

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PENGUATAN KOMPETENSI
KEPRIBADIAN TENAGA PENDIDIK
DI SDN TUNGKOP ACEH BARAT**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

**Anim Marlia
NIM. 220206038**

Mahasiswi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
2026/1448 H**

LEMBAR PENGESAHAN

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PENGUATAN KOMPETENSI
KEPRIBADIAN TENAGA PENDIDIK
DI SDN TUNGKOP ACEH BARAT**

SKRIPSI

Telah Disetujui dan Diajukan pada Sidang Munaqasyah Skripsi sebagai
Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana dalam
Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

Anim Marlia
(220206038)

Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Mengetahui,

Pembimbing

Ketua Program Studi


Drs. Mardin, M.A.
NIP. 196712161991031002


Dr. Safridi, S.Pd I., M.Pd
NIP. 198010052010031001

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PENGUATAN KOMPETENSI
KEPRIBADIAN TENAGA PENDIDIK
DI SDN TUNGKOP ACEH BARAT**

SKRIPSI

Telah Diuji dan Dipertahankan di Depan Tim Penguji Munaqasyah Skripsi
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana dalam Ilmu
Manajemen Pendidikan Islam

Pada Hari/Tanggal:

Jumat, 21 Agustus 2026 M
08 Rabiul Awal 1448 H

Tim Penguji Munaqasyah Skripsi

Ketua,

Sekretaris,

Drs. Mardin, M.A.

NIP. 196712161991031002

Nelliraharti, S.Pd.I., M.Pd.

NIP. 198112052023212021

Penguji I,

Penguji II,

Drs. Sukriadi, M.Pd., Ph.D.

NIP. 196712311994021001

Ainul Mardhiah, M.A.Pd.

NIP. 197510122007102001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan keguruan UIN Ar-Raniry
Mussalam Banda Aceh



Prof. Saiful Muluk, S. Ag., MA., M. Ed., Ph.D

NIP. 197301021997031003

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Nama : Anim Marlia
NIM : 220206038
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Judul Skripsi : Strategi Kepala Sekolah dalam Penguatan Kompetensi Kepribadian Tenaga Pendidik di SDN Tungkop Aceh Barat

Dengan ini menyatakan bahwa penulis skripsi saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkan.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.
4. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melakukan pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi berdasarkan aturan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Banda Aceh, 29 Juli 2026

Yang Menyatakan



Anim Marlia
NIM. 220206038

ABSTRAK

Nama : Anim Marlia
NIM : 220206038
Fakultas/Prodi : Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Strategi Kepala Sekolah dalam Penguatan Kompetensi Kepribadian Tenaga Pendidik di SDN Tungkop Aceh Barat
Tebal Skripsi : 90
Dosen Pembimbing : Dr.s Mardin, M.A.
Kata Kunci : Strategi Kepala Sekolah, Kompetensi Kepribadian, Tenaga Pendidik.

Penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik merupakan upaya penting dalam meningkatkan kualitas guru sebagai teladan bagi peserta didik. Namun, pelaksanaannya masih menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan waktu pembinaan, belum optimalnya program pengembangan, serta perbedaan karakter tenaga pendidik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pelaksanaan penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik dan (2) kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di SD Negeri Tungkop Aceh Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Subjek penelitian terdiri atas kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan dua orang guru. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik dilaksanakan melalui pembinaan dan pembimbingan, keteladanan kepala sekolah, pengembangan profesional, penegakan disiplin dan kode etik, serta monitoring dan evaluasi. Keteladanan kepala sekolah menjadi aspek yang paling menonjol, sedangkan pengembangan profesional masih perlu ditingkatkan. Kendala yang dihadapi meliputi kurangnya motivasi sebagian guru, keterbatasan waktu, belum optimalnya program pengembangan, budaya sekolah yang perlu diperkuat, keterbatasan pengawasan, serta pengaruh lingkungan eksternal. Kepala sekolah mengatasi kendala tersebut melalui pembinaan, komunikasi, pemberian motivasi, penguatan budaya sekolah, serta monitoring dan evaluasi secara berkelanjutan.

KATA PENGANTAR



Dengan menyebut nama Allah SWT, yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat-Nya atas limpahan rahmat, sebagai penulis dapat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Strategi Kepala Sekolah dalam Penguatan Kompetensi Kepribadian Tenaga Pendidik di SDN Tungkop Aceh Barat” dengan baik dan tepat waktu. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada baginda nabiyyuna Muhammad SAW. suri teladan sepanjang masa, beserta keluarga sahabat, dan seluruh pengikut beliau hingga akhir zaman.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Proses penyusunan skripsi ini tentu tidak lepas dari berbagai tantangan, baik dari segi akademik, teknis, maupun lapangan. Segala kemudahan yang Allah berikan, disertai dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, menjadi faktor utama sehingga karya ilmiah ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, dengan rasa hormat, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Dr. Mujiburrahman, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dalam menempuh pendidikan.
2. Prof. Safrul Muluk, S.Ag., M.A., M.Ed., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh beserta seluruh jajarannya.
3. Dr. Safriadi, S.Pd.I., M.Pd., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, dan seluruh Dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan serta pengalaman akademik selama masa perkuliahan.

4. Dr.s Mardin, M.A. selaku Dosen pembimbing skripsi, atas bimbingan, ketelitian, serta dorongan ilmiah yang sangat berarti sejak awal penyusunan hingga selesainya skripsi ini.
5. Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Wali kelas I, dan Wali Kelas IV SD Negeri Tungkop Aceh Barat, yang telah berkenan menjadi informan, memberikan data, dan menerima penulis dengan sangat baik selama proses penelitian berlangsung.

Penulis berharap seluruh bantuan dan kebaikan yang telah diberikan memperoleh balasan yang lebih baik dari Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih memiliki berbagai keterbatasan dan kekurangan, baik dari segi pengetahuan maupun penyajiannya. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari berbagai pihak demi penyempurnaan karya ini di masa mendatang. Semoga karya ilmiah ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca. Aamiin Ya Rabbal 'Alamin.

Banda Aceh, 29 Juli 2026

Yang Menyatakan



Anim Marlia
NIM. 220206038

LEMBAR PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan segala puji dan rasa syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT., atas limpahan rahmat, hidayah, dan pertolongan-Nya. Atas izin dan kehendak-Nya pula, skripsi ini dapat diselesaikan, meskipun melalui proses yang panjang dan penuh dengan ujian kesabaran, keikhlasan, serta ketekunan. Penulis menyadari bahwa setiap langkah dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari campur tangan Allah SWT., yang senantiasa memberikan kekuatan di saat lemah, kemudahan di tengah kesulitan, serta jalan keluar dari setiap hambatan yang dihadapi.

Skripsi ini bukan hanya hasil dari usaha pribadi, melainkan buah dari doa doa yang dipanjatkan, nasihat yang disampaikan, serta keikhlasan dari berbagai pihak yang Allah SWT., hadirkan untuk membantu penulis. Oleh karena itu, dengan penuh rasa syukur, rendah hati, dan berharap akan ridha Allah SWT, karya ilmiah ini penulis persembahkan sebagai bentuk penghargaan dan terima kasih yang tulus kepada mereka yang telah berpera dan membersamai dalam penyelesaiannya. Atas dasar itulah, dengan segala kerendahan hati, karya ilmiah ini penulis persembahkan kepada:

1. Kepada Abah Marhalim *First love* yang selalu tampak cuek, namun sesungguhnya adalah orang pertama yang paling khawatir setiap kali anak perempuannya melangkah jauh dari rumah. Terimakasih untuk setiap tetes keringat dalam setiap langkah pengorbanan dan kerja keras yang abah lalui untuk memberikan yang terbaik kepada penulis. Mengusahakan segala kebutuhan kedua anak perempuannya, dan selalu mendoakan disetiap langkah - langkah kecil penulis agar mampu meraih mimpi dimasa depan. Beliau memang tidak menempuh pendidikan hingga perguruan tinggi, namun dengan pengorbanan, ketulusan, kerja keras, dan doa yang tak pernah berhenti, beliau mampu mengantarkan penulis menyelesaikan pendidikan ini.
2. Kepada Bunda Erna Laila bidadari surgaku beliau bukan hanya seorang bunda, tetapi juga sahabat, dan cahaya dalam setiap langkah hidup penulis.

Dari tangannya yang lembut, penulis belajar arti ketulusan. Dari air matanya, penulis memahami makna perjuangan. Dari doanya yang tak pernah putus, penulis mengenal cinta sejati yang tak bersyarat. Terima kasih atas kasih sayang tanpa batas yang tak pernah lekang oleh waktu, serta atas kesabaran dan pengorbanan yang senantiasa mengiringi setiap langkah perjalanan hidup penulis. Dalam setiap tutur dan tindakannya, penulis belajar banyak hal. Beliau adalah guru kehidupan yang luar biasa dengan ketulusan dan keikhlasan telah mendidik penulis menjadi pribadi yang kuat, berbakti, dan penuh rasa syukur.

3. Teruntuk adikku satu-satunya, Aisyah Zahratul Maula, terima kasih telah menjadi bagian berharga dalam perjalanan hidup penulis. Kehadiranmu menjadi penyemangat di tengah lelah dan pengingat bahwa penulis tidak pernah berjalan sendirian. Semoga kelak kamu tumbuh menjadi pribadi yang baik, kuat, dan mampu meraih cita-cita yang kamu impikan.
4. Kepada keluarga besar penulis, khususnya abik wahid, nenek mariamah, dan sepupu annisa, nasywa, serta seluruh keluarga besar yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. penulis mengucapkan terima kasih atas doa, perhatian, dan dukungan yang selalu diberikan. Hal-hal sederhana dari kalian, baik nasihat, kebersamaan, maupun kepedulian, sangat berarti dan ikut menguatkan penulis sampai bisa menyelesaikan skripsi ini. Semoga segala kebaikan yang diberikan dibalas oleh Allah SWT. dengan keberkahan dan kebahagiaan.
5. Teruntuk almarhum kakek dan almarhumah nenek tercinta dari pihak ibu, terima kasih atas kasih sayang, doa, dan cinta tulus yang telah diberikan semasa hidup. Sebagai cucu pertama, penulis sangat merasakan kasih sayang yang begitu besar yang akan selalu menjadi kenangan bagi penulis. Kepergian kakek disaat penulis menempuh semester 6, disusul dengan kepergian nenek pada semester 7, menjadi kehilangan yang sangat mendalam bagi penulis. Skripsi ini penulis persembahkan sebagai bentuk cinta, dan kerinduan yang tidak pernah hilang. Semoga Allah SWT

menempatkan almarhum kakek serta almarhumah nenek di tempat terbaik di sisi-Nya. Aamiin..

6. Kepada Sahabat penulis, Ahlul Zikra, Nazhira, Nursan, Sitti Mustika Rizki, Tasnim Raidar, Syarifah Annisa, Dinda Julvita, dan Rizkia Yunanda. Penulis mengucapkan terima kasih sudah hadir dalam perjalanan ini. Hal-hal sederhana seperti menemani, mendengarkan, atau sekadar mengingatkan untuk tetap semangat, sangat berarti bagi penulis. Kehadiran kalian bukan hanya sebagai teman, tetapi juga sebagai keluarga yang selalu ada di setiap proses.
7. Kepada teman-teman MPI angkatan 2022, terima kasih atas pengalaman, kebersamaan, serta pembelajaran berharga selama masa perkuliahan. Semoga kita semua dapat mencapai cita-cita yang telah direncanakan.
8. Terakhir, penulis mengucapkan terima kasih banyak untuk diri sendiri Anim Marlia., terima kasih sudah bertahan sampai sejauh ini, ada air mata yang mungkin tidak terlihat, tapi kamu tetap memilih untuk lanjut sedikit demi sedikit. Terima kasih karena tidak menyerah, tetap percaya bahwa semua ini akan sampai pada waktunya. Skripsi ini bukan hanya tentang hasil akhir, tapi tentang proses panjang yang sudah berhasil kamu lewati. Semoga apa yang sudah dilalui menjadi penguat untuk langkah berikutnya. Teruslah bertumbuh, bermimpi, dan menjadi versi terbaik dari dirimu.

Banda Aceh, 29 Juli 2026

Yang Menyatakan



Anim Marlia
NIM. 220206038

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ASBTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
LEMBAR PERSEMBAHAN	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Definisi Operasional.....	9
F. Kajian Penelitian Terdahulu	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	14
A. Strategi Kepala Sekolah.....	14
1. Pengertian Strategi Kepala Sekolah	14
2. Peran dan Fungsi Kepala Sekolah.....	17
3. Strategi Kepala Sekolah dalam Pembinaan Tenaga Pendidik.....	21
B. Kompetensi Kepribadian Tenaga Pendidik.....	24
1. Pengertian Kompetensi Kepribadian.....	24
2. Karakteristik Kompetensi Kepribadian Tenaga Pendidik.....	27
3. Indikator Kompetensi Kepribadian Tenaga Pendidik.....	29
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kepribadian Tenaga Pendidik	33
C. Strategi Kepala Sekolah dalam Penguatan Kompetensi Kepribadian Tenaga Pendidik.....	35

1. Pelaksanaan Strategi Kepala Sekolah dalam Penguatan Kompetensi Kepribadian Tenaga Pendidik	38
2. Kendala yang dihadapi Kepala Sekolah dalam Penguatan Kompetensi Kepribadian Tenaga Pendidik	41
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Jenis Penelitian.....	46
B. Lokasi Penelitian.....	47
C. Subjek Penelitian.....	48
D. Instrumen Penelitian.....	49
E. Teknik Pengumpulan Data.....	50
F. Teknik Analisis Data	53
G. Uji Keabsahan Data.....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Hasil Penelitian	56
B. Pembahasan	76
BAB V PENUTUP.....	88
A. Kesimpulan.....	88
B. Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA	90



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 SK Pembimbing Skripsi	96
Lampiran 1.2 Surat Penelitian	97
Lampiran 1.3 Surat Telah Melakukan Penelitian	98
Lampiran 1.4 Instrumen Wawancara	99
Lampiran 1.5 Instrumen Observasi	105
Lampiran 1.6 Instrumen Dokumentasi	107
Lampiran 1.7 Daftar Riwayat Hidup Penulis.....	111



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.8 Wawancara bersama Kepala Sekolah.....	109
Gambar 1.9 Wawancara bersama Wakil Kepala Sekolah.....	109
Gambar 1.10 Wawancara bersama Guru A.....	109
Gambar 1.11 Wawancara bersama Guru B.....	110
Gambar 1.12 Foto bersama Guru- guru SDN Tungkop Aceh Barat.....	110
Gambar 1.13 Visi dan Misi SDN Tungkop Aceh Barat.....	110



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan menentukan kemajuan suatu bangsa. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak hanya dipengaruhi oleh kurikulum, sarana prasarana, dan sistem pengelolaan sekolah, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas tenaga pendidik yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran. Dalam konteks tersebut, guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi pelajaran, melainkan juga berfungsi sebagai pembimbing, pendidik, serta teladan bagi peserta didik. Oleh karena itu, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional.¹

Salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik adalah kompetensi kepribadian. Kompetensi ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam menampilkan sikap yang mantap, dewasa, berintegritas, serta mampu menjadi contoh yang baik bagi peserta didik maupun lingkungan sekitarnya. Kompetensi kepribadian menjadi aspek yang sangat penting karena berhubungan langsung dengan pembentukan karakter peserta didik. Guru yang memiliki kepribadian yang baik akan lebih mudah membangun hubungan positif dengan peserta didik, rekan kerja, dan masyarakat sehingga dapat mendukung terciptanya lingkungan pendidikan yang kondusif.²

Dalam pelaksanaannya, kompetensi kepribadian tidak hanya tercermin melalui perilaku guru di dalam kelas, tetapi juga melalui sikap dan tindakan sehari-hari dalam menjalankan tugas profesinya. Nilai-nilai seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kejujuran, etika profesi, dan komitmen terhadap

¹ Rismawan, A., Iswati, dan Kuliayatun. Kompetensi kepribadian guru dalam perspektif Buya Hamka dan Undang-Undang Republik Indonesia tentang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005. *Profetik: Jurnal Mahasiswa Pendidikan Agama Islam*, 4(1). (2023), h.31-42 <https://scholar.ummetro.ac.id/index.php/profetik/article/view/5100>

² Syah, S. H., Cahyaningtyas, O. S., Astuti, D., et al. Analisis kompetensi kepribadian guru. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(1). (2024), h. 61-62

pekerjaan merupakan bagian dari kompetensi kepribadian yang harus terus dikembangkan. Keberadaan kompetensi tersebut menjadi dasar bagi guru dalam melaksanakan kompetensi lainnya, baik kompetensi pedagogik, profesional, maupun sosial. Dengan demikian, penguatan kompetensi kepribadian menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.³

Upaya penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik tidak dapat dilepaskan dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan, membimbing, mengawasi, serta menciptakan kondisi yang mendukung pengembangan kompetensi guru. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah dituntut mampu menyusun strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik, termasuk dalam aspek kepribadian. Strategi yang diterapkan dapat berupa pembinaan, supervisi, pemberian motivasi, keteladanan, maupun pengembangan budaya sekolah yang positif.⁴

Melalui berbagai kebijakan dan program yang dirancang secara sistematis, kepala sekolah dapat mendorong guru untuk meningkatkan kualitas diri, baik dari segi kompetensi maupun karakter. Oleh karena itu, strategi kepala sekolah menjadi faktor yang sangat penting dalam mendukung penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik.⁵

Selain melalui kebijakan dan program pembinaan, penguatan kompetensi kepribadian guru juga dipengaruhi oleh budaya sekolah yang berkembang dalam lingkungan kerja. Budaya sekolah yang positif dapat membentuk kebiasaan, nilai, dan perilaku yang mendukung profesionalisme tenaga

³ Rismawan, A., Iswati, dan Kuliayatun. Kompetensi kepribadian guru dalam perspektif Buya Hamka dan Undang-Undang Republik Indonesia tentang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005. *Profetik: Jurnal Mahasiswa Pendidikan Agama Islam*, 4(1). (2023), h.31-41
<https://scholar.ummetro.ac.id/index.php/profetik/article/view/5100>

⁴ Suanda, Y., dan Sasongko, R. N. (2020). *Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru di SMA Negeri 1 Lintang Kanan Kabupaten Empat Lawang*. *Manajer Pendidikan*, 14(1), (2020), h.12–19
<https://ejournal.unib.ac.id/manajerpendidikan/article/view/11319>

⁵ Shopian, N. V. Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru. *IQRO: Journal of Islamic Education*, 8(2). (2025), h.824-838
<https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/iqro/article/view/6790>

pendidik. Lingkungan sekolah yang menjunjung tinggi kedisiplinan, kerja sama, tanggung jawab, serta integritas akan mendorong guru untuk menginternalisasikan nilai-nilai tersebut dalam kehidupan profesionalnya. Dalam hal ini, kepala sekolah memiliki peran sentral dalam menciptakan dan memelihara budaya sekolah yang mendukung pengembangan kepribadian guru.⁶

Pembinaan yang dilakukan secara berkesinambungan melalui kegiatan supervisi juga menjadi salah satu strategi yang dapat digunakan untuk memperkuat kompetensi kepribadian tenaga pendidik. Melalui supervisi yang terencana dan berkelanjutan, kepala sekolah dapat membantu guru mengembangkan sikap profesional, meningkatkan kesadaran terhadap tanggung jawabnya, serta memperkuat komitmen dalam menjalankan tugas pendidikan.⁷

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat turut membawa perubahan terhadap tuntutan profesionalisme guru. Pada era modern, guru dituntut tidak hanya menguasai materi pembelajaran, tetapi juga memiliki kemampuan beradaptasi dengan perubahan serta menunjukkan karakter yang mampu menjadi teladan bagi peserta didik. Oleh karena itu, penguatan kompetensi kepribadian menjadi semakin penting agar guru mampu menghadapi berbagai tantangan pendidikan yang terus berkembang. Dalam kondisi tersebut, kepala sekolah perlu merancang strategi yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman sehingga proses pembinaan guru dapat berjalan secara efektif.⁸

⁶ Sudarto, dan Niron, M. D. Kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan komitmen guru terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 8(1). (2024), h.140-149 <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JIPPG/article/view/94084>

⁷ Rokimin, Izfanna, D., dan Dace. Manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru. *Tadrusuun: Jurnal Pendidikan Dasar*, 1(2). (2022) hal. 64-78 <https://journal.stitfatahillah.ac.id/index.php/tadrusuun/article/view/15>

⁸ Werdiningsih, T. A., Nyoman, N. A. M., dan Soedjono. Pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2). (2022) hal.114-126 <https://jurnal.uny.ac.id/index.php/jmp/article/view/52354>

Hasil berbagai penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar kajian mengenai pengembangan kompetensi guru lebih banyak menyoroti aspek pedagogik, profesional, dan peningkatan kinerja. Sementara itu, penelitian yang secara khusus membahas strategi kepala sekolah dalam memperkuat kompetensi kepribadian tenaga pendidik masih relatif terbatas, khususnya pada jenjang sekolah dasar. Kompetensi kepribadian memiliki peranan mendasar dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas guru sebagai pendidik. Kesenjangan tersebut menunjukkan perlunya penelitian yang lebih mendalam mengenai strategi kepala sekolah dalam membina dan mengembangkan kompetensi kepribadian tenaga pendidik.⁹

Peningkatan kompetensi tenaga pendidik merupakan bagian penting dalam mewujudkan mutu pendidikan yang berkualitas. Hal ini ditegaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa setiap guru wajib memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut saling melengkapi dalam mendukung pelaksanaan tugas guru secara profesional. Oleh karena itu, pembinaan kompetensi kepribadian perlu dilakukan secara terencana dan berkelanjutan. Dalam hal ini, kepala sekolah memiliki peran penting dalam memastikan kompetensi kepribadian tenaga pendidik berkembang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.¹⁰

Menurut E. Mulyasa, penguatan kompetensi kepribadian guru dapat dilakukan melalui strategi kepala sekolah yang mencakup pembinaan, supervisi, pemberian motivasi, keteladanan, serta penciptaan budaya sekolah yang positif. Strategi tersebut bertujuan membentuk guru yang memiliki integritas, kedisiplinan, tanggung jawab, dan akhlak yang baik sebagai wujud profesionalisme pendidik. Oleh karena itu, kepala sekolah memiliki peran

⁹ Rozi, F., Wahyuni, A., dan Fahyuni, E. F. *The principal strategy in improving teacher personality competence*. *Academia Open*, 4. (2021), h.1-11
<https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/2992>

¹⁰ Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.

penting dalam memastikan pembinaan kompetensi kepribadian berlangsung secara berkelanjutan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan untuk mengkaji strategi kepala sekolah dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di SDN Tungkop Aceh Barat.¹¹

Peningkatan kompetensi guru terus menjadi prioritas pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional. Hal tersebut terlihat dari pelaksanaan Program Pendidikan Profesi Guru (PPG) bagi Guru Tertentu tahun 2024 yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah. Program tersebut diikuti oleh 606.601 guru yang dilaksanakan dalam tiga tahap dengan tingkat kelulusan mencapai 598.558 peserta atau 98,59%. Capaian tersebut menunjukkan komitmen pemerintah dalam mempercepat peningkatan kompetensi dan sertifikasi guru sesuai dengan amanat Undang-Undang Guru dan Dosen. Meskipun demikian, keberhasilan program tersebut tetap memerlukan dukungan dari kepala sekolah melalui pembinaan, supervisi, serta pengembangan budaya sekolah agar kompetensi yang telah diperoleh guru dapat diterapkan secara optimal dalam pelaksanaan tugasnya.¹²

Tabel 1.1
Rekapitulasi PPG Guru Tahun 2024

No.	Uraian	Jumlah
1	Jumlah peserta PPG Guru Tertentu Tahun 2024	606.601 guru
2	Jumlah tahap pelaksanaan	3 tahap
3	Jumlah guru yang lulus	598.558 guru
4	Persentase kelulusan	98,59%

Budaya kerja guru di sekolah pada dasarnya masih berjalan seperti kebiasaan sebelumnya, sehingga perubahan dalam sikap, kedisiplinan, tanggung jawab, dan pengembangan diri belum sepenuhnya terlihat secara

¹¹ Mulyasa, E. *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara. (2022), h. 227

¹² Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah, Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. (2024). *Peningkatan Kompetensi dan Kesejahteraan Guru melalui Program Pendidikan Profesi Guru*.

merata. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi melalui program pengembangan guru perlu diikuti dengan perubahan dalam budaya kerja sehari-hari. E. Mulyasa menjelaskan bahwa peningkatan kualitas guru memerlukan pembinaan yang dilakukan secara berkesinambungan, karena kompetensi yang diperoleh perlu diterapkan dan dibiasakan dalam pelaksanaan tugas. Budaya guru yang telah terbentuk sebelumnya dapat tetap berlangsung apabila tidak disertai penguatan dan pembiasaan secara konsisten.¹³

Dengan demikian, diperlukan penguatan kompetensi kepribadian secara berkelanjutan agar peningkatan kompetensi guru dapat tercermin dalam sikap dan perilaku sehari-hari. Menurut Jejen Musfah, pengembangan kompetensi guru merupakan proses yang berlangsung secara terus-menerus dan membutuhkan kemauan untuk memperbaiki diri. Dengan demikian, meskipun guru telah mengikuti berbagai program peningkatan kompetensi, kebiasaan yang telah berlangsung dalam lingkungan sekolah masih dapat terlihat dalam pelaksanaan tugas. Oleh sebab itu, keteladanan kepala sekolah, pembinaan, budaya sekolah, disiplin, serta monitoring tetap diperlukan agar kompetensi yang dimiliki guru dapat diterapkan secara optimal.¹⁴

Hasil observasi penulis di SDN Tungkop Aceh Barat, diketahui bahwa upaya penguatan belum dilakukan secara maksimal. Indikatornya dapat dilihat dari belum adanya program pembinaan kepribadian yang tersusun secara khusus dan berkelanjutan, kegiatan pembinaan yang masih bersifat insidental, serta evaluasi terhadap perkembangan kompetensi kepribadian guru yang belum dilaksanakan secara berkala. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pembinaan masih lebih banyak difokuskan pada aspek administrasi dan pembelajaran.

¹³ Mulyasa, E. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, hlm. (2017), h.122

¹⁴ Musfah, J. *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar*. Jakarta: Kencana, (2018), h.54

Selain itu, upaya membangun budaya sekolah dan keteladanan (*role model*) dalam memperkuat kompetensi kepribadian tenaga pendidik juga belum terlaksana secara maksimal. Hal ini terlihat dari pembiasaan nilai-nilai disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama yang belum diterapkan secara konsisten kepada seluruh tenaga pendidik. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk mengkaji strategi kepala sekolah dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di SDN Tungkop Aceh Barat secara lebih mendalam.

Penelitian ini hanya dibatasi pada tenaga pendidik, yang berfokus pada tindakan dan perilaku tenaga pendidik di lingkungan sekolah. Oleh karena itu, penelitian yang berjudul “Strategi Kepala Sekolah dalam Penguatan Kompetensi Kepribadian Tenaga Pendidik di SDN Tungkop Aceh Barat” perlu dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai bentuk strategi yang diterapkan, proses pelaksanaannya, faktor pendukung dan penghambat, serta kontribusinya terhadap peningkatan kualitas kepribadian tenaga pendidik di sekolah.¹⁵

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di SDN Tungkop Aceh Barat?
2. Bagaimana kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam memperkuat kompetensi kepribadian tenaga pendidik di SDN Tungkop Aceh Barat?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di SDN Tungkop Aceh Barat
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam memperkuat kompetensi kepribadian tenaga pendidik di SDN Tungkop Aceh Barat.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dan praktis, yang secara spesifik didapatkan dari pencapaian setiap tujuan penelitian.

1. Manfaat Teoritis (Akademis)

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen pendidikan dan kepemimpinan kepala sekolah. Selain itu, penelitian ini dapat memperkaya kajian mengenai pembinaan dan penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik serta menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji tema serupa.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam merumuskan dan mengembangkan program pembinaan yang efektif untuk memperkuat kompetensi kepribadian tenaga pendidik di lingkungan sekolah.

b. Bagi Tenaga Pendidik

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran tenaga pendidik akan pentingnya kompetensi kepribadian dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesi sehingga menjadi pribadi yang disiplin, bertanggung jawab, dan mampu menjadi teladan bagi peserta didik. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong terciptanya budaya kerja yang profesional dan kondusif di lingkungan sekolah.

c. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan evaluasi dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah, khususnya dalam pembinaan karakter dan profesionalisme tenaga pendidik.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman peneliti mengenai kepemimpinan kepala sekolah serta upaya penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik dalam lingkungan pendidikan.

e. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kepemimpinan kepala sekolah, pembinaan guru, maupun kompetensi kepribadian tenaga pendidik.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari terjadinya perbedaan penafsiran terhadap istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu diberikan penjelasan istilah sebagai berikut:

1. Strategi Kepala Sekolah

Strategi kepala sekolah adalah serangkaian rencana, kebijakan, dan tindakan yang dirancang serta dilaksanakan oleh kepala sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Strategi tersebut dapat diwujudkan melalui kegiatan pembinaan, supervisi, pemberian motivasi, pengembangan budaya sekolah, dan pengelolaan sumber daya pendidikan guna meningkatkan kualitas tenaga pendidik.¹⁶

2. Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang memiliki tugas mengelola, mengarahkan, membina, mengawasi, dan mengembangkan seluruh sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, kepala sekolah dipahami sebagai pihak yang berperan

¹⁶ Rahmadani, S., dan Marsidin, S. M. *Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SMK Negeri 10 Padang*. Journal of Educational Administration and Leadership, 3(3), (2023), h.186–191
<https://jeal.ppj.unp.ac.id/index.php/jeal/article/view/271>

dalam merancang dan melaksanakan berbagai program pembinaan bagi tenaga pendidik.¹⁷

3. Penguatan

Penguatan adalah suatu proses atau upaya yang dilakukan secara terencana dan berkelanjutan untuk meningkatkan, memperbaiki, serta mengembangkan kemampuan atau kualitas tertentu agar menjadi lebih baik.¹⁸

4. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, berakhlak mulia, serta mampu menjadi teladan bagi peserta didik. Kompetensi ini tercermin dalam sikap, perilaku, tanggung jawab, kedisiplinan, dan integritas guru dalam menjalankan tugas profesinya sebagai pendidik.¹⁹

5. Tenaga pendidik

Tenaga Pendidik adalah individu yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada satuan pendidikan. Dalam penelitian ini, tenaga pendidik yang dimaksud adalah guru yang bertugas di SDN Tungkop Aceh Barat.²⁰

Dari penjelasan istilah di atas, yang peneliti maksudkan adalah strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam merencanakan, melaksanakan, membina, dan mengevaluasi berbagai program untuk memperkuat kompetensi kepribadian tenaga pendidik di SDN Tungkop Aceh Barat. Penguatan tersebut dilakukan melalui pembinaan, keteladanan (*role model*), pembangunan budaya

¹⁷ Shopian, N. V. *Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru*. IQRO: Journal of Islamic Education, 8(2). (2025), h. 824-838
<https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/iqro/article/view/6790>

¹⁸ Arvia, A. R., Hakim, L., dan Rianty, I. *Strategi kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi profesional guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 15 Merangin Provinsi Jambi*. Afeksi: Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan, 4(5). (2023), h. 288-295
<https://afeksi.id/jurnal/index.php/afeksi/article/view/155>

¹⁹ Rozi, F., Wahyuni, A., dan Fahyuni, E. F. *The principal strategy in improving teacher personality competence*. Academia Open, 4. (2021), h.1-10
<https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/2992>

²⁰ Wimbawarni, W., Sutanto, A., dan Dacholfany, I. *Strategi kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan*. Journal of Interdisciplinary Science and Education, 1(2). (2022), h.13-18
<https://journal.alifa.ac.id/index.php/jise/article/view/13>

sekolah, supervisi, serta pemberian motivasi agar guru memiliki kepribadian yang mantap, disiplin, bertanggung jawab, berintegritas, dan mampu menjadi teladan bagi peserta didik sesuai dengan standar kompetensi guru yang telah ditetapkan.²¹

F. Kajian Penelitian Terdahulu

Dalam menjaga agar penelitian ini lebih terarah, terfokus pada permasalahan yang dikaji, serta mampu menghasilkan temuan baru, peneliti perlu mengkaji penelitian-penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan topik. Kajian terhadap penelitian sebelumnya dilakukan untuk memetakan posisi penelitian ini dalam konteks keilmuan yang telah ada.

1. Fahrur Rozi, Akhtim Wahyuni, dan Eni Fariyatul Fahyuni (2021) dalam artikel berjudul Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Kepribadian Guru. (*The Principal Strategy in Improving Teacher Personality Competence*). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengkaji strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan program pembinaan melalui pelatihan, penugasan, supervisi, dan pendampingan yang berdampak pada peningkatan kedewasaan, keteladanan, dan integritas guru. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada fokus kajian mengenai kompetensi kepribadian guru, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan fokus penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik pada tingkat sekolah dasar.²²
2. Purnomo, Ahmad, dan Fitriani (2021) melakukan penelitian berjudul *The Head of School Strategy in The Development of Teacher Professional Competence*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif

²¹ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional

²² Rozi, F., Wahyuni, A., dan Fahyuni, E. F. *The principal strategy in improving teacher personality competence*. Academia Open, 4. (2021), h.7-8
<https://doi.org/10.21070/acopen.4.2021.2992>

dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan strategi berupa supervisi, pembinaan, pelatihan, motivasi, dan evaluasi untuk mengembangkan kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial.²³ Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kompetensi guru melalui pembinaan yang berkelanjutan.

3. Penelitian oleh Arina Dengan Munthe, Amiruddin Siahaan, Rizki Akmalia, dkk. (2022) Penelitian berjudul *Strategi Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Kepribadian Guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Fadhillah Medan* menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan desain etnografi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi kepribadian guru dilakukan melalui perencanaan program, pengorganisasian, pelaksanaan kegiatan pembinaan, serta pengawasan yang berkesinambungan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada fokus kompetensi kepribadian guru, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.²⁴
4. Penelitian oleh Nurul Anam dan Zairotul Malikkhah (2020) Penelitian yang berjudul *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI)* menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah meningkatkan kompetensi guru melalui pembinaan, supervisi, motivasi, pelatihan, serta penciptaan suasana kerja yang harmonis. Penelitian terdahulu membahas kompetensi guru secara umum di MI, sedangkan penelitian ini berfokus pada penguatan

²³ Purnomo, A., Ahmad, S., dan Fitriani, Y. *The head of school strategy in the development of teacher professional competence*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2). (2021), h. 2912-2913
<https://doi.org/10.31004/jptam.v5i2.1731>

²⁴ Munthe, A. D., Siahaan, A., Akmalia, R., Hafidzah, C. V., Astika, L., Mulyani, S., dan Agil, S. *Strategi manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Fadhillah Medan*. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2). (2022), h. 141-146
<https://journal.unipdu.ac.id/index.php/jpi/article/view/3466>

kompetensi kepribadian tenaga pendidik di SD Negeri Tungkop Aceh Barat, termasuk kendala yang dihadapi kepala sekolah.²⁵

5. Penelitian oleh Suprapti. (2023). berjudul *Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru SD Negeri se Kecamatan Mergangsan Yogyakarta* menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan aktif melalui pembinaan, supervisi akademik, pelatihan, serta pemberian motivasi kepada guru. Penelitian ini relevan karena sama-sama mengkaji peran kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi guru, meskipun penelitian yang akan dilakukan lebih berfokus pada aspek kompetensi kepribadian tenaga pendidik.²⁶

Beda penelitian ini dengan kajian terdahulu di atas adalah penelitian ini lebih memfokuskan pembahasan pada strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru secara khusus, sedangkan penelitiannya di atas membahas secara umum yang meliputi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebaruan (novelty) berupa pemahaman yang lebih mendalam.

²⁵ Anam, N., dan Malikkhah, Z. *Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI)*. Jurnal Mu'allim, 2(2), (2020), h. 242–259 <https://doi.org/10.35891/muallim.v2i2.2263>

²⁶ Suprapti. *Implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru SD Negeri se Kecamatan Mergangsan Yogyakarta*. Jurnal Ilmiah WUNY, 5(1). (2023), h.1-15. <https://doi.org/10.21831/jwuny.v5i1.60029>

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Strategi Kepala Sekolah

1. Pengertian Strategi Kepala Sekolah

Strategi pada dasarnya merupakan serangkaian langkah yang dirancang secara terencana untuk mencapai tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal. Dalam dunia pendidikan, strategi menjadi pedoman bagi pemimpin sekolah dalam menentukan arah kebijakan dan langkah kerja yang akan dilakukan guna mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Melalui strategi yang tepat, setiap program yang dijalankan dapat terlaksana secara sistematis dan terarah.²⁷

Dalam konteks kepemimpinan pendidikan, strategi kepala sekolah dapat dipahami sebagai berbagai upaya yang dirancang dan dilaksanakan oleh kepala sekolah untuk mengelola seluruh komponen sekolah agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik. Kepala sekolah tidak hanya bertugas mengatur administrasi sekolah, tetapi juga berperan dalam mengembangkan sumber daya manusia, membangun budaya sekolah, serta meningkatkan kualitas pembelajaran.²⁸

Keberadaan strategi dalam lembaga pendidikan memiliki arti yang sangat penting karena menjadi dasar dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan program sekolah. Strategi yang dirancang dengan baik akan membantu kepala sekolah menentukan prioritas kegiatan, mengalokasikan sumber daya secara tepat, serta mengatasi berbagai tantangan yang muncul selama proses penyelenggaraan pendidikan.²⁹

Menurut Mulyasa, kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan dituntut memiliki kemampuan strategis dalam menghadapi berbagai perubahan

²⁷ Anam, N., dan Malikkah, Z. *Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI)*. Mu'allim, 2(2), (2020), h. 245–264.

²⁸ Mulyasa, E. *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara. (2022), h.121

²⁹ Sianturi, R., Lian, B., dan Puspitasari, A. Strategi kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3). (2020), h.1837 <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/654>

dan perkembangan yang terjadi di dunia pendidikan. Kemampuan tersebut meliputi keterampilan merencanakan program, mengorganisasi kegiatan, mengarahkan tenaga pendidik, serta melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan program yang telah dirancang. Dengan demikian, kepala sekolah dapat memastikan bahwa seluruh kegiatan sekolah berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.³⁰

Selain berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan, strategi juga berperan sebagai pedoman dalam menciptakan efektivitas dan efisiensi kerja di lingkungan sekolah. Melalui strategi yang jelas, setiap warga sekolah dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya masing-masing sehingga tercipta koordinasi yang baik dalam pelaksanaan berbagai kegiatan pendidikan.³¹

Dalam menghadapi tantangan pendidikan yang semakin kompleks, kepala sekolah perlu memiliki strategi yang bersifat dinamis dan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Perubahan kebijakan pendidikan, kemajuan teknologi informasi, serta tuntutan masyarakat terhadap mutu pendidikan mengharuskan kepala sekolah untuk terus melakukan inovasi dalam pengelolaan sekolah. Oleh karena itu, strategi yang diterapkan harus mampu menjawab kebutuhan dan tantangan yang dihadapi sekolah.³²

Menurut Rozi, Wahyuni, dan Fahyuni, strategi kepala sekolah juga menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pengembangan kualitas tenaga pendidik. Guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran memerlukan dukungan, arahan, dan pembinaan yang berkesinambungan agar mampu meningkatkan kompetensi yang dimiliki. Dalam hal ini, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk menyusun berbagai program yang dapat membantu pengembangan profesionalisme dan karakter guru.³³

³⁰ Mulyasa, E. *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya. (2022), h. 4-6

³¹ Enas. Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Journal of Management Review*, 2(3). (2018), h.252
<https://jurnal.unigal.ac.id/managementreview/article/view/1803>

³² Mulyasa, E. *Manajemen berbasis sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya (2022), h. 85

³³ Rozi, F., Wahyuni, A., dan Fahyuni, E. F. *The principal strategy in improving teacher personality competence*. *Academia Open*, 4. (2021), h.1-11
<https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/2992>

Dari sudut pandang manajemen pendidikan, strategi kepala sekolah merupakan bagian penting dari proses perencanaan yang bertujuan mengarahkan seluruh aktivitas sekolah menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Perencanaan yang matang akan memudahkan pelaksanaan fungsi manajemen lainnya, seperti pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi program pendidikan.³⁴

Penerapan strategi kepala sekolah tidak dapat dilakukan secara individual, melainkan membutuhkan keterlibatan seluruh warga sekolah. Keberhasilan suatu strategi sangat dipengaruhi oleh adanya kerja sama yang harmonis antara kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, peserta didik, serta masyarakat. Oleh sebab itu, kepala sekolah perlu membangun komunikasi yang efektif dan hubungan kerja yang baik dengan seluruh pihak yang terkait.³⁵

Menurut Tugiono, strategi kepala sekolah dapat diwujudkan melalui berbagai kegiatan yang mendukung peningkatan mutu pendidikan. Kegiatan tersebut antara lain berupa supervisi akademik, pembinaan tenaga pendidik, pelatihan dan pengembangan kompetensi, pemberian motivasi, penguatan budaya sekolah, serta evaluasi terhadap kinerja guru. Berbagai kegiatan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan sekolah.³⁶

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kualitas guru, termasuk dalam aspek kompetensi kepribadian. Melalui pembinaan yang terarah, keteladanan, pengawasan yang berkelanjutan, dan pemberian motivasi,

³⁴ Mulyasa, E. *Manajemen pendidikan karakter*. Jakarta: Bumi Aksara. (2022), h.41

³⁵ Safitri, A., Triantoro, R. P., Mawardi, M. F., Aslamiah, dan Cinantya, C. Tinjauan literatur strategi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru. *Jurnal Ilmiah Pendidik Indonesia*, 4(1). (2025), h. 15-26 <https://ejournal.papanda.org/index.php/jipi/article/view/1566>

³⁶ Tugiono. Implementasi kompetensi kepribadian kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*. (2020), h. 93-100 <https://jurnal.unigal.ac.id/ijemar/article/view/4387>

kepala sekolah dapat membantu guru mengembangkan karakter positif yang mendukung pelaksanaan tugas profesinya sebagai pendidik.³⁷

Berdasarkan berbagai pendapat dan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah merupakan serangkaian kebijakan, langkah, dan tindakan yang dirancang secara sistematis untuk mengelola seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Dalam penelitian ini, strategi kepala sekolah dimaknai sebagai berbagai upaya yang dilakukan untuk memperkuat kompetensi kepribadian tenaga pendidik melalui pembinaan, keteladanan, supervisi, serta pengembangan budaya sekolah yang positif.

2. Peran dan Fungsi Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan pemimpin yang memiliki tanggung jawab utama dalam mengelola dan mengarahkan seluruh aktivitas pendidikan di sekolah. Posisi kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan karena seluruh program, kebijakan, dan kegiatan sekolah berada di bawah koordinasinya. Oleh sebab itu, kepala sekolah dituntut mampu mengoptimalkan seluruh sumber daya yang tersedia agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien.³⁸

Dalam perspektif pendidikan Islam, kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya berkaitan dengan kemampuan mengelola lembaga pendidikan, tetapi juga berkaitan dengan tanggung jawab moral dan spiritual. Seorang kepala sekolah harus mampu menampilkan perilaku yang mencerminkan nilai-nilai keislaman, seperti kejujuran, tanggung jawab, kecerdasan, dan kemampuan

³⁷ Suanda, Y., dan Sasongko, R. N. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru di SMA Negeri 1 Lintang Kanan Kabupaten Empat Lawang, *Manajer Pendidikan*, 14(1). (2020), h.1-11 <https://ejournal.unib.ac.id/manajerpendidikan/article/view/11319>

³⁸ Riyatuljannah, T. *Peran dan fungsi kepala sekolah dalam mewujudkan sekolah efektif di lingkungan sekolah dasar*. Al-Aulad: Journal of Islamic Primary Education, 3(2), (2020) h. 104–114 <https://doi.org/10.15575/al-aulad.v3i2.6686>

menyampaikan kebenaran. Nilai-nilai tersebut menjadi landasan dalam membangun budaya sekolah yang positif dan berkarakter.³⁹

Adapun peran dan fungsi kepala sekolah dalam mendukung penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik sebagai berikut:

a. Kepala Sekolah sebagai Pemimpin (Leader)

Menurut Wahjosumidjo, kepala sekolah sebagai pemimpin (*leader*) memiliki kemampuan memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan seluruh warga sekolah agar bekerja sama dalam mencapai tujuan pendidikan. Sebagai pemimpin, kepala sekolah berfungsi mengarahkan seluruh sumber daya sekolah agar bekerja sama dalam mencapai tujuan pendidikan. Kemampuan memimpin tercermin melalui pengambilan keputusan yang bijaksana, kemampuan membangun komunikasi yang efektif, memberikan keteladanan, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis. Kepemimpinan yang efektif akan mendorong terbentuknya budaya sekolah yang kondusif sehingga proses penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik dapat berlangsung secara optimal dan berkelanjutan.⁴⁰

b. Kepala Sekolah sebagai Edukator (Pendidik)

Menurut Mulyasa, kepala sekolah sebagai edukator merupakan sosok yang bertanggung jawab menciptakan iklim sekolah yang kondusif bagi proses pembelajaran dan pengembangan profesional tenaga pendidik. Sebagai edukator, kepala sekolah bertanggung jawab menciptakan lingkungan belajar yang mampu mendukung peningkatan kompetensi seluruh warga sekolah, khususnya tenaga pendidik. Peran tersebut diwujudkan melalui pembinaan, pemberian arahan, bimbingan, serta motivasi agar guru terus mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kepribadiannya. Dengan demikian, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengelola lembaga pendidikan, tetapi juga

³⁹ Rendi, A., Heryandi, M. T., dan Muzammil. *Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif perspektif pendidikan Islam*. Edukasi: Jurnal Mahasiswa Kependidikan Islam, 1(1). (2022), h. 37-48 <https://ejournal.unibo.ac.id/index.php/edukasi/article/view/441>

⁴⁰ Wahjosumidjo. *Kepemimpinan kepala sekolah: Tinjauan teoretik dan permasalahannya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. (2021), h.118-119

sebagai pendidik yang membimbing guru menuju profesionalisme yang lebih baik.⁴¹

c. Kepala Sekolah sebagai Role Model (Teladan)

Sebagai *role model*, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk memberikan contoh perilaku yang baik kepada seluruh warga sekolah. Keteladanan tersebut tercermin melalui sikap jujur, disiplin, bertanggung jawab, adil, serta konsisten dalam melaksanakan tugas dan menaati peraturan yang berlaku. Perilaku kepala sekolah akan menjadi acuan bagi tenaga pendidik dalam membangun budaya kerja yang positif. Oleh karena itu, kepala sekolah tidak hanya memberikan arahan secara lisan, tetapi juga menunjukkan nilai-nilai tersebut melalui tindakan nyata sehingga mampu membentuk karakter dan profesionalisme guru secara berkelanjutan.⁴²

d. Kepala Sekolah sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah berperan membangkitkan semangat kerja tenaga pendidik agar mampu melaksanakan tugas secara optimal. Motivasi dapat diberikan melalui penghargaan atas prestasi, penciptaan suasana kerja yang kondusif, komunikasi yang terbuka, serta pemberian dukungan terhadap pengembangan kompetensi guru. Kepala sekolah juga perlu membangun hubungan yang harmonis dengan seluruh warga sekolah sehingga tercipta lingkungan kerja yang mendorong kreativitas, tanggung jawab, dan komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan. Dengan motivasi yang berkelanjutan, guru akan lebih terdorong untuk meningkatkan kualitas diri dan memberikan pelayanan pendidikan yang lebih baik.⁴³

e. Kepala Sekolah sebagai Inovator

Sebagai inovator, kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan untuk menciptakan berbagai pembaruan yang dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Inovasi dapat diwujudkan melalui pengembangan program sekolah,

⁴¹Mulyasa, E. *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya. (2022), h. 107-110

⁴²Suarsana, N. *Menjadi sosok kepala sekolah inspiratif (Prasyarat, konsep, dan teknik implementasinya)*. SPASI Media. (2020), h. 35-55

⁴³Barnawi, dan Arifin, M. *Kinerja guru profesional: Instrumen pembinaan, peningkatan, dan penilaian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. (2017), h. 53-56

pemanfaatan teknologi, perbaikan sistem pembelajaran, maupun pembentukan budaya kerja yang adaptif terhadap perubahan. Kepala sekolah juga perlu mendorong tenaga pendidik agar terbuka terhadap ide-ide baru dan mampu mengembangkan kreativitas dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, inovasi yang dilakukan tidak hanya meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan, tetapi juga mendukung penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik melalui budaya belajar yang dinamis dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan.⁴⁴

f. Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Sebagai supervisor, kepala sekolah memiliki tanggung jawab melakukan pembinaan dan pendampingan terhadap tenaga pendidik secara sistematis dan berkesinambungan. Supervisi tidak hanya diarahkan untuk menilai administrasi pembelajaran, tetapi juga memberikan bantuan kepada guru dalam memperbaiki kualitas pembelajaran, meningkatkan kedisiplinan, membangun etika profesi, serta memperkuat kompetensi kepribadian. Melalui supervisi yang bersifat edukatif, kepala sekolah dapat mengidentifikasi berbagai kendala yang dihadapi guru sekaligus memberikan solusi yang konstruktif sehingga tercipta budaya kerja yang profesional dan berkualitas di lingkungan sekolah.⁴⁵

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang ada di sekolah. Pengembangan tersebut dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, seminar, workshop, diskusi ilmiah, dan kegiatan pengembangan profesi lainnya. Langkah ini penting dilakukan agar tenaga pendidik mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan tuntutan profesi.⁴⁶

⁴⁴ Yamin, M., dan Maisah. *Manajemen kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: Kencana. (2019), h. 73

⁴⁵ Sagala, S. *Supervisi pembelajaran dalam profesi pendidikan*. Bandung: Alfabeta. (2021) hal. 36-42

⁴⁶ Fitri, A. A., Kholida, N., dan Permatasari, T. *Kepemimpinan kepala sekolah*. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 2(1), (2022), h. 669–677
<https://doi.org/10.31004/innovative.v2i1.4439>

Selain berfokus pada peningkatan kompetensi guru, kepala sekolah juga berperan dalam membangun budaya sekolah yang positif. Budaya sekolah yang baik dapat mendorong terbentuknya sikap disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan etos kerja yang tinggi. Melalui kebijakan dan keteladanan yang diberikan, kepala sekolah dapat menanamkan nilai-nilai tersebut kepada seluruh warga sekolah sehingga tercipta lingkungan pendidikan yang produktif dan kondusif.⁴⁷

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa kepala sekolah memiliki peran dan fungsi yang sangat luas dalam penyelenggaraan pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai pengelola lembaga pendidikan, tetapi juga sebagai pendidik, pemimpin, administrator, supervisor, inovator, motivator, dan pengembang sumber daya manusia. Keseluruhan fungsi tersebut saling berkaitan dan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik, khususnya dalam penguatan kompetensi kepribadian yang menjadi fokus penelitian ini.⁴⁸

3. Strategi Kepala Sekolah dalam Pembinaan Tenaga Pendidik

Strategi kepala sekolah dalam pembinaan tenaga pendidik merupakan serangkaian upaya yang dilakukan secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik, baik dari aspek profesional maupun kepribadian. Pembinaan tersebut bertujuan menciptakan guru yang memiliki kompetensi sesuai standar nasional pendidikan, berintegritas, serta mampu menjalankan tugas secara optimal. Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah dapat menerapkan beberapa strategi sebagai berikut.⁴⁹

⁴⁷ Amin, S. N. *Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan mutu sumber daya pendidik di sekolah*. Intelegensia: Jurnal Pendidikan Islam, 9(1). (2021), h. 76-78 <https://doi.org/10.34001/intelegensia.v9i1.2058>

⁴⁸ Guntur, Warsah, I., dan Purnamasari, D. *Peran kepala sekolah di dalam lembaga pendidikan Islam: Telaah teori kepemimpinan*. Al-Riwayah: Jurnal Kependidikan, 15(1). (2023), h.127 <https://doi.org/10.47945/al-riwayah.v15i1.784>

⁴⁹ Asmani, J. M. *Tips menjadi kepala sekolah profesional*. Yogyakarta: Diva Press. (2020), h. 85

a. Pembinaan dan Pengembangan Kompetensi Kepribadian Tenaga Pendidik

Strategi ini mencakup kegiatan pembinaan, pendampingan, pembimbingan, serta pengembangan profesional yang dilakukan secara terencana dan berkelanjutan. Tujuannya yaitu untuk meningkatkan kualitas kepribadian guru, seperti integritas, tanggung jawab, kedisiplinan, dan etika profesi sehingga mampu menjalankan tugas secara profesional. Pelaksanaan pembinaan yang dilakukan secara konsisten akan membantu tenaga pendidik membentuk karakter yang lebih baik serta meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan.⁵⁰

b. Membangun Budaya Sekolah dan Keteladanan (Role Model)

Kepala sekolah berperan membentuk budaya sekolah yang positif melalui penerapan nilai-nilai disiplin, tanggung jawab, kerja sama, religius, dan saling menghargai. Selain itu, kepala sekolah menjadi teladan bagi tenaga pendidik melalui perilaku, sikap, serta komitmen dalam melaksanakan tugas sehingga dapat memengaruhi pembentukan karakter guru. Keteladanan yang ditunjukkan secara konsisten akan mendorong guru untuk menerapkan nilai-nilai yang sama dalam menjalankan profesinya. Dengan demikian, budaya sekolah yang baik akan tumbuh menjadi kebiasaan positif bagi seluruh warga sekolah.⁵¹

c. Monitoring, Evaluasi, dan Tindak Lanjut

Strategi ini dilakukan melalui pemantauan terhadap perilaku, kedisiplinan, tanggung jawab, dan pelaksanaan kode etik tenaga pendidik. Hasil monitoring dan evaluasi dijadikan dasar untuk memberikan pembinaan lanjutan, penghargaan, maupun perbaikan program sehingga penguatan kompetensi kepribadian dapat berlangsung secara berkesinambungan. Kegiatan evaluasi juga membantu kepala sekolah mengidentifikasi hambatan yang dihadapi guru dalam meningkatkan kualitas kepribadiannya. Oleh karena itu,

⁵⁰ Mulyasa, E. *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. (2022), h. 98-100

⁵¹ Wahjosumidjo. *Kepemimpinan kepala sekolah: Tinjauan teoretik dan permasalahannya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. (2021), h.118-119

tindak lanjut yang tepat akan menjadikan proses pembinaan lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik.⁵²

Keteladanan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah juga menjadi bagian penting dalam proses pembinaan tenaga pendidik. Sikap disiplin, tanggung jawab, integritas, dan komitmen yang diperlihatkan kepala sekolah dapat menjadi contoh nyata bagi guru dalam menjalankan tugas profesinya. Pembinaan melalui keteladanan sering kali lebih efektif karena memberikan gambaran langsung mengenai perilaku yang diharapkan dalam lingkungan sekolah.⁵³

Upaya pembinaan juga dapat dilakukan melalui penguatan budaya sekolah yang positif. Budaya sekolah yang menjunjung tinggi nilai-nilai profesionalisme, kerja sama, kedisiplinan, dan tanggung jawab akan mendorong tenaga pendidik untuk menginternalisasikan nilai-nilai tersebut dalam aktivitas sehari-hari. Dalam hal ini, kepala sekolah berperan sebagai penggerak utama dalam membangun dan memelihara budaya organisasi yang mendukung peningkatan kualitas guru.⁵⁴

Komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan tenaga pendidik menjadi faktor penting dalam keberhasilan pembinaan. Melalui komunikasi yang terbuka, kepala sekolah dapat memahami kebutuhan, aspirasi, serta permasalahan yang dihadapi guru. Hubungan yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga proses pembinaan dapat berlangsung secara lebih optimal dan berkesinambungan.⁵⁵

⁵² Priansa, D. J. *Manajemen supervisi dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bandung: Alfabeta. (2021), h. 148

⁵³ Sulaiman, keteladanan kepala sekolah dalam membentuk karakter pendidik di sekolah. *Mudir: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), . (2021), h. 92–104 <https://ejournal.insud.ac.id>

⁵⁴ Rahman, A. Budaya organisasi sekolah dan pengaruhnya terhadap kinerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 2(1), (2020), h. 34–48. <https://ejournal.uin-suska.ac.id>

⁵⁵ Fauzi, A., dan Mujib, A. Komunikasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru. *Jurnal Kependidikan Islam*, 13(1), (2023), h. 55–70. <https://ejournal.uinsa.ac.id>

Selain membangun interaksi yang baik, kepala sekolah perlu menciptakan suasana kolaboratif yang mendorong partisipasi aktif seluruh tenaga pendidik. Melalui kerja sama yang saling menghargai dan didukung rasa saling percaya, setiap guru akan lebih mudah menyampaikan gagasan maupun kendala yang dihadapi. Kondisi tersebut dapat memperkuat komitmen bersama dalam meningkatkan kualitas diri dan mendukung tercapainya tujuan pembinaan secara berkelanjutan.⁵⁶

Keberhasilan strategi pembinaan tenaga pendidik sangat dipengaruhi oleh adanya dukungan dari berbagai pihak, baik guru, tenaga kependidikan, peserta didik, maupun masyarakat. Kerja sama yang baik antara seluruh komponen sekolah akan memperkuat pelaksanaan program pembinaan dan menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung pengembangan profesionalisme tenaga pendidik.⁵⁷

Berdasarkan uraian tersebut, strategi kepala sekolah dalam pembinaan tenaga pendidik dilaksanakan melalui pembinaan dan pengembangan kompetensi kepribadian, pembentukan budaya sekolah yang positif disertai keteladanan, serta monitoring dan evaluasi secara berkelanjutan. Ketiga strategi tersebut saling mendukung dalam membentuk tenaga pendidik yang berintegritas, disiplin, dan profesional sehingga mampu melaksanakan tugasnya secara optimal sesuai dengan tujuan pendidikan.⁵⁸

B. Kompetensi Kepribadian Tenaga Pendidik

1. Pengertian Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan salah satu kompetensi utama yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

⁵⁶ Asmani, J. M. *Tips menjadi kepala sekolah profesional*. Yogyakarta: Diva Press. (2023), h. 85

⁵⁷ Munir, M., dan Khotimah, H. Kemitraan sekolah dan masyarakat dalam meningkatkan kualitas pendidikan. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), (2022), h. 725–738 <https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/al-tanzim>

⁵⁸ Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.

Kompetensi ini berkaitan dengan kualitas pribadi yang tercermin dalam sikap, perilaku, moral, etika, dan karakter seorang guru. Kepribadian yang baik akan memengaruhi cara guru berinteraksi dengan peserta didik, sesama pendidik, maupun masyarakat di lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu, kompetensi kepribadian menjadi fondasi penting dalam menjalankan profesi keguruan.⁵⁹

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru merupakan tenaga profesional yang wajib memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Di antara keempat kompetensi tersebut, kompetensi kepribadian memiliki kedudukan yang sangat penting karena menjadi dasar bagi terbentuknya kompetensi lainnya. Guru yang memiliki kepribadian yang baik akan lebih mudah melaksanakan tugas pendidikan secara efektif dan bertanggung jawab.⁶⁰

Mulyasa menjelaskan bahwa kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, serta memiliki akhlak mulia yang dapat dijadikan teladan oleh peserta didik. Kompetensi ini tidak hanya berkaitan dengan penampilan luar, tetapi juga mencerminkan kualitas internal yang memengaruhi perilaku dan tindakan seorang guru dalam menjalankan tugasnya.⁶¹

Dalam perspektif pendidikan Islam, kompetensi kepribadian berkaitan erat dengan pembentukan akhlak dan karakter yang baik. Guru tidak hanya bertugas menyampaikan ilmu pengetahuan, tetapi juga berfungsi sebagai teladan dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, guru dituntut memiliki integritas moral, kejujuran, tanggung jawab, kesabaran, serta kemampuan mengendalikan diri sehingga dapat menjadi contoh yang baik bagi peserta didik.⁶²

⁵⁹ Syah, S. H., Cahyaningtyas, O. S., Astuti, D., et al. *Analisis kompetensi kepribadian guru*. Innovative: Journal of Social Science Research, 4(1). (2024), h. 8761–8769 <https://j-innovative.org>

⁶⁰ Republik Indonesia. (2005). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Sekretariat Negara.

⁶¹ Mulyasa, E. *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya. (2022), h. 25

⁶² Nata, A. *Ilmu pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana. (2021), h. 115

Kompetensi kepribadian juga mencerminkan tingkat kematangan emosional seorang tenaga pendidik. Guru yang memiliki kematangan emosional akan mampu menghadapi berbagai situasi dan tantangan dalam proses pendidikan secara bijaksana. Sikap tersebut sangat diperlukan karena guru sering berhadapan dengan berbagai karakter peserta didik yang memerlukan pendekatan yang berbeda-beda.⁶³

Selain itu, kompetensi kepribadian berhubungan dengan konsistensi perilaku dalam menjalankan tugas profesional. Guru yang memiliki kepribadian positif akan menunjukkan sikap disiplin, bertanggung jawab, jujur, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesinya. Sikap tersebut akan memberikan dampak positif terhadap kualitas pembelajaran dan pembentukan karakter peserta didik.⁶⁴

Kompetensi kepribadian tidak terbentuk secara instan, melainkan berkembang melalui proses pendidikan, pengalaman, lingkungan, serta pembinaan yang dilakukan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi kepribadian memerlukan perhatian dari berbagai pihak, terutama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan.⁶⁵

Dalam praktik pendidikan, kompetensi kepribadian menjadi salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang memiliki kepribadian yang baik cenderung lebih mudah memperoleh kepercayaan dari peserta didik, orang tua, maupun masyarakat sehingga dapat menjalankan perannya secara lebih efektif.⁶⁶

Kepribadian yang positif juga berperan dalam menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan kondusif. Sikap ramah, sabar, adil, dan penuh

⁶³ Ramayulis. *Profesi dan etika keguruan*. Jakarta: Kalam Mulia. (2020), h.75

⁶⁴ Tafsir, A. *Ilmu pendidikan dalam perspektif Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya. (2021), h. 65

⁶⁵ Muhaimin. *Pengembangan kompetensi guru dalam pendidikan Islam*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. (2020), h. 110

⁶⁶ Uno, H. B. *Profesi kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. (2021), h. 35

perhatian yang dimiliki guru dapat meningkatkan motivasi belajar peserta didik serta memperkuat hubungan interpersonal di lingkungan sekolah.⁶⁷

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dan kualitas pembelajaran. Guru yang mampu menjaga integritas, kedisiplinan, dan profesionalisme dalam bekerja cenderung menghasilkan proses pembelajaran yang lebih efektif dan berkualitas.

2. Karakteristik Kompetensi Kepribadian Tenaga Pendidik

Kompetensi kepribadian merupakan salah satu aspek penting yang harus dimiliki oleh setiap tenaga pendidik dalam menjalankan tugas profesionalnya. Kompetensi ini tercermin melalui karakter, sikap, dan perilaku yang ditampilkan dalam kehidupan sehari-hari, baik di lingkungan sekolah maupun di tengah masyarakat. Karakteristik kompetensi kepribadian menjadi ukuran yang menunjukkan kualitas pribadi seorang guru dalam melaksanakan tugas pendidikan secara bertanggung jawab dan bermartabat.⁶⁸

Salah satu karakteristik utama kompetensi kepribadian adalah memiliki pribadi yang mantap. Kemantapan pribadi ditunjukkan melalui kemampuan guru dalam bertindak sesuai dengan norma, nilai, dan prinsip yang diyakini. Guru yang memiliki kepribadian mantap tidak mudah terpengaruh oleh situasi yang dapat mengganggu profesionalismenya serta mampu mempertahankan integritas dalam menjalankan tugas sebagai pendidik.⁶⁹

Karakteristik berikutnya adalah stabilitas emosional. Seorang tenaga pendidik dituntut memiliki kemampuan mengendalikan emosi dalam berbagai situasi yang dihadapi selama proses pendidikan berlangsung. Stabilitas emosi sangat penting karena guru berinteraksi dengan peserta didik yang memiliki

⁶⁷ Djamarah, S. B. *Guru dan anak didik dalam interaksi edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta. (2020), h. 31

⁶⁸ Mulyasa, E. *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya. (2022), h. 45

⁶⁹ Republik Indonesia. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Depdiknas. (2007)

latar belakang, karakter, dan kebutuhan yang beragam. Kemampuan mengelola emosi akan membantu guru mengambil keputusan secara bijaksana dan objektif.⁷⁰

Kompetensi kepribadian juga ditandai dengan kedewasaan dalam berpikir dan bertindak. Kedewasaan tersebut tercermin dari kemampuan guru dalam menyelesaikan permasalahan secara rasional, tidak bertindak tergesa-gesa, serta mampu mempertimbangkan berbagai aspek sebelum mengambil keputusan. Guru yang dewasa akan lebih mudah memperoleh kepercayaan dari peserta didik, rekan kerja, maupun masyarakat.⁷¹

Karakteristik lain yang penting adalah sikap arif dan bijaksana. Guru yang arif mampu memahami kondisi peserta didik secara menyeluruh dan memberikan perlakuan yang adil kepada setiap individu tanpa membedakan latar belakang sosial, ekonomi, maupun kemampuan akademik. Kebijakan dalam bersikap menjadi salah satu faktor yang mendukung terciptanya lingkungan belajar yang harmonis dan kondusif.⁷²

Selanjutnya, kompetensi kepribadian tercermin melalui kewibawaan yang dimiliki tenaga pendidik. Kewibawaan bukan berarti menunjukkan sikap otoriter, melainkan kemampuan memperoleh penghormatan dari peserta didik melalui perilaku yang baik, ketegasan yang proporsional, serta konsistensi dalam menjalankan aturan. Guru yang berwibawa akan lebih mudah membangun kedisiplinan dan suasana belajar yang tertib.⁷³

Karakteristik kompetensi kepribadian juga terlihat pada akhlak mulia yang dimiliki oleh tenaga pendidik. Dalam perspektif pendidikan Islam, akhlak merupakan fondasi utama yang harus melekat pada diri seorang guru. Sikap jujur, amanah, rendah hati, sabar, serta bertanggung jawab merupakan bagian

⁷⁰ Ramayulis. *Profesi dan etika keguruan*. Jakarta: Kalam Mulia. . (2020), h. 53-54

⁷¹ Uno, H. B. *Profesi kependidikan: Problema, solusi, dan reformasi pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara. (2021), h. 19

⁷² Nata, A. *Perspektif Islam tentang strategi pembelajaran*. Jakarta: Kencana. (2021), h. 143

⁷³ Tafsir, A. *Ilmu pendidikan dalam perspektif Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya. (2021), h. 78

dari akhlak mulia yang harus diwujudkan dalam kehidupan sehari-hari sehingga dapat menjadi teladan bagi peserta didik.⁷⁴

Selain itu, tenaga pendidik perlu menunjukkan sikap disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin tercermin melalui kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, konsistensi dalam bekerja, serta kesungguhan dalam menjalankan kewajiban profesional. Sikap disiplin yang ditunjukkan guru akan memberikan pengaruh positif terhadap pembentukan karakter peserta didik di sekolah.⁷⁵

Karakteristik kompetensi kepribadian berikutnya adalah tanggung jawab profesional. Guru dituntut memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tugas yang diembannya sebagai pendidik. Tanggung jawab tersebut diwujudkan melalui kesungguhan dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pendidikan, melakukan evaluasi, serta terus berupaya meningkatkan kualitas diri melalui berbagai kegiatan pengembangan profesi.⁷⁶

Kemampuan menjadi teladan juga merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kompetensi kepribadian tenaga pendidik. Guru merupakan figur yang sering dijadikan contoh oleh peserta didik, sehingga setiap perilaku yang ditampilkan akan memberikan pengaruh terhadap perkembangan karakter mereka. Oleh karena itu, guru harus mampu menunjukkan perilaku yang sesuai dengan norma agama, sosial, dan budaya yang berlaku dalam masyarakat.⁷⁷

3. Indikator Kompetensi Kepribadian Tenaga Pendidik

Kompetensi kepribadian tenaga pendidik dapat diidentifikasi melalui sejumlah indikator yang mencerminkan kualitas pribadi seorang guru dalam

⁷⁴ Muhaimin. *Paradigma pendidikan Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya. (2020), h. 35-38

⁷⁵ Djamarah, S. B. *Guru dan anak didik dalam interaksi edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta. (2020), h. 43-48

⁷⁶ Hamalik, O. *Pendidikan guru berdasarkan pendekatan kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara. (2021), h. 54

⁷⁷ Rismawan, A., Iswati, dan Kuliayatun. *Kompetensi kepribadian guru dalam perspektif Buya Hamka dan Undang-Undang Guru dan Dosen. Profetik: Jurnal Mahasiswa Pendidikan Agama Islam*, 4(1), (2023), h. 35-47

menjalankan tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Indikator-indikator tersebut menjadi acuan dalam menilai sejauh mana seorang tenaga pendidik mampu menampilkan sikap, perilaku, dan karakter yang sesuai dengan nilai-nilai pendidikan. Kompetensi kepribadian terdiri atas beberapa indikator sebagai berikut.⁷⁸

- a. Bertindak Sesuai dengan Norma Agama, Hukum, Sosial, dan Kebudayaan Nasional Indonesia.

Kompetensi kepribadian menuntut guru untuk senantiasa bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia. Dalam menjalankan tugasnya, guru tidak hanya bertanggung jawab menyampaikan ilmu pengetahuan, tetapi juga menjadi teladan dalam menaati nilai-nilai yang berlaku di masyarakat. Kepatuhan terhadap norma tersebut tercermin melalui sikap jujur, disiplin, menghargai perbedaan, serta menjaga etika dalam berinteraksi dengan peserta didik maupun warga sekolah lainnya.⁷⁹

- b. Menampilkan Diri sebagai Pribadi yang Jujur, Berakhlak Mulia, dan Menjadi Teladan.

Guru dituntut memiliki kepribadian yang jujur, berakhlak mulia, serta mampu menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat. Sikap tersebut diwujudkan melalui ucapan, tindakan, dan keputusan yang selalu berlandaskan nilai moral dan etika profesi. Keteladanan guru memiliki pengaruh yang besar terhadap pembentukan karakter peserta didik karena mereka cenderung meniru perilaku yang diperlihatkan oleh gurunya. Oleh sebab itu, guru harus menjaga integritas, sopan santun, tanggung jawab, dan konsistensi dalam menjalankan tugas sebagai pendidik.⁸⁰

- c. Menampilkan Diri sebagai Pribadi yang Mantap, Stabil, Dewasa, Arif, dan Berwibawa.

Kompetensi kepribadian juga ditunjukkan melalui kematangan sikap dalam menghadapi berbagai situasi di lingkungan pendidikan. Guru yang

⁷⁸ Janawi. *Kompetensi guru: Citra guru profesional*. Bandung: Alfabeta. (2019), h. 63

⁷⁹ Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional. (2007), h. 12

⁸⁰ Janawi. *Kompetensi guru: Citra guru profesional*. Bandung: Alfabeta. (2019), h. 65

memiliki kepribadian mantap dan stabil mampu mengendalikan emosi, bersikap bijaksana dalam mengambil keputusan, serta tetap tenang ketika menghadapi berbagai persoalan. Kewibawaan yang dimiliki bukan diperoleh melalui kekuasaan, melainkan melalui ketegasan, konsistensi, dan perilaku yang dapat dihormati oleh peserta didik. Sikap dewasa dan arif tersebut menjadi modal penting dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan harmonis.⁸¹

d. Menunjukkan Etos Kerja, Tanggung Jawab, Rasa Bangga Menjadi Guru, dan Percaya Diri.

Seorang guru profesional harus memiliki etos kerja yang tinggi serta bertanggung jawab terhadap seluruh tugas yang diembannya. Tanggung jawab tersebut diwujudkan melalui kedisiplinan, ketepatan waktu, kesungguhan dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, serta komitmen untuk memberikan pelayanan pendidikan yang terbaik. Selain itu, guru juga perlu memiliki rasa bangga terhadap profesinya dan menunjukkan kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas. Sikap tersebut akan mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas diri serta memberikan kontribusi positif bagi kemajuan sekolah.⁸²

e. Menjunjung Tinggi Kode Etik Profesi Guru.

Kode etik profesi menjadi pedoman bagi guru dalam menjalankan tugas secara profesional dan bertanggung jawab. Guru dituntut menjaga nama baik profesi dengan menghindari tindakan yang bertentangan dengan norma hukum, etika, maupun nilai-nilai pendidikan. Penerapan kode etik tercermin melalui sikap adil, objektif, menjaga kerahasiaan peserta didik, menghormati sesama rekan kerja, serta melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan menjunjung tinggi kode etik, guru akan memperoleh kepercayaan dari peserta didik, orang tua, dan masyarakat sehingga martabat profesi guru tetap terpelihara.⁸³

⁸¹ Kunandar. *Guru profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan sukses dalam sertifikasi guru*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. (2021), h. 56

⁸² Hamalik, O. *Pendidikan guru berdasarkan pendekatan kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara. (2020), h. 40

⁸³ Ramayulis. *Profesi dan etika keguruan*. Jakarta: Kalam Mulia. (2021), h. 132

Kemampuan menunjukkan kemandirian dalam melaksanakan tugas juga menjadi salah satu indikator kompetensi kepribadian. Tenaga pendidik diharapkan mampu mengambil keputusan yang tepat, menyelesaikan pekerjaan secara bertanggung jawab, serta tidak bergantung secara berlebihan kepada pihak lain. Kemandirian tersebut mencerminkan tingkat kedewasaan dan profesionalisme dalam menjalankan peran sebagai pendidik.⁸⁴

Indikator kompetensi kepribadian juga terlihat dari kemampuan menjaga etika profesi dalam kehidupan sehari-hari. Guru tidak hanya dituntut menunjukkan perilaku yang baik di lingkungan sekolah, tetapi juga dalam kehidupan bermasyarakat. Sikap santun, sopan, serta menghormati orang lain menjadi bagian dari etika yang harus dijaga untuk mempertahankan kehormatan profesi pendidik.⁸⁵

Kemampuan menjadi panutan bagi peserta didik dan lingkungan sekitar merupakan indikator lain yang sangat penting. Sebagai figur yang memiliki pengaruh besar dalam proses pendidikan, tenaga pendidik harus mampu menunjukkan perilaku yang mencerminkan nilai-nilai positif sehingga dapat dijadikan contoh dalam kehidupan sehari-hari. Keteladanan tersebut berperan besar dalam pembentukan karakter peserta didik.⁸⁶

Selain itu, semangat untuk terus memperbaiki dan mengembangkan diri juga menjadi indikator kompetensi kepribadian. Tenaga pendidik perlu memiliki kesadaran untuk meningkatkan kualitas diri melalui pembelajaran sepanjang hayat, refleksi terhadap kinerja, serta keterbukaan terhadap kritik dan saran yang membangun. Sikap tersebut menunjukkan komitmen terhadap pengembangan profesional secara berkelanjutan.⁸⁷

Berdasarkan berbagai indikator tersebut, dapat dipahami bahwa kompetensi kepribadian tenaga pendidik tercermin melalui kepatuhan terhadap norma, integritas, kemandirian, pengendalian diri, kepercayaan diri,

⁸⁴ Kunandar. *Guru profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan sukses dalam sertifikasi guru*. Jakarta: Rajawali Pers. (2021), h. 58

⁸⁵ Daryanto, dan Karim, S. *Pembelajaran abad 21*. Yogyakarta: Gava Media. (2020), h. 43

⁸⁶ Anwar, M. *Menjadi guru profesional*. Jakarta: Prenadamedia Group. (2021), h. 74

⁸⁷ Priansa, D. J. *Kinerja dan profesionalisme guru*. Bandung: Alfabeta. (2022), h. 128

objektivitas, etika profesi, keteladanan, serta komitmen terhadap pengembangan diri. Keseluruhan indikator tersebut saling melengkapi dan menjadi dasar dalam membentuk tenaga pendidik yang profesional, berkarakter, dan mampu menjalankan tugas pendidikan secara optimal.⁸⁸

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kepribadian Tenaga Pendidik

Kompetensi kepribadian tenaga pendidik tidak terbentuk secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Faktor-faktor tersebut dapat berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan tempat guru menjalankan tugasnya.⁸⁹

1. Faktor *Internal*

Kompetensi kepribadian tenaga pendidik dipengaruhi oleh faktor internal yang berasal dari dalam diri guru. Faktor ini meliputi karakter, nilai-nilai yang dianut, motivasi, kematangan emosional, integritas, serta kesadaran untuk terus mengembangkan diri sebagai seorang pendidik. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan lebih mudah menunjukkan sikap disiplin, bertanggung jawab, jujur, dan mampu mengendalikan diri dalam menghadapi berbagai permasalahan di lingkungan sekolah. Sebaliknya, rendahnya motivasi dan lemahnya pengendalian diri dapat memengaruhi kualitas kepribadian sehingga berdampak pada pelaksanaan tugas sebagai pendidik.⁹⁰

Selain motivasi, pengalaman hidup dan kemampuan melakukan refleksi diri juga menjadi bagian dari faktor internal yang berpengaruh terhadap pembentukan kompetensi kepribadian. Guru yang senantiasa mengevaluasi sikap dan perilakunya akan lebih mudah memperbaiki kekurangan serta meningkatkan kualitas dirinya. Proses refleksi tersebut mendorong tumbuhnya rasa tanggung jawab, kedewasaan, dan komitmen terhadap profesi.⁹¹

⁸⁸ Yaumi, M. *Prinsip-prinsip desain pembelajaran*. Jakarta: Kencana. (2021), h. 87

⁸⁹ Nugroho, I. W., dan Sriyanti, L. *Hambatan guru dalam mengembangkan kompetensi kepribadian*. Jurnal Riset dan Inovasi Pembelajaran, 4(2). (2023), h. 182

⁹⁰ Uno, H. B. *Profesi kependidikan: Problema, solusi, dan reformasi pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara. (2021), h. 21

⁹¹ Musfah, J. *Peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan dan sumber belajar: Teori dan praktik*. Jakarta: Kencana. (2020), h. 50

2. Faktor *Eksternal*

Kompetensi kepribadian tenaga pendidik juga dipengaruhi oleh faktor eksternal yang berasal dari lingkungan tempat guru menjalankan tugasnya. Lingkungan sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, hubungan antar rekan kerja, serta kebijakan yang diterapkan menjadi unsur yang dapat membentuk perilaku dan karakter guru. Kepala sekolah yang mampu memberikan pembinaan, keteladanan, supervisi, dan motivasi secara berkelanjutan akan menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi berkembangnya kompetensi kepribadian tenaga pendidik.⁹²

Di samping lingkungan sekolah, dukungan keluarga, masyarakat, organisasi profesi, serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi turut memberikan pengaruh terhadap kompetensi kepribadian guru. Interaksi yang positif dengan berbagai pihak akan membantu guru mempertahankan nilai-nilai moral, etika, dan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, lingkungan yang kurang mendukung dapat menjadi hambatan dalam pembentukan karakter pendidik.⁹³

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor yang sangat penting dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik. Kepala sekolah yang mampu memberikan pembinaan, keteladanan, motivasi, serta pengawasan secara berkelanjutan akan membantu guru mengembangkan kualitas pribadi yang lebih baik. Oleh karena itu, keberhasilan penguatan kompetensi kepribadian sangat erat kaitannya dengan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah.⁹⁴

Pengaruh masyarakat dan lingkungan sosial juga tidak dapat diabaikan. Guru merupakan bagian dari masyarakat yang berinteraksi dengan berbagai kelompok sosial. Nilai, norma, dan budaya yang berkembang di masyarakat

⁹² Priansa, D. J. *Manajemen supervisi dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bandung: Alfabeta. (2021), h. 78-82

⁹³ Suyanto, dan Jihad, A. *Menjadi guru profesional: Strategi meningkatkan kualifikasi dan kualitas guru di era global*. Jakarta: Erlangga. (2020), h. 42-46

⁹⁴ Rinawati, A. *Prophetic teachings sebagai strategi membangun kompetensi kepribadian guru*. *Ar-Rihlah: Jurnal Inovasi Pengembangan Pendidikan Islam*, 3(1), (2018), h. 23–39
<https://ejournal.iainu-kebumen.ac.id/index.php/Ar-rihlah/article/view/67>

akan memengaruhi pola perilaku dan karakter tenaga pendidik. Oleh karena itu, lingkungan sosial yang positif dapat menjadi faktor pendukung dalam pembentukan kepribadian yang baik.⁹⁵

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi turut memberikan dampak terhadap perkembangan kompetensi kepribadian guru. Di era digital, tenaga pendidik dituntut memiliki kemampuan menyaring informasi, menjaga etika dalam penggunaan teknologi, serta menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan zaman menjadi salah satu aspek penting dalam membentuk kepribadian yang profesional.⁹⁶

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi kepribadian tenaga pendidik dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi pendidikan, pengalaman, motivasi, dan kesadaran diri, sedangkan faktor eksternal meliputi keluarga, lingkungan sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, masyarakat, serta perkembangan teknologi. Keseluruhan faktor tersebut saling berinteraksi dalam membentuk kualitas pribadi tenaga pendidik sehingga perlu mendapat perhatian dalam upaya penguatan kompetensi kepribadian guru.⁹⁷

C. Strategi Kepala Sekolah dalam Penguatan Kompetensi Kepribadian Tenaga Pendidik

Strategi kepala sekolah merupakan rangkaian langkah yang dirancang secara sistematis untuk mencapai tujuan pendidikan, termasuk dalam membina dan memperkuat kompetensi kepribadian tenaga pendidik. Sebagai pemimpin lembaga pendidikan, kepala sekolah memiliki kewenangan untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, serta mengevaluasi berbagai program yang mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia di

⁹⁵ Arifai, A. *Kompetensi kepribadian guru dalam perspektif pendidikan Islam*. Raudhah: Jurnal Tarbiyah Islamiyah, 3(1), . (2018), h. 27–38

⁹⁶ Astuti, A. D., Hasan, S., & Sodikin, A. *Kompetensi kepribadian guru PAI dalam membentuk karakter siswa MA*. Al-I'tibar: Jurnal Pendidikan Islam, 8(1). (2021), h. 28
<https://doi.org/10.30599/jpia.v8i1.1083>

⁹⁷ Cahyadi, W. A., dan Qomariyah, S. *Kompetensi kepribadian guru dalam pendidikan Islam perspektif tafsir Al-Qur'an*. JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 6(5), (2023), hal. 3271–3280 <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.2009>

sekolah. Oleh karena itu, strategi yang diterapkan harus mampu menjawab kebutuhan guru dalam mengembangkan karakter profesional sesuai dengan tuntutan pendidikan.⁹⁸

Pelaksanaan strategi kepala sekolah diawali dengan penyusunan program pembinaan yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan tenaga pendidik. Program tersebut dapat berupa pembinaan rutin, rapat evaluasi, kegiatan pengembangan profesi, kajian keagamaan, maupun pelatihan yang mendukung pembentukan karakter guru. Perencanaan yang matang akan memudahkan kepala sekolah dalam mencapai tujuan pembinaan secara efektif.⁹⁹

Keteladanan menjadi strategi yang memiliki pengaruh besar dalam membentuk kompetensi kepribadian tenaga pendidik. Kepala sekolah dituntut memperlihatkan sikap disiplin, tanggung jawab, kejujuran, dan komitmen dalam menjalankan tugas sehingga dapat menjadi contoh yang baik bagi seluruh warga sekolah. Keteladanan yang ditunjukkan secara konsisten akan lebih mudah diterima dibandingkan sekadar penyampaian instruksi atau nasihat.¹⁰⁰

Selain memberikan contoh, kepala sekolah juga perlu membangun budaya sekolah yang mendukung pembentukan karakter tenaga pendidik. Budaya sekolah yang dilandasi nilai religius, disiplin, kerja sama, tanggung jawab, dan saling menghargai akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan kompetensi kepribadian guru. Budaya tersebut harus diterapkan secara konsisten melalui berbagai aktivitas sekolah.¹⁰¹

Strategi berikutnya dilakukan melalui supervisi yang bersifat pembinaan. Supervisi tidak hanya diarahkan pada aspek administrasi pembelajaran, tetapi juga mencakup pembimbingan terhadap perilaku, etika profesi, komunikasi, dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya.

⁹⁸ Mulyasa. *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara. (2022), h. 98

⁹⁹ Syaiful Sagala. *Manajemen strategik dalam peningkatan mutu pendidikan*. Bandung: Alfabeta. (2021), h. 145

¹⁰⁰ Syafaruddin. *Kepemimpinan pendidikan kontemporer*. Medan: Perdana Publishing. (2020), h. 112

¹⁰¹ Mujamil Qomar. *Manajemen pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga. (2021), h. 164

Melalui supervisi yang berkesinambungan, kepala sekolah dapat memberikan masukan serta solusi terhadap berbagai kendala yang dihadapi tenaga pendidik.¹⁰²

Komunikasi yang terbuka antara kepala sekolah dan tenaga pendidik juga menjadi bagian penting dalam pelaksanaan strategi pembinaan. Komunikasi yang efektif akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan rasa saling percaya, serta memudahkan penyampaian berbagai kebijakan sekolah. Dengan demikian, guru akan lebih mudah menerima arahan maupun pembinaan yang diberikan oleh kepala sekolah.¹⁰³

Pemberian motivasi merupakan strategi lain yang berkontribusi terhadap penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik. Motivasi dapat diberikan dalam bentuk penghargaan atas prestasi, dukungan moral, kesempatan mengikuti kegiatan pengembangan profesi, maupun pemberian kepercayaan dalam melaksanakan tugas tertentu. Langkah tersebut mampu meningkatkan semangat kerja dan tanggung jawab guru terhadap profesinya.¹⁰⁴

Kepala sekolah juga perlu mengembangkan budaya refleksi sebagai bagian dari pembinaan tenaga pendidik. Refleksi dilakukan dengan mengajak guru mengevaluasi pelaksanaan tugas, mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan, serta menyusun langkah-langkah perbaikan secara berkelanjutan. Kegiatan refleksi akan mendorong guru untuk terus mengembangkan kualitas kepribadiannya.¹⁰⁵

Pelaksanaan strategi penguatan kompetensi kepribadian akan lebih efektif apabila didukung oleh kerja sama yang baik antara kepala sekolah, tenaga pendidik, komite sekolah, dan orang tua peserta didik. Kolaborasi tersebut dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif sehingga

¹⁰² Jamal Ma'mur Asmani. *Tips efektif supervisi pendidikan sekolah*. Yogyakarta: Diva Press. (2020), h. 85

¹⁰³ Baharuddin, dan Umiarso. *Kepemimpinan pendidikan Islam*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. (2021), h. 130

¹⁰⁴ Nanang Fattah. *Landasan manajemen pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. (2020), h. 72

¹⁰⁵ Husaini Usman. *Manajemen: Teori, praktik, dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. (2021), h. 210

nilai-nilai positif yang diterapkan di sekolah memperoleh dukungan dari berbagai pihak.¹⁰⁶

Keberhasilan strategi kepala sekolah juga dipengaruhi oleh kemampuan dalam melakukan monitoring dan evaluasi terhadap setiap program pembinaan. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui tingkat keberhasilan pelaksanaan program sekaligus mengidentifikasi faktor pendukung maupun hambatan yang dihadapi. Hasil evaluasi tersebut menjadi dasar dalam menyusun strategi yang lebih efektif pada masa mendatang.¹⁰⁷

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa strategi kepala sekolah dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik merupakan proses yang dilakukan secara terencana, berkelanjutan, dan melibatkan berbagai pendekatan, seperti pembinaan, keteladanan, pembangunan budaya sekolah, supervisi, komunikasi, motivasi, refleksi, kolaborasi, serta evaluasi. Strategi yang diterapkan secara konsisten akan mendukung terbentuknya tenaga pendidik yang profesional, berintegritas, dan mampu menjadi teladan bagi peserta didik.¹⁰⁸

1. Pelaksanaan Penguatan Kompetensi Kepribadian Tenaga Pendidik

Pelaksanaan penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik merupakan proses penerapan berbagai program dan kegiatan yang dirancang secara sistematis untuk membentuk karakter guru agar sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan. Proses ini tidak hanya berorientasi pada peningkatan kemampuan akademik, tetapi juga pada pembentukan sikap, moral, integritas, kedewasaan, tanggung jawab, dan etika profesi dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Pelaksanaan penguatan dilakukan secara berkelanjutan melalui pembinaan, keteladanan, pengembangan profesional, penegakan aturan,

¹⁰⁶ Ramayulis). *Ilmu pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia. (2021), h. 185

¹⁰⁷ Ibrahim Bafadal. *Peningkatan profesionalisme guru sekolah dasar*. Jakarta: Bumi Aksara. (2022), h. 104

¹⁰⁸ Veithzal Rivai. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi pendidikan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. (2020), h. 156

serta evaluasi sehingga kompetensi kepribadian guru berkembang secara optimal sesuai dengan kebutuhan sekolah dan tuntutan profesi.¹⁰⁹

a. Pembinaan dan Pembimbingan Secara Berkala

Pembinaan dan pembimbingan secara berkala merupakan salah satu strategi yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik, baik dari aspek profesional maupun kepribadian. Menurut Ibrahim Bafadal, pembinaan tenaga pendidik merupakan proses pemberian bantuan profesional yang dilakukan secara terencana, berkesinambungan, dan sistematis untuk meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan. Pembinaan tidak hanya diarahkan pada peningkatan kompetensi mengajar, tetapi juga pada pengembangan sikap, etika, tanggung jawab, serta kepribadian guru sebagai pendidik.¹¹⁰

b. Keteladanan Kepala Sekolah

Keteladanan kepala sekolah merupakan sikap dan perilaku positif yang ditunjukkan oleh kepala sekolah sehingga dapat dijadikan contoh dalam pelaksanaan tugas, pembentukan karakter, serta pengembangan profesionalisme tenaga pendidik. Menurut Husaini Usman, keteladanan kepala sekolah merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam menunjukkan perilaku yang mencerminkan nilai-nilai moral, etika, kedisiplinan, tanggung jawab, dan integritas sehingga dapat dijadikan contoh oleh seluruh warga sekolah. Keteladanan tidak hanya diwujudkan melalui ucapan, tetapi juga melalui tindakan nyata dalam melaksanakan tugas, mengambil keputusan, serta menjalin hubungan yang harmonis dengan tenaga pendidik. Kepala sekolah yang mampu memberikan contoh positif akan lebih mudah membangun budaya sekolah yang kondusif, meningkatkan komitmen guru, serta mendorong

¹⁰⁹ Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional. (2007).

¹¹⁰ Bafadal, I. *Peningkatan profesionalisme guru sekolah dasar: Dalam kerangka manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara. (2019), h. 17

terbentuknya kompetensi kepribadian yang sesuai dengan nilai-nilai profesi pendidik.¹¹¹

c. Pelatihan atau Pengembangan Profesional

Pelatihan atau pengembangan profesional merupakan proses yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kompetensi tenaga pendidik agar mampu melaksanakan tugasnya secara efektif. Menurut Syaiful Sagala, pengembangan profesional guru merupakan upaya berkelanjutan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, wawasan, dan kualitas kerja guru melalui berbagai kegiatan pendidikan, pelatihan, seminar, lokakarya, diskusi ilmiah, maupun pembinaan yang diselenggarakan secara terencana. Pengembangan profesional tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional, tetapi juga membentuk sikap disiplin, tanggung jawab, etika profesi, serta komitmen guru dalam memberikan layanan pendidikan yang bermutu.¹¹²

d. Penegakan Disiplin dan Kode Etik

Penegakan disiplin dan kode etik merupakan upaya yang dilakukan untuk memastikan tenaga pendidik menaati peraturan, norma, serta etika profesi secara konsisten sehingga mampu menjalankan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab. Menurut Muhamad Anwar, guru sebagai tenaga profesional tidak hanya dituntut menguasai kompetensi dalam pembelajaran, tetapi juga wajib menjunjung tinggi disiplin dan kode etik profesi sebagai pedoman dalam bersikap dan bertindak. Penegakan disiplin mencerminkan komitmen guru terhadap pelaksanaan tugas secara tertib, bertanggung jawab, dan konsisten sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sementara itu, kode etik berfungsi sebagai landasan moral yang mengarahkan guru dalam membangun hubungan yang baik dengan peserta didik, rekan sejawat, orang tua, maupun masyarakat.¹¹³

¹¹¹ Usman, H. *Administrasi, manajemen, dan kepemimpinan pendidikan: Teori dan praktik*. Jakarta: Bumi Aksara. (2019), h. 312

¹¹² Sagala, S. *Pengembangan dan implementasi kurikulum menuju pembelajaran berkualitas*. Bandung: Alfabeta. (2020), h. 176

¹¹³ Anwar, M. *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Prenada Media. (2018), h. 82

e. Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dilakukan secara berkesinambungan untuk mengamati pelaksanaan suatu kegiatan, sedangkan evaluasi dilakukan guna menilai tingkat keberhasilan program sekaligus menjadi dasar dalam menentukan tindak lanjut. Menurut Suharsimi Arikunto, monitoring dan evaluasi merupakan dua kegiatan yang saling berkaitan dalam pelaksanaan suatu program. Monitoring dilakukan untuk mengamati dan memastikan bahwa setiap kegiatan berjalan sesuai dengan rencana, sedangkan evaluasi bertujuan menilai tingkat keberhasilan program berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan. Hasil dari kegiatan tersebut selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam menyusun tindak lanjut berupa pembinaan, perbaikan program, maupun pemberian penghargaan sehingga proses penguatan kompetensi kepribadian dapat berlangsung secara berkesinambungan dan lebih efektif.¹¹⁴

2. Kendala yang dihadapi Kepala Sekolah dalam Penguatan Kompetensi Kepribadian Tenaga Pendidik

Kendala dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik merupakan berbagai hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam melaksanakan pembinaan untuk membentuk guru yang memiliki integritas, kedisiplinan, tanggung jawab, dan etika profesi sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan. Hambatan tersebut dapat berasal dari faktor individu, lingkungan sekolah, maupun kondisi di luar sekolah yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan program pembinaan. Keberadaan berbagai kendala tersebut mengharuskan kepala sekolah menyusun strategi yang tepat agar proses penguatan kompetensi kepribadian tetap dapat berjalan secara berkesinambungan dan mencapai tujuan yang diharapkan.¹¹⁵

Berdasarkan kajian teori, terdapat beberapa kendala yang sering dihadapi kepala sekolah dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik, yaitu

¹¹⁴ Arikunto, S., dan Jabar, C. S. A. *Evaluasi program pendidikan: Pedoman teoretis praktis bagi mahasiswa dan praktisi pendidikan* (Edisi ke-2). Jakarta: Bumi Aksara. (2018), h. 20

¹¹⁵ Mulyasa, E. *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. (2022), h. 115

a. Kurangnya Kesadaran dan Motivasi Guru

Salah satu kendala dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik adalah rendahnya kesadaran dan motivasi sebagian guru untuk terus mengembangkan kualitas dirinya. Kondisi tersebut dapat terlihat dari kurangnya kemauan melakukan refleksi, meningkatkan kedisiplinan, memperbaiki etika profesi, serta menerima masukan dari kepala sekolah maupun rekan sejawat. Padahal, pengembangan kompetensi kepribadian memerlukan komitmen yang lahir dari kesadaran pribadi sehingga perubahan perilaku dapat berlangsung secara berkelanjutan. Apabila motivasi internal belum terbentuk dengan baik, berbagai program pembinaan yang diselenggarakan sekolah akan sulit mencapai hasil yang optimal.¹¹⁶

b. Terbatasnya Waktu Pembinaan

Pelaksanaan pembinaan kepribadian sering kali terkendala oleh keterbatasan waktu yang dimiliki tenaga pendidik dan kepala sekolah. Padatnya jadwal pembelajaran, penyusunan perangkat ajar, pelaksanaan asesmen, serta berbagai tugas administrasi menyebabkan kesempatan untuk melakukan pembinaan secara intensif menjadi terbatas. Akibatnya, kegiatan yang berkaitan dengan penguatan karakter guru lebih sering dilakukan secara insidental daripada terprogram. Kondisi tersebut dapat mengurangi efektivitas pembinaan karena proses pengembangan kepribadian memerlukan pendampingan yang dilakukan secara rutin dan berkesinambungan.¹¹⁷

c. Kurangnya Program Pengembangan Kepribadian

Belum tersedianya program yang secara khusus dirancang untuk memperkuat kompetensi kepribadian tenaga pendidik. Di beberapa sekolah, kegiatan pengembangan guru masih lebih banyak berfokus pada peningkatan kemampuan pedagogik, penyusunan administrasi pembelajaran, maupun penguasaan teknologi pendidikan. Sementara itu, pembinaan yang berkaitan dengan integritas, etika profesi, kepemimpinan diri, dan pembentukan karakter

¹¹⁶ Musfah, J. *Peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan dan sumber belajar*. Jakarta: Kencana. (2018), h. 55

¹¹⁷ Hamalik, O. *Pendidikan guru berdasarkan pendekatan kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara. (2020), h. 88

belum menjadi prioritas utama. Akibatnya, proses penguatan kompetensi kepribadian belum terlaksana secara sistematis sesuai dengan kebutuhan guru.¹¹⁸

d. Kurangnya Keteladanan dalam Lingkungan Sekolah

Lingkungan sekolah memiliki pengaruh besar terhadap pembentukan karakter tenaga pendidik. Apabila budaya kerja belum mencerminkan nilai disiplin, tanggung jawab, kejujuran, dan kerja sama, maka proses penguatan kompetensi kepribadian akan sulit berkembang secara optimal. Selain itu, apabila masih terdapat warga sekolah yang kurang memberikan contoh perilaku positif, guru akan mengalami kesulitan dalam membangun kebiasaan yang sesuai dengan nilai-nilai profesionalisme. Oleh karena itu, keteladanan seluruh warga sekolah, terutama kepala sekolah, menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan pembinaan kepribadian tenaga pendidik.¹¹⁹

e. Pengawasan dan Evaluasi yang Belum Optimal

Monitoring dan evaluasi yang belum dilaksanakan secara konsisten juga menjadi hambatan dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik. Pengawasan yang kurang intensif menyebabkan perkembangan sikap, perilaku, kedisiplinan, dan etika profesi guru tidak terpantau secara menyeluruh. Selain itu, kurangnya tindak lanjut terhadap hasil evaluasi membuat berbagai permasalahan yang muncul tidak segera memperoleh solusi. Oleh sebab itu, kepala sekolah perlu melaksanakan pengawasan secara berkesinambungan agar setiap program pembinaan dapat dievaluasi dan disempurnakan sesuai dengan kebutuhan sekolah.¹²⁰

f. Pengaruh Lingkungan Eksternal

Kompetensi kepribadian guru juga dipengaruhi oleh kondisi di luar lingkungan sekolah, seperti keluarga, kehidupan sosial, keadaan ekonomi, serta perkembangan teknologi informasi. Berbagai faktor tersebut dapat

¹¹⁸ Kunandar. *Guru profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan sukses dalam sertifikasi guru*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. (2021), h. 76

¹¹⁹ Syafaruddin. *Manajemen organisasi pendidikan: Perspektif sains dan Islam*. Medan: Perdana Publishing. (2021), h. 120

¹²⁰ Bafadal, I. *Supervisi pengajaran: Teori dan aplikasinya dalam membina profesional guru*. Jakarta: Bumi Aksara. (2022), h. 112

memengaruhi pola pikir, kestabilan emosi, dan perilaku tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya. Di era digital, penggunaan media sosial yang tidak bijaksana juga berpotensi memengaruhi citra profesional guru di tengah masyarakat. Oleh karena itu, penguatan kompetensi kepribadian tidak hanya memerlukan pembinaan dari sekolah, tetapi juga dukungan lingkungan keluarga, masyarakat, serta kemampuan guru dalam menyikapi perkembangan zaman secara bijaksana.¹²¹



¹²¹ Hamalik, O. *Pendidikan guru berdasarkan pendekatan kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara. (2020), h. 94

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam berbagai fenomena yang berkaitan dengan strategi kepala sekolah dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh gambaran yang utuh mengenai kondisi yang terjadi di lapangan berdasarkan pengalaman, pandangan, dan interpretasi dari subjek penelitian.¹²²

Pendekatan kualitatif menekankan pada pengungkapan makna, pemahaman, serta penafsiran terhadap suatu peristiwa dalam konteks alamiah. Penelitian dilakukan secara langsung pada situasi yang sebenarnya tanpa melakukan manipulasi terhadap kondisi yang diteliti. Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan mampu menggambarkan realitas yang terjadi secara objektif dan mendalam.¹²³

Menurut Sugiyono, penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti bertindak sebagai instrumen utama, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian lebih menekankan pada makna daripada generalisasi.¹²⁴

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta serta karakteristik objek yang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti berupaya mendeskripsikan berbagai strategi yang diterapkan kepala sekolah dalam memperkuat kompetensi kepribadian tenaga

¹²² Moleong, L. J. *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya. (2021), h. 6

¹²³ Yusuf, A. M. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan*. Jakarta: Kencana. (2020), h. 328

¹²⁴ Sugiyono. *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta. . (2023), h. 9

pendidik tanpa melakukan pengujian hipotesis ataupun perlakuan tertentu terhadap subjek penelitian.¹²⁵

Pemilihan jenis penelitian deskriptif kualitatif didasarkan pada kebutuhan untuk memperoleh informasi yang rinci mengenai proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi strategi kepala sekolah dalam membina tenaga pendidik. Melalui penelitian ini, peneliti dapat mengungkap berbagai upaya yang dilakukan kepala sekolah serta faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat pelaksanaan strategi tersebut di lingkungan sekolah.¹²⁶

Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan data yang komprehensif mengenai strategi kepala sekolah dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di SDN Tungkop Aceh Barat. Data yang diperoleh nantinya akan menjadi dasar dalam memahami fenomena yang diteliti sekaligus memberikan gambaran yang jelas mengenai praktik kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kepribadian tenaga pendidik.¹²⁷

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri Tungkop, yang beralamat di Jalan Pocut Baren, Gampong Tungkop, Kecamatan Sungai Mas, Kabupaten Aceh Barat, Provinsi Aceh dengan NPSN 10108038. SD Negeri Tungkop menyelenggarakan pendidikan pada jenjang Sekolah Dasar dengan status sekolah negeri dan menjadi salah satu lembaga pendidikan yang memberikan layanan pendidikan dasar bagi masyarakat sekitar.

SD Negeri Tungkop didirikan berdasarkan SK Nomor 85/C-1/1997 pada tanggal 8 Juni 1997 dengan status kepemilikan Pemerintah Daerah. Kegiatan belajar mengajar dilaksanakan pada pagi hari selama enam hari dalam satu minggu dan sekolah merupakan penerima dana Bantuan Operasional Sekolah

¹²⁵ Fadli, M. R. Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), (2021), h. 33–54 <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>

¹²⁶ Sidiq, U., dan Choiri, M. M. *Metode penelitian kualitatif di bidang pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya. (2019), h. 15

¹²⁷ Rukin. *Metodologi penelitian kualitatif*. Takalar: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia. (2021), h. 24

(BOS). Sarana pendukung operasional sekolah menggunakan sumber listrik dari PLN.

SD Negeri Tungkop dipilih sebagai lokasi penelitian karena sesuai dengan fokus penelitian mengenai strategi kepala sekolah dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik. Berdasarkan hasil observasi awal, kepala sekolah telah melaksanakan pembinaan melalui rapat, supervisi, dan keteladanan kepada guru. Namun, pelaksanaannya masih menghadapi beberapa kendala sehingga perlu dikaji lebih mendalam melalui penelitian ini.

C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan individu yang dijadikan sebagai sumber utama dalam memperoleh data sesuai dengan fokus dan tujuan penelitian. Dalam penelitian kualitatif, pemilihan subjek tidak didasarkan pada jumlah yang banyak, melainkan pada kemampuan informan dalam memberikan informasi yang mendalam, akurat, dan sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Subjek penelitian ini terdiri atas satu orang kepala sekolah, yaitu Ibu SH, S.Pd. Satu orang wakil kepala sekolah, yaitu Ibu U, S.Pd serta dua orang guru, yaitu Ibu P, S.Pd dan Ibu HS, S.Pd yang bertugas di SD Negeri Tungkop Aceh Barat. Kepala sekolah dipilih karena berperan sebagai penentu kebijakan dan pelaksana utama strategi dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik. Wakil kepala sekolah dipilih karena memiliki tugas membantu kepala sekolah dalam mengoordinasikan berbagai program sekolah serta mendukung pelaksanaan pembinaan tenaga pendidik. Sementara itu, kedua guru dipilih karena terlibat secara langsung dalam pelaksanaan kebijakan yang diterapkan oleh kepala sekolah, sehingga mampu memberikan informasi mengenai pelaksanaan strategi, kendala yang dihadapi, serta upaya penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di lingkungan sekolah.

Menurut Sugiyono, pemilihan informan dalam penelitian kualitatif dilakukan secara sengaja berdasarkan pertimbangan bahwa informan tersebut memiliki pengetahuan, pengalaman, dan pemahaman yang berkaitan dengan objek penelitian. Oleh karena itu, subjek penelitian dipilih karena dinilai mampu memberikan informasi yang lengkap dan akurat mengenai

permasalahan yang diteliti sehingga data yang diperoleh dapat mendukung tercapainya tujuan penelitian.¹²⁸

D. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, instrumen penelitian tidak hanya berupa alat bantu tertulis, tetapi juga melibatkan peran aktif peneliti dalam proses penelitian. Instrumen digunakan untuk membantu peneliti memperoleh data yang relevan dan mendalam sesuai dengan fokus penelitian tentang strategi kepala sekolah dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di SD Negeri Tungkop Aceh Barat. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: (a) peneliti sebagai *human instrument*, (b) observasi, (c) wawancara, dan (d) dokumentasi. Uraian lebih lanjut dapat penulis jelaskan sebagai berikut:

Pertama. Peneliti sebagai *human instrument*. Sebagai instrumen utama (*human instrument*), peneliti sendiri yang secara langsung melakukan pengamatan, wawancara, pengumpulan, dan analisis data di lapangan. Peneliti berperan dalam memahami kondisi sekolah, mengamati pelaksanaan strategi kepala sekolah, serta menggali informasi mengenai penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik. Keterlibatan langsung tersebut memungkinkan peneliti memahami situasi dan fenomena yang terjadi secara lebih mendalam. Hal ini sejalan dengan pendapat Moleong bahwa dalam penelitian kualitatif, peneliti merupakan instrumen kunci yang berperan dalam mengumpulkan dan memahami data sesuai dengan kondisi lapangan. Dengan demikian, peneliti dituntut memiliki kepekaan, ketelitian, dan kemampuan dalam memahami setiap informasi yang diperoleh selama penelitian.¹²⁹

Kedua. Observasi dan dokumentasi. Instrumen observasi digunakan untuk memperoleh data melalui pengamatan langsung terhadap kegiatan yang berkaitan dengan strategi kepala sekolah dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik, seperti pembinaan, kedisiplinan, keteladanan, budaya sekolah, serta monitoring dan evaluasi. Sementara itu, dokumentasi

¹²⁸ Sugiyono. *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta. (2023), h. 95.

¹²⁹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi, Cet. ke-40 (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2021), h. 168.

digunakan untuk memperoleh data pendukung berupa profil sekolah, visi dan misi, data tenaga pendidik, data peserta didik, program sekolah, serta dokumentasi kegiatan pembinaan. Menurut Sugiyono, observasi digunakan untuk memahami perilaku dan kondisi yang diamati secara langsung, sedangkan dokumentasi menjadi pelengkap data hasil observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.² Dengan demikian, penggunaan observasi dan dokumentasi secara bersamaan dapat membantu peneliti memperoleh data yang lebih lengkap mengenai kondisi dan pelaksanaan strategi kepala sekolah di SD Negeri Tungkop Aceh Barat.¹³⁰

Ketiga. Pedoman wawancara. Pedoman wawancara digunakan sebagai alat bantu agar proses wawancara tetap terarah dan sesuai dengan fokus penelitian. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur kepada kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan dua orang guru sebagai informan penelitian. Pertanyaan wawancara disusun berdasarkan rumusan masalah dan indikator penelitian yang berkaitan dengan pelaksanaan strategi kepala sekolah serta kendala dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik. Wawancara semi-terstruktur memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengembangkan pertanyaan sesuai dengan jawaban informan, sehingga informasi yang diperoleh dapat digali secara lebih mendalam dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.¹³¹

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Nasution, pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dilakukan secara alamiah dengan menempatkan peneliti sebagai pengamat langsung terhadap fenomena yang diteliti. Peneliti mengumpulkan data melalui interaksi langsung dengan subjek penelitian agar dapat memahami makna, pola, dan konteks peristiwa secara mendalam. Dengan demikian, data yang diperoleh bersifat deskriptif dan kontekstual.

¹³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019), h. 226-240.

¹³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019), h. 233.

Teknik pengumpulan data merupakan tahapan yang dilakukan peneliti secara sistematis untuk memperoleh informasi yang sesuai dengan fokus penelitian. Pelaksanaan pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan agar data yang diperoleh bersifat lengkap, valid, dan mampu menjawab rumusan masalah penelitian. Adapun tahapan tersebut adalah sebagai berikut.

1. Tahap Persiapan Penelitian

Tahap pertama diawali dengan mengidentifikasi permasalahan yang akan diteliti, kemudian menyusun proposal penelitian berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan. Setelah proposal disetujui, peneliti mengurus surat izin penelitian kepada instansi yang berwenang dan menyampaikan permohonan izin kepada pihak SDN Tungkop untuk melaksanakan penelitian. Pada tahap ini, peneliti juga mempersiapkan berbagai instrumen penelitian, seperti pedoman observasi, pedoman wawancara, dan daftar dokumen yang diperlukan sebagai pedoman dalam proses pengumpulan data di lapangan.

2. Tahap Penentuan Informan

Tahap berikutnya adalah menentukan informan penelitian dengan menggunakan teknik purposive sampling. Pemilihan informan dilakukan secara sengaja berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengalaman, pengetahuan, dan keterlibatan langsung terhadap pelaksanaan strategi kepala sekolah dalam memperkuat kompetensi kepribadian tenaga pendidik. Informan yang dipilih meliputi kepala sekolah sebagai informan utama, wakil kepala sekolah, serta dua orang guru yang dianggap mampu memberikan informasi sesuai dengan kebutuhan penelitian.

3. Tahap Pelaksanaan Pengumpulan Data

Setelah informan ditetapkan, peneliti melaksanakan pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung berbagai aktivitas yang berkaitan dengan strategi kepala sekolah dalam membina kompetensi kepribadian tenaga pendidik. Selanjutnya, wawancara dilakukan secara mendalam kepada setiap

informan untuk memperoleh informasi mengenai perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, faktor pendukung, serta kendala yang dihadapi selama proses penguatan kompetensi kepribadian. Selain itu, peneliti juga mengumpulkan berbagai dokumen pendukung, seperti program kerja sekolah, dokumen supervisi, notulen rapat, foto kegiatan, dan arsip lain yang berkaitan dengan fokus penelitian.

4. Tahap Verifikasi Keabsahan Data

Data yang telah diperoleh kemudian diperiksa tingkat keabsahannya melalui teknik triangulasi. Peneliti membandingkan informasi yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi sehingga diperoleh data yang saling mendukung dan konsisten. Selain triangulasi, peneliti juga melakukan member checking, yaitu mengonfirmasi kembali hasil wawancara kepada informan untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh sesuai dengan maksud dan pengalaman yang disampaikan oleh narasumber.

5. Tahap Pengelolaan Data

Seluruh data yang berhasil dikumpulkan kemudian ditranskripsikan, dikelompokkan berdasarkan tema penelitian, serta diberi kode sesuai dengan kategori yang telah ditentukan. Selanjutnya, data disusun secara sistematis dalam bentuk dokumen sehingga memudahkan peneliti pada proses analisis dan penafsiran data.

6. Tahap Penyelesaian Pengumpulan Data

Tahap terakhir dilakukan dengan meninjau kembali seluruh data yang telah diperoleh untuk memastikan bahwa informasi yang dikumpulkan telah mencukupi kebutuhan penelitian. Pengumpulan data dihentikan ketika informasi yang diperoleh telah mencapai titik jenuh (data saturation), yaitu kondisi ketika wawancara maupun observasi tidak lagi menghasilkan informasi baru yang berkaitan dengan fokus penelitian. Setelah seluruh data dinilai lengkap, peneliti melanjutkan penelitian pada tahap analisis data dan penyusunan hasil penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses mengorganisasikan dan menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan untuk menemukan pola, tema, dan makna yang berkaitan dengan fokus penelitian. Dalam penelitian kualitatif, teknik analisis data dilakukan sejak awal pengumpulan data dan berlangsung secara terus-menerus hingga penelitian selesai. Analisis ini bertujuan untuk menyajikan gambaran yang sistematis mengenai fenomena yang diteliti.

Menurut Miles dan Huberman, teknik analisis data kualitatif terdiri atas tiga alur kegiatan yang berlangsung secara simultan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan memilih dan memfokuskan data yang relevan, penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi atau tabel sederhana, sedangkan penarikan kesimpulan dilakukan untuk menemukan makna dari data yang telah dianalisis.

Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis data dengan cara mengelompokkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi sesuai dengan fokus penelitian, yaitu strategi kepala sekolah dalam mengatasi kekurangan tenaga pendidik dan upaya menjaga kualitas pembelajaran. Data yang telah dianalisis kemudian ditafsirkan secara mendalam untuk memperoleh kesimpulan yang bersifat deskriptif dan kontekstual. Proses analisis ini dilakukan secara terus-menerus hingga diperoleh temuan penelitian yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

G. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data merupakan tahapan yang dilakukan untuk memastikan bahwa data mengenai strategi kepala sekolah dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di SDN Tungkop Aceh Barat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Dalam penelitian kualitatif, uji keabsahan data sangat penting karena hasil penelitian bertumpu pada ketepatan informasi yang diperoleh dari informan dan kondisi yang terjadi di lapangan. Oleh sebab itu,

setiap data yang diperoleh perlu diuji agar hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.¹³²

Menurut para ahli metodologi penelitian kualitatif, uji keabsahan data dapat diuji melalui aspek kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas. Kredibilitas berkaitan dengan kebenaran data yang diperoleh, transferabilitas menunjukkan keteralihan hasil penelitian ke konteks yang serupa, dependabilitas menekankan konsistensi proses penelitian, sedangkan konfirmabilitas berhubungan dengan objektivitas hasil penelitian. Keempat aspek tersebut menjadi dasar dalam menilai kualitas penelitian kualitatif.¹³³

Dalam penelitian ini, uji keabsahan data difokuskan pada teknik triangulasi. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari kepala sekolah dan tenaga pendidik, sedangkan triangulasi teknik dilakukan melalui perbandingan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Melalui langkah tersebut, peneliti dapat memperoleh data yang lebih akurat mengenai berbagai strategi yang diterapkan kepala sekolah dalam memperkuat kompetensi kepribadian tenaga pendidik, sehingga temuan penelitian memiliki tingkat kredibilitas yang baik.¹³⁴

¹³² Moleong, L. J. *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya. (2021), h. 324

¹³³ Sugiyono. *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta. (2023), h. 121

¹³⁴ Mulyasa, E. *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. (2023), h. 142

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian diperoleh melalui proses pengumpulan data di SD Negeri Tungkop Aceh Barat dengan menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis berdasarkan fokus dan indikator penelitian serta dibandingkan dengan teori yang telah dibahas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melaksanakan berbagai strategi dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik melalui pembinaan, pemberian motivasi, keteladanan, pembentukan budaya sekolah, serta monitoring dan evaluasi.

Berdasarkan proses keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik telah berjalan dengan baik, meskipun masih terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaannya. Temuan tersebut selanjutnya dibahas berdasarkan masing-masing rumusan masalah dan indikator penelitian dengan mengacu pada teori yang telah digunakan sebagai landasan penelitian. Berdasarkan keseluruhan proses tersebut, diperoleh sejumlah temuan penelitian yang akan diuraikan secara sistematis pada bagian berikut

1. Pelaksanaan Penguatan Kompetensi Kepribadian Tenaga Pendidik di SD Negeri Tungkop Aceh Barat

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, diketahui bahwa kepala sekolah telah melaksanakan berbagai strategi dalam upaya memperkuat kompetensi kepribadian tenaga pendidik di SD Negeri Tungkop Aceh Barat. Strategi tersebut dilakukan melalui pembinaan dan pembimbingan secara berkala, pemberian keteladanan kepada guru, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan profesional, penegakan disiplin serta kode etik, dan monitoring serta evaluasi terhadap pelaksanaan tugas tenaga pendidik. Berbagai strategi tersebut dilaksanakan sebagai upaya untuk membentuk tenaga pendidik yang memiliki kepribadian baik, disiplin, bertanggung jawab, dan mampu menjadi teladan bagi peserta didik.

Data penelitian diperoleh dari empat informan, yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan dua orang guru yang terlibat secara langsung dalam pelaksanaan kegiatan di sekolah. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi terhadap aktivitas sekolah serta mengumpulkan dokumen yang berkaitan dengan pembinaan tenaga pendidik. Seluruh data tersebut dianalisis dan disajikan berdasarkan indikator penelitian sehingga memberikan gambaran mengenai pelaksanaan strategi kepala sekolah dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di SD Negeri Tungkop Aceh Barat. Selanjutnya, hasil penelitian akan dipaparkan berdasarkan masing-masing indikator penelitian.

Berikut ini penulis paparkan hasil penelitian sebagai berikut :

a. **Pembinaan dan pembimbingan secara berkala**

Adapun pertanyaan pertama yang peneliti ajukan kepada Kepala Sekolah ialah : Bagaimana Bapak/Ibu merencanakan program pembinaan dan pembimbingan secara berkala dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di SDN Tungkop Aceh Barat?

Kepala Sekolah menjawab : Setiap awal tahun ajaran kami menyusun program kerja sekolah yang di dalamnya memuat kegiatan pembinaan bagi tenaga pendidik. Walaupun belum ada program khusus yang hanya membahas kompetensi kepribadian, pembinaan tersebut kami integrasikan ke dalam rapat dewan guru, supervisi akademik, dan pembinaan rutin setiap awal bulan. Dalam setiap kesempatan itu saya selalu mengingatkan pentingnya menjaga sikap, kedisiplinan, tanggung jawab, serta etika sebagai seorang guru. Oleh sebab itu menurut saya pembentukan kepribadian tidak bisa dilakukan dalam waktu singkat, tetapi harus dibina secara terus-menerus melalui komunikasi, arahan, dan pendampingan yang berkelanjutan.¹³⁵

Kemudian peneliti ajukan pertanyaan pertama kepada Wakil Kepala Sekolah : Bagaimana menurut Bapak/Ibu perencanaan program pembinaan dan

¹³⁵ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN Tungkop Aceh Barat, 13 Juli 2026.

pembimbingan secara berkala yang dilakukan kepala sekolah dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik?

Wakil Kepala Sekolah menjawab : Menurut saya, kepala sekolah sudah merencanakan pembinaan guru melalui program kerja sekolah. Pembinaan biasanya dilaksanakan pada saat rapat, supervisi, dan kegiatan rutin sekolah. Meskipun belum ada program yang secara khusus membahas kompetensi kepribadian, pelaksanaannya tetap menjadi bagian dari pembinaan guru. Setiap awal semester kepala sekolah juga menyampaikan agenda pembinaan yang akan dilaksanakan agar guru mengetahui tujuan dan kegiatan yang akan dilakukan. Dengan adanya perencanaan tersebut, pembinaan dapat berjalan lebih terarah sesuai kebutuhan sekolah.¹³⁶

Kemudian peneliti ajukan pertanyaan pertama kepada Guru A : Menurut Bapak/Ibu, bagaimana pelaksanaan pembinaan dan pembimbingan secara berkala yang dilakukan kepala sekolah dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik?

Guru A menjawab : Menurut saya, kepala sekolah sudah melaksanakan pembinaan secara rutin, terutama pada saat rapat guru dan supervisi. Dalam pembinaan tersebut kami selalu diingatkan untuk menjaga disiplin, tanggung jawab, dan sikap sebagai seorang pendidik. Selain itu, apabila ada guru yang mengalami kendala dalam menjalankan tugas, kepala sekolah biasanya memberikan arahan secara langsung sehingga masalah yang dihadapi dapat segera diselesaikan.¹³⁷

Kemudian peneliti ajukan pertanyaan pertama kepada Guru B : Menurut Bapak/Ibu, bagaimana pelaksanaan pembinaan dan pembimbingan secara berkala yang dilakukan kepala sekolah dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik?

Guru B menjawab : Selama saya mengajar di sekolah ini, kepala sekolah cukup rutin memberikan pembinaan kepada guru. Biasanya dilakukan pada saat

¹³⁶ Hasil Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN Tungkop Aceh Barat, 13 Juli 2026.

¹³⁷ Hasil Wawancara dengan Guru A SDN Tungkop Aceh Barat, 14 Juli 2026.

rapat bulanan atau ketika ada supervisi. Pembinaan lebih banyak mengingatkan kami agar bekerja dengan disiplin, bertanggung jawab, dan memberikan contoh yang baik kepada peserta didik. Dan apabila ada guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas, kepala sekolah juga memberikan arahan secara langsung sehingga permasalahan dapat diselesaikan dengan baik.¹³⁸

Adapun pertanyaan kedua peneliti ajukan kepada Kepala Sekolah : Bentuk pembinaan dan pembimbingan apa saja yang Bapak/Ibu lakukan dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik?

Kepala sekolah menjawab : Pembinaan yang kami lakukan lebih banyak melalui pendekatan yang terbuka. Saya biasanya memberikan arahan pada saat rapat, melakukan diskusi secara langsung apabila ada guru yang menghadapi kendala, serta memberikan pembimbingan secara personal jika ditemukan hal-hal yang perlu diperbaiki. Selain itu, kami juga melaksanakan supervisi kelas, kegiatan keagamaan, dan evaluasi bersama setelah kegiatan sekolah. Saya berusaha agar pembinaan tidak hanya bersifat memberikan teguran, tetapi juga memberikan solusi sehingga guru merasa dihargai dan termotivasi untuk memperbaiki diri.¹³⁹

Kemudian peneliti ajukan pertanyaan kedua kepada Wakil Kepala Sekolah pertanyaannya : Bagaimana Bapak/Ibu membantu pelaksanaan program pembinaan dan pembimbingan secara berkala dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik?

Wakil Kepala Sekolah menjawab : Saya membantu kepala sekolah mengoordinasikan jadwal kegiatan, menyampaikan informasi kepada guru, serta mendampingi pelaksanaan pembinaan. Selain itu, saya juga ikut memberikan masukan kepada guru apabila terdapat hal-hal yang perlu diperbaiki. Saya juga menjadi penghubung antara kepala sekolah dan guru apabila ada kendala yang muncul selama pelaksanaan kegiatan. Dengan kerja

¹³⁸ Hasil Wawancara dengan Guru B SDN Tungkop Aceh Barat, 14 Juli 2026.

¹³⁹ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN Tungkop Aceh Barat, 13 Juli 2026.

sama tersebut, proses pembinaan dapat berjalan lebih lancar dan komunikasi antarwarga sekolah tetap terjaga.¹⁴⁰

Kemudian peneliti melanjutkan pertanyaan kedua kepada guru A : Menurut Bapak/Ibu, sejauh mana pembinaan dan pembimbingan yang dilakukan kepala sekolah membantu penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik?

Guru A menjawab : Pembinaan yang diberikan cukup membantu karena kami memperoleh arahan dan masukan secara langsung. Jika ada kekurangan, kepala sekolah menyampaikannya dengan cara yang baik sehingga kami termotivasi untuk memperbaiki diri. Saya merasakan adanya perubahan, terutama dalam meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan cara berkomunikasi dengan rekan kerja maupun peserta didik.¹⁴¹

Kemudian peneliti melanjutkan pertanyaan kedua kepada guru B : Menurut Bapak/Ibu, sejauh mana pembinaan dan pembimbingan yang dilakukan kepala sekolah membantu penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik?

Guru B menjawab : Menurut saya cukup membantu. Ketika ada kekurangan dalam menjalankan tugas, kepala sekolah menyampaikan masukan secara langsung dan dengan cara yang baik. Hal tersebut membuat kami lebih memahami apa yang perlu diperbaiki. Saya merasa pembinaan tersebut memberikan motivasi kepada guru agar terus meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan sikap profesional dalam bekerja.¹⁴²

b. Keteladanan Kepala Sekolah

Adapun pertanyaan ketiga peneliti ajukan kepada Kepala Sekolah : Bagaimana Bapak/Ibu memberikan keteladanan kepada tenaga pendidik dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik?

Kepala sekolah menjawab : Saya meyakini bahwa kepala sekolah harus menjadi contoh terlebih dahulu sebelum meminta guru melakukan sesuatu.

¹⁴⁰ Hasil Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN Tungkop Aceh Barat, 13 Juli 2026.

¹⁴¹ Hasil Wawancara dengan Guru A SDN Tungkop Aceh Barat, 14 Juli 2026.

¹⁴² Hasil Wawancara dengan Guru B SDN Tungkop Aceh Barat, 14 Juli 2026.

Oleh karena itu, saya berusaha hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab, menjaga komunikasi yang baik dengan seluruh warga sekolah, dan memberikan pelayanan yang adil kepada semua guru. Saya juga berusaha menjaga sikap, tutur kata, serta menghargai setiap pendapat guru ketika bermusyawarah. Harapan saya, apa yang saya lakukan dapat menjadi contoh sehingga guru terdorong menerapkan sikap yang sama dalam menjalankan tugasnya.¹⁴³

Kemudian peneliti melanjutkan pertanyaan ketiga kepada Wakil Kepala Sekolah : Bagaimana Bapak/Ibu, bagaimana kepala sekolah memberikan keteladanan dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di sekolah?

Wakil Kepala Sekolah menjawab : Kepala sekolah selalu berusaha menjadi contoh bagi guru, baik dalam hal kedisiplinan, tanggung jawab, maupun cara berkomunikasi. Beliau juga selalu berusaha datang tepat waktu, dan menjaga hubungan yang baik dengan seluruh warga sekolah. Selain itu, kepala sekolah selalu bersikap adil kepada semua guru serta menunjukkan sikap sopan dan menghargai pendapat orang lain. Keteladanan tersebut menjadi contoh yang baik bagi kami dalam menjalankan tugas sehari-hari.¹⁴⁴

Kemudian peneliti melanjutkan pertanyaan ketiga kepada guru A, pertanyaannya : Menurut Bapak/Ibu, bagaimana keteladanan yang ditunjukkan kepala sekolah dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di sekolah?

Guru A menjawab : Menurut saya, kepala sekolah sudah memberikan contoh yang baik. Beliau disiplin, bertanggung jawab, mudah diajak berdiskusi, dan selalu menghargai guru. Sikap tersebut menjadi teladan bagi kami dalam bekerja. Beliau juga selalu datang tepat waktu dan berusaha menjaga hubungan

¹⁴³ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN Tungkop Aceh Barat, 13 Juli 2026.

¹⁴⁴ Hasil Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN Tungkop Aceh Barat, 13 Juli 2026.

yang baik dengan seluruh warga sekolah sehingga menciptakan suasana kerja yang nyaman.¹⁴⁵

Kemudian peneliti melanjutkan pertanyaan ketiga kepada guru B, pertanyaannya : Menurut Bapak/Ibu, bagaimana keteladanan yang ditunjukkan kepala sekolah dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di sekolah?

Guru B menjawab : Yang saya lihat, kepala sekolah selalu berusaha menjaga kedisiplinan dan bersikap terbuka kepada semua guru. Beliau juga menghargai pendapat guru saat rapat sehingga suasana kerja menjadi lebih nyaman dan saling menghormati. Sikap tersebut menjadi contoh bagi kami untuk membangun hubungan kerja yang baik serta menciptakan lingkungan sekolah yang harmonis.¹⁴⁶

b. Pelatihan atau Pengembangan Profesional

Adapun pertanyaan keempat peneliti ajukan kepada Kepala Sekolah : Program pelatihan atau pengembangan profesional apa yang Bapak/Ibu laksanakan dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik?

Kepala sekolah menjawab : Selama ini kami mengikutsertakan guru dalam berbagai kegiatan pengembangan profesional, seperti workshop, seminar, dan pelatihan yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan maupun instansi lainnya. Meskipun sebagian besar pelatihan lebih banyak membahas pembelajaran, saya selalu menekankan bahwa nilai-nilai seperti tanggung jawab, disiplin, integritas, dan etika profesi juga harus diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Biasanya setelah mengikuti pelatihan, guru saya minta untuk berbagi pengalaman dan materi kepada guru yang lainnya disaat rapat atau pertemuan di sekolah, sehingga manfaatnya dapat dirasakan bersama.¹⁴⁷

Kemudian peneliti melanjutkan pertanyaan keempat kepada Wakil Kepala Sekolah: Menurut Bapak/Ibu, bagaimana pelaksanaan pelatihan atau

¹⁴⁵ Hasil Wawancara dengan Guru A SDN Tungkop Aceh Barat, 14 Juli 2026.

¹⁴⁶ Hasil Wawancara dengan Guru B SDN Tungkop Aceh Barat, 14 Juli 2026.

¹⁴⁷ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN Tungkop Aceh Barat, 13 Juli 2026.

pengembangan profesional yang dilakukan kepala sekolah dalam mendukung penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik?

Wakil Kepala Sekolah menjawab: Sepengetahuan saya, kepala sekolah selalu mendukung guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional apabila ada kesempatan. Biasanya guru mengikuti workshop, atau pelatihan yang diadakan oleh Dinas Pendidikan. Setelah kembali ke sekolah, beberapa guru menyampaikan hasil pelatihan kepada rekan-rekan yang lain sehingga informasi yang diperoleh bisa dimanfaatkan bersama. Menurut saya, kegiatan seperti ini cukup membantu karena selain menambah pengetahuan, guru juga menjadi lebih percaya diri, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.¹⁴⁸

Kemudian peneliti melanjutkan pertanyaan keempat kepada guru A, pertanyaannya : Menurut Bapak/Ibu, bagaimana pelaksanaan program pelatihan atau pengembangan profesional yang diselenggarakan kepala sekolah dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik?

Guru A menjawab : Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan, maupun seminar. Setelah kegiatan selesai, biasanya kami diminta berbagi pengalaman dengan guru lainnya agar ilmu yang diperoleh dapat dimanfaatkan bersama. Walaupun kesempatan mengikuti pelatihan belum terlalu sering, kepala sekolah tetap mendorong guru agar terus mengembangkan kemampuan dan wawasan.¹⁴⁹

Kemudian peneliti melanjutkan pertanyaan keempat kepada guru B, pertanyaannya : Menurut Bapak/Ibu, bagaimana pelaksanaan program pelatihan atau pengembangan profesional yang diselenggarakan kepala sekolah dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik?

Guru B menjawab : Beberapa kali kami diberi kesempatan mengikuti pelatihan, Kepala sekolah selalu mendukung guru untuk mengikuti kegiatan tersebut agar dapat menambah wawasan dan meningkatkan kualitas dalam

¹⁴⁸ Hasil Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN Tungkop Aceh Barat, 13 Juli 2026.

¹⁴⁹ Hasil Wawancara dengan Guru A SDN Tungkop Aceh Barat, 14 Juli 2026.

melaksanakan tugas. Setelah mengikuti pelatihan, biasanya kami diminta berbagi pengalaman kepada guru lain sehingga ilmu yang diperoleh dapat diterapkan bersama di sekolah.¹⁵⁰

c. Penegakan disiplin dan Kode Etik

Adapun pertanyaan kelima peneliti ajukan kepada Kepala Sekolah : Bagaimana Bapak/Ibu menerapkan disiplin dan kode etik dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di sekolah?

Kepala sekolah menjawab : Penerapan disiplin kami lakukan dengan mengacu pada tata tertib sekolah dan kode etik guru yang berlaku. Seluruh tenaga pendidik diharapkan hadir tepat waktu, melaksanakan pembelajaran sesuai jadwal, berpakaian rapi, menjaga sikap, serta memberikan contoh yang baik kepada peserta didik. Apabila terdapat pelanggaran, saya lebih mengutamakan pendekatan persuasif melalui pembinaan dan komunikasi secara langsung. Jika pelanggaran masih berulang, barulah diberikan teguran sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Prinsipnya, pembinaan lebih diutamakan daripada pemberian sanksi.¹⁵¹

Kemudian peneliti melanjutkan pertanyaan kelima kepada Wakil Kepala Sekolah, pertanyaannya : Bagaimana penerapan disiplin dan kode etik dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di sekolah menurut Bapak/Ibu?

Wakil Kepala Sekolah menjawab : Disiplin diterapkan sesuai tata tertib yang berlaku di sekolah. Jika ada guru yang kurang disiplin, kepala sekolah biasanya memberikan teguran dan pembinaan terlebih dahulu. Pendekatan yang dilakukan lebih bersifat membimbing daripada memberikan sanksi. Kepala sekolah juga selalu mengingatkan pentingnya menjaga etika, tanggung jawab, dan sikap profesional dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Dengan cara

¹⁵⁰ Hasil Wawancara dengan Guru B SDN Tungkop Aceh Barat, 14 Juli 2026.

¹⁵¹ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN Tungkop Aceh Barat, 13 Juli 2026.

tersebut, guru lebih memahami pentingnya menaati aturan yang telah disepakati bersama.¹⁵²

Kemudian peneliti melanjutkan pertanyaan kelima kepada guru A, pertanyaannya : Menurut Bapak/Ibu, bagaimana kepala sekolah menerapkan disiplin dan kode etik dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di sekolah?

Guru A menjawab : Kepala sekolah menerapkan aturan sekolah dengan cukup baik. Jika ada guru yang kurang disiplin, biasanya beliau memberikan teguran dan pembinaan terlebih dahulu. Pendekatannya lebih mengutamakan musyawarah daripada memberikan sanksi. Menurut saya, cara tersebut membuat guru lebih mudah menerima masukan dan terdorong untuk memperbaiki sikap tanpa merasa tertekan.¹⁵³

Kemudian peneliti melanjutkan pertanyaan kelima kepada guru B, pertanyaannya : Menurut Bapak/Ibu, bagaimana kepala sekolah menerapkan disiplin dan kode etik dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di sekolah?

Guru B menjawab : Menurut saya, kepala sekolah cukup tegas dalam menerapkan disiplin kepada seluruh guru. Setiap guru diharapkan hadir tepat waktu, melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab, dan menjaga etika selama berada di lingkungan sekolah. Apabila terdapat guru yang melakukan pelanggaran, kepala sekolah biasanya mengajak guru tersebut berdiskusi terlebih dahulu untuk mencari penyebabnya. Setelah itu, beliau memberikan arahan dan pembinaan agar kesalahan yang sama tidak terulang kembali. Cara tersebut menurut saya lebih efektif karena guru merasa dibimbing, bukan hanya ditegur.¹⁵⁴

¹⁵² Hasil Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN Tungkop Aceh Barat, 13 Juli 2026.

¹⁵³ Hasil Wawancara dengan Guru A SDN Tungkop Aceh Barat, 14 Juli 2026.

¹⁵⁴ Hasil Wawancara dengan Guru B SDN Tungkop Aceh Barat, 14 Juli 2026.

d. Monitoring dan Evaluasi

Adapun pertanyaan keenam peneliti ajukan kepada Kepala Sekolah :
:Bagaimana Bapak/Ibu melakukan monitoring dan evaluasi dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik?

Kepala sekolah menjawab : Monitoring saya lakukan melalui pengamatan langsung terhadap pelaksanaan tugas guru setiap hari, baik ketika berada di lingkungan sekolah maupun saat proses pembelajaran berlangsung. Selain itu, saya juga melakukan supervisi, berdiskusi dengan wakil kepala sekolah, serta menerima masukan dari guru maupun tenaga kependidikan mengenai perkembangan sikap dan kedisiplinan guru. Hasil pengamatan tersebut menjadi bahan evaluasi untuk menentukan tindak lanjut, baik berupa pembinaan secara individu maupun pembahasan bersama pada rapat dewan guru. Dengan cara tersebut saya dapat mengetahui perkembangan kompetensi kepribadian guru sekaligus memperbaiki hal-hal yang masih perlu ditingkatkan.¹⁵⁵

Kemudian peneliti melanjutkan pertanyaan ke enam kepada Wakil Kepala Sekolah, pertanyaannya : Bagaimana pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik menurut Bapak/Ibu?

Wakil Kepala Sekolah menjawab : Monitoring dilakukan melalui supervisi, pengamatan langsung, dan evaluasi pada saat rapat guru. Hasilnya kemudian dibahas bersama sebagai bahan perbaikan agar sikap, kedisiplinan, dan tanggung jawab guru semakin baik. Kepala sekolah juga memberikan umpan balik kepada guru mengenai hal-hal yang sudah baik maupun yang masih perlu ditingkatkan. Evaluasi tersebut menjadi dasar untuk menentukan langkah pembinaan berikutnya sehingga penguatan kompetensi kepribadian dapat berlangsung secara berkelanjutan.¹⁵⁶

Kemudian peneliti melanjutkan pertanyaan ke enam kepada guru A, pertanyaannya : Menurut Bapak/Ibu, bagaimana kepala sekolah melakukan

¹⁵⁵ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN Tungkop Aceh Barat, 13 Juli 2026.

¹⁵⁶ Hasil Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN Tungkop Aceh Barat, 13 Juli

monitoring dan evaluasi terhadap penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di sekolah?

Guru A menjawab : Monitoring dilakukan melalui supervisi kelas, pengamatan langsung, dan evaluasi saat rapat guru. Dari hasil evaluasi tersebut kami menerima saran untuk memperbaiki hal-hal yang masih kurang. Kepala sekolah juga sering menanyakan perkembangan guru setelah pembinaan dilakukan, sehingga kami merasa tetap didampingi dalam meningkatkan kualitas diri sebagai tenaga pendidik.¹⁵⁷

Kemudian peneliti melanjutkan pertanyaan ke enam kepada guru B, pertanyaannya : Menurut Bapak/Ibu, bagaimana kepala sekolah melakukan monitoring dan evaluasi terhadap penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di sekolah?

Guru B menjawab : Kepala sekolah melakukan pemantauan melalui supervisi kelas, melihat kedisiplinan guru, serta mengevaluasi pelaksanaan tugas pada saat rapat rutin. Hasil monitoring kemudian disampaikan kepada guru sebagai bahan perbaikan bersama. Dengan adanya evaluasi tersebut, kami dapat mengetahui kekurangan yang masih perlu diperbaiki sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja dan sikap sebagai tenaga pendidik.¹⁵⁸

2. Kendala yang Dihadapi Kepala Sekolah dalam Penguatan Kompetensi Kepribadian Tenaga Pendidik di SD Negeri Tungkop Aceh Barat

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, diperoleh informasi bahwa dalam melaksanakan penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik, kepala sekolah masih menghadapi beberapa kendala. Kendala tersebut meliputi tingkat kesadaran dan motivasi sebagian guru yang masih perlu ditingkatkan, keterbatasan waktu pelaksanaan pembinaan, belum optimalnya program pengembangan kepribadian, budaya sekolah yang masih memerlukan penguatan, pengawasan yang belum sepenuhnya maksimal, serta pengaruh lingkungan eksternal terhadap sikap dan perilaku tenaga pendidik.

¹⁵⁷ Hasil Wawancara dengan Guru A SDN Tungkop Aceh Barat, 14 Juli 2026.

¹⁵⁸ Hasil Wawancara dengan Guru B SDN Tungkop Aceh Barat, 14 Juli 2026.

Untuk memperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai kendala tersebut, peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan dua orang guru, serta didukung oleh hasil observasi dan dokumentasi di SD Negeri Tungkop Aceh Barat. Selanjutnya, hasil penelitian dipaparkan berdasarkan masing-masing indikator kendala yang ditemukan di lapangan.

a. Kurangnya Kesadaran dan Motivasi Guru

Adapun pertanyaan pertama yang peneliti ajukan kepada Kepala Sekolah : Bagaimana Bapak/Ibu menilai kesadaran dan motivasi tenaga pendidik dalam mengembangkan kompetensi kepribadiannya?

Kepala Sekolah menjawab : Pada umumnya guru di sekolah ini sudah memiliki kesadaran untuk mengembangkan kompetensi kepribadiannya. Mereka memahami bahwa sebagai seorang pendidik harus mampu menjadi contoh yang baik bagi peserta didik. Namun, masih ada beberapa guru yang perlu terus diberikan motivasi dan arahan agar lebih disiplin, bertanggung jawab, serta mampu meningkatkan kualitas dirinya secara berkelanjutan. Oleh karena itu, saya selalu berusaha memberikan dorongan melalui pembinaan dan komunikasi agar semangat mereka tetap terjaga.¹⁵⁹

Kemudian pertanyaan pertama yang peneliti ajukan kepada Wakil kepala sekolah : Bagaimana Bapak/Ibu melihat tingkat kesadaran dan motivasi tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi kepribadiannya?

Wakil Kepala Sekolah menjawab : Menurut saya, sebagian besar guru sudah memiliki kesadaran yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Mereka berusaha menjaga sikap dan memberikan contoh yang baik kepada peserta didik. Namun, masih ada beberapa guru yang perlu terus diberikan motivasi agar lebih disiplin dan lebih aktif dalam mengembangkan diri. Oleh karena itu, kepala sekolah sering memberikan arahan dan dorongan agar semangat guru tetap terjaga.¹⁶⁰

¹⁵⁹ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN Tungkop Aceh Barat, 13 Juli 2026.

¹⁶⁰ Hasil Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN Tungkop Aceh Barat, 13 Juli 2026.

Kemudian pertanyaan pertama yang peneliti ajukan kepada Guru A : Menurut Bapak/Ibu, bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kesadaran dan motivasi guru untuk mengembangkan kompetensi kepribadiannya?

Guru A menjawab : Kepala sekolah selalu memberikan motivasi kepada guru, baik melalui rapat maupun pembinaan. Beliau juga sering mengingatkan kami agar menjaga tanggung jawab sebagai pendidik. Namun, menurut saya masih ada beberapa guru yang perlu terus didorong agar lebih aktif mengembangkan diri.¹⁶¹

Kemudian pertanyaan pertama yang peneliti ajukan kepada guru B : Menurut Bapak/Ibu, bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kesadaran dan motivasi guru untuk mengembangkan kompetensi kepribadiannya?

Guru B menjawab : Yang saya rasakan, kepala sekolah cukup sering memberikan semangat kepada guru untuk terus memperbaiki diri. Beliau tidak hanya menyampaikan arahan saat rapat, tetapi juga mengingatkan secara langsung ketika bertemu. Meski demikian, masih ada beberapa guru yang memerlukan dorongan agar lebih konsisten mengikuti pembinaan.¹⁶²

b. Keterbatasan waktu pembinaan

Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan kedua kepada kepala sekolah : Bagaimana Bapak/Ibu mengatasi keterbatasan waktu dalam melaksanakan pembinaan kompetensi kepribadian tenaga pendidik?

Kepala Sekolah menjawab : Keterbatasan waktu memang menjadi salah satu kendala karena guru memiliki jadwal mengajar dan tugas administrasi yang cukup padat. Kondisi tersebut membuat kami tidak bisa melaksanakan pembinaan secara terpisah dalam waktu yang lama. Oleh karena itu, pembinaan biasanya dilakukan bersamaan dengan rapat, supervisi, atau pada waktu-waktu

¹⁶¹ Hasil Wawancara dengan Guru A SDN Tungkop Aceh Barat, 14 Juli 2026.

¹⁶² Hasil Wawancara dengan Guru B SDN Tungkop Aceh Barat, 14 Juli 2026.

tertentu yang tidak mengganggu proses pembelajaran. Dengan cara itu, kegiatan pembinaan tetap dapat berjalan meskipun waktunya terbatas.¹⁶³

Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan kedua kepada wakil kepala sekolah, pertanyaannya : Menurut Bapak/Ibu, bagaimana keterbatasan waktu memengaruhi pelaksanaan pembinaan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di sekolah?

Wakil Kepala Sekolah menjawab : Kesibukan guru dalam mengajar dan menyelesaikan administrasi membuat waktu pembinaan menjadi terbatas. Selain melaksanakan pembelajaran, guru juga memiliki berbagai tugas lain yang harus diselesaikan. Karena itu, pembinaan biasanya dilakukan bersamaan dengan kegiatan sekolah yang sudah dijadwalkan, seperti rapat guru atau supervisi. Meskipun waktunya terbatas, kepala sekolah tetap berusaha agar pembinaan dapat terlaksana secara berkelanjutan.¹⁶⁴

Kemudian peneliti melanjutkan pertanyaan ketujuh kepada guru A, pertanyaannya : Menurut Bapak/Ibu, bagaimana kepala sekolah mengatasi keterbatasan waktu dalam melaksanakan pembinaan kompetensi kepribadian tenaga pendidik?

Guru A menjawab : Karena waktu cukup terbatas, pembinaan biasanya dilakukan bersamaan dengan rapat atau setelah kegiatan belajar selesai. Cara tersebut menurut saya cukup efektif karena tidak mengganggu proses belajar mengajar, walaupun waktunya masih terbatas.¹⁶⁵

Kemudian peneliti melanjutkan pertanyaan ketujuh kepada guru B, pertanyaannya : Menurut Bapak/Ibu, bagaimana kepala sekolah mengatasi keterbatasan waktu dalam melaksanakan pembinaan kompetensi kepribadian tenaga pendidik?

Guru B menjawab : Karena waktu yang tersedia cukup terbatas, sehingga sulit menyediakan waktu khusus untuk pembinaan. Biasanya kepala sekolah memanfaatkan waktu setelah rapat atau saat supervisi untuk

¹⁶³ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN Tungkop Aceh Barat, 13 Juli 2026.

¹⁶⁴ Hasil Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN Tungkop Aceh Barat, 13 Juli 2026.

¹⁶⁵ Hasil Wawancara dengan Guru A SDN Tungkop Aceh Barat, 14 Juli 2026.

memberikan masukan. Menurut saya, cara tersebut cukup membantu walaupun pelaksanaannya belum bisa dilakukan sesering yang diharapkan.¹⁶⁶

c. Program Pengembangan Kepribadian

Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan ketiga kepada kepala sekolah, pertanyaannya : Apa saja kendala yang Bapak/Ibu hadapi dalam menyusun dan melaksanakan program pengembangan kompetensi kepribadian tenaga pendidik?

Kepala Sekolah menjawab : Kendala yang kami hadapi adalah belum adanya program khusus yang berfokus pada penguatan kompetensi kepribadian. Selama ini pembinaan masih digabungkan dengan program sekolah lainnya sehingga pelaksanaannya belum dapat dilakukan secara maksimal. Selain itu, kami juga harus menyesuaikan dengan agenda sekolah yang cukup banyak, sehingga pembinaan kepribadian belum bisa dilaksanakan secara lebih intensif.¹⁶⁷

Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan ketiga kepada wakil kepala sekolah, pertanyaannya : Bagaimana Bapak/Ibu menilai pelaksanaan program pengembangan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di sekolah, dan kendala apa yang masih dihadapi?

Wakil Kepala Sekolah menjawab : Menurut saya, program pembinaan sudah berjalan, tetapi belum difokuskan secara khusus pada kompetensi kepribadian. Selama ini kegiatan pembinaan masih menjadi bagian dari program sekolah secara umum. Kendalanya adalah keterbatasan waktu dan belum adanya kegiatan khusus yang dilaksanakan secara rutin, sehingga pembinaan kepribadian belum dapat dilakukan secara maksimal.¹⁶⁸

Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan ketiga kepada guru A, pertanyaannya : Bagaimana penilaian Bapak/Ibu terhadap program yang

¹⁶⁶ Hasil Wawancara dengan Guru B SDN Tungkop Aceh Barat, 14 Juli 2026.

¹⁶⁷ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN Tungkop Aceh Barat, 13 Juli 2026.

¹⁶⁸ Hasil Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN Tungkop Aceh Barat, 13 Juli

disusun kepala sekolah untuk mengembangkan kompetensi kepribadian tenaga pendidik?

Guru A menjawab : Menurut saya, program pembinaan sudah ada, tetapi masih digabungkan dengan kegiatan sekolah lainnya. Akan lebih baik apabila ada kegiatan yang secara khusus membahas pengembangan kepribadian guru sehingga hasilnya bisa lebih maksimal.¹⁶⁹

Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan ketiga kepada guru B, pertanyaannya : Bagaimana penilaian Bapak/Ibu terhadap program yang disusun kepala sekolah untuk mengembangkan kompetensi kepribadian tenaga pendidik?

Guru B menjawab : Saya melihat program pembinaan sudah berjalan, tetapi masih menyatu dengan kegiatan sekolah lainnya. Jika nantinya ada program yang lebih terarah dan dilaksanakan secara berkala, tentu akan lebih mendukung peningkatan kompetensi kepribadian guru.¹⁷⁰

d. Budaya Sekolah

Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan keempat kepada kepala sekolah, pertanyaannya : Bagaimana Bapak/Ibu membangun budaya sekolah yang mendukung penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik, dan kendala apa yang masih dihadapi?

Kepala Sekolah menjawab : Kami berupaya membangun budaya sekolah melalui penerapan disiplin, kerja sama, dan saling menghargai antarwarga sekolah. Nilai-nilai tersebut selalu kami tanamkan dalam setiap kegiatan agar menjadi kebiasaan yang dilakukan oleh seluruh guru. Kendalanya adalah masih terdapat perbedaan karakter dan kebiasaan setiap guru sehingga diperlukan pembinaan secara terus-menerus agar budaya tersebut dapat diterapkan secara konsisten oleh semua tenaga pendidik.¹⁷¹

Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan keempat kepada wakil kepala sekolah, pertanyaannya : Menurut Bapak/Ibu, bagaimana budaya sekolah

¹⁶⁹ Hasil Wawancara dengan Guru A SDN Tungkop Aceh Barat, 14 Juli 2026.

¹⁷⁰ Hasil Wawancara dengan Guru B SDN Tungkop Aceh Barat, 14 Juli 2026.

¹⁷¹ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN Tungkop Aceh Barat, 13 Juli 2026.

mendukung penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik, dan apa saja hambatan yang ditemui?

Wakil Kepala Sekolah menjawab : Budaya sekolah cukup mendukung karena kami membiasakan disiplin, kerja sama, saling menghargai, dan menjaga komunikasi yang baik antarguru. Kebiasaan tersebut sudah menjadi bagian dari kegiatan sehari-hari di sekolah. Namun, setiap guru memiliki karakter yang berbeda sehingga membutuhkan pembinaan yang berkelanjutan agar nilai-nilai tersebut dapat diterapkan secara konsisten oleh semua guru.¹⁷²

Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan keempat kepada guru A, pertanyaannya : Menurut Bapak/Ibu, bagaimana kepala sekolah membangun budaya sekolah yang mendukung penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik?

Guru A menjawab : Kepala sekolah membiasakan budaya disiplin, saling menghargai, dan bekerja sama. Nilai-nilai tersebut sering disampaikan dalam berbagai kegiatan sekolah sehingga suasana kerja menjadi lebih baik dan hubungan antar guru tetap harmonis.¹⁷³

Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan keempat kepada guru B, pertanyaannya : Menurut Bapak/Ibu, bagaimana kepala sekolah membangun budaya sekolah yang mendukung penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik?

Guru B menjawab : Menurut pengamatan saya, kepala sekolah selalu menanamkan pentingnya kerja sama, saling menghormati, dan menjaga komunikasi yang baik. Kebiasaan tersebut membuat suasana sekolah terasa lebih nyaman sehingga guru dapat bekerja dengan lebih kompak.¹⁷⁴

e. Pengawasan dan Faktor Eksternal

Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan kelima kepada kepala sekolah, pertanyaannya : Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan pengawasan

¹⁷² Hasil Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN Tungkop Aceh Barat, 13 Juli 2026.

¹⁷³ Hasil Wawancara dengan Guru A SDN Tungkop Aceh Barat, 14 Juli 2026.

¹⁷⁴ Hasil Wawancara dengan Guru B SDN Tungkop Aceh Barat, 14 Juli 2026.

terhadap kompetensi kepribadian tenaga pendidik, dan apa saja kendala yang ditemui dalam proses tersebut?

Kepala Sekolah menjawab : Pengawasan dilakukan melalui supervisi, pengamatan langsung, dan komunikasi dengan guru dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Dari kegiatan tersebut saya dapat melihat perkembangan sikap, kedisiplinan, dan tanggung jawab guru. Kendala yang dihadapi adalah keterbatasan waktu sehingga pemantauan belum dapat dilakukan secara menyeluruh kepada semua guru dalam waktu yang bersamaan. Namun, saya tetap berusaha melakukan pembinaan secara bertahap sesuai dengan kondisi yang ada.¹⁷⁵

Kemudian peneliti melanjutkan pertanyaan kelima kepada wakil kepala sekolah, pertanyaannya : Bagaimana Bapak/Ibu melihat pelaksanaan pengawasan terhadap kompetensi kepribadian tenaga pendidik, dan kendala apa yang sering muncul dalam pelaksanaannya?

Wakil Kepala Sekolah menjawab : Pengawasan sudah dilakukan oleh kepala sekolah melalui supervisi, pengamatan langsung, serta komunikasi dengan guru. Dari pengawasan tersebut biasanya diberikan masukan apabila masih ada hal-hal yang perlu diperbaiki. Kendala yang sering dihadapi adalah keterbatasan waktu sehingga belum semua guru dapat dipantau secara maksimal dalam waktu yang sama. Meskipun demikian, pengawasan tetap dilakukan secara bertahap sesuai dengan kondisi sekolah.¹⁷⁶

Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan kelima kepada guru A, pertanyaannya : Bagaimana penilaian Bapak/Ibu terhadap pengawasan yang dilakukan kepala sekolah dalam membina kompetensi kepribadian tenaga pendidik?

Guru A menjawab : Menurut saya, pengawasan sudah berjalan dengan baik melalui supervisi dan komunikasi langsung. Jika ada hal yang perlu diperbaiki, kepala sekolah segera memberikan arahan. Walaupun demikian,

¹⁷⁵ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN Tungkop Aceh Barat, 13 Juli 2026.

¹⁷⁶ Hasil Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN Tungkop Aceh Barat, 13 Juli 2026.

pengawasan belum bisa dilakukan setiap saat karena kesibukan kegiatan sekolah.¹⁷⁷

Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan kelima kepada guru B, pertanyaannya : Bagaimana penilaian Bapak/Ibu terhadap pengawasan yang dilakukan kepala sekolah dalam membina kompetensi kepribadian tenaga pendidik?

Guru B menjawab : Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah sudah cukup baik. Beliau memperhatikan kehadiran, kedisiplinan, serta pelaksanaan tugas guru setiap hari. Namun, karena harus menangani banyak urusan sekolah, pemantauan belum dapat dilakukan secara menyeluruh pada waktu yang sama.¹⁷⁸

f. Pengaruh Lingkungan Ekstrenal

Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan ke enam kepada kepala sekolah, pertanyaannya : Menurut Bapak/Ibu, bagaimana pengaruh lingkungan di luar sekolah, seperti keluarga, masyarakat, maupun perkembangan teknologi, terhadap kompetensi kepribadian tenaga pendidik?

Kepala Sekolah menjawab : Lingkungan di luar sekolah tentu memiliki pengaruh terhadap sikap dan perilaku guru. Kondisi keluarga, lingkungan sosial, maupun penggunaan media sosial dapat memengaruhi cara guru menjalankan tugasnya. Karena itu, saya selalu mengingatkan guru agar menjaga etika dan profesionalisme, baik di dalam maupun di luar lingkungan sekolah. Menurut saya, seorang guru harus mampu menjaga citra dirinya karena apa yang dilakukan di luar sekolah juga dapat memengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap sekolah.¹⁷⁹

Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan ke enam kepada wakil kepala sekolah, pertanyaannya : Menurut Bapak/Ibu, bagaimana pengaruh lingkungan di luar sekolah, seperti keluarga, masyarakat, dan perkembangan teknologi, terhadap kompetensi kepribadian tenaga pendidik?

¹⁷⁷ Hasil Wawancara dengan Guru A SDN Tungkop Aceh Barat, 14 Juli 2026.

¹⁷⁸ Hasil Wawancara dengan Guru B SDN Tungkop Aceh Barat, 14 Juli 2026.

¹⁷⁹ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN Tungkop Aceh Barat, 13 Juli 2026.

Wakil Kepala Sekolah menjawab : Menurut saya, lingkungan di luar sekolah cukup memengaruhi sikap guru dalam menjalankan tugasnya. Kondisi keluarga, pergaulan di masyarakat, maupun perkembangan teknologi dapat memberikan dampak positif maupun negatif terhadap perilaku guru. Oleh karena itu, setiap guru perlu memiliki kesadaran untuk menjaga etika dan profesionalisme, baik saat berada di sekolah maupun di lingkungan masyarakat, sehingga tetap menjadi teladan bagi peserta didik.¹⁸⁰

Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan keenam kepada guru A, pertanyaannya : Menurut Bapak/Ibu, bagaimana upaya kepala sekolah dalam mengatasi pengaruh lingkungan eksternal yang dapat memengaruhi kompetensi kepribadian tenaga pendidik?

Guru A menjawab : Kepala sekolah sering mengingatkan kami agar tetap menjaga sikap dan etika, baik di sekolah maupun di luar sekolah. Beliau juga mengajak guru menggunakan media sosial secara bijaksana agar citra sekolah tetap terjaga di mata masyarakat.¹⁸¹

Kemudian peneliti melanjutkan pertanyaan keenam kepada guru B, pertanyaannya : Menurut Bapak/Ibu, bagaimana upaya kepala sekolah dalam mengatasi pengaruh lingkungan eksternal yang dapat memengaruhi kompetensi kepribadian tenaga pendidik?

Guru B menjawab : Kepala sekolah selalu mengingatkan guru agar menjaga nama baik sekolah, baik saat bertugas maupun di lingkungan masyarakat. Beliau juga sering menekankan pentingnya menggunakan media sosial secara bijak karena perilaku guru di luar sekolah juga menjadi perhatian masyarakat.¹⁸²

B. Pembahasan

Penelitian ini telah dilaksanakan di SD Negeri Tungkop Aceh Barat melalui kegiatan wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memperoleh data yang

¹⁸⁰ Hasil Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN Tungkop Aceh Barat, 13 Juli 2026.

¹⁸¹ Hasil Wawancara dengan Guru A SDN Tungkop Aceh Barat, 14 Juli 2026.

¹⁸² Hasil Wawancara dengan Guru B SDN Tungkop Aceh Barat, 14 Juli 2026.

berkaitan dengan kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik. Berdasarkan hasil pengumpulan data, diketahui bahwa pelaksanaan strategi yang telah diterapkan belum sepenuhnya berjalan tanpa hambatan. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan pembinaan, baik yang berasal dari dalam diri tenaga pendidik maupun dari lingkungan sekolah. Oleh karena itu, pembahasan berikut menguraikan berbagai kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam upaya memperkuat kompetensi kepribadian tenaga pendidik di SD Negeri Tungkop Aceh Barat berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh di lapangan.

1. Pelaksanaan Penguatan Kompetensi Kepribadian Tenaga Pendidik di SD Negeri Tungkop Aceh Barat.

a. Pembinaan dan Pembimbingan Secara Berkala

Menurut E. Mulyasa, pembinaan guru merupakan upaya kepala sekolah yang dilakukan secara terencana dan berkesinambungan untuk meningkatkan kualitas, profesionalisme, dan kompetensi guru melalui bimbingan, supervisi, arahan, serta evaluasi.¹⁸³ Sedangkan menurut, Syaiful Sagala pembinaan merupakan proses pemberian bantuan, motivasi, dan pendampingan secara terus-menerus agar guru mampu mengembangkan potensi diri, meningkatkan tanggung jawab, serta melaksanakan tugasnya secara profesional. Dengan demikian, pembinaan tidak hanya bertujuan meningkatkan kemampuan guru, tetapi juga membentuk sikap dan kepribadian yang lebih baik dalam menjalankan tugas sebagai pendidik.¹⁸⁴

Berdasarkan hasil wawancara dengan seluruh informan diketahui bahwa pembinaan dan pembimbingan di SD Negeri Tungkop Aceh Barat telah dilaksanakan melalui rapat, supervisi kelas, diskusi, serta bimbingan secara personal kepada guru. Seluruh informan menyampaikan bahwa kepala sekolah lebih mengutamakan pendekatan persuasif dan kekeluargaan sehingga guru

¹⁸³ E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, (2022), h. 112

¹⁸⁴ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, (2013), h. 165

lebih terbuka dalam menerima arahan. Walaupun belum memiliki jadwal khusus, pembinaan tetap dilakukan secara berkelanjutan sesuai kebutuhan sekolah.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pembinaan dan pembimbingan di SD Negeri Tungkop Aceh Barat telah sesuai dengan pendapat E. Mulyasa dan Syaiful Sagala, karena kepala sekolah tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga melakukan pendampingan, motivasi, supervisi, dan evaluasi sebagai upaya memperkuat kompetensi kepribadian tenaga pendidik. Oleh karena itu, indikator pembinaan dan pembimbingan secara berkala berada pada kategori baik.

b. Keteladanan Kepala Sekolah

Menurut Mulyasa, kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus mampu menjadi teladan bagi seluruh warga sekolah melalui sikap disiplin, tanggung jawab, kejujuran, serta komitmen dalam melaksanakan tugas.¹⁸⁵ Sedangkan menurut, Helmawati menjelaskan bahwa keteladanan merupakan cara pembinaan yang paling efektif karena perilaku seorang pemimpin akan menjadi contoh yang diikuti oleh guru dan seluruh warga sekolah. Oleh sebab itu, kepala sekolah dituntut menunjukkan perilaku yang sesuai dengan nilai moral dan etika profesi agar mampu membentuk karakter tenaga pendidik.¹⁸⁶

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, Guru A, dan Guru B, diketahui bahwa kepala sekolah telah menunjukkan keteladanan melalui kedisiplinan, tanggung jawab, komunikasi yang baik, serta sikap menghargai seluruh warga sekolah. Seluruh informan menyampaikan bahwa kepala sekolah tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga memberikan contoh secara langsung dalam menjalankan tugas sehari-hari.

¹⁸⁵ E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, (2022), h. 128

¹⁸⁶ Helmawati, *Pendidikan Karakter Sehari-hari* (Bandung: Remaja Rosdakarya, (2017), h. 98

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan keteladanan kepala sekolah telah sesuai dengan pendapat Mulyasa dan Helmawati, karena kepala sekolah mampu menjadi contoh bagi tenaga pendidik dalam membangun kompetensi kepribadian. Oleh karena itu, indikator keteladanan kepala sekolah berada pada kategori sangat baik.

c. Pelatihan atau Pengembangan

Menurut Jejen Musfah, pengembangan profesional guru merupakan proses peningkatan kemampuan yang dilakukan secara berkelanjutan melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, workshop, maupun kegiatan ilmiah lainnya agar guru mampu meningkatkan kualitas diri.¹⁸⁷ Sedangkan menurut, Barnawi dan Mohammad Arifin menjelaskan bahwa pengembangan guru merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan kompetensi sehingga guru mampu menjalankan tugas secara profesional dan mengikuti perkembangan dunia pendidikan.¹⁸⁸

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, Guru A, dan Guru B, diketahui bahwa guru telah memperoleh kesempatan mengikuti seminar, dan pelatihan. Namun, kegiatan tersebut belum dilaksanakan secara rutin karena masih bergantung pada program dari dinas pendidikan maupun lembaga lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan profesional telah sesuai dengan pendapat Jejen Musfah serta Barnawi dan Mohammad Arifin, meskipun pelaksanaannya belum maksimal. Oleh karena itu, indikator pelatihan atau pengembangan profesional berada pada kategori cukup baik.

d. Penegakan Disiplin dan Kode Etik

Menurut Syaiful Sagala, disiplin merupakan salah satu unsur penting dalam pembinaan guru karena dapat membentuk tanggung jawab, kepatuhan terhadap

¹⁸⁷ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru* (Jakarta: Kencana, (2015), h. 27

¹⁸⁸ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, (2017), 63

aturan, serta profesionalisme dalam menjalankan tugas.¹⁸⁹ Sedangkan menurut, M. Ngalim Purwanto menyatakan bahwa penegakan disiplin di sekolah harus dilakukan melalui pembinaan, pengawasan, dan pemberian contoh yang baik sehingga guru memiliki kesadaran untuk mematuhi aturan tanpa merasa terpaksa.¹⁹⁰

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, Guru A, dan Guru B, diketahui bahwa kepala sekolah telah menerapkan disiplin melalui pengawasan terhadap kehadiran, ketepatan waktu, dan pelaksanaan tugas guru. Apabila terdapat pelanggaran, kepala sekolah lebih mengutamakan pembinaan dan pemberian arahan daripada memberikan sanksi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan penegakan disiplin dan kode etik telah sesuai dengan pendapat Syaiful Sagala dan M. Ngalim Purwanto, karena lebih menekankan pembinaan dalam membentuk kedisiplinan tenaga pendidik. Oleh karena itu, indikator penegakan disiplin dan kode etik berada pada kategori baik.

e. Monitoring dan Evaluasi

Menurut Suharsimi Arikunto, monitoring dan evaluasi merupakan kegiatan yang dilakukan secara sistematis untuk mengamati pelaksanaan suatu program, mengumpulkan informasi, serta menilai tingkat keberhasilan program tersebut sebagai dasar dalam melakukan perbaikan.¹⁹¹ Sedangkan menurut E. Mulyasa menjelaskan bahwa monitoring dan evaluasi merupakan bagian dari fungsi kepala sekolah dalam mengawasi, membina, dan menilai pelaksanaan tugas guru agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif.¹⁹² Oleh karena itu, monitoring dan evaluasi tidak hanya bertujuan mengidentifikasi kelemahan,

¹⁸⁹ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, (2013), h. 178

¹⁹⁰ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, (2017), h. 86

¹⁹¹ Suharsimi Arikunto dan Cepi Safruddin Abdul Jabar, *Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoretis Praktis bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan*, Edisi Kedua (Jakarta: Bumi Aksara, (2018), h. 18

¹⁹² E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, (2022), h. 156

tetapi juga memberikan umpan balik sebagai dasar peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, Guru A, dan Guru B, diketahui bahwa monitoring dan evaluasi di SD Negeri Tungkop Aceh Barat dilaksanakan melalui supervisi kelas, pengamatan langsung, komunikasi dengan guru, serta evaluasi terhadap pelaksanaan tugas. Kepala sekolah memanfaatkan hasil monitoring sebagai bahan pembinaan dan perbaikan terhadap kinerja guru. Meskipun pelaksanaannya masih terkendala keterbatasan waktu sehingga belum dapat dilakukan secara menyeluruh, kegiatan monitoring dan evaluasi tetap dilaksanakan secara berkelanjutan. Dengan demikian, hasil penelitian ini telah sesuai dengan pendapat Suharsimi Arikunto dan E. Mulyasa, karena monitoring dan evaluasi dilaksanakan sebagai upaya pengawasan sekaligus pembinaan untuk meningkatkan kompetensi kepribadian tenaga pendidik. Oleh karena itu, indikator monitoring dan evaluasi berada pada kategori baik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan strategi kepala sekolah dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di SD Negeri Tungkop Aceh Barat telah berjalan dengan baik melalui berbagai upaya yang dilakukan secara berkelanjutan. Strategi tersebut tidak hanya berorientasi pada peningkatan kedisiplinan dan tanggung jawab guru, tetapi juga mendorong terbentuknya budaya kerja yang positif, profesional, dan saling mendukung di lingkungan sekolah. Meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, khususnya dalam pengembangan profesional yang lebih terprogram, berbagai strategi yang diterapkan telah memberikan kontribusi terhadap penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik. Dengan demikian, kepala sekolah telah menjalankan fungsi kepemimpinannya secara efektif dalam membina dan mengembangkan kualitas kepribadian guru sesuai dengan tujuan pendidikan di SD Negeri Tungkop Aceh Barat.

2. Kendala yang Dihadapi Kepala Sekolah dalam Penguatan Kompetensi Kepribadian Tenaga Pendidik di SD Negeri Tungkop Aceh Barat.

a. Kurangnya Kesadaran dan Motivasi Guru

Menurut Syaiful Sagala, kesadaran dan motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan guru dalam mengembangkan kompetensi dirinya. Guru yang memiliki kesadaran tinggi akan menunjukkan kemauan untuk terus belajar, memperbaiki sikap, meningkatkan tanggung jawab, serta menerima pembinaan sebagai bagian dari pengembangan profesional.¹⁹³ Sedangkan menurut, Jejen Musfah menyatakan bahwa motivasi menjadi kekuatan yang mendorong guru untuk mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan sehingga mampu melaksanakan tugas secara optimal serta memberikan teladan yang baik kepada peserta didik.¹⁹⁴

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, Guru A, dan Guru B, diketahui bahwa sebagian besar tenaga pendidik di SD Negeri Tungkop Aceh Barat telah memiliki kesadaran untuk meningkatkan kompetensi kepribadiannya. Hal tersebut terlihat dari kemauan guru mengikuti pembinaan, menerima arahan kepala sekolah, serta berupaya menjaga disiplin dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Namun, seluruh informan juga mengakui bahwa masih terdapat beberapa guru yang memerlukan motivasi dan pembinaan secara terus-menerus agar lebih aktif mengembangkan diri. Untuk mengatasi kondisi tersebut, kepala sekolah memberikan dorongan melalui rapat, komunikasi langsung, pembinaan personal, dan pendekatan kekeluargaan sehingga guru lebih mudah menerima masukan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kondisi di SD Negeri Tungkop Aceh Barat telah sesuai dengan pendapat Syaiful Sagala dan Jejen Musfah. Walaupun masih terdapat beberapa guru yang memerlukan motivasi, kepala sekolah telah melaksanakan berbagai upaya

¹⁹³ Sagala, Syaiful. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta, (2013), h. 145

¹⁹⁴ Musfah, Jejen. *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana, (2015), h. 65

pembinaan secara berkelanjutan sehingga kesadaran dan motivasi tenaga pendidik terus mengalami peningkatan. Oleh karena itu, indikator kurangnya kesadaran dan motivasi guru berada pada kategori baik.

b. Keterbatasan Waktu Pembinaan

Menurut E. Mulyasa, pembinaan guru akan berjalan efektif apabila kepala sekolah mampu mengelola waktu secara tepat sehingga kegiatan supervisi, bimbingan, dan evaluasi dapat dilaksanakan secara berkelanjutan.¹⁹⁵ Sedangkan menurut, M. Ngalim Purwanto menyatakan bahwa pembinaan memerlukan perencanaan yang baik, termasuk pengaturan waktu, agar tujuan pembinaan dapat tercapai tanpa mengganggu pelaksanaan tugas utama guru sebagai pendidik. Dengan demikian, ketersediaan waktu menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pembinaan kompetensi guru.¹⁹⁶

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, Guru A, dan Guru B, diketahui bahwa keterbatasan waktu menjadi salah satu kendala dalam pelaksanaan pembinaan kompetensi kepribadian tenaga pendidik. Hal tersebut disebabkan oleh jadwal mengajar, penyelesaian administrasi, serta kegiatan sekolah yang harus dilaksanakan oleh guru. Oleh karena itu, kepala sekolah menyiasati kondisi tersebut dengan melaksanakan pembinaan pada saat rapat, supervisi, maupun setelah kegiatan pembelajaran selesai sehingga pembinaan tetap dapat berjalan meskipun waktunya terbatas.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pembinaan di SD Negeri Tungkop Aceh Barat telah sesuai dengan pendapat E. Mulyasa dan M. Ngalim Purwanto. Meskipun waktu yang tersedia belum sepenuhnya memadai, kepala sekolah tetap berupaya memanfaatkan setiap kesempatan untuk melakukan pembinaan kepada tenaga pendidik. Oleh

¹⁹⁵ Mulyasa, E. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, (2022), h. 175

¹⁹⁶ Purwanto, M. Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, (2017), h. 117

karena itu, indikator keterbatasan waktu pembinaan berada pada kategori cukup baik.

c. Program Pengembangan Kepribadian

Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin, pengembangan guru perlu dilaksanakan melalui program yang dirancang secara sistematis, terarah, dan berkesinambungan agar mampu meningkatkan kompetensi serta kualitas tenaga pendidik.¹⁹⁷ Sedangkan menurut Jejen Musfah menjelaskan bahwa program pengembangan guru harus direncanakan sesuai dengan kebutuhan sekolah sehingga dapat memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kompetensi guru, baik dari aspek profesional maupun kepribadian.¹⁹⁸

Berdasarkan hasil wawancara dengan seluruh informan, diketahui bahwa SD Negeri Tungkop Aceh Barat belum memiliki program khusus yang secara spesifik berfokus pada penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik. Selama ini pembinaan masih dilaksanakan bersamaan dengan kegiatan sekolah lainnya, seperti rapat, supervisi. Meskipun demikian, kepala sekolah tetap memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan maupun kegiatan pengembangan yang diselenggarakan oleh instansi terkait.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program pengembangan kepribadian di SD Negeri Tungkop Aceh Barat belum sepenuhnya memenuhi konsep yang dikemukakan Barnawi dan Mohammad Arifin serta Jejen Musfah, karena belum tersedia program khusus yang dilaksanakan secara terencana dan berkelanjutan. Oleh sebab itu, indikator program pengembangan kepribadian berada pada kategori cukup baik.

¹⁹⁷ Barnawi dan Mohammad Arifin. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, (2017), h. 78

¹⁹⁸ Musfah, Jejen. *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana, (2015), h. 82

d. Budaya Sekolah

Menurut Helmawati, budaya sekolah merupakan kumpulan nilai, kebiasaan, dan perilaku positif yang diterapkan secara konsisten sehingga mampu membentuk karakter seluruh warga sekolah.¹⁹⁹ Sedangkan menurut E. Mulyasa menjelaskan bahwa kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam menciptakan budaya sekolah yang kondusif melalui keteladanan, disiplin, kerja sama, dan komunikasi yang baik agar tercipta lingkungan belajar yang mendukung perkembangan guru dan peserta didik.²⁰⁰

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, Guru A, dan Guru B, diketahui bahwa budaya sekolah di SD Negeri Tungkop Aceh Barat dibangun melalui pembiasaan disiplin, kerja sama, saling menghargai, serta komunikasi yang baik antarsesama warga sekolah. Walaupun setiap guru memiliki karakter yang berbeda, kepala sekolah terus melakukan pembinaan agar nilai-nilai tersebut dapat diterapkan secara konsisten dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah di SD Negeri Tungkop Aceh Barat telah sesuai dengan pendapat Helmawati dan E. Mulyasa. Kepala sekolah mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik melalui pembiasaan nilai-nilai positif secara berkelanjutan. Oleh karena itu, indikator budaya sekolah berada pada kategori baik.

e. Pengawasan dan Evaluasi

Menurut Suharsimi Arikunto, pengawasan dan evaluasi merupakan proses yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai pelaksanaan suatu kegiatan sebagai dasar dalam melakukan perbaikan dan

¹⁹⁹ Helmawati. *Pendidikan Karakter Sehari-hari*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, (2017), h. 105

²⁰⁰ Mulyasa, E. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, (2022), h. 142

peningkatan kualitas.²⁰¹ Sedangkan menurut, E. Mulyasa menyatakan bahwa monitoring dan evaluasi merupakan bagian dari tugas kepala sekolah dalam membina guru melalui supervisi, pengamatan, serta tindak lanjut terhadap hasil pelaksanaan tugas sehingga kualitas kinerja guru dapat terus ditingkatkan.²⁰²

Berdasarkan hasil wawancara dengan seluruh informan, diketahui bahwa kepala sekolah melaksanakan pengawasan melalui supervisi kelas, pengamatan langsung, komunikasi, serta evaluasi terhadap pelaksanaan tugas guru. Hasil monitoring digunakan sebagai bahan pembinaan agar guru dapat memperbaiki kekurangan yang masih ditemukan. Meskipun pelaksanaannya belum dapat dilakukan secara menyeluruh karena keterbatasan waktu, kegiatan tersebut tetap berlangsung secara berkelanjutan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengawasan dan evaluasi di SD Negeri Tungkop Aceh Barat telah sesuai dengan pendapat Suharsimi Arikunto dan E. Mulyasa. Monitoring yang dilakukan kepala sekolah telah menjadi bagian dari upaya pembinaan dalam meningkatkan kompetensi kepribadian tenaga pendidik. Oleh karena itu, indikator pengawasan dan evaluasi berada pada kategori baik.

f. Pengaruh Lingkungan Eksternal

Menurut Sahlan Lubis, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kondisi guru dalam melaksanakan tugasnya, termasuk kedisiplinan dan motivasi kerja. Lingkungan yang kurang mendukung dapat menimbulkan berbagai hambatan dalam pelaksanaan tugas guru.²⁰³ Sedangkan menurut Jejen Musfah menyatakan bahwa guru perlu memiliki komitmen dan

²⁰¹ Arikunto, Suharsimi, dan Cepi Safruddin Abdul Jabar. *Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoretis Praktis bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara, (2018), h. 25

²⁰² Mulyasa, E. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, (2022), h. 162

²⁰³ Sahlan Lubis, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan* EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial, Vol. 6 No. 1, (2020), h. 45

pengendalian diri agar mampu menjaga etika profesi meskipun menghadapi berbagai pengaruh dari luar lingkungan sekolah.²⁰⁴

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, Guru A, dan Guru B, diketahui bahwa kondisi keluarga, lingkungan masyarakat, serta perkembangan teknologi dan media sosial dapat memberikan pengaruh terhadap kompetensi kepribadian tenaga pendidik. Kepala sekolah menyikapi hal tersebut dengan memberikan arahan, pembinaan, serta mengingatkan guru agar senantiasa menjaga sikap, etika, dan profesionalisme, baik di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kondisi di SD Negeri Tungkop Aceh Barat telah sesuai dengan pendapat Sahlan Lubis dan Jejen Musfah. Kepala sekolah telah berupaya meminimalkan dampak lingkungan eksternal melalui pembinaan yang berkelanjutan sehingga tenaga pendidik tetap mampu menjaga kompetensi kepribadiannya. Oleh karena itu, indikator pengaruh lingkungan eksternal berada pada kategori baik.



²⁰⁴ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik* Jakarta: Kencana Prenada Media Group, (2011), h. 91

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan berdasarkan pembahasan dari keseluruhan bab dalam penulisan skripsi ini dan temuan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan di SD Negeri Tungkop Aceh Barat, terdapat kesimpulan dan saran, antara lain :

1. Pelaksanaan penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di SD Negeri Tungkop Aceh Barat telah berjalan dengan baik melalui pembinaan dan pembimbingan, keteladanan, pelatihan atau pengembangan profesional, penegakan disiplin dan kode etik, serta monitoring dan evaluasi. Keteladanan kepala sekolah menjadi indikator yang paling menonjol dengan kategori sangat baik, sedangkan pembinaan, penegakan disiplin, dan monitoring berada pada kategori baik. Adapun pelatihan atau pengembangan profesional berada pada kategori cukup baik karena belum dilaksanakan secara rutin. Secara keseluruhan, strategi tersebut memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik.
2. Kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di SD Negeri Tungkop Aceh Barat meliputi kurangnya kesadaran dan motivasi sebagian guru, keterbatasan waktu pembinaan, belum optimalnya program pengembangan kepribadian, budaya sekolah, pengawasan, serta pengaruh lingkungan eksternal. Untuk mengatasi kendala tersebut, kepala sekolah melakukan pembinaan, pemberian motivasi, penguatan budaya sekolah, serta monitoring dan evaluasi secara berkelanjutan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kesadaran dan motivasi guru, budaya sekolah, pengawasan, serta pengaruh lingkungan eksternal berada pada kategori baik, sedangkan keterbatasan waktu pembinaan dan program pengembangan kepribadian berada pada kategori cukup baik sehingga masih memerlukan peningkatan.

B. Saran

1. Kepala sekolah diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik melalui pembinaan yang lebih terencana dan berkelanjutan. Selain itu, perlu menyusun program khusus yang berfokus pada pengembangan kompetensi kepribadian guru, sehingga pembinaan tidak hanya dilaksanakan pada saat rapat atau supervisi, tetapi menjadi program yang terstruktur dan berkesinambungan.
2. Tenaga pendidik diharapkan terus meningkatkan kesadaran dan motivasi untuk mengembangkan kompetensi kepribadian secara mandiri. Guru juga perlu menjaga sikap disiplin, tanggung jawab, etika profesi, serta aktif mengikuti berbagai kegiatan pengembangan diri agar mampu menjadi teladan bagi peserta didik dan mendukung terciptanya budaya sekolah yang positif.
3. Peneliti selanjutnya, memberi kesempatan luas untuk mengkaji strategi kepala sekolah dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik secara lebih mendalam, khususnya pada aspek pelaksanaan program pembinaan, efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, serta faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan penguatan kompetensi kepribadian. Dengan demikian, hasil penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih luas bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Rasyidin. *Falsafah pendidikan Islami*. (2020). Bandung: Citapustaka Media.
- Amin, S. N. *Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan mutu sumber daya pendidik di sekolah*. (2021). Intelegensia: Jurnal Pendidikan Islam.
- Anam, N., dan Malikkhah, Z. *Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI)*. (2020). Jurnal Mu'allim.
- Anggito, A., dan Setiawan, J. *Metodologi penelitian kualitatif*. (2018). Sukabumi.
- Anwar, M. *Menjadi guru profesional*. (2021). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Arifai, A. *Kompetensi kepribadian guru dalam perspektif pendidikan Islam*. (2018). Raudhah: Jurnal Tarbiyah Islamiyah.
- Arikunto, S. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (2013). Jakarta: Rineka Cipta.
- Arvia, A. R., Hakim, L., dan Rianty, I. *Strategi kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi profesional guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 15 Merangin Provinsi Jambi*. (2023). Afeksi: Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan.
- Asmani, J. M. *Tips menjadi kepala sekolah profesional*. (2020). Yogyakarta: Diva Press.
- Astuti, A. D., Hasan, S., dan Sodikin, A. *Kompetensi kepribadian guru PAI dalam membentuk karakter siswa*. (2021). MA. Al-I'tibar: Jurnal Pendidikan Islam.
- Bafadal, I. *Peningkatan profesionalisme guru sekolah dasar*. (2022). Jakarta: Bumi Aksara.
- Bafadal, I. *Supervisi pengajaran: Teori dan aplikasinya dalam membina profesional guru*. (2022). Jakarta: Bumi Aksara.
- Baharuddin, B., dan Umiarso. *Kepemimpinan pendidikan Islam antara teori dan praktik*. (2019). Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Baharun, H. *Peningkatan kompetensi guru melalui sistem kepemimpinan kepala madrasah*. (2017). At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah.
- Cahyadi, W. A., dan Qomariyah, S. *Kompetensi kepribadian guru dalam pendidikan Islam perspektif tafsir Al-Qur'an*. (2023). JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan.
- Creswell, J. W., dan Creswell, J. D. *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). (2023). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Daryanto, dan Karim, S. *Pembelajaran abad 21*. (2020). Yogyakarta: Gava Media.

- Djamarah, S. B. *Guru dan anak didik dalam interaksi edukatif*. (2020). Jakarta: Rineka Cipta.
- Enas. *Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru*. (2018). Journal of Management Review.
- Fadli, M. R. *Memahami desain metode penelitian kualitatif*. (2021). Humanika.
- Fathurrochman, I., Budiman, A., dan Yusuf, N. *Strategi pengembangan kompetensi guru dalam menghadapi era revolusi industri 4.0*. (2020). Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan.
- Fauzi, A., dan Mujib, A. *Komunikasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru*. (2023). Jurnal Kependidikan Islam.
- Fitrah, M., dan Luthfiyah. *Metodologi penelitian: Penelitian kualitatif, tindakan kelas dan studi kasus*. (2018). Sukabumi.
- Fitri, A. A., Kholida, N., dan Permatasari, T. *Kepemimpinan kepala sekolah*. (2022). Innovative: Journal of Social Science Research.
- Guntur, Warsah, I., dan Purnamasari, D. *Peran kepala sekolah di dalam lembaga pendidikan Islam: Telaah teori kepemimpinan*. (2023). Al-Riwayah: Jurnal Kependidikan.
- Hamalik, O. *Pendidikan guru berdasarkan pendekatan kompetensi*. (2021). Jakarta: Bumi Aksara.
- Harahap, M. R. *Evaluasi program pembinaan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan*. (2021). Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam.
- Hardani, Nur Hikmatul Auliya, H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., dan Istiqomah, R. R. (2020). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hasanah, U., dan Arifin, Z. *Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada lembaga pendidikan Islam*. (2021). Jurnal Manajemen Pendidikan Islam.
- Janawi. *Kompetensi guru: Citra guru profesional*. (2019). Bandung: Alfabeta.
- Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah, Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. (2024). *Peningkatan Kompetensi dan Kesejahteraan Guru melalui Program Pendidikan Profesi Guru*.
- Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. (2007). Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.

- Kunandar. *Guru profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan sukses dalam sertifikasi guru*. (2021). Jakarta: Rajawali Pers.
- Kunandar. *Guru profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan sukses dalam sertifikasi guru*. (2021). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mappanganro. *Kepemimpinan pendidikan Islam*. (2022). Makassar: Alauddin University Press.
- Moleong, L. J. *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). (2021). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muflihah, A., dan Haqiqi, A. K. *Peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui supervisi akademi*. (2019). Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan.
- Muhaimin. *Paradigma pendidikan Islam*. (2020). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhaimin. *Pengembangan kompetensi guru dalam pendidikan Islam*. (2020). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mulyasa, E. *Manajemen berbasis sekolah*. (2022). Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. (2022). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. *Manajemen pendidikan karakter*. (2022). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. (2022). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. *Menjadi kepala sekolah profesional*. (2023). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyono. *Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya mutu*. (2021). Malang: UIN Maliki Press.
- Munir, M., dan Khotimah, H. *Kemitraan sekolah dan masyarakat dalam meningkatkan kualitas pendidikan*. (2022). Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam.
- Munthe, A. D., Siahaan, A., Akmalia, R., Hafidzah, L., Muliyani, S., dan Agil, S. (2022). *Strategi manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Fadhilah Medan*. Jurnal Pendidikan Islam.
- Musfah, J. *Peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan dan sumber belajar*. (2018). Jakarta: Kencana.
- Nata, A. *Ilmu pendidikan Islam*. (2021). Jakarta: Kencana.
- Nata,A. *Perspektif Islam tentang strategi pembelajaran*. (2021).Jakarta: Kencana.

- Nisa, K., Situmorang, M. S., Halawa, S., Anggraini, A., Pasaribu, I. Q., Azrohid, F., dan Maulida, K. A. W. (2022). *Kompetensi kepribadian guru dalam perspektif Islam*. Jurnal Pendidikan dan Konseling.
- Nugroho, I. W., dan Sriyanti, L. (2023). *Hambatan guru dalam mengembangkan kompetensi kepribadian*. Jurnal Riset dan Inovasi Pembelajaran.
- Nurhidayah, S., dan Syafaruddin. (2022). *Motivasi kerja guru dan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan*. Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam.
- Priansa, D. J. *Manajemen supervisi dan kepemimpinan kepala sekolah*. (2021). Bandung: Alfabeta.
- Priansa, D. J. *Kinerja dan profesionalisme guru*. (2022). Bandung: Alfabeta.
- Purnomo, A., Ahmad, S., & Fitriani, Y. *The head of school strategy in the development of teacher professional competence*. (2021). Jurnal Pendidikan Tambusai.
- Rahmadani, S., dan Marsidin, S. M. *Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SMK Negeri 10 Padang*. (2023). Journal of Educational Administration and Leadership.
- Rahman, A. *Budaya organisasi sekolah dan pengaruhnya terhadap kinerja guru*. (2020). Jurnal Administrasi Pendidikan Islam.
- Ramayulis. *Profesi dan etika keguruan*. . (2021). Jakarta: Kalam Mulia.
- Readi, A., Heryandi, M. T., dan Muzammil. (2022). *Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif perspektif pendidikan Islam*. Edukasi: Jurnal Mahasiswa Kependidikan Islam, 1(1).
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. (2005). Jakarta: Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Depdiknas.
- Rinawati, A. *Prophetic teachings sebagai strategi membangun kompetensi kepribadian guru*. (2018). Ar-Rihlah: Jurnal Inovasi Pengembangan Pendidikan Islam.
- Rismawan, A., Iswati, dan Kuliayatun. *Kompetensi kepribadian guru dalam perspektif Buya Hamka dan Undang-Undang Guru dan Dosen*. (2023). Profetik: Jurnal Mahasiswa Pendidikan Agama Islam.
- Riyatuljannah, T. *Peran dan fungsi kepala sekolah dalam mewujudkan sekolah efektif di lingkungan sekolah dasar*. (2020). Al-Aulad: Journal of Islamic Primary Education.
- Rokimin, Izfanna, D., dan Dace. *Manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru*. (2022). Tadruusun: Jurnal Pendidikan Dasar.

- Rozi, F., Wahyuni, A., dan Fahyuni, E. F. *The principal strategy in improving teacher personality competence*. (2021). Academia Open, 4.
- Rukin. *Metodologi penelitian kualitatif*. (2021). Takalar: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Safitri, A., Triantoro, R. P., Mawardi, M. F., Aslamiah, dan Cinantya, C. *Tinjauan literatur strategi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru*. (2025). Jurnal Ilmiah Pendidik Indonesia.
- Sagala, S. *Supervisi pembelajaran dalam profesi pendidikan*. (2021). Bandung: Alfabeta.
- Sahlan Lubis, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan* (EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial).
- Shopian, N. V. *Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru*. (2025). IQRO: Journal of Islamic Education.
- Sianturi, R., Lian, B., dan Puspitasari, A. *Strategi kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru*. (2020). Jurnal Pendidikan Tambusai.
- Sidiq, U., dan Choiri, M. M. *Metode penelitian kualitatif di bidang pendidikan*. (2019). Ponorogo.
- Suanda, Y., dan Sasongko, R. N. *Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru di SMA Negeri 1 Lintang Kanan Kabupaten Empat Lawang*. (2020). Manajer Pendidikan.
- Sudarto, dan Niron, M. D. *Kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan komitmen guru terhadap kinerja guru*. (2024). Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. *Metode penelitian kualitatif*. (2023). Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman. *Keteladanan kepala sekolah dalam membentuk karakter pendidik di sekolah*. (2021). Mudir: Jurnal Manajemen Pendidikan.
- Suprapti. *Implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru SD Negeri se Kecamatan Mergangsan Yogyakarta*. (2023). Jurnal Ilmiah wuny.
- Suryosubroto, B. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. (2009). Jakarta: Rineka Cipta.
- Syafaruddin. *Manajemen organisasi pendidikan: Perspektif sains dan Islam*. (2021). Medan: Perdana Publishing.

- Syah, S. H., Cahyaningtyas, O. S., Astuti, D., et al. (2024). Analisis kompetensi kepribadian guru. *Innovative: Journal of Social Science Research*.
- Tafsir, A. *Ilmu pendidikan dalam perspektif Islam*. (2021). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tugiono. *Implementasi kompetensi kepribadian kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru*. (2020). *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*.
- Uno, H. B. *Profesi kependidikan: Problema, solusi, dan reformasi pendidikan di Indonesia*. (2021). Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, H. *Manajemen: Teori, praktik, dan riset pendidikan*. (2021). Jakarta: Bumi Aksara.
- Venny, dan Sanoto, H. *Hubungan antara supervisi akademik kepala sekolah dan budaya sekolah dengan kompetensi profesional guru di SD Negeri 02 Air Upas*. (2022). *Jurnal Pendidikan dan Konseling*.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan kepala sekolah: Tinjauan teoretik dan permasalahannya*. (2021). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, A. *Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya pendidik*. (2024). *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*.
- Werdiningsih, T. A., Nyoman, N. A. M., dan Soedjono. *Pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan*. (2022). *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Wimbawarni, W., Sutanto, A., dan Dacholfany, I. *Strategi kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan*. (2022). *Journal of Interdisciplinary Science and Education*.
- Yaumi, M. *Prinsip-prinsip desain pembelajaran*. (2021). Jakarta: Kencana.
- Yusuf, A. M. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan*. (2020). Jakarta: Kencana.





**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR: 526 TAHUN 2026**

**TENTANG:
PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

- Menimbang** :
- bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi;
 - bahwa yang namanya tersebut dalam Surat Keputusan ini dianggap cakap dan mampu untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing skripsi mahasiswa;
 - bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh

- Mengingat** :
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 - Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
 - Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
 - Peraturan Presiden Nomor 74 Tahun 2012, tentang perubahan atas peraturan pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum;
 - Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 - Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
 - Peraturan Menteri Agama RI Nomor 44 Tahun 2022, tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
 - Peraturan Menteri Agama Nomor 14 Tahun 2022, tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
 - Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag RI;
 - Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/Kmk.05/2011, tentang penetapan UIN Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum
 - Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor 01 Tahun 2015, Tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur Pascasarjana di Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh tentang Pembimbing Skripsi Mahasiswa.

- KESATU** : Menunjukkan Saudara :

Drs. Mardin, MA

Untuk membimbing Skripsi

Nama : Anim Marlia

NIM : 220206038

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Strategi Kepala Sekolah dalam Penguatan Kompetensi Kepribadian Tenaga Pendidik di SDN Tungkop Aceh Barat

- KEDUA** : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

- KETIGA** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor SP DIPA.025.04.2.423925/2026, Tanggal 01 Desember 2025 Tahun Anggaran 2026;

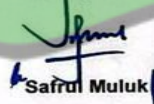
- KEEMPAT** : Keputusan ini berlaku sampai 7 November 2026;

- KELIMA** : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan dirubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh

Pada tanggal : 7 Mei 2026

Dekan,


Saiful Muluk

Tembusan:

- Sekjen Kementerian Agama RI di Jakarta;
- Dirjen Pendidikan Islam Kementerian Agama RI di Jakarta;
- Direktur Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama RI di Jakarta;
- Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN), di Banda Aceh;
- Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh di Banda Aceh;
- Kepala Bagian Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry Banda Aceh di Banda Aceh;
- Yang bersangkutan;
- Arsip.





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp/Fax. : 0651-752921

Nomor : B-4865/Un.08/FTK.1/TL.00/7/2026

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

Kepala SD Negeri Tungkop Kabupaten Aceh Barat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

NIM : 220206038

Nama : ANIM MARLIA

Program Studi/Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Alamat : Pocut bareen Leubok tapeh Tanoh mirah

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PENGUATAN KOMPETENSI KEPERIBADIAN TENAGA PENDIDIK DI SD NEGERI TUNGKOP ACEH BARAT**

Banda Aceh, 08 Juli 2026

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Prof. Dr. Buhori Muslim, M.Ag.

NIP. 197508152001121002

Berlaku sampai : 21 Agustus 2026

جامعة الرانيري

AR - RANIRY



**PEMERINTAH KABUPATEN ACEH BARAT
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH DASAR NEGERI TUNGKOP
KECAMATAN SUNGAI MAS**

Jln Meulaboh- tutul km ,65 desa Tungkop kode pos 23683

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: 421.2/09/SDN-TKP/2026

Kepala Sekolah Dasar (SD) Negeri Tugkop menerangkan bahwa:
Nama : Anim Marlia
Tempat, Tanggal Lahir : Tanoh Mirah, 14 Juni 2004
NIM : 220206038
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
Alamat : Tanoh Mirah, Kec.Sungai Mas Kab. Aceh Barat

Adalah benar nama tersebut di atas telah melaksanakan penelitian di SD Negeri Tungkop terhitung mulai tanggal 13 Juli s.d 14 Juli 2026 dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul "Strategi Kepala Sekolah dalam Penguatan Kompetensi Kepribadian Tenaga Pendidik di SDN Tungkop Aceh Barat"

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya

Tungkop, 14 Juli 2026

Kepala Sekolah



جامعة الرانيري

AR - RANIRY

INSTRUMEN WAWANCARA

Strategi Kepala Sekolah dalam Penguatan Kompetensi Kepribadian Tenaga Pendidik di SDN Tungkop Aceh Barat

No	Rumusan Masalah	Indikator	Informan	Pertanyaan
1.	Bagaimana pelaksanaan strategi kepala sekolah dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di SDN Tungkop Aceh Barat?	a. Pembinaan dan pembimbingan secara berkala. b. Keteladanan kepala sekolah. c. Pelatihan atau pengembangan profesional. d. Penegakandisiplin dan kode etik. e. Monitoring dan evaluasi.	Kepala Sekolah	1. Bagaimana Bapak/Ibu merencanakan program pembinaan dan pembimbingan secara berkala dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di SDN Tungkop Aceh Barat? 2. Bentuk pembinaan dan pembimbingan apa saja yang Bapak/Ibu lakukan dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik? 3. Bagaimana Bapak/Ibu memberikan keteladanan kepada tenaga pendidik dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik? 4. Program pelatihan atau pengembangan profesional apa yang Bapak/Ibu laksanakan dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik? 5. Bagaimana Bapak/Ibu menerapkan disiplin dan kode etik dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di sekolah? 6. Bagaimana Bapak/Ibu melakukan monitoring dan evaluasi dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik?

			Wakil Kepala Sekolah	1. Bagaimana menurut Bapak/Ibu perencanaan program pembinaan dan pembimbingan secara berkala yang dilakukan kepala sekolah dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik? 2. Bagaimana Bapak/Ibu membantu pelaksanaan program pembinaan dan pembimbingan secara berkala dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik? 3. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana bentuk pembinaan dan pembimbingan yang dilakukan kepala sekolah dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik? 4. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana kepala sekolah memberikan keteladanan dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di sekolah? 5. Bagaimana penerapan disiplin dan kode etik dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di sekolah menurut Bapak/Ibu? 6. Bagaimana pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik menurut Bapak/Ibu?
--	--	--	----------------------	---

			Guru (2 orang)	1. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana pelaksanaan pembinaan dan pembimbingan secara berkala yang dilakukan kepala sekolah dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik? 2. Menurut Bapak/Ibu, sejauh mana pembinaan dan pembimbingan yang dilakukan kepala sekolah membantu penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik? 3. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana keteladanan yang ditunjukkan kepala sekolah dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di sekolah? 4. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana pelaksanaan program pelatihan atau pengembangan profesional yang diselenggarakan kepala sekolah dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik? 5. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana kepala sekolah menerapkan disiplin dan kode etik dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di sekolah? 6. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana kepala sekolah melakukan monitoring dan evaluasi terhadap penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di sekolah?
--	--	--	---------------------------	--

2.	Apa saja kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di SDN Tungkop Aceh Barat?	a. Kurangnya Kesadaran dan motivasi guru. b. Keterbatasan waktu pembinaan. c. Program pengembangan kepribadian. d. Budaya sekolah. e. Pengawasan dan faktor eksternal. f. Pengaruh Lingkungan eksternal	Kepala Sekolah	1. Bagaimana Bapak/Ibu menilai kesadaran dan motivasi tenaga pendidik dalam mengembangkan kompetensi kepribadiannya? 2. Bagaimana Bapak/Ibu mengatasi keterbatasan waktu dalam melaksanakan pembinaan kompetensi kepribadian tenaga pendidik? 3. Apa saja kendala yang Bapak/Ibu hadapi dalam menyusun dan melaksanakan program pengembangan kompetensi kepribadian tenaga pendidik? 4. Bagaimana Bapak/Ibu membangun budaya sekolah yang mendukung penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik, dan kendala apa yang masih dihadapi? 5. Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan pengawasan terhadap kompetensi kepribadian tenaga pendidik, dan apa saja kendala yang ditemui dalam proses tersebut? 6. Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan pengawasan terhadap kompetensi kepribadian tenaga pendidik, dan apa saja kendala yang ditemui dalam proses tersebut?
----	---	--	----------------	---

			Wakil Kepala Sekolah 1. Bagaimana Bapak/Ibu melihat tingkat kesadaran dan motivasi tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi kepribadiannya? 2. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana keterbatasan waktu memengaruhi pelaksanaan pembinaan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di sekolah? 3. Bagaimana Bapak/Ibu menilai pelaksanaan program pengembangan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di sekolah, dan kendala apa yang masih dihadapi? 4. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana budaya sekolah mendukung penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik, dan apa saja hambatan yang ditemui? 5. Bagaimana Bapak/Ibu melihat pelaksanaan pengawasan terhadap kompetensi kepribadian tenaga pendidik, dan kendala apa yang sering muncul dalam pelaksanaannya? 6. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana pengaruh lingkungan di luar sekolah, seperti keluarga, masyarakat, dan perkembangan teknologi, terhadap kompetensi kepribadian tenaga pendidik?
--	--	--	---

			Guru (2 orang)	1. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kesadaran dan motivasi guru untuk mengembangkan kompetensi kepribadiannya? 2. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana kepala sekolah mengatasi keterbatasan waktu dalam melaksanakan pembinaan kompetensi kepribadian tenaga pendidik? 3. Bagaimana penilaian Bapak/Ibu terhadap program yang disusun kepala sekolah untuk mengembangkan kompetensi kepribadian tenaga pendidik? 4. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana kepala sekolah membangun budaya sekolah yang mendukung penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik? 5. Bagaimana penilaian Bapak/Ibu terhadap pengawasan yang dilakukan kepala sekolah dalam membina kompetensi kepribadian tenaga pendidik? 6. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana upaya kepala sekolah dalam mengatasi pengaruh lingkungan eksternal yang dapat memengaruhi kompetensi kepribadian tenaga pendidik?
--	--	--	---------------------------	--

Mengetahui

Dosen pembimbing

Drs. Mardin, M.A.

Mengetahui

Mahasiswa

Anim Marlina

Instrumen Observasi

No	Rumusan Masalah	Indikator	Keterangan		Hasil Observasi
			Ya	Tidak	
1.	Bagaimana pelaksanaan strategi kepala sekolah dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di SDN Tungkop Aceh Barat?	a. Tersedianya program pembinaan kompetensi kepribadian tenaga pendidik.	✓		
		b. Kepala sekolah melaksanakan pembinaan dan pembimbingan secara berkala kepada guru.	✓		
		c. Kepala sekolah memberikan keteladanan dalam kedisiplinan, tanggung jawab, dan etika kerja.	✓		
		d. Terdapat kegiatan pelatihan atau pengembangan profesional bagi tenaga pendidik.	✓		
		e. Sekolah menerapkan aturan disiplin dan kode etik bagi tenaga pendidik.	✓		
		f. Kepala sekolah melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kompetensi kepribadian guru	✓		
2.	Apa saja kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di SDN Tungkop Aceh Barat?	a. Kegiatan pembinaan belum dilaksanakan secara rutin.	✓		
		b. Sebagian tenaga pendidik menunjukkan kedisiplinan yang belum konsisten.	✓		
		c. Program khusus penguatan kompetensi kepribadian belum tersedia secara tertulis.		✓	

		d. Budaya sekolah yang mendukung pembentukan karakter guru belum diterapkan secara optimal.		✓	
		e. Pengawasan terhadap perilaku dan etika tenaga pendidik belum dilakukan secara berkala.	✓		
3.	Bagaimana upaya kepala sekolah mengatasi kendala dalam penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di SDN Tungkop Aceh Barat?	a. Kepala sekolah memberikan arahan atau solusi terhadap kendala yang dihadapi guru.	✓		
		b. Kepala sekolah melibatkan guru dalam kegiatan pembinaan atau pengembangan diri.	✓		
		c. Kepala sekolah membangun budaya kerja yang disiplin dan saling menghargai.	✓		
		d. Kepala sekolah melakukan tindak lanjut terhadap hasil monitoring dan evaluasi.	✓		

Mengetahui

Dosen pembimbing

Drs. Mardin, M.A.

Mengetahui

Mahasiswa

Anim Marlina

INSTRUMEN DOKUMENTASI

No	Dokumen yang dibutuhkan	Ada	Tidak	Keterangan
1.	Dokumen yang berkaitan dengan pembinaan atau penguatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik (apabila tersedia).		✓	
2.	Jadwal, notulen, atau daftar hadir kegiatan pembinaan, rapat, maupun pendampingan tenaga pendidik.	✓		
3.	Dokumen pelaksanaan, pelatihan, seminar, lokakarya, atau kegiatan pengembangan tenaga pendidik.		✓	
4.	Tata tertib sekolah, kode etik guru, atau peraturan yang berlaku bagi tenaga pendidik.	✓		
5.	Dokumen hasil supervisi, monitoring, atau evaluasi kepala sekolah terhadap tenaga pendidik.	✓		

6.	Dokumentasi berupa foto atau arsip kegiatan yang berkaitan dengan pembinaan dan pengembangan kompetensi kepribadian tenaga pendidik.	✓		
----	--	---	--	--

Mengetahui

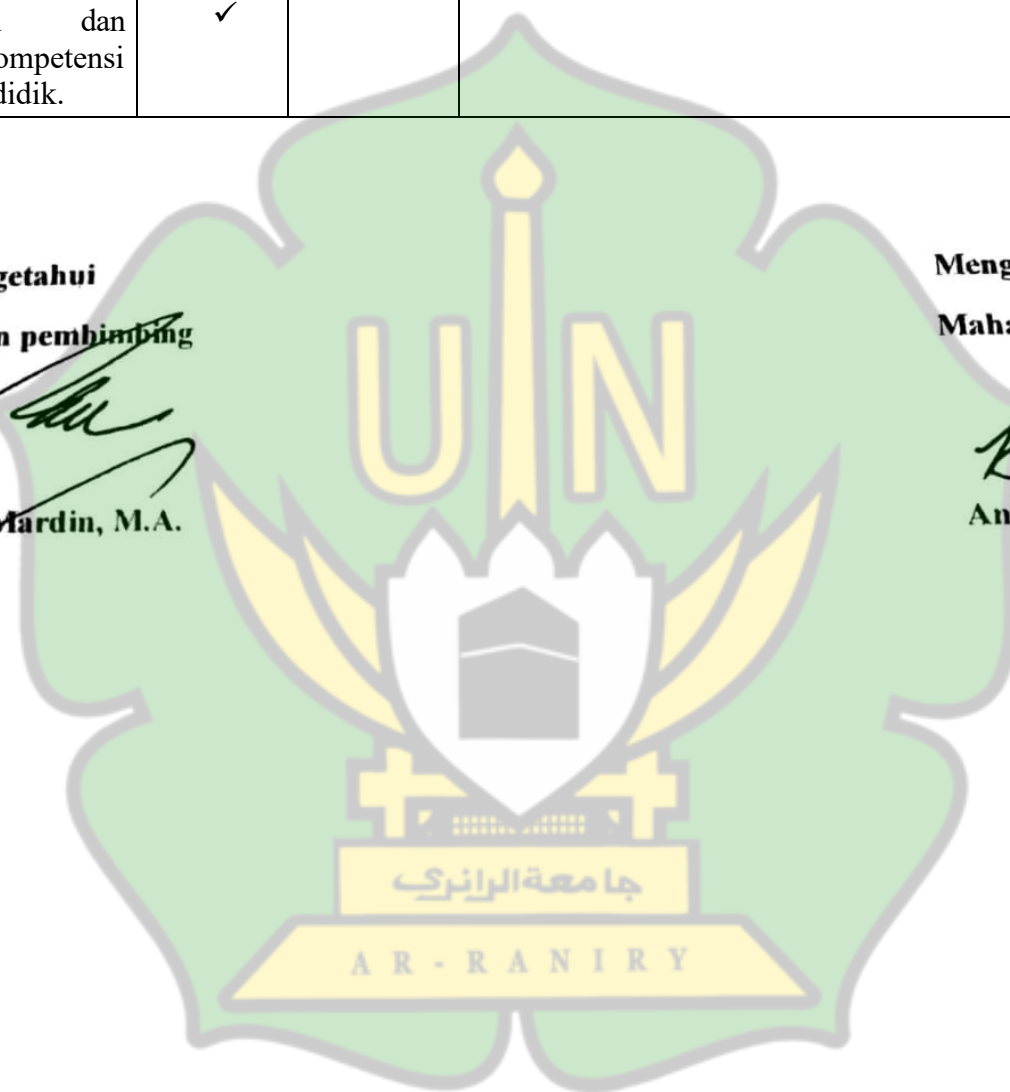
Dosen pembimbing

Drs. Mardin, M.A.

Mengetahui

Mahasiswa

Anim Marlina





Gambar 1.8
Wawancara bersama kepala sekolah



Gambar 1.9
Wawancara bersama wakil kepala sekolah



Gambar 1.10
Wawancara bersama guru A



Gambar 1.11
Wawancara bersama guru B



Gambar 1.12
Foto bersama guru-guru di SDN Tungkop Aceh Bara



Gambar 1.13
Visi dan Misi SDN Tungkop Aceh Barat