



## POLA MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI KEPERIBADIAN GURU

Sarah Lailatil Fadla<sup>1</sup>, Rizki Akmalia<sup>2</sup>, Reihan Kamila Hasri<sup>3</sup>, Eliza Putri<sup>4</sup>,  
Heni Sovia Br Situmorang<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN SU Medan

<sup>2</sup>Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN SU Medan

<sup>3</sup>Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN SU Medan

<sup>4</sup>Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN SU Medan

<sup>5</sup>Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN SU Medan

Email: [slailatilfadla@gmail.com](mailto:slailatilfadla@gmail.com)<sup>1</sup>, [rizkiakmalia@mail.com](mailto:rizkiakmalia@mail.com)<sup>2</sup>, [reihnkmla@gmail.com](mailto:reihnkmla@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[elizaputri749@gmail.com](mailto:elizaputri749@gmail.com)<sup>4</sup>, [henisovia791@gmail.com](mailto:henisovia791@gmail.com)<sup>5</sup>

Received: April 2022

Accepted: Mei 2022

Published: Juni 2022

### Abstract :

*This study aims to examine the pattern of principal management in improving the personality competence of teachers in elementary schools. This study uses a qualitative approach. For information on this research data, researchers took several sources of information from the Principal at SD Terpadu Muhammadiyah 36 Medan. The results showed that the principal's management pattern in improving the teacher's personality competence at SD Terpadu Muhammadiyah 36 Medan was by planning a program to increase teacher personality competence, implementing a program to increase teacher personality competence and evaluating the program to increase teacher personality competence at SD Terpadu Muhammadiyah 36 Medan. The increase in teacher personality competence is carried out because the teacher is a role model for his students, therefore the teacher must have a good personality as an educator. In improving the personality competence of teachers at SD Terpadu Muhammadiyah 36 Medan, the principal applies Islamic values sourced from the Qur'an and sunnah. After the implementation of the teacher personality competency improvement program, the principal then conducts an evaluation to review or ascertain whether the teacher's personality competence at SD Terpadu Muhammadiyah 36 Medan has increased or not and provides advice and motivation to teachers.*

**Keywords :** *Management Pattern, Principal, Teacher Personality Competence.*

### Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pola manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru pada sekolah dasar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Sebagai informasi data penelitian ini, peneliti mengambil beberapa sumber informasi dari Kepala Sekolah di SD Terpadu Muhammadiyah 36 Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru di SD Terpadu Muhammadiyah 36 Medan yaitu dengan melakukan perencanaan program peningkatan kompetensi kepribadian guru, melaksanakan program peningkatan kompetensi kepribadian guru dan mengevaluasi program peningkatan kompetensi kepribadian guru di SD Terpadu Muhammadiyah 36 Medan. Peningkatan kompetensi kepribadian guru ini dilakukan dikarenakan guru merupakan suri

teladan bagi peserta didiknya, maka dari itu guru harus memiliki kepribadian yang baik sebagai pendidik. Dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru di SD Terpadu Muhammadiyah 36 Medan, kepala sekolah menerapkan nilai-nilai Islami yang bersumber pada Al-Qur'an dan sunnah. Setelah dilakukannya pelaksanaan program peningkatan kompetensi kepribadian guru, selanjutnya kepala sekolah melakukan evaluasi untuk meninjau atau memastikan apakah kompetensi kepribadian guru di SD Terpadu Muhammadiyah 36 Medan mengalami peningkatan atau tidak dan memberikan saran serta motivasi kepada guru.

**Kata Kunci :** Pola Manajemen, Kepala Sekolah, Kompetensi Kepribadian Guru

## PENDAHULUAN

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1, menyatakan bahwa "Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara". Dalam hal untuk mewujudkan suasana belajar yang efektif, maka orang yang berperan dalam hal ini ialah seorang guru. Guru sebagai orang yang bertugas mengajar dan mendidik akan melaksanakan berbagai macam kegiatan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, guru diharapkan mampu untuk memiliki kompetensi yang baik dalam pengembangan profesinya. Membahas mengenai kompetensi guru, di dalam UU Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005, kompetensi guru terdiri atas: (1) Kompetensi pedagogik, (2) Kompetensi kepribadian, (3) Kompetensi sosial, (4) Kompetensi profesional, yang diperoleh dari pendidikan profesi (Lubis, 2019).

Menurut Littrell yang dikutip oleh Hamzah dan Nina Lamatenggo (2016: 12) kompetensi merupakan kemampuan mental dan fisik untuk melakukan aktivitas dengan keterampilan yang didapat melalui latihan dan praktik secara terus-menerus. Definisi kompetensi dikemukakan juga oleh Mulyasa sebagaimana yang dikutip oleh Budi Warman (2016: 36) bahwasannya kompetensi adalah komponen utama dari standar profesi di samping kode etik sebagai regulasi perilaku profesi yang ditetapkan dalam prosedur dan sistem pengawasan tertentu. Kompetensi dimaknai sebagai perangkat perilaku efektif yang terkait dengan eksplorasi dan investigasi, menganalisis dan memikirkan, serta memberikan perhatian dan tujuan tertentu secara efektif dan efisien.

Berdasarkan beberapa kompetensi yang dijelaskan sebelumnya, kompetensi kepribadian guru merupakan kompetensi yang paling utama yang harus dimiliki oleh guru. Hal ini dikarenakan kepribadian guru merupakan salah satu sisi yang menjadi sorotan, berkenaan guru menjadi teladan baik bagi anak didik atau bagi masyarakat. Dengan kompetensi kepribadian ini, maka guru harus mnegedepankan profesionalismenya dengan penuh amanah, arif dan bijaksana sehingga masyarakat dan peserta didik lebih mudah meneladani guru yang memiliki kepribadian utuh bukan kepribadian yang terbelah.

Kepribadian menurut Theodore M. Newcomb sebagaimana yang dikutip oleh Moh. Roqib dan Nurfuadi (2020: 15), dapat diartikan sebagai organisasi sikap-sikap (*predispositions*) yang dimiliki seseorang sebagai latar belakang

terhadap perilaku. Kepribadian menunjuk pada organisasi sikap-sikap seseorang untuk berbuat, mengetahui, berpikir dan merasakan secara khususnya apabila dia berhubungan dengan orang lain atau menanggapi suatu keadaan. Karena kepribadian merupakan abstraksi individu dan kelakuannya sebagaimana halnya dengan masyarakat dan kebudayaan, maka ketiga aspek tersebut mempunyai hubungan yang saling pengaruh-mempengaruhi satu sama lainnya.

Kompetensi kepribadian menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan pada penjelasan pasal 28 ayat 3 butir b, dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantab dan stabil, dewasa, arif dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.

Menurut Ramayulis, sebagaimana yang dikutip oleh Muhammad Anas Ma'arif (2017: 38) dalam pendidikan Islam yang bersumberkan Al-Qur'an dan sunnah ditemukan indikator kompetensi kepribadian sebagai berikut: mengharap ridho Allah, jujur dan amanah, sesuai ucapan dan tindakan, adil dan egaliter, lembut tutur kata dan penyayang, rendah hati, sabar dan tidak pemaarah, berbaik sangka, pemaaf dan toleran. Haidar Putra Daulay (2016: 107), memberikan pendapatnya mengenai kepribadian yang harus dimiliki seorang guru yaitu rasa ikhlas dalam mengemban tugasnya sebagai pendidik, cinta kepada peserta didiknya, menjadi suri teladan, bersifat objektif, memiliki emosi yang stabil, tawadhu', qana'ah (tidak materialistis) dan lain sebagainya.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru SD/MI terdapat indikator dari kompetensi kepribadian yang harus dimiliki oleh guru yaitu sebagai berikut:

- 1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia.
  - a. Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender.
  - b. Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan norma sosial yang berlaku dalam masyarakat, serta kebudayaan nasional Indonesia yang beragama.
- 2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
  - a. Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi.
  - b. Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia.
  - c. Berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya.
- 3) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
  - a. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil.
  - b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif dan berwibawa.
- 4) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
  - a. Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi.
  - b. Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri.

- c. Bekerja mandiri secara profesional.
- 5) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.
  - a. Memahami kode etik profesi guru.
  - b. Menerapkan kode etik profesi guru.
  - c. Berperilaku sesuai dengan kode etik guru.

Terbentuknya kompetensi kepribadian guru di lembaga pendidikan tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan tersebut. Kepala Sekolah adalah pengatur pembelajaran yang memiliki komitmen dalam mengembangkan potensi peserta didik, yang menyangkut pengembangan profesional guru, pembelajaran siswa dan kualitas sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah juga memiliki tanggung jawab dalam pengembangan kinerja dan profesional guru di sekolah, kepala sekolah mengkomunikasikan nilai dan tujuan secara konsisten dan sistematis kepada staff, siswa, orang tua, dan anggota dewan sekolah lainnya. Disinilah seorang kepala sekolah melakukan segala upayanya untuk meningkatkan kompetensi kepribadian guru agar proses belajar dan mengajar dapat berjalan sebagaimana mestinya. Dalam hal peningkatan kompetensi kepribadian guru ini, kepala sekolah harus menggunakan strategi yang efektif, yang disebut sebagai pola manajemen.

Definisi pola dikemukakan oleh Koentjaraningrat sebagaimana yang dikutip oleh Akbar Tanjung (2021: 13), ia mengatakan bahwa pola dapat diartikan sebagai bentuk, model, metode atau cara dari sesuatu yang dijadikan sebagai suatu subyek dan obyek pencapaian tujuan. Pola juga dapat diartikan sebagai rangkaian unsur-unsur yang tergolong baik mengenai suatu gejala dan dapat dipakai sebagai contoh dalam menggambarkan atau mendeskripsikan gejala itu sendiri. Dengan demikian, maka dapat dipahami bahwa pola adalah suatu cara kerja yang terdiri dari unsur-unsur yang dapat dipakai untuk mendeskripsikan suatu gejala tertentu.

Menurut Muhammad Rifa'i (2019: 10), manajemen berisikan unsur: struktur organisasi yang tertata, terarah kepada tujuan dan sasaran, dilakukan melalui usaha orang-orang, dan menggunakan sistem dan prosedur. Selanjutnya dijelaskan bahwa manajemen adalah seluruh usaha dalam mendayagunakan sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Tugas pertama manajemen adalah mendefinisikan hasil apa dan kinerja yang diberikan organisasi melalui orang-orang yang bekerja, Tugas khusus manajemen untuk mengorganisir sumber daya dari organisasi bagi pencapaian hasil di luar organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, pola manajemen dapat dipahami sebagai upaya pengembangan atau cara pengelolaan manajemen kepala sekolah yang lebih proporsional dan konsisten dalam menjalankan kaidah-kaidah manajemen secara terpadu yaitu administratif, komunikatif, dan inovatif. Kepala sekolah harus tetap mengacu pada prinsip dasar manajemen "*the right man and right place*". Selain prinsip tersebut, kepala sekolah dalam menjalankan peran manajerialnya juga harus dapat mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen yang menjadi landasan untuk meningkatkan mutu pendidikan di lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Berikut ini penjelasan beberapa

komponen dari fungsi manajemen yang dikutip dari buku karangan Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya (2020: 20):

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah sebuah proses pertama yang dilakukan ketika hendak melakukan pekerjaan, baik dalam bentuk kerangka pemikiran maupun dalam bentuk kerangka kerja yang disusun secara sistematis agar tujuan yang hendak dicapai mendapat hasil yang maksimal. Perencanaan termasuk salah satu fungsi dari aktivitas awal manajemen dalam mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Perencanaan ini memberikan manfaat agar para sumber daya manusia dapat mengetahui tindakan apa yang akan dilakukannya dalam rangka mencapai tujuannya. Fungsi perencanaan antara lain untuk menetapkan arah dan strategi serta titik awal kegiatan agar dapat membimbing serta memperoleh ukuran yang dipergunakan dalam pengawasan untuk mencegah terjadinya pemborosan waktu dan faktor produksi lainnya.

Ketika konsep perencanaan ini dikaitkan dengan sistem pendidikan dalam suatu organisasi kependidikan, maka perencanaan pendidikan dapat diartikan sebagai penggunaan analisa yang sifatnya rasional dan sistematis terhadap proses pengembangan pendidikan yang bertujuan untuk menjadikan pendidikan menjadi lebih efektif dan efisien dalam menanggapi kebutuhan dan tujuan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Upaya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi pendidikan perlu dilakukan perhitungan-perhitungan yang teliti melalui perencanaan yang baik.

Mengenai pentingnya perencanaan dalam suatu konsep manajemen, terdapat beberapa konsep yang dijelaskan dalam Al-Qur'an yaitu sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan".  
(QS. Al-Hasyr/ 59: 18)

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Setelah dilakukannya perencanaan, maka akan dilanjutkan pada kegiatan pengimplementasian suatu rencana, yang disebut organisasi atau pengorganisasian. Organisasi dalam pandangan Islam bukan semata-mata wadah, melainkan lebih menekankan pada bagaimana sebuah pekerjaan dilakukan secara rapi. Organisasi lebih menekankan pada pengaturan mekanisme kerja. Wujud dari pelaksanaan *organizing* ini adalah tampaknya kesatuan yang utuh, kekompakkan, kesetiakawanan dan terciptanya mekanisme yang sehat, sehingga kegiatan lancar, stabil dan mudah mencapai tujuan yang ditetapkan. Proses *organizing* yang menekankan pentingnya tercipta kesatuan dan segala tindakan, dalam hal ini Al-Qur'an

telah menyebutkan betapa pentingnya tindakan kesatuan yang utuh, murni, dan bulat dalam suatu organisasi. Allah SWT. berfirman:

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۗ وَذُكِّرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا ۗ وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا ۗ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ

Artinya: "Dan berpegang teguhlah kamu semuanya pada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai-berai, dan ingatlah nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliah) bermusuhan, lalu Allah mempersatukan hatimu, sehingga dengan karunia-Nya kamu menjadi bersaudara, sedangkan (ketika itu) kamu berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari sana. Demikianlah, Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu agar kamu mendapat petunjuk." (QS. Ali 'Imran/3:103)

### 3) Penggerakkan (*Actuating*)

Fungsi *actuating* adalah bagian dari proses kelompok atau organisasi yang tidak dapat dipisahkan. Adapun istilah yang dapat dielompokkan ke dalam fungsi ini adaah *directing commanding, leading, dan coordinating*. Kegiatan *actuating* juga termasuk memberikan *motivating*, untuk memberikan penggerakkan dan kesadaran terhadap dasar dari pada pekerjaan yang mereka lakukan, yaitu menuju tujuan yang telah ditetapkan, disertai dengan memberi motivasi-motivasi baru, bimbingan atau pengarahan, sehingga timbullah rasa kemauan untuk bekerja dengan tekun dan baik. Al-Qur'an dalam hal ini memberikan pedoman dasar terhadap proses pembimbingan, pengarahan, ataupun memberikan peringatan dalam bentuk *actuating* ini. Allah SWT. berfirman:

فِيمَا لِيُنذِرَ بَأْسًا شَدِيدًا مِّن لَّدُنْهُ وَيُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا حَسَنًا

Artinya: "sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan akan siksa yang sangat pedih dari sisi-Nya dan memberikan kabar gembira kepada orang-orang mukmin yang mengerjakan kebajikan bahwa mereka akan mendapat balasan yang baik," (QS. Al-Kahf/18: 2)

### 4) Evaluasi (*Controlling*)

Evaluasi dalam konteks manajemen adalah proses untuk memastikan bahwa aktivitas yang dilaksanakan benar sesuai apa tidak dengan perencanaan sebelumnya. Evaluasi dalam manajemen pendidikan Islam ini mempunyai dua batasan, pertama; evaluasi yang merupakan proses/kegiatan untuk menentukan kemajuan pendidikan dibandingkan dengan tujuan yang telah ditentukan, kedua; evaluasi yang dimaksud adalah usaha untuk memperoleh informasi berupa umpan balik (*feed back*) dari kegiatan yang telah dilakukan.

Controlling itu sangat penting sebab merupakan jembatan terakhir dalam rantai fungsional kegiatan-kegiatan manajemen. Pengendalian merupakan salah satu cara para manajer untuk mengetahui apakah tujuan-tujuan organisasi itu tercapai atau tidak dan mengapa tercapai atau tidak tercapai. Selain itu controlling adalah sebagai konsep pengendalian, pemantauan efektivitas dari perencanaan, pengorganisasian, dan

kepemimpinan serta pengambilan perbaikan pada saat dibutuhkan. Adapun ayat Al-Qur'an yang berkaitan dengan evaluasi yaitu sebagai berikut:

﴿وَإِنَّ عَلَيْكُمْ لَحَافِظِينَ (۱) كِرَامًا كَاتِبِينَ (۲) يَعْلَمُونَ مَا تَفْعَلُونَ (۳)﴾

Artinya: "Dan sesungguhnya bagi kamu ada (malaikat-malaikat) yang mengawasi (pekerjaanmu), yang mulia (di sisi Allah) dan yang mencatat (perbuatanmu)," "mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan." (QS. Al-Infitar/ 82: 10-12)

## METODOLOGI

Penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian dengan pengamatan dan mencari data secara langsung ke lokasi dan objek yang diteliti. Oleh karena itu penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang menggunakan pendekatan kualitatif dengan menempatkan peneliti sebagai instrument utama dan penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisa fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok. Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi karena bertujuan mengungkapkan fenomena yang terjadi dengan mendeskripsikan Pola Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Kepribadian Guru di Sekolah Dasar.

Penelitian ini berlokasi di SD Terpadu Muhammadiyah 36 Medan yang terletak di Jl. Jermal III No. 10, Denai, Kec. Medan Denai, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini dilaksanakan pada semester II Tahun Ajaran 2021/ 2022, pada 19 Maret 2022.

Subjek yang diteliti dalam penelitian kualitatif disebut informan yang dijadikan teman bahkan konsultan untuk menggali informasi yang dibutuhkan peneliti. Dalam penelitian ini, sumber data menggunakan sampel purposif (*purposive sample*). *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan responden data dengan pertimbangan tertentu dengan kecenderungan peneliti untuk memilih responden yang dianggap mengetahui masalahnya secara mendalam dan dapat dipercaya untuk menjadi sumber data akurat. Sebagai informasi data penelitian ini, peneliti mengambil beberapa sumber informasi dari Kepala Sekolah di SD Terpadu Muhammadiyah 36 Medan.

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu komponen yang penting dalam penelitian kualitatif. Karena tujuan utama dari pengumpulan data ini adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data yang benar, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Dalam mengumpulkan data tersebut, peneliti menggunakan berbagai instrumen yang relevan dengan penelitian yang peneliti teliti. Adapun instrument tersebut yaitu:

*Pertama*, Wawancara. Teknik wawancara dapat digunakan untuk mengumpulkan data. Wawancara merupakan sebuah percakapan antara dua orang atau lebih, dimana pertanyaan diajukan oleh seseorang yang berperan sebagai pewawancara. Selanjutnya untuk mendalami permasalahan yang dibahas penelitian ini maka digunakan wawancara mendalam (*depth interview*).

Data hasil dari wawancara ini dicatat melalui catatan tertulis atau melalui rekaman video, pengambilan foto. Hal ini dikarenakan, pencatatan tersebut merupakan hasil usaha dari kegiatan bertanya.

*Kedua*, Observasi. Pengumpulan data dengan menggunakan observasi ditunjukkan untuk mengungkapkan makna suatu kejadian dari *setting* tertentu, yang merupakan perhatian esensial dalam penelitian kualitatif. Observasi digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian kualitatif, maka pengamatan yang dilakukan observer bukan hanya sebatas gejala yang tampak saja, tetapi lebih jauh harus mampu menembus latar belakang mengapa gejala itu terjadi. Data hasil dari observasi ini dicatat melalui catatan tertulis atau melalui rekaman video, pengambilan foto atau film. Dengan hal ini peneliti mengamati bagaimana pola manajemen yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru.

*Ketiga*, alat bantu pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan beberapa alat bantu untuk mendapatkan data agar hasil penelitian lebih akurat dan penelitian memiliki bukti penelitian. Alat bantu yang digunakan dalam penelitian ini yaitu alat perekam dan pedoman wawancara.

## TEMUAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Perencanaan Program Peningkatan Kompetensi Kepribadian Guru

Perencanaan adalah sebuah proses pertama yang dilakukan ketika hendak melakukan pekerjaan, baik dalam bentuk kerangka pemikiran maupun dalam bentuk kerangka kerja yang disusun secara sistematis agar tujuan yang hendak dicapai mendapat hasil yang maksimal. Menurut Aswaruddin (2021: 20), merencanakan merupakan membuat target-target yang akan dicapai atau diraih di masa depan berupa arah yang akan dituju, tindakan yang akan diambil, sumber daya yang akan diolah dan teknik/metode yang dipilih untuk digunakan. Dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru di SD Terpadu Muhammadiyah 36 Medan, kepala sekolah melakukan beberapa hal dalam merencanakannya. Sebagaimana hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan, terdapat beberapa perencanaan yang dilakukan kepala sekolah, yaitu *pertama* menganalisis perkembangan guru dalam mengajar; *kedua*, menyusun program-program apa saja yang akan dilakukan terhadap guru; *ketiga*, mengadakan rapat dengan guru-guru untuk menyampaikan program yang akan dilakukan kepala sekolah terkait peningkatan kompetensi kepribadian guru di SD Terpadu Muhammadiyah 36 Medan.

Dalam melaksanakan rapat dengan para guru-guru di SD Terpadu Muhammadiyah 36 Medan, terdapat beberapa prosedur yang dilakukan yaitu *pertama*, mengisi daftar hadir yang menyatakan bahwa guru menyetujui program yang akan dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi kepribadian; *kedua*, kepala sekolah menyampaikan hal-hal penting terkait dengan peningkatan kompetensi kepribadian guru; dan *ketiga*, memberikan kesempatan pada guru untuk menyampaikan kritik dan sarannya terhadap program yang akan dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi kepribadian guru di SD Terpadu Muhammadiyah 36 Medan.

### 2. Pelaksanaan Program Peningkatan Kompetensi Kepribadian Guru

Setelah dilakukannya perencanaan, maka akan dilanjutkan pada kegiatan pengimplementasian/ pelaksanaan suatu rencana atau yang disebut sebagai penggerakkan. Menurut Elva Rahmah (2019: 20), penggerakkan adalah implementasi perencanaan dan pengorganisasian dimana seluruh komponen yang berada dalam satu sistem dan satu organisasi tersebut bekerja secara bersama-sama sesuai dengan bidangnya masing-masing untuk dapat mewujudkan tujuan. Dalam melaksanakan program peningkatan kompetensi kepribadian guru di SD Terpadu Muhammadiyah 36 Medan, yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah melakukan pelatihan-pelatihan dasar pada guru untuk meningkatkan kompetensi kepribadiannya. Dalam melakukan pelatihan kompetensi kepribadian guru, kepala sekolah menghimbau agar para guru memiliki sifat yang dilandasi dengan Al-Qur'an dan sunnah.

Sekolah merupakan sebuah lembaga yang dirancang untuk mengajarkan peserta didik dibawah pengawasan guru. Dalam hal ini guru dituntut untuk menjadi suri teladan yang baik bagi peserta didiknya. Kompetensi kepribadian merupakan hal utama yang harus dimiliki oleh guru, maka dari itu kepala sekolah di SD Terpadu Muhammadiyah 36 Medan melakukan beberapa hal untuk meningkatkan kompetensi kepribadian guru tersebut. Hal yang dilakukan kepala sekolah ialah memberikan layanan berupa bimbingan, arahan dan motivasi kepada guru agar dapat meningkatkan kedisiplinan dalam mengajar, menyampaikan ilmu dengan ikhlas dan rasa cinta kepada peserta didik, bertanggung jawab secara profesional, bersifat objektif, dapat memajemen dirinya dengan keadaan lingkungan sekolah, serta memotivasi guru agar menjadi sumber daya manusia yang beriman dan bertaqwa.

### **3. Evaluasi Program Peningkatan Kompetensi Kepribadian Guru**

Evaluasi dalam konteks manajemen adalah proses untuk memastikan bahwa aktivitas yang dilaksanakan benar sesuai apa tidak dengan perencanaan sebelumnya. Menurut Ahmad Sabri yang dikutip oleh Idrus (2019: 922) evaluasi dapat diartikan sebagai proses sistematis untuk menentukan nilai sesuatu (ketentuan, kegiatan, keputusan, unjuk-kerja, proses, orang, objek dan lainnya) berdasarkan kriteria tertentu melalui penilaian. Kepala sekolah di SD Terpadu Muhammadiyah 36 Medan melakukan evaluasi selama satu bulan sekali, adapun hal yang dilakukan dalam mengevaluasi program peningkatan kompetensi kepribadian guru, yaitu melakukan kunjungan kelas secara langsung dengan memberikan angket penilaian terhadap guru, melakukan tanya-jawab langsung kepada guru dan berdiskusi kepada guru mengenai apa saja yang menjadi kendalanya saat melakukan proses belajar-mengajar.

Setelah kepala sekolah melakukan kunjungan kelas secara langsung untuk melihat kinerja guru dalam mengajar, maka selanjutnya kepala sekolah melakukan rekapitulasi data yang didapatkan dari angket penilaian kerja guru. Dalam hal ini kepala sekolah membuat laporan akhir terkait bagaimana kompetensi kepribadian guru tersebut selama mengajar di kelas. Dari hasil laporan akhir tersebut, kepala sekolah memberikan informasi kepada guru-guru melalui rapat langsung sembari memberikan saran dan motivasi agar para guru dapat bekerja dengan profesional.

## KESIMPULAN

Pola manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru di SD Terpadu Muhammadiyah 36 Medan yaitu dengan melakukan perencanaan program peningkatan kompetensi kepribadian guru, melaksanakan program peningkatan kompetensi kepribadian guru dan mengevaluasi program peningkatan kompetensi kepribadian guru di SD Terpadu Muhammadiyah 36 Medan. Peningkatan kompetensi kepribadian guru ini dilakukan dikarenakan guru merupakan suri teladan bagi peserta didiknya, maka dari itu guru harus memiliki kepribadian yang baik sebagai pendidik.

Dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru di SD Terpadu Muhammadiyah 36 Medan, kepala sekolah menerapkan nilai-nilai Islami yang bersumber pada Al-Qur'an dan sunnah. Setelah dilakukannya pelaksanaan program peningkatan kompetensi kepribadian guru, selanjutnya kepala sekolah melakukan evaluasi untuk meninjau atau memastikan apakah kompetensi kepribadian guru di SD Terpadu Muhammadiyah 36 Medan mengalami peningkatan atau tidak dan memberikan saran serta motivasi kepada guru.

## REFERENSI

- Aswaruddin. (2021). *Manajemen Pendidikan (Konsep dan Teori)*. Medan: Undhar Press.
- Daulay, Haidar Putra. (2016). *Pendidikan Islam dalam Perspektif Filsafat*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Hamzah dan Nina Lamatenggo. (2016). *Tugas Guru dalam Pembelajaran*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, Rahmat dan Candra Wijayat. (2020). *Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Cetakan 3. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Idrus. (2019). *Evaluasi Dalam Proses Pembelajaran*. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 9(2), 920-935.
- Ma'arif, Muhammad Anas. (2017). *Analisis Konsep Kompetensi Kepribadian Guru PAI menurut Az- Zarnuji*. *Istawa: Jurnal Pendidikan Islam*. 2(2), 35-60 .
- Rahmah. 2019. *Manajemen Perpustakaan (Penerapan TQM dan CRM)*. Cetakan 1. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rifa'i, Muhammad. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Medan: CV. Widya Puspita.
- Lubis, R. N. (2019). *Implementation Of Personality Competence Of Islamic Religious Education Teachers In The Integrated Islamic Elementary School Syarif Arrasyid Islamic School Medanacademic Year 2017/2018*. *ANSIRU PAI: Pengembangan Profesi Guru Pendidikan Agama Islam*, 3(2), 135-145.
- Roqib, Moh. dan Nurfuadi. (2020). *Kepribadian Guru (Upaya Mengembangkan Kepribadian Guru yang Sehat di Masa Depan)*. Yogyakarta: CV. Cinta Buku.
- Tanjung, Akbar. (2021). *Pola Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Siswa Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Padang Lawas Kecamatan Aek Nabara Barumun Kabupaten Padang Lawas*. SKRIPSI.

Tidak Diterbitkan. Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan. Institut Agama Islam Negeri: Padang Sidempuan.

Warman, Budi. (2016). The Effect of Teachers' Professional Competence and Learning Motivation on Accounting Students' Learning Outcomes at Vocational High School I Of Jambi. *Jurnal Pendidikan dan Keguruan*. 1(1).