkan pada orang lain. Beberapa contoh dimensi ini antara lain kepemimpinan, komunikasi, empati dan kerjasama

d. *Potensi Spiritual*

Dimensi spiritual seseorang merupakan titik sentral pribadinya, merupakan komitmen individual terhadap sistem nilainya. Dimensi ini merupakan sumber spiritual yang mengangkat semangat seseorang dan mengikatnya pada kebenaran tanpa waktu. Setiap orang berbeda cara mengembangkannya. Dimensi spiritual sering disebut dengan Spiritual Intelligence (SI). Spiritual Quotient merupakan kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri kita yang berhubungan dengan kearifan di luar ego, atau jiwa sadar (bukan hanya mengetahui nilai tetapi juga menemukan nilai (Danah Zohar). Lebih lanjut dikatakan oleh Sinetar bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang mendapat inspirasi, dorongan dan efektivitas yang terinspirasi Theis-ness (Penghayatan Ketuhanan).

Pengembangan Potensi Individu adalah suatu usaha atau proses yang terus menerus ke arah *Personal Mastery* (penguasaan pribadi), sehingga dapat mendorong dan meningkatkan pertumbuhan pribadi demi kemauan belajar, yang akhirnya membentuk pribadi yang mantap dan sukses. Pribadi yang mantap dalam artian pribadi yang dewasa secara mental.

Adapun ciri-ciri kedewasaan menurut DR. Kartini Kartono dan Jenny Andari (Psikologi Kepribadian) adalah dia mampu menerima dirinya sendiri dalam artian menerima kelebihan dan kekurangan yang ada pada dirinya. Mengembangkan kelebihan (kekuatan) dan meminimalisasi kekurangan yang ada pada dirinya. Dia menerima orang lain, dalam artian menerima dan memahami bahwa setiap orang memiliki potensi yang berbeda antara yang satu dengan yang lain. Memiliki rasa humor tinggi. Menerima kritik dengan lapang dada. Ada keyakinan bahwa konsep hidup dan falsafah hidup yang dipakainya adalah baik dan benar. Dia juga cenderung memiliki kemampuan untuk bersikap dan bertindak berdasarkan konsep dan falsafah hidup tersebut. Dia tidak mudah merasa bersalah dan tidak mudah menyerah sebab ia memiliki kemampuan untuk mengatasi setiap persoalan, kesulitan serta kegagalan. Dapat menerima dan menempatkan dirinya sebagai manusia yang bernilai dan dibutuhkan orang lain, mampu

menikmati sukses serta kelebihan dirinya dengan rasa syukur kepada Allah SWT.

Sedangkan pribadi yang sukses dalam artian mampu tampil sebagai pemenang dengan mengalahkan semua unsur negatif yang ada dalam diri seseorang/ dalam diri kita. Lebih lanjut yang dimaksud dengan sukses adalah KEBERHASILAN mencapai target. Target tersebut baik berupa kekayaan, kekuasaan, kepandaian, ketampanan/ kecantikan dan lain sebagainya. Dengan demikian sukses merupakan target yang terus bergerak setahap demi setahap, tidak akan dapat dicapai sepenuhnya dan tidak akan pernah puas. Karena bila kompetensi seseorang meningkat maka target akan semakin tinggi.

Manfaat pengembangan potensi individu adalah mengembangkan *nature* dan *nuture* secara tepat, dengan harapan dapat mengembangkan potensi-potensi yang positif, meminimalisasi potensi yang negatif sehingga dapat membentuk pribadi yang mantap dan sukses. Dengan demikian maka dapat berperilaku sesuai dengan peran yang sedang dimainkannya, baik sebagai makhluk pribadi, makhluk sosial maupun makhluk Tuhan yang bertaqwa.

C. Latihan Materi Pokok 2

1. Diskusikan bagaimana cara saudara meningkatkan potensi emosional?
2. Pernahkah saudara mencoba mencermati hal-hal apakah yang sangat berpengaruh dalam pengembangan potensi diri spiritual saudara?

D. Rangkuman

- 1 Potensi berasal dari bahasa Inggris “to potent” yang berarti kekuatan (powerful).
- 2 Menurut Prof. DR. Buchori Zainun, MPA (Management Sumberdaya Manusia, STIA LAN, Jakarta) yang disebut potensi adalah daya atau kekuatan baik yang sudah teraktualisasi tetapi belum optimal maupun belum teraktualisasi.

3 Jenis-jenis potensi sebagai berikut :

- a. Potensi Fisik
- b. Potensi Mental Intelektual/ IQ
- c. Potensi Sosial Emosional/kecerdasan Emosi/EI
- d. Potensi Spiritual

E. Evaluasi Materi Pokok 2

1. Perasaan cemas, sedih, marah termasuk dalam kecerdasan:

- B. Fisik **c. Emosional**
- C. Intelektual d. Spiritual

2. Kebugaran tubuh, sehat jasmani, merupakan bagian dari kecerdasan:

- a. **Fisik** c. Emosional
- b. Intelektual d. Spiritual

3. Potensi berasal dari bahasa Inggris “to potent” yang berarti:

- a. paten c. Tangguh
- b. potensi **d. kekuatan**

4. Bahasa, analisis data, logika, merupakan bagian dari kecerdasan:

- a. Fisik c. Emosional
- b. **Intelektual** d. Spiritual

5. Who am I, merupakan bagian dari kecerdasan:

- a. Fisik c. Emosional
- b. Intelektual **d. Spiritual**

F. Umpan Balik dan Tindak Lanjut

Setelah menjawab soal evaluasi di atas, cocokkan jawaban dengan kunci jawaban yang tersedia dibagian akhir modul, hitunglah jumlah jawaban benar. Kemudian gunakanlah rumus di bawah ini untuk mengetahui tingkat penguasaan Saudara.

Rumus:

Tingkat penguasaan = $\frac{\text{Jumlah jawaban Anda yang benar}}{\text{jumlah soal}} \times 100\%$

Arti masing-masing tingkat penguasaan yang dicapai:

90% - 100% = Baik sekali

80% - 89% = Baik

70% - 79% = Sedang

< 70% = Kurang

Apabila mencapai tingkat penguasaan 80% ke atas, dapat meneruskan kegiatan belajar pada materi berikutnya. Tetapi bila tingkat penguasaan masih di bawah 80%, disarankan untuk mengulangi kegiatan belajar pada materi ini, terutama bagian yang belum dikuasai.

BAB IV

TEKNIK PENGEMBANGAN POTENSI DIRI KEPALA MADRASAH

A. Indikator Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta mampu menjelaskan teknik pengembangan potensi diri kepala madrasah.

B. Teknik pengembangan potensi diri Kepala Madrasah

Pengukuran Potensi Diri merupakan suatu Kegiatan Untuk Mengenali Potensi Yang Dimiliki, Baik Potensi Positif Maupun Potensi Negatif Dalam Rangka Pengembangan Potensi Diri Menuju Agent Of Change (Wahyu Suprapti). Pada proses pengukuran potensi diri diperlukan teknik pengembangan potensi diri.

Teknik mengembangkan potensi diri diantaranya mengidentifikasi potensi diri, mengenal konsep diri, mengidentifikasi hambatan-hambatan dalam pengembangan potensi diri serta membuat rancangan pengembangan potensi diri.

Beberapa ahli dalam bidang psikologi merumuskan teknik mengidentifikasi potensi diri antara lain melalui instropeksi diri, menggunakan instrumen

tertentu yang telah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, mencari feedback dari orang lain.

Introspeksi Diri atau Self Assessment merupakan Teknik mengukur potensi diri melalui diri sendiri dengan melihat potensi-potensi apa yang dimiliki baik potensi yang positif maupun potensi yang negative yang ada dalam diri sendiri, baik potensi fisik, potensi intelektual, potensi emosional, dan potensi spiritual.

SELF ASSESMENT

NO	POTENSI POSITIF	POTENSI NEGATIF
1		
2		
3	dst	

Feedback merupakan sebuah tanggapan atau respon dari seseorang kepada orang lain atas tindakannya dalam suatu hal. Komunikasi bertindak sebagai penerima pesan, sedangkan komunikator bertindak sebagai pengirim pesan. Contoh sederhana nya, sebagai Kepala Madrasah saudara pasti mempunyai teman sejawat, guru, pegawai dsb, pada umumnya masing-masing akan memberikan feedback terkait kinerja mereka selama bekerja. Dalam hal ini, fungsi feedback adalah memberikan motivasi bagi mereka agar performa kerjanya bisa lebih meningkat dari yang sebelumnya. Secara umum, fungsi feedback adalah agar terciptanya komunikasi dua arah yang lebih baik. Feedback yang baik tentunya akan menghasilkan suatu pekerjaan yang juga baik. Sebaliknya, bila ada feedback yang buruk, maka harus diiringi dengan saran apa saja yang sekiranya harus diperbaiki. Feedback orang lain. Cara seseorang dalam memberitahu berdasarkan

pengamatan dan perasaannya tentang tingkah laku orang lain adalah dengan memberikan umpan balik. Tujuan dari pemberian umpan balik adalah membantu perkembangan potensi diri seseorang demi membentuk pribadi yang mantap. Pemberian umpan balik ini perlu memperhatikan teknik-teknik memberikan umpan balik yang efektif. Menurut John Robert Powers, umpan balik akan efektif bila : (1) Mampu membawakan dengan baik, (2) Menunjukkan sikap penerimaan, (3) Adanya keterbukaan, (4) Adanya kepercayaan kedua belah pihak dan memiliki perhatian terhadap kebutuhan orang lain.

Menggunakan instrumen tertentu. Instrumen yang digunakan adalah untuk mengukur potensi diri dengan menggunakan pengukuran secara kualitatif yang dicoba untuk dikuantitatifkan. Potensi yang digali melalui pengembangan potensi diri meliputi aspek-aspek sebagai berikut: Tipologi Diri (Yung), berpendapat bahwa pola perbedaan manusia disebabkan oleh perbedaan preferensi (perbedaan cara yang disukai) oleh masing-masing individu yang berbeda. Apabila pikiran manusia sedang aktif, maka akan terlibat dalam salah satu kegiatan mental, yaitu : memasukkan informasi atau mempersepsi informasi, dan mengolah informasi tersebut serta menarik suatu kesimpulan atau penilaian. Setiap orang berbeda-beda dalam mempersepsi sesuatu, tergantung dimensinya masing-masing. Dapat menggunakan dimensi S (*Sensing* / penalaran) dan dimensi I (*Intuitions* / pengindera). Sedangkan dalam hal mengolah informasi dapat menggunakan dimensi T (*Thinking*) atau dimensi F (*Feeling*). Dan dalam hal memberikan penilaian menggunakan dimensi J (*Judging*) dan dimensi P (*Perceiving*). Orang-orang yang lebih introvert daripada ekstrovert cenderung mengambil keputusan-keputusan yang agak terlepas dari kendala-kendala dan penelaahan mengenai situasi, kebudayaan, individu-individu atau hal-hal sekitar mereka. Mereka tenang, rajin, senang bekerja sendiri dan agak tertutup secara sosial. Orang-orang ekstrovert lebih suka berpandangan keluar, bebas secara sosial, tertarik terhadap keanekaan dan bekerja Bersama orang-orang lain. Orang intuitif menyukai

kemungkinan-kemungkinan, teori-teori, hal-hal yang berbentuk menyelutuh, penemuan-penemuan dan hal-hal baru. Mereka berpikir dan berdiskusi dengan intuisi yang timbul secara spontan, sehingga mungkin sekali meninggalkan hal-hal yang rinci. Orang-orang inderawan lebih menyukai hal-hal yang nyata, faktual, tersusun, dan dapat diraba. Mereka tidak sabar menghadapi teori dan hal-hal abstrak serta kurang percaya intuisi, serta lebih berpikir hati-hati, teliti mengenai hal-hal terperinci, mengingat fakta nyata, jarang membuat kesalahan tentang fakta, tetapi ada juga kemungkinan tidak bisa menangkap konsepsi secara keseluruhan. Orang-orang perasa membuat keputusan tentang perikehidupan manusia, kejadian-kejadian dan benda-benda atas dasar empati, kehangatan dan nilai-nilai pribadi. Mereka lebih berminat mengenai orang dan perasaan-perasaan daripada logika impersonal, sehingga dapat bergaul baik dengan siapa saja. Orang pemikir membuat keputusan atas dasar logika, analisis dan bukti-bukti, serta menghindari ketidakrasionalan dalam pengambilan keputusan yang didasarkan pada perasaan atau nilai-nilai. Seorang pengamat adalah seorang penghimpun, ingin mengetahui lebih banyak lagi sebelum memutuskan atau menangguk keputusan dan penilaian. Seorang pengamat adalah terbuka, fleksibel, adaptif, cenderung tidak menilai, mampu melihat dan menghargai semua segi dari berbagai permasalahan, senantiasa berpandangan ke depan dan memperhatikan informasi baru mengenai persoalan-persoalan. Seorang judger cepat dalam mengambil keputusan, tegas dan pasti, serta menentukan sasaran secara tepat. Mereka ingin aktif menyelesaikan proyek, dan apabila suatu proyek belum juga berakhir, maka ia akan meninggalkannya dan terus bergerak menangani pekerjaan-pekerjaan baru dan tanpa melihat kembali. Manfaat dari memahami tipologi orang lain adalah agar dapat memahami perilaku yang bersangkutan, baik kelebihan maupun kelemahannya, sehingga membuat lebih mudah dalam berinteraksi dengan orang lain. Selain itu, menurut Mac Kinnon (1962) dan Laney (1949), manfaat lain dalam memahami tipologi adalah : mengenal kekuatan dan kelemahan diri sendiri

maupun orang lain, meningkatkan toleransi terhadap perbedaan sudut pandang, meningkatkan kemampuan komunikasi dengan orang yang memiliki tipologi yang berbeda, meningkatkan kerjasama, dapat mengantisipasi kemungkinan munculan stress, dan dapat mengetahui bidang kerja yang paling sesuai dengan potensi dirinya.

Konsep diri merupakan semua persepsi kita terhadap aspek diri yang meliputi aspek fisik, aspek sosial, dan aspek psikologis, yang didasarkan pada pengalaman dan interaksi kita dengan orang lain (Wahyu Suprpti).

Konsep diri terdiri atas: *Citra diri (self image)* bagian ini merupakan deskripsi sederhana, misalnya, saya seorang Kepala Madrasah, Saya seorang Guru, saya seorang Pengawas, saya seorang Widyaiswara, dan sebagainya. *Penghargaan diri (self esteem)* bagian ini adalah penilaian, suatu prakiraan, mengenal *kepantasan diri (self worth)*, misalnya, saya peramah, saya sangat pandai, saya sangat cerdas, saya kritis, saya jujur, saya tidak sombong dan sebagainya. Komponen lain dari konsep diri adalah *Self Ideal (Diri Ideal)*. Diri ideal menentukan seberapa besar arah hidup saudara dan menentukan arah perkembangan diri dan pertumbuhan karakter serta kepribadian. Diri yang ideal merupakan gabungan dari semua kualitas serta ciri kepribadian orang yang sangat saudara kagumi. Diri yang ideal merupakan gambaran dari sosok yang sangat saudara inginkan jika saudara menjadi seperti orang itu. Selama hidup, saudara mungkin sudah banyak membaca dan mendengar mengenai orang-orang yang telah menunjukkan kualitas yang luar biasa. Mereka menunjukkan keberanian, cinta kasih, ketabahan, ketekunan, kesabaran, integritas, kejujuran dan masih banyak karakter lainnya. Semua ini akan membentuk diri saudara yang ideal atau visi dari orang terbaik yang ingin saudara tiru. Saudara mungkin tidak selalu dapat menjalani hidup seperti standar diri ideal yang telah saudara tetapkan, tetapi sadar atau tidak sadar saudara akan selalu menuju ke sana. Dan, pada kenyataannya, dalam segala hal yang saudara lakukan, saudara akan selalu membandingkan aktivitas saudara dengan kualitas atau karakter diri ideal yang telah saudara tetapkan, dan saudara

akan terus berusaha keras agar bisa bersikap konsisten, sejalan dengan diri saudara yang ideal. Diri yang ideal ini, bila anda tidak berhati-hati dalam memilih serta membentuknya secara sadar, akan membuat saudara cenderung langsung menetapkan seseorang untuk menjadi diri saudara yang ideal.

Hambatan Pengembangan Potensi Diri terdiri dari dua macam, diantaranya dari Diri Sendiri dan dari Lingkungan. Adapun dari Diri Sendiri diantaranya sebagai berikut: tidak memiliki tujuan hidup yg jelas, enggan mengenal diri sendiri, tidak mau menerima feedback, takut situasi baru, selalu mengeluh, selalu berpikir negatif, dan selalu mencari “kambing hitam”. Sedangkan dari Lingkungan diantaranya: kurang mendapat dukungan lingkungan, harapan berlebihan pada orang lain, serta kebencian dari orang lain.

C. Latihan Materi Pokok 3

- 1 Diskusikan bagaimana cara saudara meminimalisasi kelemahan saudara dan memaksimalkan kelebihan saudara?
- 2 Pernahkah saudara mencoba mencermati hal-hal apakah yang sangat berpengaruh dalam pengembangan potensi diri saudara? Ini berarti saudara melihat hambatan- hambatan yang mempengaruhi pengembangan potensi diri saudara.

D. Rangkuman

- 1 Teknik mengembangkan potensi diri diantaranya mengidentifikasi potensi diri, mengenal konsep diri, mengidentifikasi hambatan-hambatan dalam pengembangan potensi diri serta membuat rancangan pengembangan potensi diri.
- 2 Beberapa ahli dalam bidang psikologi merumuskan teknik mengidentifikasi potensi diri antara lain melalui instropeksi diri, menggunakan instrumen tertentu yang telah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, mencari feedback dari orang lain.
- 3 Pengukuran Potensi Diri merupakan suatu Kegiatan Untuk

Mengenali Potensi Yang Dimiliki, Baik Potensi Positif maupun Potensi Negatif Dalam Rangka Pengembangan Potensi Diri Menuju Agent Of Change (Wahyu Suprpti).

E. Evaluasi Materi Pokok 3

1. Apa yang dimaksud dengan potensi?

- a. kemampuan/ daya/ kekuatan yang sudah/ belum optimal yang ada pada diri seseorang**
- b. keinginan terpendam
- c. prestasi yang tidak muncul
- d. keinginan yang tidak tercapai

2. Hambatan pengembangan potensi pemimpin berkarakter, di antaranya:

- a. Selalu mengeluh, pasif
- b. Pasif, berfikir negatif
- c. Selalu mengeluh, berfikir negatif**
- d. Tidak efektif, pasif

3. Yang bukan termasuk cara mengenali potensi diri sebagai berikut:

- a. mengenali diri sendiri
- b. tidak percaya diri**
- c. menghilangkan pikiran negative
- d. menentukan tujuan hidup

4. Di madrasah X, ada seorang Kepala Madrasah yang suka menyendiri, sedikit berinteraksi, kurang mampu berkomunikasi, dan kurang mampu bekerjasama. Ciri-ciri Kepala Madrasah tersebut menunjukkan kecenderungan memiliki :

- a. keterampilan sosialisasi rendah
- b. keterampilan sosial yang rendah**
- c. kemampuan komunikasi yang rendah
- d. kemampuan menghargai diri yang rendah

5. Teknik pengukuran potensi diri yaitu :

a. self motivation

b. self assessment

c. bingo

d. mirroring

6. Perenungan secara mendalam dan jujur tentang keadaan dirinya, apa saja kekuatan-kekuatannya dan bagaimana kekurangannya, disebut dengan:

a. refleksi diri

b. feedback

c. tes kemampuan dasar

d. tes IQ

F. Umpan Balik dan Tindak Lanjut

Setelah menjawab soal evaluasi di atas, cocokkan jawaban dengan kunci jawaban yang tersedia dibagian akhir modul, hitunglah jumlah jawaban benar. Kemudian gunakanlah rumus di bawah ini untuk mengetahui tingkat penguasaan Saudara.

Rumus:

Tingkat penguasaan = Jumlah jawaban Anda yang benar x 100%
(jumlah soal)

Arti masing-masing tingkat penguasaan yang dicapai:

90% - 100% = Baik sekali

80% - 89% = Baik

70% - 79% = Sedang

< 70% = Kurang

Apabila mencapai tingkat penguasaan 80% ke atas, dapat meneruskan kegiatan belajar pada materi berikutnya. Tetapi bila tingkat penguasaan masih di bawah 80%, disarankan untuk mengulangi kegiatan belajar pada

materi ini, terutama bagian yang belum dikuasai.

BAB V

ACTION PLAN/GOAL SETTING

PENGEMBANGAN POTENSI DIRI KEPALA MADRASAH

A. Indikator Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta mampu: menyimulasikan kepemimpinan yang efektif action plan pengembangan diri.

B. Action plan/ Goal setting Pengembangan Potensi Diri Kepala Madrasah

Tips langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam pengembangan potensi kepemimpinan.

1. Menentukan sasaran yang jelas.

Sebelum melaksanakan pengembangan potensi diri, hendaknya Anda menentukan sasaran terlebih dahulu. Sasaran merupakan bentuk dari perencanaan. Perencanaan yang matang sangat dipengaruhi oleh sejauhmana ketersediaan informasi dalam memprediksi ke depan. Jika anda gagal merencanakan, berarti Anda merencanakan kegagalan (if you fail to plan, you plan fail). Saudara perlu memperhatikan unsur SMART (Specific, Measurable, Aplicable, Realistic, Time bounded). Di samping itu juga, menentukan langkah- langkah apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut? Penentuan sasaran tersebut hendaknya Saudara tuliskan secara sistimatis. **TETAPKAN** sasaran-sasaran dengan semangat dan hasrat untuk meraihnya, libatkan pikiran sadar maupun bawah sadar dalam membuat sasaran masa depan.

2. Tentukan cara menilai keberhasilan.

Sasaran adalah sebuah rencana yang harus dicapai dengan baik. Tercapai atau tidaknya suatu perencanaan kita tentunya perlu ada alat ukur untuk menilai pencapaiannya. Cara penilaian ini merupakan sebuah kontrol tertulis, tuliskan pula reward dan punishment apabila Saudara melanggar sendiri. Buat tolak ukur tentang keberhasilan dari sasaran tersebut.

Misalnya mengacu pada citra diri yang positif, (apabila yang dikembangkan adalah aspek kepribadian).

3. Mensyukuri kemajuan walaupun hanya sedikit.

Perubahan perilaku tidak seperti membalikan tangan kita, oleh karena itu perlu setahap demi setahap.

4. Berani mengambil resiko.

Setiap perubahan pasti mengandung resiko, baik resiko berhasil maupun resiko gagal.

5. Perkembangan diatur oleh diri Saudara sendiri.

Anda akan berkembang atau tidak, tergantung pada diri anda sendiri. Orang boleh memberi saran, tetapi keputusan tetap di tangan Anda.

6. Memanfaatkan setiap kesempatan yang ada.

Kesempatan tidak akan pernah datang dua kali demikianlah kata orang bijak. Oleh karena itu manfaatkanlah kesempatan tersebut.

7. Terbuka untuk belajar dari siapa saja dalam konteks pengembangan potensi diri.

Pribadi yang sukses adalah pribadi yang ide, pemikiran, gagasan dan ajarannya masih digunakan oleh orang lain walaupun sudah meninggal dunia. Oleh karena itu belajarlh dari pengalaman orang-orang sukses.

8. Belajar dari kesalahan dan selalu bersikap realistis.

Belajar dari kesalahan biasanya pangkal kesuksesan seseorang. Tentukan bahwa anda tidak akan mencoba berbuat segala-galanya secara serentak. Oleh karena itu bersikaplah realistis.

9. Jangan hanya berbicara, tetapi kerjakan yang Saudara ucapkan.

Bagaimanakah tanggapan anda terhadap insight berikut ini : Sebelum anda menggunakan seluruh potensi Anda, maka Anda tidak akan pernah tahu seberapa besar potensi anda sebenarnya.

“Mulailah dengan 3 M yaitu Mulailah dari diri sendiri, Mulailah dari hal yang kecil dan Mulailah dari sekarang” (AA. Gym, 2005, Jagalah Hati - step by step Manajemen Qolbu, Bandung: Khas MQ)

ACTION PLAN PENGEMBANGAN POTENSI DIRI KEPALA MADRASAH

NAMA :
 ASAL MADRASAH :
 RENCANA YANG AKAN DIKEMBANGKAN :

No	SASARAN	FAKTOR PENGHAMBAT	WAKTU	LANGKAH PENCAPAIAN
1				
2				
3				
4				
5				

C. Latihan Materi Pokok 4

- Diskusikan apa terobosan inovasi saudara untuk 5 tahun kedepan dan bagaimana rencana aksi saudara dalam mencapainya!
- Identifikasikan faktor – faktor yang menjadi kelemahan di madrasah saudara dan bagaimana strategi mengatasinya!
- Identifikasikan pula ancaman-ancaman faktor eksternal yang dapat menghambat tercapainya visi misi madrasah saudara, dan bagaimana strategi saudara untuk mengatasinya!

D. Rangkuman

Rencana aksi/action plan adalah rencana terperinci yang menguraikan tindakan yang diperlukan dan harus dilakukan dengan baik agar strategi berhasil dalam rangka mencapai satu atau lebih tujuan.

Beberapa manfaat dari rencana aksi adalah dapat membantu mencapai tujuan dengan lebih efektif, mempersiapkan diri menghadapi rintangan dan menyediakan kesempatan untuk introspeksi diri dan tetap mendorong kita

tetapa berada di proses meraih tujuan dengan rencana tindakan yang efektif.

Rencana aksi dilakukan Bersama tim untuk mencapai tujuan Bersama, sehingga tujuan organisasi dapat selaras dengan tujuan tim. Bekerja dalam tim dapat menghindari adanya miskomunikasi maka penting adanya kerjasama tim yang baik.

Langkah-langkah dalam menyusun rencana aksi diantaranya:

- 1 Menentukan sasaran yang jelas
- 2 Tentukan cara menilai keberhasilan
- 3 Mensyukuri kemajuan walaupun hanya sedikit
- 4 Berani mengambil resiko
- 5 Perkembangan diatur oleh diri Saudara sendiri
- 6 Memanfaatkan setiap kesempatan yang ada
- 7 Terbuka untuk belajar dari siapa saja dalam konteks pengembangan potensi diri
- 8 Belajar dari kesalahan dan selalu bersikap realistis
- 9 Jangan hanya berbicara, tetapi kerjakan yang Saudara ucapkan

E. Evaluasi Materi Pokok 4

1. Rencana aksi penting dilakukan untuk mencapai:
 - a. keuntungan madrasah
 - b. visi dan misi madrasah**
 - c. keinginan pemangku kepentingan
 - d. masyarakat luas
2. Yang bukan komponen penting dalam menyusun action plan adalah berikut ini:
 - a. sasaran
 - b. faktor penghambat

c. **biaya**

d. waktu

3. Ada pepatah orang bijak mengatakan bahwa Kesempatan tidak akan pernah datang dua kali. Bagaimana anda menyikapi hal tersebut?

a. Belajar dari kesalahan dan selalu bersikap realistis

b. Berani mengambil resiko

c. Terbuka untuk belajar dari siapa saja dalam konteks pengembangan potensi diri

d. **Memanfaatkan setiap kesempatan yang ada**

4. Jangan hanya berbicara, tetapi kerjakan yang Saudara ucapkan. Oleh karena itu :

a. mulailah dari orang lain, mulailah dari sekarang, mulailah dari yang rumit

b. mulailah dari diri sendiri, mulailah dari hari esok, mulailah dari hal yang kecil

c. mulailah dari diri sendiri, mulailah sekarang, mulailah dari hal sepele

d. **mulailah dari diri sendiri, mulailah dari sekarang, mulailah dari hal yang kecil**

5. biasanya orang yang memiliki tekad yang kuat, harapan besar dan cita-cita mempunyai sifat :

a. **berani gagal**

b. berani melawan orang lain

c. nekad

d. tidak mudah sakit

6. Berikut ini beberapa alasan berani mengambil resiko yang justru lebih baik daripada tidak sama sekali walaupun rasanya melenakan, kecuali:

a. berani mengambil resiko tandanya siap mengejar mimpi

b. berani mengambil resiko bukan berarti memperoleh kegagalan terus menerus

- c. resiko mengajarkanmu menetapkan target
- d. **setiap resiko yang sudah diambil akan membuatmu menjadi putus asa**

F. Umpan Balik dan Tindak Lanjut

Setelah menjawab soal evaluasi di atas, cocokkan jawaban dengan kunci jawaban yang tersedia dibagian akhir modul, hitunglah jumlah jawaban benar. Kemudian gunakanlah rumus di bawah ini untuk mengetahui tingkat penguasaan Saudara.

Rumus:

Tingkat penguasaan = Jumlah jawaban Anda yang benar x 100%
(jumlah soal)

Arti masing-masing tingkat penguasaan yang dicapai:

90% - 100% = Baik sekali

80% - 89% = Baik

70% - 79% = Sedang

< 70% = Kurang

Apabila mencapai tingkat penguasaan 80% ke atas, dapat meneruskan kegiatan belajar pada materi berikutnya. Tetapi bila tingkat penguasaan masih di bawah 80%, disarankan untuk mengulangi kegiatan belajar pada materi ini, terutama bagian yang belum dikuasai.

BAB VI

PENUTUP

A. Simpulan

1 Ada lima kompetensi yang harus di miliki oleh seorang kepala Madrasah adalah sebagai berikut:

- a. *Kompetensi Kepribadian*
- b. *Kompetensi Manajerial*
- c. *Kompetensi Kewirausahaan*
- d. *Kompetensi Supervisi*
- e. *Kompetensi sosial*

2. Potensi berasal dari bahasa Inggris “to potent” yang berarti kekuatan (powerful).

3. Menurut Prof. DR. Buchori Zainun, MPA (Management Sumberdaya Manusia, STIA LAN, Jakarta) yang disebut potensi adalah daya atau kekuatan baik yang sudah teraktualisasi tetapi belum optimal maupun belum teraktualiasasi.

4. Jenis-jenis potensi sebagai berikut :

- a. Potensi Fisik
- b. Potensi Mental Intelektual/ IQ
- c. Potensi Sosial Emosional/kecerdasan Emosi/EI
- d. Potensi Spiritual

5. Teknik mengembangkan potensi diri diantaranya mengidentifikasi potensi diri, mengenal konsep diri, mengidentifikasi hambatan-hambatan dalam pengembang an potensi diri serta membuat rancangan pengembangan potensi diri.

B. Tindak Lanjut

Setelah mengikuti mata pelatihan ini, hasil evaluasi pada setiap materi pokok dimasukkan ke dalam rumus berikut untuk mengetahui tingkat penguasaan Saudara pada mata pelatihan ini .

Rumus:

Tingkat penguasaan = jumlah nilai pada setiap materi pokok x 100%
(jumlah materi pokok)

Arti masing-masing tingkat penguasaan yang dicapai:

90% - 100%	= Baik sekali
80% - 89%	= Baik
70% - 79%	= Sedang
< 70%	= Kurang

Apabila mencapai tingkat penguasaan 80% ke atas, dapat meneruskan kegiatan belajar pada mata pelatihan berikutnya. Tetapi bila tingkat penguasaan masih di bawah 80%, disarankan untuk mengulangi kegiatan belajar pada mata pelatihan ini, terutama bagian yang belum dikuasai.

KUNCI JAWABAN

Materi Pokok 1

1. c. Kepribadian
2. c. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi
3. d. Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan Madrasah /madrasah
4. b. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin Madrasah /madrasah
5. a. Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan Madrasah /madrasah
6. b. manajerial

Materi Pokok 2

1. c. Emosional
2. a. Fisik
3. d. kekuatan
4. b. Intelektual
5. d. Spiritual

Materi Pokok 3

1. a. kemampuan yang ada di diri seseorang
2. c. Selalu mengeluh, berfikir negatif
3. b. tidak percaya diri
4. b. keterampilan sosial yang rendah
5. b. self assessment
6. a. refeksi diri

Materi Pokok 4

1. b. visi dan misi madrasah
2. c. biaya
3. d. Memanfaatkan setiap kesempatan yang ada
4. d. mulailah dari diri sendiri, mulailah sekarang, mulailah dari hal yang kecil
5. a. berani gagal

6. d. setiap resiko yang sudah diambil akan membuatmu menjadi putus asa

DAFTAR PUSTAKA

Amstrong, Thomas. (2002), 7 Kids of Smart, Jakarta: PT. Gramedia

Pustaka Utama. Anderson, et al (1999), Learning With The Classics, San Fransisco: LIND Institute.

A Noe, Raymond, et al. (2004), Fundamentals of Human Resource Management, New York: Mc. Graw Hill.

Benson, Herbert, et. Al. (2005), Inner Ponner - Kiat Pamungkas Melejitkan Potensi Diri secara Revulusioner (penerjemah Ida Sitompul), Bandung: Kaifa

Dessler, Gary. (2003), Human Resource Management, Florida International University: Prentice-Hall, Inc.

E. Shapiro, Lawrence. (1997), Emotional Intelligence, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Etty, Maria. (2002), Mengelola Emosi: Tips Praktis Mengelola Emosi, Jakarta: PT. Grasindo.

Fedler, et al (2001), Kiat Pengembangan Diri, Jakarta:

Gunawan, Adi W. (2003), Born to be a Genius, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. Gymnastiar Abdullah., (2005), Jagalah Hati - step by step Manajemen Qolbu,

Bandung: Khas MQ

K. Cooper, Robert, dan A. Sawaf. (1998), Executive EQ: Kecerdasan Emosional dalam kepemimpinan dan Organisasi, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Myers, Khaterine, D. & Linda K. Kirby, 1998. Introduction to Type Dinamics and Development, Palo Alto, California, Consultant Psicologist Press, Inc. Ngermanto, Agus. (2001), Quantum Quotient: Cara Praktis Melejitkan Kecerdasan IQ, EQ dan SQ Yang Harmonis, Bandung:

Suprpti, Wahyu. (2000), Modul Diklat Fungsional Peneliti: Pengembangan Potensi Individu, Jakarta: LIPI.

-----, (2001), Modul Diklat Pim III: Pengembangan Potensi Diri, Jakarta: LAN.

-----, (2002), Modul Diklat Kepala KUA: Pengembangan Potensi Diri Kepala KUA, Jakarta: Depag.

GLOSARIUM

Kepala madrasah : Kepala Madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin penyelenggaraan

	pendidikan pada madrasah atau Kepala Madrasah Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Kepala Madrasah PNS adalah Kepala Madrasah yang diangkat oleh pemerintah
Potensi diri	: Potensi diri adalah kemampuan individu yang masih tersimpan dan belum digunakan dengan maksimal
Konsep diri	: adalah cara dan sikap seorang individu dalam memandang dirinya sendiri
Action plan	: action plan adalah sebuah dokumen yang menjabarkan tugas-tugas yang perlu kamu selesaikan untuk meraih tujuan tertentu. Dokumen ini memecah proses meraih tujuan tersebut menjadi tugas yang nantinya dapat ditindaklanjuti berdasarkan timeline tertentu
Goal setting	: sebuah proses dalam mengambil langkah bertujuan untuk mencapai hasil sesuai keinginan
Kompetensi	: kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standardisasi yang diharapkan
Self assessment	: Suatu teknik penilaian diri tentang kelebihan dan kekurangan dalam konteks kompetensi pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku

