

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBINAAN
ETIKA PROFESI GURU DI SD NEGERI 7 KRUENG
SABEE ACEH JAYA**

SKRIPSI

Aulia Rahmi

NIM. 210206133

**Mahasiswa Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan
Prodi Manajemen Pendidikan Islam**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2024**

PENGESAHAN PEMBIMBING
STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBINAAN
ETIKA PROFESI GURU DI SD NEGERI 7 KRUENG SABEE
ACEH JAYA

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam
Banda Aceh sebagai Beban Studi untuk Memperoleh
Gelar Sarjana dalam Manajemen Pendidikan Islam

Oleh

Aulia Rahmi

Nim: 210206133

Mahasiswi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui oleh :

Pembimbing I

Drs. Mardin. M.A

NIP. 196716121991031002

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBINAAN ETIKA
PROFESI GURU DI SD NEGERI 7 KRUENG SABEE ACEH JAYA**

SKRIPSI

Telah diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi Fakultas Tarbiyah dan
Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh dan Program Sarjana (S-1) dalam Ilmu
Manajemen Pendidikan Islam

Pada Hari/ Tanggal :

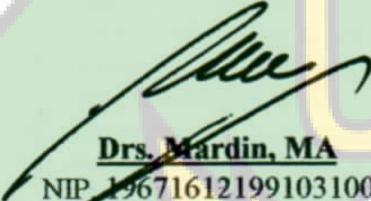
Kamis, 19 Desember 2024

17 Jumadil Akhir 1446 H

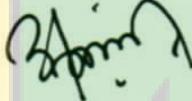
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,

Sekretaris,


Drs. Mardin, MA

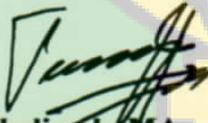
NIP. 196716121991031002


Eliyanti, S. Pd.L., M. Pd

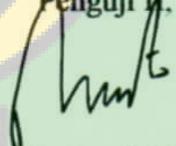
NIP. 198503132014112003

Penguji I,

Penguji II,


Tihalimah, MA

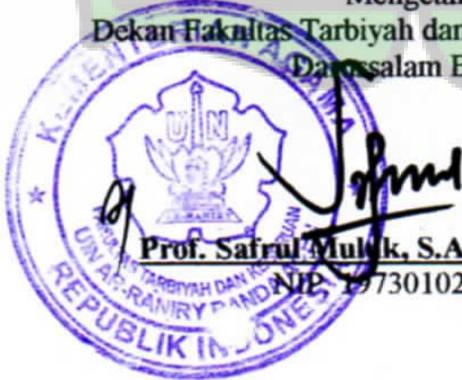
NIP. 1975123112009122002


Nelliraharti, M. Pd

NIP. 198112052023212021

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry
Darmasalam Banda Aceh


Prof. Safrul Muluk, S.Ag., M.A., M.Ed., Ph.D

NIP. 197301021997031003



LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **Aulia Rahmi**
NIM : 210206133
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Judul Skripsi : Strategi Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Etika Profesi Guru
Di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan Skripsi ini, saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkannya.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemiliknya.
4. Tidak memanipulasi dan memalsukan data.
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu mempertanggung jawabkan atas karya ini.

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya dan melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini maka saya siap dikenai sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.



Banda Aceh, 01 Desember 2024

Yang Menyatakan,

Aulia Rahmi

NIM. 2010206133

ABSTRAK

Nama : Aulia Rahmi
NIM : 210206133
Fakultas/Prodi : Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Strategi Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Etika Profesi Guru Di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya
Tebal Skripsi : 133
Pembimbing : Drs. Mardin, M.A
Kata Kunci : Strategi kepala sekolah, pembinaan etika profesi, guru.

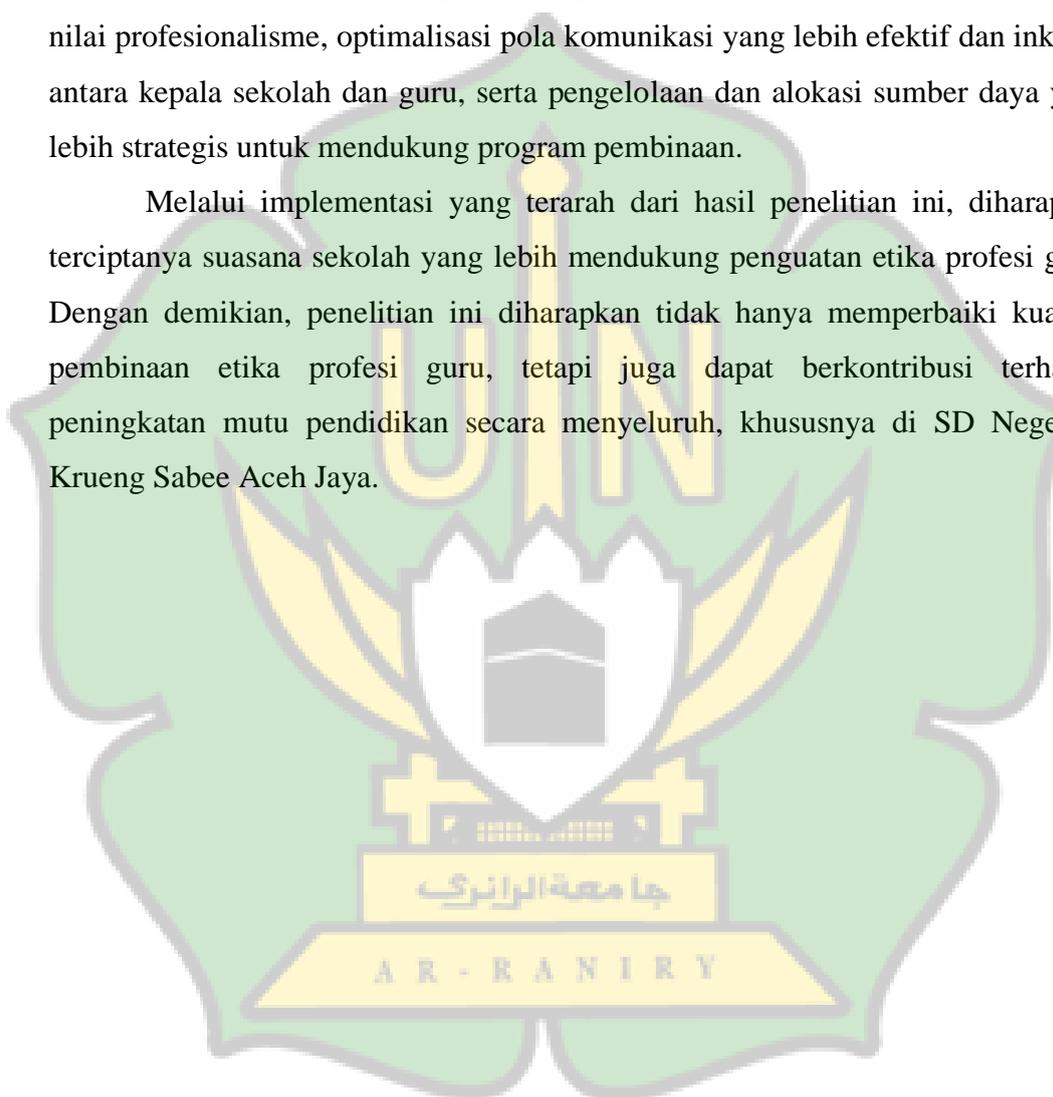
Pembinaan etika profesi guru merupakan aspek penting dalam pengelolaan pendidikan, karena berperan langsung dalam pembentukan budaya profesional di sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam strategi yang digunakan kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi guru di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kepala sekolah mengadopsi gaya kepemimpinan demokratis dan laissez-faire, dengan strategi yang berfokus pada pendekatan teladan, komunikatif, kolaboratif, dan korektif. Meskipun demikian, pelaksanaan strategi tersebut belum sepenuhnya optimal. Terdapat kelemahan pada aspek tindak lanjut terhadap masukan dari guru, konsistensi dalam membangun kolaborasi, serta kurangnya arah yang jelas dalam pelaksanaan program pembinaan.

Hambatan yang dihadapi kepala sekolah cukup kompleks, mencakup keterbatasan anggaran, minimnya fasilitas pendukung, serta materi pembelajaran yang tidak memadai untuk mengakomodasi kebutuhan pembinaan etika. Selain itu, budaya sekolah yang belum sepenuhnya mendukung pembentukan profesionalitas, serta beban administratif guru yang tinggi, menjadi tantangan lain yang memperlambat kemajuan pembinaan. Kendala ini mengakibatkan belum tersusunnya program pembinaan etika profesi guru yang terstruktur dan berkelanjutan, sehingga dampaknya terhadap kualitas pendidikan menjadi kurang signifikan.

Secara teoretis, penelitian ini memberikan sumbangsih penting terhadap

kajian kepemimpinan pendidikan, khususnya dalam pengembangan strategi pembinaan etika profesi guru. Penelitian ini juga menawarkan beberapa rekomendasi praktis untuk meningkatkan efektivitas program pembinaan. Beberapa langkah yang diusulkan meliputi penguatan pelatihan bagi kepala sekolah dan guru untuk meningkatkan kapasitas mereka dalam menanamkan nilai-nilai profesionalisme, optimalisasi pola komunikasi yang lebih efektif dan inklusif antara kepala sekolah dan guru, serta pengelolaan dan alokasi sumber daya yang lebih strategis untuk mendukung program pembinaan.

Melalui implementasi yang terarah dari hasil penelitian ini, diharapkan terciptanya suasana sekolah yang lebih mendukung penguatan etika profesi guru. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya memperbaiki kualitas pembinaan etika profesi guru, tetapi juga dapat berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh, khususnya di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya.



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur hanya kepada Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Berkat anugerah dan karunia-Nya, saya berhasil menyelesaikan tugas skripsi dengan judul "Strategi Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Etika Profesi Guru di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya". Untuk semua bantuan dan bimbingan yang telah diberikan dalam penyelesaian Skripsi ini, ucapan terima kasih penulis kepada:

1. Prof. Mujiburrahman, M.Ag. Selaku Rektor Uin Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Prof. Safrul Muluk, S. Ag., MA., M.Ed. Ph. D Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Uin Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Dr. Safriadi, S.Pd.I., M.Pd, Selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Uin Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Ti Halimah, M.A selaku Penasehat Akademik (PA)
5. Drs. Mardin, M.A Selaku pembimbing skripsi penulis, yang sudah memberikan bimbingan yang sangat berarti demi kesempurnaan skripsi ini.
6. Pihak SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian sehingga sangat membantu dalam melengkapi data untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis berharap semoga yang telah dilakukan dan disampaikan, dapat memberikan manfaat dan pengaruh baik untuk kedepannya bagi semua pihak. Terima kasih untuk semua keterlibatan yang ada semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dengan balasan yang baik. Aamiin Ya Rabbal 'Alamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Banda Aceh, 01 Desember 2024

Penulis

Aulia Rahmi
210206133



LEMBAR PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji dan syukur yang tiada terkira penulis haturkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan disetiap langkah sepanjang penulis menyelesaikan skripsi ini. Yang telah memberikan nikmat yang begitu luar biasa dari penulis lahir, hingga sampai pada detik ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, peneliti ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada orang-orang yang sudah terlibat dalam proses penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Cinta Pertama Penulis, ayah tercinta Bapak Abdullah, terimakasih atas segala pengorbanan, kasih sayang, serta segala bentuk tanggung jawab atas kehidupan layak yang telah diberikan. Terimakasih telah menjadi alasan penulis untuk tetap semangat meraih gelar sarjana yang ayah impikan. Semoga ayah bangga dengan usaha dan perjuangan penulis selama ini.
2. Pintu surga penulis, Ibu Yennita Salami, tidak ada kata yang sepenuhnya menggambarkan rasa Syukur ini. Namun dengan penuh cinta dan ketulusan, terimakasih atas segalanya, terimakasih sudah melahirkan, merawat, dan membesarkan penulis dengan penuh cinta, terimakasih atas doa-doa tulus yang selalu menyertai setiap pijakan langkah kaki ini, terimakasih telah menjadi ibu yang sangat supportif, terimakasih telah mengorbankan waktu, tenaga dan upaya, serta selalu berjuang untuk kehidupan anak-anaknya. Menjadi sebuah kebanggaan memiliki orangtua yang selalu mendukung anaknya menggapai cita-cita. Semoga Allah senantiasa memberikan mama kesehatan, kebahagiaan, keberkahan, dan umur panjang.
3. Adik-adik penulis, Ainul Khalisah dan Ibnu Adam Ar-Riziq, terimakasih atas segala kasih sayang, dukungan dan doa-doa terbaiknya selama ini, terimakasih

sudah ada dalam hidup penulis sebagai adik yang baik, peduli dan lucu walau sedikit menyebalkan.

4. Kepada keluarga besar, terimakasih selalu mendoakan dan menyemangati penulis. Semoga kalian selalu diberikan kesehatan, kelancaran rezeki, kemudian disegala urusannya dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
5. Munawar Kasabi dan Rahmi Juniaria, terimakasih sudah selalu kebersamaan selama masa perkuliahan ini, terimakasih atas pengalaman, waktu dan ilmu yang telah kita jalani bersama-sama.
6. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebut satu persatu, yang telah membantu dan berkontribusi selama proses pengerjaan skripsi ini.
7. Terakhir kepada diri sendiri, yang telah bertahan hingga saat ini, disaat tidak percaya terhadap diri sendiri namun tetap mengingat bahwa setiap langkah kecil yang telah diambil adalah bagian dari perjalanan. Terimakasih sudah memilih berusaha sampai titik ini, walau sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terimakasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Terimakasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan menyelesaikannya sebaik dan semaksimal mungkin. Berbahgialah selalu dimanapun berada Aulia Rahmi. Apapun kurang dan lebihmu mari merayakan diri sendiri.

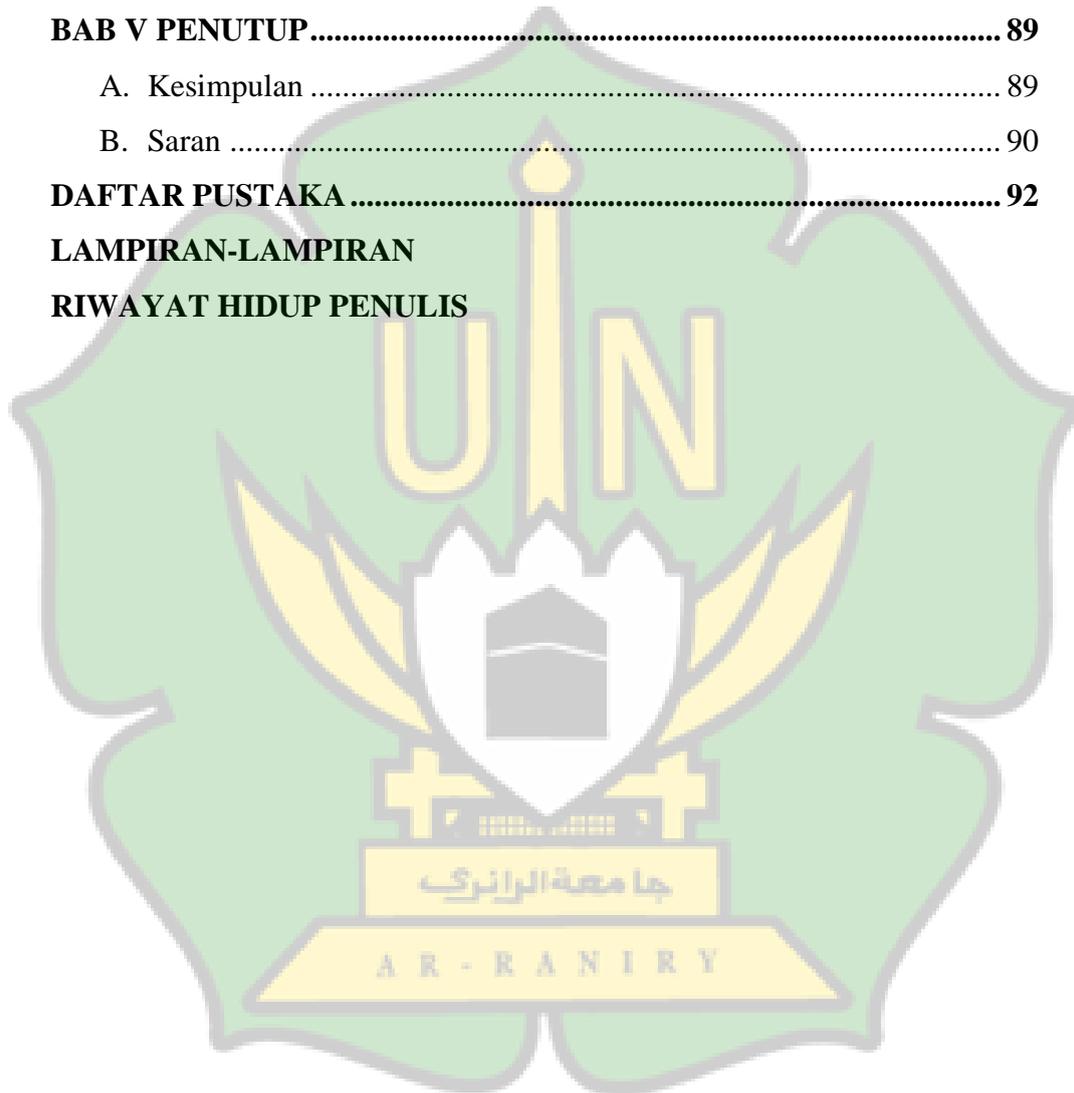
Banda Aceh, 01 Desember 2024
Penulis

Aulia Rahmi
210206133

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	
PENGESAHAN PEMBIMBING	
PENGESAHAN SIDANG	
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vii
LEMBAR PERSEMBAHAN	ix
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Definisi Operasional.....	7
F. Kajian Terdahulu Yang Relevan.....	9
G. Sistematika Penulisan.....	13
BAB II KAJIAN TEORI	15
A. Strategi Kepala Sekolah	15
B. Etika Profesi Guru.....	24
C. Strategi Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Etika Profesi Guru.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Pendekatan Dan Jenis Peneliiian.....	42
B. Lokasi Penelitian.....	42
C. Kehadiran Peneliti.....	43
D. Data Dan Sumber Data Penelitian.....	43
E. Teknik Pengumpulan Data.....	44
F. Instrumen Pengumpulan Data.....	45
G. Analisis Data	46
H. Uji Keabsahan Data.....	47

BAB IV HASIL PENELITIAN.....	49
A. Gambaran Umum Hasil Penelitian.....	49
B. Hasil Penelitian	55
C. Pembahasan Hasil Penelitian	83
BAB V PENUTUP.....	89
A. Kesimpulan	89
B. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP PENULIS	



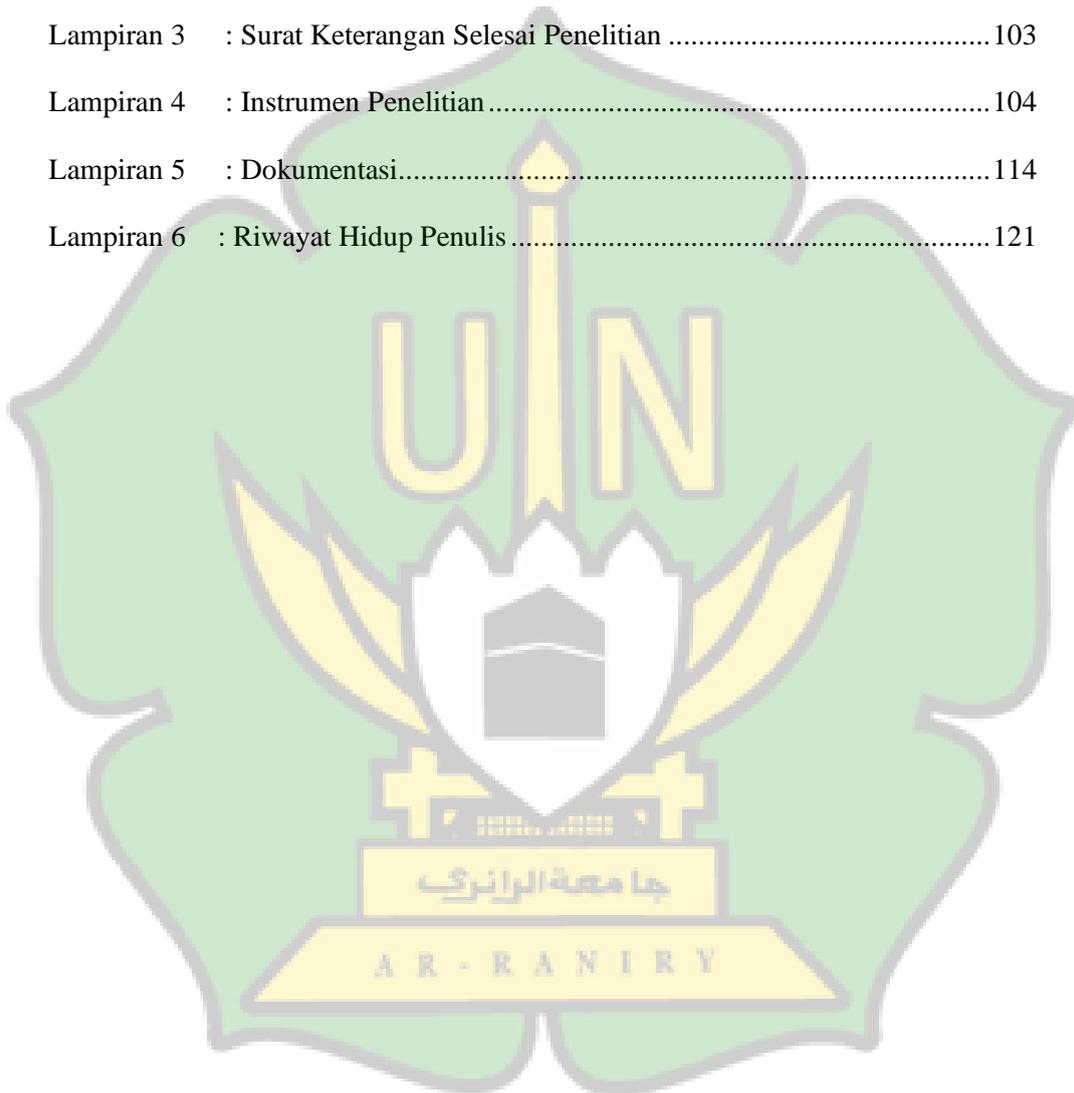
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Sarana dan Prasarana	51
Tabel 1.2 Jumlah Guru dan Tenaga Kependidikan.....	52
Tabel 1.3 Jumlah siswa	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Surat Keterangan Pembimbing Skripsi	101
Lampiran 2	: Surat Izin Penelitian Dari Dekan FTK UIN Ar-Raniry	102
Lampiran 3	: Surat Keterangan Selesai Penelitian	103
Lampiran 4	: Instrumen Penelitian	104
Lampiran 5	: Dokumentasi	114
Lampiran 6	: Riwayat Hidup Penulis	121



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru sebagai tenaga pendidik profesional harus memiliki kualifikasi, kompetensi, dan etika profesi yang baik. Etika profesi guru menjadi landasan moral dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Dengan menerapkan etika profesi yang tinggi, guru tidak hanya mengajar, tetapi juga menjadi teladan bagi peserta didik dalam sikap, perilaku, dan cara berinteraksi dengan orang lain. Hal ini sangat berperan dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, di mana siswa dapat belajar dengan rasa aman, hormat, dan penuh motivasi.

Salah satu faktor yang berperan penting dalam pembinaan etika profesi guru adalah strategi kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah memiliki tanggung jawab untuk membimbing dan mengarahkan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan dan profesionalisme guru. Dalam Kode Etik Guru ditegaskan peran penting kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi guru. Kepala sekolah harus memberikan contoh dan teladan yang baik kepada guru dalam menjalankan etika profesi. Selain itu, kepala sekolah juga harus memberikan bimbingan dan arahan kepada guru tentang bagaimana menjalankan etika profesi guru dengan baik.

Kepala sekolah yang efektif dalam pembinaan etika profesi guru memiliki ciri-ciri yang kuat. Visi yang jelas tentang etika profesi guru di sekolahnya menjadi landasan utama, dikomunikasikan kepada seluruh guru dan menjadi pedoman program pembinaan. Keteladanan kepala sekolah menjadi contoh bagi

guru agar menunjukkan perilaku sesuai kode etik guru seperti profesionalisme, tanggung jawab, kejujuran, objektivitas, kerahasiaan, dan kerjasama. Komunikasi yang efektif dengan guru juga penting, yang dapat dilakukan melalui pertemuan rutin, bimbingan dan arahan, pemberian penghargaan dan sanksi. Hal ini semua dilakukan untuk meningkatkan etika profesi guru dan berdampak positif pada mutu pendidikan.¹ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 48 Tahun 2020 Pasal 1 menjelaskan bahwa:

1. Kode Etik adalah norma dan asas yang harus dipatuhi oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi.
2. Kode Perilaku adalah pedoman sikap dan perbuatan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi yang sesuai dengan Kode Etik.²

Kode Etik Guru memuat norma, nilai, dan prinsip yang harus dipedomani oleh guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Kode Etik Guru bertujuan untuk Meningkatkan mutu pendidikan nasional, menjaga martabat dan kehormatan profesi guru, melindungi kepentingan peserta didik dan masyarakat, dan membangun budaya sekolah yang berakhlak mulia. Meskipun kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi guru telah ditegaskan dalam berbagai peraturan dan kode etik, namun faktanya masih banyak guru yang belum menunjukkan etika profesi yang baik. Permasalahan yang sering muncul adalah diskriminasi dan ketidakadilan dalam perlakuan terhadap siswa berdasarkan ras, jenis kelamin, latar belakang

¹ Siti Umami, Bukman Lian, and Missriani Missriani, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja", *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, Vol. 6, No. 1, 2021, h. 52-26.

² Peraturan Menteri Pendidikan dan Republik Kebudayaan Indonesia Nomor 48 Tahun 2020 tentang "Kode Etik Dan Kode Perilaku Pegawai".

ekonomi, dan kemampuan akademik.

Ketidakprofesionalan dalam komunikasi, seperti penggunaan bahasa yang kasar atau merendahkan yang dapat merusak hubungan antara guru dan siswa, serta pengabaian kewajiban profesional, seperti tidak mengikuti kurikulum yang ditetapkan atau sering absen tanpa alasan jelas yang dapat menurunkan kualitas pendidikan yang diberikan. Semua permasalahan ini menunjukkan pentingnya menjaga etika profesi dalam dunia pendidikan untuk menciptakan lingkungan belajar yang sehat dan profesional. Hal ini dibuktikan dengan beberapa data dan penelitian, seperti:

1. Survei Nasional Kemendikbud Tahun 2021 menunjukkan bahwa 30% guru masih belum memahami Kode Etik Guru secara menyeluruh.
2. Penelitian Yahyu Herliyani menemukan bahwa pelanggaran kode etik guru yang paling sering terjadi adalah kurangnya disiplin dalam mengajar, memberikan perlakuan yang tidak adil kepada peserta didik, dan tidak menjaga kerahasiaan informasi sekolah.³

Data dan penelitian tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara teori dan praktik dalam pembinaan etika profesi guru. Hal ini menunjukkan bahwa perlu dilakukan upaya yang lebih intensif untuk meningkatkan etika profesi guru, khususnya di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya.

Strategi kepala sekolah sangat menentukan dalam pembinaan etika profesi

³ Ode Yahyu Herliyani Yusuf, "Perilaku Positif Guru Terhadap Peserta Didik", *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, Vol. 2, No. 3, 2023, h. 1238-1245.

guru. Kepala sekolah yang efektif dapat menjadi teladan bagi guru dan memberikan bimbingan serta arahan yang tepat dalam menjalankan etika profesi guru. Hasil observasi awal peneliti menunjukkan bahwa pembinaan etika profesi guru di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya belum dilaksanakan secara optimal. Indikatornya dapat dilihat dari masih ada guru yang belum sepenuhnya menunjukkan perilaku profesional terhadap peserta didik, masih terjadi perselisihan antar guru yang menunjukkan perlunya penguatan etika profesional, dan kurangnya komunikasi yang efektif antara guru dan kepala sekolah dalam hal pembinaan etika profesi.

Akibat dari masih adanya guru yang belum sepenuhnya menunjukkan perilaku profesional terhadap peserta didik adalah dapat menciptakan suasana belajar yang tidak kondusif, di mana peserta didik merasa kurang nyaman atau tidak termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam pembelajaran. Dampaknya, prestasi akademik siswa dapat menurun, dan perkembangan karakter peserta didik menjadi kurang optimal. Perselisihan antar guru yang menunjukkan perlunya penguatan etika profesional dapat menimbulkan lingkungan kerja yang tidak harmonis, sehingga kolaborasi yang seharusnya mendukung efektivitas pembelajaran terhambat. Ketegangan antar guru juga dapat memengaruhi kinerja mereka, yang akhirnya berdampak negatif pada kualitas pendidikan yang diterima peserta didik.

Kurangnya komunikasi yang efektif antara guru dan kepala sekolah dalam hal pembinaan etika profesi juga mengakibatkan ketidakjelasan dalam penerapan nilai-nilai etika kerja. Akibatnya, koordinasi yang seharusnya memastikan

pengawasan dan penerapan etika profesional berjalan baik menjadi lemah, yang memperlambat terciptanya budaya sekolah yang etis dan profesional.

Oleh karena itu, masalah ini sangat menarik untuk diteliti. Peneliti ingin mengetahui bagaimana gaya dan pendekatan yang diterapkan kepala sekolah SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya serta hambatan yang di hadapinya dalam membina etika profesi guru. Peneliti perlu melihat dan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Strategi Kepala Sekolah Dalam Pembinaan etika profesi guru di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Etika Profesi Guru di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya yaitu:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi guru di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya?
2. Bagaimana pendekatan yang digunakan kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi guru di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya?
3. Apa saja hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam membina etika profesi guru di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya.

C. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan penelitian tentang Strategi Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Etika Profesi Guru di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya yaitu:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi guru di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya.

2. Untuk mengetahui pendekatan yang di gunakan kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi guru di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya.
3. Untuk mengetahui hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam membina etika profesi guru di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian tentang Strategi Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Etika Profesi Guru di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya terbagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis yang antara lain:

1. Secara teoritis penelitian ini dapat memberikan beberapa manfaat diantaranya yaitu, untuk menambah referensi, informasi dan wawasan mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan etika profesi guru, mengembangkan teori dan model kepemimpinan kepala sekolah dan dapat menjadi landasan bagi penelitian-penelitian selanjutnya dalam bidang kepemimpinan pendidikan, etika profesi guru, dan pengembangan sekolah yang berfokus pada pengembangan budaya etika.
2. Secara praktis
 - a. Bagi kepala sekolah, dapat memperdalam wawasan yang lebih baik tentang cara meningkatkan kualitas kepemimpinan mereka dan juga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi diri untuk merencanakan dan melaksanakan program-program pembinaan etika profesi guru yang lebih efektif.
 - b. Bagi guru, dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam

tentang pentingnya etika profesi dalam menjalankan tugas mereka sebagai pendidik. Dengan dukungan yang lebih baik dari kepala sekolah dalam mengembangkan kesadaran etika dan praktik yang baik, para guru dapat meningkatkan motivasi dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan tugas-tugas dengan integritas dan profesionalisme yang tinggi.

- c. Bagi penulis, akan mendapatkan pengalaman penelitian yang berharga dalam bidang kepemimpinan pendidikan dan etika profesi guru. Proses penelitian ini akan membantu meningkatkan kemampuan analisis dan penelitian penulis dalam konteks praktik pendidikan dan memberikan kontribusi nyata dalam pemahaman akademik dan praktis tentang peran kepemimpinan dalam pembinaan etika profesi guru.

E. Definisi Operasional

1. Strategi Kepala Sekolah

Strategi kepala sekolah adalah langkah-langkah atau pendekatan yang diambil oleh kepala sekolah untuk mencapai tujuan tertentu dalam pengelolaan dan pengembangan sekolah. Dalam konteks pembinaan etika profesi guru, strategi ini mencakup cara-cara yang diterapkan kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan profesionalisme guru, seperti dengan memberikan pelatihan, menyusun kebijakan yang mendukung etika profesi, serta menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan sikap profesional guru. Kepala sekolah juga bertindak sebagai teladan dan motivator bagi guru dalam

menjalankan etika profesinya.

2. Etika Profesi

Etika profesi merujuk pada seperangkat norma, aturan, dan prinsip moral yang harus diikuti oleh individu dalam menjalankan profesinya. Dalam konteks guru, etika profesi mencakup kewajiban guru untuk bersikap adil, jujur, menjaga integritas, dan selalu menghormati hak-hak peserta didik. Etika profesi bertujuan untuk memastikan bahwa seorang guru tidak hanya berkompeten dalam bidang akademik, tetapi juga memiliki sikap dan perilaku yang sesuai dengan standar moral yang tinggi dalam interaksi dengan siswa, orang tua, dan sesama rekan guru. Etika profesi sangat penting untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang sehat dan produktif.

3. Guru

Guru adalah seorang tenaga pendidik yang memiliki peran penting dalam membimbing, mengajar, dan membentuk karakter peserta didik. Sebagai seorang profesional, seorang guru tidak hanya bertanggung jawab untuk mentransfer ilmu pengetahuan, tetapi juga untuk membimbing siswa dalam aspek moral dan sosial. Seorang guru diharapkan memiliki kualifikasi, kompetensi, dan etika profesi yang baik untuk dapat memberikan pendidikan yang berkualitas. Guru harus bisa menjadi contoh yang baik, mengedepankan integritas, dan menjaga hubungan yang harmonis dengan siswa, orang tua, serta rekan

sejawatnya di sekolah. Etika profesi guru adalah fondasi yang mendasari semua tindakan dan perilaku guru dalam menjalankan tugasnya.

F. Kajian Terdahulu Yang Relevan

Kajian terdahulu yang relevan merupakan suatu gambaran tentang penelitian yang sebelumnya sudah pernah dilakukan. Kajian terdahulu yang relevan bertujuan untuk mengetahui apa saja perbedaan dan persamaan penelitian yang akan diteliti dan yang sudah pernah diteliti. dalam hal ini, peneliti menemukan tujuh kajian terdahulu yang relevan yaitu:

Studi yang dilakukan oleh Junaidin 2023 dalam jurnal "Etika Profesi Guru Pendidikan Agama Islam Sebagai Sistem Kontrol di Era 5.0" yang menggunakan metode tinjauan pustaka yang mengacu pada sumber ilmiah dan analisis fenomenologi yang menyoroti pentingnya etika profesi dalam konteks pendidikan agama Islam di era digital yang terus berkembang. Penelitian ini menjelaskan bahwa etika profesi tidak hanya mengacu pada kode moral dan perilaku yang diharapkan dari seorang guru, tetapi juga mencakup kemampuan guru untuk mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam pendidikan mereka sehari-hari. Etika ini membantu menjaga kualitas pengajaran, menghormati keberagaman siswa, serta memastikan bahwa pendidikan yang diberikan sesuai dengan prinsip-prinsip agama Islam yang dipegang teguh.⁴ Penelitian oleh Muhammad Jufni 2020 dengan judul "Kode Etik Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan" yang diterbitkan dalam Jurnal Serambi Akademika, membahas pentingnya kode etik

⁴ Junaidin, "Etika Profesi Guru Pendidikan Agama Islam Sebagai Sistem Kontrol Di Era 5.0", *El-Hikmah: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 2023, Vol. 17, No. 1, h. 15-24

bagi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Jurnal ini mengupas bagaimana penerapan kode etik dapat mempengaruhi perilaku dan profesionalisme guru dalam memberikan pendidikan yang berkualitas.⁵

Penelitian dari Karma Sherpa yang berjudul “Importance Of Professional Ethics For Teachers” Tahun 2018. Penelitian ini menekankan pentingnya kode etik profesi guru dalam membentuk karakter dan perilaku siswa. Guru yang profesional harus memiliki etika profesi untuk mendidik siswa secara efektif. Kode etik profesi tersebut meliputi kesadaran peran dan tanggung jawab, visi yang jelas, adaptasi dengan lingkungan kerja, penghargaan terhadap nilai-nilai, kasih sayang kepada siswa, integritas, membangun hubungan baik, menjaga kerahasiaan, objektivitas, dan kesetaraan. Penerapan kode etik profesi ini akan membantu guru dalam mendidik siswa secara efektif dan membawa perubahan positif dalam perilaku mereka.⁶

Penelitian dari Pebriana Priyambodo Tahun 2023 dengan judul “Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme guru”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan desain studi kasus untuk mengetahui implementasi strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme guru di SD Negeri Kepuh. Data diperoleh dari observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan teknik analisis data kualitatif Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SD Negeri Kepuh menerapkan 3 strategi, yaitu penyusunan

⁵ Muhammad Jufni, dkk, “Kode Etik Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan”, *Jurnal Serambi Akademika*, 2020, Vol. 8, No. 4, h. 575-580.

⁶ R Joshi, Karma Sherpa, and Ph D Research Scholar, “Importance Of Professional Ethics For Teachers”, Vol. 4, No. 3, 2018, h.16–18.

perencanaan dan pengembangan sekolah, pelaksanaan strategi sekolah, dan evaluasi dan tindak lanjut. Strategi-strategi ini telah berhasil meningkatkan profesionalisme guru, yang ditunjukkan dengan meningkatnya hasil belajar siswa, jumlah guru yang mengikuti pelatihan, dan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran.⁷

Penelitian Hasibuan Abdul Aziz Tahun 2016 tentang “Manajemen Pembinaan Profesi dalam Peningkatan Kinerja Guru”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk menganalisis perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan faktor-faktor yang mempengaruhi pembinaan profesi guru di MTsN 13 dan MTsN 32 Jakarta Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan dan evaluasi pembinaan dilakukan dengan baik, namun pelaksanaannya bervariasi. Faktor pendukungnya meliputi dukungan kepala sekolah, antusiasme guru, dan sarana

Agista Pahlana Islammilyardi dan Veri Aryanto Sopiansah Tahun 2019 dengan judul “Implementasi Etika Profesi Guru Dengan Konsep Pendidikan KH Hasyim Asy’Ari”. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi etika profesi guru dengan konsep pendidikan KH. Hasyim Asy'ari masih perlu ditingkatkan. Upaya pembinaan seperti pelatihan, pembinaan mentor, pemberian penghargaan, dan pengembangan media pembelajaran perlu dilakukan untuk meningkatkan pemahaman dan implementasi etika profesi guru. Pengembangan kurikulum pendidikan guru dan

⁷ Pebriana Priyambodo, “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru”, *Jurnal Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 2, No. 1, 2023, h. 47.

penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi etika profesi guru juga diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.⁸

Hasil penelitian dari Shuti Steph Khumalo Tahun 2019 dengan judul “The Role of Transformational School Leadership in Promoting Teacher Commitment: An Antecedent for Sustainable Development in South Africa”. Penelitian ini meneliti peran kepala sekolah dalam memastikan komitmen guru di sekolah dasar Limpopo. Sebagian besar guru menyatakan kepala sekolah mereka efektif dalam memotivasi guru untuk datang tepat waktu, mengurangi ketidakhadiran, mengajar sesuai kurikulum baru, dan memberi umpan balik kepada siswa. Para kepala sekolah juga terlihat mendorong guru untuk berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler dan bekerja lebih keras. Namun, penelitian ini juga menemukan kekurangan dalam penghargaan terhadap guru yang berkomitmen dan partisipasi guru dalam berkegiatan. Meskipun ada beberapa tantangan, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar kepala sekolah dasar di Limpopo berhasil memastikan para guru tetap berkomitmen terhadap profesinya.⁹

Penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi guru memiliki landasan yang kuat dari kajian-kajian terdahulu yang menunjukkan peran penting kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme dan etika profesi guru. Penelitian ini relevan karena menambah pengetahuan

⁸ Agista Pahlana Islammilyardi dan Veri Aryanto Sopiandah, “Implementasi Etika Profesi Guru Dengan Konsep Pendidikan KH Hasyim Asy’Ari”, *Oikos: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, Vol. 3, No. 1, 2019, h. 49–54.

⁹ Shuti Steph Khumalo, “The Role of Transformational School Leadership in Promoting Teacher Commitment: An Antecedent for Sustainable Development in South Africa”, *Discourse and Communication for Sustainable Education*, Vol. 10, No. 2, 2019, h. 22–32.

tentang bagaimana kepala sekolah dapat secara efektif membina etika profesi guru, dan bagaimana pembinaan ini dapat memengaruhi perilaku dan kinerja guru. Pemahaman yang lebih baik tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi guru dapat membantu kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya secara lebih efektif dan dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Penelitian ini memiliki kebaruan dalam fokusnya pada strategi kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi guru dengan pendekatan spesifik, yaitu teladan, komunikatif, kolaboratif, dan korektif. Selain itu, penelitian ini mengkaji hambatan-hambatan lokal seperti keterbatasan sumber daya, budaya sekolah yang belum mendukung, dan beban administratif guru di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya, yang belum banyak dibahas dalam penelitian terdahulu. Dibandingkan dengan kajian sebelumnya, penelitian ini lebih menekankan peran strategis kepala sekolah dalam konteks lokal Indonesia, sehingga memberikan kontribusi teoretis dan praktis untuk meningkatkan kualitas pembinaan etika profesi guru.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika pada penulisan karya ilmiah ini terdiri dari:

BAB I pendahuluan yang berfungsi sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian, pada bab ini berisikan mekanisme penelitian, yaitu: menguraikan secara berurutan kegiatan penelitian dari latar belakang masalah, rumusan masalah tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian terdahulu yang relevan kemudian ditutup dengan sistematika penulisan.

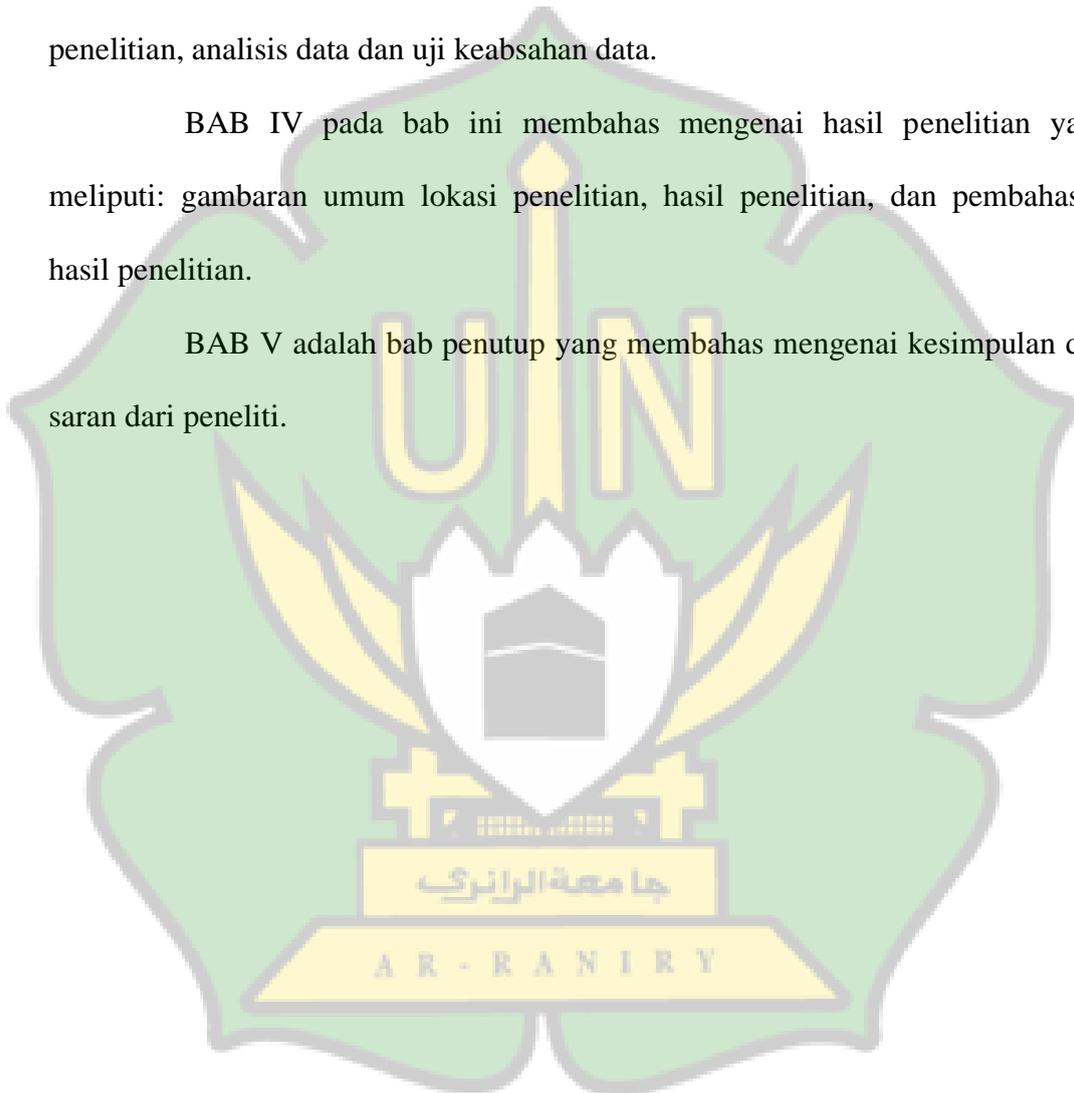
BAB II kajian teori yang membahas tentang teori-teori yang berkaitan

dengan judul, yaitu mengenai Strategi Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Etika Profesi Guru Di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya

BAB III metode penelitian yang mengurai tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, analisis data dan uji keabsahan data.

BAB IV pada bab ini membahas mengenai hasil penelitian yang meliputi: gambaran umum lokasi penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V adalah bab penutup yang membahas mengenai kesimpulan dan saran dari peneliti.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Strategi Kepala Sekolah

1. Konsep Dasar Strategi

Strategi memiliki banyak arti menurut para ahli, diantaranya yaitu:

- a. Menurut David strategi merupakan aksi potensial yang membutuhkan keputusan manajemen puncak dan sumber daya yang besar.
- b. Menurut Hunger dan Wheelen strategi merupakan rumusan perencanaan komperhensif dalam mencapai misi dan tujuan.
- c. Mintzberg memperluas dan mendefinisikan strategi dalam “5 P’s Of Strategy”, yaitu:

- 1) Strategy as a Plan

Strategi sebagai sebuah perencanaan terdahulu secara sadar dan sengaja mendahului berbagai tindakan yang dilakukan, yang kemudian dikembangkan dan di implementasikan agar mencapai suatu tujuan

- 2) Strategy as a Ploy

Strategi merupakan suatu manuver yang spesifik untuk memberi isyarat mengancam kepada pesaing perusahaan.

- 3) Strategy as a Pattern

Sebuah pola yang menunjukkan adanya serangkaian tindakan yang dilakukan oleh manajemen dalam mengejar sebuah tujuan.

- 4) Strategy as a Position

Berbagai keputusan yang dipilih perusahaan untuk memposisikan

organisasi perusahaan di lingkungan perusahaan.

5) Strategy as a Perspective

Perspektif dari para strategist (pembuat keputusan strategis) di dalam memandang dunianya.¹⁰

Tujuan strategi adalah untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi organisasi atau individu dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Dengan adanya tujuan yang jelas, strategi akan mengarahkan upaya dan sumber daya pada aktivitas yang memiliki nilai tambah dan relevan dengan kebutuhan pasar atau lingkungan. Tujuan strategi juga mencakup pencapaian efisiensi dan efektivitas, sehingga organisasi dapat memberikan produk atau layanan berkualitas dengan biaya yang optimal. Selain itu, tujuan strategi membantu mengelola perubahan serta memitigasi risiko yang mungkin muncul dari dinamika eksternal. Pada akhirnya, strategi bertujuan untuk memastikan keberlanjutan jangka panjang dan adaptabilitas organisasi dalam lingkungan yang selalu berubah, sehingga mampu mencapai kesuksesan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.¹¹

2. Pengertian Strategi Kepala Sekolah

Strategi dapat diartikan sebagai suatu cara atau teknik yang diterapkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Strategi dapat juga diartikan sebagai kiat seseorang pemimpin untuk mencapai tujuan. Kepala sekolah sebagai pemimpin, harus memiliki kepribadian yang kuat, memahami kondisi

¹¹ Nur Cahyadi, *Konsep Dasar Manajemen Strategi*, (Batam: Cendikia Mulia Mandiri, 2023), h. 25.

¹² Pratama dan Wibowo, “Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan dalam Organisasi di Indonesia: Perspektif Strategi”, Jakarta: *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Indonesia*, Vol. 9, No. 2, 2021, h. 102.

guru dan tenaga kependidikan lainnya, mempunyai program jangka pendek dan jangka panjang, dan memiliki visioner, mampu mengambil keputusan yang tepat dan bijaksana serta mampu berkomunikasi dengan semua warga sekolah dengan baik.¹²

Sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam surah Ali Imran Ayat 159 yang memberikan petunjuk-petunjuk yang jelas tentang sifat-sifat yang seharusnya dimiliki oleh seorang pemimpin.

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لَئِن لَّيْسَ لَهُمْ ءَوْلُوهُم مِّنَ اللَّهِ لَآ تَقْضُوا مِنْ حَوْلِكَ ۖ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ
وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Ayat ini menjelaskan tentang bagaimana Rasulullah yang selalu bermusyawarah dengan kaum muslimin dalam segala hal, apalagi dalam urusan peperangan. Oleh karena itu kaum Muslimin patuh melaksanakan keputusan-keputusan musyawarah itu karena keputusan itu merupakan keputusan mereka bersama nabi.

Strategi kepala sekolah dapat melibatkan berbagai aspek, antara lain pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, peningkatan sarana dan prasarana sekolah untuk menunjang proses pembelajaran, serta pengelolaan kurikulum agar relevan dengan kebutuhan siswa. Kepala sekolah juga menerapkan strategi dalam membangun hubungan yang baik dengan orang tua, komunitas, serta pihak eksternal lainnya untuk menciptakan dukungan yang lebih luas terhadap program-program

¹³ Kurniawan dan Hidayat, "Peran Strategi dalam Pengembangan Organisasi: Tinjauan Teori dan Praktik", Yogyakarta: *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol. 14, No. 3, 2023, h. 215.

sekolah.

Strategi kepala sekolah dapat melibatkan berbagai aspek, antara lain pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, peningkatan sarana dan prasarana sekolah untuk menunjang proses pembelajaran, serta pengelolaan kurikulum agar relevan dengan kebutuhan siswa. Kepala sekolah juga menerapkan strategi dalam membangun hubungan yang baik dengan orang tua, komunitas, serta pihak eksternal lainnya untuk menciptakan dukungan yang lebih luas terhadap program-program sekolah.¹³

3. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Terdapat beberapa gaya Kepemimpinan atau juga disebut dengan tipe kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan. Seorang pemimpin yang berdemokratis dihormati dan disegani bukan ditakuti karena perilaku pemimpin demokratis dalam kehidupan organisasional mendorong pada bawahannya menumbuh kembangkan daya inovasi dan kreativitasnya. Gaya demokrasi ini lebih menunjukkan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat serta

¹⁴Rahmawati dan Susanto, "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Sekolah Dasar", Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, Vol. 11, No. 1, 2022, h. 33.

perilaku menunjukkan dan mengembangkan organisasi atau kelompok. Seorang pemimpin mengikut sertakan seluruh anggota kelompok dalam mengambil keputusan. Kelebihannya, gaya ini mendorong keterlibatan dan partisipasi anggota, meningkatkan rasa saling percaya, serta memupuk kreativitas. Namun, kelemahannya terletak pada proses pengambilan keputusan yang cenderung memakan waktu lama, berpotensi menimbulkan kebingungan jika tidak tercapai kesepakatan, dan kurang efektif dalam situasi yang memerlukan tindakan cepat.¹⁴

b. Gaya Kepemimpinan Karismatik

Gaya Kepemimpinan kharismatik ini memiliki kekuatan energi daya tarik yang bisa untuk mempengaruhi orang lain. Sehingga ia mempunyai pengikut yang besar jumlahnya. Seorang pemimpin yang kharismatik adalah seorang pemimpin yang di kagumi oleh orang banyak pengikut tersebut tidak selalu menjelaskan secara kongkrit mengapa tipe pemimpin yang kharismatik sangat dikagumi. Orang cenderung mengatakan bahwa orang-orang tertentu yang memiliki "kekuatan ajaib" dan menjadikan orang-orang tertentu di pandang sebagai pemimpin kharismatik. Dalam anggota organisasi atau instansi yang di pimpin oleh orang kharismatik, tidak mempersoalkan nilai-nilai yang dianut, sikap perilaku dan gaya yang digunakan oleh pemimpin yang kharismatik menggunakan otokratik para bawahan tetap mengikuti dan tetap setia pada seorang pemimpin yang kharismatik. Kelebihannya, pemimpin karismatik dapat dengan mudah memotivasi pengikut, membawa

¹⁴ Beta Salsabila, Febria Indah Lestari, dkk, "Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan", Riau: *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 6, No. 2, 2022 h. 9981

semangat dan perubahan besar dalam organisasi. Di sisi lain, kelemahannya mencakup ketergantungan tinggi pada figur pemimpin, potensi organisasi kehilangan arah tanpa pemimpin, serta pengambilan keputusan yang subjektif.¹⁵

c. Gaya Kepemimpinan Transformasional

kepemimpinan transformasional adalah dimana sebuah proses pimpinan dan para bawahannya selalu berusaha untuk mencapai tingkat moralitas serta motivasi yang lebih tinggi dari sebelumnya. Pemimpin yang transformasional lebih mementingkan reaktualisasi para pengikut dan organisasinya secara menyeluruh ketimbang memberikan instruksi-instruksi yang bersifat *Top Down*, artinya suatu pendekatan dari atas ke bawah, yang menggunakan pengambilan keputusan oleh pemerintah dan kemudian akan dikomunikasikan kepada rakyat, Selain itu pemimpin yang transformasional lebih memosisikan dirinya sebagai mentor yang bersedia menampung aspirasi para bawahannya. Kelebihan gaya Kepemimpinan transformasional termasuk peningkatan motivasi, inovasi, dan hubungan kerja yang mendalam. Namun, kelemahannya juga meliputi kebutuhan akan komitmen dan keterampilan komunikasi yang tinggi, sifat yang terlalu idealis, serta ketidakefektifan dalam struktur organisasi yang kaku.¹⁶

d. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

¹⁵ Besse Mattayang, "Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis", *Jemma Journal Of Economic, Management And Accounting*, Vol. 2, No. 2, 2019, h. 45.

¹⁶ Nur Aida Sofiah Sinaga, Delpi Aprilinda, dan Alim Putra Budiman, "Konsep Kepemimpinan Transformasional", *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 1, No.7, 2021, h. 843.

Pada tipe “laissez faire”, pemimpin memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada setiap anggota staf di dalam tata prosedur dan apa yang akan dikerjakan untuk pelaksanaan tugas-tugas jabatan mereka. Mereka mengambil keputusan dengan siapa ia hendak bekerjasama. Dalam penetapannya menjadi hak sepenuhnya dari anggota kelompok atau staf lembaga pendidikan itu. Pemimpin ingin turun tangan bila diminta oleh staf, apabila mereka meminta pendapat-pendapat pemimpin tentang hal-hal yang bersifat teknis, maka barulah ia mengemukakan pendapat-pendapatnya. Kelebihan gaya ini adalah memungkinkan anggota berkembang secara mandiri, mendorong kreativitas, dan efektif untuk tim yang terampil dan mandiri. Kelemahannya, gaya ini bisa menyebabkan kekacauan karena kurangnya koordinasi, pemimpin terlihat kurang peduli, dan tidak cocok untuk tim yang memerlukan arahan yang jelas.¹⁷

e. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Pemimpin dengan kepemimpinan otoriter (otokratis) merupakan pemimpin yang dominan dalam berbagai tindakan dan juga keputusan yang diambil. Kekuasaan pemimpin sangat mutlak dan hampir tidak ada celah untuk para bawahan memberikan masukan.¹⁸ Gaya otoriter adalah gaya kepemimpinan berdasarkan otoritas mutlak. Artinya semua perintah dan keputusan ada di tangan manajer. Gaya kepemimpinan ini mengambil keputusan secara mandiri, dengan penuh tanggung jawab dan wewenang. Gaya ini memiliki

¹⁷ Beta Salsabila, *Tipe dan Gaya...*h. 9982.

¹⁸ Sri Wahyuni and others, “Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokratis) Dalam Manajemen Pendidikan”, *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 1, No. 2, 2022, h. 125.

kelebihan sangat efektif dalam situasi krisis, memastikan disiplin yang tinggi, dan memberikan arahan yang jelas. Namun, kelemahannya termasuk menekan kreativitas dan inisiatif anggota, menimbulkan ketegangan dalam tim, dan menciptakan ketergantungan yang besar pada pemimpin.¹⁹

4. Peran Kepala Sekolah

Kualitas dan kompetensi kepala sekolah secara umum setidaknya mengacu kepada empat hal pokok, yaitu: (a) sifat dan keterampilan kepemimpinan, (b) kemampuan pemecahan masalah, (c) keterampilan sosial, dan (d) pengetahuan dan kompetensi professional. Kompetensi kepala sekolah menurut Marno, Triyo Suppriyatno dapat dinilai dari kinerjanya dalam mengaktualisasikan fungsi dan perannya sebagai kepala sekolah, yaitu meliputi:

a. Sebagai pendidik (*educator*)

Kepala sekolah harus mampu membimbing guru dalam melaksanakan tugas mereka, memberikan alternatif pembelajaran yang efektif, dan membimbing berbagai macam kegiatan kesiswaan.

b. Sebagai manajer

Kepala sekolah harus memiliki kemampuan menyusun organisasi personal dengan uraian tugas sesuai dengan standar yang ada, kemampuan menggerakkan stafnya dan segala sumber daya yang ada serta lebih lanjut memberikan acuan yang dinamis dalam kegiatan rutin dan temporer, dan kemampuan dalam menyusun program secara

¹⁹ Mohamad Muspawi, Friska Aqilah Vilanti, and Pusparatri Ekayani, "Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan", *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, Vol. 24, No.1, 2024, h. 398.

sistematis.

c. Sebagai administrator

Kepala sekolah harus memiliki kemampuan mengelola semua perangkat KBM secara sempurna dengan bukti berupa data administrasi yang akurat, dan kemampuan mengelola administrasi kesiswaan, ketenagaan, keuangan, sarana dan prasarana, dan administrasi persuratan dengan ketentuan yang berlaku.

d. Sebagai supervisor

Salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu melakukan supervisi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran.

e. Sebagai pemimpin

Kepala sekolah sebagai pemimpin (*leader*) harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi. Kepribadian kepala sekolah sebagai

leader tercermin dalam sifat-sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil risiko, dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan.

f. Sebagai innovator

Kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin dari cara- cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan obyektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta fleksibel.²⁰

B. Etika Profesi Guru

1. Konsep Dasar Etika Profesi Guru

Kata etika berasal dari kata *ethos* (bahasa Yunani) yang berarti karakter, watak kesusilaan atau adat. Pendapat lain mengatakan bahwa etika berasal dari bahasa Inggris yang disebut dengan *ethic* yang berarti *a system of moral principles or rules of behavior*, suatu sistem, prinsip, moral, aturan atau cara berperilaku. Menurut Sidi Gazalba dalam sistematika filsafat: etika adalah teori tentang tingkah laku perbuatan manusia dipandang dari segi baik dan buruk sejauh yang dapat ditentukan oleh akal.²¹

Menurut Supriadi profesi merujuk pada suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggung jawab dan kesetiaan terhadap pekerjaan tersebut. Menurut *World Conferderation Of Organization For Teaching Profession* (WCOTP), profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang biasanya memerlukan

²⁰ Rizki Akmalia dkk, “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Lembaga Pendidikan Islam Di MTs Al-Jihad Medan”, *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat* , Vol. 4, No. 2, 2024, h. 207.

²¹ Shilpy A. Octavia, *Etika Profesi Guru*, (Yogyakarta: Depublish, 2020), h. 1.

persiapan yang relatif lama dan khusus pada tingkat pendidikan tinggi yang pelaksanaannya diatur oleh kode etik tersendiri, dan menuntut tingkat kearifan atau kesadaran serta pertimbangan pribadi yang tinggi.²²

Pengertian *murabbi* mengisyaratkan bahwa guru adalah orang yang memiliki sifat Rabbani, artinya orang yang bijaksana, bertanggung jawab berkasih sayang terhadap peserta didik dan mempunyai pengetahuan tentang *Rabb*. Dalam pengertian *Mu'alim* mengandung arti bahwa guru adalah orang berilmu yang tidak hanya menguasai ilmu secara teoritis tapi mempunyai komitmen yang tinggi dalam mengembangkan ilmu yang dimilikinya.²³ Etika profesi guru merupakan landasan moral dan pedoman bagi guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Lebih dari sekadar aturan dan norma, etika profesi guru mencerminkan nilai-nilai luhur dan karakter mulia yang harus diimplementasikan dalam setiap interaksi dan tindakan guru. Guru yang berlandaskan etika profesi ini diharapkan mampu meningkatkan kualitas pendidikan, membangun citra guru yang profesional, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, serta mengembangkan karakter dan kepribadian murid yang baik. Berdasarkan pasal 2 Kode Etik Guru yang disusun oleh PGRI mengenai kewajiban guru terhadap peserta didik, menyebutkan bahwa:

- a. Bertindak profesional dalam melaksanakan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi proses dan hasil belajar peserta didik.
- b. Memberikan layanan pembelajaran berdasarkan karakteristik individual

²² Shilpy A. Octavia, *Etika Profesi*,...h. 7.

²³ Shilpy A. Octavia, *Etika Profesi*,...h. 10.

serta tahapan tumbuh kembang kejiwaan peserta didik.

- c. Mengembangkan suasana pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan.
- d. Menghormati martabat dan hak-hak serta memperlakukan peserta didik secara adil dan objektif.
- e. Melindungi peserta didik dari segala tindakan yang dapat mengganggu perkembangan, proses belajar, kesehatan, dan keamanan bagi peserta didik. Menjaga kerahasiaan pribadi peserta didik, kecuali dengan alasan yang dibenarkan berdasarkan hukum, kepentingan pendidikan, kesehatan, dan kemanusiaan.
- f. Menjaga hubungan profesional dengan peserta didik dan tidak memanfaatkan untuk keuntungan pribadi dan/atau kelompok dan tidak melanggar norma yang berlaku.²⁴

2. Prinsip-Prinsip Etika Profesi Guru

Etika profesi guru berlandaskan pada beberapa prinsip fundamental yang menjadi pedoman bagi guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.²⁵

Berikut beberapa prinsip penting tersebut:

- a. Keadilan dan Persamaan: Di dalam kelas, setiap murid berhak diperlakukan setara tanpa diskriminasi. Guru menjadi fasilitator yang membuka kesempatan belajar dan berkembang yang sama bagi semua, tanpa

²⁴ Zherly Nadia Wandu and Nurhafizah Nurhafizah, "Etika Profesi Guru Pendidikan Anak Usia Dini Di Kecamatan Padang Timur Kota Padang", *Jurnal Pajar (Pendidikan Dan Pengajaran)*, Vol. 3, No. 4, 2019, h. 38.

²⁵ M Oktapia, "Penerapan Prinsip Etika Profesi Dalam Manajemen Kinerja Guru Di Sekolah Islam", *Unisan Jurnal*, Vol. 3, No. 2, 2024, h. 528.

- terkecuali.
- b. **Objektivitas dan Kejujuran:** Penilaian yang adil dan informasi yang akurat menjadi landasan penilaian dan komunikasi guru. Integritas moral ini membangun kepercayaan antara guru, murid, dan orang tua.
 - c. **Integritas dan Akuntabilitas:** Guru harus menjunjung tinggi martabat profesinya dengan berperilaku profesional dan bertanggung jawab atas setiap tindakan dan keputusan. Kepercayaan dan rasa hormat menjadi fondasi interaksi.
 - d. **Kepedulian dan Kasih Sayang:** Kasih sayang dan kepedulian guru menumbuhkan lingkungan belajar yang aman dan nyaman bagi murid. Guru menjadi figur yang suportif dan mendorong murid untuk berkembang.
 - e. **Profesionalisme:** Guru yang profesional memiliki pengetahuan dan pedagogi yang mumpuni, serta berkomitmen untuk terus meningkatkan kompetensinya. Hal ini demi memberikan pengajaran yang berkualitas bagi murid.
 - f. **Kerjasama:** Kolaborasi dengan sesama guru, staf sekolah, orang tua, dan pihak lain menjadi kunci mencapai tujuan bersama. Sinergi ini memperkuat kualitas pendidikan bagi murid.
 - g. **Kebebasan Akademik dan Berekspresi:** Guru memiliki keleluasaan dalam memilih metode dan materi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan murid dan konteks budaya. Kreativitas dan inovasi dalam proses belajar mengajar pun terdorong.
 - h. **Tanggung Jawab Sosial:** Guru melampaui peran di kelas dan menjadi agen

perubahan sosial. Nilai-nilai moral dan karakter ditanamkan kepada murid, mendorong mereka untuk berkontribusi positif bagi masyarakat.

- i. Patriotisme dan Nasionalisme: Rasa cinta tanah air dan persatuan bangsa ditanamkan kepada murid melalui pembelajaran dan penanaman nilai-nilai nasionalisme. Guru berperan dalam membangun generasi penerus yang bangga dan cinta Indonesia.²⁶

3. Jenis-Jenis Etika Profesi Guru

Beberapa jenis etika profesi yang harus dipahami dan diterapkan oleh para guru dalam dunia pendidikan mencakup berbagai prinsip moral dan profesional yang menjadi dasar dalam menjalankan tugas sebagai pendidik, yaitu:²⁷

- a. Etika Kewajiban Profesional (Professional Duty Ethics)

Etika ini berfokus pada kewajiban moral guru untuk menjalankan tugas mengajar dan mendidik dengan sebaik-baiknya. Guru diharapkan memiliki dedikasi tinggi terhadap profesinya, memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan efektif dan siswa memperoleh pendidikan yang berkualitas. Ini juga mencakup tanggung jawab untuk terus meningkatkan kompetensi diri melalui pelatihan dan pengembangan profesional.

- b. Etika Keadilan (Justice Ethics)

Etika keadilan mengharuskan guru untuk memperlakukan semua siswa

²⁶ Kurniawan dan Hidayat, "Peran Teori Etika Profesi dalam Pembentukan Karakter dan Profesionalisme Guru", Yogyakarta: *Universitas Pendidikan Indonesia*, Vol. 14, No. 2, 2022, h. 220.

²⁷ Muhammad Zaidan, dkk, "Implementasi Kode Etik Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Strategi Dan Prinsip-Prinsip Profesionalisme Di Lembaga Pendidikan Islam", *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Vol. 9, No. 4, 2023, h.316.

dengan adil, tanpa diskriminasi berdasarkan latar belakang sosial, ekonomi, agama, atau kemampuan. Guru harus memberikan kesempatan yang sama bagi setiap siswa untuk berkembang, memberikan penilaian yang objektif, dan menghindari perlakuan yang tidak adil atau memihak.

c. Etika Kejujuran dan Integritas (Honesty and Integrity Ethics)

Guru harus bersikap jujur dalam semua aspek profesinya, baik dalam penilaian siswa, komunikasi dengan orang tua, maupun dalam laporan akademik. Guru harus menjaga integritas dalam setiap tindakan, tidak melakukan kecurangan atau penyimpangan dari standar profesional yang berlaku.

d. Etika Kerahasiaan (Confidentiality Ethics)

Guru memiliki kewajiban untuk menjaga kerahasiaan informasi pribadi siswa, termasuk catatan akademik, masalah pribadi siswa, dan informasi yang dibagikan oleh orang tua. Menjaga kerahasiaan ini adalah bagian penting dari rasa hormat terhadap privasi siswa dan keluarga mereka.

e. Etika Penghormatan terhadap Siswa (Respect for Students Ethics)

Etika ini mengharuskan guru untuk selalu menghormati martabat dan hak setiap siswa. Guru harus menghindari perilaku yang merendahkan, menghina, atau menyakiti perasaan siswa, dan selalu berusaha untuk membangun hubungan yang positif dan saling menghargai di dalam kelas.

f. Etika Profesionalisme (Professionalism Ethics)

Etika profesionalisme berhubungan dengan sikap dan perilaku guru yang mencerminkan standar tinggi dalam profesinya, mencakup kesopanan,

kedisiplinan, dan kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan sejawat serta mengelola kelas dengan efektif. Guru juga harus menunjukkan dedikasi dan komitmen terhadap kualitas pendidikan dan perkembangan siswa.

g. Etika Kepemimpinan (Leadership Ethics)

Sebagai pemimpin di kelas, guru diharapkan menunjukkan kepemimpinan yang baik, memotivasi siswa untuk belajar, menginspirasi mereka, dan memberikan arahan yang jelas. Etika kepemimpinan ini mencakup kemampuan guru dalam membimbing siswa untuk mencapai potensi terbaik mereka dan menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran.

h. Etika Hubungan dengan Orang Tua dan Masyarakat (Ethics in Relationships with Parents and Society)

Guru harus membangun hubungan yang konstruktif dan kolaboratif dengan orang tua siswa dan masyarakat termasuk berkomunikasi secara terbuka dengan orang tua tentang perkembangan siswa, serta berperan aktif dalam kegiatan yang mendukung pendidikan dan kesejahteraan komunitas.

i. Etika Tanggung Jawab Sosial (Social Responsibility Ethics)

Guru memiliki tanggung jawab untuk mendidik siswa tidak hanya dalam aspek akademik, tetapi juga dalam hal sosial dan moral. Guru harus menanamkan nilai-nilai positif seperti kedisiplinan, empati, dan tanggung jawab sosial kepada siswa, serta mendukung mereka untuk berkontribusi secara positif kepada masyarakat.

j. Etika Pengembangan Diri (Self-Development Ethics)

Guru harus terus mengembangkan diri baik dari segi pengetahuan maupun keterampilan mengajar. Etika ini mendorong guru untuk selalu belajar, mengikuti perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan, serta beradaptasi dengan perubahan teknologi dan pendekatan pedagogi yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran.²⁸

4. Hambatan Pembinaan Etika Profesi Guru

Etika profesi guru memegang peranan penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan membentuk kepribadian peserta didik yang berkarakter. Dalam pelaksanaannya, pembinaan etika profesi guru sering kali menghadapi berbagai hambatan yang dapat memengaruhi efektivitas serta integritas para pendidik dalam menjalankan tugasnya. Beberapa hambatan yang ditemui dalam proses pembinaan etika profesi guru meliputi:

a. Kurangnya Kesadaran dan Komitmen Guru

Salah satu hambatan utama dalam pembinaan etika profesi guru adalah rendahnya kesadaran dan komitmen guru terhadap nilai-nilai etika profesi. Beberapa guru mungkin tidak menyadari pentingnya mematuhi standar etika dalam mengajar, atau mereka kurang berkomitmen untuk menanamkan prinsip-prinsip ini dalam keseharian. Kesadaran yang lemah dapat disebabkan oleh kurangnya pemahaman tentang dampak jangka panjang etika profesi terhadap lingkungan pendidikan.²⁹

b. Minimnya Pelatihan dan Pembinaan Etika

²⁸ Deni Wijayani, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etika Profesi Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru untuk Mewujudkan Mutu Pembelajaran", Garut: *Khazanah Akademika*, Vol. 1, No. 1, 2017, h. 14.

²⁹ Rahman, "Pentingnya Pemahaman Etika dalam Pendidikan", *Jurnal Pendidikan Moral*, (2018), h. 45.

Banyak guru tidak menerima pelatihan yang cukup mengenai etika profesi atau tidak terlibat dalam pembinaan berkelanjutan. Tanpa pembaruan atau pelatihan yang konsisten, guru dapat merasa tidak percaya diri atau tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menegakkan etika secara efektif dalam berbagai situasi.³⁰

c. Pengaruh Lingkungan Kerja yang Kurang Mendukung

Lingkungan kerja yang tidak kondusif atau kurang mendukung sering kali menghambat implementasi etika. Misalnya, jika rekan kerja atau pimpinan tidak menunjukkan perilaku etis yang baik, hal ini dapat memengaruhi guru lainnya. Lingkungan yang penuh tekanan, tidak kooperatif, atau penuh persaingan negatif juga dapat membuat guru kesulitan untuk menjaga integritas dan profesionalisme mereka.³¹

d. Faktor Eksternal: Tekanan dari Orang Tua atau Masyarakat

Guru sering kali menghadapi tekanan dari orang tua atau masyarakat, yang dapat mempersulit penegakan standar etika. Tuntutan dari pihak eksternal ini, seperti desakan untuk memberikan perlakuan istimewa kepada siswa tertentu, dapat menguji prinsip etika seorang guru. Jika tidak ada dukungan yang memadai dari institusi, guru mungkin merasa terpaksa untuk melanggar standar etika.³²

e. Keterbatasan Sarana dan Prasarana

Hambatan lain bisa berasal dari keterbatasan sarana dan prasarana yang

³⁰ Nurhafizah, *Kompetensi Etika Guru dalam Lingkungan Pendidikan*, (Jakarta: Edukasi Press, 2019), h. 123.

³¹ Mulyasana, *Implementasi Kode Etik Guru*, (Bandung: Pustaka Utama, 2019), h. 241.

³² Glickman, "Pelanggaran Moral dan Etika Profesi Guru", Unnes: *Jurnal Pendidikan Keguruan*, Vol. 38, No. 2, 2021, h. 112.

memadai untuk mendukung pelaksanaan etika profesi. Misalnya, kurangnya fasilitas atau sumber daya untuk melakukan tugas secara etis dapat menempatkan guru dalam situasi yang sulit. Keterbatasan ini mengakibatkan guru sulit menjaga kualitas pengajaran dan mematuhi prinsip etika secara penuh.

f. Ketidakseimbangan Antara Tuntutan Kerja dan Kesejahteraan Guru

Kelelahan fisik dan mental dapat membuat guru lebih rentan terhadap pelanggaran etika, seperti ketidakadilan dalam perlakuan kepada siswa atau ketidaktepatan dalam penilaian. Dalam jangka panjang, ketidakseimbangan ini mengganggu pengabdian mereka pada profesi.

g. Kurangnya Dukungan dari Manajemen Sekolah

Manajemen sekolah yang tidak memberikan dukungan atau pengawasan yang cukup juga berkontribusi pada hambatan pembinaan etika profesi. Dalam beberapa kasus, tidak adanya kebijakan yang jelas atau tindakan tegas terhadap pelanggaran etika menyebabkan standar etika menjadi lemah. Dukungan manajemen yang minim juga dapat mengurangi rasa tanggung jawab guru terhadap penerapan etika.³³

C. Strategi Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Etika Profesi Guru

Strategi kepala sekolah sangat menuntunan dalam pembinaan etika profesi guru, maka diperlukan gaya dan strategi kepemimpinan dalam pembinaan etika profesi guru, serta hambatan yang di hadapi oleh kepala sekolah.

³³ Suhaila, "Pelanggaran Moral dan Etika Profesi Guru", Unnes: *Jurnal Pendidikan*, Vol. 38, No. 2, 2021, h. 123.

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Etika Profesi Guru

Adapun gaya Kepemimpinan sekolah dalam pembinaan etika profesi guru meliputi:

a. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis dalam pembinaan etika profesi guru menekankan pada keterlibatan seluruh guru dalam proses pengambilan keputusan. Kepala sekolah yang menggunakan gaya ini akan mendengarkan masukan dan saran dari para guru, mendorong diskusi, serta menciptakan lingkungan kerja yang menghargai kolaborasi. Hal ini membantu meningkatkan rasa tanggung jawab dan membangun etika profesi yang kuat di kalangan guru.³⁴

b. Gaya Kepemimpinan Karismatik

Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan karismatik membina etika profesi guru melalui kekuatan kepribadian dan daya tarik yang menginspirasi. Pemimpin seperti ini mampu memotivasi guru untuk menjalankan tugas mereka dengan etika tinggi, karena guru merasa terinspirasi dan terhubung secara emosional. Pengaruh karismatik membuat guru lebih setia dan termotivasi untuk menjaga standar profesional mereka.³⁵

c. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional digunakan kepala sekolah untuk mendorong guru mencapai potensi terbaik mereka dalam beretika dan

³⁴ Susanto, *Kepemimpinan Demokratis dalam Pengelolaan Pendidikan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2021), h. 45.

³⁵ Setiawan, *Kepemimpinan Karismatik dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2020), h. 78.

berkinerja. Pemimpin ini berperan sebagai mentor, membina etika melalui contoh dan mendorong pengembangan pribadi yang terus-menerus. Dengan memberikan inspirasi dan visi yang jelas, kepala sekolah membantu guru meningkatkan motivasi dan etika dalam menjalankan profesinya.³⁶

d. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

Dalam gaya kepemimpinan laissez faire, kepala sekolah memberikan kebebasan luas kepada para guru untuk mengelola etika dan tanggung jawab profesional mereka. Intervensi kepala sekolah minimal, hanya memberikan arahan atau masukan ketika diminta. Pendekatan ini cocok untuk guru yang sudah sangat profesional, tetapi bisa menyebabkan kurangnya pengawasan terhadap standar etika jika tidak dikelola dengan baik.³⁷

e. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter dalam pembinaan etika profesi guru melibatkan kepala sekolah yang secara ketat mengatur dan mengawasi perilaku serta keputusan guru. Pemimpin otoriter menetapkan aturan etika yang ketat dan mengharapkan kepatuhan penuh tanpa banyak diskusi. Meskipun efektif dalam menjaga disiplin dan standar yang jelas, pendekatan ini bisa menekan kreativitas dan mengurangi partisipasi aktif dari para guru.³⁸

2. Pendekatan Yang Di Gunakan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Etika Profesi Guru

³⁶ Rahman, "Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Pembinaan Guru", *Jurnal Transformasi Pendidikan*, Vol. 15, No. 3, 2023, h. 102.

³⁷ Santoso, "Pengaruh Kepemimpinan Laissez Faire terhadap Kinerja dan Etika Guru", *Jurnal Ilmu Manajemen Pendidikan*, 2022, Vol. 12, No. 1, h. 77.

³⁸ Hidayati, "Dampak Kepemimpinan Otoriter terhadap Etika Profesi Guru", *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan*, Vol. 11, No. 2, 2021, h. 48.

Pembinaan etika profesi guru merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah memainkan peran strategis dalam memastikan bahwa guru tidak hanya memiliki keterampilan mengajar yang baik, tetapi juga mematuhi dan mengimplementasikan nilai-nilai etika dalam profesinya. Kepala sekolah menggunakan berbagai pendekatan untuk membina etika profesi guru di sekolah. Beberapa pendekatan utama yang digunakan antara lain pendekatan teladan, pendekatan komunikatif, pendekatan kolaboratif, dan pendekatan korektif.

a. Pendekatan Teladan

Pendekatan teladan merupakan salah satu cara utama yang digunakan oleh kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi guru. Kepala sekolah diharapkan menjadi contoh yang baik bagi guru dalam hal perilaku profesional dan etika kerja. Kepala sekolah yang menjalankan etika profesinya dengan baik akan memotivasi guru untuk meniru dan menerapkannya dalam tugas sehari-hari. Indikator keberhasilan dalam pendekatan ini meliputi konsistensi kepala sekolah dalam menerapkan etika profesi yang terlihat dalam pengambilan keputusan yang adil dan transparan. Misalnya, jika terjadi konflik antara guru, kepala sekolah menyelesaikannya dengan cara yang adil dan mendengarkan kedua belah pihak terlebih dahulu. Kepala sekolah juga harus menunjukkan perilaku profesional dengan hadir tepat waktu dalam setiap pertemuan dan kegiatan sekolah, serta tidak menerima gratifikasi. Sebagai contoh, kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan etika tinggi,

seperti seorang guru yang jujur dalam menghadapi situasi ujian yang sulit.³⁹

b. Pendekatan Komunikatif

Pendekatan komunikatif menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan efektif antara kepala sekolah dan guru. Pembinaan etika profesi memerlukan ruang untuk diskusi, klarifikasi, dan pembelajaran bersama. Indikator dari pendekatan ini meliputi frekuensi komunikasi yang baik, seperti mengadakan pertemuan rutin setiap bulan untuk membahas etika profesi. Kepala sekolah juga harus memastikan bahwa komunikasi tentang etika profesi dapat dipahami dengan baik oleh guru. Sebagai contoh, dalam workshop yang diadakan oleh kepala sekolah, para guru diberikan kesempatan untuk menjelaskan kembali prinsip-prinsip etika yang diharapkan di sekolah. Selain itu, kepala sekolah harus bersikap terbuka terhadap masukan dari guru. Contohnya, jika seorang guru mengusulkan perubahan kebijakan tentang penilaian, kepala sekolah menerima usulan tersebut dengan baik dan mengadakan diskusi terbuka. Kepala sekolah juga bisa menggunakan berbagai media komunikasi, seperti email atau pesan singkat, untuk mengingatkan guru tentang pentingnya etika profesi dalam menjalankan tugas.⁴⁰

c. Pendekatan Kolaboratif

Pendekatan kolaboratif mengutamakan kerjasama antara kepala sekolah

³⁹ Rachmat, "Peran Kepala Sekolah Sebagai Teladan dalam Pembinaan Etika Profesi Guru", Bandung: Alfabeta, Vol. 4, No. 2, 2021, h. 134.

⁴⁰ Purnama dan Fitri, "Pentingnya Komunikasi Efektif dalam Pembinaan Etika Profesi Guru", Jakarta: Universitas Negeri Jakarta, Vol 8, No 3, 2020, h. 82.

dan guru dalam membangun budaya profesional yang kuat di sekolah. Kepala sekolah dapat mengajak guru untuk bekerja sama dalam merumuskan dan menyepakati pedoman etika profesi yang berlaku di sekolah. Indikator keberhasilan dari pendekatan ini meliputi partisipasi aktif guru dalam merumuskan kebijakan etika profesi. Sebagai contoh, dalam rapat sekolah, kepala sekolah mengajak guru untuk berdiskusi dan memberi masukan mengenai pedoman etika yang akan diterapkan. Kepala sekolah juga bisa menginisiasi pembentukan tim pembinaan etika yang terdiri dari perwakilan guru untuk bersama-sama mengembangkan pedoman etika yang jelas dan diterima oleh semua pihak. Selain itu, kepala sekolah harus mendukung inisiatif guru yang ingin meningkatkan etika profesi, seperti mengadakan pelatihan bersama tentang etika kerja di lingkungan pendidikan.⁴¹

d. Pendekatan Korektif

Pendekatan korektif digunakan oleh kepala sekolah untuk memperbaiki perilaku guru yang tidak sesuai dengan standar etika profesi. Kepala sekolah perlu mengambil langkah-langkah yang tepat dan adil jika ada pelanggaran terhadap etika profesi. Indikator dari pendekatan ini meliputi identifikasi pelanggaran etika, seperti jika seorang guru terlambat menyerahkan laporan kehadiran, kepala sekolah dapat memberikan peringatan tertulis dan memberikan kesempatan untuk memperbaiki perilakunya dalam waktu tertentu. Kepala sekolah juga harus memastikan

⁴¹ Anwar dan Budi, "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru", Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada, Vol. 12, No. 1, 2022, h. 110.

bahwa sanksi yang diberikan adil dan sesuai dengan tingkat pelanggaran. Sebagai contoh, jika seorang guru terbukti melakukan pelanggaran serius seperti menyontek atau memanipulasi penilaian, kepala sekolah dapat memberikan sanksi yang lebih berat, seperti peringatan keras atau pembinaan ulang. Setelah tindakan korektif, kepala sekolah juga harus melakukan evaluasi untuk memantau perubahan perilaku guru. Misalnya, kepala sekolah mengadakan sesi pembinaan ulang bagi guru yang melanggar etika profesi untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang etika kerja, serta melakukan monitoring terhadap perubahan perilaku guru setelah pembinaan tersebut.⁴²

3. Hambatan Yang Dihadapi Kepala Sekolah Dalam Membina Etika Profesi Guru

Hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam membina etika profesi guru meliputi berbagai faktor internal dan eksternal. Beberapa hambatan utama yang sering ditemui meliputi:⁴³

a. Keterbatasan Sumber Daya

Kepala sekolah sering kali menghadapi keterbatasan dalam hal sumber daya manusia, finansial, dan material. Anggaran yang terbatas dapat mengurangi kesempatan untuk mengadakan pelatihan dan workshop yang berkualitas untuk pengembangan etika profesi guru.

⁴² Setiawan, "Pendekatan Korektif dalam Pembinaan Etika Profesi Guru", Surabaya: Penerbit Airlangga, Vol. 10, No. 1, 2023, h. 97.

⁴³ Rafi Bramantyo, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD negeri 1 Gedongkiwo Yogyakarta", Vol. 3, No. 2, 2019, h. 889.

b. Kurangnya Dukungan dari Guru

Beberapa guru mungkin kurang termotivasi atau enggan untuk mengikuti program pembinaan etika, terutama jika mereka merasa program tersebut tidak relevan atau terlalu membebani. Sikap resistensi ini dapat menghambat efektivitas strategi pembinaan yang diterapkan. Indikator dari hambatan ini meliputi tingkat partisipasi guru dalam program pembinaan etika, tingkat kepuasan guru terhadap program tersebut, dan jumlah guru yang tidak hadir atau enggan mengikuti pelatihan. Sebagai contoh, jika banyak guru yang absen atau tidak aktif dalam diskusi selama workshop etika, hal ini menunjukkan adanya kurangnya dukungan dari guru terhadap pembinaan etika yang dilakukan oleh kepala sekolah.

c. Budaya Sekolah yang Tidak Mendukung

Budaya sekolah yang tidak mendukung nilai-nilai etika dapat menjadi hambatan signifikan. Jika lingkungan sekolah tidak mempromosikan atau mengapresiasi etika profesi, upaya kepala sekolah dalam membina etika profesi guru akan sulit untuk berhasil. Indikator dari hambatan ini termasuk rendahnya tingkat kolaborasi antar guru dalam menerapkan etika profesi, kurangnya penghargaan terhadap guru yang menunjukkan perilaku etis, serta adanya praktik-praktik yang bertentangan dengan etika profesi yang dibiarkan tanpa tindakan. Sebagai contoh, jika di sekolah terjadi ketidakadilan dalam penilaian kinerja guru atau jika guru tidak mendapatkan pengakuan atas etika yang baik, maka budaya sekolah tersebut tidak mendukung pengembangan etika profesi yang diharapkan.

d. Kurangnya Waktu dan Kesempatan untuk Pelatihan

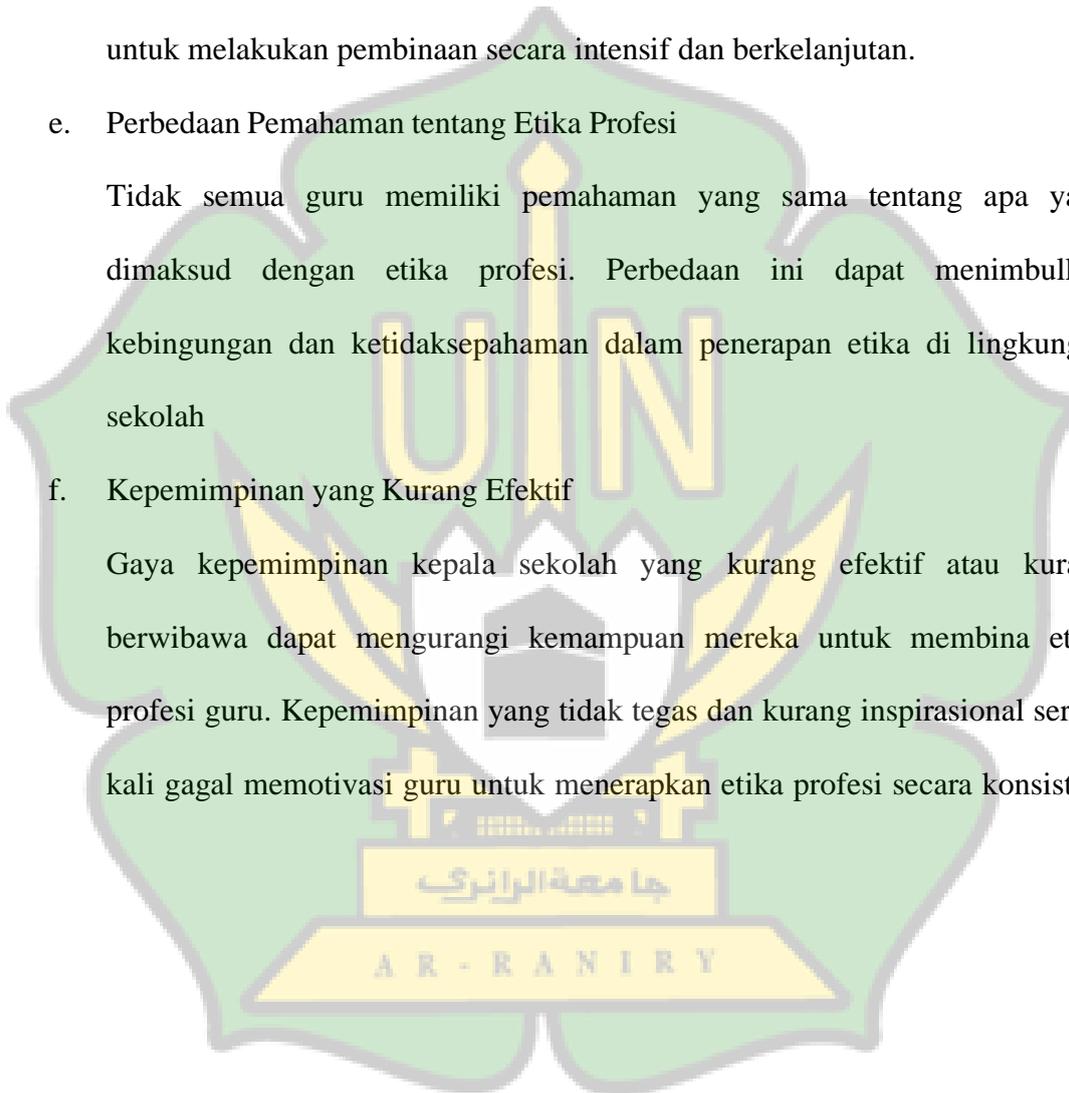
Kepala sekolah dan guru sering kali sibuk dengan tugas-tugas administratif dan pengajaran sehingga sulit untuk menemukan waktu yang cukup untuk pelatihan etika profesi. Jadwal yang padat dapat mengurangi kesempatan untuk melakukan pembinaan secara intensif dan berkelanjutan.

e. Perbedaan Pemahaman tentang Etika Profesi

Tidak semua guru memiliki pemahaman yang sama tentang apa yang dimaksud dengan etika profesi. Perbedaan ini dapat menimbulkan kebingungan dan ketidaksepeahaman dalam penerapan etika di lingkungan sekolah

f. Kepemimpinan yang Kurang Efektif

Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang kurang efektif atau kurang berwibawa dapat mengurangi kemampuan mereka untuk membina etika profesi guru. Kepemimpinan yang tidak tegas dan kurang inspirasional sering kali gagal memotivasi guru untuk menerapkan etika profesi secara konsisten.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Penelitian skripsi dengan judul “Strategi Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Etika Profesi Guru Di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya” ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan secara mendalam tentang strategi kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi guru di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya.

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan suatu fenomena secara objektif dan akurat. Dalam penelitian ini, fenomena yang digambarkan dan dijelaskan adalah strategi kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi guru di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya.

Melalui pendekatan kualitatif dan jenis penelitian deskriptif, peneliti mendapatkan gambaran secara mendalam akan peran dan tanggung jawab kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi guru di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan rekomendasi praktis untuk meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah dan kualitas pendidikan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat yang dipilih sebagai lokasi yang diteliti untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan skripsi. Sesuai dengan judul dalam Bab Pendahuluan, maka penulis menetapkan SD Negeri 7

Krueng Sabee Kabupaten Aceh Jaya sebagai lokasi penelitian yang terletak di jln. Teuku Sabee, Desa Buntha, Kecamatan Krueng Sabee, Kabupaten Aceh Jaya.

Penelitian ini menarik untuk dilakukan di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya karena pentingnya strategi dan peran kepala sekolah dalam membina etika profesi guru. Dengan memfokuskan pada gaya kepemimpinan, pendekatan yang diterapkan, serta hambatan yang dihadapi kepala sekolah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam yang berguna untuk memperkuat praktik pendidikan yang beretika dan berkelanjutan di sekolah tersebut.

C. Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti dalam penelitian kualitatif merupakan hal yang sangat penting dalam menggali pemahaman mendalam terhadap fenomena yang diteliti. Penelitian kualitatif menempatkan peneliti sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasi data. Dalam penelitian kualitatif, kehadiran peneliti memungkinkan adanya interaksi langsung dengan informan sehingga dapat menggali informasi yang lebih mendalam melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam, atau studikasus. Kemampuan peneliti untuk membaca ekspresi wajah, nada suara, dan konteks situasional merupakan elemen-elemen kunci dalam memahami pengalaman dan pandangan subjek penelitian.

D. Data Dan Sumber Data

1. Sumber Data Primer

Peneliti menggunakan data atau informasi dari sumber pertama yang

biasanya disebut informan. Data atau informasi yang diperoleh dengan menggunakan metode wawancara.

2. Sumber Data Skunder

Penelitian ini menggunakan bahan yang bukan dari sumber pertama sebagai sarana untuk memperoleh data atau informasi untuk menjawab masalah yang diteliti. Penelitian ini juga dikenal dengan penelitian yang menggunakan studi kepustakaan seperti buku, jurnal, artikel dan sumber-sumber lain yang mudah diakses melalui internet

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi (Pengamatan)

Observasi (pengamatan) merupakan suatu cara pengumpulan data melalui pengamatan langsung atau peninjauan secara cermat dan langsung di lapangan atau lokasi penelitian. Dalam hal ini penulis akan mengadakan peninjauan langsung kelapangan penelitian untuk mengetahui permasalahan yang berkaitan dengan strategi kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi guru.

2. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.³⁶ Wawancara ini dilakukan untuk menjawab semua rumusan masalah yang akan dilakukan secara langsung dengan kepala sekolah sebagai informan kunci, dan penulis akan juga mewawancarai guru untuk setiap jawaban yang diberikan oleh kepala

sekolah. Wawancara ini dilakukan untuk memperoleh informasi tentang gaya, pendekatan dan hambatan kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi guru di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data dari data-data yang telah didokumentasikan dalam berbagai bentuk. Dokumentasi juga dapat diartikan suatu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek.⁴⁴

F. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data adalah alat atau sarana yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan dalam penelitian. Instrumen ini dirancang untuk mengumpulkan data dari informan atau objek penelitian dengan tujuan mendapatkan jawaban atau pengamatan yang relevan terkait pertanyaan penelitian atau tujuan penelitian tertentu.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa pedoman wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pedoman wawancara berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada subjek penelitian, yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya, yang bertujuan untuk menggali informasi terkait dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah, pendekatan pembinaan etika profesi, serta hambatan yang dihadapi dalam

⁴⁴ Eko Edy Susanto, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, cet ke 1, (Surabaya: CV Pradina Pustaka Grup, 2022), h. 124.

pembinaan etika profesi guru. Pedoman observasi merupakan lembar pengamatan yang berisi indikator-indikator yang akan diamati oleh peneliti terkait interaksi, suasana kerja, dan implementasi pembinaan etika profesi di sekolah. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder seperti arsip sekolah, laporan kegiatan, dan dokumen lainnya yang relevan dengan pelaksanaan program pembinaan etika profesi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Dokumentasi ini memberikan gambaran lebih rinci mengenai kegiatan yang telah dilaksanakan serta mendukung data yang diperoleh dari wawancara dan observasi.

G. Analisis Data

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemustan perhatian pada penyederhaan, pengabstrakan dan tranformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan di lapangan. Proses ini berlangsung secara terus menerus selama penelitian berlangsung, bahkan sebelum data benar-benar terkumpul sebagaimana terlihat dari permasalahan studi dan pendekatan yang dipilih peneliti.

2. Penyajian Data (Display Data)

Penyajian data merupakan kegiatan ketika sekumpulan informasi tersusun, sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajian data kualitatif dapat berupa teks naratif yang berbentuk catatan lapangan, matriks, grafik dan bagan

3. Penarikan Kesimpulan (Conclusion)

Kesimpulan penelitian merupakan bagian akhir dari analisis data. Kesimpulan harus menjawab pertanyaan penelitian dan menjelaskan temuan

penelitian secara keseluruhan. Kesimpulan juga harus memberikan implikasi dari temuan penelitian untuk teori, praktik, dan penelitian selanjutnya.

H. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data merupakan salah satu tahap penting dalam penelitian kualitatif. Uji keabsahan data dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dari penelitian tersebut dapat dipercaya dan akurat. Dalam penelitian kualitatif terdapat empat jenis uji keabsahan data yaitu:

1. Kredibilitas

Kredibilitas merupakan derajat kepercayaan terhadap kebenaran data yang diperoleh dari penelitian. Uji kredibilitas dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik diantaranya triangulasi. Dalam melakukan teknik triangulasi peneliti dapat menggunakan sumber data yang berbeda untuk menguji keabsahan data.

2. Transferdibilitas

Transferdibilitas merupakan derajat keteraplikasian hasil penelitian pada konteks lain. Uji transferdibilitas dapat dilakukan dengan memberikan deskripsi yang rinci tentang konteks penelitian, termasuk partisipan, setting, dan teknik pengumpulan data. Konsep ini merujuk pada sejauh mana hasil penelitian dapat diterapkan atau diterjemahkan ke dalam konteks lain atau pada populasi yang berbeda.

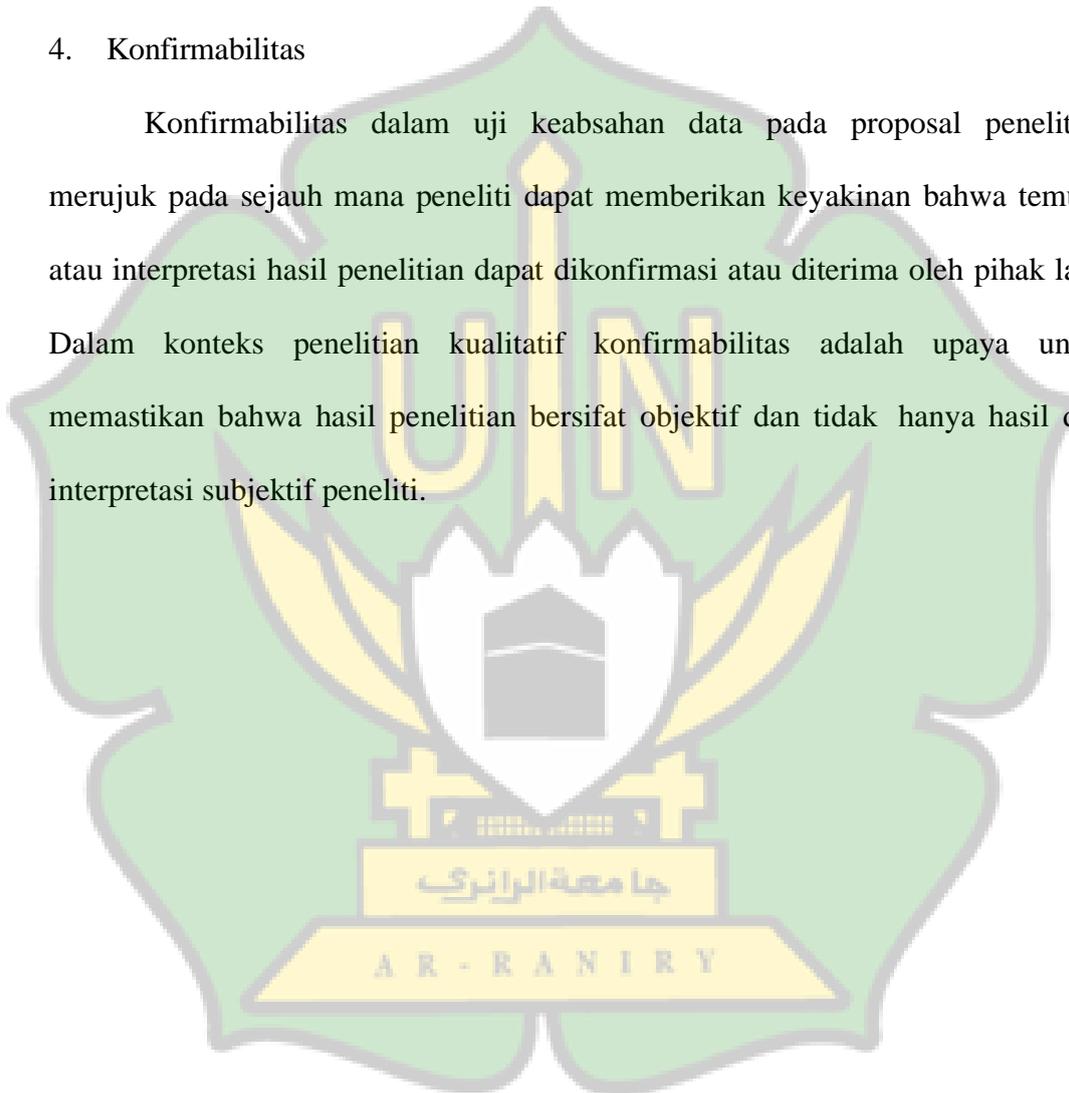
3. Dependabilitas

Dependabilitas merupakan derajat konsistensi hasil penelitian jika dilakukan oleh peneliti lain dalam konteks yang sama. Dependabilitas mengacu

pada kestabilan atau konsistensi data dan temuan sepanjang waktu dan kondisi tertentu. Uji keabsahan data terkait dependabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa temuan penelitian ini dapat diandalkan dan tidak terpengaruh oleh variabilitas atau perubahan yang tidak diinginkan.

4. Konfirmabilitas

Konfirmabilitas dalam uji keabsahan data pada proposal penelitian merujuk pada sejauh mana peneliti dapat memberikan keyakinan bahwa temuan atau interpretasi hasil penelitian dapat dikonfirmasi atau diterima oleh pihak lain. Dalam konteks penelitian kualitatif konfirmabilitas adalah upaya untuk memastikan bahwa hasil penelitian bersifat objektif dan tidak hanya hasil dari interpretasi subjektif peneliti.



BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya. Maka hasil penelitian yang diperoleh adalah sebagai berikut.

1. Sejarah Singkat SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya

SD Negeri 7 Krueng Sabee adalah sebuah institusi pendidikan SD negeri yang beralamat di Jln. teuku Sabee, Kab. Aceh Jaya. SD negeri ini memulai kegiatan pendidikan belajar mengajarnya pada tahun 1977. Sekarang SD Negeri 7 Krueng Sabee mengimplementasikan panduan kurikulum belajar SD 2013. SD Negeri 7 Krueng Sabee dibawah komando seorang kepala sekolah dengan nama Ella Yusanti dan ditangani oleh seorang operator yang bernama Amri, S.Pd.

SD Negeri 7 Krueng Sabee mendapat status akreditasi grade B dengan nilai 81 (akreditasi tahun 2017) dari BAN-S/M (Badan Akreditasi Nasional) Sekolah/Madrasah. Berikut adalah profil dari sekolah SD Negeri 7 Krueng Sabee yang berlokasi di Kecamatan Krueng Sabee, Kabupaten Aceh Jaya:

NPSN	: 10105119
Tingkatan Sekolah	: SD
Kepala Sekolah	: Ella Yusanti
Akreditasi	: B
Kurikulum	: SD 2013
Jam Belajar	: Pagi/6 hari

Luas Tanah : 3,080 m²
Provinsi : Aceh
Kota/Kabupaten : Aceh Jaya
Kecamatan : Krueng Sabee
Kelurahan : Buntha
Email : sdn7kruengsabee@gmail.com

2. Visi, Misi dan Tujuan SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya

a. Visi

Berakhlak Mulia, Beriman, cerdas, beramal, dan berwawasan lingkungan.

b. Misi

- 1) Melaksanakan pembelajaran kreatif, inovatif dan menyenangkan
- 2) Mengembangkan potensi siswa dalam kehidupan sehari-hari
- 3) Menanamkan nilai-nilai budaya sekolah yang islami dalam kehidupan sehari-hari
- 4) Membiasakan berperilaku berakhlak mulia dalam kegiatan pembelajaran
- 5) Menciptakan suasana yang harmonis sesama warga sekolah
- 6) Membiasakan hidup bersih dan sehat
- 7) Membiasakan sikap peduli pada lingkungan sekolah yang bersih dan tertata rapi.

c. Tujuan

- 1) Terlaksananya Kurikulum 2013 dan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) 2013 sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP)

- 2) Terealisasinya penyusunan silabus dan RPP semua mata pelajaran kelas III dan VI sesuai standar nasional
- 3) Terialisasinya Permen 57 Tahun 2014 pada kelas I, II, IV dan V
- 4) Memiliki perangkat penilaian lengkap
- 5) Menggunakan Pendekatan Saintefik dalam proses pembelajaran
- 6) Terwujudnya suasana pembelajaran yang menantang , menyenangkan, komunikatif , Inovatif , kreatif dan demokratis
- 7) Memiliki pengembangan bahan dan sumber belajar
- 8) Terwujudnya efisiensi waktu belajar ,optimalisasi penggunaan sumber belajar dilingkungan untuk menghasilkan karya dan prestasi yang maksimal
- 9) Terwujudnya peningkatan prestasi dibidang Akademik dan Non Akademik
- 10) Terwujudnya lingkungan sekolah yang memiliki kepedulian sosial dan lingkungan, cinta damai, cinta tanah air, semangat kebangsaan, serta hidup demokratis yang menjadi bagaian dari pendidikan budaya, karakter bangsa dan kewirausahaan

3. Sarana dan Prasarana SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya

Sarana dan prasarana pendidikan yang dimiliki suatu lembaga pendidikan merupakan bagian dari upaya pencapaian tujuan pendidikan secara umum dan tujuan pembelajaran secara khusus berlangsung secara efektif dan efisien. Dengan demikian dapat dipahami bahwa sarana dan prasarana pada dasarnya merupakan elemen penting yang mendukung dan memfasilitasi seluruh rencana sekolah.

Tabel 4.1 Sarana dan Prasarana

NO	Nama Barang	Jumlah	Kondisi
1.	Ruang Kelas	6	Baik
2.	Pepustakaan	1	Baik
3.	Toilet Guru	1	Baik
4.	Toilet Siswa	2	Baik

4. Tata Tertib Guru SD Negeri 7 Krueng Sabae Aceh Jaya

- a. Guru dan Pegawai sudah berada di sekolah lima belas menit sebelum bel tanda masuk dibunyikan (Pukul 07.00 WIB).
- b. Setelah bel berbunyi semua guru yang seharusnya mengajar supaya segera masuk ke kelas masing-masing sesuai jadwal.
- c. Guru dan Pegawai yang datang terlambat wajib melapor diri kepada piket atau Kepala Sekolah.
- d. Bagi Guru/Pegawai yang ijin, wajib membuat surat ijin yang ditujukan Kepala Sekolah dan wajib menyiapkan tugas untuk siswa
- e. Bagi Guru/Pegawai yang cuti sakit wajib lapor kepada Kepala Sekolah, disertai surat jin, dilampiri surat keterangan dokter, dan menyiapkan tugas untuk siswa
- f. Bagi Guru/Pegawai yang akan cuti wajib melapor dengan membawa surat permohonan cuti dilampiri surat keterangan dokter rangkap 3 diberikan kepada Kepala Sekolah, 2 minggu sebelum pelaksanaan cuti.
- g. Bagi Guru/Pegawai yang diklat/penataran dan ditugaskan sekolah wajib menyiapkan tugas untuk siswa dan segera lapor kepada Kepala Sekolah setelah selesai menjalankan tugas.
- h. Selama KBM guru tidak boleh meninggalkan kelas, kecuali ada hal yang sangat penting dengan ijin Piket/Kepala Sekolah.

- i. Setiap guru di kelas agar memperhatikan absensi kelas dan mengisi jurnal kelas serta
- j. menandatangani.
- k. Pergeseran jam pelajaran harap seijin guru piket/Kepala Sekolah, guru piket berhak memberi tugas/minta bantuan kepada guru yang sedang tidak mengajar untuk masuk kelas yang tidak ada guru pengajarnya.
- l. Guru yang mengajar jam terakhir, memerintahkan siswanya untuk membersihkan kelasnya masing-masing dan ikut berdoa untuk mengakhiri KBM serta menyanyikan lagu wajib nasional.
- m. Bapak/ibu guru yang piket wajib siap dari jam pertama sampai jam terakhir dan ikut bertanggung jawab memantau keadaan sekolah.

5. Pendidik dan Tenaga Kependidikan

SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya memiliki tenaga pendidik dan kependidikan yang sebagian besar ditunjang dengan tingkat pendidikan yang sesuai dengan tugas yang diampu. Pendidik dan tenaga kependidikan berjumlah 13 orang. Adapun karakteristik tenaga pendidik dan tenaga kependidikan secara rinci dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Jumlah Guru dan Tenaga Kependidikan

No	Nama	Kualifikasi	Jabatan
1.	Hj. Ella Yusanti, S.Pd,SD., M.Si	S2	Kepala Sekolah
2.	Musliadi, S.Pd, M.Si	S2	Wakil Kepala Sekolah & Wali Kelas III
3.	Sabirin, S.Pd	S1	Waka Kesiswaan
4.	M. Dahlan, S.Pd, SD	S1	Waka Krurikulum &

			Wali Kelas IV
5.	Susiani	SLTA/Sederajat	Bagian Tata Usaha
6	Hayatun, S.Pd.I	S1	Bendahara & Guru Agama
7.	Rukaiyah, S.Pd, SD	S1	Wali Kelas I
8.	Rahma Fariati	S1	Wali Kelas II
9.	Rusdi	S1	Wali Kelas IV
10.	Sabirin, S.Pd	S1	Wali Kelas V
11.	Nilawati, S.Pd	S1	Guru Btq
12.	Misbah, S.Pd	S1	Guru Pjok
13.	Indra Ilhami	SLTA/Sederajat	Operator Sekolah

6. Peserta Didik

Setiap anak adalah unik. Mereka memiliki kemampuan dan pengalaman belajar yang tidak sama. Siswa memiliki potensi dan minat yang berbeda. Sekolah memfasilitasi kebutuhan mereka dengan menyiapkan program pengembangan potensi dan minat mereka. Dengan demikian, program yang dirancang memperhatikan aspek mengembangkan semua dimensi sehingga tidak hanya kemampuan akademik, tetapi juga fisik, emosional, spiritual, 4K (Kritis, Kreatif, Komunikatif, Kolaborasi). Aspek kecerdasan lainnya secara holistik dan seimbang melalui pembelajaran berbasis proyek untuk mengembangkan soft skills, karakter dan proyek penguatan profil pelajar pancasila (P5) sebagai payung besar.

Tabel 4.3 Jumlah siswa

No	Kelas	Jenis Kelamin	Jumlah	Total
1	Kelas II	Laki-Laki	3	6
		Perempuan	3	
2	Kelas II	Laki-Laki	5	11
		Perempuan	6	
3	Kelas III	Laki-Laki	5	11
		Perempuan	6	
4	Kelas IV	Laki-Laki	2	6
		Perempuan	4	

5	Kelas V	Laki-Laki	3	10
		Perempuan	7	
6	Kelas VI	Laki-Laki	6	11
		Perempuan	5	
JUMLAH		Laki-Laki	24	55
		Perempuan	31	

B. Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di lapangan, maka pada bagian ini peneliti akan menjelaskan hasil penelitian dari berbagai permasalahan yang didapatkan oleh peneliti di lapangan. Data penelitian Tentang Strategi Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Etika Profesi Guru di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya diperoleh dengan cara menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi.

Subjek dalam penelitian ini yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru. Berikut ini akan dijelaskan hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti di lapangan.

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Etika Profesi Guru di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya

Pembinaan etika profesi guru merupakan proses strategis yang bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai moral, integritas, dan standar profesional dalam pelaksanaan tugas seorang pendidik. Upaya ini mencakup pengembangan kesadaran guru terhadap tanggung jawab profesional, penerapan kode etik guru, dan pembentukan budaya kerja yang berlandaskan prinsip etika. Kepala sekolah, sebagai pemimpin institusi pendidikan, memiliki peran sentral dalam mendukung proses pembinaan ini melalui penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai.

Pada bulan November 2024 peneliti melakukan observasi di SD Negeri 7

Krueng Sabee Aceh Jaya, analisis yang dilakukan terhadap SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya menunjukkan adanya beberapa aspek yang masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah yang belum sepenuhnya optimal dalam memberikan arahan, supervisi dan ketegasan dalam memimpin, sehingga berdampak pada kurangnya efektifitas pembinaan etika profesi di lingkungan sekolah.⁴⁵

Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dalam pembinaan etika profesi guru di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan yang telah di persiapkan sebelumnya kepada Ibu Ella Yusanti selaku Kepala Sekolah, Bapak Musliadi selaku wakil kepala sekolah dan Ibu Hayatun selaku guru di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya.

Pertanyaan pertama yang diajukan kepada kepala sekolah SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya mengenai gaya kepemimpinan demokratis dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi guru di SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya. Adapun butir pertanyaan yaitu: Bagaimana cara ibu melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan disekolah?

Kepala Sekolah menjawab: “Melalui komunikasi yang efektif antara kepek dan guru, melakukan workshop, menganalisis dan mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh guru/sekolah melalui musyawarah (rapat).”⁴⁶

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada wakil kepala sekolah dan guru di SDN 7 Krueng Sabee tentang gaya kepemimpinan demokratis. Adapun pertanyaannya yaitu: Seberapa sering Bapak/Ibu merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan di sekolah?

⁴⁵ Observasi Penelitian di SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya 20 November 2024

⁴⁶ Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Jum'at 22 November 2024

Wakil kepala sekolah menjawab: “Setiap kali dalam pengambilan keputusan, sesuai dengan hasil musyawarah. Kepala sekolah mendengarkan ide-ide dan gagasan yang di sampaikan oleh guru.”⁴⁷

Guru menjawab: “Guru selalu dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan di sekolah yang berkaitan dengan pengembangan mutu pendidikan.”⁴⁸

Pertanyaan kedua yang diajukan kepada kepala SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya, tentang gaya kepemimpinan demokratis dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi guru di SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya. Adapun butir pertanyaan yaitu: Sejauh mana Ibu menerima dan mempertimbangkan masukan dari para guru?

Kepala Sekolah menjawab: “Saya akan menerima masukan dari guru asalkan masukan tersebut tidak melanggar aturan yang berlaku di sekolah.”⁴⁹

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada wakil kepala sekolah dan guru di SDN 7 Krueng Sabee tentang gaya kepemimpinan demokratis. Adapun pertanyaannya yaitu: Apakah kepala sekolah terbuka terhadap masukan dan saran dari para guru, jika iya bagaimana contohnya?

Wakil Kepala Sekolah Menjawab: “Ya, kepala sekolah akan terbuka terhadap pendapat dan ide-ide dari para guru, kepala sekolah selalu mengatakan kepada guru untuk bersikap terbuka dan ramah, harus komunikasi yang efektif, jadilah pemecah masalah dan tetap jaga komitmen terhadap visi dan misi sekolah”.⁵⁰

Guru menjawab: “Ya, contohnya dalam merancang rencana kegiatan anggaran sekolah guru selalu dilibatkan.”⁵¹

⁴⁷ Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Sabtu 23 November 2024

⁴⁸ Wawancara dengan Guru SDN 7 Krueng Sabee, Kamis 21 November 2024

⁴⁹ Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Jum’at 22 November 2024

⁵⁰ Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Sabtu 23 November 2024

⁵¹ Wawancara dengan Guru SDN 7 Krueng Sabee, Kamis 21 November 2024

Pertanyaan ketiga yang diajukan kepada kepala SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya, tentang gaya kepemimpinan demokratis dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi guru di SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya. Adapun butir pertanyaan yaitu: Apa langkah-langkah yang Ibu lakukan untuk mendorong kolaborasi dan diskusi diantara guru?

Kepala Sekolah menjawab: “Langkah yang saya ambil seperti berdiskusi secara rutin untuk mengetahui kinerja antar guru, kemudian mengikuti pelatihan seperti KKG supaya dapat memperluas wawasan guru.”⁵²

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada wakil kepala sekolah dan guru di SDN 7 Krueng Sabee tentang gaya kepemimpinan demokratis. Adapun butir pertanyaannya yaitu: Bagaimana Bapak/Ibu merasakan suasana kerja kolaboratif yang diciptakan oleh kepala sekolah?

Wakil Kepala Sekolah menjawab: “Tentu lebih baik, karena juga berperan penting dalam berbagai aspek lain seperti peningkatan mutu guru, pengembangan kurikulum dan lain sebagainya.”⁵³

Guru menjawab: “Dalam setiap langkah kegiatan di sekolah, kerjasama selalu dikedepankan oleh kepala sekolah.”⁵⁴

Pertanyaan keempat yang diajukan kepada kepala SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya, mengenai gaya kepemimpinan demokratis dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah. Adapun butir pertanyaannya yaitu: Bagaimana Ibu menilai rasa tanggung jawab guru terhadap penerapan etika profesi?

Kepala Sekolah menjawab: “Melalui pengamatan”⁵⁵

⁵² Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Jum’at 22 November 2024

⁵³ Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Sabtu 23 November 2024

⁵⁴ Wawancara dengan Guru SDN 7 Krueng Sabee, Kamis 21 November 2024

⁵⁵ Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Jum’at 22 November 2024

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti peroleh bahwa Kepala Sekolah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, dilihat dari upaya kepala sekolah yang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan melalui musyawarah, mendorong komunikasi efektif, dan mengadakan diskusi rutin untuk menyelesaikan masalah. Kepala sekolah juga terbuka terhadap masukan guru, serta memberikan kesempatan bagi guru untuk terlibat dalam perencanaan sekolah.

Pertanyaan kelima yang diajukan kepada kepala SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya mengenai gaya kepemimpinan karismatik dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi guru di SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya. Adapun butir pertanyaan yaitu: Menurut Ibu, bagaimana kepribadian Ibu dapat memotivasi guru untuk menjaga etika profesional?

Kepala Sekolah menjawab: “Saya rasa itu pertanyaan yang agak sulit untuk saya jawab. Tentu saja, sebagai kepala sekolah, saya berusaha untuk memberikan contoh yang baik dalam hal etika dan profesionalisme.”⁵⁶

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada wakil kepala sekolah dan guru di SDN 7 Krueng Sabee tentang gaya kepemimpinan demokratis. Adapun butir pertanyaannya yaitu: Seberapa besar pengaruh kepribadian kepala sekolah terhadap motivasi Bapak/Ibu dalam menjaga standar etika?

Wakil Kepala Sekolah menjawab: “Kepala sekolah dapat mempengaruhi standar etika di sekolah melalui kode etik yang dipatuhi dalam menjalankan tugasnya di sekolah. Kode etik tersebut dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik melalui pendekatan moral dan etika.”⁵⁷

Guru menjawab: “Pengaruh kepribadian kepala sekolah terhadap sangat

⁵⁶ Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Jum'at 22 November 2024

⁵⁷ Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Sabtu 23 November

besar.”⁵⁸

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan kepada kepala SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya mengenai gaya kepemimpinan karismatik dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi guru di SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya. Adapun butir pertanyaan yaitu: Bagaimana cara Ibu memotivasi guru agar mereka mempraktikkan etika profesi secara konsisten?

Kepala Sekolah menjawab: “Dapat dipraktikkan melalui perilaku sopan, menghormati rekan kerja dan atasan, memiliki sikap percaya juga menghargai pendapat orang lain”⁵⁹

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada wakil kepala sekolah dan guru di SDN 7 Krueng Sabee mengenai gaya kepemimpinan karismatik. Adapun butir pertanyaannya yaitu: Bagaimana kepala sekolah memotivasi Bapak/Ibu untuk menjalankan etika profesi dengan baik?

Wakil Kepala Sekolah menjawab: “Pertama, kepala sekolah melakukan yang terbaik bagi diri sendiri, disiplin, bertanggung jawab dalam kinerja, sehingga guru-guru di sekolah kami termotivasi atau terbiasa dalam menjalankan tugas di sekolah.”⁶⁰

Guru menjawab: “Dalam menjalankan etika profesi, kepala sekolah sebagai model bagi guru.”⁶¹

Pertanyaan terakhir yang peneliti ajukan kepada wakil kepala dan guru di SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya mengenai gaya kepemimpinan karismatik dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah. Adapun butir pertanyaan yaitu: Sejauh mana Bapak/Ibu merasa terinspirasi untuk tetap setia dan termotivasi dalam

⁵⁸ Wawancara dengan Guru SDN 7 Krueng Sabee, Kamis 21 November 2024

⁵⁹ Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Jum'at 22 November 2024

⁶⁰ Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Sabtu 23 November 2024

⁶¹ Wawancara dengan Guru SDN 7 Krueng Sabee, Kamis 21 November 2024

menjalankan tugas?

Wakil Kepala Sekolah menjawab: “Sejauh bulan di langit, sekecil apapun kebaikan yang saya buat kepada orang lain, saya sudah merasa terinspirasi dan termotivasi.”⁶²

Guru menjawab: “Selama itu bagian dari tugas guru, kami konsisten dalam menjalankannya.”⁶³

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, kepala sekolah di SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya tidak menunjukkan ciri-ciri gaya kepemimpinan karismatik yang sebenarnya. Meskipun dalam wawancara beberapa responden menyatakan bahwa kepala sekolah menjadi panutan dan inspirasi, namun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak secara konsisten memperlihatkan perilaku yang mampu membangun hubungan emosional yang kuat, memberikan motivasi yang mendalam, atau menunjukkan keteladanan yang nyata bagi guru dalam menjalankan etika profesional.⁶⁴

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan kepada kepala SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya mengenai gaya kepemimpinan *Laissez Faire* dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi guru di SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya. Adapun butir pertanyaan yaitu: Seberapa besar kebebasan yang Ibu berikan kepada guru dalam mengelola tanggung jawab profesional mereka?

Kepala Sekolah menjawab: “kebebasan seluas-luasnya, tapi sesuai dengan aturan yang berlaku.”⁶⁵

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada wakil kepala sekolah

⁶² Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Sabtu 23 November 2024

⁶³ Wawancara dengan Guru SDN 7 Krueng Sabee, Kamis 21 November 2024

⁶⁴ Observasi Penelitian di SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya 20 November 2024

⁶⁵ Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Jum'at 22 November 2024

dan guru di SDN 7 Krueng Sabee mengenai gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*. Adapun butir pertanyaannya yaitu: Seberapa besar kebebasan yang Bapak/Ibu rasakan dalam mengelola etika dan tanggung jawab di sekolah?

Wakil Kepala Sekolah menjawab: “kalau menurut saya, sangat besar dalam mengelola etika dan tanggung jawab.”⁶⁶

Guru menjawab: “Kalau dibilang kebebasan, memang sangat besar, tapi kadang kami merasa arahan yang jelas dari kepala sekolah kurang. Jadi, sering kali kami harus memutuskan sendiri hal-hal yang sebenarnya butuh panduan. Kadang ini membuat kami bingung, terutama dalam hal menentukan batasan etika atau tanggung jawab tertentu, apalagi kalau menghadapi situasi yang kompleks.”⁶⁷

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan kepada kepala SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya mengenai gaya kepemimpinan *Laissez Faire* dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi guru di SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya adalah: Bagaimana Ibu menilai kemampuan guru untuk bekerja secara mandiri tanpa pengawasan ketat?

Kepala Sekolah menjawab: “Dapat di nilai dari data-data siswa tentang kemajuan dalam belajar, juga mengetahui bahwa materi yang diajarkan sesuai/atau tidak dengan kemampuan siswa.”⁶⁸

Berdasarkan wawancara, kepala SD Negeri 7 Krueng Sabee memang cenderung menerapkan gaya kepemimpinan *Laissez-Faire*, terlihat dari kebebasan luas yang diberikan kepada guru dalam mengelola tanggung jawab mereka. Namun, kebebasan ini kurang diimbangi dengan bimbingan atau arahan yang jelas, sehingga memengaruhi konsistensi pembinaan etika profesi guru di sekolah

⁶⁶ Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Sabtu 23 November 2024

⁶⁷ Wawancara dengan Guru SDN 7 Krueng Sabee, Kamis 21 November 2024

⁶⁸ Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Jum'at 22 November 2024

tersebut.⁶⁹

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan kepada kepala SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya mengenai gaya kepemimpinan transformasional dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi guru di SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya. Adapun butir pertanyaan yaitu: Bagaimana Ibu memposisikan diri sebagai mentor dalam membina etika profesi guru?

Kepala Sekolah menjawab: “mampu bertanggung jawab terhadap wawasan keilmuan dan keahlian yang bermanfaat bagi orang lain dan diri sendiri.”⁷⁰

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada wakil kepala sekolah dan guru di SDN 7 Krueng Sabee mengenai gaya kepemimpinan transformasional. Adapun butir pertanyaannya yaitu: Apakah Bapak/Ibu merasa bahwa kepala sekolah bertindak sebagai mentor yang membimbing dalam aspek etika profesional?

Wakil Kepala Sekolah menjawab: “Ya, karena kepala sekolah adalah mentor pembimbing yang memiliki pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan dalam bidang tertentu, terutama dalam bidang pendidikan di sekolah.”⁷¹

Guru menjawab: “Ya”⁷²

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan kepada kepala SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya mengenai gaya kepemimpinan transformasional dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi guru di SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya adalah: Bagaimana visi Ibu dalam membantu guru

⁶⁹ Observasi Penelitian di SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya 20 November 2024

⁷⁰ Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Jum’at 22 November 2024

⁷¹ Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Sabtu 23 November 2024

⁷² Wawancara dengan Guru SDN 7 Krueng Sabee, Kamis 21 November 2024

meningkatkan etika dan kinerja mereka?

Kepala Sekolah menjawab: “Harus berdasarkan kepada prinsip dan nilai yang mengandung penghargaan kepada Masyarakat yang berorientasi terhadap masa depan, juga sebagai wujud dari eksplanasi kreativitas, tidak berdasarkan kondisi yang terjadi saat ini.”⁷³

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada wakil kepala sekolah dan guru di SDN 7 Krueng Sabee mengenai gaya kepemimpinan transformasional. Adapun butir pertanyaannya yaitu: Seberapa jelas inspiratif visi kepala sekolah dalam membina etika profesi guru?

Wakil Kepala Sekolah menjawab: “Harusnya kepala sekolah yang inspiratif harus memiliki banyak gagasan atau ide-ide dalam mewujudkan sekolah yang efektif dan efisien. Sehingga dapat mencerminkan kepada guru-guru.”⁷⁴

Guru menjawab: “Misi kepala sekolah yang menjadi inspirasi bagi setiap guru.”⁷⁵

Berdasarkan hasil wawancara, meskipun kepala SDN 7 Krueng Sabee menunjukkan indikasi menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, implementasinya belum sepenuhnya efektif dalam pembinaan etika profesi guru. Kepala sekolah menyatakan memposisikan diri sebagai mentor, tetapi tanggung jawab ini lebih diungkapkan dalam bentuk konsep umum tanpa penjelasan konkret mengenai langkah-langkah yang diterapkan. Visi kepala sekolah yang disebut berorientasi pada masa depan dan kreativitas juga dinilai oleh guru sebagai inspiratif, tetapi tanpa bukti nyata dari program atau kebijakan yang mendukung visi tersebut.⁷⁶

⁷³ Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Jum’at 22 November 2024

⁷⁴ Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Sabtu 23 November 2024

⁷⁵ Wawancara dengan Guru SDN 7 Krueng Sabee, Kamis 21 November 2024

⁷⁶ Observasi Penelitian di SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya 20 November 2024

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan kepada kepala SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya mengenai gaya kepemimpinan otoriter dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi guru di SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya. Adapun butir pertanyaan yaitu: Apa saja aturan etika yang ibu tetapkan di sekolah, dan bagaimana ibu menegakkannya?

Kepala Sekolah menjawab: “Etika di sekolah seperti bersikap sopan dan santun, bertanggung jawab, jujur, bantu sesama dan menjaga ketertiban di sekolah. Dapat ditegakkan secara konsisten.”⁷⁷

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada wakil kepala sekolah dan guru di SDN 7 Krueng Sabee mengenai gaya kepemimpinan otoriter. Adapun butir pertanyaannya yaitu: Apakah aturan etika yang ditetapkan kepala sekolah bersifat ketat?

Wakil Kepala Sekolah menjawab: “Ya, terutama dalam hal kedisiplinan. Dengan adanya kedisiplinan tersebut proses kegiatan di sekolah dapat berjalan dengan baik.”⁷⁸

Guru menjawab: “Kadang-kadang”⁷⁹

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan kepada kepala SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya mengenai gaya kepemimpinan otoriter dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi guru di SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya adalah: Bagaimana cara Ibu mengawasi perilaku dan keputusan guru?

Kepala Sekolah menjawab: “Dapat saya lihat melalui kepedulian dan kebaikan terhadap siswa, dapat mendorong keaktifan siswa. Keputusannya melalui musyawarah.”⁸⁰

⁷⁷ Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Jum’at 22 November 2024

⁷⁸ Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Sabtu 23 November 2024

⁷⁹ Wawancara dengan Guru SDN 7 Krueng Sabee, Kamis 21 November 2024

⁸⁰ Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Jum’at 22 November 2024

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada wakil kepala sekolah dan guru di SDN 7 Krueng Sabee mengenai gaya kepemimpinan otoriter. Adapun butir pertanyaannya yaitu: Seberapa sering bapak/Ibu merasa diawasi secara ketat oleh kepala sekolah, dan bagaimana kepala sekolah menyelesaikan permasalahan di sekolah?

Wakil Kepala Sekolah menjawab: “Saya merasa di awasi, tetapi tidak terlalu ketat. Kemudian kepala sekolah juga menyelesaikan konflik atau permasalahan dengan musyawarah dan mufakat, kemudian menerima tanggapan, saran dan kritikan dari berbagai aspek.”⁸¹

Guru menjawab: “Merasa diawasi iya, karena salah satu fungsi kepala sekolah termasuk mengawasi, cara penyelesaian masalah dengan musyawarah sebagai pendekatan.”⁸²

Berdasarkan hasil wawancara, kepala SDN 7 Krueng Sabee tidak sepenuhnya menunjukkan gaya kepemimpinan otoriter. Meskipun kepala sekolah menetapkan aturan etika yang konsisten dan menekankan kedisiplinan, cara pengawasan dan penyelesaian masalah lebih sering dilakukan melalui pendekatan musyawarah dan mufakat. Hal ini juga dikonfirmasi oleh wakil kepala sekolah dan guru yang merasa diawasi, tetapi tidak secara ketat, serta melihat kepala sekolah terbuka terhadap saran dan kritik dalam menyelesaikan konflik. Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan otoriter di sekolah ini tampak terbatas, sehingga kurang mencerminkan sifat otoriter yang tegas dan dominan.⁸³

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya, kepala sekolah cenderung mengimplementasikan gaya Kepemimpinan demokratis dan *laissez-faire*, namun perlu ada peningkatan dalam

⁸¹ Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Sabtu 23 November 2024

⁸² Wawancara dengan Guru SDN 7 Krueng Sabee, Kamis 21 November 2024

⁸³ Observasi Penelitian di SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya Rabu 20 November 2024

pengawasan, ketegasan, serta implementasi kebijakan yang lebih konkret agar dapat lebih efektif dalam pembinaan etika profesi guru.⁸⁴

2. Pendekatan Yang Digunakan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Etika Profesi Guru Di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya

Untuk mengetahui bagaimana pendekatan yang digunakan kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi guru di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan yang telah di persiapkan sebelumnya.

Pertanyaan pertama yang diajukan kepada kepala SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya mengenai pendekatan teladan dalam pendekatan yang digunakan kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi di SD Neger 7 Krueng Sabee Aceh Jaya. Adapun butir pertanyaan yaitu: Apa saja contoh keputusan yang Ibu ambil secara adil dan transparan dalam menangani permasalahan di sekolah?

Kepala Sekolah menjawab: “Contohnya seperti musyawarah guru dalam menentukan siswa yang naik atau tinggal kelas, pembagian jadwal piket guru, dan penentuan tata tertib sekolah.”⁸⁵

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada wakil kepala sekolah dan guru di SDN 7 Krueng Sabee mengenai pendekatan teladan. Adapun butir pertanyaannya yaitu: Bagaimana kepala sekolah menyelesaikan permasalahan atau konflik yang ada di sekolah?

Wakil kepala Sekolah menjawab: “Kepala sekolah mengadakan musyawarah dan mufakat, serta menerima saran, tanggapan dan kritikan dari para guru.”⁸⁶

Guru menjawab: “Dengan musyawarah sebagai pendekatan yang

⁸⁴ Observasi Penelitian di SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya Rabu 20 November 2024

⁸⁵ Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Senin 25 November 2024

⁸⁶ Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Senin 25 November

digunakan kepala sekolah.”⁸⁷

Pertanyaan kedua yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah mengenai pendekatan teladan adalah: Bagaimana Ibu mempraktikkan perilaku profesional, seperti kehadiran tepat waktu dalam keseharian Ibu di sekolah?

Kepala Sekolah menjawab: “Dengan mempraktikkan nya terlebih dahulu, kemudian akan dinilai oleh rekan kerja yang lain dan dapat mengikutinya. Sehingga akan timbul rasa malu jika datang terlambat.”⁸⁸

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada wakil kepala sekolah dan guru. Adapun pertanyaannya yaitu: Sejauh mana Bapak/Ibu terinspirasi oleh perilaku profesional kepala sekolah, seperti kehadiran dan integritasnya?

Wakil Kepala Sekolah menjawab: “Sejauh mata memandang, tidak sanggup kami ukur, begitulah perilaku kepala sekolah kepada guru-guru di sekolah. Kepala sekolah memiliki sifat peramah, enjoy dan menyenangkan.”⁸⁹

Guru menjawab: “Kami melihat kepala sekolah memang memberikan contoh yang baik, tapi terkadang tidak selalu konsisten. Misalnya, kehadiran yang tepat waktu sering dijadikan teladan, tetapi dalam hal lain, seperti penyelesaian konflik atau pembagian tugas, kadang tidak terlihat ketegasan yang seharusnya.”⁹⁰

Pertanyaan ketiga yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah mengenai pendekatan teladan adalah: Apa langkah yang Ibu ambil untuk memotivasi guru melalui contoh pribadi Ibu?

Kepala Sekolah menjawab: “Mendengarkan keinginan guru, dengan mendengarkannya, guru akan merasa dihargai.”⁹¹

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada wakil kepala sekolah

⁸⁷ Wawancara dengan Guru SDN 7 Krueng Sabee, Juma’at 22 November 2024

⁸⁸ Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Senin 25 November 2024

⁸⁹ Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Senin 25 November 2024

⁹⁰ Wawancara dengan Guru SDN 7 Krueng Sabee, Juma’at 22 November 2024

⁹¹ Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Senin 25 November 2024

dan guru. Adapun pertanyaannya yaitu: Apakah Bapak/Ibu merasa termotivasi untuk menjaga etika profesi setelah melihat contoh dari kepala sekolah?

Wakil Kepala Sekolah menjawab: “Ya, saya merasa termotivasi, terutama ketika kepala sekolah menunjukkan perhatian dan sikap menghargai kepada guru-guru. Namun, terkadang saya merasa bahwa motivasi itu kurang diikuti dengan arahan yang lebih spesifik atau dukungan nyata dalam situasi tertentu.”⁹²

Guru menjawab: “Kadang-kadang. Kepala sekolah memang memberikan contoh, tetapi kami merasa motivasi itu lebih bersifat umum dan tidak selalu berhubungan langsung dengan pembinaan etika profesi.”⁹³

Berdasarkan wawancara, kepala sekolah menggunakan pendekatan teladan dengan cara mendengarkan keinginan guru dan menunjukkan sikap menghargai. Namun, pandangan dari wakil kepala sekolah dan guru menunjukkan bahwa pendekatan ini belum sepenuhnya efektif. Guru merasa motivasi yang diberikan melalui contoh kepala sekolah lebih bersifat umum dan tidak selalu terhubung langsung dengan pembinaan etika profesi yang menunjukkan bahwa adanya potensi kelemahan dalam implementasi pendekatan teladan, di mana tindakan kepala sekolah kurang terarah untuk membangun kesadaran dan konsistensi dalam menjaga etika profesional guru.⁹⁴

Pertanyaan keempat yang peneliti ajukan kepada kepala SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya mengenai pendekatan komunikatif dalam pendekatan yang digunakan kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya. Adapun butir pertanyaan yaitu: Seberapa sering Ibu mengadakan pertemuan guru untuk membahas etika profesi dan apa yang

⁹² Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Senin 25 November 2024

⁹³ Wawancara dengan Guru SDN 7 Krueng Sabee, Juma'at 22 November 2024

⁹⁴ Observasi Penelitian di SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya Senin 25 November 2024

biasanya didiskusikan?

Kepala Sekolah menjawab: “Dalam sebulan 2 kali pertemuan yang membahas tentang perkembangan siswa dan mendiskusikan mengenai siswa yang malas ke sekolah akibat faktor keuangan orangtua.”⁹⁵

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada wakil kepala sekolah dan guru di SDN 7 Krueng Sabee mengenai pendekatan komunikatif. Adapun butir pertanyaannya yaitu: Seberapa sering kepala sekolah mengadakan komunikasi terkait etika profesi, dan seberapa efektif komunikasi tersebut?

Wakil Kepala Sekolah menjawab: “Komunikasi dengan kepala sekolah memang ada, tapi jarang secara langsung membahas etika profesi. Biasanya lebih fokus ke isu-isu teknis atau masalah siswa.”⁹⁶

Guru menjawab: “Komunikasi dilakukan cukup sering, tapi pembahasannya lebih banyak mengenai masalah siswa dibandingkan fokus pada etika profesi guru. Jadi, menurut saya, komunikasi tersebut belum sepenuhnya efektif dalam pembinaan etika profesi.”⁹⁷

Pertanyaan kelima yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah mengenai pendekatan komunikatif adalah: Apakah Ibu membuka ruang bagi para guru menyampaikan masukan dan bagaimana biasanya Ibu merespons masukan tersebut?

Kepala Sekolah menjawab: “Ya dengan cara menyimak masukan tersebut, jika masuk akal akan menerima dan jika tidak maka akan saya tanyakan kepada yang lain.”⁹⁸

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada wakil kepala sekolah dan guru di SDN 7 Krueng Sabee mengenai pendekatan komunikatif. Adapun butir pertanyaannya yaitu: Apakah Bapak/Ibu pernah memberikan masukan

⁹⁵ Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Senin 25 November 2024

⁹⁶ Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Senin 25 November 2024

⁹⁷ Wawancara dengan Guru SDN 7 Krueng Sabee, Juma'at 22 November 2024

⁹⁸ Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Senin 25 November 2024

terkait etika profesi guru kepada kepala sekolah?

Wakil Kepala Sekolah menjawab: “Pernah, namun tanggapannya kadang kurang konkret. Kepala sekolah mendengar masukan kami, tapi tindak lanjutnya sering kali tidak terlalu terlihat.”⁹⁹

Guru menjawab: “Pernah, tapi tidak semua masukan kami diterima atau ditindaklanjuti. Kadang-kadang terasa seperti sekadar formalitas saja.”¹⁰⁰

Berdasarkan wawancara, kepala sekolah menyatakan membuka ruang bagi guru untuk memberikan masukan dan mempertimbangkannya jika dinilai masuk akal. Namun, pandangan dari wakil kepala sekolah dan guru menunjukkan bahwa meskipun kepala sekolah mendengar masukan, tindak lanjut terhadap masukan tersebut sering kali tidak jelas atau terkesan formalitas. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan komunikatif yang dilakukan belum optimal dalam membangun kepercayaan dan kolaborasi yang efektif dalam pembinaan etika profesi guru. Kurangnya tindakan konkret setelah menerima masukan dapat menjadi hambatan dalam menciptakan budaya komunikasi yang mendukung pengembangan profesionalisme.¹⁰¹

Pertanyaan keenam yang peneliti ajukan kepada kepala SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya mengenai pendekatan kolaboratif dalam pendekatan yang digunakan kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya. Adapun butir pertanyaan yaitu: Apa langkah yang Ibu ambil untuk memastikan kerja sama antara Ibu dan guru dalam mengembangkan pedoman etika?

Kepala Sekolah menjawab: “Langkahnya yaitu dengan berkomunikasi

⁹⁹ Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Senin 25 November 2024

¹⁰⁰ Wawancara dengan Guru SDN 7 Krueng Sabee, Juma'at 22 November 2024

¹⁰¹ Observasi Penelitian di SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya Senin 25 November 2024

secara efektif, memberikan dukungan, sumber daya yang memadai, penilaian kinerja yang adil serta memberikan pembinaan dan monitoring.”¹⁰²

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada wakil kepala sekolah dan guru di SDN 7 Krueng Sabee mengenai pendekatan kolaboratif. Adapun butir pertanyaannya yaitu: Apakah Bapak/Ibu merasa ada kerja sama yang baik antara kepala sekolah dan guru dalam membangun budaya etis?

Wakil Kepala Sekolah menjawab: “Tentu ada kerja samanya, tetapi kadang kerja sama tersebut terasa kurang konsisten. Misalnya, ada saat-saat di mana kepala sekolah memberikan arahan tanpa diskusi terlebih dahulu dengan guru atau staf lainnya.”¹⁰³

Guru menjawab: “Ya, saya merasa ada kerja sama, tetapi tidak selalu lancar. Kadang kepala sekolah memberikan pembinaan secara umum, Selain itu, meskipun ada monitoring, terkadang lebih terasa seperti pengawasan daripada pembinaan.”¹⁰⁴

Pertanyaan keenam yang peneliti ajukan kepada kepala SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya mengenai pendekatan kolaboratif adalah: Pernahkah Ibu membentuk tim khusus yang terdiri dari guru untuk membina etika profesi?

Kepala Sekolah menjawab: “Tidak”¹⁰⁵

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada wakil kepala sekolah dan guru di SDN 7 Krueng Sabee mengenai pendekatan kolaboratif. Adapun butir pertanyaannya yaitu: Apakah Bapak/Ibu pernah menjadi bagian dari tim atau kelompok yang membina etika profesi?

Wakil Kepala Sekolah menjawab: “Pernah, terutama kepada peserta didik di sekolah.”¹⁰⁶

¹⁰² Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Senin 25 November 2024

¹⁰³ Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Senin 25 November 2024

¹⁰⁴ Wawancara dengan Guru SDN 7 Krueng Sabee, Juma’at 22 November 2024

¹⁰⁵ Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Senin 25 November 2024

¹⁰⁶ Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Senin 25 November

Guru menjawab: “Sejauh ini, saya belum pernah secara resmi menjadi bagian dari tim khusus yang dibentuk untuk membina etika profesi di lingkungan guru. Memang ada pembinaan yang dilakukan secara umum, tetapi biasanya lebih berupa arahan dari kepala sekolah tanpa pembentukan kelompok kerja yang spesifik. Saya rasa pembentukan tim seperti itu akan sangat membantu, karena memungkinkan adanya diskusi dan kolaborasi yang lebih terarah.”¹⁰⁷

Pertanyaan ketujuh yang peneliti ajukan kepada kepala SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya mengenai pendekatan kolaboratif adalah: Bagaimana Ibu mendukung inisiatif guru yang bertujuan meningkatkan etika profesi, seperti pelatihan atau workshop?

Kepala Sekolah menjawab: “Dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk dapat meningkatkan kompetensinya.”¹⁰⁸

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada wakil kepala sekolah dan guru di SDN 7 Krueng Sabee mengenai pendekatan kolaboratif. Adapun butir pertanyaannya yaitu: Sejauh mana kepala sekolah mendukung inisiatif Bapak/Ibu dalam meningkatkan etika kerja? Bisa Bapak/Ibu berikan contohnya?

Wakil Kepala Sekolah menjawab: “Seorang kepala sekolah wajib meningkatkan etika kerja, karena kalau tidak ada etika, kepala sekolah tidak bisa jadi pemimpin yang bermoral dan bermartabat. Contohnya datang tepat waktu, saling menghargai sesama rekan kerja, dan menjaga profesionalisme.”¹⁰⁹

Guru menjawab: “Dukungan dari kepala sekolah dalam meningkatkan etika kerja guru memang ada, tetapi lebih sering bersifat umum, seperti memberikan izin untuk mengikuti pelatihan yang diadakan pihak luar. Namun, inisiatif kami sendiri, seperti mengusulkan workshop internal atau kegiatan diskusi terkait etika profesi, kadang kurang mendapat tanggapan serius. Mungkin karena kepala sekolah lebih fokus pada kegiatan rutin, sehingga pengembangan seperti ini kurang menjadi

¹⁰⁷ Wawancara dengan Guru SDN 7 Krueng Sabee, Juma'at 22 November 2024

¹⁰⁸ Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Senin 25 November 2024

¹⁰⁹ Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Senin 25 November

prioritas.”¹¹⁰

Berdasarkan hasil observasi pendekatan kolaboratif di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya masih memerlukan perbaikan, terutama dalam konsistensi kerja sama, pelibatan guru secara aktif dalam pembinaan, dan tanggapan terhadap inisiatif guru. Pembentukan tim khusus untuk membina etika profesi dapat menjadi langkah konkret untuk memperkuat budaya kolaboratif di sekolah.¹¹¹

Pertanyaan kedelapan yang peneliti ajukan kepada kepala SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya mengenai pendekatan korektif dalam pendekatan yang digunakan kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya. Adapun butir pertanyaan yaitu: Bagaimana Ibu mengidentifikasi dan mendokumentasikan pelanggaran etika profesi yang dilakukan oleh guru?

Kepala Sekolah menjawab: “Biasanya, pelanggaran etika profesi kami identifikasi dari berbagai sumber, seperti pengamatan sehari-hari atau informasi yang saya terima dari pihak lain. Terkait dokumentasi, itu kami lakukan seperlunya saja, tergantung pada tingkat pelanggarannya.”¹¹²

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada wakil kepala sekolah dan guru di SDN 7 Krueng Sabee mengenai pendekatan korektif. Adapun butir pertanyaannya yaitu: Bagaimana kepala sekolah mengidentifikasi dan menindak pelanggaran etika di lingkungan sekolah?

Wakil Kepala Sekolah menjawab: “Kepala sekolah menindak nya dengan musyawarah”¹¹³

¹¹⁰ Wawancara dengan Guru SDN 7 Krueng Sabee, Juma'at 22 November 2024

¹¹¹ Observasi Penelitian di SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya Senin 25 November 2024

¹¹² Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Senin 25 November 2024

¹¹³ Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Senin 25 November

Guru menjawab: “dengan menetapkan peraturan.”¹¹⁴

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan kepada kepala SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya mengenai pendekatan korektif adalah: Apa jenis sanksi yang Ibu berikan jika ada pelanggaran etika yang dilakukan oleh guru?

Kepala Sekolah menjawab: “Dapat berupa teguran lisan, tertulis, maupun teguran dalam bentuk lainnya yang memang pantas.”¹¹⁵

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada wakil kepala sekolah dan guru mengenai pendekatan korektif. Adapun butir pertanyaannya yaitu: Seberapa adil Bapak/Ibu merasa kepala sekolah dalam memberikan sanksi untuk pelanggaran etika?

Wakil Kepala Sekolah menjawab: “Lumayan adil”¹¹⁶

Guru menjawab: “Menurut saya, kepala sekolah cenderung adil dalam memberikan sanksi. Biasanya, kepala sekolah lebih memilih memberikan teguran lisan tergantung dari tingkat pelanggarannya. Namun, saya merasa ada kalanya pelanggaran yang seharusnya mendapatkan perhatian lebih serius terkadang hanya diberikan teguran ringan, yang mungkin tidak memberikan efek jera bagi yang bersangkutan.”¹¹⁷

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan kepada kepala SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya mengenai pendekatan korektif adalah: Seperti apa proses yang Ibu gunakan untuk memberikan kesempatan kepada guru yang melanggar etika agar memperbaiki perilakunya?

Kepala Sekolah: “Biasanya, saya mencoba berbicara langsung dengan guru yang melanggar etika, untuk memberi mereka kesempatan memperbaiki perilakunya. Saya memberikan beberapa arahan, tetapi

2024

¹¹⁴ Wawancara dengan Guru SDN 7 Krueng Sabee, Juma’at 22 November 2024

¹¹⁵ Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Senin 25 November 2024

¹¹⁶ Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Senin 25 November 2024

¹¹⁷ Wawancara dengan Guru SDN 7 Krueng Sabee, Juma’at 22 November 2024

lebih sering itu dilakukan secara informal.”¹¹⁸

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada wakil kepala sekolah dan guru mengenai pendekatan korektif. Adapun butir pertanyaannya yaitu: Apakah Bapak/Ibu pernah atau mengetahui guru lain yang diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku setelah pelanggaran? Bagaimana prosesnya?

Wakil Kepala Sekolah menjawab: “Sejauh ini, saya tahu ada beberapa guru yang diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka setelah melakukan pelanggaran. Prosesnya biasanya dimulai dengan teguran atau pembicaraan langsung antara kepala sekolah dan guru tersebut.”¹¹⁹

Guru menjawab: “Ya, setiap guru selalu diberikan kesempatan untuk memperbaiki diri.”¹²⁰

Berdasarkan hasil observasi, pendekatan korektif di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya masih terkesan kurang terstruktur. Pelanggaran etika umumnya terdeteksi melalui pengamatan dan laporan, namun dokumentasi pelanggaran tidak dilakukan secara konsisten. Sanksi yang diberikan, seperti teguran lisan atau tertulis, umumnya bersifat ringan dan terkadang belum cukup memberikan dampak yang signifikan. Meskipun ada upaya perbaikan, pendekatan yang ada masih dapat lebih ditingkatkan agar lebih sistematis dan konsisten.¹²¹

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, Kepala SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya menggunakan berbagai pendekatan dalam pembinaan etika profesi guru, seperti pendekatan teladan, komunikatif, kolaboratif, dan korektif. Namun, pendekatan-pendekatan tersebut masih perlu ditingkatkan, terutama

¹¹⁸ Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Senin 25 November 2024

¹¹⁹ Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Senin 25 November 2024

¹²⁰ Wawancara dengan Guru SDN 7 Krueng Sabee, Juma'at 22 November 2024

¹²¹ Observasi Penelitian di SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya Senin 25 November 2024

dalam pendekatan komunikatif dan kolaboratif. Meskipun kepala sekolah sudah berusaha membuka ruang untuk komunikasi dan kerjasama, namun implementasinya belum maksimal, seperti kurangnya tindak lanjut terhadap masukan dan inisiatif guru serta kurang konsistennya kerja sama dalam pengembangan etika profesi.¹²²

3. Hambatan Yang Dihadapi Kepala Sekolah Dalam Membina Etika Profesi Guru Di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya

Untuk mengetahui apa saja hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam membina etika profesi guru di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya peneliti mengajukan beberapa pertanyaan yang telah di persiapkan sebelumnya.

Peneliti mengajukan pertanyaan pertama kepada kepala sekolah mengenai keterbatasan sumber daya. Adapun butir pertanyaannya yaitu: Apakah Ibu merasa anggaran yang tersedia cukup untuk mengadakan pelatihan dan workshop etika profesi? Jika tidak, bagaimana cara Ibu mengatasinya?

Kepala Sekolah menjawab: “Ada, namun belum cukup memadai, terutama karena lokasi sekolah yang cukup terpencil, jumlah peserta didik dan guru juga terbatas, sehingga sulit untuk mengadakan pelatihan atau workshop yang maksimal.”¹²³

Peneliti juga menanyakan hal yang sama kepada Wakil Kepala sekolah dan guru di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya. Adapun butir pertanyaannya yaitu: Apakah Bapak/Ibu merasa cukup dengan sumber daya yang disediakan untuk program pelatihan etika profesi?

¹²² Observasi Penelitian di SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya Senin 25 November 2024

¹²³ Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Selasa 26 November 2024

Wakil Kepala Sekolah menjawab: “Belum, menurut saya jika makin banyak program pelatihan makin baik, tapis sumber daya di sekolah ini masih kurang memadai.”¹²⁴

Guru menjawab: “Sumber daya yang ada memang terbatas, baik dari segi anggaran maupun fasilitas. Kami merasa jika ada lebih banyak program pelatihan atau workshop, itu akan sangat membantu dalam meningkatkan etika profesi kami, namun anggaran dan jumlah peserta yang terbatas membuat hal tersebut sulit terealisasi.”¹²⁵

Pertanyaan kedua yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah mengenai keterbatasan sumber daya adalah: Sejauh mana fasilitas dan material yang tersedia untuk mendukung program pembinaan etika profesi di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya?

Kepala Sekolah menjawab: “Fasilitas yang tersedia untuk mendukung pembinaan etika profesi memang terbatas. Kami hanya memiliki ruang kelas dan beberapa perlengkapan dasar, namun belum ada fasilitas khusus untuk pelatihan atau workshop terkait etika profesi. Buku atau materi pembelajaran juga sangat terbatas, jadi kami lebih mengandalkan pengalaman dan diskusi antar guru sebagai sarana pembelajaran etika profesi.”¹²⁶

Peneliti juga menanyakan hal yang sama kepada Wakil Kepala sekolah dan guru di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya. Adapun butir pertanyaannya yaitu: Menurut Bapak/Ibu bagaimana keterbatasan fasilitas atau material dapat memengaruhi efektivitas pembinaan etika profesi?

Wakil Kepala Sekolah menjawab: “Keterbatasan fasilitas dan material tentu memengaruhi efektivitas pembinaan etika profesi. Tanpa materi yang cukup dan fasilitas yang memadai, sulit bagi kami untuk memberikan pembelajaran yang lebih mendalam dan terstruktur mengenai etika profesi. Kami lebih mengandalkan diskusi informal di ruang guru, namun itu tentu tidak cukup untuk menciptakan pemahaman

¹²⁴ Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Selasa 26 November 2024

¹²⁵ Wawancara dengan Guru SDN 7 Krueng Sabee, Sabtu 23 November 2024

¹²⁶ Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Selasa 26 November 2024

yang lebih menyeluruh bagi seluruh staf pengajar.”¹²⁷

Guru menjawab: “Saya rasa keterbatasan fasilitas sangat berdampak pada pembinaan etika profesi. Tanpa adanya materi yang jelas dan alat bantu pembelajaran, kami kesulitan untuk memahami etika profesi secara maksimal. Kami sering kali harus mencari referensi sendiri atau mengandalkan pengalaman,”¹²⁸

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, dan guru di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya, keterbatasan sumber daya menjadi hambatan utama dalam pembinaan etika profesi. Kepala Sekolah menyatakan bahwa anggaran yang tersedia belum memadai, terutama karena lokasi sekolah yang terpencil dan jumlah peserta yang terbatas. Wakil Kepala Sekolah juga menambahkan bahwa lebih banyak program pelatihan akan sangat membantu, namun sumber daya yang ada masih terbatas. Selain itu, fasilitas dan materi pembelajaran yang ada juga sangat terbatas, sehingga pembinaan etika profesi lebih mengandalkan pengalaman dan diskusi antar guru, yang dirasa belum cukup efektif.¹²⁹

Pertanyaan ketiga yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah mengenai kurangnya dukungan dari guru. Adapun butir pertanyaannya yaitu: Bagaimana tingkat partisipasi guru dalam program pembinaan etika yang Ibu selenggarakan? Apa yang biasanya menjadi hambatan bagi Ibu?

Kepala Sekolah menjawab: “Kami belum memiliki program pembinaan yang khusus untuk etika profesi seperti workshop atau pelatihan. Selama ini, pembahasan etika profesi hanya kami selipkan dalam rapat rutin atau diskusi singkat dengan para guru. Hambatannya, selain keterbatasan sumber daya, guru juga cenderung lebih fokus pada tugas mengajar

¹²⁷ Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Selasa 26 November 2024

¹²⁸ Wawancara dengan Guru SDN 7 Krueng Sabee, Juma'at 22 November 2024

¹²⁹ Observasi Penelitian di SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya Selasa 26 November 2024

sehari-hari sehingga pembinaan etika belum menjadi prioritas.”¹³⁰

Peneliti juga menanyakan hal yang sama kepada Wakil Kepala sekolah dan guru di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya. Adapun butir pertanyaannya yaitu: Seberapa sering Bapak/Ibu berpartisipasi dalam program pembinaan etika, dan apakah Bapak/Ibu merasa program tersebut relevan dan bermanfaat?

Wakil Kepala Sekolah menjawab: Program khusus untuk pembinaan etika profesi seperti workshop atau pelatihan belum pernah diadakan di sekolah ini. Biasanya, pembahasan tentang etika profesi hanya disisipkan dalam rapat-rapat atau diskusi informal. Jadi, meskipun topiknya penting, belum ada kegiatan yang benar-benar terfokus dan terstruktur.”¹³¹

Guru menjawab: “Setahu saya, tidak ada program pembinaan etika profesi yang secara khusus dirancang seperti workshop atau pelatihan. Kami hanya mendiskusikan hal-hal terkait etika profesi secara umum dalam pertemuan rutin, tetapi itu kurang mendalam dan tidak cukup membantu kami memahami penerapan etika profesi secara maksimal.”¹³²

Pertanyaan keempat yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah mengenai budaya sekolah yang tidak mendukung. Adapun butir pertanyaannya yaitu: Apakah Ibu merasa budaya sekolah saat ini mendukung penerapan etika profesi?

Kepala Sekolah menjawab: “Budaya sekolah saat ini belum sepenuhnya mendukung penerapan etika profesi. Masih ada kebiasaan di antara guru yang kurang mendukung, seperti terlambat datang atau kurang disiplin dalam mematuhi aturan. Hal ini sulit diubah karena sudah menjadi kebiasaan lama, dan upaya kami untuk membangun budaya profesional sering terkendala akibat minimnya perhatian terhadap pentingnya etika profesi.”¹³³

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada wakil kepala sekolah

¹³⁰ Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Selasa 26 November 2024

¹³¹ Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Selasa 26 November 2024

¹³² Wawancara dengan Guru SDN 7 Krueng Sabee, Juma'at 22 November 2024

¹³³ Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Selasa 26 November 2024

dan guru mengenai budaya sekolah yang tidak mendukung. Adapun pertanyaannya yaitu: Apakah Bapak/Ibu merasa ada kolaborasi yang baik antara sesama guru dalam menerapkan etika profesi?

Wakil Kepala Sekolah menjawab: “Kolaborasi antara guru dalam menerapkan etika profesi masih kurang. Masing-masing cenderung bekerja secara individual, sehingga sulit membangun budaya saling mendukung dalam menjaga etika profesi.”¹³⁴

Guru menjawab: “Menurut saya, kolaborasi di antara guru untuk menerapkan etika profesi masih belum optimal. Setiap guru lebih sibuk dengan tugas masing-masing, dan tidak ada forum khusus yang membahas penerapan etika secara bersama-sama.”¹³⁵

Pertanyaan kelima yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah mengenai perbedaan pemahaman tentang etika profesi. Adapun butir pertanyaannya yaitu: Bagaimana cara Ibu menangani perbedaan pemahaman tentang etika profesi di antara guru?

Kepala Sekolah menjawab: “Dengan cara meningkatkan kepercayaan dalam pengambilan keputusan yang baik, dan melakukan diskusi antar guru untuk saling mendukung satu sama lain.”¹³⁶

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada wakil kepala sekolah dan guru mengenai budaya sekolah yang tidak mendukung. Adapun pertanyaannya yaitu: Apakah Bapak/Ibu merasa semua guru memiliki pemahaman yang sama tentang etika profesi? Jika tidak, bagaimana kepala sekolah membantu menyamakan pemahaman tersebut?

Wakil Kepala Sekolah menjawab: “Menurut saya, tidak semua guru memiliki pemahaman yang sama tentang etika profesi. Beberapa guru

¹³⁴ Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Selasa 26 November 2024

¹³⁵ Wawancara dengan Guru SDN 7 Krueng Sabee, Juma'at 22 November 2024

¹³⁶ Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Selasa 26 November 2024

mungkin sudah memahami dengan baik, tetapi ada juga yang masih kurang memahami karena latar belakang pengalaman yang berbeda.”¹³⁷

Guru menjawab: “Saya rasa pemahaman tentang etika profesi di antara guru masih bervariasi. Beberapa guru hanya memahami etika sebatas pada hal-hal yang umum saja, seperti kedisiplinan, tanpa melihat aspek lain yang lebih luas. Kepala sekolah sebenarnya sering memberikan nasihat, tetapi para guru belum sepenuhnya menjalani secara konsisten.”¹³⁸

Pertanyaan keenam yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah mengenai Kurangnya Waktu dan Kesempatan untuk Pelatihan. Adapun butir pertanyaannya yaitu: Apakah Ibu mengalami kesulitan dalam menemukan waktu yang cukup untuk pelatihan etika profesi di tengah tugas-tugas administrasi?

Kepala Sekolah menjawab: “Ya, saya memang mengalami sedikit kesulitan dalam menyediakan waktu khusus untuk pelatihan etika profesi. Tugas administrasi dan tanggung jawab harian di sekolah sangat menyita waktu, sehingga sulit untuk mengatur jadwal yang cocok. Sehingga mencari waktu yang pas untuk semua pihak menjadi tantangan tersendiri.”¹³⁹

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada wakil kepala sekolah dan guru mengenai budaya sekolah yang tidak mendukung. Adapun pertanyaannya yaitu: Seberapa besar kesibukan Bapak/Ibu dengan tugas mengajar dan administratif memengaruhi partisipasi dalam pelatihan etika profesi?

Wakil Kepala Sekolah menjawab: “Super sibuk, terutama dengan tugas-tugas administratif yang terus bertambah. Hal ini sangat memengaruhi partisipasi kami dalam pelatihan etika profesi, karena sering kali jadwal pelatihan tidak sejalan dengan waktu luang yang kami miliki.”¹⁴⁰

Guru menjawab: “Sekarang guru sering disibukkan dengan hal yang bersifat administratif yang berdampak pada kurangnya etika profesi.”¹⁴¹

¹³⁷ Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Selasa 26 November 2024

¹³⁸ Wawancara dengan Guru SDN 7 Krueng Sabee, Juma’at 22 November 2024

¹³⁹ Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Selasa 26 November 2024

¹⁴⁰ Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SDN 7 Krueng Sabee, Selasa 26 November 2024

¹⁴¹ Wawancara dengan Guru SDN 7 Krueng Sabee, Juma’at 22 November 2024

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, hambatan kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya terutama disebabkan oleh keterbatasan sumber daya, baik anggaran, fasilitas, maupun materi pembelajaran. Program pelatihan etika profesi yang terstruktur belum ada, dan pembahasan hanya dilakukan dalam rapat rutin yang dirasa tidak cukup efektif. Budaya sekolah yang belum sepenuhnya mendukung juga menjadi hambatan bagi kepala sekolah, seperti kurangnya kolaborasi antar guru, perbedaan pemahaman tentang etika profesi, dan kesibukan dengan tugas administratif membuat waktu untuk pelatihan dan pengembangan etika profesi menjadi terbatas.¹⁴²

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Etika Profesi Guru di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya, kepala sekolah cenderung menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dan *laissez-faire* dalam membina etika profesi guru. Gaya demokratis terlihat dari upaya kepala sekolah melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan melalui musyawarah, komunikasi yang efektif, dan diskusi rutin untuk menyelesaikan masalah. Guru merasa dilibatkan dalam perencanaan program sekolah, dan kepala sekolah terbuka terhadap masukan selama tidak bertentangan dengan aturan.

Gaya kepemimpinan demokratis ditandai dengan keterlibatan aktif anggota

¹⁴² Observasi Penelitian di SDN 7 Krueng Sabee Aceh Jaya Selasa 26 November 2024

dalam proses pengambilan keputusan dan komunikasi dua arah yang terbuka. Gaya ini cocok untuk mendorong rasa tanggung jawab dan keterlibatan guru dalam pengembangan mutu pendidikan, Namun, kelemahan dari gaya ini adalah kemungkinan pengambilan keputusan yang lebih lambat karena proses diskusi yang panjang.¹⁴³

Gaya kepemimpinan *laissez-faire* yang digunakan Kepala Sekolah SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya tampak dari kebebasan yang diberikan kepala sekolah kepada guru dalam mengelola tanggung jawab profesional mereka, meskipun sering kali kurang diimbangi dengan arahan yang jelas.

Temuan di atas sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ramlan dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Laissez Faire terhadap Kinerja dan Etika Guru” Ramlan mengatakan bahwa Dalam gaya kepemimpinan *laissez faire*, kepala sekolah memberikan kebebasan luas kepada para guru untuk mengelola etika dan tanggung jawab profesional mereka. Intervensi kepala sekolah minimal, hanya memberikan arahan atau masukan ketika diminta. Pendekatan ini cocok untuk guru yang sudah sangat profesional, tetapi bisa menyebabkan kurangnya pengawasan terhadap standar etika jika tidak dikelola dengan baik.¹⁴⁴

2. Pendekatan yang Digunakan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Etika

¹⁴³Siti Nurjannah, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, dan Peran Komite Sekolah Terhadap Mutu Pendidikan.” *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, Vol. 5, No. 2, 2022, h. 147.

¹⁴⁴ Santoso, "Pengaruh Kepemimpinan Laissez Faire terhadap Kinerja dan Etika Guru", *Jurnal Ilmu Manajemen Pendidikan*, 2022, Vol. 12, No. 1, h. 77.

Profesi Guru di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah menerapkan berbagai pendekatan dalam pembinaan etika profesi guru. Pendekatan teladan, komunikatif, kolaboratif, dan korektif merupakan empat pendekatan utama yang digunakan dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru. Namun, implementasi pendekatan-pendekatan ini masih menunjukkan beberapa tantangan yang perlu diperbaiki.

Pendekatan teladan yang digunakan kepala sekolah melalui tindakan mendengarkan keinginan guru dan menunjukkan sikap menghargai sudah cukup diterapkan, tetapi efektivitasnya terbatas. Guru merasa motivasi yang diberikan lebih bersifat umum dan tidak selalu terhubung langsung dengan pembinaan etika profesi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kepala sekolah memberikan contoh yang baik, konsistensi dan ketegasan dalam tindakan masih perlu diperkuat.

Pendekatan komunikatif yang diterapkan oleh kepala sekolah dengan mengedepankan komunikasi terbuka antara kepala sekolah dan guru, juga belum sepenuhnya efektif. Meskipun ada ruang untuk komunikasi, pembahasan mengenai etika profesi masih terbatas. Guru mengungkapkan bahwa komunikasi lebih sering difokuskan pada isu-isu teknis dan masalah siswa, sementara pembahasan etika profesi belum menjadi prioritas utama. Selain itu, meskipun kepala sekolah menerima masukan dari guru, tindak lanjut terhadap masukan tersebut sering kali kurang jelas, yang mengindikasikan kurangnya respon yang

konkret dalam membangun budaya etis di sekolah.

Pendekatan kolaboratif yang seharusnya melibatkan kerjasama antara kepala sekolah dan guru dalam mengembangkan etika profesi, juga menunjukkan adanya kekurangan dalam konsistensi dan pelibatan guru secara aktif. Meskipun kepala sekolah memberikan dukungan umum terhadap inisiatif guru, seperti memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, guru merasa bahwa pembinaan lebih sering bersifat umum dan tidak spesifik dalam membina etika profesi. Pembentukan tim khusus yang dapat mengelola pembinaan etika profesi juga belum terlaksana, yang menjadi potensi untuk meningkatkan kolaborasi dan diskusi yang lebih terarah.

Pendekatan korektif yang diterapkan oleh kepala sekolah dengan memberikan kesempatan bagi guru untuk memperbaiki perilaku, cenderung tidak terstruktur dengan baik. Proses identifikasi pelanggaran etika masih dilakukan secara informal, yang tidak selalu memberikan dampak yang signifikan.

Temuan diatas sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Fadillah dalam jurnalnya yang membahas tentang pentingnya peran kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi guru, ditemukan bahwa implementasi pendekatan yang dilakukan masih perlu diperbaiki, terutama dalam hal komunikasi yang lebih terarah dan kolaborasi yang lebih konsisten. Penelitian tersebut menekankan bahwa kepala sekolah harus lebih aktif dalam memberikan arahan yang jelas, mengembangkan kerjasama tim yang lebih konkret, serta memperbaiki sistem pengawasan dan tindak lanjut terhadap pelanggaran etika profesi di sekolah.¹⁴⁵

¹⁴⁵ Fadillah, "Implementasi Pendekatan Pembinaan Etika Profesi Guru di Sekolah Dasar: Tantangan dan Solusi" *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 5, No. 2, 2023.

3. Hambatan yang Dihadapi Kepala Sekolah Dalam Membina Etika Profesi Guru di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya, terdapat beberapa hambatan utama yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi guru. Hambatan tersebut berasal dari keterbatasan sumber daya, baik anggaran, fasilitas, maupun materi pembelajaran. Sebagaimana dijelaskan oleh kepala sekolah, meskipun ada anggaran untuk kegiatan pelatihan, jumlahnya masih terbatas, apalagi dengan lokasi sekolah yang terpencil dan keterbatasan jumlah peserta. Hal ini turut diperkuat oleh pendapat wakil kepala sekolah dan guru yang merasa bahwa lebih banyak program pelatihan etika profesi akan sangat bermanfaat, namun anggaran yang terbatas menjadi kendala utama.

Hambatan lainnya adalah kurangnya dukungan dari budaya sekolah yang belum sepenuhnya mendukung penerapan etika profesi. Kepala sekolah menyatakan bahwa masih ada kebiasaan di antara guru yang kurang disiplin, seperti terlambat datang ke sekolah, yang menjadi tantangan dalam membangun budaya profesional di sekolah. Selain itu, guru-guru juga kurang berkolaborasi dalam menerapkan etika profesi, lebih memilih bekerja secara individual tanpa adanya forum yang membahas etika profesi secara bersama-sama. Kolaborasi yang kurang ini, menurut kepala sekolah dan wakil kepala sekolah, memengaruhi upaya untuk membangun etika profesi secara kolektif.

Terakhir, hambatan yang cukup krusial adalah kurangnya waktu dan kesempatan untuk pelatihan etika profesi akibat kesibukan dengan tugas

administratif yang terus meningkat. Kepala sekolah dan wakil kepala sekolah mengungkapkan bahwa kesibukan administratif sering kali mengganggu waktu yang seharusnya digunakan untuk pelatihan dan pembinaan etika profesi. Hal ini juga dirasakan oleh para guru yang lebih fokus pada tugas mengajar dan administrasi sekolah, sehingga pembinaan etika profesi menjadi kurang prioritas.

Temuan di atas sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mulyasa dalam jurnalnya yang menyatakan bahwa hambatan dalam pembinaan etika profesi guru sering kali dipengaruhi oleh keterbatasan sumber daya, maupun materi yang mendukung kegiatan pembinaan. Mulyasa mengemukakan bahwa untuk mengatasi hal tersebut, diperlukan manajemen yang lebih efisien dalam pengalokasian sumber daya dan penggunaan teknologi sebagai sarana alternatif untuk meningkatkan pembinaan. Selain itu, Mulyasa juga menekankan pentingnya perubahan budaya sekolah yang mendukung pembinaan etika profesi, seperti meningkatkan kolaborasi antar guru dan menciptakan forum diskusi yang lebih intens. Salah satu kendala lain yang sering terjadi adalah keterbatasan waktu karena kesibukan administratif, yang dapat diatasi dengan mengatur jadwal yang lebih fleksibel dan memanfaatkan teknologi daring sebagai solusi efektif.¹⁴⁶

¹⁴⁶ Mulyasa, "Hambatan dalam Pembinaan Etika Profesi Guru di Sekolah Dasar". *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 10, No. 3, 2022.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dalam pembinaan etika profesi guru di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya adalah gaya kepemimpinan demokratis dan laissez-faire. Terlihat dari pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, pemberian kebebasan dalam mengelola tanggung jawab profesional, serta komunikasi melalui musyawarah dan diskusi untuk menciptakan suasana kerja yang kolaboratif.
2. Pendekatan yang digunakan Kepala SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya dalam pembinaan etika profesi guru adalah pendekatan teladan, komunikatif, kolaboratif, dan korektif. Meskipun pendekatan ini telah diupayakan, implementasinya belum sepenuhnya optimal. Terutama dalam pendekatan komunikatif dan kolaboratif, masih terdapat kekurangan pada tindak lanjut terhadap masukan guru, konsistensi kerja sama, serta pembinaan yang lebih terarah untuk mendukung pengembangan etika profesional guru.
3. Hambatan yang dihadapi Kepala sekolah dalam membina etika profesi guru di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya adalah keterbatasan sumber daya, termasuk anggaran, fasilitas, dan materi pembelajaran, yang membuat pelaksanaan program pelatihan etika profesi sulit

dilakukan secara optimal. Selain itu, budaya sekolah yang belum sepenuhnya mendukung, seperti kurangnya kolaborasi antar guru dan perbedaan pemahaman mengenai etika profesi, turut memengaruhi efektivitas pembinaan. Kesibukan guru dengan tugas administratif juga menjadi kendala dalam menyediakan waktu dan kesempatan untuk pelatihan. Secara keseluruhan, faktor-faktor ini menghambat upaya kepala sekolah dalam menciptakan pembinaan etika profesi yang terstruktur dan berkesinambungan.

B. Saran

Dari kesimpulan yang peneliti paparkan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk gaya kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepala sekolah harus terus mengembangkan gaya kepemimpinan demokratis dengan memberikan ruang yang lebih luas bagi guru untuk terlibat dalam pengambilan keputusan. Selain itu, penerapan gaya *laissez-faire* perlu diimbangi dengan mekanisme pengawasan dan bimbingan yang lebih sistematis untuk memastikan kebebasan guru tetap sejalan dengan tujuan pengembangan etika profesi. Kepala sekolah juga diharapkan dapat mengeksplorasi dan mengimplementasikan gaya kepemimpinan lain, seperti gaya situasional yang fleksibel sesuai kebutuhan dan kondisi, sehingga pembinaan etika profesi dapat berjalan lebih efektif dan menyeluruh.
2. Untuk pendekatan yang digunakan Kepala Sekolah, Kepala sekolah

perlu memperkuat pendekatan komunikatif dan kolaboratif dengan memberikan perhatian lebih pada tindak lanjut dari masukan guru dan memfasilitasi kerja sama yang lebih terarah. Selain itu, pendekatan teladan dan korektif dapat dioptimalkan dengan mengadakan pelatihan atau lokakarya yang fokus pada penguatan etika profesi.

3. Bagi hambatan yang dihadapi Kepala Sekolah, Untuk mengatasi keterbatasan sumber daya, kepala sekolah disarankan mencari dukungan dari dinas pendidikan atau mitra eksternal untuk penyediaan anggaran dan fasilitas. Selain itu, perlu diupayakan program yang mendorong kolaborasi antar guru, seperti mentoring atau pembagian tugas administratif yang lebih proporsional, agar guru memiliki waktu yang cukup untuk fokus pada pengembangan etika profesi. Kepala sekolah juga dapat membangun pemahaman bersama melalui sosialisasi rutin terkait pentingnya etika profesi bagi semua guru di sekolah.
4. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti berikutnya disarankan untuk mengkaji efektivitas strategi pembinaan etika profesi yang telah diterapkan, khususnya di sekolah-sekolah terpencil, sehingga dapat menghasilkan model pembinaan yang inovatif, aplikatif, dan sesuai dengan kondisi serta kebutuhan sekolah. Penelitian lebih mendalam juga dapat dilakukan untuk menggali hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan etika profesional guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmalia, Rizki, Arimbi Syahkila, Mela Safitri Situmorang, Nur Dahyanti, Tri Suci Apriani Harahap, and Syahpan Ramadhan, „Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Lembaga Pendidikan Islam Di MTs Al-Jihad Medan“, *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat* , 4.2 (2024), 411-418.
- Anwar, M., & Budi, S. (2022). "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru." *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1), 109-116. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Fitri, A., Fauziah, A., Damanik, A. S., Yunita, E., Oktapia, D., & Ramadhan, S. (2022). Profesi keguruan dalam pembelajaran di sekolah dasar. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(20), 241-248.
- Glickman, T. (2021). *Pelanggaran Moral dan Etika Profesi Guru*. Unnes: Jurnal Pendidikan Keguruan, 38(2), 112.
- Hajar, Siti, and Elpri Darta Putra, „Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Kedisiplinan Guru Di Sekolah Dasar“, *Jurnal Basicedu*, 5.4 (2021), 2256-2262.
- Hasibuan, Abd. Aziz, „Manajemen Pembinaan Profesi Dalam Peningkatan Kinerja Guru“, *Tanzhim: Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*, 10.1 (2016), Hal. 122-137.
- Hidayati, N. (2021). "Dampak Kepemimpinan Otoriter terhadap Etika Profesi Guru". *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan*, 11(2), 48-58.
- Islammilyardi, Agista Pahlana, and Veri Aryanto Sopiandah, „Implementasi Etika Profesi Guru Dengan Konsep Pendidikan KH Hasyim Asy‘Ari“, *Oikos: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 3.1 (2019), 49–54.
- Joshi, R, Karma Sherpa, and Ph D Research Scholar, „Importance Of Professional Ethics For Teachers Cite This Paper“, March, 2018, 16–18.
- Junaidin, Junaidin. "Etika Profesi Guru Pendidikan Agama Islam Sebagai Sistem Kontrol di Era 5.0." *eL-HIKMAH: Jurnal Kajian dan Penelitian Pendidikan Islam* 17, no. 1 (2023): 15-24.
- Kurniawan, H., & Hidayat, R. (2023). Peran Strategi dalam Pengembangan

Organisasi: Tinjauan Teori dan Praktik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 14(3), 215. Yogyakarta.

Kurniawan, H., & Hidayat, R. (2023). Peran Teori Etika Profesi dalam Pembentukan Karakter dan Profesionalisme Guru. *Jurnal Pendidikan dan Profesionalisme*, 14(2), 215–230. Yogyakarta: Penerbit Universitas Pendidikan Indonesia.

Khumalo, Shuti Steph, „The Role of Transformational School Leadership in Promoting Teacher Commitment: An Antecedent for Sustainable Development in South Africa“, *Discourse and Communication for Sustainable Education*, 10.2 (2019), 22–32.

Mattayang, Besse, “Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis“, *Jemma / Journal of Economic, Management and Accounting*, 2.2 (2019), 45.

Jufni, M., Saputra, S., & Azwir, A. (2020). Kode etik guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Serambi Akademica*, 8(4), 575-580.

Mulyasana, H. (2019). *Implementasi Kode Etik Guru*. Bandung: Pustaka Utama, 241.

Mulyasa, E. (2022). Hambatan dalam Pembinaan Etika Profesi Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, (10) 3, 45-59.

Muspawi, Mohamad, „Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional“, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20.2 (2020), 402.

Muspawi, Mohamad, Friska Aqilah Vilanti, and Pusparatri Ekayani, „Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan“, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24.1 (2024), 395 <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i1.4069>

Muspawi, M., Setiyadi, B. S., & Maryanti, A. (2023). Peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya peningkatan kompetensi profesional guru. *JPPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(2), 586-592.

Nurhafizah, M. (2019). *Kompetensi Etika Guru dalam Lingkungan Pendidikan*. Jakarta: Edukasi Press, 123.\

Nurjanah, Siti. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, dan Peran Komite Sekolah Terhadap Mutu Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(2), 147-148.

Oktapia, M, (2024) Penerapan Prinsip Etika Profesi Dalam Manajemen Kinerja Guru Di Sekolah Islam, *Unisan Jurnal*, 524

- Pendidikan, Menteri, and Republik Kebudayaan, Indonesia, „Permendikbud Nomor 48 Tahun 2020 Kode Etik Dan Kode Perilaku Pegawai“, 2020.
- Purnama, Y., & Fitri, D. (2020). "Pentingnya Komunikasi Efektif dalam Pembinaan Etika Profesi Guru." *Jurnal Pendidikan dan Kepemimpinan*, 8(3), 81-88. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Pratama, A., & Wibowo, D. (2021). Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan dalam Organisasi di Indonesia: Perspektif Strategi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Indonesia*, 9(2), 102. Jakarta.
- Priyambodo, Pebriana, „Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru“, *Jurnal Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 2.1 (2023), 34–58.
- Bramantyo, R. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 1 Gedongkiwo Di Yogyakarta. In *Prosiding Seminar Nasional Penguatan Karakter Berbasis Literasi Ajaran Tamansiswa Menghadapi Revolusi Industri 4.0* (Vol. 3, No. 2, pp. 159-168).
- Rachmat, A. (2021). "Peran Kepala Sekolah Sebagai Teladan dalam Pembinaan Etika Profesi Guru." *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 14(2), 133-141. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rahman, T. (2018). *Pentingnya Pemahaman Etika dalam Pendidikan*. *Jurnal Pendidikan Moral*, 45
- Rahman, T., & Lestari, P. (2023). "Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Pembinaan Guru". *Jurnal Transformasi Pendidikan*, 15(3), 102-115.
- Rahmawati, S., & Susanto, T. (2022). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen Sekolah*, 11(1), 33. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Rosita, R., & Iskandar, S. (2022). Gaya kepemimpinan kepala sekolah di era digital. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6005-6011.
- Rohaeni, Heni, Model Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai“, *Jurnal Ecodemia: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, IV.1 (2016), 32–47.
- Santoso, A. (2022). "Pengaruh Kepemimpinan Laissez Faire terhadap Kinerja dan Etika Guru". *Jurnal Ilmu Manajemen Pendidikan*, 12(1), 77-89.

- Setiawan, R. (2023). "Pendekatan Korektif dalam Pembinaan Etika Profesi Guru." *Jurnal Pendidikan dan Etika Profesi*, 10(1), 96-102. Surabaya: Penerbit Airlangga.
- Setiawan, D. (2020). *Kepemimpinan Karismatik dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sofiah Sinaga, Nur Aida, Delpi Aprilinda, and Alim Putra Budiman, „Konsep Kepemimpinan Transformasional“, *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1.7 (2021), 840–46 <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.123>
- Suhaila, F. (2021). *Pelanggaran Moral dan Etika Profesi Guru*. Unnes: Jurnal Pendidikan, 38(2), 123.
- Susanto, R. (2021). *Kepemimpinan Demokratis dalam Pengelolaan Pendidikan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Umami, Siti, Bukman Lian, and Missriani Missriani, „Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja“, *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6.1 (2020) <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3961>
- Wahyuni, Sri, Sukatin Sukatin, Inda Nur Fadilah, and Winda Astri, „Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokratis) Dalam Manajemen Pendidikan“, *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1.2 (2022), 123– 30.
- Wandi, Zherly Nadia, and Nurhafizah Nurhafizah, *Etika Profesi Guru Pendidikan Anak Usia Dini Di Kecamatan Padang Timur Kota Padang*“, *Jurnal Pajar (Pendidikan Dan Pengajaran)*, 3.4 (2019), 33–41.
- Yahyu Herliyani Yusuf, Ode, Sumirna Suparman, Waode Iinharbiul SariI, and Sekolah Tinggi Agama Islam YPIQ Baubau, „Perilaku Positif Guru Terhadap Peserta Didik“, *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2.3 (2023), 2023.
- Zaidan, Muhammad, Astuti Darmiyanti, and Saprialman, „Implementasi Kode Etik Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Strategi Dan Prinsip – Prinsip Profesionalisme Di Lembaga Pendidikan Islam“, *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9.April (2023), 313–17.

LAMPIRAN 1



KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR: 299 Tahun 2024

TENTANG:
PENGGAKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

DEKAN FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Menimbang : a. bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi;

b. bahwa yang namanya tersebut dalam Surat Keputusan ini dianggap cakap dan mampu untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing skripsi mahasiswa;

c. 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 : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;

2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;

3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;

4. Peraturan Presiden Nomor 74 Tahun 2012, tentang perubahan atas peraturan pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum;

5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;

6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;

7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 44 Tahun 2022, tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

8. Peraturan Menteri Agama Nomor 14 Tahun 2022, tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag RI;

10. 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;

11. 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 : Aulia Rahmi
NIM : 210 206 133
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Strategi Kepala Sekolah dalam Pembinaan Etika Profesi Guru di SDN 07 Krueang Sabee Aceh Jaya

KEDUA : Kepada pembimbing yang tercantum namanya diatas 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-025.04.2.423925/2024 Tanggal 24 November 2023 Tahun Anggaran 2024;

KEEMPAT : Surat Keputusan ini berlaku selama enam bulan sejak tanggal ditetapkan;

KELIMA : Surat 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 Surat Keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada tanggal : 28 Oktober 2024
Dekan,


Saiful Mujib
SAIFUL MUJIB
REKTOR UIN AR-RANIRY BANDA ACEH



Tembusan

1. Sekjen Kementerian Agama RI di Jakarta;
2. Dirjen Pendidikan Islam Kementerian Agama RI di Jakarta;
3. Direktur Perguruan Tinggi Agama Islam Kementerian Agama RI di Jakarta;
4. Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN), di Banda Aceh;
5. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh di Banda Aceh;
6. Kepala Bagian Keuangan dan Administrasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh di Banda Aceh;
7. Yang bersangkutan;
8. Arsip.

LAMPIRAN 2

Penelitian Ilmiah Mahasiswa

**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-9754/Un.08/FTK.1/TL.00/11/2024
Lamp : -
Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

1. Kepala SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

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

Nama/NIM : Aulia Rahmi / 210206133
Semester/Jurusan : VII / Manajemen Pendidikan Islam
Alamat sekarang : Kopelma Darussalam, Banda Aceh

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 Pembinaan Etika Profesi Guru di SDN 07 Krueng Sabee Aceh Jaya.*

Banda Aceh, 11 November 2024
An. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Prof. Habiburrahim, S.Ag., M.Com., Ph.D.
NIP. 197208062003121002

Bertaku sampai : 31 Desember 2024

 Scanned with CamScanner

LAMPIRAN 3


PEMERINTAH KABUPATEN ACEH JAYA
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SD NEGERI 7 KRUENG SABEE
 KECAMATAN KRUENG SABEE
 Jalan Teuku Sabee - Desa Buntha km 08 Kode POS 23654
 E-mail: sdn7kruengsabee@gmail.com

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN
 Nomor : 400.3.5./057 / 2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hj, Ella yusanti, S.Pd.SD.,M.Si
 Nip : 19761010 201003 2 001
 Jabatan : Kepala SD Negeri 7 Krueng Sabee

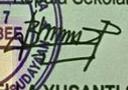
Dengan ini menerangkan Bahwa :

Nama : Aulia Rahmi
 Nim : 210206133
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
 Fakultas : Tarbiyah dan keguruan

Benar yang Namanya tersebut diatas telah melaksanakan penelitian/pengumpulan data mulai tanggal 19 November 2024 - 26 November 2024 dalam rangka penyusunan skripsi untuk menyelesaikan studinya dengan judul skripsi :

"STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBINAAN ETIKA PROFESI GURU DI SD NEGERI 7 KRUENG SABEE ACEH JAYA".

Demikian Surat Keterangan ini kami berikan, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Buntha, 26 November 2024
 Kepala Sekolah

H. ELLA YUSANTI, S.Pd.SD., M.Si
 Nip : 19761010 201003 2 001



AR-RANIRY

Scanned with CamScanner

LAMPIRAN 4

INSTRUMEN PENELITIAN STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBINAAN ETIKA PROFESI GURU DI SD NEGERI 7 KRUENG SABEE ACEH JAYA

INSTRUMEN WAWANCARA

Judul	Rumusan Masalah	Indikator	Item Pertanyaan	Teknik Pengumpulan Data
Strategi Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Etika Profesi Guru Di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya	1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Etika Profesi Guru Di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya?	Gaya Kepemimpinan Demokratis: 1. Keterlibatan guru 2. Keterbukaan kepala sekolah 3. Kolaborasi 4. Peningkatan tanggung jawab	<p>Kepala Sekolah</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana cara Ibu melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan di sekolah? 2. Sejauh mana Ibu menerima dan mempertimbangkan masukan dari para guru? 3. Apa langkah-langkah yang Ibu lakukan untuk mendorong kolaborasi dan diskusi di antara guru? 4. Bagaimana Ibu menilai rasa tanggung jawab guru terhadap penerapan etika profesi? <p>Guru</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Seberapa sering Bapak/Ibu merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan di sekolah? 2. Apakah kepala sekolah terbuka terhadap masukan dan saran dari guru? Jika ya, bagaimana contohnya? 3. Bagaimana Bapak/Ibu merasakan suasana kerja kolaboratif yang diciptakan oleh kepala sekolah? 4. Bagaimana pengaruh keterlibatan Bapak/Ibu dalam keputusan sekolah terhadap rasa tanggung jawab Bapak/Ibu dalam menjalankan etika profesi? 	Wawancara
		Gaya Kepemimpinan Karismatik: 1. Kekuatan kepribadian kepala sekolah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut Ibu, bagaimana kepribadian Ibu dapat memotivasi guru untuk 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seberapa besar pengaruh kepribadian kepala sekolah terhadap motivasi

		<p>2. Motivasi etika tinggi</p> <p>Gaya Kepemimpinan Laissez Faire:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebebasan guru 2. Kemampuan mandiri guru <p>Gaya Kepemimpinan Transformasional:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan sebagai mentor 2. Inspirasi dan visi 3. Motivasi guru <p>Gaya Kepemimpinan Otoriter:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penetapan aturan ketat 2. Pengawasan ketat 3. Kepatuhan guru 	<p>menjaga etika profesional?</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Bagaimana Cara Ibu memotivasi guru agar mereka mempraktikkan etika profesi secara konsisten? <ol style="list-style-type: none"> 1. Seberapa besar kebebasan yang Ibu berikan kepada guru dalam mengelola tanggung jawab profesional mereka? 2. Bagaimana Ibu menilai kemampuan guru untuk bekerja secara mandiri tanpa pengawasan ketat? <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana Ibu memposisikan diri sebagai mentor dalam membina etika profesi guru? 2. Bagaimana visi Ibu dalam membantu guru meningkatkan etika dan kinerja mereka? 3. Bagaimana Ibu menginspirasi guru untuk selalu memotivasi diri dalam meningkatkan etika kerja? <ol style="list-style-type: none"> 1. Apa saja aturan etika yang Ibu tetapkan di sekolah, dan bagaimana Ibu menegakkannya? 2. Bagaimana cara Ibu mengawasi perilaku dan keputusan guru? 	<p>Bapak/Ibu dalam menjaga standar etika?</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Bagaimana kepala sekolah memotivasi Bapak/Ibu untuk menjalankan etika profesi dengan baik? 3. Sejauh mana Bapak/Ibu merasa terinspirasi untuk tetap setia dan termotivasi dalam menjalankan tugas? <ol style="list-style-type: none"> 1. Seberapa besar kebebasan yang Bapak/Ibu rasakan dalam mengelola etika dan tanggung jawab Anda di sekolah? <ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah Bapak/Ibu merasa bahwa kepala sekolah bertindak sebagai mentor yang membimbing dalam aspek etika profesional? 2. Seberapa jelas dan inspiratif visi kepala sekolah dalam membina etika profesi guru? <ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah aturan etika yang ditetapkan kepala sekolah bersifat ketat? 2. Seberapa sering Bapak/Ibu merasa diawasi secara ketat dalam pelaksanaan tugas Bapak/Ibu sebagai guru? 	
--	--	--	---	---	--

	<p>2. Bagaimana pendekatan yang digunakan kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi guru di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya?</p>	<p>Pendekatan Teladan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengambilan keputusan yang adil dan transparan. 2. Kehadiran tepat waktu 3. Motivasi guru melalui contoh perilaku etis. 	<p>Pendekatan Komunikatif:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas komunikasi antara kepala sekolah dan guru. 2. Kejelasan komunikasi tentang prinsip-prinsip etika. 3. Kesempatan bagi guru untuk menyampaikan masukan. 	<p>3. Apa harapan Ibu terhadap kepatuhan guru terhadap aturan yang telah Ibu tetapkan?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apa saja contoh keputusan yang Ibu ambil secara adil dan transparan dalam menangani permasalahan di sekolah? 2. Bagaimana Ibu mempraktikkan perilaku profesional, seperti kehadiran tepat waktu, dalam keseharian Ibu di sekolah? 3. Apa langkah yang Ibu ambil untuk memotivasi guru melalui contoh pribadi Ibu? 	<p>Wawancara</p>
				<p>1. Bagaimana kepala sekolah menyelesaikan konflik atau permasalahan di sekolah?</p> <p>2. Sejauh mana Bapak/Ibu terinspirasi oleh perilaku profesional kepala sekolah, seperti kehadiran dan integritasnya?</p> <p>3. Apakah Bapak/Ibu merasa termotivasi untuk menjaga etika profesi setelah melihat contoh dari kepala sekolah?</p>	
				<p>1. Seberapa sering kepala sekolah mengadakan komunikasi terkait etika profesi, dan seberapa efektif komunikasi tersebut?</p> <p>2. Apakah Bapak/Ibu pernah memberikan masukan terkait etika profesi guru kepada kepala sekolah?</p>	
				<p>1. Apakah Bapak/Ibu merasa ada kerja sama yang baik antara kepala sekolah dan guru dalam membangun budaya etis?</p>	

		<p>sekolah terhadap inisiatif pelatihan etika bersama.</p> <p>Pendekatan Korektif:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi dan dokumentasi pelanggaran etika. 2. Pemberian sanksi yang adil dan proporsional. 3. Kesempatan bagi guru untuk memperbaiki perilaku. 	<p>untuk membina etika profesi?</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Bagaimana Ibu mendukung inisiatif guru yang bertujuan meningkatkan etika profesi, seperti pelatihan atau workshop? <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana Ibu mengidentifikasi dan mendokumentasikan pelanggaran etika profesi yang dilakukan oleh guru? 2. Apa jenis sanksi yang Ibu berikan jika ada pelanggaran etika yang dilakukan oleh guru? 3. Seperti apa proses yang Ibu gunakan untuk memberikan kesempatan kepada guru yang melanggar etika agar memperbaiki perilakunya? 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Apakah Bapak/Ibu pernah menjadi bagian dari tim atau kelompok yang membina etika profesi? 3. Sejauh mana kepala sekolah mendukung inisiatif Bapak/Ibu dalam meningkatkan etika kerja? Bisa Bapak/Ibu berikan contohnya? <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana kepala sekolah mengidentifikasi dan menindak pelanggaran etika di lingkungan sekolah? 2. Seberapa adil Bapak/Ibu merasa kepala sekolah dalam memberikan sanksi untuk pelanggaran etika? 3. Apakah Bapak/Ibu pernah atau mengetahui guru lain yang diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku setelah pelanggaran? Bagaimana prosesnya? 	
<ol style="list-style-type: none"> 3. Apa saja hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam pembinaan etika profesi di SD Negeri 7 	<p>Keterbatasan Sumber Daya:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbatasan anggaran untuk pelatihan dan pengembangan etika. 2. Kurangnya fasilitas atau material pendukung. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah Ibu merasa anggaran yang tersedia cukup untuk mengadakan pelatihan dan workshop etika profesi? Jika tidak, bagaimana cara Ibu mengatasinya? 2. Sejauh mana fasilitas dan material yang tersedia untuk 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah Bapak/Ibu merasa cukup dengan sumber daya yang disediakan untuk program pelatihan etika profesi? 2. Menurut Bapak/Ibu bagaimana keterbatasan fasilitas atau material dapat 	<p>Wawancara</p>	

<p>Krueng Sabee Aceh Jaya?</p>	<p>Kurangnya Dukungan dari Guru:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat partisipasi guru dalam program pembinaan etika. 2. Tingkat kepuasan guru terhadap program pembinaan. 3. Jumlah guru yang absen atau enggan mengikuti pelatihan. <p>Budaya Sekolah yang Tidak Mendukung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rendahnya tingkat kolaborasi antar guru dalam penerapan etika. 2. Adanya praktik yang bertentangan dengan etika tanpa tindakan tegas. <p>Kurangnya Waktu dan Kesempatan untuk Pelatihan:</p>	<p>mendukung program pembinaan etika profesi di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana tingkat partisipasi guru dalam program pembinaan etika yang Ibu selenggarakan? Apa yang biasanya menjadi hambatan bagi Ibu? 2. Bagaimana Ibu menilai kepuasan guru terhadap program pembinaan etika yang diadakan? Apakah ada keluhan atau saran dari para guru? <ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah Ibu merasa budaya sekolah saat ini mendukung penerapan etika profesi? Jika tidak, apa yang Ibu lakukan untuk memperbaikinya? <ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah Ibu mengalami kesulitan dalam menemukan waktu yang cukup untuk 	<p>memengaruhi efektivitas pembinaan etika profesi?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Seberapa sering Bapak/Ibu berpartisipasi dalam program pembinaan etika, dan apakah Bapak/Ibu merasa program tersebut relevan dan bermanfaat? 2. Apakah Bapak/Ibu pernah merasa terbebani oleh program pembinaan etika? Apa alasan Bapak/Ibu, dan bagaimana kepala sekolah merespons? <ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah Bapak/Ibu merasa ada kolaborasi yang baik antara sesama guru dalam menerapkan etika profesi? 2. Apakah Bapak/Ibu pernah menyaksikan atau mengalami ketidakadilan atau praktik yang bertentangan dengan etika? Bagaimana reaksi kepala sekolah terhadap hal tersebut? <ol style="list-style-type: none"> 1. Seberapa besar kesibukan Bapak/Ibu dengan tugas mengajar dan administratif
--------------------------------	--	--	--

		<p>1. Padatnya jadwal kegiatan administrasi dan pengajaran.</p> <p>2. Minimnya waktu yang tersedia untuk pembinaan etika berkelanjutan.</p>	<p>pelatihan etika profesi di tengah tugas-tugas administrasi? Bagaimana cara Ibu mengatasinya?</p> <p>2. Bagaimana Ibu merencanakan pembinaan etika profesi tetap efektif meskipun jadwal kegiatan sangat padat?</p>	<p>memengaruhi partisipasi dalam pelatihan etika profesi?</p> <p>2. Apakah Bapak/Ibu merasa ada waktu yang cukup untuk fokus pada pembinaan etika profesi? Apa usulan Bapak/Ibu untuk perbaikan?</p>	
	<p>Perbedaan Pemahaman tentang Etika Profesi:</p> <p>1. Variasi pemahaman guru tentang standar etika profesi.</p> <p>2. Ketidak sepahaman dalam penerapan nilai-nilai etika.</p>	<p>1. Bagaimana cara Ibu menangani perbedaan pemahaman tentang etika profesi di antara guru? Apakah Ibu mengadakan diskusi?</p> <p>2. Apa strategi Ibu untuk menyamakan pemahaman tentang standar etika profesi di sekolah?</p>	<p>1. Apakah Bapak/Ibu merasa semua guru memiliki pemahaman yang sama tentang etika profesi? Jika tidak, bagaimana kepala sekolah membantu menyamakan pemahaman tersebut?</p> <p>2. Apakah Bapak/Ibu pernah merasa bingung tentang penerapan etika profesi? Bagaimana kepala sekolah membantu Bapak/Ibu dalam hal ini?</p>		

Banda Aceh, 12 Desember 2024
Pembimbing,

Drs. Mardin, M.A
NIP. 196716121991031002

INSTRUMEN OBSERVASI

Aspek Yang Diamati	Indikator	Ada	Tidak Ada	Baik	Kurang Baik
1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala sekolah melibatkan guru dalam pengambilan keputusan. • Adanya diskusi terbuka dan kolaborasi antara kepala sekolah dan guru. • Kepala sekolah menunjukkan kepribadian yang memotivasi dan menginspirasi. • Guru terlihat termotivasi dan terhubung secara emosional saat berinteraksi dengan kepala sekolah. • Kepala sekolah bertindak sebagai mentor bagi guru. • Kepala sekolah memberikan inspirasi dan visi yang jelas kepada guru. • Kepala sekolah memberikan kebebasan luas kepada guru dalam mengelola tanggung jawab mereka. • Kepala sekolah mengawasi dan mengatur perilaku guru dengan ketat. • Guru mematuhi aturan yang ditetapkan tanpa banyak diskusi. 	<p style="text-align: center;">✓</p> <p style="text-align: center;">✓</p> <p style="text-align: center;">✓</p> <p style="text-align: center;">✓</p> <p style="text-align: center;">✓</p> <p style="text-align: center;">✓</p> <p style="text-align: center;">✓</p> <p style="text-align: center;">✓</p>	<p style="text-align: center;">✓</p> <p style="text-align: center;">✓</p>		<p style="text-align: center;">✓</p> <p style="text-align: center;">✓</p> <p style="text-align: center;">✓</p>
2. Pendekatan Dalam Pembinaan	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala sekolah menjadi contoh dalam perilaku profesional. 	<p style="text-align: center;">✓</p>			

Etika Profesi Guru	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala sekolah hadir tepat waktu dan menunjukkan etika kerja yang baik. • Adanya pertemuan rutin yang membahas etika profesi. • Kepala sekolah menggunakan berbagai media komunikasi untuk mengingatkan guru tentang etika. • Kepala sekolah mengajak guru untuk bekerja sama dalam mengembangkan pedoman etika. • Kepala sekolah mengidentifikasi dan mendokumentasikan pelanggaran etika. • Kepala sekolah memberikan sanksi yang adil dan memantau perubahan perilaku guru. 	✓			✓ ✓ ✓
3. Hambatan Yang Dihadapi Kepala Sekolah	<ul style="list-style-type: none"> • Fasilitas yang memadai untuk pelatihan. • Anggaran untuk program pembinaan etika. • Tingkat kehadiran guru dalam kegiatan pembinaan etika. • Guru terlihat tidak aktif atau tidak bersemangat dalam program pembinaan. • Kolaborasi antar guru dalam menerapkan etika • Praktik yang tidak etis dibiarkan tanpa tindakan dari kepala 	✓	✓		✓ ✓ ✓ ✓

	<p>sekolah.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepala sekolah dan guru sibuk dengan kegiatan administratif. • Guru terlihat bingung atau tidak konsisten dalam menerapkan etika profesi. • Kesepahaman dalam standar etika di kalangan guru. • Kepala sekolah terlihat kurang tegas atau tidak inspirasional. • Guru tidak merasa termotivasi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah. 	✓				
		✓				✓
		✓				✓



LEMBAR DOKUMENTASI

No	Jenis Dokumentasi	Ada	Tidak Ada
1.	Visi, Misi, dan tujuan madrasah	✓	
2.	Tata tertib sekolah	✓	
3.	Dokumentasi Kebijakan Sekolah	✓	
4.	Arsip surat menyurat	✓	
5.	Dokumentasi Kegiatan Pembinaan Etika Profesi		✓
6.	Laporan penilaian guru		✓
7.	Absensi guru	✓	
8.	Kode etik guru	✓	
9.	Dokumentasi komunikasi sekolah	✓	
10.	Laporan penilaian kinerja guru		✓
11.	Dokumentasi Pelanggaran Etika Profesi		✓
12.	Dokumentasi kegiatan madrasah	✓	

LAMPIRAN 5

DOKUMENTASI



Halaman Sekolah SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya



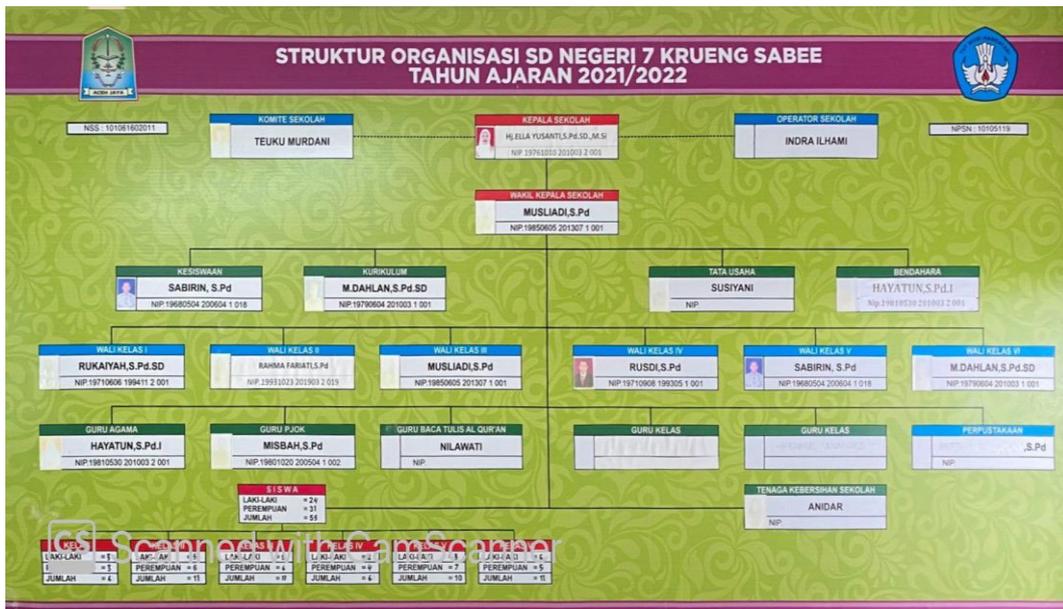
Rutinitas Pagi Senin di SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya



Kegiatan Olahraga Murid Kelas IV SD Negeri 7 Krueng Sabee



Wawancara Bersama Kepala SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya



Struktur Organisasi SD Negeri 7 Keueng Sabee

PAPAN KEHADIRAN GURU, TENDIK DAN STAF
SEKOLAH DASAR NEGERI 7 KRUENG SABEE
KECAMATAN KRUENG SABEE KABUPATEN ACEH JAYA

MRI, S.Pd.SD	KEPALA SEKOLAH	ADA	
RUKAIYAH, S.Pd.SD	GURU KELAS		AK ADA
RUSDI, S.Pd	GURU KELAS		TIDAK ADA
MISBAH, S.Pd	GURU P.JOK		TIDAK ADA
HAYATUN, S.Pd.I	GURU PAI		TIDAK ADA
M.DAHLAN, S.Pd.SD	GURU KELAS		TIDAK ADA
MUSLIJADI, S.Pd	GURU KELAS		TIDAK ADA
ANNISA, S.Pd	GURU KELAS		TIDAK ADA
RAHMA FARIATIS, Pd	GURU KELAS		TIDAK ADA
SABIRIN, S.Pd	GURU KELAS		TIDAK ADA
NILAWATI	GURU BTQ	ADA	
SUSIYANI	ADM SEKOLAH	ADA	
ANDAR	TKS	ADA	
		ADA	

Papan Kehadiran Guru, Tendik Dan Staf SD Negeri 7 Krueng Sabee

 PAPAN INFORMASI PENGGUNAAN DANA BANTUAN OPERASIONAL SEKOLAH (BOS) 				
NAMA SEKOLAH : SD NEGERI 7 KRUENG SABEE ALAMAT : DESA BUNTHA KECAMATAN : KRUENG SABEE KAB/KOTA : ACEH JAYA / CALANG JUMLAH SISWA : 43 SISWA		PENERIMAAN DANA BOS TAHUN : 2024 TAHAP I : Januari s/d Juni = Rp. 23.030.000 TAHAP II : = Rp.		
NO.	KOMPONEN PENGGUNAAN DANA BOS	TAHAPAN		AKHIR SALDOBOS
		I (Rp)	II (Rp)	
1	PENERIMAAN PESERTA DIDIK BARU			
2	PENGEMBANGAN PERPUSTAKAAN			
3	PELAKSANA KEGIATAN PEMBELAJARAN DAN EKSTRAKURIKULER			
4	PELAKSANA KEGIATAN ASESMEN DAN EVALUASI PEMBELAJARAN	292.500		
5	PELAKSANAAN ADMINISTRASI KEGIATAN SEKOLAH	2.556.000		
6	PEGEMBANGAN PROFESI GURU DAN TENAGA PENDIDIK	700.000		
7	PEMBIAYAAN LANGGANAN DAYA DAN JASA	288.000		
8	PEMELIHARAAN SARANA DAN PRASARANA SEKOLAH	200.000		
9	PENYEDIAAN ALAT MULTI MEDIA PEMBELAJARAN	10.500.000		
10	PEMBELIAN/PERAWATAN ALAT MULTI MEDIA PEMBELAJARAN			
11	PEMBAYARAN HONOR	7.900.000		
JUMLAH		22.436.500		593.500
CS Scanned with CamScanner KOMITE EKOLAH T. MURDANI		MENGETAHUI, KEPALA SEKOLAH HUSHA YUSANTILIA, Pd, SD, M.Si NIP.19761010 201003 2001		KRUENG SABEE.....2024 BENDAHARA SEKOLAH HAYATUN S. Pd NIP.1981050 201003 2001

Papan Informasi Penggunaan Dana BOS SD Negeri 7 Krueng Sabee



Lemari Arsip



Berbincang-Bincang Bersama Guru SD Negeri 7 Krueng Sabee Aceh Jaya



Kegiatan Belajar Murid Kelas V



Proses Belajar Mengajar Kelas VI SD Negeri 7 Krueng Sabee



Foto Bersama Murid Kelas IV SD Negeri 7 Krueng Sabee



Foto Bersama Kepala SD Negeri 7 Krueng Sabee



Foto Bersama Guru SD Negeri 7 Krueng Sabee