

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA GURU DI
SMP NEGERI 4 SATU ATAP BILA HILIR
KABUPATEN LABUHANBATU**

TESIS

Oleh:

**Wanto
NIM: 3003184042**

**PROGRAM STUDI
PENDIDIKAN ISLAM**



**PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

PERSETUJUAN

Tesis berjudul:

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA GURU DI SMP NEGERI 4 SATU ATAP BILA HILIR KABUPATEN LABUHANBATU

Oleh

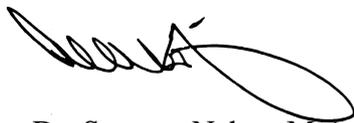
Wanto

NIM. 3003184042

Dapat disetujui dan disahkan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan
(M.Pd) Program Magister (S2) pada Program Studi Pendidikan Islam
Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Medan, 15 Desember 2020

Pembimbing I



Dr. Syamsu Nahar, M.Ag
NIP. 19580719 199001 1 001
NIDN. 2019075801

Pembimbing II



Dr. Edi Saputra, M.Hum
NIP. 19750211 200604 1 001
NIDN. 2011027504

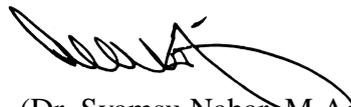
PENGESAHAN

Tesis berjudul “**Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu**”, an. Wanto, NIM 3003184042, Program Studi Pendidikan Islam telah diuji dalam Sidang Tesis pada tanggal 27 Agustus 2020.

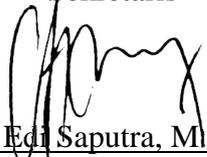
Tesis ini telah diperbaiki sesuai masukan dari penguji dan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) pada Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Medan, 15 Desember 2020
Panitia Sidang Tesis
Pascasarjana UIN-SU Medan

Ketua

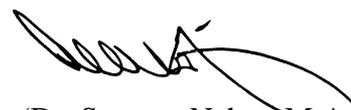

(Dr. Syamsu Nahar, M.Ag)
NIP. 19580719 199001 1 001
NIDN. 2019075801

Sekretaris

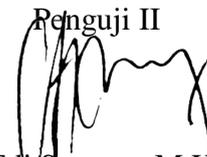

(Dr. Edi Saputra, M.Hum)
NIP. 19750211 200604 1 001
NIDN. 2011027504

Anggota

Penguji I


(Dr. Syamsu Nahar, M.Ag)
NIP. 19580719 199001 1 001
NIDN. 2019075801

Penguji II


(Dr. Edi Saputra, M.Hum)
NIP. 19750211 200604 1 001
NIDN. 2011027504

Penguji III


(Dr. Achyar Zein, M.Ag)
NIP. 19670216 199703 1 001
NIDN. 2016026701

Penguji IV


(Dr. Abdurrahman, M.Pd)
NIP. 19680103 199403 1 004
NIDN. 2003016802

Mengetahui,
Direktur Pascasarjana UIN SU Medan,


Prof. Dr. Syukur Kholil, MA
NIP. 19640209 198903 1 003
NIDN. 2009026401



**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
ETOS KERJA GURU DI SMP NEGERI
4 SATU ATAP BILA HILIR
KABUPATEN LABUHANBATU**

WANTO

NIM : 3003184042
Prodi : Pendidikan Islam (PEDI)
Tempat/ Tgl. Lahir : Sei Kasih Dalam, 05 Oktober 1982
Nama Orangtua (Ayah) : Misdi
(Ibu) : Temuk
Pembimbing : 1. Dr. Syamsu Nahar, M.Ag
2. Dr. Edi Saputra, M.Hum

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru Di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu, dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Pengumpulan data penelitian diperoleh dengan teknik triangulasi melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi .

Hasil penelitian ini mengungkapkan Tiga temuan yaitu: 1) Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan semangat kerja untuk itu terlebih dahulu kepala sekolah harus semangat dalam bekerja meskipun tugas tanggung jawabnya begitu banyak, dengan adanya ini diharapkan adanya kerja sama tim yang baik untuk tercapainya pendidikan yang kompetitif di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu. kepala sekolah, staf, dan dewan guru memberikan kepercayaan agar masyarakat setempat mempercayai dengan kualitas sekolah ini untuk menitipkan anak-anaknya dengan menduduki pendidikan di sekolah ini. 2) Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu Kepala sekolah berusaha menciptakan waktu luang dengan kegiatan yang bermanfaat. Dengan ini guru-guru, staf karyawan dan peserta didik menjadi rajin, 3) Strategi kepala sekolah dalam menciptakan etos kerja yang baik di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu adalah: adanya pemberiaan upah/ gaji yang sesuai dengan pekerjaannya, melengkapi fasilitas-fasilitas yang belum terpenuhi, menciptakan suasana kerja yang nyaman, adanya kerja sama tim yang baik, adanya komunikasi antara kepala sekolah dengan staf karyawan, guru-guru dan peserta didik, dan terus diadakannya pelatihan karya ilmiah, workshop, diklat untuk menunjang perilaku kerja guru yang profesional.

Kata Kunci: *Komunikasi, Mutu Guru*

Alamat

Dusun V Sidorukun Kec. Pakantan

No. HP

082160897200



**ROLE OF SCHOOL CHAIRMAN
LEADERSHIP IN IMPROVING
TEACHER WORK ETHICS IN SMP
NEGERI 4 ONE ROOF AT
LABUHANBATU DISTRICT**

WANTO

Student ID Number : 3003184042
Program : Islamic Studies (PEDI)
Date of Birth : Sei Kasih Dalam, 05 Oktober 1982
Parent's Name (Father) : Misdi
(Mother) : Temuk
Supervisor : 1. Dr. Syamsu Nahar, M.Ag
2. Dr. Edi Saputra, M.Hum

This study aims to describe the role of the principal's leadership in improving the work ethic of teachers in SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir, Labuhanbatu Regency, using a qualitative research approach. Research data collection obtained by triangulation techniques through observation, interviews and documentation study.

The results of this study reveal three findings, namely: 1) The role of the Principal's leadership in improving the work spirit for that first the principal must be enthusiastic in working even though he has so many responsibilities, with this it is expected that there is good teamwork to achieve competitive education. at SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Downstream, Labuhanbatu Regency. The school principal, staff, and the teacher council gave the trust that the local community would trust the quality of this school to entrust their children to occupy education in this school. 2) The principal's efforts to improve the work discipline of teachers in SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Downstream, Labuhanbatu Regency The principal tries to create free time with useful activities. With this the teachers, staff employees and students become diligent, 3) The principal's strategy in creating a good work ethic at SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Downstream, Labuhanbatu Regency is: the provision of wages / salaries in accordance with their work, complete facilities- unfulfilled facilities, creating a comfortable working atmosphere, good teamwork, communication between the principal and staff employees, teachers and students, and

continuing scientific work training, workshops, training to support teacher work behavior professional.

Keywords: *Communication, Teacher Quality*

Address

Dusun V Sidorukun Kec. Pakantan

Phone Number

082160897200



دور القيادة للمدير في تحسين عمل المعلم إيثوس في
المدرسة الثانوية العامة 4 بيلاح حيلير, لابوحان باتو

ونتو

رقم القيد : 3003184042

الشعبة : الماجستير في التربية الإسلامية

مسقط الرأس : سي كاسيح دالم, 05 أكتوبر 1982

الأب : مسدي

الأم : تموك

المشرف : الدكتور. شمس نهار، الماجستير.

الدكتور. أدي سافوتر، الماجستير

تهدف هذه الدراسة إلى وصف الدور القيادي للمدير في تحسين أخلاقيات العمل للمعلمين في المدرسة الثانوية العامة 4 بيلاح حيلير, لابوحان باتو، باستخدام نهج بحث نوعي. جمع البيانات البحثية التي يتم الحصول عليها بتقنيات التثليث من خلال الملاحظة والمقابلات ودراسات التوثيق.

تكشف نتائج هذه الدراسة عن ثلاث نتائج ، وهي: 1) دور قيادة المدير في زيادة روح العمل ، لأن ذلك أولاً يجب أن يكون المدير متحمساً للعمل حتى لو كانت مسؤولياته كثيرة جداً ، ومن المؤمل أن يكون هناك ذلك. كن جيداً في العمل الجماعي لتحقيق تعليم تنافسي. في المدرسة الثانوية العامة 4 بيلاح حيلير, لابوحن باتو. يعطي المدير والموظفون ومجلس المعلمين الثقة في أن المجتمع المحلي سيثق في جودة هذه المدرسة لتكليف أطفالهم بالدراسة في هذه المدرسة. 2) الجهود التي يبذلها المدير في تحسين انضباط عمل المعلمين في المدرسة الثانوية العامة 4 بيلاح حيلير, لابوحن باتو يحاول مدير المدرسة توفير وقت فراغ مع أنشطة مفيدة. بهذا يصبح المعلمون والموظفون والطلاب مجتهدين ، 3) استراتيجية المدير في خلق أخلاقيات عمل جيدة في المدرسة الثانوية العامة 4 بيلاح حيلير, لابوحن باتو هي: توفير الأجور / الرواتب التي تتوافق مع العمل ، استكمال المرافق غير المنجزة ، وخلق جو عمل مريح ، وعمل جماعي جيد ، والتواصل بين مديري المدارس والموظفين ، والمعلمين والطلاب ، والتدريب المستمر على العمل العلمي ، وورش العمل ، والتدريب لدعم المعلم المحترف في سلوك العمل.

DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan	
Pengesahan	
Lembar Pernyataan	
Abstrak	i
Kata Pengantar	vii
Pedoman Transliterasi	xi
Daftar Isi	xvi
Daftar Tabel.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Fokus Masalah	6
C. Rumusan Masalah Penelitian	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORITIK.....	8
A. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	8
1. Konsep Dasar Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	8
2. Pengertian Kepala Sekolah.....	21
3. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah	24
a. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	24
b. Peran Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin.....	29
B. Etos Kerja Guru	42
1. Pengertian Etos	42
2. Pengertian Kerja	43
3. Pengertian Etos Kerja	43
4. Ciri-ciri Etos Kerja	47
a. Kerja Tuntas	47

b. Kerja Benar.....	48
c. Menghargai Waktu	49
d. Positive Improvements	49
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja.....	50
6. Pengertian Guru	51
C. Penelitian yang Relevan.....	55
BAB III METODE PENELITIAN	60
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	60
B. Latar Tempat	61
C. Subjek Penelitian	62
D. Teknik Pengumpulan Data	63
E. Teknik Analisis Data.....	64
F. Teknik Pencermatan Kesahihan Data	66
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	68
A. Temuan Umum Penelitian.....	68
B. Temuan Khusus Penelitian.....	71
1. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Semangat Guru di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu	72
2. Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu	79
3. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu	85
C. Hasil Pembahasan Penelitian	88
1. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Semangat Kerja Guru di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu	88
2. Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten	

Labuhanbatu	92
3. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu	95
D. Keterbatasan Peneliti.....	97
BAB V PENUTUP.....	99
A. Kesimpulan	99
B. Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Profil SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu	68
Tabel 4.2 Jumlah Tenaga Pendidik dan Kependidikan SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu	70
Tabel 4.3 Jenjang Pendidikan dan Sertifikasi Guru SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan bagian dari pembangunan nasional yang bertujuan untuk meningkatkan harkat dan martabat bangsa serta kualitas sumber daya manusia. Menurut Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 1 yaitu: pendidikan adalah” usaha dasadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya unuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat yang berusah mengembangkan potensis diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur, jenjang dan jenis pendidikan.¹

Pengembangan potensi sumber daya manusia adalah proses sepanjang hayat yang meliputi berbagai kehidupan, terutama dilakukan melalui pendidikan. Pendidikan yang diselenggarakan untuk mewujudkan pembangunan perubahan yang berguna dan bermanfaat bagi setiap individu, serta mampu mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam dunia kerja.

Dengan adanya Sistem Pendidikan Nasional diharapkan pemerintah dapat mengelola secara profesional dengan etos kerja ataupun semangat kerja yang baik. Memang tidak semudah yang dan diharapkan dan impikan untuk mewujudkan etos kerja di lingkungan pendidikan.

Berbagai perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan menuntut organisasi baik organisasi swasta maupun negeri untuk mengadakan inovasi-

¹Muhammad Rohman, (2012), *Manajemen Pendidikan “ Analisa dan Solusi terhadap Kinerja Manajemen Kelas dan Strategi Pengajaran Yang Efektif”*, Jakarta: Prestasi Pustaka, h. 259.

inovasi guna menghadapi tuntutan dieraglobalisasi dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu organisasi haruslah mampu menyusun kebijakan yang ampuh untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi baik masalah pembelajaran, semangat dalam pekerjaan yang dihadapi guru, staf dan peserta didik untuk mencapai tujuan program sekolah.

Peningkatan kualitas proses pembelajaran ini akan sangat tergantung pada pengelolaan sekolah dan pengajaran/pendekatan yang diterapkan oleh strategi kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah terbukti mempengaruhi implementasi dan pemeliharaan perubahan dan berkolerasi dengan hasil belajar murid.²

Peran kepala sekolah sebagai manajer di sekolah memegang peranan penting dalam upaya menggerakkan jajaran guru untuk memiliki etos kerja yang tinggi, dengan kepemimpinan yang selaras dengan lingkungan kerja, dan koordinasi yang matang. Kepala sekolah diharapkan mampu membawa serta guru untuk melakukan proses pembelajaran secara optimal untuk dapat melakukan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat khususnya siswa.

Maka dari itu dibutuhkan seorang pemimpin atau kepala sekolah dalam mengembangkan Sumber Daya Sekolah tersebut. Sebagai seorang manajer di sekolah, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam membuat keputusan. Berbagai studi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dalam suasana perubahan lingkungan yang cepat, salah satu hal yang menyebabkan prestasi sekolah dan mutu lulusan menurun adalah kepemimpinan kepala sekolah yang kurang berhasil (*Departement of education Sptate of Delaware*, 2001). Kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah memiliki peran strategis dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran yang pada akhirnya akan

²Nurasiah, Murniati AR, dan Cut Zahri Harum, (2015), "Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu di SD Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar", *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala*, Volume 3, No. 3, h. 118-119.

meningkatkan mutu lulusan, yang mampu menunjukkan daya dan sifat kompetitifnya dalam persaingan global. Kepala Sekolah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, dituntut untuk memiliki kemampuan untuk meningkatkan etos kerja atau semangat dalam bekerja.³

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mengambil langkah – langkah atau tindakan menuju suatu sasaran bersama. Karena itu kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.⁴

Dapat dikatakan bahwa kepala sekolah juga harus mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi. Ia harus menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman dan semangat. Ia juga harus mampu mengembangkan staf untuk bertumbuh dalam kepemimpinannya.⁵

Selain itu, Guru merupakan sumber daya yang sangat penting dalam pendidikan dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya. Guru merupakan sosok panutan bagi masyarakat, bukan saja bagi murid-muridnya, namun juga bagi seprofesi, lingkungan, dan bagi bangsa itu sendiri.

Etos kerja guru merupakan etika yang terdapat dalam diri guru yang tertuju pada tujuan pendidikan. Setiap guru memiliki etos kerja yang berbeda-beda. Guru yang tidak memiliki etos kerja akan bekerja asal-asalan, sedangkan guru yang memiliki etos kerja tinggi akan bekerja dengan penuh tanggung jawab karena upaya untuk mendukung kualitas kerja. Kualitas kerja sangat erat hubungannya dengan budaya kerja yang dimiliki sikap mendasar dan etos kerja pelakunya.

³Saifullah, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kemampuan Profesional Guru pada SMA Negeri 2 Pulo Aceh Besar, *Jurnal Universitas Syah Kuala, Vol 4, No. 3 Agustus 2016.*

⁴Sri Purwanti, Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru dan Pegawai di Sma Bakti Sejahtera Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur, *ejournal Administrasi Negara, Volume 1, Nomor 1 2013.*

⁵Cok agus, dkk. Hubungan Motivasi Berprestasi, Prilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja dengan Kinerja Guru, *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora, Vol 11)April 2017.*

Untuk mendapatkan hasil perubahan yang idela, semua unsur Sumber Daya Manusia pada lembaga kerja.

Hal ini karena etos kerja pada intinya adalah suatu sikap guru terhadap kerja yang dicirikan oleh adanya bekerja tulus penuh syukur, bekerja penuh tanggung jawab, kerja tuntas penuh integritas, bekerja keras penuh semangat, bekerja serius penuh kecintaan, bekerja kreatif penuh suka cita, bekerja tekun penuh keunggulan, bekerja sempurna penuh kerendahan hati. Apabila seseorang memiliki ciri-ciri seperti tersebut diatas, hal ini akan berdampak pada kinerjanya.

Demikian halnya dengan memotivasi guru baik dari dalam maupun dari luar diri seorang, motivasi dari dalam kesadaraa guru sendiri, untuk dapat bekerja dengan lebih baik. Keinginan guru untuk mencerdaskan siswa dapat memberikan dorongan kepada dirinya untuk melaksanakan tugas pembelajaran dengan lebih baik, guru yang demikian memiliki kecendrungan untuk lebih kreatif dan inovatif dalam mengembangkan kemampuannya sebagai pendidik.⁶

Pada Seorang guru yang mempunyai etos kerja yang tinggi, maka dia akan melaksanakan dengan tugas-tugasnya dengan penuh semangat dan rasa tanggung jawab yang tinggi. Dan demikian halnya dengan seorang guru mempunyai etos kerja yang rendah, maka dia akan bermalasan dan kurang adanya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas keguruan, namun tidak bisa menyalahkan seorang guru yang beretos kerja yang rendah, tentunya juga dipengaruhi oleh beberapa factor lain yang tidak bisa diabaikan begitu saja, tetapi juga diperlukan atau dicari pemecahan masalah sehingga factor tersebut akan berpengaruh secara positif terhadap etos kerja guru.

Berdasarkan wawancara dan observasi awal peneliti di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu pada hari Senin 21 Januari 2019, sekolah ini merupakan sekolah swasta yang saat ini menjalankan kepemimpinan yang

⁶ Herlina, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia, *Jurnal Kependidikan Program Studi Pendidikan Luar Sekolah, FIP IKIP Mataram, Vol 14, Nmr 1.*

bersifat partisipatif, dimana semua elemen yang terlihat dalam proses pendidikan seperti kepala sekolah, guru, staf dan tata laksana, peserta didik dan bahkan anggota masyarakat mendapat kesempatan yang sama untuk secara langsung dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut penyelenggaraan pendidikan tersebut.

Berdasarkan fakta yang ada Kepala sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu dituntut mampu memimpin sekaligus menggerakkan dan mengelola pelaksanaan program belajar mengajar yang diselenggarakan di sekolah yang dipimpinnya. Adapun Program misi dari sekolah tersebut ialah adanya salah satu untuk meningkatkan semangat kerja guru dan adanya tujuan misi dan visi metode pembelajaran PAIKEM 100 % dari sekolah. Dalam hal ini, kepala sekolah harus mampu menjadi supervisor yang terdiri dari guru, staf, dan siswa dalam mewujudkan proses belajar belajar yang efektif dan efisien sehingga terjadi produktifitas yang akhirnya dapat meningkatkan etos kerja tersebut.

Lebih lanjut dari hasil wawancara dan observasi menemukan fakta bahwa tidak semua guru SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu memiliki semangat kerja yang tinggi, adanya kurikulum yang diterapkan di sekolah tersebut baru digunakan yaitu dari KTSP ke K13. Dengan beberapa bulan diterapkan di Tahun Pelajaran 2017/2018 kembali lagi ke KTSP, disini guru memiliki tugas yang rumit karna masih banyak yang perlu di pelajarin lagi mengenai peraturan tersebut. Adanya banyak lagi pelatihan, workshop maupun pengembangan kompetensi yang diperlukan guru di sekolah ini.

Dari latar belakang masalah diatas peneliti tertarik meneliti lebih mendalam mengenai **“Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu”**.

B. Fokus Masalah

Dari beberapa uraian diatas, masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Seberapa besar peran kepemimpinan kepala sekolah/ madrsasah dalam meningkatkan etos kerja guru di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu ?

C. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka menjadi rumusan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan semangat kerja guru di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu?
2. Upaya apa yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan Disiplin kerja guru di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu?
3. Strategi apa yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan Etos Kerja Guru yang Baik di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan semangat kerja guru di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu.
2. Untuk mendeskripsikan tentang upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan Disiplin kerja guru yang tinggi di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu.

3. Untuk mendeskripsikan Strategi yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan Etos Kerja Guru yang Baik di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat secara teoritis dan praktis. Secara teoritis, bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Secara praktis, penelitian diharapkan bermanfaat untuk :

1. Pengawas pendidikan agar senantiasa memberikan bimbingan dan pengarahan kepada pihak sekolah melalui berbagai kegiatan antara lain: seminar, workshop dan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan kualitas pembelajaran.
2. Kepala sekolah, agar senantiasa memberikan dukungan dan memaksimalkan perannya sebagai kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan.
3. Guru, agar senantiasa mandiri meningkatkan kompetensinya dalam proses pembelajaran selalu antara: membaca literature, berdiskusi dengan teman sejawat, mengikuti kegiatan pelatihan internal dan eksternal yang berkaitan dengan pembelajaran.
4. Bagi Peneliti, agar dapat mengaplikasikan dan meningkatkan ilmu yang di dapat dalam menduduki bangku perkuliahan dan untuk memenuhi syarat mencapai gelar Magister Pendidikan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU Medan.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Konsep Dasar Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mengatur dan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, memiliki keahlian khusus dalam bidang yang khusus guna mencapai tujuan organisasi atau suatu kelompok. Pendidikan sebagai bagian dari bidang kehidupan manusia terwujud secara nyata dalam sebuah organisasi yang dikenal dengan institusi atau lembaga pendidikan. Institusi pendidikan yang dimaksud bisa saja dalam bentuk yang lebih dikenal dengan nama sekolah. Pada hakekatnya sekolah merupakan salah satu bentuk organisasi pendidikan. Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan di sekolah. Jika pengertian kepemimpinan tersebut diterapkan dalam organisasi pendidikan, maka kepemimpinan pendidikan bisa diartikan sebagai suatu usaha untuk menggerakkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Di dalam organisasi pendidikan, komponen sekolah harus berkolaborasi dan bekerja sama untuk mewujudkan kepentingan pendidikan. Mengingat kepentingan pendidikan yang ada merupakan sesuatu yang harus diwujudkan. Karena itu kepentingan pendidikan yang ada kemudian melahirkan tujuan yang akan dicapai, yaitu keberhasilan melahirkan anak didik yang berprestasi. Untuk mencapai tujuan pendidikan itu, maka kedudukan dan peran pemimpin dalam kependidikan, khususnya kepala sekolah menjadi sesuatu yang sangat mutlak dibutuhkan. Kedudukan dan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam lembaga pendidikan menjadi kunci sukses dalam lembaga pendidikan terutama sekolah.

Fenomena kepemimpinan dalam organisasi pendidikan ialah terkait dengan kepemimpinan yang diterapkan dalam kegiatan orang dengan kedudukannya sebagai pengambil keputusan di sekolah. Dalam konteks ini, kepala sekolah merupakan pimpinan pendidikan. Dalam kedudukannya sebagai pimpinan pendidikan yang resmi, kepala sekolah diangkat dan ditetapkan secara resmi oleh pemerintah. Sehingga dalam menjalankan tugasnya dan kewajibannya, kepala sekolah bertanggung jawab dalam pengelolaan pengajaran, ketenagaan, kesiswaan, gedung dan halaman (sarana dan prasarana), keuangan, serta hubungan lembaga pendidikan dan masyarakat, di samping tugasnya dalam supervisi pendidikan dan pengajaran. Dengan begitu, kepala sekolah sebagai pimpinan lembaga pendidikan memiliki kedudukan dan peran yang sangat kompleks. Karena tidak melulu mengurus persoalan anggaran dan administratif saja, melainkan juga bertanggungjawab dalam pengelolaan pengajaran. Jadi kedudukan sebagai manajer pendidikan, kepala sekolah mempunyai tanggungjawab yang jauh lebih luas dan kompleks dari sekedar urusan administratif. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah memiliki sejumlah tugas dan tanggung jawab yang cukup berat. Untuk bisa menjalankan tugas dan tanggungjawabnya secara optimal, kepala sekolah perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat.

Sebagaimana disebutkan di atas, bahwa sebagai suatu organisasi sekolah sebagai lembaga pendidikan, tidak hanya seorang manajer untuk mengelola sumber daya lembaga pendidikan yang lebih banyak berkonsentrasi pada permasalahan anggaran dan persoalan-persoalan administrative lainnya, tetapi juga memerlukan pimpinan yang mampu menciptakan sebuah visi terkait dengan keberhasilan sekolah sebagai institusi pendidikan. Kepala sekolah sebagai manajer atau pimpinan sangat diperlukan dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Berbeda dengan organisasi lain, lembaga pendidikan merupakan bentuk organisasi moral yang berbeda dengan bentuk organisasi lainnya. Sebenarnya sebagai suatu

organisasi, kesuksesan lembaga pendidikan, tidak hanya ditentukan dan bergantung pada kepemimpinan pendidikan. Melainkan keberhasilan itu, dipengaruhi juga oleh tenaga kependidikan lainnya dan proses lembaga pendidikan itu sendiri. Oleh karena itulah, kenapa kepemimpinan pendidikan berkewajiban untuk mengkoordinasikan ketenagaan pendidikan di lembaga pendidikan untuk memastikan terapkannya peraturan pada lembaga pendidikan. Di sinilah pentingnya kedudukan dan peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dalam menggerakkan organisasi.

Kepala sekolah sangat berperan dalam menggerakkan berbagai komponen disekolah sehingga proses belajar mengajar disekolah itu berjalan dengan baik. Pembelajaran merupakan inti dari peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Sementara itu yang berperan langsung dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran yaitu guru. Peran kepala madrasah sebagai pemimpin bertanggung jawab secara umum terhadap kelancaran dan keberhasilan fungsi dan kegiatan sekolah. dalam peran ada kewajiban dan tanggung jawab tugas (kontrak psikologis) yang harus dilaksanakan dalam wujud kegiatan.

Sekolah merupakan institusi paling depan dalam menjalankan proses pendidikan. Pendidikan secara makro pada akhirnya akan bermuara pada sekolah melalui pembelajaran. Kepala sekolah sangat berperan dalam menggerakkan berbagai komponen disekolah sehingga proses belajar mengajar disekolah itu berjalan dengan baik. Pembelajaran merupakan inti dari peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Sementara itu yang berperan langsung dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran yaitu guru. Dalam penyelenggaraan proses belajar mengajar dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar yang efektif dan bertanggungjawab untuk memimpin sekolah. Kepala sekolah diharapkan dapat mempengaruhi dan mengarahkan

bawahannya serta dapat menjadi contoh teladan bagi orang lain. Sebagaimana firman Allah Swt. dalam surat Al-Ahzab/33 ayat 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

(٢١)

Artinya: “*Sungguh telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri tauladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengaharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan yang banyak mengingat Allah*”.

Ayat yang mulia ini adalah pokok yang agung tentang mencotoh Rasulullah dalam berbagai perkataan, perbuatan dan perilakunya. Untuk itu Allah Tabaaraka wa Ta’ala memerintahkan manusia untuk mensurituladani Nabi Sallallahu ‘Alaihi Wasallam pada hari Ahzab dalam kesabaran, keteguhan, kepahlawanan, perjuangan dan kesabarannya dalam menanti pertolongan Rabb-Nya.¹

Pemimpin bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya, seorang kepala sekolah harus mengetahui peran dan fungsinya sebagai pemimpin. Didalam menjalankan perannya, seorang kepala sekolah tentu saja harus mampu membuat perencanaan yang sistematis, terpadu, berkelanjutan, dan komperenshif. Target utama perencanaan dalam pendidikan adalah tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien dengan mutu pendidikan yang memuaskan para pelanggan atau stakeholder-nya.

Pada konteks pendidikan, kepala sekolah merupakan tokoh kunci bagi keberhasilan sebuah sekolah. Kepala sekolah merupakan pemimpin komunitas

¹ Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman bin Ishaq Al-Sheikh, h. 461.

sekolah yang paling bertanggung jawab mewujudkan cita-cita komunitas tersebut ke depan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki visi, misi, dan tujuan yang jelas tentang hendak dibawa kemana sekolah yang dipimpinnya. Selain itu kepala madrasah harus memiliki langkah-langkah atau strategi yang efektif dan efisien untuk mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan bersama tersebut.

Menurut Syafaruddin, bahwa kepemimpinan pendidikan yang dijalankan oleh kepala sekolah atau pimpinan lembaga pendidikan lainnya mengandung unsur-unsur, yaitu:

1. Proses mempengaruhi para guru, pegawai, dan murid-murid serta pihak terkait (komite sekolah dan orang tua siswa);
2. Pengaruh yang dimaksudkan agar orang lain melakukan tindakan yang diinginkan;
3. Berlangsung dalam organisasi sekolah untuk mengelola aktivitas pembelajaran;
4. Kepala sekolah diangkat secara formal oleh pejabat kependidikan atau yayasan bidang pendidikan;
5. Tujuan yang akan dicapai melalui proses kepemimpinannya, yaitu tercapainya tujuan pendidikan lulusan berkepribadian baik dan berkualitas;
6. Aktivitas kepemimpinan lebih banyak orientasi hubungan manusia daripada mengatur sumber daya material.²

Kepemimpinan kepala sekolah dapat diartikan sebagai proses membina hubungan timbal balik antara pemimpin dengan yang dipimpin dengan mengandalkan kemampuan komunikasi interpersonal sehingga terjalin saling pengertian dan kerjasama antar personil (sesuai tanggung jawab dan tugas yang

² I Gusti Ngurah Santika, "Kepala Sekolah dalam Konsep Kepemimpinan Pendidikan: Suatu Kajian Teoritis" dalam Jurnal Kajian Pendidikan Widya Accarya FKIP Universitas Dwijendra, 2017,

ditetapkan di sekolah). Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa, dan pihak lain yang terkait untuk bekerja atau berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keahlian manajerial diperlukan agar pemimpin mampu menangani kompleksitas intitusi pendidikan, keahlian kepemimpinan pendidikan diperlukan agar diperoleh pemimpin yang inovatif dalam memimpin institusi pendidikan agar sesuai dengan harapan otonomi pendidikan.³

Peran kepala madrasah sebagai pemimpin bertanggung jawab secara umum terhadap kelancaran dan keberhasilan fungsi dan kegiatan sekolah. dalam peran ada kewajiban dan tanggung jawab tugas (kontrak psikologis) yang harus dilaksanakan dalam wujud kegiatan. Selanjutnya Menurut Roe & Drake dalam Syafaruddin dan Asrul, bahwa analisis tugas kepala sekolah dibagi dalam dua kategori luas yaitu: penekanan kepada manajemen/administrasi, dan kegiatan yang menekankan kepada kepemimpina pengajaran. Adapun tugas (job) yang berkaitan dengan manajemen/administrasi yaitu tanggung jawab dan tugas-tugas yang harus dilaksanakan dengan operasional sekolah yang lanacar. Keegiatannya menangani pengajaran dan sumber daya untuk kelancaran proses pengajaran, melakukan program supervisi, dan proses pengajaran memerlukan kantor tertentu di lingkungan sekolah.⁴

Lebih lanjut, Mulyasa menjelaskan bahwa kepala sekolah harus menjalankan fungsi dan peranannya dalam suatu lembaga pendidikan yaitu:⁵

- a. Kepala madrasah sebagai educator (pendidik)

³ Aminnudin Syam, "Kepemimpinan Pendidikan Yang Inovatif", dalam Jurnal Al-Ta'lim, 1 (2), (Juli, 2012), h. 157.

⁴Syafaruddin dan Asrul, (2015), *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Citapustaka Media, h. 151.

⁵E. Mulyasa, (2005), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, h. 107.

Kepala madrasah sebagai educator harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di madrasah, menciptakan iklim madrasah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga madrasah memberikan dorongan kepada seluruh tenaga pendidik serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik dan mengadakan program akselerasi bagi peserta didik yang cerdas.

b. Kepala madrasah sebagai manajer

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program madrasah.

c. Kepala madrasah sebagai administrator

Kepala madrasah sebagai administrator sangat diperlukan karena kegiatan di madrasah tidak terlepas dari pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan dan pendokumentasian seluruh program madrasah. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif agar administrasi madrasah dapat tertata dan terlaksana dengan baik.

d. Kepala madrasah sebagai supervisor

Supervis di lakukan oleh kepala madrasah, dengan demikian kepala madrasah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian merupakan kontrol agar pendidikan di madrasah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya.

e. Kepala madrasah sebagai leader

Kepala madrasah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan. Meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas.

f. Kepala madrasah sebagai inovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai inovator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan disekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

g. Kepala madrasah sebagai motivator

Sebagai motivator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi dapat ditumbuhkan melalui peraturan lingkungan fisisk, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB)

Menurut Nanus bahwa peran kepemimpinan utama yang efektif, yaitu: sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara dan pelatih. Dalam keempat peran ini sama pentingnya untuk mencapai keberhasilan. Dan menajalankan peran tersebut, kepemimpinan dijalankan dengan dukungan kemampuan, sifat dan kepribadian pemimpin untuk mempengaruhi.⁶ Peran kepemimpinan dapat berlangsung di dalam dan di luar organisasi. Karena itu, salah satu peran strategis seseorang dalam organisasi selain sebagai manajer adalah sebagai pemimpin. Ada

⁶Engkoswara.(2015), *Administrasi Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta, h. 55-56.

empat peran utama kepemimpinan efektif, yaitu: sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara, dan pelatih. Keempat peran ini secara bersama-sama merupakan pekerjaan pemimpin visioner. Keempat peran kepemimpinan ini sama pentingnya untuk mencapai keberhasilan. Dalam menjalankan peran tersebut, kepemimpinan dijalankan dengan dukungan kemampuan, sifat, dan kepribadian pemimpin untuk mempengaruhi.⁷

Sedangkan Menurut Soekanto peran adalah proses dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dengan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. keduanya tidak dapat dipisah-pisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya.⁸

Dapat disimpulkan peran adalah perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kedudukan dan ilmu pengetahuan yang dimiliki dalam mencapai tujuan yang efektif.

Kepemimpinan adalah terjemahan dari bahas Inggris *leadership* yang berasal dari kata *leader*. Kata *leader* muncul pada tahun 1300 an, sedangkan kata *leadership* muncul belakangan sekitar tahun 1700 an. Dalam definisi secara luas kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan dipahami dalam dua pengertian, yaitu sebagai kekuatan untuk menggerakkan orang dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan hanyalah sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas

⁷Syafaruddin, (2013), *Kepemimpinan Pendidika Kontemporer*, Bandung: Citapustaka Medi, h. 59.

⁸Soekanto, (2009), *Sosiologi Suatu Pengantar Edisi Baru*, Jakarta: Rajawali Pers, h. 212-213

yang ada hubungannya dengan pekerjaan terhadap anggota kelompok. Definisi ini mengandung tiga implikasi penting, yaitu:

1. Kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik bawahan maupun pengikut,
2. Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok bukan secara seimbang karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya.
3. Adanya kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang berbeda-beda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya dengan berbagai cara.⁹

Menurut Tery bahwa kepemimpinan adalah hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama dalam tugas-tugas yang berkaitan untuk mencapai apa yang diinginkan, sedangkan Robbins mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi sekelompok orang ke arah pencapaian tujuan.¹⁰ Hersey dan Blanchard berpendapat kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.¹¹

Dalam istilah lain, kepemimpinan juga terkandung dalam pengertian "imam", yang berarti pemuka agama dan pemimpin spiritual yang diteladani dan dilaksanakan fatwanya. Ada juga istilah "amir", pemimpin yang memiliki kekuasaan dan kewenangan untuk mengatur masyarakat. Dikenal pula istilah "ulil amir" (jamah dari *umara*) yang disebutkan dalam firman Allah dalam Q.S An-Nisa': 59:¹²

⁹ Nurkolis, (2005), *Manajemen Berbasis Sekolah*, Jakarta: Grasindo, h. 153

¹⁰ Connie Chairunnisa, (2016), *Manajemen Pendidikan Dalam Multi Perspektif*, Jakarta: RajaGrafindoPersada, h. 107

¹¹ Syafaruddin dan Asrul, (2015), *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Ciptapustaka Media, cet.2, h. 55.

¹² Syaikh Muhammad Ali, (2011), *Shafwatut Tafasir* "Tafsir-tafsir pilihan", Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, h.658.

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ

إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٥﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (Q.S Al-Maidah: 55: ¹³).

Yang bermakna penguasa, pemerintah, ulama, cendikiawan, pemimpin atau tokoh masyarakat yang menjadi tumpuan umat. Dikenal istilah wali yang sebagaimana disebutkan dalam firman Allah :

إِنَّمَا وَلِيُّكُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَالَّذِينَ ءَامَنُوا الَّذِينَ يُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ

وَهُمْ رَاكِعُونَ ﴿٥٥﴾

Artinya: Sesungguhnya penolong kamu hanyalah Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang yang beriman, yang mendirikan shalat dan menunaikan zakat, seraya mereka tunduk (kepada Allah). Q.S An- Nisa': 59:¹⁴

¹³Tengku Muhammad Hasbi, (2011), *Tafsir Al-Qur'an Madjid An-Nur Jilid 1*, Jakarta: Cakrawala Publishing, h. 674.

¹⁴Syaikh Muhammad Ali, (2011), *Shafwatut Tafasir' Tafsir-tafsir pilihan*”, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, h.658.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah keterampilan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Peranan kepemimpinan dalam setiap organisasi berbeda-beda tergantung pada spesifikasinya. Perbedaan ini disebabkan oleh beberapa macam hal, antara lain jenis organisasi, situasi social dalam organisasi dan jumlah anggota kelompok.

Menurut Terry, syarat-syarat yang harus dipunyai seorang pemimpin adalah:

1. Kekuatan Pemimpin harus mempunyai kekuatan jasmani dan rohani.
2. Keseimbangan emosi. Pemimpin harus dapat menguasai perasaannya dalam keadaan apapun yang dihadapinya.
3. Pengetahuan tentang hubungan kemanusiaan. Pemimpin harus mempunyai keterampilan untuk mengetahui sifat serta tingkah laku dalam pergaulan.
4. Motivasi pribadi. Keinginan menjadi pemimpin harus datang dari jati dirinya dan berakibat pada timbulnya kegairahan dalam bekerja.
5. Kecakapan berkomunikasi, pemimpin harus pandai menyampaikan informasi dan maksud-maksudnya kepada pihak lain sehingga timbul kerja sama yang harmonis dengan orang lain.
6. Kecakapan bergaul, pemimpin harus mau bekerja sama dengan yang dipimpin serta dapat menyesuaikan diri dengan mereka sehingga memperoleh kepercayaan dan kesetiaan serta dengan sukarela mau bekerja. Pemimpin juga harus dapat mengembangkan rasa saling menghargau dengan bawahan.
7. Kecakapan mengajar, pemimpin adalah guru yang baik. Oleh karena itu, dibutuhkan kecakapan untuk mengajar, baik dengan keteladanan maupun dengan petunjuk-petunjuk yang disampaikan kepada bawahan..

8. Keterampilan teknis adalah kecakapan-kecakapan pemimpin dalam hal merencanakan, mengorganisir, mengawasi, dan bekerja sama.¹⁵

Menurut Hick delapan rangkaian peranan kepemimpinan yaitu: adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi sumber inspirasi, dan yang terakhir bersedia menghargai. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin seharusnya dalam praktik sehari-hari selalu berusaha memperhatikan mempraktikkan delapan fungsi kepemimpinan di dalam kehidupan sekolah.¹⁶

Adapun delapan fungsi ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dalam kehidupan sehari-hari kepala sekolah akan dihadapkan kepada sikap guru, staf dan para siswa yang mempunyai latar belakang kehidupan, kepentingan serta tingkat social budaya yang berbeda sehingga tidak mustahil terjadi konflik antar individu bahkan antar kelompok. Dalam menghadapi hal semacam ini kepala sekolah harus bertindak arif, bijaksana, adil, tidak ada pihak yang dikalahkan atau dianakemaskan.
2. Sugesti atau saran sangat diperlukan oleh para bawahan dalam melaksanakan tugas. Para guru, staf dan siswa suatu sekolah hendaknya selalu mendapatkan saran, anjuran dari kepala sekolah, sehingga dengan saran tersebut selalu memelihara bahkan meningkatkan semangat, rela berkorban, rasa kebersamaan dalam melaksanakan tugas masing-masing.
3. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memenuhi atau menyediakan dukungan yang diperlukan oleh para guru, staf, dan siswa, baik berupa dana, peralatan, waktu, bahkan suasana yang mendukung. Tanpa adanya

¹⁵Syafaruddin dan Asrul, (2015), *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, h. 110

¹⁶Wahjosumidjo, (2010), *Kepemimpinan Kepala Sekolah “ Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya “*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, h. 107-109.

dukungan yang disediakan kepala sekolah, sumber daya manusia yang ada tidak mungkin melaksanakan tugasnya dengan baik.

4. Kepala sekolah berperan sebagai katalisator, dalam arti mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para guru, staf, dan siswa dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
5. Rasa aman merupakan salah satu kebutuhan setiap orang baik secara individu maupun kelompok. Oleh sebab itu, seorang kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu menciptakan rasa aman di dalam lingkungan sekolah, sehingga dengan leluasa menjalankan tugasnya dengan rasa aman.
6. Seorang kepala sekolah selaku pemimpin akan menjadi pusat perhatian, artinya semua pandangan akan diarahkan ke kepala sekolah sebagai orang yang mewakili kehidupan sekolah di mana, dan dalam kesempatan apa pun.
7. Kepala sekolah pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para guru, staf dan siswa. Oleh sebab itu, kepala sekolah harus selalu membangkitkan semangat, percaya diri terhadap para guru, staf dan siswa, sehingga mereka menerima dan memahami tujuan sekolah secara antusias, bekerja secara bertanggung jawab ke arah tercapainya tujuan sekolah.
8. Setiap orang dalam kehidupan organisasi baik secara pribadi maupun kelompok, apabila kebutuhannya diperhatikan dan dipenuhi. Untuk itu kepala sekolah diharapkan selalu dapat menghargai apa pun yang dihasilkan oleh para mereka yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Pengertian Kepala Sekolah

Menurut Wahjosumidjo, bahwa Kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu lembaga dimana diselenggarakan

proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran.¹⁷ Selanjutnya Kepala sekolah sebagai penentu kebijakan di sekolah juga harus memfungsikan perannya secara maksimal, pernyataan Kartini kartono dalam buku Idochi Anwar menyebutkan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang lebih baik sehingga akan mampu membawa para pengikutnya kepada tujuan yang telah direncanakan.¹⁸

Secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin satu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapapun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat dan integritas.

Kepala sekolah dalam perannya menjalankan kepemimpinan pendidikan, atau disebut juga kepemimpinan instruksional. kepemimpinan pendidikan adalah suatu kualitas kegiatan-kegiatan dan integrasi di dalam situasi pendidikan. Kepala sekolah adalah agen berbagai komponen. Salah satu unsur tersebut adalah negara. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan dan haluan Negara dalam mengupayakan pendidikan paling baik bagi anak-anak

¹⁷Wahjosumidjo, (2005), *Kepemimpinan Kepala Sekolah (tinjauan teoritik dan permasalahannya)*, Jakarta: Raja Grafindo persada, h. 83.

¹⁸ Moch. Idochi Anwar, *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2004), hlm. 78

sekolah. Walaupun begitu, kepala sekolah bukanlah robot yang tidak berfikir, melainkan anggota komunitas pendidik.¹⁹

Jabatan kepala sekolah pada dasarnya adalah tugas tambahan, dikatakan demikian karena kepala sekolah adalah guru yang diangkat oleh satuan atasan karena memiliki kredibilitas yang tinggi dengan guru-guru yang lain di lingkungan persekolahan. Kredibilitas utama yang dimilikinya adalah kredibilitas kepemimpinan dan keilmuan yang di atas rata-rata guru lainnya. Menurut Suparno Kepemimpinan kepala sekolah meliputi usaha dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, serta menggerakkan guru, staf, siswa, dan orang tua siswa, demi tercapainya tujuan sekolah. Segala cara di atas mengharuskan seseorang kepala sekolah menguasai:

1. Tujuan pendidikan disekolah yang dipimpinnya,
2. Pengetahuan yang cukup mengenai bidang tugasnya dan medan tugas yang berada di bawah kepemimpinannya,

Keterampilan profesional yang meliputi keterampilan teknis, relasi kemanusiaan, dan keterampilan konseptual²⁰ Keharusan kepala sekolah untuk menguasai hal-hal tersebut, dianggap relevan dengan fungsi kepemimpinan dipersekolahan. Fungsi kepemimpinan yaitu mengetahui misi organisasi, memahami apa yang harus dikerjakannya, memiliki kapasitas untuk merealisasikan tujuan organisasi secara menyeluruh, dan yang terpenting memiliki visi, mempersiapkan dan menyediakan diri untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan kepala sekolah adalah kepemimpinan yang bersifat kompleks, ia bukan hanya merealisasikan nuaninya sebagai pendidik, tetapi juga adalah memberi dorongan kepala seluruh personil sekolah untuk melakukan tugas dengan sebaik-

¹⁹ Syafaruddin dan Asrul, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, *op.cit*, h.140.

²⁰ Irawan dan Ammiruddin siahaan, (2009), *Manajemen Pengembangan Profesionalitas guru*, Bandung: Ciptapustaka media perintis, h. 68.

baiknya. Kepala sekolah menjadi tempat bertanya oleh guru dan staf sekolah, murid-murid dan orang tua siswa.

Peran kepala sekolah untuk menyediakan fasilitas pembelajaran, melakukan pembinaan pertumbuhan jabatan guru, dan dukungan profesionalitas lainnya menjadi suatu kekuatan tersendiri bagi guru melaksanakan tugas profesionalnya.²¹ Kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah memiliki tanggung jawab yang besar untuk memenuhi harapan dari berbagai pihak yang terkait, sesuai peran dan tugas kepala sekolah yaitu sebagai pemimpin, manajer, pendidik, administrator, innovator, supervisor dan motivator.²²

Dari paparan diatas dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah usaha mempengaruhi dan terus memotivasi para personil lembaga sekolah untuk menciptakan sekolah yang produktif dan inovatif secara terus menerus melalui dukungan dari pihak guru, dan staf lainnya dengan perkembangan zaman agar tujuan visi misi sekolah dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

3. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Strategi berasal dari bahasa Yunani, yaitu “*strategos*”. Kata “*strategos*” ini berasal dari kata “*stratos*” yang berarti militer dan “*ag*” yang artinya memimpin.²³ Selanjutnya, Hadijaya menjelaskan strategi merupakan suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai

²¹Syaiful, Sagala, (2007), *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, h. 93.

²²E, Mulyasa, (2009), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, h. 98.

²³Triton PB, (2007), *Manajemen Strategi Terapan Perusahaan dan Bisnis*, Yogyakarta: Tugu Publisher, h. 13.

sasarannya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan.²⁴

Lebih lanjut, Lashway dalam Syafaruddin, menjelaskan strategi adalah pola perilaku yang dirancang untuk mencapai kerjasama dan para anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap strategi memandang sekolah melalui sudut pandang berbeda, pencerahan bentuk tertentu dan tindakan tertentu yang menyenangkan.²⁵ Strategi kepemimpinan adalah tuntutan bagi pemimpin agar bersifat fleksibel dalam mengatasi sesuatu yang tidak diharapkan, dan tuntutan bagi mereka untuk mempunyai ‘visi helikopter’, yaitu suatu kemampuan untuk berpandangan jauh kedepan.²⁶

Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa strategi kepala madrasah adalah cara yang dilakukan kepala madrasah untuk mencapai suatu tujuan dan sasaran tertentu. Kepala sekolah dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memperdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberikan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Menurut Fattah dan Ali, strategi merupakan suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasaran melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan. Jadi strategi merupakan kerangka dasar tempat suatu organisasi melanjutkan kehidupannya dengan penyesuaian-penyesuaian dengan

²⁴ Yusuf Hadijaya, (2013), *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*, Medan: Perdana Publishing, h. 11.

²⁵ Syafaruddin dan Asrul, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, h. 146.

²⁶ Toni Bush dan Marianne Coleman, (2008), *Manajemen Strategi Kepemimpinan Pendidikan*, terj. Fahrurrozi, Yogyakarta: Ircisod, h. 93.

lingkungannya.²⁷ Menurut Yusuf Hadijaya, Strategi peningkatan kinerja kepala sekolah/ madrasah menciptakan sekolah yang memiliki profil yang terbangun atas kepaduan dari kemandirian, inovasi, dan iklim yang kondusif bagiarganya untuk mengembangkan motivasi, kreativitas, dan sikap kritis. Sekolah yang berkeunggulan tersebut memiliki kerangka akuntabilitas yang kuat kepada siswa dan masyarakatnya melalui layanan pendidikannya yang bermutu, dan bukan semata-mata akuntabilitas pemerintah/ yayasan melalui kepatuhannya dalam menjalankan petunjuk.²⁸

Seorang kepala sekolah adalah pimpinan. Tugasnya adalah melaksanakan, dan mengawasi aktivitas sekolah dengan menyusun tujuan, memelihara disiplin dan mengevaluasi hasil pembelajaran dan pengajaran yang dicapai.

a) Strategi yang bisa digunakan Pimpinan

Seorang pimpinan yang baik senantiasa mencari cara yang terbaik dalam mempengaruhi anggota organisasinya. Bagaimana pun, suatu perspektif berbeda muncul bila pendekatan yang lain dipandang sebagai strategi pelengkap daripada sekedar pertarungan paradigma. Saat ini, kepala sekolah dapat memiliki dan sekurangnya tiga strategi luas, yaitu: hirarki, transformasional dan fasilitatif. Setiap strategi memiliki keuntungan penting dan memiliki keterbatasan.

b) Penggunaan Strategi Hirarki oleh Kepala Sekolah

Strategi hirarki memberikan cara pandang luas, cara penerimaan luas dalam mengelola organisasi, menyampaikan janji dan efisiensi, pengawasan dan rutinitas yang direncanakan. Bagaimanapun, strategi hirarki cenderung untuk menghambat kreativitas dan komitmen, mengembalikan hubungan pegawai sekolah, ke dalam suatu keteraturan

²⁷Yusuf Hadijaya, (2013), *Menyusun Strategis Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*, Medan: Perdana Publishing, h.11

²⁸ Ibid, h. 221

yang ketat. Peranan guru dalam konteks ini sangat rumit tuntutan pengajaran, konseling dan supervisi pelajar yang merupakan variabel utamadalam kebutuhan mereka dan aktivitasnya.

c) Penggunaan Pendekatan Transformasional

Strategi transformasional berjalan atas persuasi, idealisme dan kekaguman intelektual, memotivasi pegawai dengan melalui nilai, simbol, dan membagi visi. Strategi transformasional memiliki kapasitas untuk memotivasi dan memberikan informasi kepada anggota, khususnya bila organisasi menghadapi dan melakukan perubahan utama. Di sisi lain strategi transformasional adalah sukar, karena itu sejak awal mereka memerlukan pengembangan keterampilan intelektual yang tinggi.

d) Penggunaan Strategi Fasilitalif

Kepemimpinan fasilitalif sebagai suatu perilaku yang menggunakan kemampuan kebersamaan dari sekolah untuk beradaptasi, memecahkan masalah dan peningkatan kinerja. Seperti halnya kepemimpinan transformasional, strategi fasilitalif mengundang pengikut/anggota untuk berusaha secara tekun dan energi fisik dalam bekerja.²⁹

Terdapat empat strategi kepemimpinan kepala sekolah yang masing-masing dipertimbangkan efektif untuk konteks tertentu.

- a) *Bartering* yaitu kepala sekolah dan guru sepakat bahwa pemimpin memberikan kepada yang dipimpin apa yang diinginkan sebagai ganti atau tukar atas apa yang diinginkan pemimpin. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada 'trading' keinginan dan kebutuhan kerjasama dan kepatuhan. Pendekatan ini akan menciptakan hubungan berdasarkan 'barter' pemenuhan keinginan dan kebutuhan pimpinan dan bawahan.

²⁹Syafaruddin dan Asrul, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, h. 145-148.

Pendekatan ini paling tepat digunakan ketika kepala sekolah dan guru tidak berbagi tujuan dan kepentingan bersama atau dengan kata lain ketika kebutuhan dan kepentingan kepala sekolah dan guru berbeda.

- b) *Building*, yaitu kepala sekolah menciptakan iklim dan dukungan interpersonal yang baik untuk meningkatkan kesempatan staf memenuhi kebutuhan prestasi, tanggung jawab, kompetensi, dan penghargaan diri. Gaya kepemimpinan ini hanya sedikit menekankan pada trading, dan lebih pada penciptaan kondisi yang memungkinkan guru-guru terpenuhi kebutuhan psikologisnya. Jika tingkat minimal upaya bersama telah dicapai, pendekatan ini menyarankan untuk merubah hadiah dari yang bersifat ekstrinsik ke intrinsik.
- c) *Binding*, kepala sekolah dan guru bersama-sama mengembangkan nilai bersama tentang hubungan dan ikatan yang sama-sama mereka inginkan sehingga bersama-sama mereka bisa menjadi komunitas pembelajar dan pemimpin.
- d) *Bonding*, kepala sekolah dan personel bersatu dalam satu hubungan dan komitmen yang menjadikan pengembangan sekolah melembaga dalam kehidupan sehari-hari sekolah. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada hubungan saling peduli dan tergantung yang dihasilkan dari pelaksanaan kewajiban dan komitmen bersama. Dalam gaya ini, kepemimpinan dan pengembangan akan dapat terus berjalan. Orang-orang menjadi sebuah komunitas satu pikiran, hati dan praktek. Gaya dan strategi kepemimpinan ini lebih menekankan moral sebagai sumber kekuasaan.³⁰

Lebih lanjut dijelaskan bahwa *binding* dan *bonding* merupakan gaya dan strategi kepemimpinan kepala sekolah yang efektif ketika tingkat sekolah berada

³⁰ Dwi Esti Andriani, "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Mewujudkan Sekolah Efektif", dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan*, April 2011, h. 57-58.

pada tahap melakukan transformasi dan menumbuhkan manajemen diri. Berikut adalah alasan keefektifan gaya dan strategi kepemimpinan *binding* dan *bonding*.

- a) They are aligned with a realistic view of how schools actually work; thus their practices are practical.
- b) They are based on a theory of human rationality that enhances both individual and organizational intelligence and performance.
- c) They respond to higher-order psychological and spiritual needs that lead to extraordinary commitment, performance, and satisfaction.³¹

b. Peran Kepala Sekolah sebagai Pemimpin

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin bertanggung jawab secara umum terhadap kelancaran dan keberhasilan fungsi dan kegiatan sekolah. Dalam peran ada kewajiban dan tanggung jawab tugas (kontrak psikologis) yang harus dilaksanakan dalam wujud kegiatan.

Peranan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan sangat penting karena dapat mempengaruhi berhasil dan tidaknya mutu pendidikan itu sendiri. Secara garis besar, ruang lingkup tugas kepala sekolah dapat diklasifikasikan ke dalam dua aspek pokok, yaitu pekerjaan di bidang administrasi sekolah dan pekerjaan yang berkenaan dengan pembinaan profesional kependidikan.

Menurut persepsi banyak guru, keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah terutama dilandasi oleh kemampuannya dalam memimpin. Kunci bagi kelancaran kerja kepala sekolah terletak pada stabilitas dan emosi, serta rasa percaya diri. Hal ini merupakan landasan psikologis untuk memperlakukan stafnya secara adil, memberikan keteladanan dalam bersikap, bertingkah laku dan melaksanakan tugas. Dalam konteks ini, kepala sekolah dituntut untuk menampilkan

³¹ Sergiovanni., T. J. *The Principalship A Reflective Practice Perspective*. Fifth Edition. (Boston: Pearson, 2006), h. 165

kemampuannya membina kerja sama dengan seluruh personal dalam iklim kerja terbuka yang bersifat kemitraan, serta meningkatkan partisipasi aktif dari orang tua murid.

Kepala sekolah sebagai komunikator bertugas menjadi perantara untuk meneruskan instruksi kepada guru, serta menyalurkan aspirasi personal sekolah kepada instansi kepada para guru, serta menyalurkan aspirasi personel sekolah kepada instansi vertical maupun masyarakat. Pola komunikasi dari sekolah pada umumnya bersifat kekeluargaan dengan memanfaatkan waktu senggang mereka. Alur penyampaian informasi berlangsung dua arah, yaitu komunikasi *topdown* dan *bottom-up*.

Dalam bidang pendidikan, yang dimaksud dengan mutu memiliki pengertian sesuai dengan makna yang terkandung dalam siklus pembelajaran. Secara ringkas dapat disebutkan beberapa kata kunci pengertian mutu, yaitu: sesuai standar, sesuai penggunaan pasar/pelanggan, sesuai perkembangan kebutuhan, dan sesuai lingkungan global. Adapun yang dimaksud mutu sesuai dengan standar, yaitu jika salah satu aspek dalam pengelolaan pendidikan itu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dalam pandangan masyarakat umum sering dijumpai bahwa mutu sekolah dapat di tinjau dari ukuran gedung yang mewah. Ada pula masyarakat yang berpendapat bahwa kualitas sekolah dapat dilihat dari jumlah lulusan sekolah tersebut yang diterima di jenjang pendidikan selanjutnya. Untuk dapat memahami kualitas pendidikan formal di sekolah, perlu kiranya melihat pendidikan formal di sekolah sebagai suatu sistem. Selanjutnya mutu system tergantung pada mutu komponen yang membentuk sistem, serta proses yang berlangsung hingga membuahkan hasil.

Dalam penyelenggaraan proses belajar mengajar dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar yang efektif

dan bertanggungjawab untuk memimpin sekolah. Kepala sekolah diharapkan dapat mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya serta dapat menjadi contoh teladan bagi orang lain. Robbins, berpendapat bahwa peran adalah seperangkat pola perilaku yang diharapkan berkaitan dengan tugas seseorang dalam kedudukan pada satu unit sosial. Selanjutnya Newell, menjelaskan bahwa peran adalah sama dengan perilaku dalam kedudukan tertentu dan mencakup perilaku itu sendiri dan sikap serta nilai yang melekat dalam perilaku.

Peran ialah harapan-harapan yang merupakan ketentuan tentang perilaku atau aktivitas yang harus dilakukan seseorang dalam kedudukan tertentu, dan perilaku aktual yang dijalankannya pada organisasi atau masyarakat. Ada kaitan antara peran dengan perilaku. Peran menuntut adanya aktivitas atau perilaku yang sesuai dengan peran yang diharapkan. Intinya adalah dalam setiap kedudukan ada peran yang dimainkan dengan terungkap melalui berbagai perilaku yang ditampilkan.³² Dougherty & Pritchard, menjelaskan bahwa peran itu melibatkan pola penciptaan produk sebagai lawan dari perilaku atau tindakan.

Dari beberapa pengertian peran di atas dapat disimpulkan bahwa peran adalah perilaku atau aktivitas yang ditampilkan seseorang melalui sikap dan nilai yang diharapkan dalam kedudukan tertentu.

Peran merupakan aspek dinamis dari kedudukan (status) yang dimiliki oleh seseorang, sedangkan status merupakan sekumpulan hak dan kewajiban yang dimiliki seseorang apabila seseorang melakukan hak-hak dan kewajiban-kewajiban sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu fungsi.

Hakikatnya peran juga dapat dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku tertentu yang ditimbulkan oleh suatu rangkaian perilaku tertentu yang ditimbulkan oleh suatu jabatan tertentu. Kepribadian seseorang juga mempengaruhi bagaimana peran itu harus dijalankan. Peran yang dimainkan hakikatnya tidak ada perbedaan,

³²Syafaruddin dan Asrul, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, h. 59-60.

baik yang dimainkan atau diperankan pimpinan tingkat atas, menengah maupun bawah akan mempunyai peran yang sama.³³

Peran merupakan tindakan atau perilaku yang dilakukan oleh seseorang yang menempati suatu posisi di dalam status sosial, syarat-syarat peran mencakup 3 (tiga) hal, yaitu:

- 1) Peran meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan.
- 2) Peran adalah suatu konsep perilaku apa yang dapat dilaksanakan oleh individu-individu dalam masyarakat sebagai organisasi. Peran juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu, yang penting bagi struktur sosial masyarakat.
- 3) Peran adalah suatu rangkaian yang teratur yang ditimbulkan karena suatu jabatan. Manusia sebagai makhluk sosial memiliki kecenderungan untuk hidup berkelompok. Dalam kehidupan berkelompok tadi akan terjadi interaksi antara anggota masyarakat yang satu dengan anggota masyarakat yang lainnya. Tumbuhnya interaksi antara mereka ada saling ketergantungan. Dalam kehidupan bermasyarakat itu munculah apa yang dinamakan peran. Peran merupakan aspek yang dinamis dari kedudukan seseorang, apabila seseorang melaksanakan hak-hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka orang yang bersangkutan menjalankan suatu peranan. Untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas ada baiknya terlebih dahulu kita pahami tentang pengertian peran.³⁴

³³ Abu Ahmad, (1991), *Ilmu Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta. H. 57.

³⁴ E Mulyasa, (2013), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja , h. 97.

Dari beberapa pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa peran adalah suatu sikap atau perilaku yang diharapkan oleh banyak orang atau sekelompok orang terhadap seseorang yang memiliki status atau kedudukan tertentu. Berdasarkan hal-hal diatas dapat diartikan bahwa apabila dihubungkan dengan kepala sekolah maka peran merupakan serangkaian sikap dan perilaku seorang kepala sekolah sebagai bagian dari tanggung jawab dalam kepemimpinannya.

Sekolah sebagai sebuah organisasi memiliki struktur organisasi hampir sama seperti organisasi lainnya. Jika di organisasi ada seorang pemimpin yang dinamakan ketua, maka dalam sekolah pemimpin dinamakan kepala sekolah. Kata “kepala” dapat diartikan “ketua” atau “pemimpin” dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan “ Sekolah” adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian secara sederhana kepala sekolah dapat di definisikan sebagai “ Seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.”³⁵

Menurut keputusan menteri pendidikan dan kebudayaan No. 0296, dalam Sutomo menjelaskan bahwa kepala sekolah adalah guru yang memperoleh tambahan tugas untuk memimpin penyelenggaraan pendidikan dan upaya peningkatan mutu pendidikan sekolah. Sedangkan menurut Mursyid dalam Asmani kepala sekolah merupakan motor penggerak bagi sumber daya manusia, terutama bagi guru dan karyawan sekolah.³⁶

Beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah adalah suatu perilaku, sikap dan tanggung jawab yang ditimbulkan oleh adanya

³⁵Wahjosumidjo, (2011), *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahan)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, h. 83

³⁶ Jamal Makmur Asmani, (2012), *Tips Aplikasi Manajemen Sekolah*, (Jogjakarta: Diva Press, h. 183.

jabatan kepala sekolah dalam satuan pendidikan tertentu sehingga pelaksanaan pendidikan dapat berjalan sesuai dengan prosedur dan teknis yang telah ditentukan. Peran adalah perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Berdasarkan definisi-definisi diatas penulis menarik kesimpulan, peran adalah perangkat tingkah laku yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat atau sebuah lembaga. Dalam hal ini, kepala sekolah perlu menjalankan perannya sesuai dengan hak dan kewajibannya.

Ketika istilah peran digunakan dalam lingkungan sekolah, maka seseorang yang diberi (atau mendapatkan) suatu posisi, diharapkan menjalankan perannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, diperlukan sikap tanggung jawab dan profesional dari pemegang peran tersebut.

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin bertanggung jawab secara umum terhadap kelancaran dan keberhasilan fungsi dan kegiatan sekolah. Dalam peran ada kewajiban dan tanggung jawab tugas (kontrak psikologis) yang harus dilaksanakan dalam wujud kegiatan.

Dalam penyelenggaraan proses belajar mengajar dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar yang efektif dan bertanggungjawab untuk memimpin sekolah. Kepala sekolah diharapkan dapat mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya serta dapat menjadi contoh teladan bagi orang lain.

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ مَسْلَمَةَ عَنْ مَالِكٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ دِينَارٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُفُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ عَلَيْهِمْ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ

رَاعِيَّةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ
 سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ (رواه
 بخاري ومسلم)

Artinya: Telah menceritakan kepada kami [Abdullah bin Maslamah], dari [Malik] dari [Abdullah bin Dinar], dari [Abdullah bin Umar] bahwa Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam berkata: Ketahuilah bahwa setiap kalian adalah pemimpin, dari setiap pemimpin yang bertanggung jawab atas apa yang dipimpinnya, seorang imam adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggung jawaban atas apa yang dipimpinnya. Seorang suami adalah pemimpin bagi keluarganya dan bertanggung jawab atas apa yang dipimpinnya, seorang istri adalah pemimpin di dalam urusan rumah tangganya, dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya, seorang pelayan (pembantu) adalah pemimpin atas harta tuannya dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya. (HR. Bukhari-Muslim)³⁷.

Memahami arti pendidikan tidak cukup berpegang pada konotasi yang terkandung dalam defenisi pendidikan, melainkan harus dipelajari keterkaitannya dengan makna pendidikan, sarana pendidikan, dan bagaimana strategi pendidikan itu dilaksanakan. “Untuk kepentingan tersebut kepala sekolah harus berusaha menanamkan kemajuan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, pembinaan mental, moral, fisik dan artistik”³⁸

³⁷Imam Nawawi, (1999), *Terjemah Riyadhus Shalihin*, jilid 1, Jakarta: Pustaka Amani, h. 603

³⁸E .Mulyasa, (2009), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Cetakan Kesepuluh, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, h. 98

Kewajiban utama kepala sekolah menurut Roe dan Drake, yaitu:

1. Memelihara secara baik rekor sekolah bagi semua bidang.
2. Mempersiapkan laporan bagi kantor pusat dan lembaga lain.
3. Pengembangan anggaran dan pengawasannya.
4. Administrasi personil.
5. Disiplin pelajar.
6. Menyusun jadwal dan memelihara pelaksanaan kegiatan.
7. Mengembangkan administrasi.
8. Administrasi penyedia sumberdaya.
9. Data murid.
10. Memantau program dan proses pengajaran sebagaimana diatur oleh kantor pusat.
11. Komunikasi kepada pelajar, staf dan warga sekolah sebagai juru bicara bagi kantor pusat.

Adapun peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan, yang meliputi perannya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator.³⁹

1. Kepala sekolah sebagai edukator, kepala sekolah bertugas untuk membimbing guru, tenaga kependidikan, siswa, mengikuti perkembangan iptek, dan memberi teladan yang baik. Seperti pemaparan dari Vivi bahwa untuk menciptakan iklim sekolah yang kondusif diperlukan kerjasama atau hubungan yang harmonis antara seluruh warga sekolah dan tidak hanya menjadi tanggung jawab kepala sekolah semata. Oleh karena itu upaya yang dapat dilakukan

³⁹ Vivi Rusmawati, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Pada SDN 018 Balikpapan", dalam E-Journal *Administrasi Negara*. 1(2), 2013, h. 395-409.

kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai edukator, khususnya dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik adalah mengikutsertakan guru-guru dalam pendidikan lanjutan dengan cara mendorong para guru untuk memulai kreatif dan berprestasi.

2. Kepala sekolah sebagai manajer, mempunyai fungsi: menyusun perencanaan, mengkoordinasikan kegiatan, melakukan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur proses pembelajaran, mengatur administrasi, dan mengatur tata usaha, siswa, ketenagaan, sarana, dan prasarana, keuangan. Sunarto menjelaskan bahwa kepala sekolah sebagai manajer dituntut memiliki kesiapan untuk mengelola sekolah, kemampuan dan kemauan muncul manakala para pemimpin sekolah dapat membuka diri secara luas untuk menyerap sumber-sumber yang dapat mendorong perubahan manajerial. Untuk melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk: a) memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama; b) memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya; dan c) mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan yang menunjang program sekolah. Karena jika merujuk pada pandangan manajemen modern, kerjasama merupakan hal yang amat mendasar dalam sebuah organisasi.
3. Kepala sekolah sebagai administrator, kepala sekolah bertanggung jawab atas kelancaran segala pekerjaan dan kegiatan administratif di sekolahnya. Sunarto memaparkan bahwa kepala sekolah sebagai kategori administrasi pendidikan perlu melengkapi wawasan kepemimpinan pendidikan dengan pengetahuan dan sikap yang

antisipatif terhadap perubahan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat, termasuk kebijakan pendidikan. Sebagai seorang administrator, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk memperbaiki dan mengembangkan semua fasilitas sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah juga dituntut untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Manajemen keuangan dapat diartikan sebagai tindakan pengurusan keuangan seperti pertanggung jawaban, dan pelaporan.

4. Kepala sekolah sebagai supervisor, supervisi adalah kegiatan mengamati, mengidentifikasi mana hal-hal yang sudah benar, manayang belum benar, dan mana pula yang tidak benar, dengan maksud agar tepat dengan tujuan memberikan pembinaan. A.R., Manarus, dan Sidik ada hubungan positif yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru.
5. Kepala sekolah sebagai leader, kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Karena itu kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk kepentingan tersebut, kepala sekolah harus mampu mempengaruhi dan menggerakkan sumber daya sekolah dalam kaitannya dengan perencanaan dan evaluasi program sekolah, pengembangan kurikulum, pembelajaran, pengelolaan ketenagaan, sarana dan sumber belajar, keuangan, pelayanan siswa, hubungan sekolah dengan masyarakat, penciptaan iklim sekolah, dan sebagainya.

6. Kepala sekolah sebagai inovator, dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai inovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Ancok memaparkan bahwa inovasi adalah suatu perubahan dari sesuatu hal, baik bersifat incremental maupun perubahan yang bersifat radikal. Peran kepala sekolah sebagai innovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan obyektif, keteladanan, disiplin, serta adaptabel dan fleksibel.
7. Kepala sekolah sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Karena kepala sekolah meyakini dengan kemampuan membangun motivasi yang baik akan membangun dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja, sehingga bawahannya mampu berkreasi demi mewujudkan mutu pendidikan yang baik pula. Kemampuan kepala sekolah membangun motivasi menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan mutu pendidikan karena dikaloborasikan dengan kinerja guru. Hasil penelitian Septiana, Ngadiman, & Ivada menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berkaitan dengan tugas dan kewajiban kepala sekolah sebagaimana dikemukakan di atas, Monahan menjelaskan bahwa; tanggung jawab kepala sekolah terhadap minat dan tuntutan untuk berhubungan dengan lingkungan eksternal adalah suatu komponen dalam keseluruhan sistem sekolah.⁴⁰

Menurut Depdiknas, kepala sekolah memiliki beberapa peran utama, yaitu:

1. *Educator* (pendidik). Kegiatan pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembangan utama kurikulum di sekolah.
2. *Manajer*. Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru, seperti: MGMP/ MGP tingkat sekolah, *in house training*, diskusi profesionalisme, atau kesempatan melanjutkan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah
3. *Administrator*. Kepala sekolah berperan sebagai pengelola keuangan, bahwa untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya.
4. *Supervisor*. Supervisor sangat penting dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran dan secara berkala kepala sekolah perlu melakukan kegiatan supervise. Kegiatan supervise dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media, dan sejauh mana keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran.

⁴⁰Syafaruddin dan Asrul, (2015), *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Cita Pustaka, h. 151-153.

5. *Leader* (pemimpin). Dalam teori kepemimpinan setidaknya kita mengenal dua gaya kepemimpinan, yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, kepala sekolah dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada.
6. Pencipta iklim kerja. Budaya dan iklim kerja yang kondusif. Dengan terciptanya suasana atau iklim kerja yang kondusif akan membuat proses belajar mengajar terwujud secara efektif dan efisien.
7. Wirausahawan. Dalam menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dihubungkan dengan peningkatan kompetensi guru, maka kepala sekolah harus dapat menciptakan pembaruan, keunggulan komparatif, serta memanfaatkan berbagai peluang.
8. Peran sebagai Layanan Bimbingan dan Konseling, Sebagai seorang pemimpin di suatu kelompok atau organisasi, kepala sekolah/madrasah akan menghadapi berbagai situasi yang mengharuskan dia memberikan pelayanan bimbingan dan konseling baik kepada guru ataupun peserta didik. Layanan ini diharapkan dapat membantu mencarikan solusi atau menyelesaikan masalah pribadi, social maupun jenjang pendidikan atau karir di masa mendatang.⁴¹

⁴¹Helmawati, (2014), Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/ Madrasah Melalui Manajerial Skill, Jakarta: Rieneka Cipta, h. 29

B. Etos Kerja Guru

1. Pengertian Etos

Ethos berasal dari bahasa Yunani yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap tidak hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. *Ethos* dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh, budaya serta sistem yang diyakininya. Dalam etos terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.⁴²

Sedangkan menurut Dr. Mochtar Bukhori, kata etos berasal dari Yunani, yaitu *Ethos*, yang berarti “ciri, sifat”, atau “kebiasaan, adat istiadat” atau juga “kecenderungan moral, pandangan hidup” yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa.⁴³

Dari kata etos ini dikenal pula kata etika, etika yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Sebagai suatu subjek dari arti etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu maupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakan itu salah atau benar, buruk atau baik. Menurut Tasmara, etos kerja Islam adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh asset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*) atau dengan kata

⁴²Abdullah dan Safarina, (2015), *Etika Pendidikan “Keluarga, Sekolah dan Masyarakat”*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, h. 73.

⁴³ Mochtar Bukhori, *Spektrum Problematika Pendidikan di Indonesia*, (Jakarta: Tirta Wacana Yogya, 1989), h. 73.

lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memmanusiakan dirinya.⁴⁴

2. Pengertian Kerja

Kerja dalam pengertian luas adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi maupun nonmateri, intelektual atau fisik maupun yang berkaitan dengan masalah keduniawian atau keahiratan. Lebih lanjut dikatakan bekerja adalah aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepa Allah Swt.⁴⁵ Adapun istilah lain dari pengertian kerja yaitu:

- a. Kerja adalah beban, hal ini bagi orang yang malas, pekerja yang berada dalam posisi lemah.
- b. Kerja adalah kewajiban, karena terikar kontrak atau guna memenuhi perintah atau membayar utang.
- c. Kerja adalah panggilan jiwa, kerja disini berkaitan dengan bakat, di sini tumbuh profesionalisme dan pengabdian kepada kerja.
- d. Kerja adalah ibadah, kerja sebagai pernyataan syukur atas kehidupan didunia ini, dilakukan seakan-akan kepada Tuhan bukan kepada manusia.⁴⁶

3. Pengertian Etos Kerja

Etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga.⁴⁷

⁴⁴ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani Pers, 2002), 15

⁴⁵ *Ibid* 74

⁴⁶ Moehariono, (2014), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, h. 350.

Menurut Sinamo, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.⁴⁸

Menurut Usman Pelly etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.⁴⁹

Sedangkan etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Setiap organisasi yang selalu ingin maju akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kerjanya, di antaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.⁵⁰

Anaroga menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja.⁵¹ Sementara Mochtar Lubis menggunakan kata etos dalam arti luas, yaitu suatu sistem tata nilai moral, tanggung jawab dan kewajiban.⁵²

Sebenarnya, kata etos bersumber dan pengertian yang sama dengan etika, yaitu sumber-sumber nilai yang dijadikan rujukan dalam pemilihan dan keputusan perilaku. Etos kerja lebih merujuk kepada kualitas kepribadian pekerjaan tercermin melalui unjuk kerja secara utuh dalam berbagai dimensi kehidupannya. Dengan demikian, etos kerja lebih merupakan kondisi internal yang mendorong dan mengendalikan perilaku pekerja ke arah terwujudnya kualitas kerja yang ideal. Kualitas unjuk kerja dan hasil kerja banyak ditentukan oleh kualitas eto

⁴⁷ Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia, Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi KerjaKaryawan*, (Jakarta:Gramedia Pustaka Utama, 2005), h. 46.

⁴⁸ Jansen Sinamo, *Delapan Etos Kerja Profesional*, (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), h. 26.

⁴⁹ Nyoman Sukardewi, et. all, "Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura" dalam *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, volume 4, 2013, h. 3.

⁵⁰ Jansen Sinamo, *Delapan Etos Kerja Profesional*, h. 26.

⁵¹ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), h. 29.

⁵² Mochtar Lubis, *Etos Pers Indonesia*, (Jakarta: Prisma, No. 11, 1978), h. 13.

kerja ini. Sebagai suatu kondisi internal, etos kerja mengandung beberapa unsur antara lain:⁵³ (1) Disiplin kerja, (2) Sikap terhadap pekerjaan dan (3) Kebiasaan-kebiasaan bekerja.

Disiplin yang dimaksud yaitu bukan disiplin yang mati dan pasif, tetapi disiplin yang hidup dan aktif yang didasari oleh penuh pemahaman, pengertian, dan keikhlasan. Disiplin merupakan salah satu unsur semangat kerja. Beberapa ukuran untuk melihat disiplin kerja yang baik menurut Alferd R. Lateiner yaitu:

- a. Kepatuhan pada jam- jam kerja
- b. Kepatuhan pada perintah dari atasan serta tata tertib yang berlaku.
- c. Merasa senang dalam bekerja,
- d. Bekerja sesuai dengan cara-cara yang disepakati bersama.

Sikap terhadap pekerjaan merupakan landasan yang paling berperan, karena sikap mendasari arah dan intensitas unjuk kerja yang baik, didasari oleh sikap dasar yang positif dan wajar terhadap pekerjaannya.

Kebiasaan kerja, merupakan pola-pola perilaku kerja yang ditunjukkan oleh pekerja secara konsisten. Beberapa unsur kebiasaan kerja antara lain: kebiasaan mengatur waktu, kebiasaan pengembangan diri, disiplin kerja, kebiasaan-kebiasaan hubungan antar manusia, kebiasaan bekerja keras, dan sebagainya. Adapun Delapan Etos Kerja Unggul menurut Jansen, yaitu:⁵⁴

1. Kerja adalah Rahmat, bekerja tulus penuh syukur
2. Kerja adalah Amanah, bekerja benar penuh tanggung jawab
3. Kerja adalah Panggilan, bekerja tuntas penuh integritas
4. Kerja adalah Aktualisasi, bekerja keras penuh semangat
5. Kerja adalah Ibadah, bekerja serius penuh kecintaan
6. Kerja adalah Kehormatan, bekerja unggul penuh ketekunan

⁵³Ali Mudlofir, (2013), *Pendidik Profesional” Konsep, Strategi, dan Aplikasi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, h. 200.

⁵⁴Moehersono, (2014), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, opcit..., h. 353

7. Kerja adalah Seni, bekerja cerdas penuh kreativitas
8. Kerja adalah Pelayanan, bekerja penuh kerendahan hati.

Etos kerja adalah cara pandang seseorang bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemusiaanya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari anak sholeh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.

Setiap pekerja, terutama yang beragama Islam, harus dapat menumbuhkan etos kerja secara Islami karena pekerjaan yang ditekuninya bernilai ibadah. Hasil yang diperoleh dari pekerjaannya juga dapat digunakan sebagai kepentingan ibadah, termasuk didalamnya mencukupi ekonomi keluarga. Oleh karena itu, seleksi memilih pekerjaan dan menumbuhkan etos kerja yang Islami menjadi satu keharusan bagi semua pekerja.⁵⁵

Seorang guru harus bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga proses belajar mengajar dapat dengan mudah di capai dengan hasil yang memuaskan. Berkaitan dengan hal tersebut Toto Tasmara⁵⁶ menyebutkan ada 3 (tiga) hal yang berkaitan dengan indikator etos kerja sebagai seorang guru, yaitu: 1). Aktifitas tersebut dilakukan dengan adanya kesenjangan dan perencanaan terlebih dahulu; 2). Aktifitas tersebut dilakukan dengan dorongan tanggung jawab.; 3). Aktifitas itu dilakukan karena adanya tujuan luhur yang secara dinamis memberikan makna bagi dirinya.

Faktor terpenting dalam diri seorang beraktifitas dalam kehidupan sehari-hari adalah sikap kepribadiannya. Karena ciri-ciri khas kepribadian seorang nampak dalam ia melakukan pekerjaan. Kenyataannya ini semakin berlaku dalam pekerjaan seorang guru yang mendidik generasi muda di sekolah.⁵⁷

⁵⁵ Toto Tasmara, (2002), *Membudidayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani Press, h. 38.

⁵⁶ Ibid. H.25.

⁵⁷ W.S. Winkel, (1991), *Psikologi Pengajaran*. Jakarta: Grasindo. H. 110.

Etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja.³⁸ motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi kerja biasanya disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.⁵⁸

Menghadapi tantangan etos kerja dan idealisme, perlu dibangun dedikasi, kerja keras dan kejujuran. Prinsip-prinsip kerja dan waktu digunakan secara cepat agar orang tidak menjadi rugi.⁴⁰ Dibalik kebutuhan materi dan kepuasan lahiriyah seperti itu, kerja yang lebih hakiki merupakan perintah Tuhan. Disinilah sumber motivasi yang bisa membimbing dan memberi arahan semangat pengabdian.

4. Ciri-ciri Etos Kerja

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan : bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah yang akan memuliakan dirinya, memanusikan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan (*Khairo ummah*) diantaranya:

a) Kerja Tuntas

Seorang guru itu mempunyai tanggungjawab yang berat maka dari itu apapun yang sudah di SK kan oleh kepala sekolah sesuai tugas dan tufoksi masing-masing maka seorang guru harus menuntaskan kerjanya.

Seorang guru yang baik, dan teladan bagi siswa maka dia akan melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin, karena tolak ukur keberhasilan seseorang guru adalah mencerdaskan siswanya dan sebagai seorang karyawan adalah bertanggung jawab dengan tugas yang dibebankan.

Seorang guru mempunyai beberapa kegiatan rutin yang harus dikerjakan :

⁵⁸ Panji Anoraja SE. MM. (2001), *Psokologi Kerja*. Jakarta Rineka Cipta. h. 29.

1). Bekerja tepat waktu baik diawal maupun diakhir pembelajaran; 2). Membuat catatan dan laporan sesuai standar kinerja, ketepatan dan jadwal waktu.; 3). Membaca, mengevaluasi dan mengembalikan hasil kerja peserta didik.; 4). Mengatur kehadiran peserta didik dengan penuh tanggung jawab.; 5). Mengatur jadwal, kegiatan harian, mingguan, semesteran dan tahunan.; 6). Mengembangkan perarturan dan prosedur kegiatan kelompok, termasuk diskusi; 7). Menetapkan jadwal kerja peserta didik; 8). Mengadakan pertemuan dengan orang tua dan dengan peserta didik; 9). Mengatur tempat duduk peserta didik; 10). Memahami peserta didik; 11). Menyiapkan bahan-bahan pelajaran, kepustakaan, dan media pembelajaran; 12). Menghadiri pertemuan dengan guru, orang tua peserta didik dan alumni; 13). Menciptakan iklim kelas yang kondusif; 14). Melaksanakan latihan- latihan pembelajaran; 15). Merencanakan program khusus dalam pembelajaran; 16). Menasihati peserta didik.⁵⁹Dengan demikian maka seorang guru yang profesional maka dia akan mengemban tugas dengan sebaik mungkin dan menuntaskan tugasnya.

b) Kerja Benar

Sebagaimana rasulullah bersabda dengan ungkapannya yang paling indah : *“bekerjalah untuk duniamu, seakan-akan engkau akan hidup selama-lamanya dan beribadallah untuk akhirat sekan-akan engkau akan mati besok”*. Umar bin Khattab pernah berkata *“Maka hendaklah kamu menghitung dirimu sendiri, sebelum datang hari dimana engkau akan diperhitungkan* dan hal ini sejalan dan senapas dengan firman Allah dalam Al-Qur’an (59:18) *Hendaklah kamu menghitung diri hari ini untuk mempersiapkan hari esok.*

Setiap langkah dalam kehidupannya selalu memperhitungkan segala aspek dan resikonya dan tentu saja sebuah perhitungan yang rasional, tidak

⁵⁹ E. Mulyasa, (2008), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, h.53-54.

percaya dengan tahayul apalagi semacam mistik atribut kemusyrikan. Komitmen pada janji dan disiplin pada waktu merupakan citra seorang muslim sejati.

Waktu sholat yang secara tepat dan konsisten, datang lima kali sehari, menggedur melalui suara muadzin, merupakan sisi lain dari cara islam mengharagi waktu. Di dalam bekerja dan berusaha, akan tampaklah jejak seorang muslim yang selalu teguh pendirian, tepat janji dan berhitung dengan waktu- *The most important thing in doing business is trying keeping promisees and be in time.*

c) Menghargai Waktu

Waktu baginya adalah rahmat yang tiada terhitung nilainya. Baginya pengertian terhadap makna waktu merupakan rasa tanggung jawab yang sangat besar. Sehingga sebagai konsekuensinya logisnya dia menjadikan waktu sebagai wadah produktivitas. Ada semacam bisikan dalam jiwanya jangan lewatkan barang sedetikpun kehidupan ini tanpa memberi arti.

d) Dia Tidak Pernah Merasa Puas Berbuat Kebaikan (Positive Improvements)

Karena merasa puas di dalam berbuat kebaikan, adalah tanda-tanda kematian kreativitas. Seorang guru tidak akan merasa puas sebelum mencapai apa yang dia harapkan terhadap murid-muridnya. Dia pantang menyerah karena memberikan ilmu itu hukumnya wajib. Dan itu akan menjadi amal jariah.

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja seseorang. Jika dikaitkan dengan etos kerja Guru di sekolah, maka ada dua aspek esensial dalam menjelaskan faktor-faktor tersebut⁶⁰, yaitu:

- 1) Faktor pertimbangan internal, yang menyangkut: ajaran yang diyakini atau sistem budaya dan agama, semangat untuk menggali informasi dan menjalin komunikasi.
- 2) Faktor pertimbangan eksternal, yang menyangkut: pertimbangan histories, termasuk di dalamnya latar belakang pendidikan dan lingkungan alam di mana ia hidup, pertimbangan sosiologis atau sistem sosial di mana hidup; dan pertimbangan lingkungan lainnya, seperti lingkungan kerja seseorang.

Menurut Al-Kindi bahwa setiap muslim itu diwajibkan untuk bekerja.⁴⁵ Firman Allah yang menjadi dasar hukum tentang etos kerja adalah:

“Apabila telah ditunaikan sembahyang, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.(Q.S. Al-Jumu’ah: 10).⁶¹

Dari ayat tersebut dapat diambil suatu kesimpulan, bahwa persyaratan agar manusia bisa mempertahankan eksistensinya di dunia ini, maka harus terus-menerus dan berencana meningkatkan dirinya untuk menciptakan hari esok yang lebih baik dan mulia dalam kehidupan di dunia dan akhirat. Jelaslah mereka harus bekerja yang lebih baik dan selalu mendekatkan diri kepada Allah.

Motivasi kerja itu tidak hanya berwujud uang sebagai kebutuhan ekonomis yang pokok. Banyak orang sukarela dan senang bekerja secara terus menerus, sekalipun dia tidak lagi memerlukan tambahan kekayaan dan uang. Meskipun pribadinya dan semua anggota keluarga sudah cukup memperoleh jaminan

⁶⁰ Muhaimin, (2001), *Paradigma Pendidikan Islam. Upaya Mengefektikan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*. Bandung: Rosdakarya. H. 119.

⁶¹ Departemen Agama Republik Indonesia, (2004), *Al-Qur’an Dan Terjemahnya*, Jakarta: CV Karya Insan Indonesia, h. 909.

keamanan dan finansial, namun dia tetap menyukai pekerjaannya, dan mau terus bekerja. Sebab ganjaran paling manis dari kegiatan bekerja tadi ialah nilai sosial.

6. Pengertian Guru

Guru adalah yang dapat menunaikan tugas dan fungsinya secara professional. Untuk dapat melaksanakan tugas secara profesional diperlukan berbagai persyaratan seperti kompetensi akademik, metodologis, kematangan pribadi, sikap penuh dedikasi dan suasana kerja yang kondusif. Tinggi rendahnya nilai kerja diperoleh seseorang tergantung dari tinggi rendahnya niat. Niat juga merupakan dorongan batin bagi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakannya. Nilai suatu pekerjaan tergantung kepada niat pelakunya. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas serta memiliki kinerja yang bagus. Dalam jurnal *international education* juga menjelaskan bahwa “*teachers are the key agents when it comes to changing classroom practice. They are the final policy brokers*”.⁶²

Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi peserta didik, dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin. Berkaitan dengan tanggung jawab; guru harus mengetahui, serta memahami nilai, norma moral, dan sosial, serta berusaha berperilaku dan berbuat sesuai dengan nilai dan norma tersebut. Guru juga harus bertanggung jawab terhadap segala tindakannya dalam pembelajaran disekolah, dan dalam kehidupan bermasyarakat. Berkaitan dengan wibawa; guru harus memiliki kelebihan dalam

⁶² Hilda, Borko, dll, *an International Journal of Research and Studies Teaching and Teacher Education*, (Vol. 18, 28 Agustus 2000).

merealisasikan nilai spiritual, emosional, moral, sosial, dan intelektual dalam pribadinya, serta memiliki kelebihan dalam pemahaman ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni sesuai dengan bidang yang dikembangkan.⁶³

Guru juga harus mampu mengambil keputusan secara mandiri, terutama dalam berbagai hal yang berkaitan dengan pembelajaran dan pembentukan kompetensi, serta bertindak sesuai dengan kondisi peserta didik, dan lingkungan. Guru harus mampu bertindak dan mengambil keputusan secara cepat, tepat waktu, dan tepat sasaran, terutama berkaitan dengan masalah pembelajaran dan peserta didik, tidak menunggu perintah atasan atau kepala sekolah. Sedangkan disiplin; dimaksudkan bahwa guru harus mematuhi berbagai peraturan dan tata tertib secara konsisten, atas kesadaran profesional, karena mereka bertugas untuk mendisiplinkan para peserta didik di sekolah, terutama dalam pembelajaran oleh karena itu, dalam menanamkan disiplin guru harus memulai dari diri sendiri, dalam berbagai tindakan dan perilakunya.⁶⁴

Seorang guru yang mempunyai etos kerja yang tinggi, maka dia akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh semangat dan rasa tanggung jawab yang tinggi. Dan demikian halnya dengan seorang guru yang mempunyai etos kerja yang rendah, maka dia akan bermalasan dan kurang adanya tanggung jawab, setengah-setengah dalam melaksanakan tugas keguruan, namun demikian kita tidak bisa menyalahkan guru yang beretos kerja yang rendah, tentunya juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang tidak bisa diabaikan begitu saja, tetapi harus diperlukan atau dicari pemecahan sehingga faktor tersebut akan berpengaruh secara positif terhadap etos kerja guru.

Jadi Etos kerja guru dapat diungkapkan dengan sederhana bahwa sebagai upaya optimal seorang guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai

⁶³ E. Mulyasa, (2009), *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, h.37-38.

⁶⁴ E. Mulyasa, (2009), *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, h.37-38.

seorang pendidik. Upaya dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang pendidik memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja. Menurut Alfred R. Laternier mengemukakan pendapatnya tentang semangat kerja yaitu kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Semangat kerja adalah faktor penting untuk keberhasilan proses kerja.⁶⁵ Dalam meningkatkan etos kerja, guru senantiasa dilibatkan pada peningkatan kualitas pribadi dan sosialnya. Jika hal ini dipenuhi maka keberhasilan lebih cepat diperoleh, yaitu mampu menciptakan peserta didik yang berbudi luhur, memiliki karakter social dan profesional sebagaimana yang menjadi tujuan pokok pendidikan itu sendiri. Menurut Thoifuri bahwa karakter pribadi dan social bagi guru dapat diwujudkan sebagai berikut:

1. Guru hendaknya pandai, mempunyai wawasan luas.
2. Guru harus selalu meningkatkan keilmuannya
3. Guru meyakini bahwa apa yang disampaikan itu benar dan bermanfaat.
4. Guru hendaknya berpikir obyektif dalam menghadapi masalah
5. Guru hendaknya mempunyai dedikasi, motivasi dan loyalitas
6. Guru harus bertanggung jawab terhadap kualitas dan kepribadian moral
7. Guru harus mampu merubah sikap siswa yang berwatak manusiawi
8. Guru harus menjauhkan diri dari segala bentuk pamrih dan pujian
9. Guru harus mampu mengaktualisasikan materi yang disampaikan
10. Guru hendaknya banyak inisiatif sesuai perkembangan iptek.

Karakter guru tersebut diatas merupakan ciri kehidupan seorang guru yang amat fundamental dan dengan keprofesionalan guru itulah akan menjadi motivasi, dinamis dan demokratis pemikiran yang akan mengarah kepada kreativitas dalam menciptakan etos kerja di masa kini dan masa yang akan datang. Pada paparan

⁶⁵ Amirullah, (2015), *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*, Jakarta: Mitra Wacana Media, h. 199.

implementasi etos kerja guru dapat terlihat dalam kegiatan belajar mengajar, itulah sebabnya untuk mengukur efektifitas etos kerja guru perlu adanya peran kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah yang kreatif tentunya akan menaruh perhatian pada etos kerja ataupun semangat dalam bekerja bawahannya.

Guru harus memiliki etos kerja. Etos kerja guru merupakan watak guru dalam menjalankan dan melaksanakan tugas-tugas mendidik dan mengajar yang harus memenuhi persyaratan standar-standar yang telah ditetapkan guru yang memiliki etos kerja akan tampak pada dirinya:⁶⁶

1. Memiliki keyakinan terhadap doktrin kerja dengan indikator:
 - a) Kerja adalah ibadah,
 - b) Kerja adalah panggilan jiwa.
 - c) Kerja adalah panggilan jiwa.
 - d) Kerja adalah sumber kesenangan.
 - e) Kerja adalah pengabdian kepada sesama.
 - f) Kerja adalah sumber kesenangan.
 - g) Kerja adalah suci
2. Menunjukkan perilaku dalam bekerja dengan indikator:
 - a) Rajin,
 - b) Berdedikasi,
 - c) Bertanggung jawab,
 - d) Hati-hati
3. Menunjukkan kemampuan kerja dengan indikator:
 - a) Pengetahuan tugas,
 - b) Kerja sama tim,

⁶⁶ Supardi, (2013), *Sekolah Efektif “ Konsep Dasar dan Praktiknya”*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, h. 123.

- c) Efektif komunikasi,
 - d) Kepemimpinan.
4. Memiliki karakter sebagai pekerja dengan indikator:
- a) Tekun,
 - b) Tidak pantang menyerah,
 - c) Menyukai tantangan,
 - d) Tidak cepat lelah.
5. Memiliki semangat dan gairah dalam bekerja dengan indikator
- a) Mampu bekerja dalam jangka waktu yang lama,
 - b) Riang gembira dalam bekerja,
 - c) Menyenangi tugas-tugas yang diberikan,
 - d) Tidak menunda untuk menyelesaikan pekerjaan.

C. Penelitian Relevan

Untuk menunjukkan perbedaan fokus kajian peneliti ini dengan penelitian sebelumnya, maka peneliti akan mengemukakan beberapa penelitian yang relevan dengan bukti dari pencarian dan jurnal sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan Abu Nawas: Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dilakukan dengan cara antara lain 1) memotivasi guru untuk kreatif dan inovatif; 2) kedisiplinan; 3) memberikan bimbingan dalam menyusun Rencana Pembelajaran; 4) mengadakan supervisi kelas; 5) melengkapi sarana prasarana pendidikan; dan 6) meningkatkan evaluasi pembelajaran. Strategi yang dilakukan Kepala Sekolah ini mengubah pola pikir dan perilaku. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas.

2. Penelitian yang dilakukan Yuninda Syahfitri Lubis: Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di MTs. Teladan Medan dengan mengungkapkan hasil temuan yaitu: 1) kepemimpinan kepala sekolah, peranan kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan dalam meningkatkan etos kerja guru di MTs. Teladan Medan, pembinaan kurikulum sekolah, komunikasi kepala sekolah kepada guru, dalam meningkatkan etos kerja guru. 2) Pelaksanaan supervisor dilaksanakan kepada kepala sekolah. 3) keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan tugas supervisor untuk meningkatkan etos kerja guru dibuktikan dari kerja sama antara kepala sekolah dengan guru. 4) hambatan-hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru.⁶⁷
4. Pembelajaran dan Etos Kerja Guru... 135 guru yang ada di sekolah. Keadaan ini terlihat dari kegiatan guru dalam penguasaan bahan ajar secara benar dan tepat waktu sehingga peserta didik semakin termotivasi untuk belajar. Para guru mengembangkan kepribadiannya sebagai pengajar dan pendidik yang bertanggung jawab dan mengerti keadaan peserta didik serta dapat berkomunikasi secara baik dengan para peserta didik.⁶⁸
3. Penelitian yang dilakukan Vitha Prima Dewi: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh kepemimpinan Situasional kepala sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Guru di SMPN Kecamatan Cibatu Kabupaten Purwakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMPN Kecamatan Cibatu Kabupaten Purwakarta yakni 46 orang. Dari populasi guru akan diambil secara keseluruhan sebagai sampel sebagaimana yang dikemukakan Arikunto (1998:107) “Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subyeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua,

⁶⁷ Skripsi Yuninda Syahfitri Lubis (2013), *Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pendidikan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di MTs. Teladan Medan. Trbiyah/ IAIN SU.*

⁶⁸ Abu Nawas” *Jurnal al-Fikrah, Vol. III, No. 2, Juli-Desember 2015.*

sehingga penelitian merupakan penelitian populasi”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi. Hasil penelitian mengindikasikan: (1) terdapat pengaruh kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap etos kerja guru di SMPN Kecamatan Cibatu Kabupaten Purwakarta, (2) terdapat pengaruh disiplin kerja guru terhadap etos kerja guru di SMPN Kecamatan Cibatu Kabupaten Purwakarta, (3) terdapat pengaruh kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMPN Kecamatan Cibatu Kabupaten Purwakarta.

4. Penelitian Yang Dilakukan Oleh Dewi Ratna Furi Pada Tahun 2018, Yang Berjudul : Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pembinaan Nilai-Nilai Religius Di Madrasah Aliyah Muslim Cendekia Bengkulu Tengah. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif, subjek dalam penelitian ini adalah kepala Madrasah guru dan siswa serta Stake holder yang ada di MAN Cendekia Bengkulu Tengah. Kepala madrasah adalah sosok pemimpin yang memiliki wawasan jauh kedepan, dan beryupaya memperbaiki dan mengembangkan madrasah bukan hanya untuk saat ini, tetapi juga untuk masa yang akan datang. Dalam kaitannya dengan pendidikan dalam pembinaan nilai – nilai religius di madrasah, kepala madrasah mengadakan kegiatan – kegiatan yang bersifat vertikal, yakni hubungan manusia dengan Allah, seperti sholat, doa, dan puasa, juga mengadakan kegiatan nilai – nilai religius yang bersifat horizontal yakni hubungan manusia dengan sesama dan lingkungan dengan menggunakan beberapa strategi diantaranya: strategi pembiasaan, keteladanan, dan kemitraan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Dian Setyowati pada tahun 2018 yang berjudul : Strategi Komite dalam meningkatkan Mutu Sarana Prasarana di Madrasah Aliyah Negeri 1 (Model) Lubuk Linggau. Metode penelitian ini

menggunakan deskriptif kualitatif, subjek dalam penelitian ini adalah Ketua Komite, kepala Madrasah, guru dan siswa serta Stake holder yang ada di MAN 1 (Model) Lubuk Linggau. a) Pelaksanaan program kerja komite sekolah MAN 1 Lubuk Linggau telah berjalan secara efektif. Hal ini ditandai dengan adanya pemahaman pengurus komite sekolah dan kepala sekolah terhadap tugas dan peran komite sekolah dan peran serta aktif komite sekolah dalam penyelenggaraan program kerja sekolah. b) Faktor pendukung pelaksanaan program komite sekolah MAN 1 (Model) Lubuk Linggau meliputi : (a) adanya komitmen yang tinggi dari komite sekolah untuk membantu sekolah (b) dukungan dana, ide, tenaga dan fasilitas yang memadai (c) terjalinnya komunikasi yang baik (d) koordinasi yang baik (e) latar belakang pendidikan anggota komite sekolah dan (f) kepala sekolah yang selalu proaktif. Faktor penghambat pelaksanaan program komite sekolah MAN 1 (Model) Lubuk Linggau adalah (a) faktor kesibukan pengurus komite sekolah dan (b) jadwal / waktu pertemuan yang terbatas. c) Secara umum kinerja komite sekolah berdampak positif terhadap mutu pendidikan MAN 1 (Model) Lubuk Linggau. Hal ini ditandai dengan adanya dukungan Materil maupun non materil dalam berbagai program peningkatan mutu sekolah.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Umi Kulsum yang berjudul tentang: “Strategi kepala sekolah dalam mengembangkan sistem manajemen Ekstrakurikuler kepramukaan di MIN 02 Kota Bengkulu. Metode Penelitian ini Menggunakan Metode Diskriptif Kualitatif. Responden Penelitian ini adalah Kepala Sekolah, dan pembina Ekstrakurikuler. Pramuka, dan stakeholder yang ada disekolah tersebut: 1) Pelaksanaan Sistem Program Ekstrakurikuler di MIN 02 Kota Bengkulu ini sudah berjalan dengan baik; 2) Faktor pendukung program ekstrakurikuler disekolah ini adalah alat dan

Fasilitas yang Memadai; 3) Faktor Penghambatnya adalah Faktor siswanya; 4) secara umum Pelaksanaan Program Ekstrakurikuler sudah berjalan dengan baik sesuai dengan strategi manajemen yang diterapkan oleh kepala sekolah di MIN 02 Kota Bengkulu.

Dari Penelitian terdahulu tolak ukur keberhasilan adalah tergantung pada kepala sekolah dan Stakeholder yang berada disekolah tersebut. Dalam penelitian saya yaitu melihat bagaimana strategi kepala sekolah dalam peningkatan etos kerja guru dengan menggunakan Metode Penelitian Kualitatif. Dengan pendekatan deskriptif kualitatif.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam mengkaji penelitian mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu Jenis penelitian yang digunakan dalam pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif menurut Bogdan dan Taylor adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif tentang orang melalui tulisan atau kata-kata yang diucapkan dan perilaku yang dapat diamati.¹ Penelitian kualitatif lebih menekankan pada penjabaran suatu fenomena yang naturalistik, dideskriptifkan dan narasi berdasarkan data yang terkumpul berupa tulisan dan gambar-gambar.

Menurut Muri Yusuf berpendapat mengenai penelitian kualitatif merupakan suatu strategi *inquiry* yang menekankan pencarian makna, penegrtian, konsep, karakteristik, gejala, simbol, maupun deskripsi tentang suatu fenomena; fokus dan multimetode, bersifat alami dan holistik; mengutamakan kualitas, meggunakan beberapa cara, serta disajikan secara naratif.²

Berdasarkan landasan teori tersebut maka jenis penelitian tentang Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu, menggunakan pendekatan penelitian kualitatif sebab berdasarkan definisi dari pendekatan kualitatif, peneliti ingin memperoleh pemahaman terhadap upaya-upaya dan strategi yang dilakukan

¹Salim & Syahrums, (2011), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, cet. 4. Bandung: Citapustaka Media, h. 46.

oleh kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan semangat kerja dan disiplin kerja guru dalam proses pembelajaran.

Dalam penelitian kualitatif terdapat beberapa pendekatan yang mempengaruhi pada proses pengumpulan dan memperoleh data terhadap permasalahan atau gejala-gejala yang akan diteliti. Menurut Creswell ada lima macam pendekatan dalam penelitian kualitatif yaitu *phenomenology*, *grounded theory*, *ethnography*, *case study* dan *narrative*.³ Pendekatan-pendekatan tersebut dalam penelitian kualitatif membantu para peneliti untuk menentukan dan melakukan proses pengumpulan data dan pencarian informasi berdasarkan masalah yang akan diteliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan.

Dengan melakukan pendekatan fenomenologi peneliti akan melakukan penelitian terhadap fenomena alami berdasarkan situasi dan peristiwa-peristiwa yang terjadi yang berkaitan dengan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam melakukan aktifitasnya dan upaya ataupun strategi kepala sekolah dalam meningkatkan semangat ataupun disiplin kerja yang berkualitas.

B. Latar Tempat

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu. Lokasi ini sengaja penulis pilih dengan tujuan mempermudah pelaksanaan penelitian dan pengumpulan data-data yang diperlukan, dan bertepatan penulis ingin meneliti bahwa Yayasan Pendidikan Swasta Nurul Amaliyah merupakan sekolah yang memiliki tingkat peminat yang tinggi dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Dan karena peneliti ingin melihat dan mengamati serta mengidentifikasi secara jelas dan terbuka terhadap

³Sugiyono,(2015), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. cet. 7. Bandung: Alfabeta, h. 14.

situasi yang ada dalam dalam sekolah tersebut mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru.

2. Waktu Penelitian

Adapun penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu yang singkat, di mulai dari bulan April sampai dengan Juli 2019.

C. Subjek Penelitian

Subjek yang diteliti dalam penelitian kualitatif disebut informan yang di jadikan teman bahkan konsultan untuk menggali informasi yang dibutuhkan peneliti. Berkaitan dengan hal ini, Spradley menjelaskan bahwa informan yang dipilih haruslah seseorang yang benar-benar memahami kultur atau situasi yang ingin diteliti untuk memberikan informasi kepada peneliti.⁴

Pada subjek penelitian kali ini, yang menjadi informan yang berkaitan dengan judul dan sasaran peneliti ialah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru. Menurut Sugiyono, dalam penelitian kualitatif instrumen utamanya adalah peneliti sendiri, namun selanjutnya setelah fokus penelitian menjadi jelas, maka kemungkinan akan dikembangkan instrumen penelitian sederhana, yang diharapkan dapat melengkapi data yang telah ditemukan observasi dan wawancara.⁵

Berdasarkan definisi dari subjek penelitian tersebut, maka penelitian dilakukan di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu. Penelitian ini tentang peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru, untuk itu peneliti mengambil rumusan masalah berkaitan dengan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru, upaya

⁴Salim dan Syahrur, *Metodologi Penelitian Kualitatif (Konsep dan Aplikasi dalam Ilmu Sosial, Keagamaan dan Pendidikan)*, op. cit, h. 142-143.

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, op. cit, h. 307.

kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru, dan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja yang baik.

D. Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan pendekatan metodologi yang digunakan adalah metodologi kualitatif yang mengandalkan kecermatan pengumpulan data untuk memperoleh hasil penelitian yang valid. Dalam penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif peneliti ialah instrumen penelitian. Keberhasilan pengumpulan data banyak ditentukan oleh kemampuan peneliti menghayati situasi social yang dijadikan fokus penelitian. Ada beberapa teknik pengumpulan data dalam kualitatif sebagai berikut:

1. Observasi

Pengertian observasi adalah cara menghimpun bahan-bahan keterangan yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang dijadikan objek pengamatan. Observasi sebagai metode pengumpulan data banyak digunakan untuk mengamati laku individu atau proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati.⁶ Observasi yang akan dilakukan adalah observasi langsung. Maksudnya informan mengamati secara langsung ke lokasi dan berinteraksi dengan masyarakat sekolah yang menjadi sumber data yang diperlukan.

2. Wawancara (Interview)

Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara (*interview*) adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara (*interviewee*) melalui komunikasi langsung. Dapat pula dikatakan bahwa wawancara merupakan percakapan tatap muka (*face to face*) antara

⁶Effi Aswita Lubis, (2012), *Metode Penelitian Pendidikan*, Medan: UNIMED Press, h.

pewawancara bertanya langsung tentang sesuatu objek yang diteliti dan telah dirancang sebelumnya.⁷ Menurut Esterberg, mengemukakan beberapa wawancara, yaitu terstruktur, semistruktur, dan tidak terstruktur.

1. Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti apa yang diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpulan data telah menyiapkan instrument penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah di siapkan.
2. Wawancara semistruktur , tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.
3. Wawancara tak berstruktur, adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti belum mengetahui secara pasti data apa yang akan diperoleh, sehingga peneliti lebih banyak mendengarkan apa yang diceritakan oleh responden.⁸

E. Teknik Analisis Data

Ada tiga unsur utama dalam proses analisis data pada penelitian kualitatif, yaitu: reduksi data, sajian data (data display), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

⁷ A. Muri Yusuf, *op. Cit.* h. 372

⁸ Sugiyono, *op. Cit.* h.319-321

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah bagian dari proses yaitu bentuk analisis untuk mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuang hal yang tidak penting, untuk mengatur data sehingga dapat dibuat kesimpulan.

2. Sajian Data

Sajian data adalah suatu susunan informasi yang memungkinkan dapat ditariknya suatu kesimpulan penelitian. Dengan melihat sajian data, peneliti akan memahami apa yang terjadi serta memberikan peluang bagi peneliti untuk mengerjakan sesuatu pada analisis atau tindakan lain berdasarkan pemahamannya.

3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Sejak awal pengumpulan data, peneliti harus mudah memahami makna hal-hal yang ditemui dengan mencatat keteraturan, pola-pola, pernyataan dari berbagai konfigurasi, arah hubungan kasual, dan proporsisi.

Kesimpulan akhir pada penelitian kualitatif, tidak akan ditarik kecuali setelah proses pengumpulan data berakhir. Kesimpulan yang dibuat perlu diverifikasi dengan cara melihat dan mempertanyakan kembali, sambil meninjau secara sepintas pada catatan lapangan untuk memperoleh pemahaman yang lebih cepat.⁹

Sedangkan analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel. Miles dan Huberman, mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara

⁹ Effi Aswita Lubis, (2012), *Metode Penelitian Pendidikan*, Medan: Unimed Press, h. 139-140.

interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu, *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/ verification*¹⁰.

Dapat disimpulkan bahwa peneliti menggunakan Analisis data dari Model Miles dan Huberman yaitu Aktivitas dalam analisis data yaitu, *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/ verification*.

F. Teknik Pencermatan Kesahihan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji, *credibility* (validitas interbal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reabilitas), dan *confirmability* (obyektivitas).¹¹

1. Uji kredibilitas

Berbagai macam cara pengujian kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negative, dan *member check*.

2. Pengujian Transferabilit

Nilai transfer ini berkenaan dengan pertanyaan, hingga mana hasil penelitian dapat diterapkan atau digunakan dalam situasi lain. Oleh karena itu, supaya orang lain dapat memahami hasil penelitian kualitatif sehingga ada kemungkinan untuk menerapkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti dalam membuat laporannya harus memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya.

¹⁰Sugiyono, (2017), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta, h. 366

¹¹ *Ibid* 363.

3. Penguji Dependability

Uji dependability dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Sering terjadi peneliti tidak melakukan proses peneliti ke lapangan, tetapi bisa memberikan data. Peneliti ini perlu diuji dependabilitynya. Kalau proses penelitian tidak dilakukan tetapi datanya ada, maka peneliti tersebut tidak reliable dan dependable. Untuk itu penguji dependability dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Caranya dilakukan oleh auditor yang independen, atau pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti dalam melakukan penelitian.

4. Penguji Konfirmability

Uji Konfirmability mirip dengan uji dependability, sehingga pengujinya dapat dilakukan secara bersamaan. Menguji Konfirmability berarti menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Bila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi Konfirmabilit. Dalam penelitian, jangan sampai proses tidak ada, tetapi hasilnya ada.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum Penelitian

SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu, merupakan salah satu sekolah SMP Negeri dari empat SMP Negeri yang ada di Kecamatan Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu. SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu memiliki jumlah tenaga pendidik 18 orang guru, sebagaimana dengan rincian guru yang berstatus PNS berjumlah 2 orang guru dan guru yang berstatus Honorer berjumlah 16 orang guru. Dan ditambah lagi dengan 3 orang tenaga kependidikan di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu. SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu memiliki jumlah 288 siswa dengan rincian kelas 7 dengan jumlah 96 siswa, kelas 8 dengan jumlah 97 siswa dan kelas 9 dengan jumlah 95 siswa. Dengan masing-masing 3 rombongan belajar pada setiap tingkatnya, sehingga SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu memiliki 9 rombongan belajar.

**Tabel 4.1: Profil SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir
Kabupaten Labuhanbatu**

NPSN	69728266
Status	Negeri
Bentuk Pendidikan	Smp
Status Kepemilikan	Pemerintah Pusat
Sk Pendirian Sekolah	Pemerintah Kabupaten
Tanggal Sk Pendirian	30-04-2013
Sk Izin Operasioanl	420/150/DISDIK/2013

Tanggalsk Izin Operasioanl	30-04-2013
Kebutuhan Khusus Dilayani	Tidak Ada
Nama Bank	BPD Sumatera Utara
Cabang Kcp/Unit	BPD Sumatera Utara Cabang Negeri Lama
Rekening Atas Nama	DANABOSSMPN4SATUATAPBLHHILIR
Luas Tanah Milik	3
Luas Tanah Bukan Milik	0
Status Bos	Bersedia Menerima
Waku Penyelenggaraan	Pagi
Sertifikasi ISO	Belum Bersertifikat
Sumber Listrik	PLN
Daya Listrik	900
Akses Internet	Tidak Ada

SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu memiliki jumlah tenaga pendidik 18 orang guru, sebagaimana dengan rincian guru yang berstatus PNS berjumlah 2 orang guru dan guru yang berstatus Honorer berjumlah 16 orang guru. Dan ditambah lagi dengan 3 orang tenaga kependidikan di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.2. sebagi berikut:

**Tabel 4.2: Jumlah Tenaga Pendidik dan Kependidikan
SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu**

GURU	STATUS	JUMLAH
	PNS	2
	HONOR	16
	TOTAL	18
TENAGA KEPENDIDIKAN	STATUS	JUMLAH
	PNS	0
	HONOR	3
	TOTAL	3

Pada jenjang pendidikan dan Sertifikasi guru yang di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu, bahwa SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu hanya memiliki 2 orang guru yang sudah tersertifikasi dari 18 orang guru yang ada. Bahwa terdapat 16 orang guru yang dimiliki SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu belum tersertifikasi.

**Tabel 4.3: Jenjang Pendidikan dan Sertifikasi Guru
SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu**

PENDIDIKAN TERAKHIR		GOLONGAN		SERTIFIKASI	
IJAZAH TERTINGGI	JUMLAH	GOL	JUMLAH	SUDAH	JUMLAH
KURANG DARI S1	1	I	0	SERTIFIKASI	2
S1 ATAU LEBIH	17	II	0	BELUM SERTIFIKASI	16
		III	2		
		IV	0		
TOTAL	18	TOTAL	2	TOTAL	18

B. Temuan Khusus Penelitian

Untuk mengetahui gambaran secara khusus tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru, terlebih dahulu peneliti melakukan wawancara dengan Bapak NK sebagai Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu. Beliau menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang beliau terapkan kepada bawahannya merupakan usaha beliau dalam meningkatkan komunikasi yang lebih baik antar warga sekolah lainnya, sebagai pemimpin beliau juga menjelaskan bahwa saya terus memberikan motivasi terus menerus kepada para staf, guru agar tetap menjaga kualitas kerja menjadi baik untuk meningkatkan prestasi para peserta didik dalam dunia pendidikan.

Adapun dalam teori yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa dapat dinyatakan indikator dari etos kerja guru adalah semangat kerja guru, disiplin kerja, dan kualitas kerja.

1. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Semangat Guru di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu

Setiap satuan pendidikan memiliki kepala sekolah yang merupakan tenaga kependidikan profesional yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang secara penuh untuk melakukan pembinaan di sekolah baik akademik maupun manajerial. Melihat pentingnya peran kepala sekolah, maka penting baginya memiliki kemampuan dan penguasaan kependidikan yang lebih baik.

Melihat begitu pentingnya seorang kepala sekolah, dengan ini diharapkan kepala sekolah memiliki peran sebagai pemimpin, dimana peran yang memiliki arti sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara, dan pelatih diharapkan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kedudukan dan ilmu pengetahuan yang dimiliki dalam mencapai tujuan pendidikan yang efektif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak KS selaku kepala sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu terkait Bagaimana Peran bapak sebagai kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru, sebagai berikut:

“yaa Sebelum menjelaskan mengenai etos kerja guru, saya sebagai seorang guru harus mampu mendidik anak-anak dengan baik dengan mengembangkan sikap kognitif, afektif dan psikomotoriknya. adapun Guru disini juga di katakan sudah linier dari lulusan bidang studi dengan mata pelajaran, dikatakan mereka harus mampu menguasai kelas ataupun Manajemen Kelas. Bagaimana tentang materi, kurikulum, dan mengetahui karakter peserta didik tersebut. Karena

setiap peserta didik itu berbeda, oleh sebab itu seorang guru harus mengetahui perilaku kerja yang baik. meningkatkan etos kerja guru bahwa seorang guru itu harus berperilaku yang baik, guru adalah tugas amanah yang diberikan untuk menciptakan suasana belajar yang menyenangkan dalam dunia pendidikan ”¹

Hasil wawancara dengan KS terkait Bagaimana Peran bapak sebagai kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru bahwa seorang guru itu harus berperilaku yang baik, guru adalah tugas amanah yang diberikan untuk menciptakan suasana belajar yang menyenangkan dalam dunia pendidikan.

Selanjutnya, Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu memaparkan lebih lanjut penjelasan mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan semangat kerja, sebagai berikut:

“ Disini saya selaku kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat berpengaruh di lingkungan sekolah yang menjadi tanggung jawab saya, untuk itu selaku pemimpin saya harus membantu para guru mengembangkan potensi mereka secara maksimal dan menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif yang mendorong para guru, staf dan peserta didik dalam kegiatan kerja sama yang efektif dan efisien, dengan itu saya terus memberikan semangat kerja dalam bentuk motivasi, memberikan suasana kerja yang nyaman, memberikan gaji

¹Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu , 26 Maret 2020.

sesuai dengan waktunya, memberikan kesempatan untuk berlomba-lomba dalam kebaikan untuk bekerja”.²

Hasil wawancara tersebut sangat jelas apabila kepala sekolah selaku pemimpin dengan terus menerus memberikan motivasi terus-menerus dalam semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kemampuan minat dan bakatnya dalam niatnya untuk bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Mengenai masalah minat dan bakat peserta didik yang telah jelaskan dalam meningkatkan semangat kerja guru, apa yang dilakukan guru dalam meningkatkan prestasi peserta didik, dalam penjelasan tersebut bukan hanya pembelajarannya saja akan tetapi ekstrakurikuler, berikut wawancara dengan Bapak KS selaku kepala sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu:

“ bakat dan minat siswa harus sangat diperhatikan, tidak lain terus memberikan motivasi bagi anak-anak karna mereka mempunyai karakter yang berbeda- beda, yaa saya harus diskusi dengan wali kelas untuk mengetahui bakat dan minat yang dimiliki peserta didik ini, jangan paksakan apa yang kita mau bagi peserta didik, tapi kita bimbingla mereka agar menjadi anak- anak yang bisa membanggakan sekolah dan orang tuanya. Walaupun mereka ada yang bandal, atau tidak menaati peraturan, mungkin mereka butuh perhatian yang khusus dan itu sifat mereka untuk mengaktualkan bakatnya. Semua kegiatan Ektrakurikuler bagi anak-anak.”³

Hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa, seorang pendidik itu yang terutama harus mengetahui karakter peserta didik, prestasi apa yang dimiliki

²Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu, 26 Maret 2020.

³Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu, 26 Maret 2020.

peserta didik, Karena setiap peserta didik memiliki bakat yang berbeda. Contohnya adalah bakat siswa dari pengetahuannya, dari keterampilan ekstrakurikuler dll.

Mengenai tugas dan tanggung jawab kepala sekolah, saya mewawancarai Wakil Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu bidang Kurikulum mengenai bagaimana pandangannya tentang peran kepala sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu. wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu bidang Kurikulum, sebagai berikut:

“ Menurut saya bapak KS sebagai kepala sekolah secara umum sebagai pemimpin, beliau terkenal sebagai orang yang sangat mengayomi, menganggap guru, staf sebagai teman kerja, rekan kerja yang tidak memandang status. Sedangkan dengan peserta didik beliau sangat penyayang, beliau terus memotivasi anak- anak didik dalam meningkatkan prestasi belajar maupun mengembangkan bakat anak didik. Beliau sangat memperhatikan kebutuhan peserta didik, guru staf, orang tua, dan masyarakat sekitar sekolah.⁴

Hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa, kepala sekolah Sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu terkenal orang yang sangat mengayomi dan penyayang terhadap peserta didik. Kepala sekolah Sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu juga memiliki program kerja yang baik yaitu adanya terus meningkatkan prestasi belajar siswa sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki peserta didik tersebut.

⁴Wakil Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu Bidang Kurikulum, 27 Maret 2020.

Selanjutnya, untuk mengetahui lebih lanjut mengenai peran kepala sekolah Sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu dalam meningkatkan semangat kerja guru. Adapun wawancara dilakukan dengan Wakil Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu bidang Kesiswaan yaitu:

“ Menurut saya Bapak KS selaku kepala sekolah hampir semuanya sudah dilaksanakannya sebagai seorang pemimpin, pendidik, penciptaan suasana kerja yang kondusif bagi setiap guru maupun staf serta peningkatan kompetensi guru, dengan itu beliau terus menciptakan pembaharuan, kreatif dan inovatif dalam dunia pendidikan. Maksudnya mengenai semangat kerja hal apapun dilakukan agar guru, dan staf tetap semangat dalam bekerja, beliau selalu membagi tugas dengan posisinya. Adapun komunikasi beliau sangat rendah hati, kalau guru ada yang salah dalam pekerjaannya beliau terus memberikan masukan atau saran.⁵

Ingin mengetahui lebih mendalam, selanjutnya mewawancarai guru bidang B. Indonesia, terkait bagaimana pandangan guru tentang peran kepala sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu.:

“ Secara umum KS sebagai kepala sekolah memimpinya sangat baik, tegas, bertanggung jawab, bapak KS orangnya sangat partisipatif. Bapak KS selaku kepala sekolah selalu melakukan evaluasi dalam tugasnya yaitu melakukan mentoring, apa yang kurang dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kami sebagai guru, apakah ada

⁵Wakil Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu Bidang Kurikulum, 27 Maret 2020.

kendala dalam melaksanakan tugas tersebut, dengan hasil itu beliau memberikan masukan ataupun saran mengenai program sekolah yang telah diterapkan.⁶

Hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja guru adalah tugas dan tanggung jawab seorang guru untuk efektif menjalankan program pembelajaran yang telah diterapkan di sekolah ini. Adapaun hasil wawancara saya dengan responden bahwa metode yang digunakan disekolah ini adalah mengembangkan PAIKEM 100% untuk semua mata pelajaran.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan dengan metode PAIKEM (Pembelajaran Aktif Kreatif dan Menyenangkan) diharapkan kepala sekolah sebagai pendidik harus tetrus berusaha agar para guru dan siswa dapat menjalankan perencanaan dengan efektif. Lebih lanjut dalam Upaya apa yang kepala sekolah lakukan agar PAIKEM tersebut dapat berjalan sesuai yang diharapkan dari program yang telah direncanakan, berikut hasil wawancara:

“ Dengan kata lain pembelajaran tidak lepas dari seorang guru, jadi disini saya bukan hanya sebagai kepala sekolah akan tetapi seorang guru mata pelajaran Agama Islam, yaa jadi saya harus memberikan sikap ataupun perilaku sebagai contoh atau panutan bagi semua guru maupun peserta didik. Untuk itu peran sebagai pendidik saya mengikuti petunjuk dari DIKNAS sesuai dengan tugas saya memimpin dan mendidik para guru dilembaga ini.

Sesuai dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa selain menjadi kepala sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten

⁶Guru Bahasa Indonesia SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu, 27 Maret 2020.

Labuhanbatu, kepala sekolah juga sebagai pendidik dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu. Sejatinya seorang kepala sekolah adalah guru yang diberikan tugas tambahan sebagai kepala sekolah, seorang pemimpin tertinggi di satuan pendidikan yang dipimpinnya. Sebagaimana ungkapan kepala sekolah yang juga sebagai pendidik, apa yang dilakukan agar tetap semangat dalam melaksanakan tugasnya, sebagai berikut:

“ Saya sebagai guru terutama ya harus semangat dalam memeberikan pembelajaran yang menyenangkan, saya harus memulai pengajaran dengan menggunakan acuan yaitu Rancangan Program Pembelajaran, harus tepat waktu, saya harus merasa senang dalam bekerja, ya bekerja dengan cara-cara yang disepakatin bersama dengan peserta didik. Apapun itu saya tetap menyesuaikan dengan kondisi keadaan dalam ruang kelas.⁷

Dapat disimpulkan dari hasil wawancara di atas bahwa untuk meningkatkan semangat kerja sangat penting dilakukan, dengan itu semangat kerja harus timbul dari diri sendiri untuk menghasilkan kinerja yang baik. Adanya sikap disiplin untuk mengajar dengan menggunakan RPP (Rancangan Program Pembelajar), perilaku kerja yang niatnya hanya untuk menciptakan suasana belajar yang semangat, meskipun sikap semangat itu susah diciptakan dengan niat yang tinggi.

⁷Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu, 26 Maret 2020.

2. Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu

Disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertib, karena orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk dan taat pada peraturan serta dilaksanakan dengan senang hati, Disiplin merupakan unsur dari semangat kerja. Pada pembahasan sebelumnya sudah dijelaskan mengenai apa itu semangat kerja. Untuk itu peneliti mengkaji lebih dalam apa itu disiplin kerja guru. Untuk mengetahui peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru, hasil wawancara terkait upaya yang dilakukan kepala sekolah agar disiplin kerja guru tetap berjalan efektif dan efisien:

“Mengenai masalah disiplin, saya membicarakan keteladanan, dimana terlebih dahulu saya harus lebih disiplin dari bawahan saya. Dimana peraturan sekolah ini adalah bahwa Jam 6. 45 WIB sudah bunyi Bel sekolah, setelah itu di adakan baris di halaman sekolah untuk memberikan arahan dari saya, yang di awasain oleh tugas piket dan wakil kepala bagian kesiswaan. Jadi sebelum jam 6.30 sayan sudah harus sampai di sekolah terlebih dahulu, akan tetapi saya juga pernah telat karena ada kepentingan lain.⁸

Hasil wawancara diatas dapat di simpulkan bahwa sebagai kepala sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu terlebih dahulu memberikan panutan bagi masyarakat sekolah, gaya kepemimpinan yang bersifat situasional yang memberikan cerminan positif bagi masyarakat sekolah. kepala sekolah juga pernah mengakui bahwa beliau juga pernah terlambat datang ke sekolah mengenai ada beberapa faktor yang tidak disebutkannya.

⁸Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu, 26 Maret 2020.

Kepala sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu harus memahami budaya disiplin sekolah yang ada sekarang ini dan menyadari bahwa hal itu tidak lepas dari struktur dan pola kepemimpinannya. Perubahan budaya yang lebih sehat harus dimulai dari kepemimpinan kepala sekolah.

Terbentuknya disiplin sekolah dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain antusias guru dalam mengajar dan penguasaan materi dengan segala model pembelajaran, patuh pada aturan, berdisiplin tinggi, sikap guru terhadap siswa, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Mengenai masalah disiplin ini peneliti lebih lanjut wawancarai kepala sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu, upaya apa yang bapak lakukan jika guru masih ada yang kurang disiplin, berikut hasil penjelasannya:

“Mengenai masalah disiplin, hampir semua guru dan masyarakat telah mengikuti tata tertib yang ada di sekolah ini. Jadi apabila ada guru yang terlambat saya ya harus memberikan teguran bagi guru tersebut. apabila guru terus-terusan terlambat saya terus menindak lanjutin apa yang terjadi dengan guru tersebut mengapa dia terlambat, komunikasi secara tepat, mengambil keputusan secara bersama untuk memberikan solusi agar setiap guru tidak terlambat dan mengikuti peraturan yang telah diperbuat dari sekolah. Saya tidak suka teguran mengenai adanya surat panggilan. Teguran ini langsung saya sampaikan kepada guru dengan adanya ya disini kita itu sebagai panutan, alangkah baiknya jika kita terlebih dahulu utuk disiplin dan apabila seorang guru ada yang tidak hadir saya terus menyanyakan melalui komunikasi melalui telepon atau pun

memberikan pesan pribadi kepada saya. Dengan itu pembelajaran tetap berjalan sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

Hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru sudah baik, yaitu adanya kepala sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu melakukan komunikasi secara langsung bagi guru yang terlambat dan apabila ada guru yang tidak hadir kepala sekolah langsung mengambil keputusan untuk menggantikan tugas sementara dengan guru lain agar pembelajaran peserta didik tetap berjalan. Begitu juga dengan guru honor jika terlambat juga ada sanksinya.

Selanjutnya, untuk memperdalam hasil wawancara tersebut maka wawancara juga dilakukan kepada salah seorang guru Bahasa Indonesia mengenai upaya kepala sekolah mengenai disiplin yang ada di sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu, sebagai berikut:

“ Mengenai masalah disiplin kerja guru, masih ada yang terlambat ya mungkin karena beberapa faktor. Akan tetapi, saya sebagai guru pernah terlambat. Baik jika guru mengetahui kesalahannya pasti terus berusaha akan diperbaikinya.⁹ Tanggapan kepala sekolah mengenai adanya disiplin dalam jam masuk yaitu pernah guru mendapat teguran atau sanksi sesuai dengan tata tertib yang di buat. Sikap Pak NK sendiri yang sangat disiplin berangkat lebih awal dan pulang lebih akhir, membuat guru-guru yang lain jadi segan dan turut disiplin. Kalau ada guru yang tidak masuk mengajar guru tersebut wajib memberi surat izin beserta alasan yang tepat dan wajib memberi tugas

⁹Wakil Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu Bidang Kurikulum, 27 Maret 2020.

pada siswa. Jadi meski guru tidak hadir siswa tetap bisa melakukan proses pembelajaran sebagaimana mestinya”.

Karena sikap kepala sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu guru-guru menjadi rajin dan segan jika datangnya terlambat. Kedisiplinan tidak hanya ditujukan pada peserta didik akan tetapi guru juga perlu ditingkatkan kedisiplinannya karena guru sebagai contoh bagi peserta didiknya. Lebih lanjut saya menanyakan, apa tanggapan ibu ketika mendapat teguran/ sanksi ?

Disiplin tidak dikenal dengan peraturan dalam hal waktu saja, akan tetapi adanya tugas dan tanggung jawab guru dalam proses pembelajaran. Pembelajaran di sekolah ini tidak dibuat dengan sesuka hati, akan tetapi sudah ditentukan kurikulum apa yang digunakan sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

Mengenai masalah kurikulum lebih mendalam saya mewawancarai wakil kepala sekolah bagian kurikulum. Bagaimana tanggapannya mengenai kurikulum yang ada disini?

“Kurikulum dini baru saja menggunakan k13, akan tetapi untuk kelas VIII dan X masih menggunakan KTSP. Sebenarnya di awal tahun kami udah menggunakan k13 akan tetapi ada beberapa faktor yang belum terpenuhi, jadi kembali lagi ke KTSP. Akan tetapi kami berusaha kembali lagi untuk ke K13 dengan melengkapi kebutuhan bagi peserta didik¹⁰

¹⁰Guru Bahasa Indonesia SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu, 27 Maret 2020.

Lebih lanjut mengenai kurikulum yang ada di sekolah saya mewawancarai lebih lanjut masalah, apakah masih ada guru yang tidak mengikuti aturan kurikulum yang telah di buat ?

“Masalah kurikulum ini kami ya kami terus berusaha memberikan yang terbaik untuk sekolah ini, setiap guru kan sudah memiliki kompetensi, jadi siap tidak siap harus siap mengikuti peraturan yang telah di buat oleh pemerintah untuk mengikuti kurikulum k13. Ya sebelum itu kami sudah pernah mengikuti pelatihan-pelatihan, work shop.”

Dapat disimpulkan mengenai masalah kurikulum yang ada disekolah ini bahwa kelas VII menggunakan K13 dan kelas VIII dan IX menggunakan KTSP, ini merupakan tuntutan dari dinas terkait yang mana sebagai atasan langsung yang dalam penerapan kurikulum pada satuan pendidikan yang ada di bawah nangunagnya tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, lebih lanjut, mengenai kurikulum ini saya mewawancarai kepala sekolah. adapun hasil wawancara tersebut senada dengan ini:

“Mengenai masalah kurikulum, setiap guru harus memiliki Kompetensi profesional itu perlu ditingkatkan karena sesuai tuntutan perkembangan zaman di era globalisasi seperti ini kalau tidak dituntut seperti itu nanti tantangan-tantangan yang masuk dari luar maupun dari dalam apabila tidak di sikapi sebaik mungkin maka kita akan ketinggalan zaman. Kompetensi guru disini sangat bagus, misalnya di samping guru-guru ini melaksanakan tugas pokok, juga itu masih

melaksanakan tugas tambahan seperti kegiatan ekstrakurikuler keagamaan, apalagi bapak ibu guru disini sebahagian sudah sertifikasi itu tidak bisa ditawar lagi.¹¹

Sama halnya yang diungkapkan oleh Guru B. Indonesia SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu:

“sebelum melaksanakan kegiatan belajar mengajar guru harus mempersiapkan materi, strategi, maupun bahan ajar dengan baik. Untuk itulah setiap kali saya akan memasuki kelas, saya selalu mempersiapkan atau merencanakan apa yang akan disampaikan nanti, bagaimana metode dan bagaimana evaluasi yang akan saya lakukan nantinya. Tentunya mengacu kepada ketentuan kurikulum yang ada, dan saya selalu menggunakan metode yang sesuai dengan materi pelajaran”.¹²

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu sudah berjalan baik, dimana perilaku kepala sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu menjadi panutan, dengan contoh kepala sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu terlebih dahulu tidak melanggar peraturan atau tata tertib sekolah. Siapapun yang terlambat kepala sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu terus memberikan penilaian, memberikan sanksi.

Mengenai masalah pembelajaran guru di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu dari segi kualifikasi pendidikannya bisa dikatakan

¹¹Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu, 26 Maret 2020.

¹²Guru Bahasa Indonesia SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu, 27 Maret 2020.

profesional. Hal ini terbukti dengan pendidikan yang telah di tempuh guru-guru disini sudah S1 dan sebahagian guru sudah sertifikasi. Guru yang ada SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu sudah menerapkan metode pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku, dan juga menggunakan berbagai variasi metode pembelajaran dengan tujuan agar peserta didik tidak jenuh terhadap pembelajaran yang sedang dilaksanakan, dan guru selalu membuat RPP sebelum mulai mengajar di kelas, demi kelancaran proses belajar mengajar.

3. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Yang Baik di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu

Etos kerja guru dapat ditingkatkan terutama dengan adanya motor penggerak sekolah yaitu kepala sekolah. kepala sekolah dituntut untuk senantiasa meningkatkan efektifitas kinerja guru. Etos kerja lebih merujuk kepada kualitas kepribadian pekerjaan tercermin melalui unjuk kerja secara utuh berbagai dimendi kehidupannya. Kerja seorang guru merupakan tugas tanggung jawab guru dalam proses pembelajaran untuk mendapatkan kualitas pembelajaran.

Dengan hal ini seorang kepala sekolah harus memiliki strategi yang ampuh agar etos kerja guru dapat berjalan sesuai yang di rencanakan. Dari paparan sebelumnya telah di jelaskan bahwa etos kerja guru adaalah sikap, kepribadian yang terkandung adanya semangat kerja serta disiplin kerja yang tinggi untuk mengerjakan sesuatu secara optimal dengan niat mencapai kualitas kerja yang profesional.

Berdasarkan hasil wawancara saya secara langsung dengan kepala sekolah dalam menciptakan Etos Kerja yang baik. Strategi yang dilakukan kepala sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu yaitu:

“Mengenai masalah kualitas kerja guru sebagai seorang kepala sekolah yaitu : 1. Mengetahui Visi dan Misi dari sekolah untuk menjalankan program yang telah direncanakan. Adanya manajemen partisipatif yang di gunakan dari sekolah ini. Partisipatif mengandung nilai dan strategi serta sarana bukan hanya untuk mencapai tujuan, akan tetapi adanya kerja sama team yang baik dari semua masyarakat sekolah. 2. Memberikan gaji/ upah yang cukup, dengan adanya gaji yang cukup dan tidak adanya keterlambatan maka semakin semangat guru-guru untuk melaksanakan tugasnya. 3. Menciptakan suasana santai dan nyaman dalam suasana kerja. 4. Memberikan kesempatan untuk membuat keputusan bersama dalam mengembangkan bakat dan minat peserta didik yang kognitif, afektif, psikomotorik. 5. Terus berusaha memberikan fasilitas yang memadai, 6. Menyesuaikan peran saya sebagai kepala sekolah dalam peraturan perundang-undangan.¹³

Berdasarkan paparan diatas, ungkapan ini juga diperkuat oleh wakil kepala sekolah bagian kurikulum. Adapun yang saya wawancarai yaitu, Apa yang diharapkan kedepannya agar etos kerja guru terlaksana sesuai yang diharapkan ?

Adapun hasil wawancara tersebut ialah:

“Mengenai hal ini, saya mengaharpakan kepala sekolah dan masyarakat sekolah yaitu: 1. Bisa lebih baik lagi fasilitasnya, 2. Terus mengembangkan dengan memberikan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi guru, meningkatkan kemajuan pendidikan sekolah dan Teknologi Informasi yang terus berkembang. 3. Adanya menciptakan suasana kerja yang nyaman

¹³Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu, 26 Maret 2020.

serta kerja sama tim yang baik dari atasan ke bawahan serta ke masyarakat sekolah.¹⁴

Untuk mengetahui lebih lanjut, saya juga menanyakan hal yang serupa mengenai strategi kepala sekolah dapat menciptakan etos kerja yang baik selaku guru B. Indonesia. Adapun harapan kedepan agar etos kerja terus meningkat yaitu:

“Adapun harapan kedepan yaitu: 1. Kepala sekolah terus bertanggung jawab atas tugas dan tanggung jawabnya, 2. Adanya kekompakan semua tim pengajar dengan kepala sekolah dan bawahannya.¹⁵

Dapat saya simpulkan bahwa strategi dari kepala sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu adalah semua pihak sekolah memahami dan menjalankan visi misi sekolah, adanya memberikan upah/ gaji yang sesuai, terus ditingkatkannya pengembangan kompetensi guru dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan bakat dan minatnya sesuai dengan tuntutan zaman di era globalisasi, memberikan pelatihan, workshop dan seminar yang berkaitan dengan kepentingan guru, mampu mengembangkan teknologi dan informasi secara terus. Apalagi dari hasil observasi yang saya lakukan pernah mengikuti stimulasi kegiatan UNBK Tahun Pelajaran 2017/2018 . Adanya kerja sama tim yang baik antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan siswa dan semua masyarakat yang ada di sekolah.

¹⁴Wakil Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu Bidang Kurikulum, 27 Maret 2020.

¹⁵Guru Bahasa Indonesia SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu, 27 Maret 2020.

C. Hasil Pembahasan Penelitian

Adapun hasil penelitian dan pembahasan, yang berpedoman pada pertanyaan peneliti tentang peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu adalah:

1. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Guru di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu

Berdasarkan wawancara dan pengamatan peneliti di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu sudah cukup bagus, 1. bahwa menurut Bapak NK sebagai seorang pendidik menunjukkan komitmen tinggi untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki guru sehingga keiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien, selain itu guru mampu menguasai Manajemen Kelas dengan baik yaitu dengan adanya menguasai karakter peserta didik, adanya menciptakan suasana kelas yang kondusif sesuai dengan program kerja sekolah. 2. Sebagai seorang Manajer saya melaksanakan kegiatan pemeliharaan-pemeliharaan dan pengembangan profesi guru seperti memberi kesempatan melanjutkan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, 3. Sebagai Administrator saya berusaha membuat pengelolaan keuangan untuk pengalokasian anggaran dalam meningkatkan kompetensi guru, gaji guru agar tetap semangat dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang diharapkan bapak NK terus berusaha meningkatkan semangat kerja guru, apa yang diharapkan dan impikan bagi guru-guru dapat tercapai. 4. Sebagai supervisor kepala sekolah mengadakan kegiatan kunjungan untuk mengamati proses pembelajaran dengan metode, media, dan sejauh mana siswa dalam proses pembelajaran. Dengan itu hasil dari ini guru di kumpulkan, sering mengadakan rapat sebagai tindak lanjut, 5. Sebagai pemimpin harus

menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi kerja yang terlaksana. 6. Peran sebagai pencipta iklim kerja kepala sekolah, menciptakan suasana ruangan yang aman nyaman, aman bagi peserta didik, tetapi ruangan kerja yang bersih, rapi, wangi, dan kondusif berpengaruh pada kinerja tenaga pendidik dan kependidikan itu sendiri, 7. Adanya peran kewirausahaan, maksud kewirausahaan bukan hasil dagang yang diperoleh, akan tetapi kewirausahaan adalah kepala sekolah dapat melakukan perubahan-perubahan yang terus memberikan daya saing dalam bidang akademik dan non akademik. Misalnya saja bagi guru, yang berprestasi saya tidak memberikan reward hadiah berupa bentuk barang, akan tetapi saya memberikan penilaian untuk data guru-guru yang ingin naik jabatan/ sertifikasi. Bagi peserta didik saya memberikan kesempatan pada bidang keterampilannya yaitu melatih para peserta didik dalam mengembangkan sikap kognitif, afektif, psikomotoriknya dengan mengikuti kegiatan perlombaan olimpiade sekolah baik dalam sekolah ataupun tingkat kabupaten. Hasil ini membuktikan adanya ekstrakurikuler yang favorit, 8. Peran sebagai Layanan Bimbingan dan Konseling, kepala sekolah terus menghadapi situasi yang dengan itu harus memberikan motivasi dengan bimbingan dan konseling baik kepada guru dan peserta didik.

Analisis peneliti terhadap peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan semangat kerja guru sesuai dengan teori dari Hick yaitu kepala sekolah pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para guru, staf dan siswa. Oleh sebab itu, kepala sekolah harus selalu membangkitkan semangat, percaya diri terhadap para guru, staf dan siswa, sehingga mereka menerima dan memahami tujuan sekolah secara antusias, bekerja secara bertanggung jawab kearah tercapainya tujuan sekolah.¹⁶

¹⁶Wahjosumidjo, (2010), *Kepemimpinan Kepala Sekolah” Tinjauan Teoritik dari Permasalahannya*”, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal: 109.

Adapun analisis peneliti adanya teori yang lebih kongkrit mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah yang berkaitan dengan adanya meningkatkan semangat kerja yaitu: Mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan semangat kerja guru di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu adalah Menurut Depdiknas, kepala sekolah memiliki beberapa peran utama, yaitu:

1. *Educator* (pendidik). Kegiatan pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembangan utama kurikulum di sekolah.
2. *Manajer*. Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru, seperti: MGMP/ MGP tingkat sekolah, *in house training*, diskusi profesionalisme, atau kesempatan melanjutkan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah
3. *Administrator*. Kepala sekolah berperan sebagai pengelola keuangan, bahwa untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya.
4. *Supervisor*. Supervisor sangat penting dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran dan secara berkala kepala sekolah perlu melakukan kegiatan supervise. Kegiatan supervise dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media, dan sejauh mana keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran.

5. *Leader* (pemimpin). Dalam teori kepemimpinan setidaknya kita mengenal dua gaya kepemimpinan, yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, kepala sekolah dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada.
6. Pencipta iklim kerja. Budaya dan iklim kerja yang kondusif. Dengan terciptanya suasana atau iklim kerja yang kondusif akan membuat proses belajar mengajar terwujud secara efektif dan efisien.
7. Wirausahawan. Dalam menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dihubungkan dengan peningkatan kompetensi guru, maka kepala sekolah harus dapat menciptakan pembaruan, keunggulan komparatif, serta memanfaatkan berbagai peluang.
8. Peran sebagai Layanan Bimbingan dan Konseling
Sebagai seorang pemimpin di suatu kelompok atau organisasi, kepala sekolah/ madrasah akan menghadapi berbagai situasi yang mengharuskan dia memberikan pelayanan bimbingan dan konseling baik kepada guru ataupun peserta didik. Layanan ini diharapkan dapat membantu mencari solusi atau menyelesaikan masalah pribadi, social maupun jenjang pendidikan atau karir di masa mendatang.¹⁷

Dapat disimpulkan bahwa seorang kepala sekolah adalah tolak ukur menentukan kualitas semangat kerja guru dalam proses pembelajaran, dengan itu peran ataupun tugas tanggung jawab seorang kepala sekolah. madrasah harus

¹⁷ Helmawati, (2014), Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/ Madrasah Melalui Manajerial Skill, Jakarta: Rieneka Cipta, hal: 29

sesuai dengan paparan yang telah dijelaskan. Untuk itu terlebih dahulu kepala sekolah harus semangat dalam bekerja meskipun tugas tanggung jawabnya begitu banyak, dengan adanya ini diharapkan adanya kerja sama tim yang baik untuk tercapainya pendidikan yang kompetitif di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu. Kepala sekolah, staf, dan dewan guru memberikan kepercayaan agar masyarakat setempat mempercayai dengan kualitas sekolah ini untuk menitipkan anak-anaknya dengan menduduki pendidikan di sekolah ini. Bagi orang tua mengharapkan dengan adanya sekolah disini diharap dapat terus berprestasi dan mempercayai bahwa sekolah mampu memberikan lulusan yang dapat dipegang di kemudian hari.

2. Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu

Adapun hasil temuan peneliti di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu Mengenai disiplin kerja Disiplin merupakan salah satu unsur semangat kerja, bahwa disiplin kerja disekolah ini sudah berjalan baik sesuai dengan peraturan sekolah, meskipun sebahagian masih ada yang kurang disiplin dalam waktu kehadiran tepat waktu karna faktor dari guru yang adanya rumah jauh, mengenai masalah keadaan di rumah, adanya guru dan pegawai masih belum paham apa itu niat dalam meningkatkan disiplin. Menurut Bapak NK Sebagai Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu, Kedisiplinan itu dimulai oleh kepala sekolah. Pak NK biasanya berangkat lebih pagi, sebelum pukul 07.00 wib sudah hadir, lebih pagi dari guru-guru yang lain, berangkat lebih awal dan pulang belakangan.

Analisis peneliti dalam temuan ini adalah Adanya kepala sekolah terlebih dahulu memberikan disiplin bagi dirinya untuk menjalankan aktifitas sekolah dengan niat semangat yang tinggi, untuk mencapai program pendidikan sekolah.

Karena sikap beliau guru-guru menjadi rajin dan segan jika datangnya terlambat. Kedisiplinan tidak hanya ditujukan pada peserta didik akan tetapi guru juga perlu ditingkatkan kedisiplinannya karena guru sebagai contoh bagi peserta didiknya. Dengan adanya analisis ini peneliti menemukan adanya teori dari disiplin kerja yaitu: Beberapa ukuran untuk melihat disiplin kerja yang baik menurut Alferd R. Lateiner sebagai berikut:¹⁸

- a. Kepatuhan pada jam- jam kerja
- b. Kepatuhan pada perintah dari atasan serta tata tertib yang berlaku.
- c. Merasa senang dalam bekerja,
- d. Bekerja sesuai dengan cara-cara yang disepakati bersama.

Hasil dari analisis ini adanya kaitan dengan teori bahwa 80% telah menjalankan disiplin kerja dengan sepenuhnya. Untuk itu diharapkan lagi peran kepala sekolah terus berusaha untuk meningkatkan kedisiplinan kerja ini, dan diharapkan juga bagi para guru, staf untuk bekerja sama menjankan disiplin ini, karena menciptakan lingkungan yang disiplin merupakan tujuan khusus dari visi dan misi, untuk itu para guru dan staf juga harus mengetahui visi misi sekolah agar menghasilkan budaya disiplin dalam segala aspek.

Dengan ini teori lebih dikuatkan dengan Mulyasa, Kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah memiliki tanggung jawab yang besar untuk memenuhi harapan dari berbagai pihak yang terkait, sesuai peran dan tugas kepala sekolah yaitu sebagai pemimpin, manajer, pendidik, administrator, innovator, supervisor dan motivator.

Dengan adanya peran yang dimiliki kepala sekolah/ guru di harapkan tingkat kedisiplinan guru terus meningkat. Masalah disiplin tidak hanya berkaitan dengan tingkat masalah waktu, melainkan disekolah ini mengembangkan kompetensi guru dalam proses pembelajarannya. Berkaitan dengan disiplin berarti

¹⁸Ali Mudlofir, (2013), *Pendidik Profesional” Konsep, Strategi, dan Aplikasi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal: 20.

juga berkaitan dengan adanya semangat kerja guru untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Guru disini udah dikatakan profesional dan memiliki sikap yang begitu partisipatif terhadap peserta didik. Bahwasannya guru merupakan orang tua yang ada di sekolah, jadi sebagai kepala sekolah dan sebagai pendidik mengungkapkan adanya sikap tekun, tidak pantang menyerah, menyenangi tugas-tugas yang diberikan.

Melalui disiplin dalam proses pembelajaran di sekolah sudah mengikuti peraturan mengenai program kerja yang telah di terapkan. Dengan hasil wawancara dan pengamatan membuktikan sering mengikutkan bapak ibu guru Pendidikan dan pelatihan, MGMP, seminar, diklat dalam rangka meningkatkan prestasi dan wawasan tentang pendidikan. Pelaksanaan penataran dan lokakarya untuk mengembangkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Pelaksanaannya di dilakukan dengan cara mengundang seorang atau beberapa orang ahli sebagai nara sumber.

Sebagai motivator pak NK sebagai kepala sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada tenaga pendidik dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi itu dapat ditumbuhkan melalui:

a. Penyediaan sarana dan prasarana yang memadai

Sarana yang menunjang dan memadai merupakan harapan dari semua sekolah, termasuk harapan dari kepala sekolah berusaha untuk memperbaiki sarana yang ada, agar guru merasa nyaman dalam mengajar. Prasarana atau perlengkapan juga merupakan penunjang dalam proses belajar mengajar.

b. Dorongan/ Motivasi

Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik yang berbeda satu dengan yang lainnya, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan

khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan profesionalismenya. Pak Alman memotivasi semua tenaga pendidik dan staf guru lain untuk terus berkreasi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

- c. Pelaksanaan supervisi di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu dilakukan oleh dua orang yang terdiri dari bapak NK sebagai kepala sekolah dengan orang yang bisa dipercaya dalam hal ini diserahkan kepada (waka kurikulum), beliau berdua bersama dalam melakukan supervisi atau kunjungan kelas.

Dalam meningkatkan etos kerja guru-guru, kepala sekolah mendorong guru untuk kreatif dan inovatif dengan melakukan beberapa pendekatan terhadap guru-guru dan staf khususnya guru Bidang Studi yang berada di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu. Pendekatan-pendekatan itu dilakukan dengan cara mengakrabkan diri dengan guru, misalnya berkunjung ke ruang guru. Dari hasil interview yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa kepala sekolah menjalin hubungan baik dengan para guru dan staf karyawan di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu. Sikap pak NK tersebut, menjadi motivasi bagi guru-guru dan juga guru menjadi merasa diperhatikan oleh kepala sekolah sehingga jika ada permasalahan guru tidak segan untuk membicarakannya dengan kepala sekolah.

3. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti temukan dan hasil analisis di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu mengenai strategi kepala sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu dalam

meningkatkan etos kerja guru yang baik adalah: Pak NK selaku kepala sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu terus mengupayakan agar guru-guru dapat menciptakan Etos Kerja Yang Baik yaitu: 1. Dengan menjalankan manajemen partisipatif yaitu hubungan kerja sama yang baik dengan semua pihak masyarakat sekolah, 2. memberikan gaji/ upah agar guru tetap semangat dalam kerjanya. Dengan penghasilan yang mencukupi, guru akan berkonsentrasi pada profesinya. 3. Membuat lingkungan kerja bagi staf karyawan, guru-guru, dan ruang belajar peserta didik. Apabila suasana kerja yang nyaman pastinya setiap guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik secara efektif dan efisiensi. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu: a) lingkungan social-psikologis, yaitu lingkungan serasi antara guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru, staf, kepala sekolah dengan staf TU dapat menunjang berhasilnya kinerja guru. b) lingkungan fisik: ruang kerja harus bersih, ada ruangan khusus untuk kerja, peralatan dan perabotan tertata rapi, mempunyai penerangan yang baik, sirkulasi udara yang baik dan jauh dari kebisingan. 4. Mengembangkan sikap kognitif, afektif dan psikomotorik peserta didik, 5. Pada intinya mengetahui peran dan tanggung jawab seorang guru berdasarkan kompetensi yang dimiliki.

Dengan paparan di atas dari penelitian para guru dan staf juga mengharpkan situasi yang sama yaitu dengan adanya: memberikan fasilitas yang memadai, adanya suasana kerja yang aman, nyaman, dan asri, adanya kerja sama tim yang baik, terus diadakannya pelatihan karya ilmiah, workshop, diklat untuk menunjang perilaku kerja guru yang profesional.

Dari hasil analisi dapat disimpulkan bahwa betapa pentingnya strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan etos kerja guru ini. Dengan adanya etos kerja yang tinggi, dengan niat kerja yang tinggi akan menghasilkan kualitas kerja guru yang tinggi begitu sebaliknya, apabila niat kerjanya rendah akan menghasilnya kualitas kerjanya yang rendah.

Hasil kesimpulan di atas penlliti mendapatkan teori yang kuat dari Jansen, delapan Etos Kerja yang unggul yaitu:

1. Kerja adalah Rahmat, bekerja tulus penuh syukur
2. Kerja adalah Amanah, bekerja benar penuh tanggung jawab
3. Kerja adalah Panggilan, bekerja tuntas penuuh integritas
4. Kerja adalah Aktualisasi, bekerja keras penuh semangat
5. Kerja adalah Ibadah, bekerja serius penuh kecintaan
6. Kerja adalah Kehormatan, bekerja unggul penuh ketekunan
7. Kerja adalah Seni, bekerja cerdas penuh kreativitas
8. Kerja adalah Pelayanan, bekerja penuh kerendahan hati.

Apabila delapan etos kerja dijalankan dengan baik pasti kualitas kerja dapat terjalan dengan baik. Tidak adanya bahwa kita berpikir kalau kerja itu adalah beban, kalau kerja itu hasil membutuhkan ekonomi dan lain sebagainya.

D. Keterbatasan Penelitian

Sebagai manusia yang tidak luput dari sikap silaf dan lupa serta memiliki kekurangan, peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya:

1. Instrument yang telah direncanakan dan disusun belum sempurna sesuai dengan apa yang diharapkan untuk dapat menjawab seluruh permasalahan dalam penelitian ini. Tapi dengan ini saya berusaha mencari informasi dengan responden dan lingkungan sekolah untuk menyelesaikan tugas penelitian ini sesuai dengan yang diharapkan.
2. Keterbatasan pengetahuan, tenaga, waktu dan biaya juga menjadi faktor yang turut mempengaruhi tidak optimalnya pelaksanaan penelitian sehingga belum dapat mengungkap secara mendalam, utuh dan menyeluruh tentang Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam

Meningkatkan Etos Kerja Guru di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir
Kabupaten Labuhanbatu.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Peran Kepemimpinan Kepala sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan semangat kerja untuk itu terlebih dahulu kepala sekolah harus semangat dalam bekerja meskipun tugas tanggung jawabnya begitu banyak, dengan adanya ini diharapkan adanya kerja sama tim yang baik untuk tercapainya pendidikan yang kompetitif di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu. kepala sekolah, staf, dan dewan guru memberikan kepercayaan agar masyarakat setempat mempercayai dengan kualitas sekolah ini untuk menitipkan anak-anaknya dengan menduduki pendidikan di sekolah ini.
2. Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru disini sudah dikatakan baik, karena adanya sikap kepala sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu yang selalu tepat waktu kehadiran. Kepala sekolah berusaha menciptakan waktu luang dengan kegiatan yang bermanfaat. Dengan ini guru-guru, staf karyawan dan peserta didik menjadi rajin, tetapi perlu ditingkatkan secara terus menerus kedisiplinannya. Di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu tidak hanya menyangkut dengan waktu saja, tetapi juga adanya tugas dan tanggung jawab guru dalam

proses pembelajaran berlangsung. Guru disini sudah dikatakan memiliki etos kerja yang baik yang berkaitan dengan disiplin dalam proses pembelajaran membuktikan sering mengikuti bapak ibu guru Pendidikan dan pelatihan, MGMP, seminar, diklat dalam rangka meningkatkan prestasi dan wawasan tentang pendidikan. Pelaksanaan penataran dan lokakarya untuk mengembangkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar dengan metode PAIKEM.

3. Strategi kepala sekolah dalam menciptakan etos kerja yang baik di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu adalah: adanya pemberian upah/ gaji yang sesuai dengan pekerjaannya, melengkapi fasilitas-fasilitas yang belum terpenuhi, menciptakan suasana kerja yang nyaman, adanya kerja sama tim yang baik, adanya komunikasi antara kepala sekolah dengan staf karyawan, guru-guru dan peserta didik, dan terus diadakannya pelatihan karya ilmiah, workshop, diklat untuk menunjang perilaku kerja guru yang profesional. Etos kerja merupakan sikap, perilaku serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga semua sumber daya manusia. *Ethos* dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh, budaya serta system nilai yang diyakininya. Etos kerja guru adalah tugas dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Etos kerja merupakan indikator dari semangat kerja dan disiplin dalam bekerja.

B. Saran

1. Bagi Kepala Sekolah
 - a. Diharapkan kepala sekolah SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu agar selalu memberikan motivasi semangat kerja yang tinggi, dengan adanya partisipatif dengan semua pihak sumber daya sekolah.

Dengan memberikan inovasi- inovasi baru, kreatif, agar guru, staf karyawan, dan peserta didik tidak mudah jenuh dalam melaksanakan kegiatan yang ada di sekolah.

- b. Peran kepemimpinan kepala sekolah diharapkan untuk lebih meningkat lagi serta diharapkan mempelajari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, agar meningkatnya kualitas dan produktivitas mutu pendidikan di sekolah. Diharapkan secara aktif mencari informasi-informasi yang berkaitan dengan peningkatan etos kerja guru melalui kompetensi yang dimiliki agar menjadi sok guru yang professional. Untuk itu kepala sekolah dan guru hendaknya memahami secara baik seluk beluk dunia pendidikan dan permasalahan- permasalahan yang sedang dihadapi dunia pendidikan saat ini.

2. Bagi Guru dan Pegawai

- a. Tetap menjaga kerja sama yang baik dan hubungan harmonis terhadap kepala sekolah, dan seluruh warga sekolah agar semua kegiatan belajar efektif dan efisien.
- b. Tetap mempertahankan dan meningkatkan kreatifitas dan ide-ide dan gagasan yang bagus untuk perkembangan proses pembelajaran yang berdasarkan dengan kebutuhan peserta didik dan warga sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Nawas” *Jurnal al-Fikrah, Vol. III, No. 2, Juli-Desember 2015*
- Agus, Cok dkk. Hubungan Motivasi Berprestasi, Prilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja dengan Kinerja Guru, *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora, Vol 11) April 2017.*
- Ahmad, Abu, (1991), *Ilmu Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Amirullah, (2015), *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Siahaan, Amiruddin dan Irawan, (2009), *Manajemen Pengembangan Professionalitas guru*, Bandung: Ciptapustaka Media Perintis.
- Anwar, Moch. Idochi. (2004). *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Asmani, Jamal Makmur, (2012), *Tips Aplikasi Manajemen Sekolah*, Jogjakarta: Diva Press.
- Aswita Lubis, Effi, (2012), *Metode Penelitian Pendidikan*, Medan: Unimed Press
- Bush, Toni Bush dan Marianne Coleman, (2008), *Manajemen Strategi Kepemimpinan Pendidikan*, terj. Fahrurrozi, Yogyakarta: Ircisod.
- Chairunnisa, Connie, (2016), *Manajemen Pendidikan Dalam Multi Perspektif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Departemen Agama Republik Indonesia, (2004), *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, Jakarta:CV Karya Insan Indonesia.
- Engkoswara. (2015), *Administrasi Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Hadijaya, Yusuf, (2013), *Menyusun Strategis Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*, Medan: Perdana Publishing.
- Helmawati, (2014), *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/ Madrasah Melalui Manajerial Skill*, Jakarta: Rieneka Cipta
- Herlina, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia, *Jurnal Kependidikan Program Studi Pendidikan Luar Sekolah, FIP IKIP Mataram, Vol 14, Nmr 1.*

- Hilda, Borko, dll, *an International Journal of Reaserch and Studies Teaching and Te.acher Education*, (Vol. 18, 28 Agustus 2000).
- Moehersono, (2014), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mudlofir, Ali, (2013), *Pendidik Profesional” Konsep, Strategi, dan Aplikasi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhaimin, (2001), *Paradigma Pendidikan Islam. Upaya Mengefektikan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*. Bandung:Rosdakarya.
- Muhammad Hasbi, Tengku, (2011) , *Tafsir Al-Qur’an Madjid An-Nur Jilid 1*, Jakarta: Cakrawala Publishing.
- Mulyasa, E, (2009), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Cetakan Kesepuluh, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2005), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2009), *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Imam, (1999), *Terjemah Riyadhus Shalihin*, jilid 1, Jakarta: Pustaka Amani.
- Nurasiah, Murniati AR, dan Cut Zahri Harum, (2015),”Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu di SD Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar”, *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala*, Volume 3, No. 3.
- Nurkolis, (2005) , *Manajemen Berbasis Sekolah*, Jakarta: Grasindo.
- Purwanti, Sri Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru dan Pegawai di Sma Bakti Sejahtera Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur, *ejournal Administrasi Negara*, Volume 1, Nomor 1 2013.
- Purwanto, Ngalim. (2008). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung

- Rohman, Muhammad (2012), *Manajemen Pendidikan “ Analisa dan Solusi terhadap Kinerja Manajemen Kelas dan Strategi Pengajaran Yang Efektif”*, Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Safarina, dan Abdullah, (2015) , *Etika Pendidikan “ Keluarga, Sekolah dan Masyarakat”*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saifullah, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kemampuan Profesional Guru pada SMA Negeri 2 Pulo Aceh Besar, *Jurnal Universitas Syah Kuala, Vol 4, No. 3 Agustus 2016*.
- Soekanto, (2009), *Sosiologi Suatu Pengantar Edisi Baru*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono, (2017) , *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung
- Supardi, (2013) , *Sekolah Efektif “ Konsep Dasar dan Praktiknya”*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Susanto, Ahmad, (2016), *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru (Konsep, Strategi, dan Implementasi)*, Jakarta: PrenadaMedia Group.
- Syafaruddin dan Asrul, (2015), *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Citapustaka Media.
- Syahrum, dan Salim, (2007), *Metodologi Penelitian Kualitatif (Konsep dan Aplikasi dalam Ilmu Sosial, Keagamaan dan Pendidikan)*, Bandung: Citapustaka Media
- Syaiful, Sagala, (2007) , *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Tasmara, Toto. (2002), *Membudidayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani Press.
- Triton PB, (2007), *Manajemen Strategi Terapan Perusahaan dan Bisnis*, Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Wahjosumidjo, (2005), *Kepemimpinan Kepala Sekolah (tinjauan teoritik dan permasalahannya)*, Jakarta: Raja Grafindo persada.
- Zuriah, Nurul, (2009), *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori-Aplikasi*, Jakarta: PT Bumi Aksara