

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DALAM MEMBINA PENINGKATAN ETOS
KERJA GURU PAI SMPN. 2 BATANGHARI
KAB. LAMPUNG TIMUR**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Tugas sebagai Syarat Mendapatkan Gelar
Sarjana Pendidikan Agama Islam (S.Pd)**

**Program Studi
Pendidikan Agama Islam**



Oleh

**DEVI OKTALIANA
NPM: 1601010107**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
METRO-LAMPUNG
1443 H / 2021 M**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki peran yang sangat strategis, karena pendidikan menentukan kualitas sumber daya manusia (SDM). Peran strategis pendidikan tersebut melibatkan kepala sekolah. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah sebagai pimpinan. Kepala sekolah merupakan pejabat profesional yang ada dalam organisasi sekolah, yang bertugas untuk mengatur semua sumber daya sekolah dan bekerjasama dengan guru-guru, staf, dan pegawai lainnya dalam mendidik peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah yang profesional akan mengetahui kebutuhan dunia pendidikan serta kebutuhan sekolah secara spesifik dengan demikian ia akan melakukan penyesuaian agar pendidikan dan sekolah mampu untuk berkembang dan maju, sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan jaman.

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolahnya mempunyai arti yang penting dalam menciptakan sekolah yang efektif. Ada beberapa peran yang melekat pada diri kepala sekolah, yaitu administrator, supervisor, manajer, pemimpin, dan pendidik.

Dalam buku *Panduan Kepala Sekolah* dinyatakan bahwa:

Sekolah dipimpin oleh kepala sekolah yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pendidikan di sekolah. Kepala Sekolah sebagai pemimpin harus mampu:1) Mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat

dan percaya diri kepada para guru, staf dan peserta didik dalam melaksanakan tugasnya masing-masing; 2) Memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf dan para peserta didik, serta memberikan dorongan, memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi dalam mencapai tujuan.¹

Kepala sekolah melaksanakan fungsi kepemimpinan, yang melibatkan pendidik, dan tenaga kependidikan, dalam rangka mewujudkan pendidikan sekolah dimasa yang akan datang, mengembangkan pencapaian kualitas sekolah yang diharapkan, memelihara fokus perhatian terhadap meningkatkan etos kerja guru, serta membangun keprofesionalisme guru. Tugas kepala sekolah menjadi faktor penentu dalam proses pendidikan yang berlangsung disekolah, diantaranya yaitu:

1. Memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalitas pendidik dan tenaga kependidikan di sekolahnya
2. Memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kemampuan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh pendidik dan tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang tujuan sekolah.
3. Memiliki hubungan sangat erat dengan berbagai pihak yang terkait dengan upaya peningkatan mutu sekolah dan mendukung keterlaksanaan seluruh program sekolah dan produktivitas sekolah.

¹Kemendikbud, *Panduan Kerja Kepala Sekolah*, (Jakarta: Dirjen Guru dan Tenaga Kependidikan Kemendikbud, 2017). h. 1

4. Melakukan pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga pendidikan.
5. Memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.
6. Memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para pendidik dan tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.
7. Menjadi figur teladan yang dapat dijadikan contoh dan teladan bagi pendidik dan tenaga kependidikan maupun peserta didik.²

Fungsi kepala sekolah yang berhubungan dengan etos kerja guru PAI adalah memahami kondisi guru dan karyawan. Dalam menjalankan tugas tersebut ia tidak bisa mewujudkan tujuannya apabila kondisi kerja para guru tidak tertata dengan baik. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah menghadapi tanggungjawab yang berat, untuk itu harus memiliki persiapan yang memadai. Ia hendaknya belajar bagaimana mendelegir wewenang dan tanggungjawab sehingga ia dapat memusatkan perhatiannya pada usaha-usaha pembinaan program pengajaran.

Guru merupakan orang yang memiliki peran strategis dalam dunia pendidikan. Etos kerja guru adalah cara kerja, sifat atau kebiasaan terhadap

²Kemendikbud, *Panduan Kerja Kepala Sekolah.*, h. 2

kerja, serta pandangan terhadap kerja yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugas bimbingan, pengajaran, dan latihan di sekolah.

Berkaitan dengan tugas guru dalam proses pembelajaran, guru berperan sebagai fasilitator, motivator dalam proses pembelajaran yang mengharuskan guru memegang peranan dan tanggung jawab yang penting dalam pelaksanaan program pengajaran di sekolah.

Direktorat Tenaga Pendidikan Dalam Buku yang berjudul *Penilaian Guru* mengatakan bahwa:

Peranan guru meliputi banyak hal, yaitu guru dapat berperan sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan belajar, perencana pembelajaran, supervisor, motivator, dan sebagai evaluator.³

Dengan demikian, diharapkan guru yang mempunyai etos kerja yang tinggi akan selalu berusaha ke arah yang lebih baik, dengan usaha yang relatif sama. Sebagaimana Firman Allah dalam Q.S. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ
وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan

³Direktorat Tenaga Pendidikan, *Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta, Dirjen PMPTK Depdiknas: 2008), h. 8.

dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada tanggal 7 Oktober 2020 kepala sekolah SMPN.2 Batanghari mengemukakan bahwa sebagai orang yang diberi kepercayaan lembaga untuk memimpin sekolah, kepala sekolah mempunyai tanggungjawab besar mengelola sekolah dengan baik agar menghasilkan lulusan yang berkualitas serta bermanfaat bagi masyarakat, bangsa dan negara.

Menurut beliau sebagai pemimpin yang pertama kepala sekolah sebagai pendidik, kepala sekolah memberikan nasihat dan dorongan kepada bawahan. Kedua kepala sekolah sebagai manajer, dengan adanya kerja sama antara kepala sekolah dan guru-guru di sekolah. Ketiga kepala sekolah sebagai administrator, kepala sekolah mengelola kurikulum dan sarana prasarana, keuangan. Keempat kepala sekolah sebagai supervisor, kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengeluarkan pendapat dalam bermusyawarah. Kelima kepala sekolah sebagai leader, melakukan komunikasi yang baik dengan guru di SMPN.2 Batanghari.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti juga keberhasilan pendidikan agama Islam di sekolah salah satunya sangat ditentukan oleh etos kerja guru PAI, dalam hal mendidik, guru PAI di SMPN.2 Batanghari.tentunya memiliki standart kualitas pribadi yang berbeda-beda. Menurut hasil penelitian terhadap guru pendidikan agama Islam (PAI) Berdasarkan observasi, kompetensi guru pendidikan agama Islam sudah

sesuai harapan, terbukti mereka sudah mampu melaksanakan pembelajaran dengan baik, guru yang bisa memanfaatkan kesempatan atau waktu luangnya untuk berkreaitivitas. Hal ini dapat dilihat dari keseriusan guru, sudah bisa memotivasi diri sendiri untuk mampu menunjukkan perannya sebagai guru profesional. motivasi ini terlihat dari sikap yang disiplin dalam segala hal, guru yang sudah mampu mengajar, memberikan catatan sampai jam berakhir, guru dapat membimbing, mengarahkan, melatih peserta didiknya. Dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari menghadapi kendala baik dari luar dan lingkungan sekolah, atasan, teman guru, peserta didiknya serta pribadi sebagai guru. Terutama kaitannya dengan etos kerja yang dimiliki guru pendidikan agama Islam (PAI). Dengan adanya etos kerja serta semangat kerja yang tinggi dalam diri seorang guru bahwa mengajar adalah tanggung jawab dan panggilan jiwa bukan suatu keterpaksaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul,“Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membina Peningkatkan Etos Kerja Guru SMPN. 2 Batanghari Kab. Lampung Timur”.

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah di kemukakan di atas maka ditarik pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan kepala sekolah dalam membina peningkatan etos kerja guru di SMPN. 2 Batanghari Kab. Lampung Timur ?

2. Bagaimana prosedur dan langkah-langkah kepala sekolah dalam membina peningkatan etos kerja guru di SMPN.2 Batanghari Kab. Lampung Timur?
3. Bagaimana faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan kepala sekolah dalam membina peningkatan etos kerja guru di SMPN. 2 Batanghari Kab. Lampung Timur ? dan bagaimana solusinya ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini antara lain :

1. Untuk menganalisis peran kepemimpinan kepala sekolah dalam membina peningkatan etos kerja guru di SMPN.2 Batanghari Kab. Lampung Timur.
2. Menganalisis prosedur dan langkah-langkah yang dikehendaki kepala sekolah dalam membina peningkatan etos kerja guru di SMPN.2 Batanghari Kab. Lampung Timur.
3. Untuk menganalisis faktor pendukung dan penghambat peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam membina peningkatan etos kerja guru di di SMPN.2 Batanghari Kab. Lampung Timur..

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

- a) Bagi Kepala Sekolah, bahwa program kepemimpinan sangat berguna terkait peran Kepala Sekolah sebagai salah satu upaya untuk membina peningkatan mutu pendidikan dan etos kerja guru;

- b) Bagi Guru, penelitian ini berguna untuk menjadi pendorong untuk menjadi guru yang professional serta untuk meningkatkan kualitas kinerja dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

2. Manfaat Teoritis

- a) Bagi peneliti untuk memecahkan dan menganalisis masalah dengan menggunakan teori-teori yang diperoleh dari perkuliahan dan menambah pengalaman dan pengetahuan penulis, khususnya dalam membuat karya ilmiah;
- b) Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi bahan referensi bagi penulis lain yang membutuhkannya;
- c) Sebagai penambah bahan kepustakaan khususnya yang menyangkut masalah hasil penelitian pendidikan yang mungkin dapat digunakan dalam rangka penelitian selanjutnya, dan dapat dijadikan rujukan bagi peningkatan etos kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas keguruan serta sebagai rangsangan dan stimulus kinerja semua komponen sekolah dalam hal peningkatan mutu sekolah kedepan.

E. Penelitian yang Relevan

Berdasarkan penelusuran penulis di perpustakaan IAIN Metro, sejauh ini penulis belum menemukan karya tulis ilmiah yang secara khusus membahas tentang peran kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru . Oleh karena itu untuk memperkuat prior research dalam penelitian yang akan dilakukan penulis, maka penulis

melakukan penelusuran di geogle dan mendownloadnya untuk digunakan sebagai bahan rujukan penulisan skripsi ini. Dari penelusuran tersebut penulis menemukan karya tulis ilmiah yang secara umum berkaitan dengan penelitian ini, diantaranya berjudul:

1. Tesis karya Syukri, NIM: 80100209166, mahasiswa Pascasarjana Fakultas Tarbiyah UIN Alauddin Makasar, judul Tesis: *“Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Nurul Ihsan Kabupaten Toli-Toli Sulawesi Tengah”*,

Perbedaan: karya tulis ilmiah diatas lebih pada telaah terhadap Peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, sedangkan penelitian yang akan dilakukan penulis ialah Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru. Oleh karena itu dapat diketahui ada persamaan penekanan penelitian antara penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis.

2. Skripsi karya Sandi Aji Wahyu Utomo, nim: 1320412190, Mahasiswa Pasca Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga, Judul Skripsi: *“Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di SMK Muhammadiyah 7 Yogyakarta”*,

Perbedaan: Penekanan karya tulis ilmiah di atas lebih pada telaah terhadap Manajemen Kepala Sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru. Oleh karena itu perlu diketahui bahwa penelitian karya tulis ilmiah diatas sedikit ada hubungan dengan penelitian

karya tulis yang akan penulis lakukan, perbedaannya jika penelitian diatas mengfokuskan pada manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru, sedangkan penelitian yang akan dilakukan penulis mengfokuskan pada Peran kepala sekolah dalam membina peningkatkan etos kerja guru.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Etos Kerja Guru

1. Pengertian Etos Kerja Guru

Secara etimologis istilah etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti tempat hidup. Mula-mula tempat hidup dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan. Seiring dengan berjalannya waktu, kata etos mengalami perubahan makna menjadi semakin kompleks. Dari kata yang sama muncul istilah *ethikos* yang berarti teori kehidupan yang kemudian menjadi etika. Dalam bahasa Inggris, etos dapat diterjemahkan dengan antara lain *starting point, to appear, disposition* hingga disimpulkan menjadi *character*. Dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai sifat dasar.⁴

Pengertian etos kerja dalam jurnal yang berjudul *Etos Kerja di Tinjau dari Perspektif Al Qur'an dan Hadits* adalah cara kerja yang memiliki tiga dasar yaitu keinginan untuk menunjukkan mutu pekerjaan,

⁴Sophia Pongo, *Etos Kerja Guru Faktor yang Mempengaruhi dan di Pengaruhi*, (Surabaya: CV. RA.De. Rozarie, 2013), h. 70.

menjaga harga diri dalam melaksanakan pekerjaan dan kemampuan untuk member pelayanan kepada masyarakat melalui karya professional.⁵

Etos kerja dalam pandangan Islam menyebutkan bahwa etos kerja muslim dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan sebagai suatu manifestasi dari amal saleh mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur, sebagaimana Firman Allah sebagai berikut:

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ
إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ اللَّهُ وَاحِدٌ
فَمَن كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ
فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ
بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا .

Artinya: "Katakanlah: Sesungguhnya aku ini manusia biasa seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: "Bahwa sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa." Barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya, maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya." (Q.S.Al-Kahfi: 110).⁶

Guru merupakan faktor penentu yang sangat dominan dalam pendidikan pada umumnya, karena guru memegang peranan dalam proses

⁵Novi Indriyani Sitepu, *Etos Kerja di Tinjau dari Perspektif Al Qur'an dan Hadits* (Dalam Jurnal), Aceh: Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, vol.1 no. 2, September 2015, h. 138.

⁶Syaamil Quran, *Hijaz Terjemah Tafsir Per Kata*, (Bandung: Syaamil Quran, 2010), h. 304

pembelajaran, di mana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan. Proses pembelajaran merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu, di mana dalam proses tersebut terkandung multi peran dari guru. Peranan guru meliputi banyak hal, yaitu guru dapat berperan sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan belajar, perencana pembelajaran, supervisor, motivator, dan sebagai evaluator.⁷

Dari pengertian ini dapat diuraikan bahwa guru yang mempunyai etos kerja yang tinggi akan memandang disiplin sebagai nilai yang baik, yang karenanya, ia akan selalu berusaha menerapkan kedisiplinan itu dalam kehidupan sehari-hari, terutama di lingkungan sekolah demi kelancaran proses pembelajaran yang ia lakukan, sehingga segala sesuatunya berjalan dengan tertib, teratur, dan semestinya. Arti sebenarnya dari produktif adalah menghasilkan lebih banyak, dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian, diharapkan guru yang mempunyai etos kerja yang tinggi akan selalu berusaha ke arah yang lebih baik dan lebih baik lagi, dengan usaha yang relatif sama. Jika seseorang merasa bangga dengan pekerjaan yang dimilikinya, maka ia akan mempunyai rasa kesetiaan (loyalitas) pada profesi dan tempat mereka bekerja. Demikian ini berarti jika seseorang merasa bangga terhadap

⁷Direktorat Tenaga Pendidikan, *Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta, Dirjen PMPTK Depdiknas: 2008), h. 8.

profesinya sebagai guru, maka ia akan enggan meninggalkan profesi guru dan sekolah sebagai tempat mereka bekerja. Akibatnya, ia akan selalu mengembangkan karier untuk mencapai kemajuan.⁸

2. Fungsi Etos Kerja

Secara umum, etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Di antara fungsi etos kerja adalah:

- a. Pendorong timbulnya perbuatan.
- b. Penggairah dalam aktivitas.
- c. Penggerak, seperti mesin bagi mobil, besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan.⁹

Etos kerja yang tinggi dan sesuai dengan al-Qur'an dan sunnah atau sesuai dengan ajaran Islam tidak akan hanya memuaskan diri sendiri saja, namun bisa bermanfaat dan barokah. Dengan etos kerja islami seseorang akan memiliki sikap jujur, tawadhu", dan ikhlas melakukan apa pun, untuk masyarakat disekelilingnya. Etos disini tidak hanya berfungsi sebagai motivasi atau penggerak saja namun bisa dijadikan acuan atau landasan dalam melakukan pekerjaan.

Dengan demikian, etos kerja akan membentuk seorang pribadi muslim yang kuat, kreatif, inovatif namun tetap bersikap tawadhu", patuh, dan taat, sehingga ia senantiasa memelihara dirinya dari perilaku-perilaku atau pekerjaan-pekerjaan yang bisa menjatuhkan harkat martabatnya

⁸Syarifuddin, *Membangun Eos Kerja Guru* (Dalam Jurnal), Tangerang: STIT Al Amin Kreo Tangerang, VOL. 1 No.2, 2018, h. 220-221.

⁹Dhita Julienna, *Karya Ilmiah: Etos Kerja Dalam Perspektif Islam* (Dalam Skripsi) Fakultas Ushuludin UIN Wali Songo Semarang, 2015, h. 21

sendiri. Ia juga menjauhkan dirinya dari hal-hal yang diharamkan Allah dengan kemuliaan dan lapang dada.

3. Ciri-Ciri Orang yang Mempunyai Etos Kerja

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya, diantaranya ialah:

- a. Memiliki jiwa kepemimpinan;
- b. Selalu berhitung;
- c. Menghargai waktu;
- d. Tidak pernah puas akan satu kebaikan (*positive improvements*);
- e. Hidup berhemat dan efisien;
- f. Memiliki jiwa wiraswasta;
- g. Memiliki insting bertanding dan bersaing;
- h. Keinginan untuk mandiri;
- i. Haus untuk memiliki sifat keilmuan;
- j. Berwawasan universal;
- k. Memperhatikan kesehatan dan gizi;
- l. Ulet dan pantang menyerah;
- m. Berorientasi pada produktivitas;
- n. Memperkaya jaringan silaturahmi.¹⁰

4. Macam-Macam Etos Kerja Guru

Paradigma kerja yang profesional menurut Jansen Sinamo dalam Zulham antara lain adalah:

¹⁰Muhammad Ersya Faraby, *Etos Kerja Islam Masyarakat Etnis Madura* (Dalam Jurnal) Universitas Airlangga Surabaya, 2016, h. 48

- a. Kerja adalah rahmat, etos kerja pertama adalah percaya pada paradigma bahwa kerja adalah rahmat, dan karena itu harus disyukuri paling sedikit karena 5 (lima) alasan:
- 1) Pekerjaan itu sendiri secara hakiki adalah berkat Tuhan. Lewat pekerjaan Tuhan memelihara manusia. Dengan upah yang diterima karyawan dapat menyediakan sandang, pangan untuk keluarganya;
 - 2) Karyawan selain menerima upah finansial juga menerima banyak faktor plus, misalnya jabatan, fasilitas, berbagai tunjangan dan kemudahan;
 - 3) Talenta yang menjadi basis keahlian juga merupakan rahmat yang diberikan Tuhan kepada manusia;
 - 4) Bahan baku yang dipakai dan diolah dalam bekerja juga telah tersedia karena rahmat Tuhan; dan,
 - 5) Di dalam pekerjaan semua individu terlibat dalam sebuah jaringan antar manusia yang fungsional, hierarkis, dan sinergis yang membentuk kelompok kerja, profesi, korps, dan komunitas.
- b. Kerja adalah amanah yaitu etos amanah lahir dari proses dialektika dan refleksi batin tatkala manusia berhadapan dengan kenyataan buruk di lapangan yang diperhadapkan dengan tuntutan moral dan idealisme dipihak lain. Pada proses ini terjadi penyentakan-penyentakan perasaan, kejutan-kejutan kejiwaan, dan pencerahan-pencerahan batin yang kemudian mentransformasikan kesadaran manusia ke tingkat yang lebih tinggi dan selanjutnya melahirkan etos amanah.

c. Kerja adalah panggilan yakni kerja sebagai panggilan adalah sebuah konsep yang sangat tua. Tradisi Hinduisme dan Buddhisme konsep panggilan ini disebut darma, yaitu panggilan suci, kewajiban suci, tugas sakral untuk mengerjakan sesuatu. Tujuan panggilan yang terpenting adalah agar manusia dapat bekerja tuntas dan selalu mengedepankan integritas:

- 1) Setiap orang lahir ke dunia dengan panggilan khusus, yang dilakoni oleh setiap orang terutama melalui pekerjaannya;
- 2) Agar panggilan berhasil terselesaikan sampai tuntas, diperlukan integritas yang kuat, komitmen, kejujuran, keberanian mendengarkan nurani dan memenuhi tuntutan profesi dengan segenap hati, pikiran, dan tenaga;
- 3) Integritas adalah komitmen, janji yang harus ditepati, untuk menunaikan darma hingga tuntas, tidak pura-pura lupa pada tugas atau ingkar pada tanggungjawab;
- 4) Integritas berarti memenuhi tuntutan darma dan profesi dengan segenap hati, segenap pikiran dan segenap tenaga secara total, utuh dan menyeluruh.;
- 5) Integritas berarti bersikap jujur kepada diri sendiri dan berkehendak baik, tidak memanipulasi, tetapi mengutamakan kejujuran dalam berkarya; dan,
- 6) Integritas berarti bersikap sesuai tuntutan nurani, memenuhi panggilan hati untuk bertindak dan berbuat

- d. Kerja adalah aktualisasi yakni aktualisasi diri atau pengembangan potensi insani dapat terlaksana melalui pekerjaan, karena bekerja adalah pengerahan energi biologis, psikologis, dan spiritual yang selain membentuk karakter dan kompetensi manusia. Tujuan aktualisasi yang terpenting adalah agar manusia biasa bekerja keras dan selalu tuntas:
- 1) Tak ada sukses yang berarti tanpa kerja keras;
 - 2) Kerja keras tak lain adalah melangkah satu demi satu secara teratur menuju impian yang diidamkan;
 - 3) Jangan berkecil hati karena menjumpai halangan, karena bahkan batu penghalang pun bisa menjadi batu loncatan menuju keberhasilan;
 - 4) Manusia tak akan pernah memperoleh sesuatu yang besar kecuali ia mencobanya dengan kerja keras penuh semangat; dan,
 - 5) Janganlah menangisi kegagalan, mulailah sekali lagi!.
- e. Kerja adalah ibadah yakni kerja itu ibadah, yang intinya adalah tindakan memberi atau membaktikan harta, waktu, hati, dan pikiran. Melalui pekerjaan, manusia dapat memiliki kepribadian, karakter, dan mental yang berkembang, dapat memperkaya hubungan silaturahmi yang saling mengasihi dan menyayangi, membangun rasa kesatuan antar manusia, menghasilkan kemakmuran, kesejahteraan dan kebahagiaan.
- f. Kerja adalah seni yaitu kerja sebagai seni yang mendatangkan kesukaan dan gairah kerja bersumber pada aktivitas-aktivitas kreatif, artistik, dan

interaktif. Aktivitas seni menuntut penggunaan potensi kreatif dalam diri manusia, baik untuk menyelesaikan masalah-masalah kerja yang timbul maupun untuk menggagas hal-hal baru. Pekerjaan yang dihayati sebagai seni terutama terlihat dari kemampuan manusia berpikir tertib, sistematis, dan konseptual, kreatif memecahkan masalah, imajinatif menemukan solusi, inovatif mengimplementasikannya, dan cerdas saat menjual.

g. Kerja adalah kehormatan ialah kerja sebagai kehormatan memiliki sejumlah dimensi yang sangat kaya, yaitu:

- 1) Secara okupasional, pemberi kerja menghormati kemampuan karyawan sehingga seseorang itu layak memegang jabatan atau melaksanakan tugas tersebut;
- 2) Secara psikologis, pekerjaan memang menyediakan rasa hormat dan kesadaran dalam diri individu bahwa ia memiliki kemampuan dan mampu dibuktikan dengan prestasi-prestasi yang diraihinya;
- 3) Secara sosial, kerja memberikan kehormatan karena berkarya dengan kemampuan diri sendiri adalah kebajikan;
- 4) Secara finansial, pekerjaan memampukan manusia menjadi mandiri secara ekonomis;
- 5) Secara moral, kehormatan berarti kemampuan menjaga perilaku etis dan menjauhi perilaku nista;

- 6) Secara personal, jika pengertian moral diatas dapat dipenuhi, maka kehormatan juga bermakna kepercayaan (*trustworthiness*) yang lahir dari bersatunya kata dan perbuatan; dan,
- 7) Secara profesional, kehormatan berarti prestasi unggul (*superior performance*).
- 8) Kerja adalah pelayanan yakni tujuan pelayanan yang terpenting adalah agar manusia selalu bekerja paripurna dengan tetap rendah hati. Di dunia bisnis, melayani adalah ikhtiar tiada henti untuk memuaskan pelanggan dengan menyajikan karya-karya yang mengesankan dan produk-produk unggulan. Apabila semua orang bekerja sesuai dengan hakikat profesi dan pekerjaannya, melayani dengan sempurna penuh kerendahan hati, maka setiap orang, dan pada gilirannya seluruh masyarakat, akan bergerak ke tingkat kemuliaan yang lebih tinggi.¹¹

5. Motivasi Etos Kerja Guru

Dalam mendorong guru untuk bekerja atau melaksanakan KBM tidak cukup hanya faktor motivator saja yang diperhatikan, tetapi faktor penyehat juga sangat penting dalam usaha mendorong guru dalam melaksanakan KBM. Menurut Abraham Maslow Hirarki kebutuhan manusia adalah:

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan dan lainnya. Dalam

¹¹Muhammad Ersya Faraby, *Etos Kerja Islam Masyarakat Etnis Madura.*, h. 45-48.

organisasi kebutuhankebutuhan ini dapat berupa uang, hiburan, program pension, lingkungan kerja yang nyaman.

- b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (safety and security need) yaitu kebutuhan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dalam melakukan pekerjaan. Dalam organisasi kebutuhan ini dapat berupa keamanan kerja, senioritas, program pemberhentian kerja, uang pesangon.
- c. Kebutuhan rasa memiliki (social need) yaitu kebutuhan akan teman, cinta dan memiliki. Sosial need di dalam organisasi dapat berupa keompok kerja (team work) baik secara formal maupun informal.
- d. Kebutuhan akan harga diri (esteem need or status needs) yaitu kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungan. Dalam organisasi kebutuhan ini dapat berupa reputasi diri, gelar dsb.
- e. Kebutuhan akan perwujudan diri (self actualization) adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakana kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.¹²

Ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi adalah pertama, faktor *instrinsik* meliputi keinginan berprestasi, keinginan untuk maju dan pemberian tanggungjawab. Kedua, faktor *ekstrinsik* meliputi pekerjaan,

¹²Syafrin Ngiode, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs.N Batudaa Kabupaten Gorontalo* (Dalam Jurnal), Gorontalo: IAIN Sultan Amai, Vol. 4 No.2, Agustus 2016, h. 130.

lingkungan kerja, keamanan, gaji, pengakuan dan penghargaan, kepercayaan melakukan pekerjaan dan kebijakan pemimpin.

6. Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja seseorang. Jika dikaitkan dengan etos kerja guru di sekolah, maka ada dua aspek esensial dalam menjelaskan faktor-faktor tersebut, yaitu:

- a. Faktor pertimbangan internal, yang menyangkut ajaran yang diyakini atau sistem budaya, agama, dan kepercayaan, serta semangat untuk menggali informasi dan menjalin komunikasi.
- b. Faktor pertimbangan eksternal, yang menyangkut latar belakang pendidikan, sistem sosial dimana seseorang itu hidup, dan lingkungan alam yang lainnya, seperti lingkungan kerja seseorang. Dalam konteks pertimbangan eksternal, terutama yang menyangkut lingkungan kerja, secara lebih terinci.¹³

Ada beberapa hal yang mempengaruhi etos kerja guru, yaitu:

- a. Volume upah kerja yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang.
- b. Suasana kerja yang menggairahkan atau iklim yang ditunjang dengan komunikasi demokrasi yang sesuai dan manusiawi antara pimpinan dan bawahan.
- c. Penanaman sikap dan pengertian di kalangan pekerja.
- d. Sikap jujur dan dapat dipercaya dari kalangan pimpinan harus benar-benar dapat diwujudkan dalam kenyataan.

¹³Syarifuddin, *Membangun Eos Kerja Guru* (Dalam Jurnal)., h. 223-224

- e. Penghargaan terhadap *need for achievement* (hasrat dan kebutuhan untuk maju) atau penghargaan terhadap yang berprestasi.
- f. Sarana yang menunjang bagi kesejahteraan mental dan fisik, seperti tempat olah raga, masjid, rekreasi, hiburan, dan lain-lain.¹⁴

B. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang dilakukan.¹⁵

Kata kepala dapat diartikan “ketua” atau pemimpin dalam suatu organisasi atau suatu lembaga. Sekolah adalah sebuah lembaga pendidikan yang berfungsi sebagai tempat pendidikan formal bagi masyarakat. Kepala sekolah adalah seorang guru yang diberikan tugas tambahan sebagai kepala sekolah atau madrasah untuk memimpin dan mengelola sekolah atau madrasah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.¹⁶

Dalam jurnal yang berjudul *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Dalam Menciptakan Sekolah yang Efektif*, menyatakan bahwa: kepemimpinan kepala sekolah merupakan tindakan kepala sekolah baik

¹⁴Sophia Pongo, *Etos Kerja Guru Faktor yang Mempengaruhi dan di Pengaruhi.*, h. 234

¹⁵Muwahid Shulhan, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Teras, 2013), h. 120

¹⁶Akhmad Said, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah* (Dalam Jurnal), Malang: STAI Ma’had Ali Al Hikam, Vol 2 No.1, Maret 2018, h. 259

secara langsung maupun tidak langsung yang mengarah pada upaya peningkatan kemajuan belajar siswa. Disamping itu, tujuan kepemimpinan kepala sekolah adalah memperbaiki kegiatan belajar mengajar yang pada akhirnya dapat memperbaiki hasil belajar siswa secara keseluruhan.¹⁷

Berdasarkan definisi-definisi di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa *peran Kepemimpinan Kepala Sekolah* ialah perangkat tingkat laku yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan sebuah lembaga yang bertindak untuk mengarahkan pada upaya peningkatan mutu sekolah dan kemajuan belajar peserta didik. Dalam hal ini kepala sekolah perlu menjalankan perannya sesuai dengan hak dan kewajibannya.

2. Karakteristik Kepemimpinan Kepala Sekolah

Secara teoritis tipe kepemimpinan yang pokok dapat dibedakan menjadi tiga yaitu:

a. Kepemimpinan *Otokratis*

Tipe kepemimpinan ini otokratis merupakan tipe kepemimpinan yang paling tua dikenal manusia, oleh karena itu tipe ini juga merupakan yang paling banyak dikenal. Dalam kepemimpinan yang otokratis, pemimpin bertindak sebagai diiktator terhadap anggota-anggotanya. Baginya memimpin adalah menggerakkan dan memaksa sekelompok. Kekuasaan pemimpin yang otokratis hanya dibatasi oleh undang-undang, penafsirannya sebagai pemimpin tidak lain adalah menunjukkan dan memberi perintah. Kewajiban bawahan adalah hanya

¹⁷Ahmad Yusuf Sobri, berjudul *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Dalam Menciptakan Sekolah yang Efektif* (Dalam Jurnal), Malang: Universitas Negeri Malang, tt, h. 2.

mengikuti dan menjalankan tidak boleh membantah ataupun mengajukan saran. Pemimpin yang otokratis tidak menghendaki musyawarah, rapat hanyalah sebagai sarana untuk menyampaikan instruksi-instruksi. Setiap perbedaan pendapat diantara para anggotanya diartikan sebagai kepicikan, pembangkangan pelanggaran disiplin terhadap instruksi yang telah ditetapkan.¹⁸

b. Kepemimpinan *Laizes Faire*

Dalam kepemimpinan *laizes faire*, sebenarnya pemimpin tidak memberikan pimpinan. Tipe ini diartikan sebagai membiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya. Pemimpin yang termasuk tipe ini tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan anggotanya. Pemberian tugas dan kerjasama diserahkan kepada anggotanya tanpa ada petunjuk saran dari pimpinan. Kekuasaan dan tanggungjawab bersimpang-siur, berserakan diantara anggota kelompok, dengan demikian mudah terjadi kekacauan. Tingkat keberhasilan organisasi dengan kepemimpinan *laizes faire* ini disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan karena pengaruh dari pemimpinnya. Dalam tipe kepemimpinan *laizes faire* ini, biasanya struktur organisasinya tidak jelas dan kabur. Segala kegiatan dilakukan tanpa rencana yang terarah dan tanpa pengawasan dari pimpinan.¹⁹

c. Kepemimpinan Demokratis

¹⁸Muwahid Shulhan, *Manajemen Pendidikan Islam.*, h. 134

¹⁹Muwahid Shulhan, *Manajemen Pendidikan Islam.*, h. 135

Pemimpin yang bertipe demokratis menafsirkan kepemimpinan bukan sebagai dictator, melainkan sebagai pemimpin di tengah-tengah anggota kelompoknya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi anggotanya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam tindakan dan usahanyaselalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya dan mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya.

dalam melaksanakan tugasnya, pemimpin demokratis mau menerima bahkan mengharapkan pendapat dan saran dari anggota kelompoknya serta kritik yang membangun dari para anggota sebagai umpan balik dan dijadikan bahan pertimbangan dalam tindakan-tindakan berikutnya. Pemimpin yang demokratis selalu memupuk rasa kekeluargaan dan persatuan, selalu membaggun semangat anggota kelompok dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerjanya.²⁰

Ada enam karakteristik kepala sekolah yang efektif.

Karakteristik kepala sekolah tersebut meliputi:

- a. memiliki visi yang kuat apa yang sekolah dapat lakukan dan mendorong seluruh personel sekolah merealisasikan visi tersebut,
- b. memiliki harapan yang tinggi pada prestasi siswa dan performansi guru,

²⁰Muwahid Shulhan, *Manajemen Pendidikan Islam.*, h. 136-137

- c. mengobservasi guru-guru di kelas dan memberikan balikan yang positif dan konstruktif dengan tujuan memecahkan masalah dan memperbaiki pembelajaran,
- d. mendorong adanya penggunaan sejumlah waktu pembelajaran yang efisien dan merancang suatu prosedur untuk meminimalkan gangguan,
- e. menggunakan sumber-sumber material dan personel secara kreatif,
- f. memonitor prestasi siswa secara individual dan kolektif dan menggunakan informasi untuk membimbing perencanaan pembelajaran.²¹

3. Kunci Kesuksesan Kepemimpinan Kepala Sekolah

Empat (4) kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin sebagai kunci sukses memimpin pendidikan, antara lain:

- a. Kemampuan mengorganisasikan dan memantau sta dalam merumuskan perbaikan pengajaran di sekolah dalam bentuk program yang lengkap.
- b. Kemampuan untuk membangkitkan dan memupuk kepercayaan pada diri sendiri dan para guru serta staf sekolah.
- c. Kemampuan untuk membina dan memupuk kerja sama dalam mengajukan dan melaksanakan program supervise.
- d. Kemampuan untuk mendorong dan membimbing para guru serta staf dengan penuh kerelaan dan tanggung jawab berpartisipasi secara aktif

²¹Ahmad Yusuf Sobri, berudul *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Dalam Menciptakan Sekolah yang Efektif*, h. 2.

pada setiap usaha sekolah untuk mencapai tujuan sekolah dengan sebaik-baiknya.²²

Kepemimpinan kepala sekolah juga berpengaruh terhadap pelaksanaan proses pendidikan. Khususnya terhadap pembinaan guru dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan pendidikan. Pendidikan melahirkan suatu konsep transformasi, yaitu:

- a. *Knowing*, peserta didik dapat mengetahui dan memahami ajaran dan nilai-nilai
- b. *Doing*, peserta didik dapat mempraktekkan ajaran dan nilai-nilai
- c. *Being* peserta didik dapat menjalani hidup sesuai dengan ajaran dan nilai-nilai.²³

Kegiatan transformasi *knowing*, *doing*, *being* dan pengalaman serta pengembangannya itu kemudian menempati tempat khusus dalam proses belajar-mengajar yang disebut dengan penanaman nilai-nilai luhur.

Jika peserta didik hanya mengandalkan proses pelajaran di kelas yang hanya beberapa jam tersebut tanpa adanya budaya mutu yang baik maka mustahil aspek *being* bisa tercapai. Paling optimal hanya bisa mencapai aspek *knowing* dan *doing* atau baru menyentuh dimensi otak dan badan, karena keduanya itu merupakan landasan bagi tercapainya aspek *being*. Ketiga aspek di atas dapat tercapai dengan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam melestarikan budaya mutu di sekolah.

²²Ahmad Yusuf Sobri, berjudul *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Dalam Menciptakan Sekolah yang Efektif*, h.139-140

²³Ahmad Yusuf Sobri, berjudul *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Dalam Menciptakan Sekolah yang Efektif*, h. 263.

4. Keprofesionalitas Kepala Sekolah

Profesionalitas adalah sebutan terhadap kualitas sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk melakukan tugas-tugasnya.²⁴

Profesional dapat diartikan sebagai spesialis (pakar) kemudian didefinisikan sebagai orang yang melewatkan sebagian waktunya di didalam pembelajaran untuk memadukan seperti halnya kesenian, pendidikan, psikologi dan sebagainya dan mereka adalah pribadi yang sertifikat profesional. Profesionalitas adalah pribadi yang berkarakter dan memiliki kompetensi intelektual seperti komitmen yang kuat terhadap karir yang didasarkan pada kemampuan bertanggungjawab sesuai dengan tugasnya dan kemampuan berorientasi terhadap pelayanan pelanggan.²⁵

Kepala sekolah profesional harus cerdas serta bijaksana, serta perlu memperhatikan beberapa ciri sebagai berikut:

- a. Kemampuan untuk menjalankan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya;
- b. Kemampuan untuk menerapkan ketrampilan-ketrampilan konseptual, manusiawi, dan teknis;
- c. Kemampuan untuk memotivasi guru, staf, dan pegawai lainnya untuk bekerja;

²⁴Muhktar dkk, *Profesionalitas Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2016), h. 1

²⁵Muhktar dkk, *Profesionalitas Kepala Sekolah.*, h. 8

- d. Kemampuan untuk memahami implikasi-implikasi dari perubahan sosial, ekonomis, dan politik terhadap pendidikan.²⁶

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan profesionalitas adalah kepemilikan seperangkat kepakaran khusus dalam bekerja yang diperoleh secara legal melalui jenjang pendidikan atau pelatihan yang di laksanakan dengan penuh tanggungjawab, berorientasi pada penghargaan dan kepuasan bersama.

C. Peran Kepala Sekolah dalam Membina Peningkatan Etos Kerja Guru

Dalam merencanakan program, kepala sekolah memulai dari:

1. Merencanakan SDM dengan merinci kebutuhan tenaga pendidik yang akan menjalankan tugas dalam mengajar.
2. Merencanakan kebi-jakan seperti program kepala sekolah serta kurikulum yang akan dijalankan di sekolah ini.
3. Dalam menyusun kebijakan, kepala sekolah melibatkan guru dan tenaga ahli dengan melewati beberapa tahapan seperti mengadakan beberapa kali pertemuan de-ngan para PKS, guru, komite sekolah dan stake holder lainnya seperti pengawas.²⁷

Peran kepala sekolah yang kedua adalah mengorganisasikan program yaitu dengan cara membuat sebuah struktur or-ganisasi sekolah seperti

²⁶Muhktar dkk, *Profesionalitas Kepala Sekolah.*, h. 9

²⁷Yogi Irfan Rosyadi dkk, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMP 1 Cilawu Garut*, (Dalam Jurnal), Yogyakarta: UNY, VOL.3 No.1 April 2015, h. 129

adanya keterlibatan orang tua melalui komite sekolah dengan melengkapi sarana yang dibutuhkan oleh sekolah, memantau pembelajaran di kelas, pembagian tugas seperti adanya PKS dan TU sesuai kemampuan guru baik di tingkat kelas maupun keterampilan yang mereka miliki, membentuk kepanitiaan dalam menghadapi lomba atau pelatihan.²⁸

Peran kepala sekolah sebagai manajer yang ketiga adalah penggerakan program yaitu dengan cara menggerakan pendidik dan tenaga kependidikan yang ada seperti dengan memberi contoh yang baik dan tenang dalam bekerja, untuk guru adanya motivasi semangat long life education (guru harus belajar), memotivasi pendidik dan tenaga kependidikan secara moril maupun materi, peningkatan kesejahteraan, memberikan penghargaan terhadap guru dan kependidikan yang berprestasi, mengikutsertakan guru dalam diklat-diklat, MGMP, memberikan bimbingan kepada tenaga pendidik dalam pembuatan perangkat lunak (RPP, Silabus), memberikan *briefing* sekaligus mengevaluasi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada awal bulan setiap satu bulan sekali, serta memfasilitasi bawahan untuk dapat melaksanakan pengembangan profesi, serta mendukung pendidik atau tenaga kependidikan bagi yang ingin melanjutkan studi dan yang ingin mendapatkan tunjangan sertifikasi.²⁹

Peran yang keempat adalah *monitoring* dan evaluasi yang dilakukan dengan cara melakukan pengawasan baik dalam PBM maupun dalam

²⁸Yogi Irfan Rosyadi dkk, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMP 1 Cilawu Garut.*, h. 129-130.

²⁹Yogi Irfan Rosyadi dkk, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMP 1 Cilawu Garut.*, h. 130.

pencapaian peningkatan mutu pendidikan serta pencapaian nilai UN. Pengawasan dalam PBM dilaksanakan dengan mengacu pada PKB dan PKG serta dilaksanakan oleh tim yang dibentuk oleh kepala sekolah. Pengawasan terhadap peningkatan mutu pendidikan meliputi pengawasan terhadap input (SDM, struktur organisasi, rencana dan program, visi, misi dan tujuan), proses (kinerja dari kepala sekolah), dan output (prestasi sekolah yang dihasilkan setelah proses baik prestasi akademik maupun non akademik. Pengawasan tersebut dilakukan secara berkala yakni pada akhir semester, akhir/awal tahun ajaran baru dengan pelaksanaannya dibantu oleh wakasek, para PKS serta koordinator BK (Bimbingan dan Konseling). Setelah pengawasan apabila ditemukan adanya penghambat baik dari SDM maupun sumber harapan, maka yang dilakukan adalah memberi pengertian secara umum pada rapat pembinaan dewan guru, menggali latar belakang dari masalah, serta mencari solusi untuk pemecahan masalah tersebut.³⁰

Peran yang terakhir adalah sebagai pengembang budaya dengan melaksanakan budaya sekolah seperti budaya dalam keagamaan, budaya kedisiplinan, budaya berprestasi serta budaya kebersihan guna meningkatkan mutu pendidikan serta membentuk peserta didik yang berkarakter dan berpegang teguh pada nilai-nilai keagamaan.³¹

³⁰Yogi Irfan Rosyadi dkk, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMP 1 Cilawu Garut.*, h. 130.

³¹Yogi Irfan Rosyadi dkk, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMP 1 Cilawu Garut.*, h. 130.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Identitas Sekolah

- a. Nama Sekolah : SMPN 2 Batanghari
- b. NPSN : 10805928
- c. NSS/NDS : 201120402031
- d. Status Akreditasi : B
- e. No. SK Pendirian : 107/0/1997/Tgl. 16Mei 1997
- f. Alamat
- g 1) Jalan : Jl. Desa Sribasuki 51
- 2) Kelurahan/Desa : Saribasuki

- 3) Kecamatan : Batanghari
- 4) Kabupaten : Lampung Timur
- 5) Provinsi : Lampung
- 6) Kode Pos : 34181

2. Sejarah Berdirinya SMPN. 2 Batanghari

Sekolah bertempat di Desa Sribasuki Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur yang sejak berdiri bernama SMPN 2 Batanghari. Sekolah ini berdiri sejak tahun 1995 dan hingga sekarang sudah melakukan beberapa kali renovasi serta pembangunan gedung baru

3. Visi, Misi Dan Tujuan Madrasah

a. Visi

Bertaqwa, berilmu dan berprestasi.

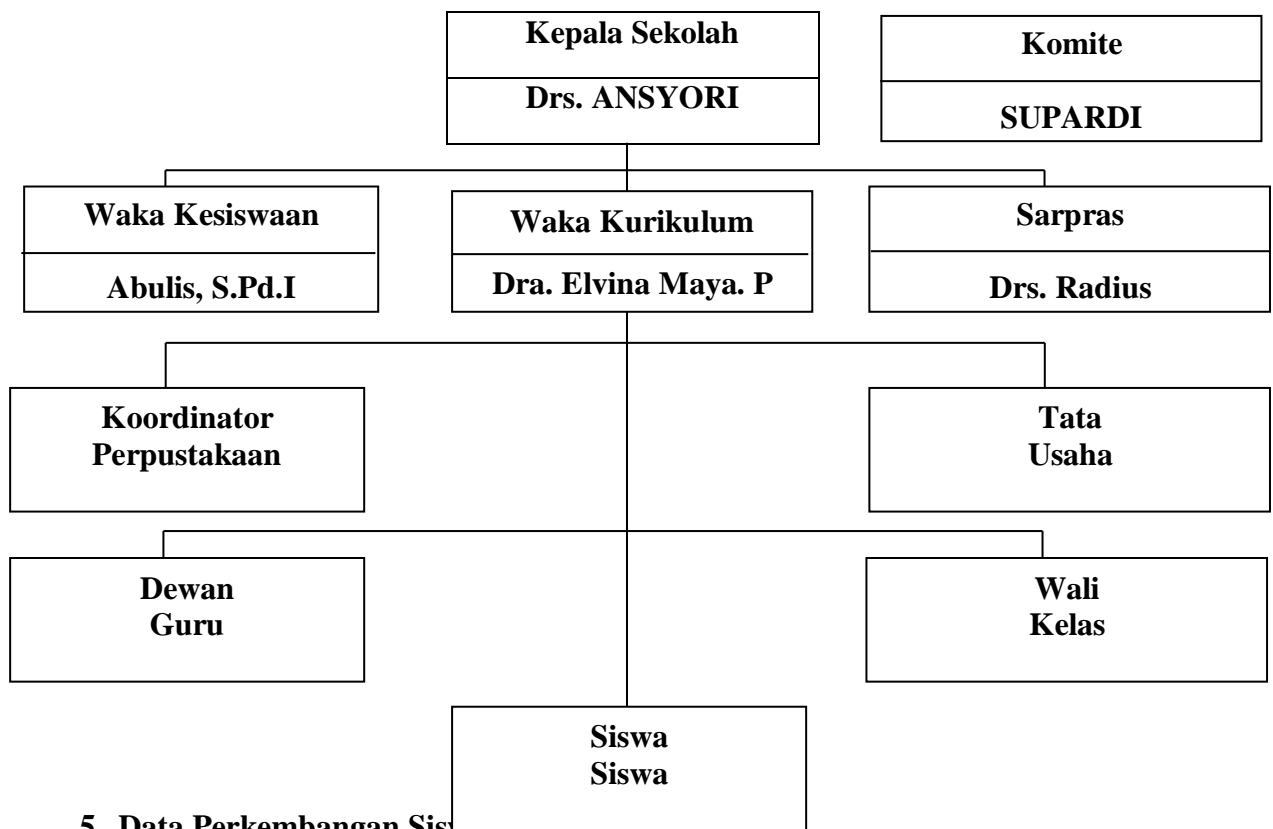
b. Misi

- 1) Menanamkan keyakinan terhadap Tuhan Yang Maha Esa
- 2) Membentuk perilaku siswa agar berbudi pekerti yang luhur.
- 3) Melaksanakan pembelajaran secara terpadu.
- 4) Melaksanakan bimbingan belajar secara optimal
- 5) Meningkatkan dan mengembangkan kreatifitas, bakat dan minat siswa.

4. Struktur Tenaga Pendidik dan Kependidikan SMPN.2 Batanghari

Tabel 4.1

Tentang Tenaga Pendidik dan Kependidikan SMPN.2 Batanghari



5. Data Perkembangan Siswa SMPN.2 Batanghari

Tabel.4.2
Data Perkembangan Siswa SMPN.2 Batanghari

No	KE LAS	2018/2019			2019/2020			2020/2021			2021/2022		
		Lk	Pr	Jml	Lk	Pr	Jlh	Lk	Pr	Jml	Lk	Pr	Jml
1	VII	111	87	198	87	68	155	62	69	131	71	106	87
2	VIII	84	71	155	99	84	183	81	68	149	62	68	130
3	IX	80	71	151	81	68	149	93	83	176	84	64	148
Jumlah		504			474			456			455		

6. Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan SMPN 2 Batanghari

Tabel 4.3
Data Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

No	Nama Guru	Jabatan	Mata Pelajaran yang diampu
1	Dewi Asmarawati, S.Pd	Kepala Sekolah	-

2	Drs. Radius Noorie, M.Pd	Waka Kurikulum/Guru	Matematika
3	H. Firman. Hadiyanto, S.Pd	Humas	Penjaskes
4	Wilujeng, S.Pd	Kepala Perpus	Bahasa Indonesia
5	Sumirah, S.Pd	Kepala Lab. IPA	IPA
6	Aris Munandar, S.Pd	Kepala Lab.Kom/Guru	Bahasa Inggris
7	Hesti Tumirah, S.Pd	Guru	Bahasa Inggris
8	Suwarno, S.Pd	Guru	Bahasa Inggris
9	Solihin, S.Pd	Guru	IPA
10	Drs. Rudiantoro	Guru	IPA
11	Cahyo Agus Setiwan, S.Pd	Guru	IPA
12	Dra. Ida Royani	Guru	IPS
13	Endang Trisilowati, S.Pd	Guru	IPS
14	Siti Qimariyah, S.Pd	Guru	IPS
15	Rohmanu, S.Pd	Guru	Matematika
16	Celly Novita, S.Pd	Guru	Matematika
17	Dra. Suharti	Guru	Matematika
18	Sudiyono, M.Pd.I	Guru	PAI
19	Marsiani, S.Pd.I	Guru	PAI
20	Septi Fanigia Spd	Guru	Bahasa Indonesia
21	Bambang Purnomo SPd	Guru	Bahasa Indonesia
22	Drs Basori	Guru	PKn
23	Drs Nurhayati	Guru	PKn
24	wibi wulandari Spd	Guru	PKn
25	Arif Cahyanto, S.Pd	Guru	Penjas
26	Nasrodin, S.Pd	Guru	Seni Budaya
27	Herolisa Germato, S.Pd	Guru	Seni Budaya
28	Yulita, S.Pd	Guru	Keterampilan

B. Deskripsi Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membina Peningkatan

Etos Kerja Guru.

Kepala sekolah merupakan pucuk pimpinan yang ada di sekolah. Kepala sekolah harus memiliki kiat-kiat yang tepat untuk meningkatkan etos kerja guru di sekolahnya. Dengan maksud untuk mensukseskan dan mewujudkan tujuan-tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama. Adapun upaya yang dilakukan kepala SMPN.2 Batanghari dalam

peningkatan etos kerja guru adalah pembinaan kedisiplinan guru dan pembinaan kemampuan profesional guru. Hal ini dipertegas oleh hasil wawancara bersama kepala sekolah, yaitu:

Sebagai kepala sekolah pembinaan-pembinaan terhadap guru telah saya lakukan yang pertama kali adalah pembinaan disiplin, artinya untuk melakukan kegiatan pendidikan secara efektif dan efisien, maka segenap tenaga kependidikan harus disiplin yang tinggi dalam segala bidang. Langkah selanjutnya adalah melakukan pembinaan-pembinaan yang berkaitan dengan kompetensi profesional dan kemampuan yang dimiliki guru.³²

Kepala sekolah berusaha untuk memberikan pengarahan tentang arti dan pentingnya disiplin guru? kepala sekolah berusaha untuk memberikan pengarahan tentang arti dan pentingnya disiplin guru, menjadi contoh atau teladan dengan menerapkan disiplin diri kepala sekolah sendiri, dengan menerapkan disiplin diri diharapkan para guru akan mengikuti sebagaimana disiplin yang diterapkan kepala sekolah. Ini berdasarkan hasil wawancara bersama kepala sekolah sebagai berikut:

Dalam setiap kali rapat/pertemuan, saya selalu mengingatkan akan pentingnya disiplin guru dan pentingnya mentaati tata tertib guru yang telah dibuat bersama, dalam kegiatan sehari-hari sebagai kepala sekolah saya berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan disiplin diri dengan harapan dapat dicontoh dan diteladani oleh para guru. Dalam rangka melakukan pengawasan terhadap disiplin guru saya juga membentuk staf khusus bidang kedisiplinan guru, adapun koordinatornya saya percayakan kepada salah seorang guru.³³

Kepala sekolah merupakan pucuk pimpinan yang ada di sekolah, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan etos kerja tenaga kependidikan sekolahnya. Peningkatan prestasi kerja guru

³² Ansyori, *Kepala SMPN.2 Batanghari*, Wawancara Pada Tanggal 8/12/2021

³³ Ansyori, *Kepala SMPN.2 Batanghari*, Wawancara Pada Tanggal 8/12/2021

dilakukan dengan menggunakan pembinaan-pembinaan terhadap para guru yang juga merupakan bagian integral dari keberadaan sumber daya manusia yang mempunyai peranan strategis dalam kehidupan suatu sekolah. Dalam rangka melaksanakan pembinaan-pembinaan terhadap etos kerja guru, kepala sekolah menyatakan bahwa:

Setidaknya terdapat empat macam nilai yang harus diperhatikan yaitu: pembinaan mental, pembinaan moral, pembinaan fisik, dan pembinaan artistic. Pembinaan moral yaitu membina para guru tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak, sehingga kepala sekolah harus mampu menciptakan iklim yang kondusif agar para guru dapat melaksanakan tugasnya secara proporsional dan profesional. Untuk itu, kepala sekolah harus berusaha melengkapi sarana dan prasarana yang diperlukan bagi para guru dalam menjalankan tugasnya.³⁴

Pembinaan moral yaitu membina para guru tentang ajaran baik dan buruk terhadap suatu perbuatan, sikap dan kewajiban sesuai dengan tugasnya masing-masing, sehingga kepala sekolah harus berusaha memberi nasehat, dan menjadi contoh teladan bagi para guru. Pembinaan artistik yaitu membina para guru tentang hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan, sehingga kepala sekolah harus berusaha menjadikan lingkungan sekolah yang rapi, indah sejuk dan menyenangkan.

Pembinaan fisik yaitu membina para guru tentang hal-hal yang berkaitan dengan jasmani, kesehatan, dan penampilan mereka secara lahiriah. Kepala sekolah harus dapat mendorong para guru untuk aktif dan kreatif dalam berbagai kegiatan olah raga. Pembinaan artistik yaitu

³⁴Ansyori, *Kepala SMPN.2 Batanghari*, Wawancara Pada Tanggal 8/12/2021

membina para guru tentang hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan, sehingga kepala sekolah harus berusaha menjadikan lingkungan sekolah yang rapi, indah sejuk dan menyenangkan.

Berdasarkan hasil observasi penulis sekaligus wawancara dengan salah seorang guru, mengatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala SMPN.2 Batanghari dengan sistem keterbukaan dan demokrasi, mendapat dukungan dari bawahannya untuk memperdayakan guru di sekolah tersebut, sehingga semua kegiatan proses pembelajaran dengan lancar, karena sifat-sifat yang dimiliki kepala sekolah sangat terpuji, karena setiap sesuatu yang diputuskan selalu dimusyawarakan merupakan sosok kepala sekolah yang selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas dan kemajuan lembaga yang dipimpinnya, selain mengoptimalkan kepemimpinannya kepala sekolah juga berusaha menggali potensi dan kecakapan guru untuk dijadikan kepercayaannya dalam menangani hal-hal yang sifatnya strategis dan penting, selain itu kepala sekolah termasuk orang yang cepat tanggap dan merespon setiap ada informasi baru, sehingga informasi itu secara cepat agar dapat diterima oleh guru pula, terutama dari segi yang ada hubungannya dengan materi pelajaran, kepala sekolah sangat tanggap, sebagaimana telah diungkapkan oleh salah seorang guru agama yang menyatakan :

Kepala sekolah ini termasuk orang yang tanggap terhadap situasi yang ada, terutama merespon situasi-situasi atau informasi-informasi yang baru, terbukti pada saat di awal-awal menjabat kepala sekolah, saya dipanggil, dan langsung menanyakan masalah

materi agama yang diajarkan kepada siswa, kalau pas materi Al-Qur'an rujukannya pakai apa, maksudnya metode pembelajarannya meggunakan apa, kemudian oleh kepala sekolah memberikan referensi berupa buku metode cepat mempelajari isi dan kandungan Al-Qur'an, dan disarankan agar dipelajari dan didalami.³⁵

Kepemimpinan kepala SMPN.2 Batanghari dalam memotivasi etos kerja guru juga di fokuskan pada motivasi instrinsik dan ekstrinsik, dengan cara: Menciptakan situasi dan kerjasama yang harmonis antar guru, melibatkan guru dalam setiap kegiatan sekolah, memberi hak kepada guru untuk mengeluarkan pendapat untuk perkembangan-perkembangan sekolah, berusaha untuk memenuhi keinginan-keinginan guru dan melengkapi segala kebutuhan yang diperlukan dalam menjalankan tugasnya, dan memberikan penghargaan.

Dalam melakukan suatu pekerjaan atau perbuatan seseorang selalu didorong oleh motif tertentu, baik yang obyektif maupun yang subyektif. Seseorang bersedia melakukan sesuatu pekerjaan apabila motif yang mendorongnya cukup kuat yang pada dasarnya tidak mendapat saingan atau tantangan dari motif lain yang berlawanan. Demikian pula sebaliknya orang lain yang tidak didorong oleh motif yang kuat akan meninggalkan atau sekurangkurangnya tidak bergairah dalam melakukan sesuatu pekerjaan.

Selain itu, menciptakan situasi dan hubungan yang harmonis antar guru merupakan hal yang sangat perlu dilakukan oleh seorang kepala

³⁵Sudiyono, *Guru PAI SMPN.2 Batanghari*, Wawancara Pada Tanggal 10/12/2021

sekolah. Hal ini diungkapkan oleh salah seorang guru matematika yang menyatakan bahwa:

Situasi dan hubungan kerjasama yang harmonis di suatu sekolah memang sangat penting, dalam penerapannya saya menciptakan suasana terbuka maksudnya setiap guru diberi hak untuk menyatakan pendapat dan keinginan-keinginan terhadap perkembangan sekolah dan apabila ada masalah maka akan dipecahkan bersama, dan juga melibatkan guru untuk berbagai kegiatan. Selain itu juga memberikan penjelasan tentang tujuan yang harus dicapai sekolah.³⁶

Menurut peneliti, kepala sekolah SMPN.2 Batanghari juga memiliki kelebihan-kelebihan termasuk dalam hal manajemen, peneliti tidak meragukan kemampuannya, kepala sekolah memang disamping sebagai administrator juga sebagai seorang manajer di lembaga yang dipimpinnya, karena manajemen sangat penting bagi keberlangsungan seorang pemimpin.

Hal ini sesuai dengan pernyataan salah seorang guru bahasa Inggris yang menyatakan bahwa :

Kepala sekolah selama menjabat di sekolah ini betul akan membenahi dari sebelumnya, contohnya menyangkut soal bidang-bidang yang bukan wewenangnya harus dikelola sesuai dengan peruntukannya, seperti kantin OSIS dulu diurus oleh salah satu guru, kemudian karena bukan wewenangnya maka seluruh aset, omzet, maupun keuntungan seluruhnya diarahkan kepada ketua OSIS, jadi soal manajemen keuangan sangat ketat, kalau bukan haknya jangan dipergunakan, termasuk juga kerapian dalam administrasi atau tertib administrasi, seperti perangkat mengajar guru, karena perangkat itu banyak macamnya seperti program tahunan, program semester, RPP, agenda mengajar, kalender pendidikan, lembar remidi siswa, lembar pengayaan.³⁷

³⁶Radius Noorie, *Guru Matematika SMPN.2 Batanghari*, Wawancara Pada Tanggal 10/12/2021

³⁷Hesti Tumirah, *Guru Bahasa Inggris SMPN.2 Batanghari*, Wawancara Pada Tanggal 11/12/2021

Berkaitan tanggung jawab, kepala sekolah memupuk dan menekankan kepada para guru dan bawahan lainnya untuk mempunyai tanggung jawab yang substansial dan kebijaksanaan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan kerja, menangani masalah dan membuat keputusan. Berdasarkan pengamatan peneliti, kepala SMPN.2 Batanghari, memberikan kepercayaan kepada guru-guru yang dianggap mampu dan mau bekerja keras, seperti kepanitiaan penerimaan siswa baru. Kepala sekolah sebelum memilih guru yang bersangkutan, terlebih dahulu memahami dan mengidentifikasi kemampuan guru, tidak hanya guru yang senior saja yang dianggap mampu, guru junior pun kalau dianggap mampu oleh kepala sekolah ditunjuk menduduki jabatan yang dianggap substansial.

Sebagaimana pernyataan kepala sekolah terhadap peneliti pada saat wawancara, yaitu :

Setiap tahun bahkan setiap ada momen-momen saya mendelegasikan kepada guru-guru yang dianggap mampu untuk bergabung dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu, dan ini tidak selamanya menduduki jabatan itu, tetapi setiap kali ada momen bergantian biar terjadi penyegaran, dan saya berusaha untuk menyeimbangkan antara senior dan junior, tidak semuanya tugas itu dijabat oleh yang senior, tetapi saya libatkan juga yang junior, dalam rangka regenerasi, agar saling berbagi pengalaman.³⁸

Kepala sekolah memiliki perhatian yang tinggi terutama terhadap tugas-tugas yang harus dikerjakan, sesuai dengan rencana dan biasanya kepala sekolah jika selesai membagi tugas, selanjutnya kepala sekolah memberi arahan tentang cara melakukan pekerjaan itu dan menyatu

³⁸Ansyori, *Kepala SMPN.2 Batanghari*, Wawancara Pada 8/12/2021

dengan guru dalam mengkomunikasikan tentang pengertian yang jelas mengenai tanggung jawab akan pekerjaan dan sasaran tugas yang akan dikerjakan, hal ini seperti yang diutarakan oleh salah satu guru IPA:

Kepala sekolah selalu memberikan bimbingan terhadap guru, bahkan untuk lebih jelas tentang pekerjaan itu tidak jarang kepala sekolah ikut menangani dan terjun mengerjakan sendiri, seperti ada rencana hari raya Qurban misalnya, jadi dibentuk panitia qurban, jadi kepala sekolah di situ memberi pengarahan yang sejelas-jelasnya mulai dari dana yang ada sampai ke pemotongan.³⁹

2. Prosedur dan Langkah Kepala Sekolah Dalam Membina Peningkatan Etos Kerja Guru

Pendidikan memerlukan sosok pemimpin yang sangat perhatian khususnya dalam ruang lingkup sekolah. Melalui kepemimpinan yang baik kita harapkan lahirnya generasi yang berkualitas, tenaga yang terlatih dan siap pakai memenuhi kebutuhan dan berguna bagi masyarakat, bangsa dan Negara. Dalam rangka mewujudkan semua itu hal ini juga tidak lepas dari peran serta guru sebagai ujung tombak pencetak generasi dan sekaligus merupakan faktor yang dominan dalam meningkatkan mutu pendidikan yang unggul. Dengan guru yang profesional dan berkinerja tinggi, diharapkan mutu pendidikan dapat dicapai. Untuk menciptakan itu semua, maka kepala sekolah merupakan faktor yang urgen dalam meningkatkan kompetensi guru sehingga menjadi guru yang profesional dibidangnya.

Peningkatan kinerja dalam dunia pendidikan tidak lepas juga terhadap upaya peningkatan kompetensi guru itu sendiri, untuk

³⁹Sumirah, *Guru IPA SMPN.2 Batanghari*, Wawancara Pada Tanggal 11/12/2021

melakukan peningkatan terhadap kualitas dan kompetensi kinerja sangat dibutuhkan kepala sekolah yang professional pula, karena pemimpin yang demikian akan sangat menentukan terhadap usaha kepala sekolah dalam mengembangkan sekolah.

Kaitannya terhadap usaha kepala SMPN.2 Batanghari dalam meningkatkan etos kerja guru, dan juga melalui model kepemimpinnya akan tercapai cita-cita lembaganya. Kepala SMPN.2 Batanghari Kabupaten Lampung Timur dalam meningkatkan kompetensi guru senantiasa menggunakan pendekatan dengan para bawahan yang mengedepankan persaudaraan untuk membangun kerjasama, dan tidak memandang bawahannya sebagai alat saja untuk mencapai tujuan, tetapi lebih memandang bawahan sebagai manusia yang harus dikembangkan dan digali potensi dirinya, untuk bersama-sama bekerja dan mencapai tujuan bersama pula, hal ini sebagaimana hasil wawancara dengan kepala SMPN.2 Batanghari, sebagai berikut :

Dari segi pekerjaan, kita sama-sama mempunyai kewajiban, untuk meningkatkan kualitas guru itu sendiri, sehingga setiap kali ada pekerjaan juga saya selalu mendampingi, jika ada tugas dan pekerjaannya, apabila terjadi kesalahan atau kebuntuan kita pecahkan bersama-sama. Termasuk juga para guru sering kali diikutsertakan pelatihan-pelatihan.⁴⁰

Selain itu, kepala sekolah senantiasa menanamkan nilai-nilai keagamaan, terutama terhadap guru dan para staf atau bawahannya, ini dilakukan agar guru-guru dapat bekerja dengan hati yang ikhlas, bagaimanapun pintarnya seorang guru dalam mengajar, tetapi jika tidak

⁴⁰Ansyori, *Kepala SMPN.2 Batanghari*, Wawancara Pada Tanggal 8/12/2021

dilandasi dengan hati yang tulus, itu akan berpengaruh pada ilmu yang diberikan untuk anak didiknya.

Mengingat pentingnya peningkatan kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar, kepala sekolah dalam memimpin lembaganya selalu memberikan penyegaran, peningkatan dan peningkatan kesejahteraannya, hal ini untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja guru dan staf lainnya. Kepala sekolah disamping memberikan penyegaran, juga akan merasa senang melihat bawahannya maju dan lebih profesional, jika kepala sekolah tidak senang melihat bawahannya sukses dan maju, maka akan berdampak terhadap kecemburuan sosial pemimpin kepada bawahannya.

Untuk mengubah kebiasaan kinerja yang berbeda dari sebelumnya, menuju kepada kebiasaan yang menumbuhkan komitmen yang tinggi, memang bukan sesuatu yang mudah, hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan kepala SMPN.2 Batanghari, yaitu:

Untuk menghasilkan sistem pendidikan yang baik tidak lepas dari sebuah gerakan-gerakan dan usaha dari pengelola lembaga itu. Salah satu langkah yang dapat saya lakukan untuk mengembangkan pendidikan ini adalah meningkatkan pelayanan pada guru dan staf yang ada, karena guru khususnya merupakan figur yang paling sentral dari sistem pendidikan untuk menghasilkan mutu lulusan yang profesional dan kompeten pada bidangnya, makanya peningkatan terhadap mutu guru, saya berusaha terus-menerus untuk melaksanakan, dalam berbagai kesempatan.⁴¹

Kepala SMPN.2 Batanghari, manakala ada bawahannya disiplin dan profesional, ia tidak segan-segan memberikan penghargaan bahkan

⁴¹Ansyori, *Kepala SMPN.2 Batanghari*, Wawancara Pada Tanggal 8/12/2021

guru yang bersangkutan diberi kepercayaan untuk tugas-tugas yang dirasakan berat dan pelik , tetapi yang lebih penting lagi dalam jabatan yang disandangnya itu adalah kejujuran dalam bekerja sebagaimana pernyataan Kepala SMPN.2 Batanghari pada dengan peneliti pada saat wawancara, yaitu:

Jika ada guru atau staf lainnya yang bekerja dengan sungguh-sungguh, saya selalu mempercayakan jabatan-jabatan yang penting, seperti wakil kepala sekolah, atau ketua panitia, baik kegiatan keagamaan maupun penerimaan siswa baru, karena kalau ada sumber daya seperti itu berarti lebih meringankan beban pekerjaan saya selaku kepala sekolah, tetapi ingat semua jabatan dan tanggung jawab yang diberikan itu harus dilandasi kejujuran.⁴²

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti terhadap kepala SMPN.2 Batanghari yang melaksanakan aktivitasnya sehari-hari adalah termasuk orang yang sangat disiplin, baik disiplin dari segi waktu maupun pekerjaan lainnya. Ini terlihat dengan adanya aktivitas kepala sekolah, mulai dari sebelum bel berbunyi tanda masuk sekolah, sampai bel berbunyi tanda waktu pulang sekolah, terlihat kepala sekolah lebih awal sudah berada di sekolah, begitu juga kepala sekolah tidak pulang kantor sebelum guru guru lainnya pulang terlebih dahulu.

Kepala sekolah berupaya memberikan perubahan dan warna yang baru dalam pengelolaan pendidikan, SMPN.2 Batanghari yang letaknya menurut pengamatan peneliti memang cukup strategis, yaitu terletak dikawasan pendidikan, melalui kepemimpinan kepala sekolah sekarang ini telah terjadi perubahan yang sangat drastis, indikasi ini terlihat dari

⁴²Ansyori, *Kepala SMPN.2 Batanghari*, Wawancara Pada Tanggal 8/12/2021

kemajuan fisik sekolah, sarana dan prasarananya mulai ditata sedemikian dan berusaha untuk melaksanakan standar minimal yang telah diamanatkan oleh pemerintah.

Dari segi evaluasi, rencana yang sudah dibuat oleh masing-masing guru sesuai dengan mata pelajarannya masing-masing, dalam hal ini kepala sekolah kembali mengecek pelaksanaan rencana yang sudah dibuat di awal tahun pelajaran, baik melalui perindividu maupun dalam forum rapat resmi. Dalam rapat tersebut kepala sekolah meminta kepada semua guru yang mewakili bidang pelajaran yang diampunya untuk membacakan atau menerangkan hal-hal yang sudah dicapai maupun yang belum dicapai, hal ini kepala sekolah memanggil sesuai urutan mata pelajaran pernyataan kepala sekolah yang dihimpun oleh peneliti pada saat wawancara pada tanggal 8 Desember 2021 :

Terkait dengan evaluasi kegiatan pembelajaran guru di kelas, saya selalu memeriksa perangkat mengajarnya seperti program semester, apakah program itu sesuai dengan materi yang diajarkan pada hari itu, dan bagaimana kesesuaiannya dengan RPP. Kadang supervisi yang sifatnya mendadak sekaligus saya evaluasi, karena masing-masing guru pasti membawa perangkat mengajar seperti RPP, Program tahunan, program semester, agenda mengajar. Kalau supervisi di kelas saya periksa perangkatnya apakah sesuai dengan yang diajarkan.⁴³

Berdasarkan wawancara tersebut, tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki komitmen yang tinggi terutama pelayanan menyangkut pembinaan dan kebutuhan guru. Terkait dengan pembinaan, terkadang ada siswa yang nakal dan bandel di sekolah. Kepala sekolah

⁴³Ansyori, *Kepala SMPN.2 Batanghari*, Wawancara Pada Tanggal 8/12/2021

selalu berusaha menciptakan cara-cara agar pembinaan dengan pendekatan kekeluargaan ini sesuai wawancara dengan wakil kepala sekolah urusan kesiswaan pada tanggal 8 Desember 2021 yaitu:

Jika ada permasalahan terhadap siswa prosesnya diadakan pembinaan terlebih dahulu, tapi harus ada target, jadi pembinaan dulu yang dikedepankan, Insya Allah dengan begitu anak akan berubah, dan dalam pembinaan itu selalu dipantau, keaktifannya di kelas, sikap dan tingkah lakunya terhadap lingkungannya seperti pada teman-temannya, guru, dan dalam mengikuti pelajaran.⁴⁴

Kecenderungan kepala sekolah yang selalu memberi dorongan kepada para guru dan siswa agar meningkatkan kedisiplinan dan dedikasi terhadap sekolah. Memberikan dampak positif terutama keberadaan siswa yang mau bersekolah di SMPN.2 Batanghari, oleh karena lembaga sekolah ini merupakan suatu organisasi, maka kepala sekolah selalu membangkitkan motivasi terhadap guru agar mau menumbuhkan teamwork yang tinggi untuk kemajuan sekolah, termasuk antara guru dengan sesama guru, antara sekolah atau dalam hal ini kepala sekolah dengan pihak komite sekolah, juga hubungannya selalu dipupuk.

Berdasarkan pemaparan di atas, faktor Penghambat ternyata selalu ada meski hal tersebut bisa diminimalisir. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa masih banyak kendala dan hambatan yang dihadapi oleh kepala SMPN.2 Batanghari untuk meningkatkan kinerja guru, hal ini sesuai dengan wawancara dengan kepala sekolah, yaitu:

⁴⁴Abulis, *Waka Kesiswaan SMPN.2 Batanghari*, Wawancara Pada Tanggal 8/12/2021

Kendala yang kami hadapi untuk meningkatkan kompetensi kinerja guru, misalnya masih ada beberapa guru berijazah SMA atau Diploma tiga (D3) serta masih ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan disiplin ilmunya untuk menutupi kekosongan bidang studi tertentu.⁴⁵

3. Faktor Penghambat dan Pendukung Peran Kepala Sekolah Dalam Membina Peningkatan Etos Kerja Guru.

Berdasarkan observasi dan pembahasan pada bagian sebelumnya, ada beberapa hal yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi hal-hal yang menghambat tersebut, yaitu kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi tidak lepas dari fungsi pemimpin diantaranya yaitu tugas merencanakan dan pengorganisasian. Dalam perencanaan itu kepala sekolah menentukan sasaran-sasaran dan strategi-strategi jangka panjang, mengalokasikan sumber-sumber daya sesuai dengan prioritas-prioritas, menentukan cara menggunakan personil dan sumber daya untuk menghasilkan efisiensi tugas, dan menentukan cara memperbaiki koordinasi, produktivitas serta efektivitas unit-unit yang ada. Berikut hasil survey peneliti atas rencana kerja kepala SMPN.2 Batanghari sampai lima tahun mendatang:

Tabel. 4
Rencana Srategis Kepala Sekolah
2018-2022

TUJUAN	KEBIJAKAN	PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM
Seluruh tenaga pendidik dan kependidikan memiliki dedikasi	Mengadakan dan memberlakukan peraturan dengan ketentuan	Penyusunan Peraturan dan Tata Tertib Sekolah bagi	- Guru hadir dan melaksanakan tugasnya sesuai jadwal (tepat

⁴⁵Ansyori, *Kepala SMPN.2 Batanghari*, Wawancara Pada Tanggal 8/12/2021

serta disiplin tinggi dalam melaksanakan tugas	penghargaan (reward) dan hukuman (punishment) yang tegas bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan	<p>tenaga pendidik lengkap dengan ketentuan mengenai penghargaan (reward) dan sanksi (punishment) bagi tenaga pendidik</p> <p>Penyusunan Peraturan dan Tata Tertib Sekolah bagi tenaga kependidikan lengkap dengan ketentuan Mengenai penghargaan (reward) dan sanksi (punishment) bagi tenaga kependidikan</p>	<p>waktu)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Guru yang tidak hadir member tugas bagi siswa yang menjadi tanggung jawabnya. - guru yang tidak hadir member kabar dengan keterangan yang dapat diterima - Ada guru yang mendapat penghargaan - Ada Guru yang mendapat hukuman - Karyawan hadir dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan - Karyawan yang tidak hadir selalu memberi kabar dengan keterangan yang dapat diterima - Ada karyawan yang mendapat penghargaan - Ada karyawan yang mendapat hukuman
--	---	---	---

Sumber : Dokumen SMPN.2 Batanghari

Tabel.5
Rekapitulasi Kehadiran Guru Pada
Setiap Hari Kerja untuk Bulan Juli-Agustus 2021

No	Nama Guru	Jumlah Kehadiran Setiap Hari		Prosentase
		Juli	Agustus	
1	Dewi Asmarawati, S.Pd	28	29	100%
2	Drs. Radius Noorie, M.Pd	28	29	100%
3	H. Firman. Hadiyanto, S.Pd	28	29	100%
4	Wilujeng, S.Pd	28	29	100%
5	Sumirah, S.Pd	29	29	100%
6	Aris Munandar, S.Pd	29	29	100%
7	Hesti Tumirah, S.Pd	29	29	100%
8	Suwarno, S.Pd	29	29	100%
9	Solihin, S.Pd	29	29	100%
10	Drs. Rudiantoro	29	29	100%
11	Cahyo Agus Setiwan, S.Pd	29	29	100%
12	Dra. Ida Royani	29	28	100%
13	Endang Trisilowati, S.Pd	28	28	100%
14	Siti Qimariyah, S.Pd	28	28	100%
15	Rohmanu, S.Pd	28	28	100%
16	Celly Novita, S.Pd	27	28	100%
17	Dra. Suharti	26	28	100%
18	Sudiyono, M.Pd.I	28	29	100%
19	Marsiani, S.Pd.I	28	28	100%
20	Septi Fanigia Spd	27	29	100%
21	Bambang Purnomo SPd	25	28	100%
22	Drs Basori	28	28	100%
23	Drs Nurhayati	26	29	100%
24	wibi wulandari Spd	27	29	100%
25	Arif Cahyanto, S.Pd	27	29	100%
26	Nasrodin, S.Pd	28	29	100%
27	Herolisa Germato, S.Pd	28	29	100%
28	Yulita, S.Pd	28	29	100%

Sumber : Dokumen SMPN.2 Batanghari

Kepala SMPN.2 Batanghari berusaha menerapkan hal tersebut, sebagaimana telah dinyatakan oleh wakil kepala sekolah kepada peneliti, pada saat wawancara, yaitu :

Kegiatan apapun bentuknya, pasti menggunakan perencanaan dan target-target yang harus ditentukan, ya contoh kongkritnya, seperti masalah penerimaan mahasiswa baru yang tahun kemarin antara pagu atau daya tampung sekolah dengan para pendaftar sangat tidak berimbang, maksudnya daya tampung yang ada disesuaikan dengan siswa yang keluar. Tahun kemarin siswa yang keluar atau lulus ada enam kelas, secara logika pagunya berarti enam kelas juga, sedangkan pendaftar waktu itu lebih dari empat ratus pendaftar. Jadi dengan antusiasnya para wali murid untuk menyekolahkan anaknya ke sekolah ini, pertimbangannya ya mungkin lebih dekat dengan rumah tempat tinggalnya, maka dengan kesanggupannya mereka oleh kepala sekolah dipertemukan untuk bersama-sama dibahas mengenai pembuatan local lagi, yaitu tambahan satu kelas lagi dengan swadana murni dari wali murid, ya akhirnya pagunya ditambah menjadi tujuh kelas. Jadi pembangunan kelas baru itu sudah sesuai dengan rencana.⁴⁶

Berdasarkan wawancara tersebut terlihat bahwa kepala sekolah menginginkan kemajuan dalam rangka peningkatan kinerja guru, yang pada akhirnya akan menjadi guru profesional dibidangnya, yaitu masing-masing bidang studi yang diampunya. Terlihat juga bahwa kepala sekolah terbuka dan mengikutsertakan bawahannya termasuk guru.

Ini dipertegas oleh keterangan wawancara maupun observasi yang peneliti lakukan dengan salah seorang guru, dalam hal ini merangkap sebagai Waka Kurikulum sekolah juga, yang katanya menyatakan bahwa :

Jika guru yang ingin melanjutkan ke S2, kepala sekolah mengizinkan sepanjang itu untuk perbaikan dan kemajuan guru, yang pada akhirnya akan memajukan sekolah juga.⁴⁷

Keterangan kepala Urusan Kurikulum sekolah tersebut, menandakan bahwa kepala sekolah ada usaha dan memberi peluang kepada bawahan maupun kepada para guru untuk mendorong dan memberi

⁴⁶Abulis, *Waka Kesiswaan SMPN 2 Batanghari*, Wawancara Pada Taggal 8/12/2021

⁴⁷ Elvina Maya, *Waka Kurikulum SMPN 2 Batanghari* , Wawancara Pada Tanggal 11/12/2021

saran agar melakukan hal-hal yang membantu memperoleh keterampilan dan mengembangkan potensi diri.

Dorongan kepala sekolah terhadap bawahan sangat berarti, sebab selalu merasa diperhatikan oleh kepala sekolahnya, hal ini akan mendorong semangat bekerja mereka agar bertambah, dan sebaliknya jika kepala sekolah acuh tak acuh terhadap anak gur, siswa dan stafnya, maka bawahan itu akan patah semangat. Dan adanya dukungan dari pimpinan merupakan modal utama dalam rangka meningkatkan kinerja para.

Termasuk juga anjuran untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi lagi, hal ini telah diperjelas oleh kepala sekolah kepada peneliti, yaitu :

Saya selalu memberi dorongan dan mengingatkan kepada guru yang belum S1 agar mau melanjutkan pendidikan guna peningkatan kinerja dan profesionalitas guru.⁴⁸

Dalam menangani permasalahan yang timbul di lingkungan sekolah termasuk guru yang sedang menghadapi permasalahan dengan siswa, kepala sekolah dengan bijaksana dan hati-hati untuk menanganinya serta memberi solusi dalam pemecahan masalah, langkah awal kepala sekolah dalam pengidentifikasian masalah yang berkaitan dengan pekerjaan guru, dengan cara sistimatis terhadap sebab-sebab serta mencari pemecahannya, dan kepala sekolah berdasarkan pengamatan dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti telah bertindak tegas dalam menghadapi masalah-masalah dan krisis yang mungkin terjadi, ini terlihat

⁴⁸Ansyori, *Kepala SMPN.2 Batanghari*, Wawancara Pada Tanggal 8/12/2021

dari hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah urusan kesiswaan, yang menyatakan :

Jika ada siswa bertengkar, dan belum bisa diselesaikan oleh guru pada saat itu juga, maka langkah yang dilakukan adalah memanggil orang tua, kemudian dirembuklah dengan pihak orang tua dan dicari solusinya, kemudian siswa yang bersangkutan menandatangani perjanjian tidak akan mengulangi lagi perbuatannya dengan disaksikan oleh bapaknya sendiri.⁴⁹

Berdasarkan hal tersebut di atas, kepala sekolah dalam rangka problem solving, yaitu dengan memecahkan masalah karena itu adalah tanggung jawab, yang seharusnya dilakukan oleh guru BP, tetapi di sini kepala sekolah telah menanyakan dan mencari akar permasalahannya, dan mengambil keputusan.

Dalam menjalankan tugas kepemimpinannya, kepala sekolah selalu memberi arahan tentang cara melakukan tugas dan pekerjaan yang akan diembannya, termasuk juga memberi pengertian yang jelas mengenai tanggung jawab akan pekerjaan dan sasaran tugas, batas waktu serta memberi harapan mengenai kinerja.

Sebagaimana telah diungkapkan oleh kepala sekolah kepada peneliti, pada saat wawancara, yaitu: Saya membenahi terlebih dahulu yaitu terlaksananya KBM yang sesuai dengan stand , kalau sudah berbicara masalah standar pasti akan berpengaruh terhadap bidang-bidang yang lain, ya seperti sarana dan prasarana harus dibenahi, spesialisasi dari tenaga pengajar itu sendiri, yang selama ini guru yang mengajar bukan bidangnya, sejak saya bertugas disini, harus menempati posnya masing-masing sesuai dengan bidang keahlian serta mata pelajaran yang diampunya.⁵⁰

⁴⁹Ansyori, *Kepala SMPN.2 Batanghari*, Wawancara Pada Tanggal 8/12/2021

⁵⁰Ansyori, *Kepala SMPN.2 Batanghari*, Wawancara Pada Tanggal 8/12/2021

Pernyataan tersebut telah menunjukkan bahwa kepala sekolah berusaha membagi-bagi tugas, memberi arahan tentang cara melakukan pekerjaan tersebut, dan mengkomunikasikan tentang pengertian yang jelas mengenai tanggung jawab akan pekerjaan dan sasaran tugas, batas waktu, dan juga ada upaya membenahi terutama dari segi tenaga pengajar, harus sesuai dengan jurusan dan bidang studi yang diampunya.

Kepala sekolah dalam memimpin dituntut untuk berbuat yang terbaik, termasuk juga di dalam menginformasikan hal-hal yang relevan dengan keputusan, rencana, maupun kegiatan-kegiatan yang akan dikerjakan terutama yang sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing bawahannya, hal ini kepala sekolah memberitahukan kepada bawahan tentang kegiatan unit yang ada dilingkungannya, atau pekerjaan-pekerjaan secara teknis, atau mendistribusikan keputusan dan persetujuan yang telah dicapai dalam sebuah pertemuan, atau juga menyoroti informasi penting untuk mendapatkan perhatian.

Berdasarkan pernyataan kepala sekolah tersebut di atas, secara eksplisit kepala sekolah menggunakan teknik untuk mempengaruhi yang menarik emosi dan logika untuk menimbulkan semangat terhadap pekerjaan, komitmen terhadap sasaran tugas. Dan contoh mengenai perilaku yang sesuai dengan harapan-harapan dan rencana yang telah dibuat.

Terhadap guru-guru yang berprestasi maupun kinerja bawahan yang cukup bagus, memang kepala sekolah dalam pemberian penghargaan

itu tidak berupa barang maupun uang secara langsung, tetapi kepala sekolah mengapresiasi dan berterima kasih terhadap guru yang bersangkutan, sebagaimana telah disampaikan oleh salah satu guru Bahasa Indonesia yang menyatakan bahwa :

Bapak kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru menciptakan prinsip penghargaan dan hukuman. Prinsip penghargaan dilakukan apabila ada guru dan staf berprestasi yaitu dengan diberi ucapan selamat dan kadang diberi bingkisan walaupun tidak seberapa. Hal ini untuk memberikan semangat bagi guru dan staf untuk meneruskan semangat dalam meningkatkan etos kerjanya. Disamping itu ada hukuman apabila ada para guru dan karyawan melakukan pelanggaran yang berupa teguran atau pengurangan jam mengajar.⁵¹

Dari penjelasan tersebut, menunjukkan bahwa kepala sekolah berusaha membantu dan memberi nasihat-nasihat yang tujuannya juga meningkatkan kualitas dan kompetensi guru, dan melakukan hal-hal yang membantu perolehan keterampilan seseorang, pengembangan profesional, dan kemajuan karir. Dan adanya supervise juga merupakan rangkaian dari usaha peningkatan kompetensi guru dalam soal kegiatan Pembelajaran.

Dari beberapa strategi kepala SMPN.2 Batanghari dalam meningkatkan etos kerja guru dapat dikemukakan sebagai berikut :

- a. Kepala sekolah selalu membuat perencanaan program kerja, seperti penyusunan, pembuatan program semester bersama dengan guru, dan terjadwalnya supervisi kelas;
- b. Kepala sekolah berkonsultasi dan membuat keputusan serta mendelegasikan peranan kepada para guru dalam melaksanakan

⁵¹Septi Fanigia, *Guru Bahasa Indonesia*, Wawancara Pada Tanggal 11/12/2021

kegiatan-kegiatan kerja, seperti pembenahan tenaga pengajar harus sesuai dengan bidangnya;

- c. Kepala sekolah senantiasa memberi saran dan pemecahan masalah dalam menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaan para guru.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari beberapa hasil temuan dilapangan baik berupa pengamatan langsung, dokumentasi maupun wawancara dari hasil riset penulis di SMPN.2 Batanghari, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru di SMPN.2 Batanghari Kabupaten Lampung Timur, berdasarkan hasil penelitian di lokasi menunjukkan bahwa peranan kepala sekolah telah melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, dengan tujuan untuk meningkatkan etos kerja guru, dengan melakukan

pendekatan normatif, yang dapat membujuk atau memberikan motivasi guru untuk selalu bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing, dengan keahlian dalam bidang studi yang diajarkannya.

2. Prosedur dan langkah-langkah yang diambil kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru di SMPN.2 Batanghari Kabupaten Lampung Timur adalah melakukan pengawasan dengan pendekatan musyawarah, komunikasi, perencanaan, koordinasi, evaluasi, dengan penerapan ini akhirnya semua maksud akan terwujud, untuk meningkatkan kinerja guru.
3. Faktor pendukung dan penghambat peranan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN.2 Batanghari. Juga berdasarkan hasil penelitian maka dapat digambarkan bahwa untuk mendukung semua program kepala sekolah yang dapat menentukan adalah faktor internal dan eksternal, sarana dan prasarana, metode dan program, lingkungan dan lain sebagainya dapat mendukung semua kegiatan untuk meningkatkan kinerja guru, dapat juga menghambat segala kegiatan yang telah direncanakan, dengan demikian perlu ada kesadaran semua pihak dengan melaksanakan tugasnya dengan baik.

B. Saran

Hal-hal yang perlu diperhatikan kepala sekolah dalam pembinaan meningkatkan etos kerja guru adalah sebagai berikut:

1. Untuk kepala sekolah dalam memimpin harus di fokuskan pada motivasi intrinsik dan ekstrinsik, dengan cara: Menciptakan situasi dan kerjasama

yang harmonis antar guru, melibatkan guru dalam setiap kegiatan sekolah, memberi hak kepada guru untuk mengeluarkan pendapat untuk perkembangan-perkembangan sekolah, berusaha untuk memenuhi keinginan-keinginan guru dan melengkapi segala kebutuhan yang diperlukan dalam menjalankan tugasnya, dan memberikan penghargaan.

2. Untuk para pendidik, dalam mendidik siswanya tidak hanya mengharapkan imbalan gaji saja, tetapi juga harus di tuntut untuk aktif ,kreatif dan dedi kasih yang tinggi terhadap siswa yang di didiknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Yusuf Sobri, berudul *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Dalam Menciptakan Sekolah yang Efektif* (Dalam Jurnal), Malang: Universitas Negeri Malang, tt.
- Akhmad Said, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah* (Dalam Jurnal), Malang: STAI Ma'had Ali Al Hikam, Vol 2 No.1, Maret 2018.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008).
- Dhita Julienna, *Karya Ilmiah: Etos Kerja Dalam Perspektif Islam* (Dalam Skripsi) Fakultas Ushuludin UIN Wali Songo Semarang, 2015.
- Direktorat Tenaga Pendidikan, *Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta, Dirjen PMPTK Depdiknas: 2008).
- Kemendikbud, *Panduan Kerja Kepala Sekolah*, (Jakarta: Dirjen Guru dan Tenaga Kependidikan Kemendikbud, 2017).

- Menek Hardaniwati dkk, *Kamus Pelajar Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003).
- Muhammad Ersya Faraby, *Etos Kerja Islam Masyarakat Etnis Madura* (Dalam Jurnal) Universitas Airlangga Surabaya, 2016.
- Muhktar dkk, *Profesionalitas Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2016).
- Muwahid Shulhan, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Teras, 2013).
- Novi Indriyani Sitepu, *Etos Kerja di Tinjau dari Perspektif Al Qur'an dan Hadits* (Dalam Jurnal), Aceh: Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, vol.1 no. 2, September 2015.
- S.Nasution, *Metode Reseach*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 143. Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rinea Cipta, 2010).
- Samrin, *Pendidikan Karakter Pendekatan Sebuah Nilai* (Dalam Jurnal), vol. 9 No.1, Kendari: Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Kendari, Januari-Juni 2016.
- Sandi Aji Wahyu Utomo, *Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di SMK MUHAMMADIYAH 7 Yogyakarta*, (Dalam Tesis), Yoyakarta, UIN Sunan Kali Jaga, 2015.
- Sardiman, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009).
- Sophia Pongo, *Etos Kerja Guru Faktor yang Mempengaruhi dan di Pengaruhi*, (Surabaya: CV. RA.De. Rozarie, 2013).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,)*, (Bandung: Alfabeta, 2012).
- Suyono, *Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru* (Dalam Skripsi), Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2014.
- Syaamil Quran, *Hijaz Terjemah Tafsir Per Kata*, (Bandung: Syaamil Quran, 2010).
- Syafarudin dkk, *Kepemimpinan Pendidikan Konteporer*, (Bandung: Cita Pustaka Media, 2015).

- Syafrin Ngiode, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs.N Batudaa Kabupaten Gorontalo* (Dalam Jurnal), Gorontalo: IAIN Sultan Amai, Vol4 No.2, Agustus 2016
- Syarifuddin, *Membangun Eos Kerja Guru* (Dalam Jurnal), Tangerang: STIT Al Amin Kreo Tangerang, VOL. 1 No.2, 2018.
- Syukri, *Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Nurul Ihsan Kabupaten Toli-Toli Sulawesi Tengah*, (Dalam Tesis), Makassar, UIN Alauddin, 2012.
- Yogi Irfan Rosyadi dkk, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMP 1 Cilawu Garut*, (Dalam Jurnal), Yogyakarta: UNY, VOL.3 No.1 April 2015.