



**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN ETOS KERJA GURU DI MADRASAH
TSANAWIYAH SWASTA NURUL AMALIYAH
TANJUNG MORAWA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
dalam Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan S1
Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

Oleh:

NONI HANDINI

NIM: 37.14.1.032

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUMATERA UTARA

MEDAN

2018



**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
ETOS KERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA NURUL
AMALIYAH
TANJUNG MORAWA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan dalam Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan
S1

Pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

NONI HANDINI

NIM: 37.14.1.032

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Nurika Khalila Daulay, M.A

NIP. 19760620 200312 2 001

Dr. Inom Nasution

NIP.19710706 199503 2 001

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUMATERA UTARA

MEDAN

2018

Nomor : Istimewa

Lampiran : -

Perihal : Skripsi

An. Noni Handini

Kepada Yth:

Bapak Dekan Fakultas Ilmu

Tarbiyah dan Keguruan UIN

Sumatera Utara Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap skripsi saudara :

Nama : Noni Handini

Nim : 37.14.1.032

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.

Dengan ini menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang Munaqasah Skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Demikian saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan Terima Kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, 03 Juli 2018

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Nurika Khalila Daulay, M.A

NIP. 19760620 200312 2 001

Dr. Inom Nasution

NIP.19710706 199503 2 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20731 Telp. 6615683 - 6622925 Fax. 6615683,
Email : fitk@uinsu.ac.id

SURAT PENGESAHAN

Skripsi ini yang berjudul “PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA NURUL AMALIYAH TANJUNG MORAWA” yang disusun oleh NONI HANDINI yang telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU pada tanggal :

03 Juli 2018 M

Skripsi telah diterima sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan

Ketua

Dr. Messiono, S. Ag, M.Pd
NIP. 19710727 200701 1 031

Sekretaris

Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd
NIP. 19700504 201411 1 002

Anggota Penguji

1. Dr. Nurika Khaifa Daulav, MA
NIP. 19760620 200312 2 001

2. Dr. Inom Nasution, M.Pd
NIP. 19710706 199503 2 001

3. Dr. Abdillah, M.Pd
NIP. 19680805 199703 1 002

4. Dra. Hj. Rosnita, MA
NIP. 19580816 1199803 2 001

Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd
NIP. 19601006 1994403 1 002

ABSTRAK



Nama : Noni Handini

Judul : Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.

Kata Kunci : Peran Kemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja Guru

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan semangat kerja guru, mendeskripsikan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru, dan mendeskripsikan strategi yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan etos kerja yang baik di MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Pendekatan yang digunakan adalah fenomenologi. Sumber data diambil melalui 4 orang sebagai informan. Prosedur pengumpulan data antara lain teknik wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah model Miles dan Huberman yaitu reduksi data, sajian data, penarikan kesimpulan/ verifikasi. Untuk menguji validitas yang digunakan yaitu dilakukan uji *credibility* dengan teknik triangulasi, uji *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*.

Hasil temuan penelitian di MTs. Swasta Nurul Amaliyah adalah: (1) Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan semangat kerja guru lebih utama kepala sekolah memberikan motivasi dengan semangat niat yang tinggi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin (2) Upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja adalah kehadiran tepat waktu, mempersiapkan pembelajaran sesuai RPP dan metode yang digunakan dalam pembelajaran PAIKEM (3) Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru adalah gaji yang sesuai, memberikan fasilitas yang nyaman, bersih dan disiplin di lingkungan sekolah.

Kesimpulan penelitian ini adalah adanya peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru sebagai motivator dalam memberikan semangat kerja yang tinggi dan sebagai pemimpin harus menciptakan kedisiplinan yang tinggi agar tetap terlaksananya kualitas kerja di lingkungan sekolah.

Medan, 30 Mei 2018
Pembimbing I

Dr. Nurika Khalila Daulay, M.A
NIP. 19760620 200312 2 001

ABSTRAK

Nama : Noni Handini

Judul : Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.

Kata Kunci : Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja Guru

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan semangat kerja guru, mendeskripsikan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru, dan mendeskripsikan strategi yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan etos kerja yang baik di MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Pendekatan yang digunakan adalah fenomenologi. Sumber data diambil melalui 4 orang sebagai informan. Prosedur pengumpulan data antara lain teknik wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah model Miles dan Huberman yaitu reduksi data, sajian data, penarikan kesimpulan/ verifikasi. Untuk menguji validitas yang digunakan yaitu dilakukan uji *credibility* dengan teknik triangulasi, uji *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*.

Hasil temuan penelitian di MTs. Swasta Nurul Amaliyah adalah: (1) Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan semangat kerja guru lebih utama kepala sekolah memberikan motivasi dengan semangat niat yang tinggi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin (2) Upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja adalah kehadiran tepat waktu, mempersiapkan pembelajaran sesuai RPP dan metode yang digunakan dalam pembelajaran PAIKEM (3) Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru adalah gaji yang sesuai, memberikan fasilitas yang nyaman, bersih dan disiplin di lingkungan sekolah.

Kesimpulan penelitian ini adalah adanya peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru sebagai motivator dalam memberikan semangat kerja yang tinggi dan sebagai pemimpin harus menciptakan kedisiplinan yang tinggi agar tetap terlaksananya kualitas kerja di lingkungan sekolah.

Medan, Juli 2018
Pembimbing I

Dr. Nurika Khalila Daulay, M.A
NIP. 19760620 200312 2 001

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Ucapan syukur Alhamdulillah ke hadirat Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan Rahmat dan Karunia kepada seluruh hamba-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi S-1 ini dengan judul “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.

Shalawat bertangkaikan salam berdaunkan iman dan berbuahkan Islam selalu tercurah kepada kekasih Allah, pembawa lentera penerang kehidupan berupa Al-Qur'an dialah baginda Rasulullah Nabi Allah Muhammad SAW. Semoga dengan senantiasa memperbanyak bersalawat kepada beliau kita akan masuk kedalam barisan golongannya yang akan mendapatkan syafa'at di yaumul mahsyar kelak, amin ya Robbal Alamin.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan baik dalam kemampuan pengetahuan dan penggunaan bahasa. Untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pihak pembaca. Semoga kita dapat mengambil manfaat dari karya tulis ini dan semoga Allah SWT memberikan Hidayah dan petunjuk-Nya.

Medan, Juli 2018

Peneliti

NONI HANDINI

NIM: 37.14.1.032

UCAPAN TERIMAKASIH

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. Pada kesempatan ini, tulus ikhlas peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang tiada terhingga kepada Allah swt, kedua orang tua kandung peneliti, ayahanda tercinta Alm. Sukatman dan Herlina yang semasa hidup keduanya telah mengasuh, membesarkan, mendidik, memberi semangat, memberi kasih sayang dan cinta yang tiada ternilai, memberi doa serta dukungannya baik secara moral maupun materil, dan juga kepada Nenek tercinta Hj. Zuraidah Nst, Uwan Azuar Nst, dan Uwan Roslan Nst yang selalu memberi kasih sayang, memberi nasihat, memberi semangat dan memberi doa serta dukungan baik secara moral maupun materil dalam menyelesaikan skripsi ini, dan terimakasih juga kepada kakak Zahrania Suryanti, Indri Yani Sukmana, Umi Nadrah S.Pd, abang Umar Dali, abang Endar dan adik Siti Azzaimah, Khaikal Umri, dan Khairunnisa yang merupakan keluarga besar peneliti, juga kepada abang dan kakak ipar serta keponakan tersayang peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan studi S-1 (Sarjana strata 1) di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa segala upaya yang peneliti lakukan dalam penyusunan skripsi ini tidak akan terlaksana dengan baik tanpa ada bantuan dan bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala keredahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Pimpinan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Bapak Prof. Dr. Saidurrahman M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak Drs. Abdillah, M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Bapak Drs. Muhammad Rifa'i, M.Pd selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN SU Medan beserta Staf Pegawai Manajemen Pendidikan Islam UIN SU Medan.
4. Ibu Dr.Nurika Khalila Daulay M.A selaku pembimbing I dan Ibu Dr. Inom Nasution selaku pembimbing II yang sudi meluangkan waktu, tenaga, dan

pikiran untuk membimbing, memberikan petunjuk serta nasihat yang sangat berarti dalam menyusun skripsi dari awal hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

5. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN SU Medan yang telah menuangkan ilmunya, semoga ilmu yang diberikan dapat bermanfaat bagi peneliti, juga bagi masyarakat.
6. Bapak Drs. H Alman selaku kepala Madrasah Tsanawiyah swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian.
7. Terimakasih kepada teman-teman satu perjuangan di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI-1) stambuk 2014, terkhusus Sri Hartina Desi Angraini, Afrahul Khairah dan Azizia S . Dan teman kelas selama 3 Tahun, Laila, Amelia, Dita, Elsyia, Jannah, Ade, Annisa, Ainun, Khoirunnisa Pulungan, Afni, Yofi, Inka, Annasari, Iklima, Bascanti, Aprilda, Baiti, Rizal, Rasyid, Fery, Faruq , Irfandi S, Dayat , Rahmad Putra, Rahmat Ritonga, Khoirunnas, Diswan yang telah saling memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Saudara dan sahabat tercinta dari MAN : Khairunnisa Munthe, Zahrotul Fajri Br Tarigan, Wahida Dias Lara, Indri Astari Lubis S.M yang telah saling memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman dari KKN dan PPL 07 tercinta: Atika Hafsari, Tri Hijriyani Batu Bara, Ade Syahputri.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua kalangan, Amin

Medan, Juli 2018

Peneliti

NONI HANDINI

NIM: 37.14.1.032

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

ABSTRAK

KATA PENGANTAR..... i

UCAPAN TERIMA KASIH..... iii

DAFTAR ISI..... iv

DAFTAR GAMBAR..... ix

DAFTAR TABEL x

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah..... 1

B. Identifikasi Masalah 7

C. Fokus Masalah 7

D. Rumusan Masalah..... 8

E. Tujuan Penelitian..... 8

F. Manfaat Penelitian 9

BAB II KAJIAN TEORITIK 10

A. Kepemimpinan Kepala Sekolah..... 10

1. Konsep Dasar Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah..... 10

a. Pengertian Peran 10

b. Pengertian Kepemimpinan 11

c. Fungsi Kepemimpinan 15

d. Pengertian Kepala Sekolah..... 17

e. Gaya Kepemimpinan..... 19

2. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah	20
a. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah	20
b. Peran Kepala Sekolah sebagai Pemimpin.....	20
B. Etos Kerja Guru.....	26
1. Pengertian Etos	26
2. Pengertian Kerja	27
3. Pengertian Etos Kerja	28
4. Pengertian Guru.....	30
C. Kerangka Berfikir.....	34
D. Penelitian yang Relevan	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	38
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	38
B. Latar dan Waktu Penelitian	39
C. Subjek Penelitian	40
D. Prosedur Penelitian	41
E. Teknik Analisis Data	44
F. Penjamin Keabsahan Data.....	45
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....	48
A. Temuan Umum Penelitian.....	48
1. Sejarah MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa	48
2. Visi dan Misi MTs Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Mora	49
3. Tenaga Pembina, Pengajar dan Staf Pegawai MTs Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa	51

4. Sarana dan Prasarana Pendidikan Yayasan Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.....	52
B. Temuan Khusus Penelitian.....	54
1. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Guru di MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.....	54
2. Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.....	60
3. Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.....	66
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	68
1. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Guru di MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.....	68
2. Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.....	73
3. Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.....	77
D. Keterbatasan Penelitian.....	81

BAB V PENUTUP	82
A. Kesimpulan.....	82
B. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN – LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR 2.1 KERANGKA BERPIKIR PENELITI	35

GAMBAR TABEL

	Halaman
4.1 Data Profil MTs. Swasta Nurul Amaliyah	49
4.2 Tabel Tenaga Kependidikan dan Pengajar MTs. Swasta Nurul Amaliyah	52
4.3 Tabel Keadaan Siswa/ I MTs. Swasta Nurul Amaliyah	56
4.4 Tabel Keadaan Sarana Prasarana Utama MTs. Swasta Nurul Amaliyah	57
4.5 Tabel Keadaan Sarana Prasarana Pendukung MTs. Swasta Nurul Amaliyah	59

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 berusaha 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.

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

Memang tidak semudah yang 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-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.

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. hal: 118-119.

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 meningkatkan mutu lulusan, yang mampu menunjukan 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

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*.

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. 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 kesadaran guru sendiri, untuk dapat bekerja

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.

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 bermalas-malasan 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 MTs Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa pada hari Senin 21 Februari 2018, sekolah ini merupakan sekolah swasta yang saat ini menjalankan kepemimpinan yang 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.

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

Berdasarkan fakta yang ada Kepala sekolah MTs Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa 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 MTs Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa 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 Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah diatas, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Belum semua guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Amaliyah belum memiliki semangat kerja yang tinggi, dilihat dari antusias guru saat mengajar dan menguasai kelas.
2. Masih ada guru yang kurang disiplin, dilihat dari adanya guru yang terlambat, masih ada guru yang belum menjalankan tugas sebagai guru karena faktor menjalankan tugas dengan kurikulum yang berbeda.
3. Kepemimpinan kepala sekolah/ madrasah memiliki perannya sesuai dengan keadaan di sekolah tersebut. Peran kepala sekolah di MTs. S Nurul Amaliyah saat ini adalah kepemimpinan partisipatif.

C. Fokus Masalah

Dari beberapa uraian diatas, masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Seberapa besar peran kepemimpinan kepala sekolah/ madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru di Mts. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa ?

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka menjadi fokus masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan semangat kerja guru di MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa?
2. Upaya apa yang dilakukan kepala sekolah sebagai agen perubahan dalam meningkatkan Disiplin kerja guru di MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa?
3. Strategi apa yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan Etos Kerja Guru yang Baik di MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan semangat kerja guru di MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.
2. Untuk mendeskripsikan tentang upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan Disiplin kerja guru yang tinggi di MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.
3. Untuk mendeskripsikan Strategi yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan Etos Kerja Guru yang Baik di MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.

F. Kegunaan dan 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 selalui 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 sarjana di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU Medan.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

1. Konsep Dasar Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Peran

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 menjalankan peran tersebut, kepemimpinan dijalankan dengan dukungan kemampuan, sifat dan kepribadian pemimpin untuk mempengaruhi.⁷

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 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.⁸

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.⁹

⁷Engkoswara. 2015. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta. hal: 55-56.

⁸Syafaruddin. 2013. *Kepemimpinan Pendidika Kontemporer*. Bandung: Citapustaka Media. hal: 59.

⁹Soekanto. 2009. *Sosiologi Suatu Pengantar Edisi Baru*. Jakarta: Rajawali Pers. hal: 212-213.

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.

b. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah terjemahan dari bahasa 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 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.¹⁰

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 diinginkannya, sedangkan Robbins mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi sekelompok orang ke arah pencapaian tujuan.¹¹

Hersey dan Blanchard berpendapat kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.¹²

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': 59:¹³

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِي الْاَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَاِنْ تَنَزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُوْهُ

اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُوْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ۗ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan

¹⁰ Nurkolis. 2005. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Grasindo. hal: 153.

¹¹ Connie Chairunnisa. 2016. *Manajemen Pendidikan Dalam Multi Perspektif*. Jakarta: RajaGrafindoPersada. hal: 107.

¹² Syafaruddin dan Asrul. 2015. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Ciptapustaka Media. cet.2. hal: 55.

¹³ Syaikh Muhammad Ali. 2011. *Shafwatut Tafasir" Tafsir-tafsir pilihan"*, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar. hal:658.

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: ¹⁴).

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

إِنَّمَا وَلِيُّكُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَالَّذِينَ آمَنُوا 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': 59:¹⁵

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.

¹⁴Tengku Muhammad Hasbi. 2011. *Tafsir Al-Qur'an Madjid An-Nur Jilid 1*. Jakarta: Cakrawala Publishing. hal: 674.

¹⁵Syaikh Muhammad Ali. 2011. *Shafwatut Tafasir" Tafsir-tafsir pilihan"*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar. hal:658.

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 dating 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.¹⁶

¹⁶Syafaruddin dan Asrul. 2015. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. hal: 110.

c. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi dalam kamus besar bahasa Indonesia mempunyai arti jabatan (pekerjaan yang dilakukan, sedangkan kepemimpinan mempunyai arti cara memimpin.

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 dan mempraktikkan delapan fungsi kepemimpinan di dalam kehidupan sekolah.¹⁷

Adapun delapan fungsi ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dalam kehidupan sehari-hari kepala sekolah akan dihadapi kepada sikap guru, staf dan para siswa yang mempunyai latar belakang kehidupan, kepentingan serta tingkat sosial 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.

¹⁷Wahjosumidjo. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah “ Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya “*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. hal: 107-109.

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 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 diharap selalu dapat menghargai apa pun yang dihasilkan oleh para mereka yang menjadi tanggung jawabnya.

d. Pengertian Kepala Sekolah/ Madrasah

Jabatan kepala sekolah/ madrasah pada dasarnya adalah tugas tambahan, dikatakan demikian karena kepala sekolah/ madrasah adalah guru yang diangkat oleh satuan atasan karena memiliki kredibilitas yang tinggi dengan guru-guru yang lain di lingkungan persekolahan/ madrasah. 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,
3. Keterampilan profesional yang meliputi keterampilan teknis, relasi kemanusiaan, dan keterampilan konseptual ¹⁸

Keharusan kepala sekolah/ madrasah untuk menguasai hal-hal tersebut, dianggap relevan dengan fungsi kepemimpinan dipersekolahan/ madrasah. Fungsi kepemimpinan yaitu mengetahui misi organisasi, memahami apa yang harus dikerjakannya, memiliki kapasitas untuk merealisasikan tujuan organisasi secara

¹⁸Irawan dan Amiruddin siahaan. 2009. *Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru*. Bandung: Ciptapustaka media perintis. hal: 68.

menyeluruh, dan yang terpenting memiliki visi, mempersiapkan dan menyediakan diri untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan kepala sekolah/madrasah adalah kepemimpinan yang bersifat kompleks, ia bukan hanya merealisasikan nisaninya sebagai pendidik, tetapi juga adalah memberi dorongan kepada seluruh personil sekolah/madrasah untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya. Kepala sekolah/ madrasah 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.¹⁹ 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.²⁰

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.

¹⁹Syaiful, Sagala. 2007. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. hal: 93.

²⁰E, Mulyasa. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya. hal: 98.

e. Gaya Kepemimpinan

Menurut Purwanto mengatakan gaya kepemimpinan di bagi menjadi 3

(tiga) yaitu sebagai berikut :

a. Kepemimpinan yang otokratik

Dalam kepemimpinan yang otokratik, pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota – anggota kelompoknya. Baginya, memimpin adalah menggerakkan dan memaksa kelompok. Kekuasaan pemimpin yang otokratik hanya dibatasi oleh undang – undang penafsirannya sebagai pemimpin tidak lain adalah menunjukkan dan memberi perintah, kewajiban bawahan atau anggota – anggotanya hanyalah mengikuti dan menjalankan tidak boleh membantah ataupun memberikan saran.

b. Kepemimpinan yang laissez faire

Dalam gaya kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin tidak memberikan pimpinan. Gaya ini diartikan sebagai membiarkan orang – orang berbuat sekehendaknya. Pemimpin yang termasuk gaya ini sama sekali tidak memberikan control dan koreksi terhadap pekerjaan anggota – anggotanya. Pembagian tugas dan kerja sama diserahkan kepada anggota – anggota kelompoknya., tanpa petunjuk atau saran – saran dari pimpinan. Kekuasaan dan tanggung jawab simpang siur berserakan diantara anggota – anggota kelompok, tidak merata.

c. Kepemimpinan Yang Demokratis

Pemimpin yang memiliki gaya demokratis menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai diktator, melainkan sebagai pemimpin di tengah – tengah anggota kelompoknya. Hubungan dengan anggota – anggota kelompok bukan sebagai majikan terhadap buruhnya, melainkan sebagai saudara tua di antara teman –

teman – teman sekerjanya, atau sebagai kakak terhadap saudara – saudaranya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi anggota – anggotanya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam tindakan dan usaha – usahanya, ia selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya dan mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya.²¹

2. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Strategi Kepemimpinan Kepala 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 lingkungannya.²²

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 bagi warganya 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.²³

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.

²¹Purwanto, Ngalim. 2008. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung:PT Remaja Rosdakarya. hal: 48-52.

²²Yusuf Hadijaya. 2013. *Menyusun Strategis Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*. Medan: Perdana Publishing. hal:11.

²³ Ibid. hal: 221.

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 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 fasilitatif sebagai suatu perilaku yang menggunakan kemampuan kebersamaan dari sekolah untuk beradaptasi, memecahkan masalah dan peningkatan kinerja. Seperti halnya kepemimpinan transformasional, strategi fasilitatif mengundang pengikut/anggota untuk berusaha secara tekun dan energi fisik dalam bekerja.²⁴

b. Peran Kepala Sekolah/ Madrasah 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.

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

دَتْنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنَ مَسْلَمَةَ عَنْ مَالِكٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ دِينَارٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ
 أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ
 قَالَ أَمِيرُ الْأَنْدَلُسِ عَلَى النَّاسِ رَاعٍ عَلَيْهِمْ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ الرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ
 وَبَيْتِهِمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَالِدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ
 الْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ
 عَنْ رَعِيَّتِهِ (رواه بخاري ومسلم).

²⁴Syafaruddin dan Asrul. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. op. cit, hal: 145-148.

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)²⁵.

Memahami arti pendidikan tidak cukup berpegang pada konotasi yang terkandung dalam definisi 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”²⁶

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.

²⁵Imam Nawawi. 1999. *Terjemah Riyadhus Shalihin*, jilid 1, Jakarta: Pustaka Amani. hal. 603.

²⁶E .Mulyasa. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Cetakan Kesepuluh, Bandung: PT Remaja Rosdakarya. hal. 98.

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.

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.²⁷

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.

²⁷Syafaruddin dan Asrul. 2015. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Cipta Pustaka. hal: 151-153.

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.²⁸

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 system 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.²⁹

²⁸Helmawati. 2014. Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/ Madrasah Melalui Manajerial Skill. Jakarta: Rieneka Cipta, hal: 29.

²⁹Abdullah dan Safarina. 2015. *Etika Pendidikan “ Keluarga, Sekolah dan Masyarakat”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal: 73.

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.³⁰

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.³¹

³⁰Ibid 74

³¹ Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal: 350.

3. Pengertian Etos Kerja

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 etos kerja ini. Sebagai suatu kondisi internal, etos kerja mengandung beberapa unsur antara lain:³²

1. Disiplin kerja
2. Sikap terhadap pekerjaan
3. Kebiasaan-kebiasaan bekerja.

1. 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:

³²Ali Mudlofir, (2013), *Pendidik Profesional” Konsep, Strategi, dan Aplikasi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal: 200.

- 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.
2. 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.
3. 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:³³

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

³³Moeheriono, (2014), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, opcit..., hal: 353

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

4. Pengertian Guru

Sedangkan 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*”.³⁴

³⁴ Hilda, Borko, dll, *an International Journal of Research and Studies Teaching and Teacher Education*, (Vol. 18, 28 Agustus 2000).

Jadi Etos kerja guru dapat diungkapkan dengan sederhana bahwa sebagai upaya optimal seorang guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai 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.³⁵

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

³⁵ Amirullah, (2015), *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*, Jakarta: Mitra Wacana Media, hal: 199.

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 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:³⁶

1. Memiliki keyakinan terhadap doktrin kerja dengan indikator:

³⁶ Supardi, (2013), *Sekolah Efektif “ Konsep Dasar dan Praktiknya”*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal: 123

- a) Kerja adalah ibadah,
- b) Kerja adalah panggilan jiwa
- c) Kerja adalah panggilan jiwa
- d) Kerja adalah sumber kesenangan
- e) Kerja adalah pengabdian kepada sesame
- 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, 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. KERANGKA BERPKIR

Kepemimpinana bukanlah jabatan atau gelar, melainkan sebuah kelahiran dari proses panjang perubahan dalam diri seorang. Ketika seseorang menemukan visi dan misi hidupnya, ketika terjadi kedamaian dalam diri(*inner peace*) dan membentuk bangunan karakter yang kokoh, ketika setiap ucapan dan tindakannya mulai memberikan pengaruh kepada lingkungannya, dan ketika keberadaannya mendorong perubahan dalam organisasinya, pada saat itulah lahir menjadi pemimpin sejati. Jadi pemimpin bukan sekedar gelar atau jabatan yang diberikan dari luar melainkan sesuatu yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri seseorang. Kepemimpinan lahir dari proses internal (*leadership from the inside out*).

Kepribadian dan pengalaman masa lampau dari seseorang pemimpin membentuk gaya kepemimpinannya, akan tetapi tidak berarti bahwa gaya tersebut tidak dapat diubah. Pemimpin yang efektif akan sadar bahwa gaya tertentu akan memberikan hasil yang lebih baik bagi mereka dari pada gaya yang lainnya.

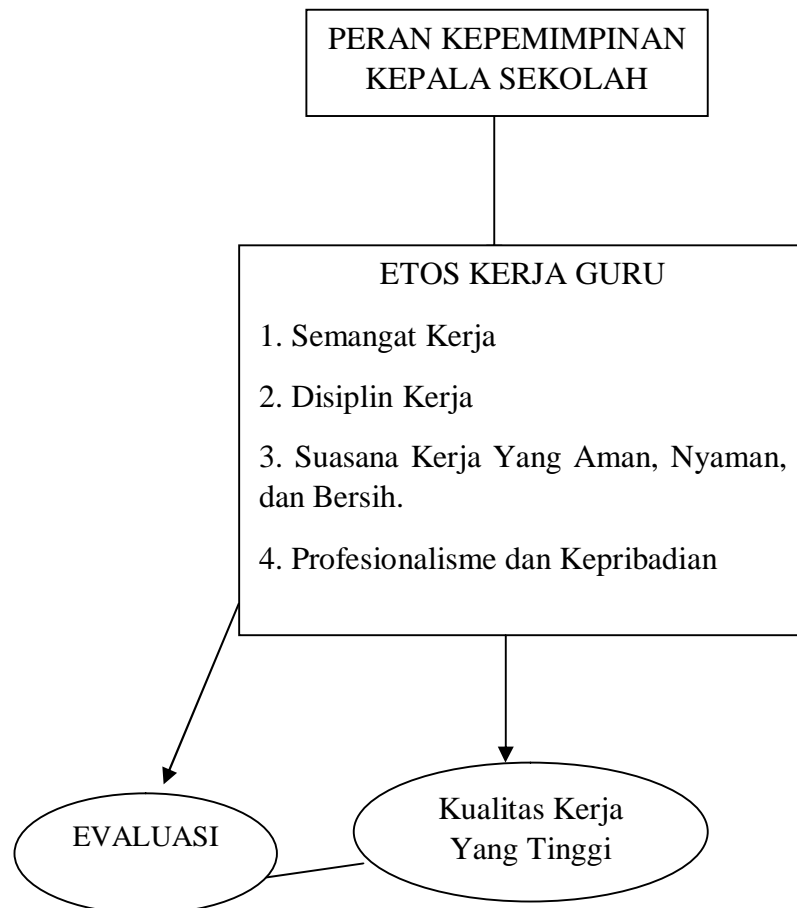
Kepala sekolah adalah pemimpin yang mempunyai peran sangat penting dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah. Misalnya mutu guru dalam pembelajaran. Dalam mengembangkan etos kerja guru tersebut, seorang kepala sekolah memperbaiki fasilitas-fasilitas sekolah, disiplin dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, kebiasaan-kebiasaan bekerja.

Berkembangnya semangat kerja, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan

mutu profesional di antara para guru banyak ditentukan oleh kualitas peran kepemimpinan kepala sekolah.

Dari gambaran di atas dapat disimpulkan dengan skema gambaran apa saja yang mempengaruhi etos kerja guru dalam peran kepemimpinan kepala sekolah.

2.1. Gambar Kerangka Berpikir



D. PENELITIAN YANG RELEVAN

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 Syafitri 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.³⁷

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.³⁸

6. 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, 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

³⁷Skripsi Yuninda Syahfitri Lubis. 2013. *Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pendidikan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di MTs. Teladan Medan. Trbiyah/ IAIN SU.*

³⁸Abu Nawas” *Jurnal al-Fikrah, Vol. III, No. 2, Juli-Desember 2015.*

situasional kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMPN Kecamatan Cibatu Kabupaten Purwakarta.

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini bahwa adanya peranan kepala sekolah selaku supervisor pendidikan dalam rangka meningkatkan etos kerja guru. Karena peranan kepala sekolah selaku supervisor bukan hanya untuk mengawasi, akan tetapi lebih dititik beratkan dalam usaha mengembangkan etos kerja guru dari bawahannya

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam mengkaji penelitian mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru di MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa 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.³⁹ 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, pengertian, konsep, karakteristik, gejala, simbol, maupun deskripsi tentang suatu fenomena; fokus dan multimetode, bersifat alami dan holistik; mengutamakan kualitas, menggunakan beberapa cara, serta disajikan secara naratif.⁴⁰

Berdasarkan landasan teori tersebut maka jenis penelitian tentang Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa, menggunakan pendekatan penelitian kualitatif sebab berdasarkan definisi dari pendekatan kualitatif, peneliti ingin memperoleh pemahaman terhadap upaya-upaya dan strategi yang dilakukan oleh

³⁹Salim & Syahrudin. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, cet. 4. Bandung: Citapustaka.
Media, Hal: 46.

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*.⁴¹ 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 dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di sebuah Yayasan Pendidikan swasta yaitu di Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah pada tingkat Madrasah Tsanawiyah, Jl. Sei Merah, Desa Dagang Kerawan, Kecamatan Tanjung Morawa, Kode Pos 20362, kode madrasah 253-Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Amaliyah. Lokasi ini sengaja penulis pilih dengan tujuan mempermudah pelaksanaan penelitian dan pengumpulan data-data yang diperlukan, dan bertepatan penulis

⁴¹Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. cet. 7. Bandung: Alfabeta, hal. 14.

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 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 Maret sampai dengan Mei 2018.

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.⁴²

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.⁴³

⁴²Salim dan Syahrudin, *Metodologi Penelitian Kualitatif (Konsep dan Aplikasi dalam Ilmu Sosial, Keagamaan dan Pendidikan)*, op. cit, hal: 142-143.

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, op. cit, hal: 307.

Berdasarkan definisi dari subjek penelitian tersebut, maka penelitian dilakukan di MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa. 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 kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru, dan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja yang baik. Untuk itu sebagai subyek penelitian adalah :

1. Drs. H. Alman sebagai kepala Madrasah
2. Hj. Sri Asih, S.Pd sebagai WKM kurikulum
3. Khairani, S. Pd, sebagai WKM Kesiswaan
4. Dewan Guru

D. Prosedur 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.⁴⁴

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 pewawancara bertanya langsung tentang sesuatu objek yang diteliti dan telah dirancang sebelumnya.⁴⁵

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 jawaban pun telah di siapkan.
2. Wawancara semistruktur , tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka,

⁴⁴Effi Aswita Lubis. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Medan: UNIMED Press. hal: 30

⁴⁵ A. Muri Yusuf, op. Cit. hal: 372.

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.⁴⁶

3. Dokumentasi

Dokumen merupakan sumber data karena dalam banyak dokumen sebagai sumber data dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan, bahkan untuk meramalkan. Dan dokumen ini diperlukab untuk penelitian kualitatif karena bersifat alamiah sesuai dengan konteks, lahir dan berada dlm konteks.

Selain nelakukan wawancara dan observasi, untuk memperoleh data dan informasi yang diharapkan dalam penelitian ini juga dilakukan melalui pengkajian berbagai dokumen yang dibutuhkan untuk memperoleh data.

⁴⁶Sugiyono, op. Cit. hal:319-321.

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.

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.⁴⁷

Berdasarkan uraian tentang langkah-langkah melakukan analisis data menurut Effi Aswita Lubis maka ketiga aktifitas tersebut akan membantu peneliti dapatkan dari hasil proses pengumpulan data berlangsung dan sesudahnya agar peneliti mendapatkan hasil atau temuan yang telah teruji kebenarannya.

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 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*⁴⁸.

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. Penjaminan Keabsahan Data

⁴⁷ Effi Aswita Lubis. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*, Medan: Unimed Press, hal: 139-140.

⁴⁸ Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta, hal: 366.

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji, *credibility* (validityas interbal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reabilitas), dan *confirmability* (obyektivitas).⁴⁹

1. Uji kredibilitas

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

2. Pengujian Transferability

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 urian yang rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya.

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 depenabilitynya. 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

⁴⁹ Ibid 363

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

TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Temuan Umum Penelitian

1. Sejarah Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.

Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah adalah sebuah lembaga pendidikan yang berada di desa Dagang Kerawan Kabupaten Deli Serdang. Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah yang dipimpin oleh Dr. (HC) H. M. Supriyanto selaku ketua dan Hj. Wiwik Hartati selaku sekretaris berdiri pada tanggal 10 Mei 2001. Memohon kepada kepala kantor wilayah Departemen Pendidikan Nasional Provinsi Sumatera Utara agar dapat memberikan surat izin Operasional sekolah. Pada tahun pembelajaran 2001/2002 merupakan awal dibukanya sekolah.

Salah satu diantaranya pada tingkatan Madrasah Tsanawiyah dengan kode madrasah: 253-MTs.S. Nurul Amaliyah. Rayon: 09-Deli Serdang. Provinsi: 07-Sumatra Utara.⁵⁰

Dengan demikian sampai tahun 2016/2017 seiring berjalannya waktu sistem pendidikan yang ada di Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah mulai memenuhi kebutuhan masyarakat sekitar yang saat ini sudah mengelolah tingkat Pendidikan yang lengkap mulai dari tingkat Taman kanak-kanak sampai Tingkat Sekolah Menengah Kejuruan, lengkapnya sebagai berikut:

Tingkatan Taman Kanak-Kanak (TK);

a. Tingkatan Madrasah Tsanawiyah (MTs);

b. Tingkatan Sekolah Menengah Atas (SMA) dengan jurusan:

⁵⁰Rina Lestari. Kepala Tata usaha. Profil Data Madrasah.21 Februari 2018.

-IPA (Ilmu Pengetahuan Alam)

-IPS (Ilmu Pengetahuan Sosial); dan

c. Tingkatan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dengan jurusan:

-Sekertaris

-Bisnis Manajemen

-Teknik Mesin.⁵¹

2. Visi, Misi dan Tujuan MTs swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa

a. Visi

Visi Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa yaitu :

Terselenggaranya madrasah yang memiliki manajemen partisipatif, budaya inovatif dan prestatif dalam lingkungan asri dengan berpijak kepada Iman dan Taqwa.

b. Misi

Misi Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa yaitu :

1. Mensosialisasikan dan menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh warga madrasah.
2. Menerapkan dan mengembangkan asas demokrasi.
3. Meningkatkan budaya inovatif tenaga pengajar dalam penggunaan berbagai variasi mengajar.

⁵¹Alman. Kepala Madrasah Tsanawiyah Nurul Amaliyah. wawancara di kantor kepala madrasah. 21 Februari 2018.

4. Membina melalui jalur-jalur pembinaan kesiswaan, kegiatan olahraga dan aspirasi seni atas dasar moral dan agama.
5. Menciptakan lingkungan madrasah yang nyaman, asri dan kondusif untuk belajar-mengajar.
6. Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam proses pengembangan pendidikan.

c. Tujuan Umum

Adapun tujuan umum dari Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa yaitu :

Memberikan bekal pengetahuan dasar sebagai perluasan serta peningkatan pengetahuan agama dan keterampilan yang diperoleh di Madrasah Tsanawiyah untuk mengembangkan kehidupan sebagai pribadi muslim, anggota masyarakat dan warga Negara sesuai dengan tingkat perkembangan serta mempersiapkan mereka untuk mengikuti pendidikan menengah dan atau mempersiapkan mereka hidup dalam masyarakat.

d. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa yaitu :

1. Dapat memenuhi standar isi dan standar proses
2. Mengembangkan PAIKEM 100 % untuk semua mata pelajaran
3. Dapat meningkatkan jumlah siswa 60 %
4. Dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang bersih, disiplin, dan religious

5. Dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi
6. Dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam bidang seni dan olahraga
7. Dapat mewujudkan kepribadian siswa yang berakhlak mulia disertai iman dan taqwa kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala
8. Dapat mewujudkan out-put yang berkualitas.

3. Tenaga Pembina, Pengajar dan Staf Pegawai Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.

Keadaan Tenaga Pendidik dan Pengajar tahun pelajaran 2017/2018 di Madrasah Tsanawiyah Nurul Amaliyah adalah sebagai berikut;

Tabel 4.1 : Keadaan Tenaga Pendidik dan Pengajar Tahun Pelajaran 2017/2018 Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa

No	Nama Lengkap Personal	Tempat Lahir	Tanggal Lahir	Jenis Kelamin
1	Drs. H. Alman	Tanjung Morawa	04/06/1963	L
2	Sriasih, S.Pd	Deli Serdang	23/09/1967	P
3	Khairiana, S.Pd	Medan	30/05/1972	P
4	Cholid, S.Ag	Tanjung Morawa	25/12/1971	L
5	Drs. Ngadimin, S.Pd	Tanjung Morawa	05/06/1964	L
6	Dra. Bahzawarni	Pariaman	05/10/1968	P
7	Drs. Arfin Bangun Harahap	Pintu Padang	06/04/1966	L
8	Fatimah Zahro, S.Pd	Bagerpang	16/02/1982	P
9	Juniar Aida, S.Pd	Tanjung Morawa	18/06/1980	P

No	Nama Lengkap Personal	Tempat Lahir	Tanggal Lahir	Jenis Kelamin
10	Dra. Nur Irsyadiyah	Klumpang	23/01/1962	P
11	Dewi Kartika, S.Pd	Tg. Morawa	28/09/1982	P
12	Rakhmayani, S.PdI	Tanjung Morawa	07/10/1979	P
13	Panca Panji Putra, S.Pd	Medan	17/12/1988	L
14	Elisa Manurung, S.Pd	Sei Nibung	25/11/1989	P
15	Drs. Ahmad Tarmuzi	Kampung Juani	05/10/1957	L
16	Ahmad Japar, S.Pd	Mentaram	27/11/1970	L
17	Sri Rahmadani, S.Pd	Tanjung Morawa	18/09/1991	P
18	Prapti Oktaria, S.Pd	Bandar Labuhan	07/11/1990	P
19	Faujia Raninda, S.Pd, M.Pd	Dalu Sepuluh B	15/08/1992	P
20	Zainal Abidin, S.Pd	Securai	14/12/1990	L
21	Atika Setia Ningsih, S.Psi	Tanjung Morawa	25/08/1990	P
22	Windy Yolanda, S.Pd, M.S	Tanjung Morawa	19/09/1992	P
23	Agung Kurniawan, S.Pd	Dalu X A	15/08/1991	L
24	Roisa Siregar, S.Pd	Binanga Tolu	18/08/1990	P
25	Rina Lestari	Tanjung Morawa	05/05/1973	P
26	Suciani, S.Pd	Wonosari	12/05/1994	P
27	Ida Royani	Limau Mungkur	19/12/1970	P
28	Rani	Tanjung Morawa	01/10/1978	P
29	Sunarni	Tanjung Morawa	06/11/1985	P

Sumber Data : Dokumen Tata Usaha Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa

Tentang tenaga pembina, pengajar dan staf pegawai di Madrasah Tsanawiyah Nurul Amaliyah adalah para sarjana yang berpengalaman yaitu dari lulusan Universitas Negeri dan swasta. Para pegawai berpendidikan minimal SLTA dan sebagian besar diantaranya berpendidikan sarjana.

4. Sarana dan Prasarana Pendidikan Yayasan Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.

Sesuai dengan kemampuan keuangan Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah Tanjung Morawa, telah membangun sarana dan prasarana, sampai tahun pelajaran 2017-2018 yang terdiri dari:⁵²

Tabel 4.2 : Keadaan Sarana dan Prasarana Utama Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa

No	Nama Unit	Jlh/ Keadaan	Keterangan
1	Kantor Yayasan dan Staf	1 Unit / Permanen	Lantai 1
2	Masjid	1 Unit / Permanen	Lantai 1
3	Pusataka	1 Unit / Permanen	Lantai 1
4	Kantor PMR	1 Unit / Permanen	Lantai 1
5	Taman Kanak-Kanak (TK)	1 Unit / Permanen	2 Ruang kelas, 1 Ruang guru
6	Lab. Komputer SMA	1 Unit / Permanen	Lantai 2
7	Lab. IPA	1 Unit / Permanen	Lantai 2
8	Kantin	1 Unit / Permanen	Lantai 1
9	Bengkel SMK	2 Unit / Permanen	Lantai 1
10	Kantor SMK	1 Unit / Permanen	Lantai 1
11	Kantor MTs	1 Unit / Permanen	Lantai 1

⁵²Sumber Data: Bapak Alman Kepala Madrasah Tsanawiyah Nurul Amaliyah di kantor kepala madrasah. 21 Februari 2018.

No	Nama Unit	Jlh/ Keadaan	Keterangan
12	Ruang Pengawas UNBK	1 Unit / Permanen	Lantai 1
13	Kantor Operator UNBK	1 Unit / Permanen	Lantai 1
14	Ruang Lab/Pelaksanaan. UNBK	6 Ruangan / Permanen	Lantai 2
15	Gudang	2 Ruangan / Permanen	Lantai 3 dan 4
16	Lab. Komputer	2 Ruangan / Permanen	Lantai 3
17	Lab. Bahasa SMK	1 Unit / Permanen	Lantai 3
18	Lab. Bahasa MTs	1 Unit / Permanen	Lantai 3
19	Ruang Kelas Belajar Mengajar	18 Ruangan / Permanen	Lantai 1, 2, 3, dan 4
20	Lapangan Serba guna	1 Unit / Permanen	Lantai 1

Sumber Data : Dokumen Tata Usaha Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa

Dari data keadaan saran dan prasarana utama Madrasah Tsanawiyah swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa semua dalam keadaan permanen dan baik digunakan sebagaimana fungsinya.

Tabel 4.3 : Keadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa

No	Nama Unit	Jlh/ Keadaan	Keterangan
1	Kamar Mandi/WC	6 Unit / Permanen	Baik
2	Tempat Wudhu	1 Unit	Baik
3	Pendingin Ruangan	50 Unit	Semua Ruangan Utama
4	In Focus	5 Unit	Baik
5	Bel Informasi	1 Unit	Baik

Sumber Data : Dokumen Tata Usaha Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa

Dari data keadaan saran dan prasarana pendukung Madrasah Tsanawiyah swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa juga semua dalam keadaan permanen dan baik digunakan sebagaimana fungsinya.

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 Drs. H. Alman selaku kepala sekolah/ madrasah. Beliau menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah/madrasah 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 MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.

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

Dengan ini diharapkan kepala sekolah/ madrasah memiliki peran sebagai pemimpin, dimana peran menurut Syafaruddin 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.

Dengan paparan di atas, saya sebagai peneliti mewawancarai Bapak Drs.H. Alman mengenai Bagaimana Peran bapak sebagai kepala sekolah/ madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru ? adapun hasil wawancara tersebut yaitu:

“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. Eee adapun Guru disini juga di katakan sudah linier dari lulusan bidang studi dengan mata pelajaran ,eee 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. ”⁵³

Dari hasil wawancara ini menurut saya bahwa seorang guru itu harus berperilaku yang baik, guru adalah tugas amanah yang diberikan untuk menciptakan suasana belajar yang menyenangkan dalam dunia pendidikan.

Untuk itu penjelasan lebih lanjut mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah/ madrasah dalam meningkatkan semangat kerja menurut pendapat kepala sekolah/ madrasah yaitu:

“ Disini saya selaku kepala sekolah/ madrasah 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, memeberikan gaji sesuai dengan waktunya,

⁵³Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah Tsanawiyah Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah dengan Bapak Alman di kantor kepala madrasah, tanggal 26 April 2018.

memberikan kesempatan untuk berlomba-lomba dalam kebaikan untuk bekerja”.⁵⁴

Dengan jelas apabila kepala sekolah/ madrasah 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 bapak jelaskan dalam meningkatkan semangat kerja guru, apa yang dilakukan guru dalam meningkatkan prestasi peserta didik, dalam penjelasan bapak kalau disini bukan hanya pembelajarannya saja akan tetapi ekstrakurikuleranya?

Adapun hasil wawancara peneliti dengan Drs. H. Alman adalah:

“ 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 paksaan 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 adalah favorit diantaranya adalah Drumbe, Paskibra, PMR, Pentas Seni, dll.⁵⁵

Hasil dari wawancara ini dapat disimpulkan bahwa, seorang pendidik itu yang terutama harus mengetahui karakter peserta didik, prestasi apa yang dimiliki peserta didik, Karena setiap peserta didik memiliki bakat yang berbeda.

⁵⁴Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah Tsanawiyah Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah Bapak Alman di kantor kepala madrasah, tanggal 26 April 2018.

⁵⁵Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah Tsanawiyah Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah Bapak Alam di kantor kepala madrasah, tanggal 26 April 2018.

Contohnya adalah bakat siswa dari pengetahuannya, dari keterampilan ekstrakurikuler dll.

Mengenai tugas dan tanggung jawab kepala sekolah/ madrasah, saya mewawancarai Wakil Kepala Sekolah/ Madrasah bagian bidang Kurikulum mengenai bagaimana pandangan Ibu tentang peran kepala sekolah/ madrasah di Mts. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa ? Pernyataan tersebut sama halnya dengan yang dikatakan oleh Ibu Sriasih, S.Pd, Wakil Kepala Madrasah Tsanawiyah Bidang Kurikulum Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah mengatakan, bahwa:

“ Menurut saya bapak Drs. H. Alman sebagai kepala sekolah secara umum sebagai pemimpin, beliau terkenal sebagai orang yang sangat menyayomi, 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.⁵⁶

Hasil wawancara ini dapat disimpulkan bahwa, kepala sekolah terkenal orang yang sangat mengayomi dan penyayang terhadap peserta didik. Kepala sekolah juga memiliki program kerja yang baik yaitu adanya terus meningkatkan prestasi belajar siswa sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki peserta didik tersebut.

Untuk mengetahui lebih lanjut saya mewawancarai mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan semangat kerja guru, sudah dijelaskan sebelumnya bahwa semangat kerja adalah perilaku guru dalam bekerja. Adapun hasil

⁵⁶Hasil Wawancara dengan Ibu Sriasih Wakil Kepala Madrasah Tsanawiyah Bidang Kurikulum Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah di kantor kepala madrasah, tanggal 27 April 2018.

wawancara saya dengan Ibu Wakil Kepala Sekolah/ Madrasah bagian bidang Kesiswaan yaitu:

“ Menurut saya Bapak Drs. H. Alman 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.⁵⁷

Ingin mengetahui lebih mendalam saya juga mewancarai guru bidang B. Indonesia dan juga sebagai staf bagian Administarsi, adapun saya bertanya mengenai bagaimana pandangan Ibu tentang peran kepala sekolah/ madrasah di Mts. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa ? Pernyataan tersebut sama halnya dengan yang dikatakan oleh Ibu Suciani, S. Pd, Staf Administrasi dan selaku Guru B. Indonesia Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah mengatakan bahwa:

“ Secara umum bapak Drs. H. Alam sebagai kepala sekolah/ madrasah memimpinya sangat baik, tegas, bertanggung jawab, bapak alman orangnya sangat partisipatif. Bapak Alman selaku kepala sekolah/ madrasah selalu melakukan evaluasi dalam tugasnya yaitu melakukan mentoring, apa yang kurang dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kami sebagai guru, apakah ada kendala dalam melaksanakan tugas tersebut, dengan hasil itu beliau memberikan masukan ataupun saran mengenai program sekolah yang telah diterapkan.⁵⁸

⁵⁷Hasil Wawancara dengan Ibu Khairiana Wakil Kepala Madrasah Tsanawiyah Bidang Kesiswaan Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah di kantor kepala madrasah, tanggal 27 April 2018.

⁵⁸Hasil Wawancara dengan Ibu Suciani, Staf Administrasi dan selaku Guru B. Indonesia Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah di kantor kepala madrasah, tanggal 27 April 2018.

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.

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 lagi saya sebagai peneliti menanyakan Upaya apa yang bapak lakukan agar PAIKEM tersebut dapat berjalan sesuai yang diharapkan dari program yang telah direncanakan ?

Adapun hasil wawancara tersebut adalah:

“ Dengan kata lain pembelajaran tidak lepas dari seorang guru, jadi disini saya bukan hanya sebagai kepala sekolah akan tetapi seorang guru mata pelajaran akidah akhlak, 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 beliau juga sebagai pendidik dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan Mts. S Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.

Dengan bapak juga sebagai pendidik, apa yang bapak lakukan agar bapak tetap semangat dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru?

Adapun ungkapan yang sampaikan oleh bapak Drs. H. Alman yaitu:

“ Saya sebagai guru terutama ya harus semangat dalam memberikan 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.⁵⁹

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 Pembelajaran), perilaku kerja yang niatnya hanya untuk menciptakan suasana belajar yang semangat, meskipun sikap semangat itu susah diciptakan dengan niat yang tinggi.

2. Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.

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/ madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru, peneliti mewawancarai kepala sekolah/ madrasah

⁵⁹Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah Tsanawiyah Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah Bapak Alman di kantor kepala madrasah, tanggal 28 April 2018.

terlebih dahulu. Upaya apa yang bapak lakukan 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.⁶⁰

Dari hasil wawancara ini dapat di simpulkan bahwa sebagai kepala sekolah/ madrasah 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.

Kepala sekolah 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 factor, 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.

⁶⁰Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah Tsanawiyah Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah Bapak Alman di kantor kepala madrasah, tanggal 28 April 2018.

Mengenai masalah disiplin ini peneliti lebih lanjut wawancarai kepala sekolah yaitu: upaya apa yang bapak lakukan jika guru masih ada yang kurang disiplin ?

“ 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. Apabila guru disini terlambat saya memberikan potongan gaji bagi guru. apabila guru terus-terusan terlambat saya terus menindak lanjuti 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 untuk disiplin dan apabila seorang guru ada yang tidak hadir saya terus menanyakan melalui komunikasi melalui telepon atau pun memberikan pesan pribadi kepada saya. Dengan itu pembelajaran tetap berjalan sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru sudah baik, yaitu adanya kepala sekolah 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. Disini berkaitan dengan potongan gaji guru belum jelas bahwa itu betul terlaksana atau tidak.

Untuk membuktikan hasil wawancara tersebut saya mewawancarai salah seorang guru mengenai upaya kepala sekolah mengenai disiplin yang ada di sekolah ini:

Adapun hasil wawancara ini adalah:

“ 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.⁶¹ Tanggapan kepala sekolah/ madrasah mengenai adanya disiplin dalam jam masuk yaitu pernah guru mendapat teguran atau sanksi sesuai dengan tata tertib yang di buat. Sikap Pak Alman 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 pada siswa. Jadi meski guru tidak hadir siswa tetap bisa melakukan proses pembelajaran sebagaimana mestinya”.

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. 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/ madrasah 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 tanggapan ibu 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

⁶¹Hasil Wawancara dengan Ibu Khairiana Wakil Kepala Madrasah Tsanawiyah Bidang Kesiswan Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah di kantor kepala madrasah, tanggal 28 April 2018.

berusah kembali lagi untuk ke K13 dengan melengkapi kebutuhan bagi peserta didik⁶²

Lebih lanjut mengenai kurikulum yang ada di sekolah/ madrasah 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 Kandepak (kantor depaterment agama) atasan langsung yang menggunakan kurikulum 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. Bahkan salah satu guru disini sudah ada

⁶²Hasil Wawancara dengan Ibu Sriasih Wakil Kepala Madrasah Tsanawiyah Bidang Kurikulum Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah di kantor kepala madrasah, tanggal 27 April 2018.

yang sudah S2. Harapan saya guru di Mts. Swasta Nurul Amaliyah ini tidak S1 saja, tetapi harus S2 semuanya”.⁶³

Sama halnya yang diungkapkan oleh Suciani, S. Pd, Staf Administrasi dan selaku Guru B. Indonesia Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah selaku guru B. Indonesia, bahwa:

“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”.⁶⁴

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa sudah berjalan baik, dimana perilaku kepala sekolah/ madrasah menjadi panutan, dengan contoh kepala sekolah/ madrasah terlebih dahulu tidak melanggar peraturan atau tata tertib sekolah. Siapapun yang terlambat kepala sekolah/ madrasah terus memberikan penilaian, memberikan sanksi berupa pemotongan gaji yang tidak saya ketahui berapa, akan tetapi pemotongan gaji ini dengan alasan mengapa guru terlambat dan hasil kesepakatan bersama.

Mengenai masalah pembelajaran guru Di MTs. Swasta Nurul Amaliya Tanjung Morawa dari segi kualifikasi pendidikannya bisa dikatakan profesional.

⁶³Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah Tsanawiyah Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah Bapak Alman di kantor kepala madrasah, tanggal 28 April 2018.

⁶⁴Hasil Wawancara dengan Ibu Suciani Staf Administrasi dan selaku Guru B. Indonesia Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah di kantor kepala madrasah, tanggal 28 April 2018.

Hal ini terbukti dengan pendidikan yang telah di tempuh guru-guru disini sudah S1 dan sebahagian guru sudah sertifikasi bahkan sudah ada yang S2 meskipun belum di sertifikasi. Guru yang ada Di MTs. Swasta Nurul Amaliya 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 MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.

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 adalah 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/ madrasah dalam menciptakan Etos Kerja yang baik. Strategi yang dilakukan kepala sekolah/ madrasah di Mts. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa yaitu:

“ Mengenai masalah kualitas kerja guru sebagai seorang kepala sekolah/ madrasah 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/ madrasah. 2. Memberikan gaji/ upah yang cukup, dengan adanya gaji yang cukup dan tidak adanya keterlambatan maka semakin semngat 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/ madrasah dalam peraturan perundang-undangan.⁶⁵

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

Adapun hasil wawancara tersebut ialah:

“ Mengenai hal ini, saya mengharpakan kepala sekolah/madrasah 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 serta kerja sama tim yang baik dari atasan ke bawahan serta ke masyarakat sekolah.⁶⁶

Untuk mengetahui lebih lanjut, saya juga menanyakan hal yang serupa mengenai strategi kepala sekolah/ madrasah dapat menciptakan etos kerja yang

⁶⁵Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah Tsanawiyah Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah Bapak Alman di kantor kepala madrasah, tanggal 30 April 2018.

⁶⁶Hasil Wawancara dengan Ibu Sriasih Wakil Kepala Madrasah Tsanawiyah Bidang Kurikulum Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah di kantor kepala madrasah, tanggal 30 April 2018.

baik dengan Ibu Suciani, S.Pd selaku guru B. Indonesia. Adapun harapan kedepan agar etos kerja terus meningkat yaitu:

“ Adapun harapan kedepan yaitu: 1. Kepala sekolah/ madrasah terus bertanggung jawab atas tugas dan tanggung jawabnya, 2. Adanya kekompakan semua tim pengajar dengan kepala sekolah dan bawahannya.⁶⁷

Dapat saya simpulkan bahwa strategi dari kepala sekolah. madrasah MTs. Swasta Nurul Amaliyah 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/ madrasah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan siswa dan semua masyarakat yang ada di sekolah.

⁶⁷Hasil Wawancara dengan Ibu Suciani Staf Administrasi dan selaku Guru B. Indonesia Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah di kantor kepala madrasah, tanggal 30 April 2018.

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 MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa adalah:

1. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Guru di Mts. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.

Berdasarkan wawancara dan pengamatan peneliti di MTs. Swasta Nurul Amaliyah sudah cukup bagus, 1. bahwa menurut Bapak Drs. H. Alman sebagai seorang pendidik menunjukkan komitmen tinggi untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki guru sehingga kegiatan 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/ madrasah. 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, akan tetapi dalam penelitian ini mengenai masalah anggaran sekolah sifatnya sangat rahasia, yang diharapkan bapak Drs. H. Alman terus berusaha meningkatkan semangat kerja guru, apa yang diharapkan dan impian bagi guru-guru dapat tercapai meskipun sekolah/ madrasah berstatus swasta, 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/ madrasah, 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/ madrasah 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 adalah drumben, dimana sejak zaman saya masih berada di tingkat MAN tahun 2014 sampai sekarang sering mereka memberikan penampilan di Kantor Bupati Deli Serdang dalam mengadakan kegiatan 17 Agustus dan perlombaan lainnya, 8. Peran sebagai Layanan Bimbingan dan Konseling, kepala sekolah/ madrasah 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 ke arah tercapainya tujuan sekolah.⁶⁸

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 MTs. Swasta Nurul Amaliyah 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

⁶⁸Wahjosumidjo. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah” Tinjauan Teoritik dari Permasalahannya”*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal: 109.

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.⁶⁹

Dapat disimpulkan bahwa seorang kepala sekolah/ madrasah adalah tolak ukur menentukan kualitas semangat kerja guru dalam proses pembelajaran, dengan itu peran ataupun tugas tanggung jawab seorang kepala sekolah. madrasah harus sesuai dengan paparan yang telah dijelaskan. Untuk itu terlebih dahulu kepala sekolah/ madrasah 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 MTs. Swasta Nurul Amaliyah. Meskipun status sekolah ini swasta kepala sekolah/ madrasah, staf, dan dewan guru harus memberikan kepercayaan agar masyarakat setempat mempercayai dengan kualitas sekolah ini untuk menitipkan anak-anaknya dengan menduduki pendidikan di sekolah ini. Bagi orang tua diharapkan dengan adanya sekolah disini diharapkan dapat terus berprestasi dan mempercayai bahwa sekolah mampu memberikan lulusan yang dapat dipegang di kemudian hari.

⁶⁹ Helmawati, (2014), Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/ Madrasah Melalui Manajerial Skill, Jakarta: Rieneka Cipta, hal: 29

2. Upaya Kepala Sekolah sebagai Agen Perubahan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di Mts. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.

Adapun hasil temuan peneliti di MTs.Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa Mengenai disiplin kerja Disiplin merupakan salah satu unsur semangat kerja, bahwa disiplin kerja di sekolah 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 Drs. H. Alman, Kedisiplinan itu dimulai oleh kepala sekolah/ madrasah. Pak Alman 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/ madrasah terlebih dahulu memberikan disiplin bagi dirinya untuk menjalankan aktifitas sekolah dengan niat semangat yang tinggi, untuk mencapai program pendidikan sekolah/ madrasah ini. 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:⁷⁰

⁷⁰Ali Mudlofir. 2013. *Pendidik Profesional” Konsep, Strategi, dan Aplikasi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal: 20.

- 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 E.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/ madrasah ini mengembangkan kompetensi guru dalam proses pembelajarannya. Berkaitan dengan disiplin berarti 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/ madrasah, jadi sebagai kepala sekolah/ madrasah dan sebagai pendidik mengungkapkan adanya sikap tekun, tidak pantang menyerah, menyenangi tugas- tugas yang diberikan.

Melalui disiplin dalam proses pembelajaran di sekolah/ madrasah 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 Alman sebagai kepala sekolah 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. Doronga/ 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 MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa dilakukan oleh dua orang yang terdiri dari bapak Drs. H. Alman apak kepala sekolah/ madrasah dengan orang yang bisa dipercaya dalam hal ini diserahkan kepada Ibu Sriasih, S.Pd (waka kurikulum), beliau berdua bersama melakukan supervisi tiap semester.

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 MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa . 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 stat karyawan di i MTs. Swasta. Nurul Amaliyah Tanjung Morawa. Sikap pak Alaman 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 Mts. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti temukan dan hasil analisi di MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru yang baik adalah: Pak Alman selaku kepala

sekolah/ madrasah 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/ madrasah, dan guru, staf, kepala sekolah/ madrasah 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 analisis 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 MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Peran Kepemimpinan Kepala sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di MTs. Swasta Nurul Amaliyah ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah/ Madrasah dalam Meningkatkan Semangat Kerja Untuk itu terlebih dahulu kepala sekolah/ madrasah 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 MTs. Swasta Nurul Amaliyah. Meskipun status sekolah ini swasta kepala sekolah/ madrasah, staf, dan dewan guru harus 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 MTs. Swasta Nurul Amaliyah dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru disini sudah dikatakan baik, karena adanya sikap kepala sekolah/ madrasah yang selalu tepat waktu kehadiran, melaksanakan tugasnya, adanya tertib ibadah dengan melaksanakan sholat Dhuha dan berjama'ah di Masjid pada waktu zuhur. Kepala sekolah berusaha menciptakan waktu luang dengan kegiatan yang bermanfaat. Dengan ini guru-guru, staf karyawan dan peserta didik menjadi rajin, akan tetapi perlu ditingkatkan secara terus menerus kedisiplinannya. Di MTs. Swasta Nurul Amaliyah 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 MTs. Swasta Nurul Amaliyah adalah: adanya pemeberian 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/ madrash 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/ madrasah terus menerus 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/ madrasah.

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/Madrasah dan guru hendaknya memahami secara baik seluk beluk dunia pendidikan dan permasalahan- permasalahan yang sedang dihadapi dunia pendidikan saat ini.

2. Bagi Guru dan Karyawan

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 madrasah

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, (2015), *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ammiruddin Siahhaan dan Irawan, 2009, *Manajemen Pengembangan Profesionalitas guru*, Bandung: Ciptapustaka Media Perintis.
- Asrul, dan Syafaruddin, 2015, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Ciptapustaka Media, cet.2.
- Aswita Lubis, Effi, 2012 , *Metode Penelitian Pendidikan*, Medan: Unimed Press
- Chairunnisa, Connie, 2016 , *Manajemen Pendidikan Dalam Multi Perspektif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Engkoswara. 2015, *Administrasi Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Helmawati, 2014 , *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/ Madrasah Melalui Manajerial Skill*, Jakarta: Rieneka Cipta
- 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.
- 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.
- Nawawi, Imam, 1999, *Terjemah Riyadhus Shalihin*, jilid 1, Jakarta: Pustaka Amani.
- Purwanto, Ngalm. 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.
- Soekanto, 2009, *Sosiologi Suatu Pengantar Edisi Baru*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Nurkolis, 2005 , *Manajemen Berbasis Sekolah*, Jakarta: Grasindo.
- Sugiyono, 2017 , *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung
- Susanto, Ahmad, 2016, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru (Konsep, Strategi, dan Implementasi)*, Jakarta: PrenadaMedia Group.

- Supardi, 2013 , *Sekolah Efektif “ Konsep Dasar dan Praktiknya”*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- 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.
- Syafaruddin, 2013. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Citapustaka Media.
- Wahjosumidjo, 2010 , *Kepemimpinan Kepala Sekolah “ Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya “*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hadijaya, Yusuf, 2013 , *Menyusun Strategis Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*, Medan: Perdana Publishing.
- Zuriah , Nurul, 2009, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori-Aplikasi*, Jakarta: PT Bumi Aksara

JURNAL

- 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.*
- 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).
- 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.
- 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.
- 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.*

SUMBER LAIN

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

LAMPIRAN- LAMPIRAN

Lampiran 1

Pedoman Wawancara

Wawancara dengan Kepala Sekolah MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.

1. Bagaimana pandangan bapak tentang peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru di MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.?
2. Bagaimana Peran Kepemimpinan bapak sebagai kepala sekolah/ madrasah dalam ,meningkatkan semangat kerja guru di MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.?
3. Apa yang bapak Ketahui tentang disiplin kerja guru ?
4. Bagaimana bentuk- bentuk disiplin kerja guru di di MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.?
5. Apa yang dilakukan jika guru masih ada yang kurang semangat dalam bekerja ?
6. Apa yang dilakukan jika guru masih ada yang kurang disiplin dalam bekerja ?
7. Upaya apa yang bapak lakukan untuk mencapai keefektifan program visi misi yang telah di buat ?
8. Strategi apa yang bapak lakukan untuk menciptakan etos kerja guru yang baik ?

Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah MTs. Swasta Nurul Amaliyah
Tanjung Morawa.

1. Bagaimana pandangan ibu tentang peran kepemimpinan kepala sekolah di MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.?
2. Bagaimana pandangan ibu tentang peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan semangat kerja guru di MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa. ?
3. Bagaimana pandangan ibu tentang peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa. ?
4. Bagaimana pandangan ibu/bapak tentang pemberdayaan guru yang efektif dalam pembelajaran ?
5. Apa upaya yang ibu/bapak lakukan untuk meningkatkan pelayanan sekolah dan mutu pembelajaran?
6. Apakah program visi dan misi sudah dijalankan dengan baik, Berikan penjelannya !

Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah bidang Kesiswaan MTs.
Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.

1. Bagaimana pandangan ibu tentang peran kepemimpinan kepala sekolah di MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.?
2. Bagaimana pandangan ibu tentang peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan semangat kerja guru di MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa. ?
3. Bagaimana pandangan ibu tentang peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa. ?
4. Bagaimana pandangan ibu/bapak tentang pemberdayaan guru yang efektif dalam pembelajaran ?
5. Apa upaya yang ibu/bapak lakukan untuk meningkatkan pelayanan sekolah dan mutu pembelajaran?
6. Apakah program visi dan misi sudah dijalankan dengan baik, Berikan penjelannya !
7. Bagaimana pandangan ibu mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi peserta didik ?
8. Upaya apa yang ibu lakukan agar peserta didik dapat meningkatkan prestasi kerjanya ?

Wawancara dengan guru MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.

1. Sudah berapa lamakah ibu mengajar di MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa ?
2. Bagaimana pendapat ibu/bapak peran kepemimpinan kepala sekolah selama ibu/bapak mengajar di MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa ?
3. Bagaimana komunikasi yang dibina kepala sekolah terhadap guru sepengetahuan ibu/bapak?
4. Bagaimana pendapat ibu tentang peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan semangat kerja guru ?
5. Bagaimana kepala sekolah dalam memotivasi guru dalam pengelolaan pembelajaran yang dilakukan guru, coba jelaskan!
6. Bagaimana kepala sekolah mengadakan pemantauan dalam mengembangkan kompetensi guru serta kualitas kerja guru untuk menjadi guru yang profesional?
7. Apakah ibu sering dilibatkan kepala sekolah dalam pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru?
8. Bagaimana cara kepala sekolah memberikan pendidikan kepada guru yang mengajar di MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa ?
9. Apa yang ibu ketahui tentang disiplin kerja guru ?
10. Bagaimana pandangan dan tanggapan ibu/bapak mengenai ketika ibu/bapak mendapat teguran serta sanksi dari kepala sekolah?
11. Apakah kepala sekolah pernah memberikan penghargaan atas prestasi bawahannya? Coba jelaskan!
12. Apakah kepala sekolah pernah memberikan masukan atas kompetensi dan kualitas guru selama mengajar dan menjadi pendidik?
13. Apakah ibu/bapak sudah melakukan proses pembelajaran sesuai bidang yang ibu/bapak dalami?

Lampiran 2

PEDOMAN DOKUMENTASI BLANKO *CHEKCLIST*

NO	Hal Yang Diperlukan	<i>CHEKCLIST</i>
1.	Profil MTs. Swasta Nurul Amaliyah	✓
2.	Sejarah MTs. Swasta Nurul Amaliyah	✓
3.	Visi, Misi, Tujuan MTs. Swasta Nurul Amaliyah	✓
4.	Data Pendidikan dan Pengajar MTs. Swasta Nurul Amaliyah	✓
5.	Data Gaji dan Honorer MTs. Swasta Nurul Amaliyah	Tidak ada
6.	Data Peserta Didik MTs. Swasta Nurul Amaliyah	✓
7.	Data absensi kehadiran pendidik dan tenaga pendidik	✓
8.	Rpp pendidik MTs. Swasta Nurul Amaliyah	✓
9.	Agenda program pengembangan dan pelatihan pendidik MTs. Swasta Nurul Amaliyah	✓
10.	Hasil Prestasi sekolah	✓

Lampiran 3

Dokumentasi Foto**1. Wawancara dengan Kepala Madrasah****2. Wawancara dengan Wakil Kepala Bagian Kurikulum**

3. Wawancara dengan Guru



4. Struktur Organisasi



5. Peserta Didik saat Pratikum Komputer



6. Gedung Yayasan Pendidikan



7. Ruang Kepala Madrasah



8. Ruang Guru



9. Masjid MTs. Nurul Amaliyah



10. Ruang LAB. Komputer



DAFTAR RIWAYAT HIDUP**IDENTITAS PRIBADI**

- | | |
|--------------------------|--|
| 1. Nama | : Noni Handini |
| 2. NIM | : 37141032 |
| 3. Fakultas/ Jurusan | : Manajemen Pendidikan Islam |
| 4. Tempat/ Tanggal Lahir | : Lubuk Pakam, 18 Juni 1996 |
| 5. Jenis Kelamin | : Perempuan |
| 6. Agama | : Islam |
| 8. Alamat | :Jln. Medan, L.Pakam, Kel
Syahmad, Kabupaten Deli Serdang. |
| 9. No. Hp | : 082370667157 |
| 10. Email | : nonihandini18@gmail.com |
| 11. Nama Ayah | : Alm. Sukatman |
| 12. Nama Ibu | : Herlina |

RIWAYAT PENDIDIKAN

- | | |
|--|-------------------|
| 1. SDN 108384 Lubuk Pakam | : Tahun 2002-2008 |
| 2. MTs. Negeri Lubuk Pakam | : Tahun 2008-2011 |
| 3. MAN Lubuk Pakam | : Tahun 2011-2014 |
| 4. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara | : Tahun 2014-2018 |

Medan, Juli 2018

Noni Handini
NIM : 37141032



**YAYASAN PENDIDIKAN NURUL AMALIYAH
MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA**

TERAKREDITASI PERINGKAT : "B" (BAIK)

NSM : 121212070036 - NSPN : 10264270

Kantor : Jl. Sei Merah Desa Dagang Kerawan Tanjung Morawa – Deli Serdang Telp. 061. 7946145

SURAT KETERANGAN

Nomor : 095.7 / MTsS-NA/V/2018

Kepala Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa dengan ini menerangkan bahwa,

Nama : **NONI HANDINI**
 Tempat/ Tgl Lahir : Lubuk Pakam, 18 Juni 1996
 NIM : 37141032
 Semester/Jurusan : VIII / Manajemen Pendidikan Islam
 Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
 Universitas : Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Telah melakukan Penelitian di MTsS. Nurul Amaliyah Tanjung Morawa mulai tanggal 4 April 2018 s.d 30 April 2018, dengan judul :

“PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA GURU DI MTsS. NURUL AMALIYAH TANJUNG MORAWA”.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Tanjung Morawa, 03 Mei 2018

Kepala Madrasah,



Drs. H. ALMAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371 Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683
 Website : www.ftk.uinsu.ac.id e.mail : ftk@uinsu.ac.id

Nomor : B-4330/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/03/2018
 Lampiran : -
 Hal : **Izin Riset**

02 April 2018

Yth. Ka MTs Nurul Amaliyah Tanjung Morawa

Assalamu'alaikum Wr Wb

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

Nama : NONI HANDINI
 Tempat/Tanggal Lahir : Lubuk Pakam, 18 Juni 1996
 NIM : 37141032
 Semester/Jurusan : VIII/Manajemen Pendidikan Islam

Untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di MTs Nurul Amaliyah Tanjung Morawa, guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi yang berjudul:

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA NURUL AMALIYAH TANJUNG MORAWA.

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam

A.n Dekan
 Ketua Tim MPI

Abdillah
 Dr. Abdillah, S.Ag.M.Pd
 NIP. 19680805 199703 1 002

Tembusan:
 Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan