

**PENINGKATAN KINERJA MELALUI OPTIMALISASI KOMPETENSI  
KEPRIBADIAN GURU PAK PADA SMP NEGERI 2 SIMANINDO  
KABUPATEN SAMOSIR**

**Asni Irawaty D**

SMP N 2 SIMANINDO

[asniirawaty.damanik@gmail.com](mailto:asniirawaty.damanik@gmail.com)

**Dorlan Naibaho**

Institut Agama Kristen Negeri Tarutung

[dorlannaibaho4@gmail.com](mailto:dorlannaibaho4@gmail.com)

Prodi Pendidikan Profesi Guru IAKN Tarutung

**Abstrak**

Kepribadian kerja merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai, termasuk dalam lingkungan pendidikan. Penelitian ini membahas peran Kepribadian dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan produktivitas guru Pendidikan Agama Kristen (PAK). Kebijakan otonomi daerah yang diterapkan masih menghadapi berbagai tantangan, seperti rendahnya kompetensi kepribadian pegawai yang berdampak pada optimalisasi kinerja. Dengan metode studi pustaka, penelitian ini mengkaji hubungan Kepribadian kerja dengan kinerja guru dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepribadian kerja erat kaitannya dengan loyalitas, komitmen, serta motivasi kerja yang berpengaruh pada produktivitas dan profesionalisme guru. Kepribadian tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk menegakkan aturan, tetapi juga sebagai sarana untuk membangun karakter, kepatuhan, serta tanggung jawab individu dalam dunia pendidikan. Selain itu, Kepribadian yang optimal dapat diwujudkan melalui pola kepemimpinan yang mendukung, pengawasan yang efektif, serta sistem penghargaan yang memotivasi. Dengan demikian, peningkatan Kepribadian menjadi kunci utama dalam mengembangkan kompetensi dan kinerja guru secara profesional.

Kata Kunci : Kinerja, Optimalisasi, Kompetensi Kepribadian

**Abstract**

Work discipline is one of the main factors in improving employee performance, including in the educational environment. This study discusses the role of discipline in creating a conducive work environment and increasing the productivity of Christian Religious Education (PAK) teachers. The regional autonomy policy that is implemented still faces various challenges, such as low employee discipline which has an impact on optimizing performance. Using the literature study method, this study examines the relationship between work discipline and teacher performance in improving learning effectiveness. The results of the study show that work discipline is closely related to loyalty, commitment, and work motivation which affect teacher productivity and professionalism. Discipline not only functions as a tool to enforce rules, but also as a means to build character, compliance, and individual responsibility in the

world of education. In addition, optimal discipline can be realized through supportive leadership patterns, effective supervision, and a motivating reward system. Thus, increasing discipline is the main key in developing teacher competence and performance professionally.  
Keywords: Performance, Optimization, Personality Competence

## **PENDAHULUAN**

Sekolah menjadi tumpuan untuk pembentukan sumber daya manusia Indonesia yang unggul (Naibaho, 2023, 169). Pembelajaran dibutuhkan kompetensi kepribadian karena kunci dari keberhasilan adalah mematuhi segala aturan yang ada. Hal ini berlaku dalam semua aspek kehidupan manusia. Namun, semenjak diterapkannya kebijakan otonomi daerah ini banyak sekali yang masih perlu ditingkatkan termasuk kinerja pegawai yang sering absen, kurang bertanggung jawab, ucapan yang kurang sopan dan pegawai yang kurang menjalankan tugas dan fungsinya (Tupoksi). Berdasarkan pengamatan dan pengalaman sementara kinerja pegawai pada Instansi Pemerintah termasuk didalamnya Pegawai Pemerintah Kabupaten Samosir belum menunjukkan kinerja yang memuaskan, lamban, kurang produktif dalam menyelesaikan tugas pokok secara maksimal. Indikator pelayanan yang tidak optimal, pengguna waktu yang tidak produktif, belum optimalnya peran dan inovasi dalam menjalankan tugas, tantangan dan strategi maupun system yang dihadapi dalam manajemen otonomi daerah yang mengandung peranan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan desain yang kompetitif dalam memotivasi kompetensi yang handal perlu ditingkatkan. Kepribadian kerja dapat dikembangkan melalui suatu latihan dengan bekerja menghargai waktu, tenaga, biaya dalam perspektif manajemen. Peningkatan Kepribadian berarti pola manajemen yang menanggapi pelanggaran pertama dalam memberikan tindakan minimal seperti peringatan lisan, tetapi untuk pelanggaran terus menerus dengan hukuman yang lebih berat, seperti pemberhentian sementara sampai pemecatan.

Menurut Soegeng Rijardarmint, Kepribadian sebagai kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kebutuhan, keteraturan dan kompetensi kepribadian. Handoko (2001; 208) menjelaskan bahwa “Kepribadian adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar operasional. Berdasarkan definisi tersebut, penulis berpendapat bahwa Kepribadian dapat diartikan sebagai keadaan tertib ketika Guru, Kepala Sekolah dan staf yang tergabung dalam sekolah tunduk kepada peraturan yang telah ditetapkan. Dalam posisi ini pola kepemimpinan Kepala Dinas diharapkan mampu mendorong, membina dan mengembangkan Kepribadian dan produktivitas kerja para karyawannya, sehingga di dapat lingkungan kerja yang kondusif dan tujuan

organisasi dapat dicapai secara lebih baik. Kepribadian yang baik mencerminkan besar tanggung jawab yang harus dipikul oleh seorang guru terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada yang mendorong semangat dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Kepribadian yang baik juga mencerminkan kepribadian seorang guru yang rasa tanggung jawab yang tinggi, selain mempunyai intelektual yang tinggi dan wawasan yang luas dan berbagai kompetensi yang dimilikinya. Kepribadian dan produktivitas kerja pegawai sampai saat ini masih merupakan permasalahan yang mewarnai kinerja pegawai, baik pada SMP Negeri 2 Simanindo.

Kepribadian kerja Pegawai lebih cenderung pada sikap mental untuk senantiasa memiliki loyalitas dan komitmen dalam menjalankan tugas, sesuai dengan mekanisme dan prosedur kerja yang telah ditentukan sementara performance diterjemahkan menjadi kinerja/unjuk kerja/penampilan kerja (L.AN, 1992, 31). Kepribadian kerja sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja, Kepribadian kerja dapat dikembangkan melalui suatu latihan, antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga, biaya dalam perspektif manajemen. Optimalisasi Kepribadian berarti pola manajemen yang menanggapi pelanggaran pertama dalam memberikan tindakan minimal, seperti peringatan lisan, tetapi untuk pelanggaran terus menerus dengan hukuman yang lebih berat, seperti pemberhentian sementara sampai pemecatan. Menurut B.S. Sijabat, Kepribadian Guru PAK berkaitan dengan kualitas kepribadian yang menyangkut dengan watak, karakter, pola pikir, emosi, sikap dan kebiasaan yang menjadi ciri khas seseorang didalam menunaikan tugasnya. Kualitas kepribadian Guru PAK diantaranya adalah bertumbuh di dalam Kristus, dalam bimbingan Roh Tuhan, konsep diri positif. Tujuan utama dari Optimalisasi Kepribadian dari sisi manajemen strategis adalah untuk menyelesaikan permasalahan lebih dini serta menghindari tuntutan akhir pemecatan atau pemberhentian.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah metode studi pustaka dengan mengumpulkan informasi dari berbagai sumber seperti artikel, jurnal serta buku yang relevan dengan judul dan hasil yang diharapkan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kompetensi Kepribadian Guru PAK**

Kedisiplinan berasal dari kata Kepribadian yang berarti tata tertib atau ketaatan. Kemudian menjadi kedisiplinan yang dapat diartikan dengan “pendisiplinan atau mendisiplinkan” yakni

mengusahakan supaya mematuhi, mentaati, dan mengikuti ntata tertib atau aturan yang telah dibuat. Secara etimologi, kata Kepribadian berasal dari bahasa latin, yaitu disciplina dan discipulus yang berarti perintah dan peserta didik. jadi Kepribadian dapat dikatakan sebagai perintah seorang guru kepada peserta didiknya. Dari pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kepribadian adalah suatu keadaan yang mana seseorang atau kelompok secara tertib tunduk pada peraturan-peraturan yang telah dibuat bersma atau sendiri dengan senang hati.

Kepribadian terjadi dan terbentuk sebagai hasil dari proses pembinaan cukup panjang yang dilakukan sejak dari dalam keluarga dan berlanjut dalam pendidikan di sekolah. Akhirnya Kepribadian dapat diartikan sebagai pematuhan secara sadar akan aturan-aturan yang telah ditetapkan secara bersama oleh guru dan siswa untuk menciptakan suasana edukatif demi terlaksananya proses pembelajaran yang produktif, kreatif dan dinamis untuk mecapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan.

Istilah Kepribadian mengandung dua segi yaitu pertama, sebagai kata benda, Kepribadian berarti suatu aturan atau tata tertib yang diterapkan dalam kegiatan belajar dan mengajar guna membentuk dan mengembangkan pola tingkah laku yang sehat. Kedua, sebagai kata kerja, Kepribadian upaya untuk membimbing orang lain agar mengembangkan sikap dan pola hidup (perkataan, pemikiran, dan perbuatan) yang bermanfaat bagi keberhasilan tugas belajar. Dari pernyataan diatas penulis berpendapat tentang pentingnya penerapan Kepribadian dan mengelola kelas. Berhasil tidaknya suatu proses pembelajaran baik dilembaga pendidikan sangat tergantung pada kedisiplinan. Berjalan tidaknya proses pembelajaran, sangat ditentukan oleh situasi dan kondisi kelas yang efektif. Sementara terwujudnya kondisi efektif tergantung pada tertibnya situasi siswa dalam kelas.

Harrefa menyatakan bahwa Kepribadian adalah prosesnpelatihan pikiran dan karakter yang meningkatkan kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan menumuhkan ketaatan dan kepatuhan terhadap tata tertib atau nilai tertentu. Dalam konteks yang terkait dengan aspek hokum, Sukono menyatakan bahwa Kepribadian adalah beraneka aturan yang menjadfi petunjuk dan pegangan kehidupan beradab suatu masyarakat aagar dapat melangsungkan keberadaannya dalam keadaan aman, tertib serta terkendali berdasarkan hukum dalam semua aspek kehidupan.

### **Kepribadian dalam Perjanjian Lama**

Seorang guru dalam dalam pengajarannya tidak terlepas dari pimpinan Tuhan karena tanpa pernyataan dan pemeliharaan Tuhan dalam setiap tugas dan tanggung jawab yang dilakukan akan menjadi sia-sia. Donald S. Whitney mengutip pandangan R.C. Sproul yang mengatakan bahwa Allah menciptakan manusia dengan keharmonisan antara hati dan kepala, antara pikiran dan tindakan. Semakin mengenal dan mengasihi Dia, dan supaya dan menjadi utama dalam pikiran. Maka pikiran yang rohani merupakan persyaratan bagi kasih yang rohani dan bagi kepatuhan terhadap Dia. Cara Tuhan dalam mendisiplin umat-Nya sama dengan cara ayah mendisiplin anaknya (ulangan 8:5 dan mazmur 6:2; mazmur 38:2-3). Tujuan Allah mendisiplin manusia adalah agar mereka taat, hormat dan takut kepada-Nya. Dalam injil (matius 18:15-20) dikatakan inti dan tujuan Kepribadian adalah mendapatkan orang yang melakukan kesalahan kembali kejalan yang benar. Sikap dan perbuatan siswa yang patut mendapat Kepribadian (teguran, koreksi, dan pemberian pujian) sudah menjadi tugas guru.

Bila seorang guru PAK menjalankan segala sesuatu harus berlangsung dengan sopan dan teratur. Guru sebagai pemimpin harus terlibat dalam mendisiplinkan siswa baik itu siswa dan perilaku, guru PAK berupaya agar siswa yang dibimbing bertumbuh menjadi siswa yang berkualitas rela diajar dan berusaha hidup tertib. Kepribadian tidak hanya berlaku kepada siswa akan tetapi kedisiplinan juga berlaku kepada guru, setiap guru harus mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh sekolah dan bertanggung jawab atas tugasnya. Kedisiplinan guru sangat berpengaruh terhadap Kepribadian siswa karena apa bila gurunya tidak Kepribadian dalam mengajar maka para siswa juga akan kurang Kepribadian dalam belajar, siswa akan mengikuti apa yang diperbuat oleh guru.

### **Kepribadian Dalam Perjanjian Baru**

Dalam perjanjian baru, penulis kitab ibrani menyatakan bahwa Allah mendisiplinkan umat-Nya agar taat kepada-Nya. Ia menyatakan Kepribadian sebagai bukti kasih-Nya (ibrani 12:5,6) meskipun pada mulanya mendatangkan dukacita (Ibrani 12:10,11). Tuhan yesus kristus pun menegakkan Kepribadian bagi murid-murid-Nya, dengan memberikan teladan, seperti dalam menggunakan waktu, menggunakan uang, dan hidup berdoa secara tekun. Dia pun menyatakan bahwa kepentingan orang lain mesti didahulukan, sebagaimana terlihat bagaimana yesus melayani orang yang datang kepada-Nya meskipun Ia seringkali belum sempat makan (markus 3:20-21). Bagi yesus, orang dewasa harus mendisiplin anggota tubuh-tangan, kaki, mata-agar tidak membawa keburukan bagi orang lain terutama “menyesatkan” anak-anak di

bawaha asuhan mereka (matius 18:8-10). Seorang guru PAK memiliki lima aspek kompetensi yang harus dimiliki dan dikuasai dengan tujuan untuk mencapai keberhasilan dalam pengajaran baik secara kognitif, efektif, maupun psikomotorik. Yaitu: kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, kompetensi sosial, dan kompetensi spiritual dan syarat-syarat menjadi guru PAK.

### **Aspek-aspek Kompetensi Kepribadian Guru PAK**

Sebagai kunci keberhasilan suatu guru sekolah agama dituntut memiliki kedisiplinan yang tinggi. Kepribadian sebagai ketaatan menjalankan peraturan mempunyai beberapa fungsi. Kamus Besar Bahasa Indonesia, Diantaranya Kepribadian berfungsi sebagai peningkatan produktivitas yang tinggi, kreatifitas dan aktifitas serta motivasi guru dalam mengajar agar tercipta proses belajar mengajar yang efektif dan efisien. Di sisi lain Kepribadian guru juga berfungsi untuk memperteguh guru dan memberikan kemudahan dalam memperoleh hasil yang memuaskan, memberikan kesiapan bagi guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar dan akan menunjang hal-hal yang positif dalam melakukan berbagai fungsi kegiatan dan proses mengajar guru.

Apabila seseorang guru PAK melakukan segala sesuatu yang berkaitan dengan kedisiplinan haruslah berlangsung dengan sopan dan teratur (1korintus 14:40; kolose 2:5) jadi, produktifitas ditentukan oleh kedisiplinan mengajar dan kepatuhan terhadap aturan yang ditetapkan di sekolah. Kedisiplinan guru akan berfungsi apa bila guru terutam guru agama memiliki aspek-aspek sebagai berikut: hadir dan pulang tepat waktu, menandatangani daftar hadir, membuat program dan persiapan sebelum mengajar, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, melaksanakan penilaian terhadap pelaksanaan KBM, menyelesaikan administrasi kelas dan sekolah secara baik dan teratur, memelihara dan menciptakan lingkungan kerja dan belajar yang menyenangkan. Dari uraian tersebut terlihat jelas bahwa kedisiplinan yang tinggi akan menimbulkan semangat mengajar yang tinggi, begitu juga sebaliknya jika kedisiplinan yang rendah akan berdampak bagi guru dan siswa.

### **Optimalisasi kinerja Guru**

Banyaknya pandangan para ahli terkait upaya peningkatan kinerja guru, maka berbagai macam pula pandangan yang berbeda. Dengan begitu, akan diuraikan berdasarkan sumber yang diperoleh, berikut uraiannya. Dalam pandangan Saudagar dan Idrus, terdapat tiga upaya untuk

meningkatkan kinerja guru, seperti: 1) Akuntabilitas Publik Otonomi pengelolaan sekolah dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat, pemerintah, dan stakeholder lainnya. Otonomi dalam pengelolaan guru seharusnya lebih fleksibel dimana kompensasi yang diterimakan guru tidak mengacu kepada sistem kompensasi PNS. 2) Pengembangan Total Quality Management dalam Pendidikan Implementasi TQM dibidang pendidikan secara fungsional dalam struktur organisasi lembaga pendidikan terbagi menjadi tiga tingkatan, yaitu: (a) quality control, dijalankan oleh para guru sebagai lini terdepan pelaksanaan proses pembelajaran, (b) quality assurance, dijalankan oleh para pemimpin menengah (tingkat jurusan/prodi), (c) quality management, tanggung jawab pucuk pimpinan organisasi. 3) Pengembangan Profesionalisme Guru Ilmu pendidikan sebagai pengembangan profesi pendidikan mengkaji dan memberikan pemahaman bagaimana tugas dan fungsi, serta perilaku pendidik yang profesional dalam menciptakan suasana layanan pembelajaran yang mendidik dan menyenangkan. Dalam peningkatan kinerja guru yang dikemukakan oleh Saudagar dan Idrus terdapat 3 komponen, yaitu akuntabilitas publik, pengembangan total quality management dalam pendidikan, dan pengembangan profesionalisme guru. Ketiga komponen tersebut akan mempengaruhi dalam keberlangsungan meningkatkan kinerja guru di sekolah.

Sementara itu, menurut Suharningsih terdapat tiga bentuk pengotimalan dalam kinerja guru seperti: 1) Kinerja guru sekolah dasar dalam melaksanakan proses pembelajaran diawali dengan penyusunan rencana pembelajaran dan diakhiri dengan pelaksanaan pembelajaran sebagai implementasi rencana pembelajaran. 2) Kesuksesan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran merupakan keberhasilan guru dalam menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan, sehingga siswa dapat terlibat secara aktif dalam pembelajaran. 3) Kesuksesan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran sebab: (a) Kemampuan dan semangat guru yang tinggi, (b) Pembinaan dari kepala sekolah secara rutin, (c) Kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi atau pengawasan dengan baik, dan (d) Keberhasilan kepala sekolah menciptakan iklim sekolah yang kondusif. Dalam peningkatan kinerja guru yang dikemukakan oleh Suharningsih terdapat tiga aspek peningkatan kinerja guru, seperti kesuksesan guru dalam proses pembelajaran di kelas, baik dari pembukaan sampai evaluasi. Dengan begitu guru dituntut untuk terampil dalam kegiatan pembelajaran. Selain itu perlu adanya pengawasan dan pembinaan dari kepala sekolah agar dapat berjalan dengan optimal. Selain itu, dalam optimalisasi kinerja guru juga dibutuhkan peran dari kepala sekolah untuk memberdayakan tenaga pendidik di sekolah. Dalam hal ini terdapat 4 macam upaya yang dapat dilakukan kepala

sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu: 1) Pembinaan Kepribadian Tenaga Kependidikan Kepala sekolah harus mampu menumbuhkan Kepribadian guru, terutama Kepribadian diri (self- discipline). Dengan cara seperti: a) Membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola perilakunya b) Membantu tenaga kependidikan meningkatkan pola perilakunya c) Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat 2) Pemberian motivasi Motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain kearah efektifitas kerja.

Para guru akan bekerja dengan optimal apabila memiliki motivasi yang tinggi, dengan memperlihatkan minat, perhatian, dan ingin ikut serta dalam tugas atau kegiatan. 3) Penghargaan (rewards) Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini tenaga guru dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. 4) Persepsi Persepsi adalah proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca indera. Persepsi yang baik akan menumbuhkan iklim kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas kerja. Dalam pemaparan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja guru berawal dari adanya pekerjaan yang ditempuh oleh guru untuk dapat memaksimalkan tugasnya di sekolah. Peningkatan kinerja guru sendiri dilihat professional guru, kesuksesan guru dalam melakukan proses pembelajaran, baik dari mulai pembelajaran sampai pada evaluasi pembelajaran, serta pengembangan di dalam pendidikan. Dari beberapa aspek tersebut tentu dapat mempengaruhi kualitas guru baik secara akademik maupun administrasi untuk menghasilkan kinerja yang terbaik. Berdasarkan konsep dari kinerja guru di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja guru adalah suatu cara atau proses yang dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas pokoknya di sekolah yang didasari dengan sikap, keterampilan, pengetahuan dan motivasi untuk memberikan hasil kinerja yang optimal. Disamping itu, kualitas kinerja guru pula didorong dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti faktor internal yaitu dukungan dari orang sekitar, cinta dengan profesi, melakukan pekerjaan dengan tulus, serta faktor eksternal yaitu lingkungan kerja kinerja guru, teman sejawat, dan pemberian motivasi dari kepala sekolah. Faktor-faktor tersebut biasanya menjadi pertimbangan bagi guru untuk mengoptimalkan kinerjanya. Dan terlebih lagi untuk kepala sekolah 26 E. Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), Cet. XI, hlm. 141. 23 untuk selalu mengapresiasi dan memberikan reward kepada guru yang telah meningkatkan kualitas kinerja. Dalam mengukur indikator kinerja guru pula dilihat dari beberapa aspek

indikator, diantaranya memengang komitmen terhadap visi sekolah, mampu menjalankan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, dan berhasil dalam mewujudkan tujuan sekolah. Beberapa aspek dalam indikator kinerja guru biasanya dipertimbangkan oleh kepala sekolah, agar dapat meningkatkan kualitas baik kualitas sekolah, guru maupun kualitas peserta didik di sekolah.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penulisan, pembahasan, kesimpulan penulis ini adalah Simpulan Umum. Dari penulisan ini adalah upaya optimalisasi Kepribadian pegawai sekolah SMP Negeri 2 Simanindo belum berjalan optimal sebagaimana yang diharapkan sekolah SMP Negeri 2 Simanindo sudah memiliki aturan-aturan/norma-norma dalam optimalisasi Kepribadian pegawai. Faktor penghambat dalam upaya optimalisasi Kepribadian pada sekolah SMP Negeri 2 Simanindo antara lain karena kurangnya sarana prasarana yang memadai dan individu itu sendiri dalam melaksanakan semua aturan yang berlaku terkadang tidak mengindahkan peraturan tersebut. Salah satu cara mengatasi faktor penghambat dalam optimalisasi Kepribadian kerja pegawai di Lingkungan SMP Negeri 2 Simanindo adalah pendekatan yang dilakukan oleh seorang pimpinan, dimana pimpinan dapat menjalankan fungsi kepemimpinannya agar para pegawai tidak lagi melanggar aturan-aturan yang telah dibuat atau disepakati dan meningkatkan kompetensi kepribadiannya dengan tujuan memperoleh prestasi yang lebih tinggi lagi di unit kerja.

Tanggung jawab seorang guru bukan hanya sebatas mentransfer ilmu pengetahuan saja kepada peserta didik, tetapi juga menanamkan serta mendidik mereka untuk memiliki karakter Kepribadian yang mencerminkan kasih Yesus. Untuk kemajuan dan kesejahteraan Indonesia, maka peran guru pun sangat diperlukan sebagai upaya untuk mewujudkan generasi emas pada masa yang akan datang. Tetapi untuk sampai kepada generasi emas, proses yang harus dilalui sangat panjang. Itulah mengapa keahlian guru PAK dalam mendidik dan membina peserta didiknya sangat diperlukan. Melihat dari keadaan yang sedang terjadi, yaitu peserta didik banyak mengalami kemerosotan etika dan kedisiplinan. Melalui etika dan kompetensi yang dimiliki oleh guru PAK, tentu boleh menjadikan guru PAK sebagai garda depan dalam pembentukan etika serta karakter Kepribadian peserta didik.

## **SARAN**

1. Kepada para Guru SMP Negeri 2 Simanindo Kabupaten Samosir untuk dapat meningkatkan Kepribadiannya, dalam hal yang berkaitan dengan melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu, datang lebih awal, mengikuti apel di Sekolah dan tidak meninggal kerja/bolos di saat jam kerja.
2. Kepada Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Simanindo untuk dapat memperhatikan masalah ini dengan cara mencari solusi tentang fasilitas yang tidak memadai tersebut, memberikan pelatihan-pelatihan kepada Guru agar dapat lebih meningkatkan Kepribadian kerjanya masing-masing, merealisasikan kesejahteraan dan penghargaan kepada guru pegawai bagi guru-guru yang berprestasi.
3. Seorang guru PAK menjalankan segala sesuatu harus berlangsung dengan sopan dan teratur, bertumbuh di dalam Kristus, dalam bimbingan Roh Tuhan, konsep diri positif.

### **DAFTAR REFERENSI**

- Achsin Amir, *Pengelolaan Kelas Dan Interaksi Belajar-Mangajar* (Ujung Pandang:IKIP 1989).
- Ahmadi, Iif Khoiru dan Amri, Sofan. 2010. *Strategi Pembelajaran Sekolah Berstandar Internasional dan Nasional*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), hlm. Mulyono, *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2008), hlm. 164.
- Ambarita, Alben. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Azis, Abdul. *Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membina Kinerja Guru Di SMK Puspita Bangsa Ciputat*. Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Desliana Maulipaksi. *Provinsi Raih Nilai Terbaik Uji Kompetensi Guru 2015*. <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2016/01/7-provinsi-raih-nilaiterbaik-uji-kompetensi-guru-2015>. Diakses pada 15 Maret 2019.
- Donald S. Whitney, *Sepuluh Pilar Kepribadian Rohani*, (Bandung: Lembaga Literatur Baptis 1999).
- Dopson, *Tujuh Kebutuhan Anak*, Jakarta:Gunung Mulia 2009.
- E.G.Homrighausen I.H.Enklaar, *Pendidikan Agama Kristen* (Jakarta: BPK Gunung Mulia, EMulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), Cet. XI, hlm. 141.
- Fachruddin Saudagar dan Ali Idrus, *Pengembangan Profesionalitas Guru*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2009), hlm. 89.
- Hadayani, Navida. *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kepribadian Kerja Guru di Madrasah Aliyah Daar El-Qolam Gintung, Jayanti, Tangerang*. Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Kartini, Kartono. 1985. *Menyiapkan dan Memandu Karir*. Jakarta: CV. Rajawali.

- Kamus Besar Bahasa Indonesia Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan RI,, Ed. 2 (Jakarta: Balai Pustaka, 1999).
- Kholid, Umdatul Faizah. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di MAN Insan Cendekia Serpong.
- Mulyadi. 2010. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Mutu (Studi Multi Kasus di Madrasah Terpadu MAN 3 Malang, MAN Malang 1, MA Hidayatul Muhtadi' in Kota Malang). Jakarta: Bidang Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI.. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. Newtonsix, Zacka. SMAN 10 Kota Tangerang Selatan.
- Naibaho, Dorlan. Pentingnya Guru dalam Menguasai Substansi Materi Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* Vol. 3 No. 3 Tahun 2023.
- Suharningsih, Optimalisasi Kinerja Guru dalam Proses Pembelajaran pada Sekolah Dasar di Kota Malang (Studi Multisitus Pada Tiga Sekolah Dasar). *Jurnal FKIP UNS*. Vol 13, No 2, 2010
- UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Kompri. 2015. Manajemen Sekolah Orientasi Kemandirian Kepala Sekolah. Yogyakarta: Pustaka Belajar.