



**PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI PENCIPTA IKLIM KERJA
DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA GURU
DI SMP ISLAM AZIZI MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

AZALIA MALIKA
NIM : 37.15.4.111

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



**PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI PENCIPTA IKLIM KERJA
DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA GURU
DI SMP ISLAM AZIZI MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

AZALIA MALIKA
NIM : 37.15.4.111

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Makmur Syukri, M.Pd
NIP :19680608 1994031 009

Drs. Nasrul Syakur Chaniago, S.S, M.Pd
NIP : 19770808 200801 1 014

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



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

Jl. Willièm Iskandar Pasar V Medan Estate 20731 Telp. 6615683 - 6622925 Fax. 6615683,
Email ; fitk@uinsu.ac.id

SURAT PENGESAHAN

Skripsi ini yang berjudul “Peran Kepala Sekolah sebagai Pencipta Iklim Kerja dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di SMP Islam Azizi Medan” yang disusun oleh AZALIA MALIKA yang telah dimunaqasyakan dalam sidang Munaqasyah Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UINSU Medan pada tanggal:

13 Agustus 2019 M

12 Dzulhijjah 1440 H

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

**Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan**

Ketua Prodi MPI

Sekretaris

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

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

Anggota Penguji

Drs. Makmur Syukri, M.Pd
NIP : 19680608 1994031 009

Nasrul Syakur Chaniago, M.Pd
NIP : 19770808 200801 1 014

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

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

Mengetahui
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan

Dr. Amiruddin Siahhaan, M.Pd
NIP: 19601006 199403 1 002

Medan, 23 Juli 2019

Nomor : Istimewa
Lampiran : 5 Eksemplar
Perihal : Skripsi
A.n. Azalia Malika di_
Tempat

Yth.
Bapak Dekan FITK
UIN-SU

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan Hormat,

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi saudara:

Nama : Azalia Malika
NIM : 37.15.4.111
Jurusan/program : Manajemen Pendidikan Islam/S-1
Judul Skripsi : Peran Kepala Sekolah Sebagai Pencipta Iklim Kerja dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di SMP Islam Azizi Medan

Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk diMunaqasyahkan pada sidang Munaqasyah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian saudara/i kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Makmur Syukri, M.Pd
NIP :19680608 1994031 009

Drs. Nasrul Syakur Chaniago, S.S,M.Pd
NIP : 19770808 200801 1 014

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Azalia Malika
Nim : 37. 15. 4.111
Jur/ Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Peran Kepala Sekolah Sebagai Pencipta Iklim Kerja dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di SMP Islam Azizi Medan

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang berjudul diatas adalah murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim Pembimbing kecuali kutipan yang didalamnya yang disebutkan sumbernya.

Saya bersedia menerima segala konsekuensinya bila pernyataan saya ini tidak benar.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 23 Juli 2019

Saya yang menyatakan

Azalia Malika

37. 15. 4. 111

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb

Bismillahirrohmanirrohim,

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT. Karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis memperoleh kesempatan dan kekuatan untuk menyelesaikan tugas penelitian ini.

Sholawat beriringkan salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammd SAW, keluarganya, sahabatnya dan orang-orang yang mengikuti mereka dalam kebaikan sampai hari kiamat kelak. Adapun tujuan penulisan tugas penelitian ini adalah untuk bisa melengkapi Seminar.

Terimakasih yang sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada Dosen Pendidik dan Pembimbing yang dengan ikhlas dan sabar membimbing, mendidik dan mengarahkan untuk mendapatkan faedah dan ilmu yang bermanfaat.

Sebagai penulis tentu banyak persoalan yang saya hadapi diantaranya adalah dalam hal pencarian buku sebagai referensi serta usaha dalam rangka penyelesaian penyusunan tugas penelitian ini tentu masih banyak kekurangan dan kekhilafan. Makadariitu saya membutuhkankritikdan saran yang membangun demi sempurnanya tugas penelitian ini.

Penulis,

AZALIA MALIKA
NIM: 37.15.4.111

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah Swt. Karena kehendak dan ridhonya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Peneliti menyadari skripsi ini tidak akan selesai tanpa doa, dukungan dan dorongan dari berbagai pihak. Adapun dalam kesempatan kali ini peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta Bapak Tasman Tanjung dan Ibu Muslia yang telah berkorban secara langsung dalam proses penyelesaian skripsi ini. Memberikan dukungan baik secara materi maupun moril dalam membesarkan, mendidik, memotivasi dan selau mendoakan penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Abdillah, M.Pd selaku ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, serta Bapak Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd selaku sekretaris prodi, beserta staf-staf prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan bimbingan, arahan, ilmu, dan nasehat kepada penulis.
5. Bapak Drs. Makmur Syukri, M.Pd, selaku pembimbing Skripsi I dan Bapak Drs. Nasrul Syakur Chaniago, S.S, M.Pd selaku pembimbing Skripsi II yang telah memberikan arahan, bimbingan, saran, masukan, motivasi hingga skripsi ini selesai.
6. Bapak/Ibu dosen baik yang mengajar di MPI maupun Bapak/Ibu Dosen FITK dan semua dosen UINSU yang senantiasa menjadi keluarga besar UINSU baik yang pernah berjumpa langsung maupun tidak. Tiada kata yang senantiasa ucapan terimakasih atas ilmunya, nasehat, bimbingan sehingga penulis bisa mencapai gelar sarjana, yang tidak bisa satu persatu penulis sebutkan namanya.
7. Kepada Saudara kandung ku yang banyak memberikan arahan, pelajaran berharga, dan sebagai penyemangat juga Kakak ku Fauziah Fiardilla, SP dan Kakak ku Ulfa Natasya Pasarani, serta adikku yang paling

8. ganteng Nazri Adlani. Dan penghilang penat ku, ponakan tercinta Mohammad Umar Alhafiz.
9. Semua pihak yang telah membantu di SMP Islam Azizi Medan, Bapak Drs. Riswans Nasution selaku Kepala Sekolah beserta Kepala Tata Usaha dan jajarannya, juga guru-guru serta siswa-siswi SMP Islam Azizi Medan.
10. Kawan-kawan seperjuangan MPI stambuk 2015, terkhusus kepada kawan-kawan MPI 4
11. Kepada sahabat terkasih Siti Maysarah, Siti Ainul Mardhiyah, Rizka Khairunnisa Lubis, Siti Rahma Ismiatun, S.Pd, Fatimah syahra, S.Pd, Sri Damayanti yang selalu ada memberikan semangat dan juga motivasi yang selalu buat ceria
12. Teruntuk kos anak baik yang sudah di anggap keluarga sendiri Egi Dhea Trienditha, Mei Utari, dan Nanda Khairunnisa yang memberikan semangat dan motivasi
13. Kawan-kawan KKN kelompok 25 angkatan II Belawan Bahari, Kota Belawan. Dan Juga kepada kawan-kawan kelompok PPL I, PPL II dan PPL III.
14. Semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan moral maupun spiritual yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Terimakasih untuk semua pihak yang telah membantu. Semoga dibalas oleh Allah SWT. Dengan rahmat yang berlipat ganda. Walaupun skripsi ini telah tersusun dengan baik, peneliti tetap mengharapkan kritikan dan saran dari semua pihak untuk penyempurnaan skripsi ini. Akhirnya, semoga skripsi ini dapat berguna bagi para pembaca umumnya, dan khususnya bagi peneliti Aamiinn.

Medan, 23 Juli 2019

Peneliti

Azalia Malika

37. 15. 4. 111

ABSTRAK



Nama : Azalia Malika
NIM : 37.15.4.111
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Peran Kepala Sekolah sebagai Pencipta Iklimkerja dalam meningkatkan etos kerja guru di SMP Islam Azizi Medan
Kata Kunci : Kepala Sekolah sebagai pencipta iklim kerja, etos kerja guru

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja dalam meningkatkan etos kerja guru di SMP Islam Azizi Medan, faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya iklim kerja yang kondusif di SMP Islam Azizi Medan, upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk memfasilitasi pembelajaran agar meningkatkan etos kerja guru di SMP Islam Azizi Medan.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dan menggunakan pendekatan Deskriptif. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah kepala sekolah, Wakil Kepala sekolah, Tata Usaha, dan Guru. Teknik pengumpulan data menggunakan yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dari Lexy Moleong yaitu dengan cara pengumpulan data, analisa data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Dan uji keabsahan data dilaksanakan dengan *credibility* yang termasuk didalamnya Triangulasi, *transferability*, *dependability* dan *confirmability*.

Hasil penelitian ini menunjukkan Peran Kepala Sekolah sebagai pencipta iklim kerja dalam meningkatkan etos kerja guru adalah meliputi (1) Penciptaan lingkungan kondusif , (2) memenuhi fasilitas proses pengajaran dan pembelajaran (3) menjalin Hubungan yang baik antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan siswa, guru dengan orang tua serta hubungan kelembagaan lingkungan dengan sekolah. Faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi iklim kerja di SMP Islam Azizi Medan ada 3 yaitu: (1) Komunikasi yang efektif (2) Menetapkan secara jelas tugas serta mewujudkan visi dan misi sekolah. (3) Pemberian umpan balik terhadap hasil kerja guru, baik dengan pujian maupun pemberian *reward* yang diadakan setiap satu semester bagi guru dalam meningkatkan kualitas kerja dan etos kerja guru. Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam melengkapi sarana dan prasarana adalah melalui pengadaan dengan perencanaan yang diaktualisasikan dengan pelaksanaan. Kepala sekolah melihat, mengamati dan bertanyalangsung tentang apa saja yang dibutuhkan guru. Kepala sekolah melengkapi fasilitas dengan cara bertahap.

Pembimbing I

Makmur Syukri, M.Pd
NIP :19680608 1994031 009

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Fokus Masalah	11
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
A. Kepala Sekolah	14
1. Defenisi peran kepala sekolah	14
2. Peran dan fungsi Kepala Sekolah	16
B. Iklim Kerja	23
1. Pengertian Iklim Kerja	23
2. Dimensi Iklim kerja	24
3. Ciri-ciri Iklim kerja yang kondusif	26
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja	28
C. Etos Kerja Guru	29
1. Pengertian Etos Kerja	29
2. Tanggungjawab Guru	36
D. Penelitian yang Relevan	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	42
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	42
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	43
C. Data dan Sumber Data Penelitian	43

D. Teknik Pengumpulan data	44
E. Teknik Analisis Data	46
F. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data	47
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Temuan Umum	51
B. Temuan Khusus	63
C. Pembahasan.....	73
BAB V PENUTUP	87
A . Kesimpulan	87
B. Rekomendasi	88
DAFTAR PUSTAKA	89

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Profil Sekolah SMP Swasta Islam Azizi.....	52
Tabel 1.2 Data Guru SMP Swasta Islam Azizi	60
Table 1.3 Data Siswa SMP Islam Azizi Medan.....	61
Tabel 1.4 Sarana Prasarana Sekolah SMP Swasta Islam Azizi	62

DAFTAR LAMPIRAN

Daftar wawancara dengan kepala sekolah	91
Daftar wawancara dengan wakil kepala sekolah, guru dan TU	93
Dokumentasi penelitian.....	95

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang terdiri dari serangkaian kegiatan manajemen dalam rangka upaya membina sumberdaya manusia yang berkualitas. Sekolah yang berkualitas akan membentuk karakter dan martabat Bangsa. Sekolah adalah proses untuk membantu peserta didik dalam memunculkan dan mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki sehingga peserta didik memiliki sifat dewasa dalam memahami persoalan kehidupan. Selain itu proses pembelajaran di sekolah diharapkan dapat membentuk karakter peserta didik yang beriman dan bertaqwa, berakhlak mulia, memiliki kecakapan hidup, mandiri serta bertanggungjawab terhadap kehidupan yang lebih baik.

Sekolah merupakan lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi memiliki berbagai dimensi yang satu sama lainnya saling berkaitan dan saling menunjang. Bersifat unik karena sekolah memiliki karakter sendiri, dimana di dalamnya terdapat proses belajar mengajar. tempat terselenggaranya pembudayaan yang ditujukan bagi peningkatan kualitas dan pengembangan peserta didik. Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebut, sekolah sebagai organisasi memerlukan pengelolaan yang baik. Keberhasilan Sekolah merupakan keberhasilan Kepala Sekolah.¹

Keberhasilan pendidikan di Sekolah sangat ditentukan keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola semua komponen yang ada di sekolah, khususnya tenaga pendidik (guru). Kepala sekolah merupakan tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah. Kepala sekolah memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja guru dan meningkatkan motivasi kerja guru, yang pada

¹ Donni Juni Priansa. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta. h. 43

akhirnya guru bekerja sesuai dengan etika kerja sehingga guru menunjukkan etos kerja yang baik.

Kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana secara terarah, berencana, dan berkesinambungan. Kepala sekolah harus memiliki komitmen yang besar dalam mengupayakan peningkatan kinerja guru dan etos kerja melalui program pembinaan kemampuan tenaga pendidik.

Kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam pengelolaan keberhasilan sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai pendidik (*educator*), pengatur (*manajer*), administrasi (*administrator*) pengawas (*supervisor*), pemimpin (*leader*) pencipta iklim kerja (*creator the working clamed*) dan wirausahawan (*entrepreneur*).

Dalam hal meningkatkan etos kerja guru, peran kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja (*creator the working clamed*) yang baik sangat dibutuhkan. dimana iklim kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi guru untuk mengajar sesuai dengan panggilan hati yang mengharapkan rido Allah SWT dan senantiasa bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan. dalam pencipta iklim kerja yang baik kepala sekolah harus berupaya memenuhi kenyamanan secara fisik bagi guru yang berupa pengadaan fasilitas untuk menunjang guru dalam proses pembelajaran.

Selain memenuhi kebutuhan fasilitas atau sarana dan prasarana yang memadai, kepala sekolah juga membuat seperangkat mekanisme kerja atau

perangkat selain sarana dan prasarana. Mekanisme kerja ini disiapkan agar guru memahami tugas dan tanggungjawabnya, memiliki motivasi kerja yang baik, dan memiliki persaingan kerja yang sehat. Kemudian kepala sekolah membangun keharmonisan dan komunikasi yang baik yaitu dengan membangun moral budaya sekolah yang baik, berupa senyum, sapa, salam, santun dan keterbukaan. Dengan menciptakan suasana sekolah seperti ini diharapkan etos kerja guru meningkat yang berdampak pada kompetensi.

Guru merupakan suatu profesi yang memiliki banyak tugas, baik yang berkaitan oleh dinas maupun non dinas, yakni dalam bentuk pengabdian. Tugas tersebut dapat kita kelompokkan yaitu tugas dalam profesi, tugas dalam bidang kemanusiaan, dan kemasyarakatan. Disamping itu tugas guru meliputi mendidik, melatih dan mengajarkan. Mendidik berarti mengembangkan dan merumuskan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada diri siswa.²

Guru memiliki tugas yang sangat banyak, tidak hanya tugas yang dilakukan di dalam kelas, guru juga bertugas yang mulia di lingkungan masyarakat, tidak hanya mengajar di dalam kelas, melatih dan mengembangkan keterampilan siswa. Guru juga bertanggungjawab merumuskan dan mengembangkan pengetahuan sesuai dengan perkembangan teknologi melalui penelitian yang dilakukan di lingkungan masyarakat, yang berfungsi untuk menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi di lingkungan masyarakat.

Guru sebagai salah satu unsur penting dalam proses pembelajaran menjadi model yang dijadikan sebagai panutan dan memiliki multiperan, tidak terbatas hanya sebagai pengajar dan pentransfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pembimbing yang mendorong potensi, mengembangkan alternatif dan memfasilitasi siswa dalam belajar. Menurut Jamaludin guru berperan sebagai: inovator, organisator lingkungan dan proses pembelajaran, model, peramal

²Uzer Usman. 1990. *Menjadi Guru Professional*. Remaja Karya. Bandung. h. 4

kemajuan siswa, pemimpin dalam kelas, pemandu bagi siswa dalam aktivitas pembelajaran, dan fasilitator dalam kegiatan belajar.³

Dalam hal ini guru memiliki tugas dan tanggungjawab yang kompleks terhadap pencapaian tujuan pendidikan, dimana guru tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu pengetahuan yang akan diajarkan (kecerdasan intelektual) dan memiliki keterampilan teknis mengajar, namun guru juga dituntut memiliki dan menampilkan kepribadian yang baik dan mampu dijadikan teladan oleh siswanya dalam hal ini kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual.

Etos kerja guru merupakan etika yang terdapat dalam diri guru yang tertuju pada tujuan pendidikan. Etos kerja merupakan pandangan dan sikap suatu bangsa/umat terhadap kerja.⁴ Menurut Muhaimin, etos kerja seseorang yang tinggi dapat diketahui dari cara kerjanya yang memiliki tiga ciri dasar. Yaitu: menjunjung mutu pekerjaan, menjaga harga diri dalam melaksanakan pekerjaan, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.⁵

Etos kerja guru 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 dengan lebih baik. Keinginan guru untuk mencerdaskan siswa dapat memberikan dorongan kepada dirinya untuk melaksanakan tugas pembelajaran dengan lebih

³Jamaludin. 2015. *Pembelajaran Perspektif Islam*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya. h. 76

⁴Anoraga. P. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta. h.29

⁵Muhaimin. *Paradigma Pendidikan Islam Upaya Mengeektifkan Pendidikan Agama Islam Di Sekolah*. Jakarta: Remaja Rosdakarya. h. 114

baik, guru yang demikian memiliki kecenderungan untuk lebih kreatif dan inovatif dalam mengembangkan kemampuannya sebagai pendidik.⁶

Setiap guru memiliki etos kerja yang berbeda-beda. Seorang guru yang mempunyai etos kerja yang tinggi, maka dia akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh semangat dan rasa tanggung jawab yang tinggi sebagai upaya untuk mendukung kualitas kerja. Kualitas kerja sangat erat hubungannya dengan budaya kerja yang dimiliki sikap mendasar dan etos kerja pelakunya.

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

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berasal dari diri sendiri (faktor internal) maupun yang berasal dari luar diri (faktor eksternal). Fakta menunjukkan bahwa guru merupakan teladan bagi siswanya dan menjadi panutan dalam kehidupan masyarakat, guru merupakan sosok yang sangat diperhatikan dalam setiap gerak geriknya, karena itu guru dituntut memiliki kemahiran dalam mengelola emosinya dalam kata yang lebih dalam guru harus memiliki kecerdasan emosional yang baik. Peran sosial tersebut menuntut guru harus mampu berkomunikasi dengan baik dan mampu membaur dengan

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

kehidupan masyarakat. Dan yang paling penting adalah guru harus memiliki kemampuan dalam menjalin hubungan yang baik dengan siswa dan rekan kerjanya. Sehingga kegiatan apapun yang dilakukan antara guru dan murid, guru dengan rekan kerjanya berujung pada kegiatan yang mendidik dalam suasana hangat dan bersahabat sehingga akan tercipta hubungan emosional yang baik.

Hasil Riset menyatakan bahwa dua Negara yang memiliki sistem pendidikan terbaik dunia adalah Finlandia dan Korea Selatan. Setelah itu, tiga Negara di Asia yang memiliki system pendidikan yang baik adalah Hongkong, Jepang dan Singapura. Hal ini menunjukkan bahwa Indonesia masih jauh tertinggal baik skala Negara di Asia Maupun Kanca Dunia.

Sejumlah permasalahan penting yang menyebabkan kualitas pendidikan rendah, antara lain:efektivitas pendidikan, efesiensi pendidikan, Standarisasi pendidikan, belum memadainya sarana dan prasarana pendidikan, masih rendahnya kualitas guru, rendahnya kesejahteraan guru, rendahnya prestasi peserta didik, kurangnya pemerataan kesempatan pendidikan, relevansi pendidikan dengan pekerjaan masih rendah, mahalnya biaya pendidikan.⁷

Uraian sejumlah permasalahan penting yang menyebabkan kualitas pendidikan rendah, antara lain sebagai berikut: (1) efektivitas pendidikan, pendidikan hanya dikesankan sebagai bentuk formalitas dan rutinitas belaka, tanpa memahami secara lebih mendalam tentang esensi dari pendidikan itu sendiri. (2) efesiensi pendidikan, hal ini terkait dengan belum adanya standar terukur mengenai biaya pendidikan terjangkau dan eksklusifitas pendidikan dan waktu yang digunakan dalam proses pendidikan. (3) Standarisasi pendidikan, kontroversi tentang menstandarkan lulusan. (4) belum memadainya sarana dan prasarana pendidikan, sarana dan prasarana pendidikan di Indonesia belum

⁷Donni Juni Priansa. Loc.cit. h 6-10

merata, khususnya di daerah pedesaan. (5) masih rendahnya kualitas guru, masih banyak guru yang belum memenuhi ketentuan profesionalitasnya, masih banyak guru yang belum mampu mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif dan efektif, masih banyak guru yang menganggap profesinya hanya sebagai rutinitas pekerjaan biasa, sehingga kurang mampu menanamkan nilai-nilai pendidikan bagi peserta didik. (6) rendahnya kesejahteraan guru (7) rendahnya prestasi peserta didik (8) kurangnya pemerataan kesempatan pendidikan (9) relevansi pendidikan dengan pekerjaan masih rendah (10) mahal biaya pendidikan.

Semua permasalahan yang ada dan dihadapi Negara kita saat ini adalah tanggungjawab semua masyarakat Indonesia. Pendidikan harus didukung oleh semua kalangan tanpa terkecuali, tidak hanya orang-orang yang berkecimpung di dunia pendidikan, tetapi semua elemen dan lapisan masyarakat bertanggungjawab terhadap persoalan yang telah memberikan dampak buruk pada keberhasilan Bangsa.

Berdasarkan data dan fakta di atas kita dapat melihat bahwa masih banyak faktor yang harus diperhatikan dalam perbaikan pendidikan di Indonesia, khususnya tenaga pendidik (guru) dimana guru memiliki permasalahan terkait kualitas. Dalam hal ini Kepala Sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kualitas guru. Dalam peningkatan kualitas kerja guru, kepala sekolah harus menjadi pencipta iklim kerja yang baik yang berdampak pada etos kerja guru, tidak hanya iklim kerja dimana fasilitas sangat dibutuhkan dan kelengkapan media pembelajaran namun komunikasi yang baik juga sangat penting dalam peningkatan etos kerja guru.

Hal ini juga didukung berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Noni Handini yang mengatakan bahwa melengkapi fasilitas-fasilitas yang belum terpenuhi, menciptakan suasana kerja yang nyaman, adanya kerja sama tim yang baik, adanya komunikasi antara kepala sekolah/ madrasah dengan staf karyawan, guru-guru dan peserta didik, dan terus diadakannya pelatihan karya ilmiah, workshop, diklat untuk menunjang perilaku kerja guru yang profesional.⁸

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Yuliana yang menyimpulkan bahwa letak geografis sekolah yang strategis merupakan faktor pendukung guru dalam menjalankan tugas, serta kepercayaan dan dukungan masyarakat terhadap sekolah dalam menjalankan kebijakan-kebijakan yang telah disepakati bersama. Dalam kapasitas peningkatan terhadap profesionalisme guru didukung oleh tersedianya fasilitas pendukung pelaksanaan proses belajar mengajar, terjalinnya kerja sama yang baik antar sesama warga sekolah, lingkungan sekolah yang kondusif, serta pengelolaan administrasi dan keuangan sekolah yang transparan dan akuntabel.⁹

Hal ini pula sesuai dengan hasil Penelitian yang dilakukan Sri Sarjana, yang menyimpulkan bahwa kerja sama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etika kerja guru. Dengan demikian, kerja sama tim yang dilakukan di sekolah memberikan kontribusi terhadap peningkatan etika kerja guru. Peningkatan kerja sama tim di sekolah akan diikuti oleh peningkatan etika

⁸Noni Handini. 2018. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa*. Medan. h. 84

⁹Yuliana, dkk. Jurnal Administrasi Pendidikan. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Sma Negeri 1 Mempawah Hilir Pontianak*. Pontianak: FKIP Universitas Tanjungpura. h. 17

kerja guru. Dengan demikian, kerja sama tim di sekolah menjadi faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya etika kerja guru di sekolah. melalui peningkatan kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan kerja sama tim yang baik dalam organisasi sekolah diharapkan dapat menciptakan etika kerja guru yang lebih baik sehingga visi dan misi serta tujuan sekolah dapat tercapai sesuai dengan harapan. Sehingga guru dapat tetap konsisten dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik yang profesional diantaranya dengan meningkatkan etika dalam bekerja untuk mencerdaskan anak bangsa guna meraih masa depan yang lebih baik.¹⁰

Berdasarkan hasil observasi awal di lapangan yang dilakukan oleh peneliti di SMP Islam Azizi Medan pada hari senin 21 Januari 2019, sekolah ini merupakan sekolah swasta yang menerapkan konsep 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.

Berdasarkan fakta yang ada Kepala SMP Islam Azizi Medan dituntut mampu memimpin sekaligus bertanggungjawab dalam menggerakkan dan mengelola pelaksanaan program pembelajaran yang diselenggarakan di sekolah yang dipimpinnya. Adapun Program dari sekolah tersebut ialah adanya salah satu untuk meningkatkan semangat kerja guru, dimana guru merupakan aset yang sangat penting dan sangat berharga, sehingga setiap gerak gerik dan kualitas kerja

¹⁰Sri Sarjana. 2014. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan. Vol. 20. Nomor 2. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kerja Sama Tim Terhadap Etika Kerja Guru SMK* (Bekasi: Cikarang barat) h. 248

guru sangat diperhatikan. Guru merupakan aset sekolah yang terus diasah dan dilatih kemampuannya dengan program-program inovatif dan kreatif sebagai bentuk perhatian dan kepedulian dari kepala sekolah.

Lebih lanjut dari hasil wawancara dan observasi menemukan fakta bahwa tidak semua guru SMP Islam Azizi Medan memiliki semangat kerja yang tinggi, hal ini dibuktikan masih ada guru yang datang terlambat, masih ada guru yang kurang antusias saat mengajar dan menguasai kelas, masih ada guru yang tidak mengoptimalkan media pembelajaran serta seringnya guru tidak datang ke sekolah hal ini disebabkan beberapa hal seperti sakit dan adanya acara atau kegiatan pribadi guru, masih ada guru yang terlihat cuek dan tidak menyapa guru yang lain. selain itu media pembelajaran yang ada masih belum memadai. Adapun kurikulum yang diterapkan di sekolah tersebut adalah K13. Dalam hal proses pembelajaran guru memiliki tugas yang rumit. Karena itu masih banyak yang harus dipelajari mengenai kurikulum K13. Perlu diadakan pelatihan, workshop maupun pengembangan kompetensi yang diperlukan guru di sekolah ini.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas peneliti tertarik meneliti lebih mendalam mengenai **“Peran Kepala Sekolah Sebagai Pencipta Iklim Kerja Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di SMP Islam Azizi Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Belum semua guru SMP Islam Azizi Medan memiliki semangat kerja yang tinggi, dilihat dari antusias guru saat mengajar, yang artinya guru mengajar hanya untuk memenuhi tugas dengan menggunakan metode yang sama saat mengajar, dan seringnya guru tidak datang ke sekolah.
2. Masih ada guru yang kurang disiplin, dilihat dari adanya guru yang terlambat.
3. Kurangnya fasilitas yang disediakan, seperti minimnya media pembelajaran
4. Masih ada guru yang memiliki komunikasi kurang efektif, dilihat dari datang ke sekolah sampai pulang tidak berinteraksi dengan guru lain.

C. Fokus Masalah

Dari beberapa uraian diatas yang menjadi fokus penelitian ini adalah untuk melihat Seberapa besar peran kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di SMP Islam Azizi Medan, baik iklim yang berkaitan dengan benda fisik maupun iklim kerjasama antara teman sejawat di lingkungan kerja.

D. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana peran kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja dalam meningkatkan etos kerja guru di SMP Islam Azizi Medan?
2. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya iklim kerja yang kondusif di SMP Islam Azizi Medan?
3. Bagaimana upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk memfasilitasi pembelajaran agar meningkatkan etos kerja guru di SMP Islam Azizi Medan?

E. Tujuan Penelian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Peran kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja dalam meningkatkan etos kerja guru di SMP Islam Azizi Medan
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya iklim kerja yang kondusif di SMP Islam Azizi Medan
3. Upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk memfasilitasi pembelajaran agar meningkatkan etos kerja guru di SMP Islam Azizi Medan.

F. 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 kopetensinya dalam proses pembelajaran selalui antara: membaca literatur, 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 PUSTAKA

A. KEPALA SEKOLAH

1. Defenisi Peran Kepala Sekolah

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, kata peran berarti perangkat tingkah laku diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat.¹¹

Sehingga dapat kita artikan bahwa peran kepala sekolah adalah perangkat tingkah laku atau tindakan yang dilakukan kepala sekolah. Kata Kepala Sekolah berasal dari dua kata yaitu, kepala dan sekolah. Kata kepala dapat diartikan “ketua” atau pemimpin dalam suatu organisasi atau suatu lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga pendidikan dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai “seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.”¹²

Kepala sekolah adalah personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap keseluruhan kegiatan-kegiatan sekolah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menjalankan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang di pimpinnya.¹³ Artinya kepala sekolah lah yang bertanggung jawab jika peserta didik mendapatkan haknya secara baik karena gurunya kurang baik,

¹¹Departemen Pendidikan Nasional.2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka h.854

¹²Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. h. 83

¹³Daryanto. 2008.*Administrasi Pendidika*.Jakarta: Rineka Cipta. h.80

oleh karena itu kepala sekolah memiliki kewajiban untuk membina dan membimbing para guru secara terus-menerus agar terus berkembang dan peserta didiknya akan mendapatkan haknya dengan baik karena gurunya sudah baik dalam mendidik. Ada 5 kompetensi kepala sekolah yaitu: Kompetensi Sosial, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Supervisi, Kompetensi Kewirausahaan, Kompetensi Manajerial.¹⁴

Kepala Sekolah sebagai agen perubahan dalam sekolah mempunyai peranan aktif dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mempunyai kemampuan *leadership* yang baik. Kepala Sekolah yang baik adalah kepala sekolah yang mampu dan dapat mengelola semua sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepala Sekolah hendaknya mampu menciptakan iklim organisasi yang baik agar semua komponen sekolah dapat memerankan diri secara bersama untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi.¹⁵

Kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orangtua siswa dan pihak terkait untuk bekerja atau berperan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Cara kepala sekolah untuk membuat orang lain bekerja untuk mencapai tujuan sekolah merupakan inti kepemimpinan kepala sekolah.¹⁶

¹⁴Wahyudi. 2012. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta. h. 29-32

¹⁵Baharuddin. 2006. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Era Otonomi Pendidikan*. Jurnal el-Harakah. Vol.63.No.1. Januari-April) h. 20.

¹⁶Syafaruddin dkk. 2014. *Inovasi Pendidikan (Suatu Analisis Terhadap Kebijakan Baru Pendidikan)*. cetakan ke III (Medan:Perdana Publishing) h. 93-95

2. Peran dan Fungsi Kepala Sekolah

Peran kepala sekolah adalah suatu perilaku yang dimiliki oleh kepala sekolah yang harus dijalankan sesuai dengan kedudukan kepala sekolah sebagai pemimpin. Menurut Depdiknas (2006), ada tujuh peran utama kepala sekolah menurut kebijakan pendidikan nasional yaitu: (1) edukator (pendidik); (2) manajer; (3) administrator; (4) supervisor (penyelia); (5) *leader* (pemimpin); (6) pencipta iklim kerja; dan (7) wirausahawa.

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

proses pembelajaran secara langsung terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media, dan sejauh mana keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran.

5. *Leader* (pemimpin). Dalam teori kepemimpinan setidaknya kita mengenal dua gaya kepemimpinan, yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, kepala sekolah dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada.
6. Pencipta iklim kerja. Budaya dan iklim kerja yang kondusif. Dengan terciptanya suasana atau iklim kerja yang kondusif akan membuat proses belajar mengajar terwujud secara efektif dan efisien.
7. Wirausahawan. Dalam menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dihubungkan dengan peningkatan kompetensi guru, maka kepala sekolah harus dapat menciptakan pembaruan, keunggulan komparatif, serta memanfaatkan berbagai peluang.¹⁷

¹⁷Helmawati. 2014. *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/ Madrasah Melalui Manajerial Skill*. Jakarta: Rieneka Cipta. h. 29

Menurut E. Mulyasa, kepala sekolah mempunyai 7 fungsi utama, yaitu¹⁸

a. Kepala Sekolah Sebagai *Educator* (Pendidik)

Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di sekolah. Kepala sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien.

b. Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini, kepala sekolah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah, seperti: MGMP/MGP tingkat sekolah, atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, seperti kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.

¹⁸E. Mulyasa. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya. h. 98-122

c. Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Khususnya berkenaan dengan pengelolaan keuangan, bahwa untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya. Seberapa besar sekolah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentunya akan mempengaruhi terhadap tingkat kompetensi para gurunya. Oleh karena itu kepala sekolah seyogyanya dapat mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi guru.

d. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran. Sebagaimana disampaikan oleh Sudarwan Danim mengemukakan bahwa menghadapi kurikulum yang berisi perubahan-perubahan yang cukup besar dalam tujuan, isi, metode dan evaluasi pengajarannya, sudah sewajarnya kalau para guru mengharapkan saran dan bimbingan dari

kepala sekolah mereka. Dari ungkapan ini, mengandung makna bahwa kepala sekolah harus betul-betul menguasai tentang kurikulum sekolah. Mustahil seorang kepala sekolah dapat memberikan saran dan bimbingan kepada guru, sementara dia sendiri tidak menguasainya dengan baik.

e. Kepala Sekolah Sebagai *Leader*(Pemimpin)

Gaya kepemimpinan kepala sekolah seperti apakah yang dapat menumbuh-suburkan kreativitas sekaligus dapat mendorong terhadap peningkatan kompetensi guru? 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, seorang kepala sekolah dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada. Mulyasa menyebutkan kepemimpinan seseorang sangat berkaitan dengan kepribadian, dan kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin sifat-sifat sebagai berikut : (1) jujur; (2) percaya diri; (3) tanggung jawab; (4) berani mengambil resiko dan keputusan; (5) berjiwa besar; (6) emosi yang stabil, dan (7) teladan.

f. Kepala Sekolah Sebagai Inovator

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

pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin dari cara cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, objektif, pragmatis, keteladanan

g. Kepala Sekolah Sebagai Motivator

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

Pada dasarnya tugas kepala sekolah itu sangat luas dan kompleks. Rutinitas kepala sekolah menyangkut serangkaian pertemuan interpersonal secara berkelanjutan dengan murid, guru dan orangtua, atasan dan pihak-pihak terkait lainnya. Blimberg membagi tugas kepala sekolah sebagai berikut: (1) menjaga agar segala program sekolah berjalan sedamai mungkin, (2) menangani konflik atau menghindarinya, (3) memulihkan kerjasama, (4) membina para staff dan murid, (5) mengembangkan organisasi, dan (6) mengimplmentasikan ide-ide pendidikan.¹⁹

Kepala sekolah sebagai pemimpin yang bertanggungjawab terhadap seluruh aktivitas yang ada disekolah dituntut dituntut untuk berbuat adil, adil terhadap diri sendiri, adil terhadap guru, adil terhadap siswa dan adil terhadap masyarakat, kepala sekolah harus bisa menjadi tempat masyarakat sekolah untuk

¹⁹Marno, Triyo Supriyatno.2013. *Manajemen dan kepemimpinan Pendidikan Islam*.Bandung: PT Refika Aditama. h. 36

meminta pendapat dan memberikan keputusan yang tepat sesuai kebutuhan dan perlakuan yang sama. Hal ini juga dijelaskan di dalam Alquran bahwa keharusan seorang pemimpin memiliki tanggungjawab dan kompetensi dalam memperlakukan anggota.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا

بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا (النساء: ٥٨)

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.(Annisa:58)”

Untuk memperoleh hubungan yang baik antara pemimim dengan anggota, kepala sekolah dengan guru. maka perlu adanya timbale balik antara kedua belah pihak, kepla sekolah dan guru harus memiliki komunikasi yang baik, saling menghormati, saling menghargai dan menyadari setiap tugas dan tanggungjawab sebagai pemimpin dan sebagai yang dipimpin. Kewajiban umat muslim untuk mentaati pemipin telah dijelaskan di dalam surah An-Nisa ayat 59, sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن

تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِ

ر ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا (النساء: ٥٩)

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.(Annisa:59)”

Kedua ayat di atas menjelaskan beberapa prinsip sistem kepemimpinan dalam Islam. Di antaranya: 1) Kewajiban menyerahkan amanah kepada ahlinya, termasuk amanah kepemimpinan. 2) Menegakkan hukum dengan adil. 3) Taat kepada Allah dan Rasul-Nya tanpa syarat. Sedangkan taat pada pemimpin dengan syarat pemimpin itu mukmin dan tidak dalam hal maksiat kepada Allah dan Rasul-Nya. 4) Menjadikan Al-Qur'an dan Sunnah Rasul sebagai sumber hukum. Ini adalah konsekuensi iman pada Allah dan RasulNya, karena hukum Allah dan Rasul-Nya adalah yang paling baik, terlurus dan teradil.

Kepala sekolah sebagai pemimpin bagi guru-guru harus melaksanakan tugas sesuai dengan syariat Islam yang bersumber kepada kalamullah (Alquran) dan utusanNya (Rasulullah). dengan demikian guru akan selalu melaksanakan tanggungjawab dan memperlakukan guru dengan baik.

B. IKLIM KERJA

1. Pengertian Iklim Kerja

Menurut Wirawan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya.²⁰ Iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya stakeholder, orangtua dan lingkungan kerja) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.” Jadi iklim kerja

²⁰Wirawan, 2009. Evaluasi Sumber Daya Manusia: Salemba Empat. Jakarta, h. 121

merupakan harapan-harapan serta cara pandang individu terhadap organisasi. Program Bimbingan dan Konseling di sekolah tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya iklim kerja yang kondusif.

2. Dimensi Iklim kerja

Untuk mengukur iklim kerja terdapat 6 dimensi yang diperlukan yaitu:²¹

1. Struktur (*Structure*)

Struktur organisasi merefleksikan persaaan organissasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika nggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefenisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidka adakejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

2. Standar-standar (*Standards*)

Standar-standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar yang tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja. Persepsi tanggung jawab yang tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

²¹Ibid, h. 71

3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjauh “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab yang tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

4. Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan tinggi merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman penyelesaian pekerjaan. Iklim kerja yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

5. Dukungan (*Support*)

Dukungan yang positif dari pimpinan dan para karyawan lainnya akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat tim para pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu, serta adanya hubungan baik antar pekerja didalam lingkungan kerja.

6. Komitmen (*Commitment*)

Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen artinya karyawan berpartisipasi terhadap organisasi dan tujuan.

Menurut Ekvall mengemukakan sepuluh dimensi iklim kerja, yaitu: 1. Tantangan (*challenge*) Keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi 2. Kemerdekaan (*freedom*) Sampai seberapa tinggi karyawan diberi kebebasan untuk bertindak 3. Dukungan untuk ide-ide (*Support for ideas*) Sikap manajemen dan karyawan terhadap ide baru 4. Kepercayaan (*Trust*) Keamanan emosional dan kepercayaan hubungan antar anggota dalam organisasi 5. Semangat (*Spirit*) Dinamika dalam organisasi 6. Keintiman Kemudahan yang ada dalam organisasi 7. Debat (*Debate*) Sampai seberapa tinggi perbedaan pendapat serta ide-ide dari pengalaman yang ada dalam organisasi 8. Konflik (*Conflicts*) Adanya tensi personal dan kelompok 9. Pengambilan Resiko (*Risk Taking*) Kemauan untuk mendekorasi keputusan dalam organisasi 10. Ide dan Waktu (*Idea and Time*) Waktu yang digunakan untuk mengembangkan ide-ide baru.²²

3. Ciri- ciri Iklim Kerja yang kondusif

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti yang dilakukan, sekolah dengan iklim kondusif mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:²³

- a. Sekolah mempunyai seperangkat nilai etika-moralitas dan etos yang dianggap penting.
- b. Kepala sekolah, guru dan murid menunjukkan kepedulian dan loyalitas terhadap tujuan sekolah dan nilai-nilai.
- c. Sekolah menjanjikan lingkungan dan suasana yang menyenangkan, menggaorahkan, dan menantang bagi guru dan peserta didik.
- d. Adanya iklim saling menghargai dan saling mempercayai sesama dan di antara guru dan peserta didik.
- e. Adanya iklim saling mempercayai dan komunikasi yang terbuka di sekolah,
- f. Adanya ekspektasi terhadap semua peserta didik bahwa mereka akan berlaku sebaik-baiknya.
- g. Adanya komitmen yang kuat untuk belajar sungguh-sungguh.

²²Ibid, h 130

²³Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. h. 123-125

- h. Kepala sekolah, guru dan peserta didik mempunyai semangat yang tinggi untuk mencapai prestasi belajar yang tinggi.
- i. Adanya morale (semangat juang) yang tinggi di kalangan peserta didik
- j. Peserta didik saling menaruh respek terhadap sesamanya dan terhadap barang-barang milik mereka.
- k. Adanya kesempatan bagi peserta didik untuk mengambil tanggungjawab di sekolah.
- l. Adanya disiplin yang baik di sekolah.
- m. Adanya tingkat kemangkiran yang rendah dikalangan guru peserta didik.
- n. Adanya tingkat mengulang kelas yang rendah
- o. Adanya tingkat keakalan anak yang rendah.
- p. Adanya morale (semangat juang) yang tinggi di kalangan guru
- q. Adanya tingkat persatuan yang semangat yang tinggi di kalangan guru.
- r. Sedikitnya guru yang pindah ke sekolah lain.

Upaya menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif, kepala sekolah hendaknya memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut : (1) para guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan, (2) tujuan kegiatan perlu disusun dengan dengan jelas dan diinformasikan kepada para guru sehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja, para guru juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut, (3) para guru harus selalu diberitahu tentang dari setiap pekerjaannya, (4) pemberian hadiah lebih baik dari hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan, (5)

usahakan untuk memenuhi kebutuhan sosio-psiko-fisik guru, sehingga memperoleh kepuasan.²⁴

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Kerja

Menurut Agustini, faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja adalah sebagai berikut: fleksibilitas, tanggungjawab, standard, upah kerja, kejelasan, komitmen, struktur, dukungan dan kepemimpinan. Berikut penjelasan dari faktor-faktor iklim kerja tersebut:²⁵

- a. **Fleksibilitas**, Fleksibilitas merupakan kondisi dimana lembaga/organisasi memberikan keleluasaan bertindak bagi karyawan dalam hal melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan.
- b. **Tanggungjawab**, Tanggungjawab merupakan perasaan karyawan tentang pelaksanaan tugas yang diemban dengan rasa tanggungjawab atas hasil yang dicapai.
- c. **Standar**, Standar merupakan perasaan karyawan tentang kondisi perusahaan dimana manajemen memberikan perhatian kepada tugas yang dilaksanakan dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.
- d. **Umpan balik**, Umpan balik merupakan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik. Imbalan yang diterima harus sesuai serta pemberian hadiah maupun penghargaan yang sepantasnya diterima oleh karyawan.

²⁴Mulyasa. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Rosdakarya, h 120

²⁵Fauziah, Agustini. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera, h. 07

- e. Kejelasan, Kejelasan merupakan perasaan karyawan bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan lembaga/perusahaan.

C. ETOS KERJA GURU

1. Pengertian Etos Kerja

Etos kerja berasal dari dua kata yaitu, etos dan kerja. Kata etos berasal dari bahasa Yunani “ethos” yang mempunyai arti sebagai sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan tertentu. Dari kata etos terambil pula kata ‘etika’ dan “etis” yang hampir mendekati kepada makna akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik-buruk (moral). Sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna.²⁶

Menurut kamus besar bahasa Indonesia etos adalah pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial. Dan dalam ensiklopedi nasional Indonesia, etos berarti watak dasar suatu masyarakat. Etos lebih lanjut diartikan sebagai kesanggupan memecahkan persoalan atau permasalahan yang dihadapi yang didalamnya terdapat cara pandang terhadap berbagai persoalan yang dihadapinya, misalnya cara pandang terhadap urusan dunia, pendidikan, pekerjaan dan yang lain-lain yang digeluti.²⁷

²⁶Toto Tasmara. 2002. *Membudidayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press, h. 15

²⁷Abudin Nata. 2001. *Paradigma Pendidikan Islam: Kapita Selekta Pendidikan Islam*. Jakarta: Grasindo, h. 20

Kerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani) dan berupaya untuk mewujudkan tujuan tersebut serta melahirkan prestasi yang bermanfaat bagi lingkungannya.²⁸

Bekerja mempunyai tujuan mencapai suatu hasil baik berupa benda, karya atau pelayanan kepada masyarakat. Tujuan yang hendak dicapai bukan hanya berkaitan dengan fisik saja tetapi juga berhubungan dengan mental seperti pengakuan diri, kepuasan, prestasi dan lainnya.

Secara umum sebuah aktifitas dapat disebut pekerjaan apabila mengandung 3 aspek yaitu:

- a. Aktivitas tersebut dilakukan karena ada dorongan tanggungjawab (motivasi).
- b. Aktifitas tersebut dilakukan dengan kesengajaan, direncanakan, karenanya terkandung di dalamnya suatu gabungan antara rasa dan rasio.
- c. Aktifitas tersebut dilakukan karena adanya suatu arah dan tujuan yang luhur secara dinamis memberikan makna bagi dirinya.²⁹

Menurut Musanamar, fungsi kerja menurut Islam adalah sebagai berikut:

- a. Memenuhi kewajiban hakiki kemanusiaan seperti yang diperintahkan oleh Allah. Dengan demikian, bekerja menurut Islam merupakan salah satu upaya melaksanakan perintah Allah.
- b. Memenuhi kebutuhan jasmani (sandang, pangan, papan, kesehatan)

²⁸Toto Tasmara. Op.cit. h. 15

²⁹Ibid. h. 10

- c. Memenuhi kebutuhan mental rohaniah, melalui bekerja seseorang akan dapat menyalurkan bakat dan minat, dapat merasakan senang dan puas serta dapat mengembangkan karirnya.
- d. Memenuhi kewajiban memelihara keluarga dan kelangsungan hidupnya.
- e. Memenuhi kewajiban hidup kemasysrakatan, bekerja bukan hanya sekedar memenuhi kebutuhan sendiri dan keluarga, tetapi juga tolong menolong untuk memnuhi kebutuhan masyarakat.³⁰

Menurut Musnamar, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan kerja, yaitu keahlian, kemauan dan sikap positif terhadap pekerjaan, adanya peluang atau kesempatan, imbalan yang layak, dan hubungan kerja yang manusiawi.³¹

Menurut muhaimin, etos kerja seseorang yang tinggi dapat diketahui dari cara kerjanya yang memiliki tiga ciri dasar yaitu: menjunjung mutu pekerjaan, menjaga harga diri dalam melaksanakan pekerjaan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.³²

Menurut Sinamo, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.³³

Menurut Panji Anoraga, etos kerja adalah pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja, oleh karena itu menimbulkan pandangan dan

³⁰Lahmuddin. 2016. *Konseling Dan Terapi Islam*. Medan: Perdana Publishing, h. 81-82

³¹Ibid. h. 82

³²Muhaimin. 2004. *Paradigma Pendidikan Islam Upaya Mengeektifkan Pendidikan Agama Islam Di Sekolah*. Jakarta: Remaja Rosdakarya, h. 144

³³JensenSinamo. 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardka, h. 26

sikap yang menghargai kerja sebagai suatu yang luhur, sehingga diperlukan dorongan atau motivasi.³⁴

Menurut Madjid, etos kerja adalah karakteristik dan sikap, kebiasaan, serta kepercayaan dan setereusnya yang bersifat khusus tentang seseorang individu atau sekelompok manusia.³⁵

Etos Kerja adalah suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*). Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu ataupun kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kerja. Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti:

- 1) Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin.
- 2) Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja.
- 3) Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
- 4) Hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk kedepan.

³⁴Panji Anoraga (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Renaka Cipta, h. 29

³⁵Madjid. 2000. *Masyarakat Religius*. Jakarta: Pavamadina, h. 410

- 5) Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.

Menurut Sinamo cara menumbuhkan etos kerja adalah sebagai berikut

- 1) Kerja sebagai rahmat (bekerja tulus penuh rasa syukur)
- 2) Kerja adalah amanah (bekerja penuh tanggungjawab)
- 3) Kerja adalah panggilan (bekerja tuntas penuh integritas)
- 4) Kerja adalah aktualisasi (bekerja keras penuh semangat)
- 5) Kerja adalah ibadah (bekerja serius penuh cinta)
- 6) Kerja adalah seni (bekerja cerdas penuh kreativitas)
- 7) Kerja adalah kehormatan (bekerja penuh ketekunan dan keunggulan)
- 8) Kerja adalah pelayanan (bekerja paripurna penuh kerendahan hati)

Rasulullah saw sangat menekankan kepada seluruh umatnya, agar tidak menjadi orang yang pemalas dan orang yang suka meminta-minta. Pekerjaan apapun, walau tampak hina dimata banyak orang, jauh lebih baik dan mulia daripada harta yang ia peroleh dengan meminta-minta. Dalam sebuah riwayat disebutkan;

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ، قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ :
 الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلِّ خَيْرٍ
 إِحْرَاصٌ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَأَسْتَعْنِ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجُرْ وَأَنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ
 عَلَيَّ فَعَلْتُ كَذَا كَانَ كَذَا وَكَذَا وَلَكِنَّ قُلْ قَدَّرَ اللَّهُ وَمَا شَاءَ اللَّهُ فَعَلْ فَإِنْ لَوْ تَفْتَحُ
 عَمَلُ الشَّيْطَانِ (أَخْرَجَهُ مُسْلِمٌ)

Artinya “ *Dari Abu Hurairah r.a berkata, Rasulullah SAW telah bersabda:Orang mu'min yang memiliki keimanan yang kuat lebih Allah cintai daripada yang lemah imannya. Bahwa keimanan yang kuat itu akan menerbitkan kebaikan dalam segala hal. Kejarlah (sukailah) pekerjaan yang bermanfaat dan mintalah pertolongan kepada Allah. Janganlah lemah berkemauan untuk bekerja. Jika suatu hal yang jelek yang tidak disenangi menimpa engkau janganlah engkau ucapkan : Seandainya aku kerjakan begitu, takkan jadi begini, tetapi katakanlah (pandanglah) sesungguhnya yang demikian itu sudah ketentuan Allah. Dia berbuat apa yang Dia kehendaki. Sesungguhnya ucapan “seandainya” itu adalah pembukaan pekerjaan setan.” (Hadis dikeluarkan Muslim).*

Hadits ini mengisyaratkan bahwa Nabi Muhammad SAW memerintahkan tentang tiga hal, yaitu :

1. Memperkuat keimanan
2. Berusaha untuk berbuat yang bermanfaat
3. Memohon pertolongan kepada Allah.

Di samping itu beliau melarang berbuat dua hal, yaitu : Lemah dan menyesali apa yang telah menimpa diri dari sesuatu yang tidak disukai, sehingga mengatakan : “ Seandainya aku lakukan begitu, tak akan terjadi begini.”

Dalam hadits dinyatakan:

وَفِي كُلِّ خَيْرٍ maksudnya Mu'min yang kuat disini adalah yang giat bekerja tanpa pamrih dan hanya semata-mata untuk memenuhi kebutuhannya dengan niat karena Allah. Sebab dari iman yang sempurna (benar dan kuat) akan mendorong seseorang berbuat yang baik, yang sudah tentu akan berakibat yang baik bagi kehidupannya. Oleh sebab itu al-Khuli dalam mensyarahkan hadis ini berpendapat bahwa iman itu menjadi pengawal kebahagiaan di dunia dan di akhirat, bila diikuti dengan perbuatan baik (amal saleh)Keimanan yang kuat (*istiqamah*) membuat seseorang rajin dan bersungguh-sungguh mencari kebahagiaan, baik itu untuk kehidupan di dunia maupun di akhirat.

Sebaliknya keimanan yang lemah, tidak atau kurang menjadi penggerak terwujudnya perbuatan baik pada diri seseorang, bahkan hawa nafsu yang menguasai dirinya, sehingga dirinya dengan mudah untuk berbuat kefasikan, berbuat yang tidak baik. Dengan demikian maka akan jauhlah kebahagiaan yang diharapkan manusia itu. Oleh sebab itu Rasulullah SAW menyatakan dalam hadis ini bahwa orang mukmin yang kuat imannya lebih dicintai oleh Allah daripada yang lemah imannya.

Padahal dalam situasi globalisasi saat ini, kita dituntut untuk menunjukkan etos kerja yang tidak hanya rajin, gigih, setia, akan tetapi senantiasa menyeimbangkan dengan nilai-nilai Islami yang tentunya tidak boleh melampaui rel-rel yang telah ditetapkan al-Qur'an dan as-Sunnah. Semoga makalah ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

2. Tanggungjawab Guru

Undang-undang nomor 20 tahun 2003, pasal 39 ayat 2 mengatakan bahwa tugas guru adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Dalam undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 1 ditegaskan pula bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Seiring dengan ketentuan tersebut, peraturan pemerintah nomor 74 tahun 2008 tentang guru, pasal 52 ayat 1 menegaskan pula tentang tugas pokok guru, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan

pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru.³⁶

Menurut Mulyasa, setiap guru harus memenuhi persyaratan sebagai manusia yang bertanggungjawab dalam bidang pendidikan Guru sebagai pendidik bertanggungjawab untuk mewariskan nilai-nilai dan norma-norma kepada generasi berikutnya sehingga menjadi proses konservasi nilai, karena melalui proses pendidikan diusahakan terciptanya nilai-nilai baru. Tanggungjawab guru dapat dikalsifikasikan sebagai berikut.

- 1) Tanggungjawab moral, bahwa setiap guru harus mampu menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral pancasila dan mengamalkannya dalam pergaulan hidup sehari-hari.
- 2) Tanggungjawab dalam bidang pendidikan di sekolah, bahwa setiap guru harus menguasai cara belajar mengajar yang efektif, mampu mengembangkan kurikulum, silabus dan RPP, melaksanakan pembelajaran yang efektif, menjadi model bagi peserta didik, memberi nasihat, melaksanakan evaluasi hasil belajar dan mengembangkan peserta didik.
- 3) Tanggungjawab dalam bidang kemasyarakatan, bahwa setiap guru harus turut serta mensukseskan pembangunan, yang harus kompeten dalam membimbing, mengabdikan dan melayani masyarakat.
- 4) Tanggungjawab dalam bidang keilmuan, bahwa setiap guru harus turut serta memajukan ilmu, terutama yang menjadi spesifikasinya dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.³⁷

³⁶Donni. Loc.cit. h. 37

Standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah criteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental serta pendidikan dalam jabatan. pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundangan yang berlaku. komepetensi adalah tingkat kemampuan minimal yang harus dipenuhi seorang pendidik untuk berperan sebagai agen pembelajaran, yang terdiri dari kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian kompetensi professional, kompetensi social. Semua kompetensi tersebut mengarahkan guru untuk memiliki etos kerja yang baik.

Selain memiliki kompetensi, dalam bekerja guru harus memperhatikan etika dalam profesi yang tujuannya adalah menciptakan etos kerja yang baik. etika adalah pedoman dalam bersikap dan berperilaku yang di dalamnya berisi garis besar nilai moral dan norma yang mencerminkan masyarakat kampus yang ilmiah, edukatif, kreatif, santun dan bermartabat. pembentukan sikap, kepribadian, moral dan karakter sosok seorang guru/pendidik harus dimulai sejak mahasiswa calon guru/pendidik memasuki dunia pendidikan tenaga kependidikan (LPTK).

³⁷Syafaruddin dkk. 2014.*Inovasi Pendidikan*. cet ke III. Medan: Perdana Publishing, h. 156

D. PENELITIAN YANG RELEVAN

1. Penelitian yang dilakukan Yuninda Syahfitri Lubis: Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di MTs. Teladan Medan dengan mengungkapkan hasil temuan yaitu: 1) kepemimpinan kepala sekolah, peranan kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan dalam meningkatkan etos kerja guru di MTs Teladan Medan, pembinaan kurikulum sekolah, komunikasi kepala sekolah kepada guru, dalam meningkatkan etos kerja guru. 2) Pelaksanaan supervisor dilaksanakan kepada kepala sekolah. 3) keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan tugas supervisor untuk meningkatkan etos kerja guru dibuktikan dari kerja sama antara kepala sekolah.³⁸
2. Penelitian yang dilakukan Noni Handini : Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa, yang mengemukakan hasil penelitian bahwa (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

³⁸Skripsi Yuninda Syahfitri Lubis. 2013. *Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pendidikan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di MTs. Teladan Medan. Trbiyah/ IAIN SU.*

sesuai, memberikan fasilitas yang nyaman, bersih dan disiplin di lingkungan sekolah.³⁹

3. Penelitian yang dilakukan oleh Yuliana, Masluyah Suib dan Wahyudi: *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Sma Negeri 1 Mempawah Hilir*, yang menemukan hasil penelitian yaitu: Sebagai pemimpin di sekolah, kepala sekolah bertanggungjawab terhadap semua kegiatan pengelolaan sekolah, melibatkan guru-guru yang kompeten di bidangnya untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Gambaran profesionalisme guru jika dilihat dari kualifikasi akademiknya maka diperoleh data bahwa sebagian besar guru telah menempuh jenjang strata satu, kemampuan mengajar serta penguasaan materi sudah menunjukkan kualitas guru sebagai tenaga pendidik yang profesional. Strategi dalam meningkatkan profesionalisme guru mengarah pada pembinaan guru berkualitas terutama guru yang telah bersertifikasi. Faktor penghambat yang dihadapi kepala sekolah berupa keterbatasan fasilitas, menyamakan persepsi pada setiap pertemuan, dukungan dana partisipasi masyarakat, Namun disisi lain kepala sekolah juga didukung oleh letak sekolah yang strategi, kepercayaan dan dukungan masyarakat mengenai berbagai kebijakan yang diambil, lingkungan yang kondusif, serta pengelolaan administrasi dan keuangan sekolah yang transparan dan akuntabel.⁴⁰

³⁹Skripsi Noni Handini. 2018. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa*. FITK: UINSU Medan

⁴⁰Jurnal Yuliana. Masluyah Suib dan Wahyudi: *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Sma Negeri 1 Mempawah Hili*, Prodi Magister AP. FKIP Universitas Tanjungpura. Pontianak

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya diperoleh kesimpulan bahwa kepala sekolah memiliki peranan penting dalam meningkatkan etos kerja guru, kepala sekolah melakukan segala upaya untuk mengembangkan potensi guru dan melakukan perbaikan terhadap kualitas guru, perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah bagaimana peran kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja terhadap etos kerja guru, strategi kepala sekolah dalam menciptakan iklim kerja yang baik, baik iklim dalam artian fisik sekolah maupun iklim kerjasama. Dimana iklim kerja merupakan salah satu pendukung guru dalam berinovasi dan berprestasi sehingga menciptakan etos kerja yang baik sesuai dengan nilai-nilai agama, sosial, hukum dan budaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada dasarnya dalam bidang penelitian itu dikenal adanya dua jenis penelitian, yaitu penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Jadi pada jenis penelitian kuantitatif mencakup setiap penelitian yang menggunakan perhitungan presentase, rata-rata, chikuadrat dan perhitungan statistik lainnya. Sedangkan penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang tidak mengadakan perhitungan, melainkan digambarkan dengan kata-kata atau kalimat deskriptif terhadap data yang diperoleh guna mendapatkan suatu kesimpulan. Dari paparan yang telah dijelaskan di atas, terkait mata kuliah dan masalah yang diangkat dalam pembelajaran lapangan guna memenuhi tugas kuliah ini peneliti menggunakan penelitian kualitatif.

Menurut Lexy j. Moleong penelitian kualitatif adalah penelitian yang dimaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh objek penelitian dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.⁴¹

Mengacu kepada Strauss dan Corbin, penelitian kualitatif adalah suatu jenis penelitian prosedur penemuan yang dilakukan tidak menggunakan prosedur statistic atau kuantifikasi. Dalam hal ini penelitian kualitatif adalah penelitian

⁴¹Lexy J. Moleong, 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, h. 11.

tentang kehidupan seseorang, cerita, perilaku, dan juga tentang fungsi organisasi, gerakan social suatu hubungan timbal balik.⁴²

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di SMP Islam Azizi Medan. sejauh pengamatan penulis pada observasi awal dan berdasarkan identifikasi masalah yang dijelaskan sebelumnya. sekolah ini perlu mendapat perhatian dan penulis ingin meneliti lebih jauh tentang peran kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja dalam meningkatkan etos kerja guru.

C. Data dan Sumber Data

Data merupakan sumber yang paling penting untuk menyingkap suatu permasalahan yang ada, dan data jugalah yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian atau mengisi hipotesis yang sudah dirumuskan. Dalam melakukan penelitian ini data-data yang diperlukan diperoleh dari dua sumber yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang bersumber dari informan yang mengetahui secara jelas dan rinci mengenai masalah yang diteliti. Sedangkan informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi yang dijadikan obyek penelitian.⁴³

⁴²Salim dan Syahrudin. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung; Citapustaka Media, h. 41

⁴³Lexi j. Moleong. *op. cit.* h. 112

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang berasal dari sumber kedua atau dari instansi seperti dokumen hasil belajar siswa baik dalam bentuk laporan maupun data sekunder lainnya atau dari teks book. Sumber data juga menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan alat penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Agar diperoleh data yang valid dalam kegiatan penelitian ini maka perlu ditentukan teknik-teknik dalam pengumpulan data yang sesuai dan sistematis.

Pengumpulan data kualitatif menurut Lincoln dan Guba yaitu dengan menggunakan wawancara, observasi dan dokumen (catatan atau arsip).⁴⁴ Dalam hal ini peneliti menggunakan teknik-teknik sebagai berikut:

1. Teknik Pengamatan (Observasi)

Pengamatan (observasi) biasa diartikan sebagai ”pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian”.⁴⁵ Gejala-gejala yang dimaksud di sini adalah hal-hal yang berhubungan dengan peran kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja dalam meningkatkan etos kerja guru di SMP Islam Azizi Medan. Dari pengamatan inilah peneliti akan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang muncul dipermukaan, baik dalam bentuk-bentuk kegiatan maupun hal-hal yang bersifat pembinaan.

⁴⁴Salim dan Syahrums. *op. cit.* h. 114.

⁴⁵Lexi j. Moleong, *op. cit.*h.112

2. Teknik Wawancara (*Interview*)

Teknik Wawancara (*Interview*) adalah teknik yang dilakukan dengan jalan mengadakan komunikasi dengan sumber data melalui dialog (Tanya jawab) secara lisan, *Interview* sebagai proses tanya jawab lisan, dimana dua orang atau lebih berhadap-hadapan secara fisik yang satu menghadap orang lain dan mendengarkan dengan suara sendiri tampaknya merupakan alat pengumpul data (informasi) yang langsung tentang beberapa jenis.⁴⁶

Metode wawancara digunakan untuk mendapatkan data tentang apa saja peran Kepala Sekolah sebadalam meningkatkan etos kerja guru SMP Islam Azizi Medan.

Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah selaku pembuat kebijakan, Wakil Kepala Sekolah, serta beberapa orang guru yang mewakili serta TU.

3. Teknik Dokumentasi

Teknik Dokumentasi adalah suatu teknik yang dilakukan dengan cara meneliti terhadap buku-buku, catatan-catatan, arsip-arsip tentang suatu masalah yang ada hubungannya dengan hal-hal yang akan diteliti. Suharsimi Arikunto mengatakan "Teknik dokumentasi adalah mencari data-data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku-buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda dan sebagainya".⁴⁷ Dengan demikian teknik ini dipakai untuk memperoleh data tentang implementasi kebijakan pengembangan guru di SMP Islam Azizi Medan.

⁴⁶*Ibid.* h. 104

⁴⁷Suharsimi Arikunto. *op.cit.* h. 188.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data, menurut Patton adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar.⁴⁸ Dalam suatu penelitian analisis adalah merupakan bagian yang sangat penting, karena merupakan garis besar dari hasil penelitian yang datanya dapat disajikan dan dapat diambil kesimpulan dari tujuan akhir penelitian. Pada penelitian yang dilakukan ini menggunakan analisis model Milles dan Huberman yang terdiri dari: (a) reduksi data, (b) penyajian data, dan (c) kesimpulan. Yang dimana prosesnya berlangsung secara sirkuler selama penelitian berlangsung. Pada tahap awal pengumpulan data, fokus penelitian masih melebar dan belum tampak jelas, sedangkan observasi masih bersifat umum dan luas. Setelah fokus semakin jelas maka peneliti menggunakan observasi yang lebih berstruktur untuk mendapatkan data yang lebih spesifik.⁴⁹

1. Reduksi Data

Peneliti menggunakan analisis data berupa reduksi data dengan mengumpulkan seluruh data, informasi dan dokumentasi di lapangan atau di tempat penelitian. Kemudian, setelah terkumpul seluruh data maka peneliti melakukan proses pemilihan, dan penyederhanaan tentang data yang berkaitan dengan judul penelitian atau pembahasan penelitian. Untuk memudahkan penyimpulan data-data yang telah didapat dari lapangan atau tempat penelitian, maka diadakan reduksi data. Peneliti melakukan reduksi data dengan mengumpulkan semua catatan di lapangan, kemudian dianalisis dengan cermat

⁴⁸ *Ibid.* h. 103.

⁴⁹ Salim dan Syahrudin. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Cipta Pustaka, h. 147.

dan lugas, kemudian menyisihkan data lapangan yang tidak sesuai dengan fokus penelitian dan berkaitan dengan penelitian.

2. Penyajian Data

Setelah melakukan reduksi data Peneliti menggunakan analisis data berupa penyajian data yaitu dengan pemilihan, dan penyederhanaan tentang data. Dengan adanya penyajian data, maka peneliti dapat memahami apa yang sedang terjadi di ruang lingkup penelitian maupun hal-hal yang berkaitan dengan penelitian untuk disajikan dan dipergunakan untuk penelitian.

3. Menarik Kesimpulan

Setelah peneliti melakukan reduksi data kemudian di lanjutkan dengan penyajian data, yaitu semua hasil observasi, wawancara, dan temuan dokumen-dokumen. Selanjutnya diproses dan dianalisis, maka proses selanjutnya adalah dengan menarik kesimpulan. Penarikan kesimpulan penelitian yang di lakukan oleh peneliti yang berupa data, tulisan, tingkah laku pada subjek atau tempat penelitian yang terkait peran kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerjasama dalam meningkatkan etos kerja guru SMP Islam Azizi Medan.

F. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data didasarkan atas kriteria tertentu. Menurut Lexy j. Moleong Kriteria itu terdiri atas derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*).⁵⁰ Masing-masing kriteria tersebut menggunakan teknik pemeriksaan sendiri-sendiri. Kriteria derajat kepercayaan pemeriksaan datanya dilakukan dengan teknik triangulasi. Menurut Moleong Triangulasi adalah teknik

⁵⁰Lexy j. Moleong, *op.cit*, h.324.

pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.

Demikian halnya dalam penelitian ini, secara tidak langsung peneliti akan menggunakan beberapa kriteria pemeriksaan keabsahan data dengan menggunakan teknik pemeriksaan sebagaimana yang telah tersebut di atas, untuk membuktikan kepastian data. Yaitu dengan kehadiran peneliti sebagai instrumen itu sendiri, mencari tema atau penjelasan pembanding atau penyaing, membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara, mengadakan wawancara beberapa orang yang berbeda, menyediakan data deskriptif secukupnya dan diskusi dengan teman-teman sejawat.

1. Derajat Kepercayaan (*Credibility*)

Penerapan derajat kepercayaan pada dasarnya menggantikan konsep validitas internal dan nonkualitatif. Fungsi derajat kepercayaan yaitu, *Pertama*, penemuannya dapat dicapai; *Kedua*, mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian oleh peneliti pada kenyataan yang sedang diteliti. Kriteria derajat kepercayaan diperiksa dengan beberapa teknik pemeriksaan, yaitu:

a. Triangulasi

Triangulasi berupaya untuk mengecek kebenaran data dan membandingkan dengan data yang diperoleh dari sumber lain, pada berbagai fase penelitian lapangan, pada waktu yang berlainan dan dengan metode yang berlainan. Adapun triangulasi yang dilakukan dengan tiga macam teknik

pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber data, metode, dan teori.

Untuk itu, maka peneliti dapat melakukan dengan cara:

- 1) Mengajukan berbagai variasi pertanyaan
- 2) Membandingkan data hasil pengamatan (observasi) dengan wawancara
- 3) Mengeceknnya dengan berbagai sumber data
- 4) Memanfaatkan berbagai metode agar pengecekan data dapat dilakukan.

Berdasarkan hasil triangulasi tersebut, maka akan sampai pada salah satu kemungkinan yaitu apakah data yang diperoleh ternyata konsisten, tidak konsisten, atau berlawanan. Selanjutnya mengungkapkan gambaran yang lebih memadai mengenai gejala yang diteliti.

b. Kecukupan Referensial

Yaitu mengumpulkan berbagai bahan-bahan, catatan-catatan, atau rekaman-rekaman yang dapat digunakan sebagai referensi dan patokan untuk menguji sewaktu diadakan analisis dan penafsiran data.

c. Keteralihan (*Transferability*)

Keteralihan sebagai persoalan empiris bergantung pada pengamatan antara konteks pengirim dan penerima. Untuk melakukan pengalihan tersebut, seorang peneliti perlu mencari dan mengumpulkan data kejadian dalam konteks yang sama.

d. Kebergantungan (*Dependability*)

Kebergantungan merupakan substitusi reabilitas dalam penelitian nonkualitatif. Dalam penelitian kualitatif, uji kebergantungan dilakukan dengan melakukan pemeriksaan terhadap keseluruhan proses penelitian. Peneliti

mendiskusikannya dengan pembimbing secara bertahap mengenai data-data yang didapat dilapangan mulai dari proses penelitian sampai pada taraf kebenaran data yang didapat.

e. Kepastian (*Confirmability*)

Dalam penelitian kualitatif, uji kepastian mirip dengan uji kebergantungan, sehingga pengujiannya dapat dilakukan secara bersamaan. Menguji kepastian berarti menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses yang dilakukan dalam penelitian, jangan sampai proses tidak ada tetapi hasilnya ada. Kepastian yang dimaksud berasal dari konsep objektivitas, sehingga dengan disepakati asil penelitian tidak lagi subjektif tetapi sudah objektif. Untuk menjamin kepastian bahwa penelitian ini objektif, peneliti dalam hal ini melakukan pemeriksaan secara cermat bersama dengan pembimbing terhadap kepastian asal-usul data, logika penarikan kesimpulan dari data dan derajat ketelitian serta telah terhadap kegiatan peneliti tentang keabsahan data.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Temuan Umum

1. Profil Sekolah

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan kepala sekolah SMP Swasta Islam Azizi bapak Drs. Riswan Nasution SMP Swasta Islam Azizi di Jl. Kesatria No. 70 Medan Provinsi Sumatera Utara, tepatnya Kecamatan Medan Perjuangan Kelurahan Pahlawan. Berada pada lingkungan masyarakat 80% beragama Islam dan 20% lagi beragama non muslim. Pada tahun 1987 pada saat itu adalah awal berdirinya sekolah SMP Swasta Islam Azizi Medan. Dalam perkembangannya sampai sekarang ini, dimana pada kepemimpinan bapak Drs. Riswan Nasution, SMP Swasta Islam Azizi telah memiliki 12 ruang belajar, satu ruang kepala sekolah, satu ruang guru, satu ruang tata usaha, satu ruang laboratorium komputer, satu ruang perpustakaan, satu ruang UKS, satu ruang toilet guru, dua ruang toilet siswa, satu ruang ibadah (musholla), lapangan upacara

Fasilitas yang terdapat di sekolah SMP Swasta Islam Azizi Medan dikatakan sudah mendekati lengkap, akan tetapi untuk lebih menunjang berhasilnya proses pendidikan yang dilakukan, harus lebih memperbanyak kelengkapan-kelengkapan fasilitas yang dibutuhkan.

Semua ruangan yang ada di sekolah SMP Swasta Islam Azizi sudah memiliki standar yang cukup baik dan bersih sehingga para siswa merasa telah nyaman dalam menggunakan semua ruangan yang ada.

2. Identitas Sekolah

Tabel 1.1
Profil Sekolah SMP Swasta Islam Azizi

No.	Profil	keterangan
1	Nama Sekolah	SMP Swasta Islam Azizi
2	NSS	204076002062
3	NDS	2007120055
4	NPSN	10210037
5	Alamat Sekolah	Jl. Kesatria No. 70 Medan
6	Jenjang Akreditasi /SIOP	“B”/420-13060-PPD/2015/19-09-2015
7	Status	Swasta
8	Nama Kepala Sekolah	Drs. Riswans Nasution
9	SK Pengangkatan	1114/PH/1988
10	Nama Ketua Yayasan	M. Najib. SH
11	Ketua Komite Sekolah	Sukarni, S.Pd

Sumber Data : Dokumentasi SMP Swasta Islam Aziz

3. Visi dan Misi

a. Visi

AKRAB (Aktif, Kreatif, Ramah, Religius, Amanah Dan Bersahaja)

b. Misi

1. Mendorong aktifitas dan kreatifitas secara optimal kepada seluruh komponen sekolah terutama siswa.
2. Mengoptimalkan pembelajaran dalam rangka meningkatkan keterampilan siswa.
3. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif sehingga kecerdasan siswa agar tercapai kecerdasan intelektual dan emosional yang mantap.

4. Aktif terhadap perkembangan dan keinginan teknologi.
5. Amanah dan menambah cinta kebersihan dan keindahan kepada semua komponen sekolah.
6. Menumbuhkan penghayatan yang dalam dan pengalaman yang tinggi terhadap ajaran agama (Religi) sehingga tercipta kematangan dalam berfikir, bertindak/ bersama Ibadah.
7. Bersahaja, Ramah dan rendah hati.

4. Tujuan Sekolah

Berdasarkan Visi dan Misi yang telah dirumuskan. Tujuan yang diharapkan tercapai oleh sekolah pada tahun 2018/2019 adalah :

- a. Perolehan Nilai Ujian Nasional rata-rata naik setiap tahunnya.
- b. Memiliki kegiatan ekstrakurikuler yang maju dan berprestasi di segala bidang secara berjenjang.
- c. Terwujudnya disiplin yang tinggi dari seluruh warga sekolah.
- d. Terciptanya suasana pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan (PAIKEM), tanpa takut salah, dan demokratis.
- e. Terwujudnya suasana pergaulan sehari-hari yang berlandaskan kekeluargaan, keimanan dan ketaqwaan melalui senyum dan sapa.
- f. Terwujudnya manajemen sekolah yang transparan dan partisipatif, melibatkan seluruh warga sekolah dan kelompok kepentingan yang terkait.
- g. Terciptanya budaya rasa ingin tahu, bertoleransi, demokratis, bekerjasama, saling menghargai, amanah, jujur, rendah hati, kreatif, mandiri dan bersahaja.
- h. Terwujudnya lingkungan sekolah yang bersih, indah, asri, aman dan nyaman.
- i. Terbuka terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

5. Sasaran

Sasaran adalah tantangan utama yang akan dicapai sekolah/madrasah dalam waktu 4 tahun ke depan dan telah disesuaikan dengan faktor kesiapan sekolah/madrasah. Penetapan sasaran sekolah ini bertujuan untuk dijadikan panduan dalam menyusun program dan kegiatan yang akan dilakukan dalam waktu tertentu guna merealisasikan alternatif pemecahan tantangan yang telah dirumuskan. Berikut ini uraikan sasaran program kerja sekolah per-kategori:

a. Kurikulum dan Pembelajaran

- 1) Tersedianya dokumen kurikulum seluruh mata pelajaran
- 2) Guru paham tentang kurikulum
- 3) Guru mampu membuat silabus sekolah sesuai standar isi
- 4) Guru paham dan mampu membuat Penelitian Tindakan Kelas
- 5) Meningkatnya minat baca dan pengetahuan guru
- 6) Meningkatnya minat baca siswa
- 7) Perpustakaan yang representatif
- 8) Guru paham tentang kecakapan hidup

b. Administrasi dan Manajemen Sekolah

- 1) Peraturan sekolah tersedia dan terlaksana dengan baik
- 2) Semua mengikuti sertifikasi
- 3) Semua lolos sertifikasi
- 4) Organisasi dan kelembagaan
- 5) Peraturan khusus sekolah tersedia dan terlaksana dengan baik
- 6) Guru dan karyawan mampu membuat program kerja

c. Sarana dan Prasarana

- 1) Tersedianya ruang kelas belajar (RKB) yang memadai
- 2) Tersedianya ruang laboratorium Bahasa yang memadai
- 3) Sarana dan prasarana Perpustakaan dan komputer yang lengkap
- 4) Tersedianya fasilitas ruang Perpustakaan yang baik dan lengkap
- 5) Tersedianya fasilitas UKS yang lengkap
- 6) Sarana dan prasarana laboratorium IPA dan komputer yang lengkap
- 7) Kebutuhan komputer dan printer terpenuhi

d. Ketenagaan

- 1) Tersedianya program kehumasan
- 2) Guru paham tentang pola kerjasama dalam peningkatan mutu pembelajaran
- 3) Terpenuhinya kebutuhan tenaga pendukung (tenaga administrasi)
- 4) Pembiayaan dan pendanaan
- 5) Peningkatan pembiayaan sekolah untuk meningkatkan kualitas pelayanan sekolah
- 6) Meningkatnya prestasi siswa dan sekolah
- 7) Terjalannya kerjasama dengan *stakeholder*
- 8) Tersusunnya RKAS tepat waktu
- 9) Adanya peningkatan honorarium Tenaga Honorer Sekolah

e. Peserta Didik

- 1) Penerimaan Siswa Baru
- 2) Pelaksanaan Kegiatan Ekstrakurikuler
- 3) Peran serta Masyarakat

- 4) Keterlibatan komite sekolah kembali aktif sesuai dengan fungsinya
- 5) Hubungan sekolah dengan komite sekolah lebih baik
- 6) Terjalannya kerja sama dengan lembaga masyarakat
- 7) Lingkungan dan Budaya Sekolah
- 8) Pembuatan taman sekolah
- 9) Menanamkan kesadaran perlunya partisipasi masyarakat dan *stakeholder* sekolah untuk terciptanya lingkungan yang aman.

6. Program

Merumuskan program adalah menggabungkan alternatif-alternatif pemecahan tantangan utama yang memiliki karakteristik yang saling mendukung, saling tergantung, atau saling berkaitan.

Berikut ini kami uraikan program sekolah per-kategori:

1. Kurikulum dan Pembelajaran

- a) Pembuatan dokumen I kurikulum, Silabus dan RPP
- b) Peningkatan kompetensi guru
- c) Pengadaan / penggantian buku pelajaran
- d) Standar ideal jam mengajar
- e) Penambahan buku-buku yang menarik
- f) Penugasan studi literatur di perpustakaan

2. Administrasi dan Manajemen Sekolah

- a) Sosialisasi peraturan sekolah kepada guru dan karyawan
- b) Rapat Pembinaan

3. Organisasi dan kelembagaan

- a) Pembuatan usulan peraturan

- b) Pembuatan program kerja

4. Sarana dan Prasarana

- a) Rehabilitasi/Pembangunan Ruang Kelas Baru
- b) Pendataan, pembuatan, pengajuan proposal dan pengadaan sarana dan prasarana Ruang Laboratorium Bahasa
- c) Melengkapi fasilitas Perpustakaan
- d) Pengadaan perabot pengganti
- e) Perbaikan perabot rusak
- f) Pendataan, pembuatan, pengajuan proposal dan pengadaan sarana dan prasarana laboratorium komputer
- g) Pengajuan dan pemasangan jaringan internet dan pengawasan dalam penggunaannya.
- h) Pendataan, pengajuan, pengadaan, dan perawatan printer dan komputer

5. Ketenagaan

- a) Pembuatan program kehumasan
- b) Sosialisasi pola kerjasama
- c) Identifikasi kebutuhan tenaga pendukung

6. Pembiayaan dan pendanaan

- a) Penyusunan RKAS
- b) Menjalin kerjasama dengan *stakeholder*
- c) Komunikasi yang intensif dengan *stakeholder*
- d) Kesejahteraan pegawai khususnya Tenaga Honorar Sekolah

7. Peserta Didik

- a) Pelaksanaan Penerimaan Siswa Baru

b) Pelaksanaan Kegiatan Estrakurikuler

8. Peran serta Masyarakat

- a) Sosialisasi program sekolah dan peran komite
- b) Menciptakan hubungan yang harmonis dengan komite
- c) Mengikutsertakan komite dalam menjalankan program sekolah
- d) Pertemuan dengan komite sekolah
- e) Kerjasama dengan lembaga masyarakat

9. Lingkungan dan Budaya Sekolah

- a) Pembuatan taman sekolah
- b) Menanamkan kesadaran perlunya keterlibatan masyarakat dan warga sekolah untuk terciptanya lingkungan yang aman dan nyaman.

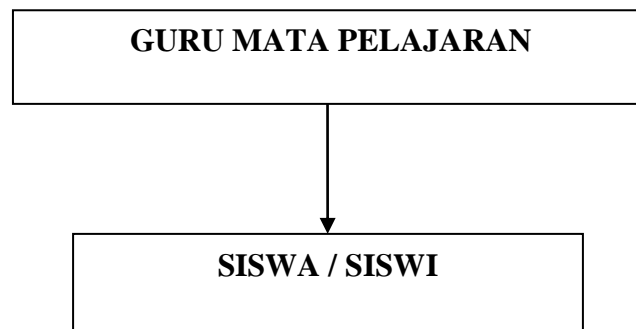
8. Struktur Organisasi

SMP Swasta Islam Azizi Medan memiliki struktur organisasi yang sedikit berbeda dari beberapa SMP lainnya dimana struktur organisasi sekolah ini hanya memiliki satu wakil kepala sekolah. SMP Swasta Islam Azizi Medan dipimpin oleh bapak Riswan Nasution dan didukung oleh staf yang senantiasa mengerahkan tenaganya untuk mewujudkan cita-cita sekolah. Berikut rinciannya:

STRUKTUR SMP SWASTA ISLAM AZIZI

TP. 2018/2019

- | | | |
|----|--------------|---|
| 1. | Ka. SMP | : Drs. RISWAN NASUTION ‘ |
| 2. | WAKASEK | : ADE ABDULLAH HUD, SS |
| 3. | KTU | : HASNO |
| 4. | TU | : NURBAITI HARAHAP , S.Kom |
| 5. | PERPUSTAKAAN | : SAFNI PATNITA , S.Pd |
| 6. | LABORATORIUM | : Drs. MUHD YUNUS |
| 7. | WALI KELAS | : - KELAS VII SUKARNI, S.Pd
- KELAS VIII SU’AIDAH P, S.Pd
- KELAS IX KHAIRANI RITONGA, S.Pd |



9. Keadaan Guru

Seorang pendidik merupakan komponen yang sangat berpengaruh dalam proses belajar mengajar. Guru sebagai tenaga profesional berpengaruh dalam proses pendidikan yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan. Dalam proses pembelajaran jumlah total guru SMP Islam Azizi Medan adalah 12 orang dan 1 staf tata usaha (TU).

Tabel 1.2
Data Guru SMP Swasta Islam Azizi

No.	Nama	Mata pelajaran
1	Drs. Riswan Nasution	Agama
2	Drs. Muhammad Yunus	IPA Terpadu
3	Adek Abdullah Hud, SS	Bhs. Inggris
4	Desmawati	Senbud/Agro/KTK
5	Sukarni, S.Pd	Bhs. Inggris
6	Safni Patnita, S.Pd	IPS Terpadu
7	Dra. Hasriana Dongoran	PKN
8	Suaidah Parinduri, S.Pd	Bhs Indonesia
9	Hairani Ritonga, S.Pd	Matematika
10	Novalita Sinaga, S.Pd.I	TIK
11	Nindy Safitri, S.Pd	Penjas

Sumber Data : Daftar Data Tenaga Pendidik SMP Swasta Islam Azizi

10. Keadaan Siswa

Siswa adalah faktor penting dalam proses pembelajaran, selain media dan alat pembelajaran yang lain yang mendukung. Tanpa seorang siswa proses pembelajaran tidak akan berlangsung. Siswa diibaratkan kertas putih yang kosong. Jadi seorang guru berkewajiban mendidik dan membentuk karakter mereka agar menjadi anak yang baik. Berikut ini keberadaan jumlah keseluruhan

siswa yang tercatat di SMP Islam Azizi Medan sebanyak 74 siswa. Yaitu pada kelas VII berjumlah 25 yang terdiri dari 15 siswa laki-laki dan 10 siswi perempuan, pada kelas VIII berjumlah 24 yang terdiri dari 14 siswa laki-laki dan 10 siswi perempuan, sedangkan pada kelas IX berjumlah 25 yang terdiri dari 16 siswa laki-laki dan 9 siswi perempuan. Adapun perinciannya seperti terlihat pada tabel di bawah ini:

Table 1.3
Data Siswa SMP Islam Azizi Medan
Tahun Ajaran 2018/2019

No	Kelas	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	VII	15	10	25
2	VIII	14	10	24
3	IX	16	9	25
	JUMLAH	45	29	74

Sumber Data : Dokumentasi SMP Swasta Islam Azizi

11. Keadaan Sarana dan Prasarana

Salah satu unsur paling penting menunjang pencapaian tujuan pembelajaran adalah sarana prasarana. Karena dengan adanya sarana prasarana yang memadai dapat meningkatkan kualitas layanan pendidikan yang baik. Bangunan sekolah yang baik dapat menciptakan suasana belajar yang baik dan kondusif dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Selain itu sarana dan prasarana dalam pembelajaran sangat dibutuhkan untuk memudahkan para guru dan siswa dalam proses belajar mengajar. Sarana dan prasarana diharapkan mampu mendorong siswa untuk lebih rajin dalam belajar. Menurut informasi yang

didapat, di SMP Islam Azizi Medan telah mengupayakan berbagai sarana prasarana. Adapun sarana prasarana yang dimiliki adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4

Sarana Prasarana Sekolah SMP Swasta Islam Azizi

No	Sarana Prasarana	Jumlah	Keterangan
1	Ruang Kepala Sekolah	1	Permanen (4,5 x 3,5 M)
2	Ruang Guru	1	Permanen (6 x 5 M)
3	Ruang Kelas	5	Permanen (10 X 8 M)
4	Ruang UKS	1	Permanen (5 x 4 M)
5	Toilet Guru	1	Permanen (3 x 2 M)
6	Toilet Siswa	2	Permanen (3 x 2 M)
7	Ruang BK	1	Permanen (4 x 2,5 M)
8	Ruang Komputer	1	Permanen (10 x 8 M)
9	Ruang Laboratorium IPA	1	Permanen (7,5 x 6 M)
10	Ruang Tata Usaha	1	Permanen (10 x 7 M)
11	Ruang Perpustakaan	1	Permanen (7,5 x 6 M)
12	Lapangan Upacara	1	Permanen (13 x 11 M)
13	Parkir Kereta	1	Semi Permanen (7 x 3 M)
14	Gudang	1	Permanen (4,5 x 3,5 M)
15	Satpam	Ada	Permanen

Sumber Data : Dokumentasi SMP Swasta Islam Aziz

B. Temuan Khusus

Kepala sekolah merupakan pemimpin di sekolah, dimana kepala sekolah memiliki peran, tugas dan tanggungjawab yang diemban guna mewujudkan visi dan misi sekolah, serta mampu mewujudkan sekolah sebagai tempat dimana anak-anak didik mengalami pertumbuhan dan perkembangan serta pendewasaan diri dalam menjalankan kehidupan dengan baik.

Menurut Kebijakan Pendidikan Nasional Peran kepala sekolah terdiri dari delapan yaitu: (1) edukator (pendidik); (2) manajer; (3) administrator; (4) supervisor (penyelia); (5) *leader* (pemimpin); (6) pencipta iklim kerja; dan (7) wirausahawa; (8) Layanan Bimbingan dan Konseling.

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

kegiatan supervise. Kegiatan supervise dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media, dan sejauh mana keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran.

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

menyelesaikan masalah pribadi, social maupun jenjang pendidikan atau karir di masa mendatang.⁵¹

Adapun yang menjadi fokus penelitian ini adalah, peran kepala sekolah sebagai pendipta iklim kerja dalam meningkatkan etos kerja guru.

Berdasarkan informasi yang diperoleh, berikut hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, TU dan beberapa orang guru.

1. Peran Kepala Sekolah Sebagai Pencipta Iklim Kerja dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di SMP Islam Azizi Medan.

Iklim kerja yang kondusif, lingkungan yang sehat dan bersih serta kelengkapan fasilitas proses pembelajaran akanberdampak signifikan terhadap produktifitas dan kreatifitas seorang guru yang akan menjunjung nilai-nilai ikhlas dan ketulusan dalam upaya mewujudkan sekolah yang berkualitas. Dalam hal ini peran kepala sebagai pencipta iklim kerja dalam mewujudkan etos kerja menjadi suatu keharusan guna mencapai tujuan pendidikan dan cita-cita semua masyarakat sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah pada tanggal 12 Juni 2019, peneliti mengumpulkan informasi sebagai berikut

“Etos kerja guru akan tercipta, jika mereka bekerja hanya untuk mengharapkan rhido Allah, tidak ada rasa mengeluh apalagi berputus asa. Semangat mereka akan berdampak pada hasil kerja dan juga akan berdampak pada siswa, maka dari itu saya selalu memotivasi guru-guru, untuk bekerja secara ikhlas, saya memberikan sedikit sentuhan hati kepada guru-guru, bahwa pekerjaan mereka mulia, dengan demikian perkataan saya sedikit mempengaruhi cara pandang mereka terhadap pekerjaan.”

⁵¹Helmawati. 2014. *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/ Madrasah Melalui Manajerial Skill*. Jakarta: Rieneka Cipta, h. 29

“selain itu saya juga berusaha memfasilitasi guru lewat penjelasan suatu hal yang tidak mereka mengerti, saya juga membangkitkan semangat mereka untuk terus menjalin hubungan baik dengan sesama, saya juga mencoba dan berusaha melengkapi fasilitas yang dibutuhkan, walau masih tahap berangsur-angsur”⁵²

Hal ini sesuai dengan pernyataan wakil kepala sekolah, dari hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 14 Juni 2019.

“Kepala sekolah memiliki rasa kepedulian terhadap staf, beliau orangnya baik dan humoris, kalau berbicara soal pekerjaan, pak kepala sekolah selalu mengingatkan bahwa guru adalah pekerjaan mulia dan berkah, beliau juga selalu menjadi penyejuk pada saat ada beberapa guru yang mulai jenuh atau semangatnya menurun. Kepala sekolah selalu berusaha membangkitkan semangat kerja guru.”

“Kalau soal fasilitas, kepala sekolah juga sudah berusaha walau sampai saat ini masih banyak dalam tahap perencanaan namun belum tercapai, lingkungan sekolah kita bisa dibilang cukup kondusif karena tidak ada suara yang keras sehingga mengganggu aktivitas belajar dan sekolah kita juga punya pagar.”⁵³

Hal yang senada juga disampaikan oleh TU pada wawancara yang dilakukan pada tanggal 13 Juni 2019

“Kepala sekolah selalu membantu dan berusaha menjalin hubungan kerja yang baik dan menciptakan tim kerja yang baik, begitu juga dengan fasilitas, kepala sekolah sudah berusaha memenuhi kebutuhan, walau masih ada beberapa item yang masih tahap proses pencapaian.”⁵⁴

Hal yang sama juga disampaikan oleh guru A,B dan C, berdasarkan wawancara yang dilakukan pada tanggal 14 Juni 2019.

“Bapak selalu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan baik itu lewat bercanda, atau saling menyapa dan bapak sering juga mengadakan rapat. Dimana rapat itu merupakan perkumpulan seluruh guru, jadi acara rapat juga merupakan salah satu cara bapak menjalin komunikasi dua arah,

⁵²Kepala Sekolah SMP Islam Azizi Medan.2019.Wawancara di Ruang Kepala Sekolah.Rabu 12 Juni.

⁵³Wakil Kepala Sekolah SMP Islam Azizi Medan.2019.Wawancara di Ruang Guru.Jumat 14 Juni.

⁵⁴TU SMP Islam Azizi Medan.2019.Wawancara di Ruang Guru.Kamis 13 Juni.

kalau berbicara fasilitas, kepala sekolah juga berusaha maksimal sejauh ini untuk memenuhi dan melengkapi apa saja yang dibutuhkan.”⁵⁵

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah aktif dalam mewujudkan iklim kerja yang kondusif melalui kerja sama yang baik dan pemenuhan fasilitas dalam proses pendidikan di sekolah.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terciptanya Iklim Kerja yang Kondusif di SMP Islam Azizi Medan.

Dengan demikian iklim kerja yang kondusif dengan menciptakan hubungan yang baik antara kepala sekolah, guru, dan diantara guru dan peserta didik merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya iklim kerja yang kondusif.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah pada tanggal 12 Juni 2019, peneliti mengumpulkan informasi sebagai berikut

“Dalam mewujudkan tujuan pendidikan, ada banyak faktor yang mempengaruhi, semua faktor tersebut, menjadi perhatian bagi saya, terkait iklim kerja, tentu kita membutuhkan iklim kerja yang kondusif, dimana iklim kerja ini tentu berpusat pada hubungan antara seluruh warga sekolah, dalam hal ini tentu adanya komunikasi dan hubungan yang harmonis.”⁵⁶

Berikut hasil wawancara yang dilakukan dengan wakil kepala sekolah tentang iklim kerja yang kondusif pada tanggal 12 juni 2019

⁵⁵Guru A, B, dan C SMP Islam Azizi Medan.2019.Wawancara di Ruang Guru.Jumat 14 Juni.

⁵⁶Kepala Sekolah SMP Islam Azizi Medan.2019.Wawancara di Ruang Kepala Sekolah.Rabu 12 Juni.

“Guru bekerja tentu tidak terlepas dari lingkungan sekolah, rasa nyaman tentu lahir dari hubungan yang baik dan harmonis, guru harus mampu menjalin kerjasama yang baik melalui interaksi yang baik pula.”⁵⁷

Kemudian peneliti juga melakukan wawancara dengan TU pada tanggal

13 Juni 2019

“Lingkungan kerja yang nyaman, teman yang bisa diajak kerjasama akan berdampak pada kualitas kerja, hal ini menunjukkan iklim kerja yang kondusif sangat berpengaruh terhadap etos kerja guru.”⁵⁸

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa Iklim kerja yang kondusif lahir dari interaksi, komunikasi yang baik sehingga terjalin hubungan yang harmonis.

Kemudian untuk mendapatkan informasi yang lebih lengkap peneliti juga melakukan wawancara dengan kepala sekolah pada tanggal 12 juni mengenai, bagaimana peran kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja.

“Selaku pemimpi saya bertanggungjawab terhadap keteraturan sistem kerja yang telah disusun. Selaku orang yang punya wewenang dan orang yang bertanggungjawab terhadap segala aktivitas di sekolah, saya harus memperhatikan semua aspek dari yang terkecil sampai yang terbesar. Saya berusaha menjelaskan tentang tugas dan tanggung jawab guru melalui juklak (petunjuk pelaksana) dan juknis (petunjuk teknis), kemudian saya memberikan arahan kepada guru untuk selalu menjadi tim yang solid dalam mengerjakan apapun.”⁵⁹

Hal ini juga ditegaskan oleh wakil kepala sekolah, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukn pada tanggal 12 Juni 2019

“sebelum memulai ajaran baru, kepala sekolah membagi tugas sesuai dengan kualifikasi dan keterampilan, nah, setelah itu kepala sekolah menjelaskan bagaimana prinsip kerja setiap kedudukan baik tenaga

⁵⁷Wakil Kepala Sekolah SMP Islam Azizi Medan.2019.Wawancara di Ruang Guru.Rabu 12 Juni.

⁵⁸TU SMP Islam Azizi Medan.2019.Wawancara di Ruang Guru.Kamis 13 Juni.

⁵⁹Kepala Sekolah SMP Islam Azizi Medan.2019.Wawancara di Ruang Kepala Sekolah.Rabu 12 Juni.

pengajar maupun staf lainnya. Apalagi guru baru, kepala sekolah selalu menjelaskan, terkadang melalui saya.”⁶⁰

Hal yang senada juga disampaikan oleh guru A,B dan C pada tanggal 14 Juni 2019

“Kalau soal penjelasan kerja, sekolah kita mengadakan dan biasanya disampaikan dalam rapat, yang dipimpin oleh kepala sekolah, kalau misalnya ada masalah dan ada guru yang tidak paham, kepala sekolah selalu sedia membantu, baik tugas yang diberikan di sekolah maupun tugas di dalam proses pembelajaran.”⁶¹

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memberikan penjelasan terkait dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dan diemban semua tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan.

Kemudian dilanjutkan hasil wawancara dengan kepala sekolah pada tanggal 13 juni 2019 terkait dengan umpan balik dan pembentukan tim yang solid.

“Lingkungan yang kondusif dapat dilihat dari fisik seperti ruang kelas yang bersih atau ruang kelas yang nyaman. Kemudian lingkungan yang kondusif juga dapat dilihat dari bagaimana interaksi antara saya dengan guru, guru dengan teman sejawat, guru dengan siswa, guru dengan orangtua, tentu hubungan ini selalu diupayakan terjalin dengan baik, melalui komunikasi. Guru yang berprestasi dan memiliki kualitas kerja, saya berikan reward diakhir semester berupa piala, piagam dan uang sebagai bentuk penghargaan dan motivasi bagi guru yang lain.”⁶²

Hal ini juga dibenarkan oleh guru A,B dan C sesuai hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 13 Juni 2019.

“Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang memiliki kualitas kerja dari rekan yang lain, penghargaannya berupa piala, piagam dan nominal uang.”⁶³

⁶⁰Wakil Kepala Sekolah SMP Islam Azizi Medan.2019.Wawancara di Ruang Guru.Rabu 12 Juni.

⁶¹Guru A, B, dan C SMP Islam Azizi Medan.2019.Wawancara di Ruang Guru.Jumat 14 Juni.

⁶²Kepala Sekolah SMP Islam Azizi Medan.2019.Wawancara di Ruang Kepala Sekolah.Kamis 13 Juni.

⁶³Guru A, B, dan C SMP Islam Azizi Medan.2019.Wawancara di Ruang Guru.Kamis 13 Juni.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi iklim kerja yang kondusif di SMP Islam Azizi Medan adalah (1) kejelasan pembagian tugas (2) komunikasi yang baik dan (3) pemberian *reward*.

3. Upaya yang dilakukan Kepala Sekolah untuk Memfasilitasi Pembelajaran agar Meningkatkan Etos Kerja Guru di SMP Islam Azizi Medan

Dalam mengoptimalkan fasilitas, ada beberapa upaya yang dilakukan kepala sekolah, berikut hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah pada tanggal 12 juni 2019

“Fasilitas yang lengkap sangat membantu guru dalam meningkatkan kualitas kerjanya, guru akan merasa nyaman jika fasilitas yang mereka butuhkan dapat dilengkapi, begitu juga media pembelajaran, media yang lengkap akan memudahkan guru untuk mengembangkan ide secara kreatif dan inovatif, jadi saya melihat ini adalah hal yang harus dioptimalkan.”⁶⁴

Berikut wawancara yang dilakukan dengan wakil kepala sekolah pada tanggal 13 Juni 2019

“kelas yang nyaman, kelas yang dilengkapi dengan sarana kemudia media yang lengkap juga sangat mendukung kualitas kerja guru yang akan berdampak pada etos kerja mereka, melalui fasilitas guru akan lebih semangat dalam bekerja karena mereka merasa dihargai dan merasa kalau kebutuhan mereka adalah suatu kepentingan bagi kepala sekolah.”⁶⁵

Kemudian wawancara dengan TU pada tanggal 13 Juni 2019

“adanya sarana dan prasarana serta fasilitas yang memadai merupakan hal yang sangat penting, karena sarana dan prsarana juga sangat mendukung kerja guru, lingkungan yang nyaman dan kondusif akan membantu guru mereleksasikan pikiran, sehingga akan muncul kreatifitas, tentu ini sangat penting, kalau sudah guru senang maka mereka juga akan bekerja penuh dengan keceriaan.”⁶⁶

⁶⁴Kepala Sekolah SMP Islam Azizi Medan.2019.Wawancara di Ruang Kepala Sekolah.Rabu.12 Juni.

⁶⁵Wakil Kepala Sekolah SMP Islam Azizi Medan.2019.Wawancara di Ruang Guru.Kamis 13 Juni.

⁶⁶TU SMP Islam Azizi Medan.2019.Wawancara di Ruang Guru.Kamis 13 Juni.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa, kelengkapan fasilitas, sarana dan prasarana dan media pembelajaran merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan etos kerja guru, dengan lingkungan yang kondusif, ruang kelas yang nyaman, kelengkapan media dapat membantuguru meningkatkan kualits kerjanya tanpa meneluh dan sellau bekerja dengan baik.

Lalu dilanjutkan dengan wawancara upaya apa yan dilakukan kepala sekolah dalam melengkapi fasilitas. Berikut informasi yang diperoleh oleh peneliti melalui wawancara dengan kepala sekolah pada tanggal 12 Juni 2019

“Adapun upaya yang dilakukan untuk melengkapi sarana dan prasarana adalah berangkat dari kebutuhan guru dan siswa, guru selalu menyampaikan kepada saya apa saja yang dibutuhkan melalui TU, kemudian Tu yang akan menyampaikan, pernah juga guru meminta secara langsung kepada saya, kalau kira-kira sarana dan prasarana itu penting dan dapat menunjang keberhasilan belajar anak-anak, saya akan mengajukan permintaan dana kepada yayasan atau mengalokasikan dana BOS untuk mmenuhi kebutuhan guru dan siswa.”⁶⁷

Kemudian berikut hasil wawancara dengan waki kepala sekolah pada tanggal 13 Juni 2019

“Dalam hal melengkapi fasilitas pembelajaran, kepala sekolah selalu menuliskan beberapa target setiap tahunnya, dibeli secara berangsur, dan biasa sellau mendahulukan yang lebih prioritas terlebih dahulu, misalnya untuk saat ini skeolah sangat membutuhkan lab bahasa dan beberapa komputer. Kepala sekolah selalu berupaya melakukan kelengkapan fasilitas, melalui perencanaan. Walaupun utnuk hal-hal yang besar perlu sedikit waktu”⁶⁸

Kemudian hal ini didukung oleh hasil wawancara dengan guru A,B dan C pada tanggal 13 Juni 2019

⁶⁷Kepala Sekolah SMP Islam Azizi Medan.2019.Wawancara di Ruang Kepala Sekolah.Rabu.12 Juni.

⁶⁸Wakil Kepala Sekolah SMP Islam Azizi Medan.2019.Wawancara di Ruang Guru.Kamis 13 Juni.

“Kepala sekolah selalu berusaha melengkapi dan mengoptimalkan fasilitas dan media pembelajaran, kepala sekolah membeli sesuai kebutuhan dan kepentingan guru, murid dan sekolah. Namun untuk hal-hal yang perlu mengeluarkan biaya besar. Kepala sekolah melengkapinya dengan cara berangsur-angsur, seperti tahun ini, sekolah membutuhkan lab bahasa dan komputer yang sampai saat ini masih tahap rencana pembelian.”⁶⁹

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam melengkapi dan mengoptimalkan sarana dan prasarana, Kepala sekolah membeli berdasarkan kebutuhan guru dan siswa dari sumberdana sekolah, untuk fasilitas yang membutuhkan dana besar, kepala sekolah melakukannya secara bertahap dan berangsur-angsur. Hingga saat ini sarana sekolah ini masih membutuhkan perbaikan dan memenuhi kekurangan yang masih belum memadai, seperti lab bahasa dan komputer yang dianggap penting dalam mencapai hasil pembelajaran yang lebih baik.

C. PEMBAHASAN

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan khususnya sekolah, tentu tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah. Berhasil atau tidaknya proses pendidikan di sekolah tergantung dari keterampilan kepala sekolah Sebagai pemimpin, kepala sekolah dituntut mampu membawa lembaganya menjadi lembaga yang mampu berdaya saing dan mampu mengikuti peregerakan kemajuan teknologi sehingga berpotensi dalam memajukan pendidikan di Indonesia.

Untuk mewujudkan sekolah yang mampu berdaya saing, kepala sekolah tentunya memiliki tugas, peran dan tanggungjawab yang lebih dari anggota

⁶⁹Guru A, B, dan C SMP Islam Azizi Medan.2019.Wawancara di Ruang Guru.Kamis 13 Juni.

organisasi sekolah lainnya. Kepala sekolah harus mampu menggerakkan seluruh anggotanya/guru untuk berpartisipasi aktif dalam membantu kepala sekolah mewujudkan tujuan pendidikan dan cita-cita bangsa. Kepala sekolah dan guru adalah patner kerja yang tidak bisa dipisah dan harus selalu memiliki visi dan misi yang sama dalam menciptakan suasana kerja yang baik.

Guru merupakan pilar dan ujung tombak pendidikan, hal ini disebabkan guru adalah pemimpin proses pembelajaran. Dimana proses pembelajaran merupakan proses terjadinya pendidikan, perubahan perilaku dan peningkatan kerpribadian peserta didik sebagai hasil ataupun output dari proses belajar itu sendiri.

Guru juga merupakan teladan bagi peserta didik, selain mengajar di dalam kelas, mentransfer ilmu pengetahuan, guru juga harus memberikan bimbingan dan mendidik agar sesuai dengan nilai-nilai keagamaan, sosial dan budaya agar menjadi manusia yang berdayaguna dan memiliki rasa kepedulian terhadap sesama dan lingkungan.

Sebagai pemimpin kepala sekolah dengan segenap keterampilan turut membantu guru dalam mewujudkan etos kerja yang baik, hal ini dilakukan dengan berbagai upaya yng efektif. Iklim kerja yang nyaman dan kondusif adalah hal yang sangat penting untuk memberikan kenyamanan bekerja bagi guru. Ketika guru merasa nyaman di tempat kerja ini juga akan meningkatkan kinerja dan etos kerja guru. Guru akan bekerja dengan perasaan senang tanpa beban dan berujung pada hati yang sangat ikhlas. Karena itu peran kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja dapat membantu guru dalam mewujudkan etos kerja yang baik.

Dalam hal meningkatkan etos kerja guru, peran kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja yang baik sangat dibutuhkan. Dimana iklim kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi guru untuk mengajar sesuai dengan panggilan hati yang mengharapkan Rihdo Allah Swt dan senantiasa bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan. dalam pencipta iklim kerja yang baik kepala sekolah harus berupaya memenuhi kenyamanan secara fisik bagi guru yang berupa pengadaan fasilitas untuk menunjang guru dalam proses pembelajaran.

Selain memenuhi kebutuhan fasilitas atau sarana dan prasarana yang memadai, kepala sekolah juga membuat seperangkat mekanisme kerja atau perangkat selain sarana dan prasarana. Mekanisme kerja ini disiapkan agar guru memahami tugas dan tanggungjawabnya, memiliki motivasi kerja yang baik, dan memiliki persaingan kerja yang sehat. Kemudian kepala sekolah membangun keharmonisan dan komunikasi yang baik yaitu dengan membangun moral budaya sekolah yang baik, berupa senyum, sapa, salam, santun dan keterbukaan. Dengan menciptakan suasana sekolah seperti ini diharapkan etos kerja guru meningkat yang berdampak pada kompetensi.

1. Peran Kepala Sekolah Sebagai Pencipta Iklim Kerja dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di SMP Islam Azizi Medan.

Peranan kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja sangatlah penting dalam memotivasi guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga akan meningkatkan etos kerja guru. Iklim kerja yang kondusif akan membuat rasa nyaman sehingga guru dapat bekerja dengan tulus dan ikhlas semata-mata hanya menginginkan yang terbaik untuk peserta didik dan mengharapkan rihdo Allah

SWT.iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya siswa, guru, kepala sekolah dan stakeholder) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Jadi iklim kerja merupakan harapan-harapan serta cara pandang individu terhadap organisasi. Program pembelajaran di sekolah tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya iklim kerja yang kondusif.

Iklim kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja dalam suatu organisasi. Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar manusia berkembang dengan harmonis. Keadaan iklim yang harmonis ini sangat mendukung terhadap kinerja seseorang yang akan berdampak pula pada etos kerjanya.

Berdasarkan penjabaran diatas, sasaran pengembangan iklim meliputi meliputi (1) tingkat kenyamanan, (2) proses pengajaran dan pembelajaran (3) Hubungan interpersonal antara siswa dengan siswa, siswa dengan guru, maupun guru dengan orang tua serta (4) hubungan kelembagaan lingkungan dengan sekolah.

Rasa nyaman sangat dibutuhkan dan diinginkan oleh semua orang, di lembaga pendidikan rasa nyaman sudah menjadi suatu keharusan yang harus dicapai melalui lingkungan yang kondusif, kelas yang bersih, serta hubungan harmonis yang tercipta dari interaksi semua masyarakat sekolah.

Peranan seorang guru sangatlah dibutuhkan keberadaannya dalam proses belajar mengajar, termasuk disini etos kerja guru dalam proses belajar mengajar, sehingga dapat berpengaruh dalam aktivitas belajar siswa. Karena kepala sekolah yang kompeten akan dapat menumbuhkan dampak positif bagi guru itu sendiri. Dengan demikian peran kepala sekolah dalam proses belajar mengajar yang termasuk di dalamnya membimbing, mengelola, mengarahkan serta menggerakkan orang lain atau guru dengan baik, maka akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Guru adalah orang yang mempunyai peran terhadap proses belajar mengajar. Motivasi kerja adalah salah satu variabel yang sangat mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja seseorang. Sehingga ia mampu menampilkan etika kerja yang baik dalam proses belajar mengajar.

Usaha-usaha kepala sekolah berkaitan dengan hal tersebut diatas adalah:

a. Dari segi peningkatan kemampuan

Dengan adanya kemampuan mengajar diharapkan para guru mampu menghasilkan produktifitas yang maksimal sehingga menghasilkan pembelajaran yang efektif.

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja, baik dari unsur manusia dan non manusia mempunyai pengaruh terhadap nilai kerja seseorang, kondisi ruangan bersih, kebersihan ruangan.

Hubungan kondisi kerja yang terjalin, antara lain:

1. Ikut membantu kepala sekolah dalam memecahkan masalah.
2. Ikut membantu rekannya dalam memecahkan kesulitan mengajar

3. Ikut menciptakan hubungan yang baik dengan pegawai dan tata usaha.

c. Upah dan gaji

Upah ataupun gaji bukan merupakan satu-satunya tujuan dari seorang memilih jabatan seorang guru.

Berdasarkan wawancara penulis kepada kepala sekolah, beliau menjelaskan bahwa usaha-usaha beliau dalam meningkatkan etos kerja antara lain:

1. Menjalin hubungan yang harmonis terhadap tenaga pengajar (para guru)
2. Memberikan kesejahteraan kepada para guru yang memadai.
3. Melengkapi fasilitas, sarana dan prsaranan dan media pembelajaran.
4. Memberikan hadiah bagi guru yang memiliki prestasi dalam memajukan sekolah
5. Mengontrol dan mengevaluasi guru dalam menjalankan tugas mereka.

Setiap pekerja, terutama yang beragama Islam, harus dapat menumbuhkan etos kerja secara Islami karena pekerjaan yang ditekuninya bernilai ibadah. Hasil yang diperoleh dari pekerjaannya juga dapat digunakan sebagai kepentingan ibadah, termasuk didalamnya mencukupi ekonomi keluarga. Oleh karena itu, seleksi memilih pekerjaan dan menumbuhkan etos kerja yang Islami menjadi satu keharusan bagi semua pekerja.⁷⁰

Tak terkecuali profesi guru, seorang guru harus bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga proses belajar mengajar dapat dengan mudah di capai dengan hasil yang memuaskan. Berkaitan dengan hal tersebut ada 3 (tiga) hal yang berkaitan dengan indikator etos kerja sebagai seorang guru, yaitu:

1. Aktifitas tersebut dilakukan dengan adanya kesenjangan dan perencanaan terlebih dahulu.

⁷⁰Thohir Luth. 2001. *Antara Perut dan Etos Kerja Dalam Pespektif Islam*. Gema Insani. Jakarta, h. 38

2. Aktifitas tersebut dilakukan dengan dorongan tanggung jawab.
3. Aktifitas itu dilakukan karena adanya tujuan luhur yang secara dinamis memberikan makna bagi dirinya.⁷¹

Faktor terpenting dalam diri seorang beraktifitas dalam kehidupan sehari-hari adalah sikap kepribadiannya. Karena ciri-ciri khas kepribadian seorang nampak dalam ia melakukan pekerjaan. Kenyataannya ini semakin berlaku dalam pekerjaan seorang guru yang mendidik generasi muda di sekolah.⁷²

Etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja.⁷³

motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi kerja biasanya disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.⁷⁴

Menghadapi tantangan etos kerja dan idealisme, perlu dibangun dedikasi, kerja keras dan kejujuran. Prinsip-prinsip kerja dan waktu digunakan secara cepat agar orang tidak menjadi rugi.⁷⁵

Dibalik kebutuhan materi dan kepuasan lahiriyah seperti itu, kerja yang lebih hakiki merupakan perintah Tuhan. Disinilah sumber motivasi yang bisa membimbing dan memberi arahan semangat pengabdian.⁷⁶

⁷¹Toto Tasmara. 1995. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Dana Bakti. Jakart, h. 25

⁷²W.S. Winkel. 1991. *Psikologi Pengajaran*. Grasindo. Jakarta, h. 110

⁷³Panji Anoraja SE, MM. 2001. *Psokologi Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta, h. 29

⁷⁴Ibid, h 35

⁷⁵Ibid, h. 28

⁷⁶Ibid, h 27

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

- a. Faktor pertimbangan internal, yang menyangkut: ajaran yang diyakini atau sistem budaya dan agama, semangat untuk menggali informasi dan menjalin komunikasi.
- b. Faktor pertimbangan eksternal, yang menyangkut: pertimbangan histories, termasuk di dalamnya latar belakang pendidikan dan lingkungan alam di mana ia hidup, pertimbangan sosiologis atau sistem sosial di mana hidup dan pertimbangan lingkungan lainnya, seperti lingkungan kerja seseorang.⁷⁷

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya iklim kerja yang kondusif di SMP Islam Azizi Medan.

Kepala sekolah memiliki komitmen dan motivasi yang kuat untuk meningkatkan mutu sekolah secara optimal. Guru memiliki komitmen dan harapan yang tinggi bahwa siswanya dapat mencapai prestasi yang maksimal, walaupun dengan segala keterbatasan sumber daya pendidikan sekolah. Siswa juga mempunyai motivasi untuk selalu meningkatkan diri untuk berprestasi sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Harapan tinggi dari ketiga unsur sekolah ini merupakan salah satu faktor yang menyebabkan sekolah selalu dinamis untuk selalu menjadi lebih baik dari keadaan sebelumnya.

⁷⁷Muhaimin. *Paradigma Pendidikan Islam. Upaya Mengefektikan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*. Rosdakarya. Bandung. 2001. Hlm. 119

Iklm kerja yang kondusif mempunya ciri-ciri sebagai berikut:⁷⁸

- a. Sekolah mempunya seperangkat nilai etika-moralitas dan etos yang dianggap penting.
- b. Kepala sekolah, guru dan murid menunjukkan kepedulian dan loyalitas terhadap tujuan sekolah dan nilai-nilai.
- c. Sekolah menjanjikan lingkungan dan suasana yang menyenangkan, menggaorahkan, dan menantang bagi guru dan peserta didik.
- d. Adanya iklim saling menghargai dan saling mempercayai sesama dan di antara guru dan peserta didik.
- e. Adanya iklim saling mempercayai dan komunikasi yang terbuka di sekolah,
- f. Adanya ekspektasi terhadap semua peserta didik bahwa mereka akan berlaku sebaik-baiknya.
- g. Adanya komitmen yang kuat untuk belajar sungguh-sungguh.
- h. Kepala sekolah, guru dan peserta didik mempunyai semangat yang tinggi untuk mencapai prestasi belajar yang tinggi.
- i. Adanya morale (semangat juang) yang tinggi di kalangan peserta didik
- j. Peserta didik saling menaruh respek terhadap sesamanya dan terhadap barang-barang milik mereka.
- k. Adanya kesempatan bagi peserta didik untuk mengambil tanggungjawab di sekolah.
- l. Adanya disiplin yang baik di sekolah.
- m. Adanya tingkat kemangkiran yang rendah dikalangan guru peserta didik.

⁷⁸Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, h. 123-125

- n. Adanya tingkat mengulang kelas yang rendah
- o. Adanya tingkat keakalan anak yang rendah.
- p. Adanya morale (semangat juang) yang tinggi di kalangan guru
- q. Adanya tingkat persatuan yang semangat yang tinggi di kalangan guru.
- r. Sedikitnya guru yang pindah ke sekolah lain.

Berdasarkan poin yang telah dijelaskan di atas, iklim kerja yang kondusif diciptakan oleh interaksi semua warga sekolah. Iklim kerja yang kondusif dilihat dari perspektif, iklim kerja dari segi fisik dan iklim kerja yang tercipta dari proses interaksi yang dilakukan oleh guru, siswa dan kepala sekolah.

Iklim kerja yang kondusif tentu tidak terlepas dari faktor-faktor. Menurut Agustini, faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja adalah sebagai berikut: fleksibilitas, tanggungjawab, standard, upah kerja, kejelasan, komitmen, struktur, dukungan dan kepemimpinan. Berikut penjelasan dari faktor-faktor iklim kerja tersebut:⁷⁹

- a. Fleksibilitas, Fleksibilitas merupakan kondisi dimana lembaga/organisasi memberikan keleluasaan bertindak bagi karyawan dalam hal melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan.
- b. Tanggungjawab, Tanggungjawab merupakan perasaan karyawan tentang pelaksanaan tugas yang diemban dengan rasa tanggungjawab atas hasil yang dicapai.
- c. Standar, Standar merupakan perasaan karyawan tentang kondisi perusahaan dimana manajemen memberikan perhatian kepada tugas yang

⁷⁹Fauziah, Agustini. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera, h. 07

dilaksanakan dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.

- d. Umpan balik, Umpan balik merupakan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik. Imbalan yang diterima harus sesuai serta pemberian hadiah maupun penghargaan yang sepatutnya diterima oleh karyawan.
- e. Kejelasan, Kejelasan merupakan perasaan karyawan bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan lembaga/perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa adapun faktor yang mempengaruhi iklim kerja di SMP Islam azizi Medan adalah:

1. Komunikasi yang baik

Komunikasi yang baik sangat efektif dalam mewujudkan iklim kerja yang baik, terutama antarwarga sekolah dan juga antara sekolah dengan masyarakat, sehingga kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh setiap warga sekolah dapat diketahui dan dipantau kemajuan dan perkembangannya. Dengan cara ini, keterpaduan semua kegiatan sekolah dapat diupayakan untuk mencapai tujuan dan sasaran sekolah yang telah ditetapkan. Selain itu, komunikasi yang baik juga akan membentuk *teamwork* yang kuat, kompak dan cerdas sehingga berbagai kegiatan sekolah dapat dilakukan secara merata oleh seluruh warga sekolah. Kepala sekolah berupaya menciptakan lingkungan yang komunikatif melalui candaan atau komunikasi yang lebih menyenangkan dalam mengarahkan guru dan staf lainnya. Dalam hal ini kepala sekolah mampu mewujudkan *teamwork*

yang kompak, cerdas dan dinamis. Kebersamaan (*teamwork*) merupakan karakteristik yang dituntut oleh kurikulum tingkat satuan pendidikan, karena output pendidikan merupakan hasil kolektif warga sekolah, bukan hasil individual. Karena itu, budaya kolaboratif antar fungsi dan antarindividu dalam sekolah, harus merupakan kebiasaan hidup sehari-hari warga sekolah.

2. Menetapkan secara jelas tugas serta mewujudkan visi dan misi sekolah. Visi dan misi akan menentukan arah pengembangan sekolah. Sekolah harus menyatakan dengan jelas tentang keseluruhan visi, misi, kebijakan, tujuan dan sasaran tersebut merupakan keputusan bersama antara kepala sekolah, guru, siswa dan jika perlu orang tua. Visi, misi, kebijakan, tujuan dan sasaran tersebut menjadi komitmen bersama-sama warga sekolah yang tercermin dalam perilaku dan tindakan nyata untuk mewujudkannya.
3. Pemberian umpan balik terhadap hasil kerja guru, baik dengan pujian maupun pemberian reward yang diadakan setiap satu semester bagi guru yang selalu meningkatkan kualitas kerja sehingga menjunjung tinggi etika kerja dan dapat dijadikan teladan bagi rekan kerja maupun siswa. Pemberian umpan balik ini diharapkan mampu memotivasi guru-guru yang lain agar selalu memperbaiki dan meningkatkan semangat kerja yang akan berdampak pada etos kerja guru. Tanpa menepis rasa ikhlas dan tulus, pemberian *reward* ini ditujukan untuk menghargai kerja keras guru yang telah mengerahkan seluruh ketulusan hati dan keikhlasan para guru.

3. Upaya yang dilakukan Kepala Sekolah untuk Memfasilitasi Pembelajaran agar Meningkatkan Etos Kerja Guru di SMP Islam Azizi Medan

Salah satu bentuk yang dianggap paling efisien untuk menunjang etos kerjaguru adalah melalui motivasi kerjanya. Dengan motivasi guru mempunyai semangat baik dari dalam diri maupun dari dorongan orang lain untuk melakukan potensialnya. Bagaimana guru mampu mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya dalam mencapai kinerja yang optimal tergantung pada kekuatan dorongan motivasi kerja guru, situasi dan peluang yang tersedia. Disamping itu, meningkatnya kinerja guru tidak terlepas dari kondisi iklim kerja yang kondusif.

Guru yang kompeten tidak akan dapat bekerja dengan baik jika lingkungan sekolah yang ada kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mulyasa.

Menurut Mulyasa salah satu peran kepala sekolah yaitu sebagai motivator. Kepala sekolah harus memiliki strategi untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi dapat ditumbuhkan melalui:

a. Lingkungan fisik Lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya, misalnya ruangan kerja yang nyaman, bersih, rapi, dan tersedianya ruang perpustakaan, ruang laboratorium akan memotivasi tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya.

b. Pengaturan suasana kerja Pengaturan suasana kerja yang menyenangkan seperti halnya iklim fisik, suasana kerja yang menyenangkan akan membangkitkan

kinerja guru dan karyawan, misalnya menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan tidak saling menggunjing dan menciptakan suasana kerja yang aman.

c. Disiplin, Disiplin dalam hal ini meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan. Melalui disiplin kinerja guru dan karyawan diharapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien yang kemudian dapat meningkatkan produktifitas sekolah.

d. Dorongan Kepala sekolah diharapkan dapat memberi dorongan kepada para guru dan karyawan misal dengan membuat kegiatan yang menarik dan menyenangkan, menyusun tujuan kegiatan dengan jelas dan menginformasikan dengan melibatkan semua tenaga kependidikan.

e. Penghargaan Penghargaan (reward) perlu diberikan, misalnya untuk guru yang berprestasi atau sekedar pujian.

Berdasarkan teori tersebut bahwa pada poin A dan B jelas terbukti bahwa kelengkapan sarana dan prasarana dapat meningkatkan kinerja guru dan juga akan mewujudkan etika kerja yang baik. Guru akan bekerja dengan rasa tanggungjawab dan menjunjung tinggi nilai-nilai dan harga diri.

Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam melengkapi sarana dan prasarana adalah melalui pengadaan dengan perencanaan yang diaktualisasikan dengan pelaksanaan. Kepala sekolah melihat, mengamati dan menanyakan tentang apa saja yang dibutuhkan guru melalui bertanya langsung yang kemudian akan dibicarakan langsung dengan yayasan untuk memohon pengeluaran dana pengadaan barang atau sarana yang dibutuhkan. Tentu pengadaan sarana dan prasarana bukanlah hal yang mudah. Kepala sekolah melengkapi dengan cara berangsur-angsur. Menurut data lapangan bahwa saat ini SMP Islam Azizi Medan

masih mengalami kekurangan dalam hal sarana dan prasarana, seperti lab bahasa, dan beberapa komputer.

Adapun sumber dana pengadaan fasilitas berasal dari pemerintah berupa dana BOS, orangtua (SPP) dan yayasan (donatur). Adapun perencanaan pengadaan barang dilakukan berdasarkan kebutuhan, kepala sekolah juga selalu mengajak guru dan siswa untuk memelihara fasilitas dengan pemakain yang tertata dan rapi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Peran Kepala Sekolah sebagai pencipta iklim kerja dalam meningkatkan etos kerja guru adalah meliputi (1) Penciptaan lingkungan kondusif , (2) memenuhi fasilitas proses pengajaran dan pembelajaran (3) menjalin Hubungan yang baik antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan siswa, guru dengan orang tua serta hubungan kelembagaan lingkungan dengan sekolah.
2. Faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi iklim kerja di SMP Islam Azizi Medan ada 3 yaitu: Komunikasi yang baik sangat efektif dalam mewujudkan iklim kerja yang baik, terutama antarwarga sekolah dan juga antara sekolah dengan masyarakat, sehingga kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh setiap warga sekolah dapat diketahui dan dipantau kemajuan dan perkembangannya. Menetapkan secara jelas tugas serta mewujudkan visi dan misi sekolah. Pemberian umpan balik terhadap hasil kerja guru, baik dengan pujian maupun pemberian reward yang diadakan setiap satu semester bagi guru yang selalu meningkatkan kualitas kerja sehingga menjunjung tinggi etika kerja dan dapat dijadikan teladan bagi rekan kerja maupun siswa.
3. Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam melengkapi sarana dan prasarana adalah melalui pengadaan dengan perencanaan yang diaktualisasikan dengan pelaksanaan. Kepala sekolah melihat, mengamati dan bertanya langsung tentang apa saja yang dibutuhkan guru yang

kemudian akan dibicarakan langsung dengan yayasan untuk memohon pengeluaran dana pengadaan barang atau sarana yang dibutuhkan. Tentu pengadaan sarana dan prasarana bukanlah hal yang mudah. Kepala sekolah melengkapi dengan cara berangsur-angsur. Menurut data lapangan bahwa saat ini SMP Islam Azizi Medan masih mengalami kekurangan dalam hal sarana dan prasarana, seperti kurikulum bahasa, dan beberapa komputer.

B. Rekomendasi

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian ini

1. Kepala Sekolah

Diharapkan kepala sekolah untuk melengkapi sarana dan prasarana serta fasilitas yang sangat dibutuhkan dalam mewujudkan pembelajaran yang baik dan produktif dan senantiasa berupaya meningkatkan kinerja guru dengan memberikan pelatihan secara berkesinambungan dan terus menerus serta lebih meningkatkan kesejahteraan guru dan akan berdampak pada etos kerja guru.

2. Guru

Diharapkan mampu meningkatkan kualitas kerja melalui belajar dan menjaga hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauziah. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera
- Anoraga, P. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Baharuddin. 2006. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Era Otonomi Pendidikan*.
Jurnal el-Harakah, Vol.63.No.1
- Daryanto. 2008. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Daryanto, Muhammad Farid, 2013. *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media
- Departemen Pendidikan Nasional. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Handini, Noni. 2018. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa*. Medan
- Helmawati. 2014. *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/ Madrasah Melalui Manajerial Skill*. Jakarta: Rineka Cipta
- Juni Priansa, Donni. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta
- Jamaludin. 2015. *Pembelajaran Perspektif Islam*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya
- Lahmuddin. 2016. *Konseling Dan Terapi Islam*. Medan: Perdana Publishing
- Marno, Triyo Supriyatno. 2013. *Manajemen dan kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: PT Refika Aditama
- Muhaimin. 2004. *Paradigma Pendidikan Islam Upaya Mengektifkan Pendidikan Agama Islam Di Sekolah*. Jakarta: Remaja Rosdakarya

- Mulyasa. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Rosdakarya
- Mulyasa, E. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Muhaimin. 2004. *Paradigma Pendidikan Islam Upaya Mengeektifkan Pendidikan Agama Islam Di Sekolah*. Jakarta: Remaja Rosdakarya
- Madjid. Nurcholis. 2000. *Masyarakat Religius*. Jakarta: Pavamadina
- Moleong, Lexy J. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif* Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nata, Abudin. 2001. *Paradigma Pendidikan Islam: Kapita Selekta Pendidikan Islam*. Jakarta: Grasindo
- Salim dan Syahrums. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Citapustaka Media
- Sinamo, J. 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardka
- Syafaruddin dkk. 2014. *Inovasi Pendidikan*. cet ke III, Medan: Perdana Publishing
- Syafaruddin dkk. 2014. *Inovasi Pendidikan (Suatu Analisis Terhadap Kebijakan Baru Pendidikan)*, cetakan ke III Medan: Perdana Publishing
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudidayakan Etos Kerja Islami*. (Jakarta: Gema Insani Press)
- Yuliana, dkk. *Jurnal Administrasi Pendidikan. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Sma Negeri 1 Mempawah Hilir Pontianak* Pontianak: FKIP Universitas Tanjungpura
- Wahyudi. 2012. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Dalam Organisasi Pembelajaran*.

Bandung: Alfabeta

Wirawan. 2009. *Evaluasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Lampiran 1

Daftar Wawancara dengan Kepala sekolah SMP Swasta Islam Azizi Medan

1. Apa pengertian Kepala sekolah menurut bapak?
2. Sudah berapa lama bapak menjadi kepala sekolah?
3. apa saja tugas dan tanggungjawab kepala sekolah?
4. Seberapa pentingkah lingkungan kerja yang kondusif?
5. Apa saja peran kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja yang kondusif?
6. Sebagai manajer, apa saja upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam menjalankan tugas nya guna mencapai tujuan visi dan misi
7. Bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru?
8. Apa faktor paling dominan dalam iklim kerja?
9. Apa yang bapak lakukan dalam menjalin hubungan baik dengan guru?
10. Apa strategi yang bapak lakukan dalam menyelesaikan masalah guru?
11. Upaya apa yang bapak lakukan dalam meningkatkan motivasi kerja guru?
12. Bagaimana kedudukan kepala sekolah dalam membuat kebijakan?
13. Bagaimana strategi yang bapak lakukan dalam mengantisipasi kekurangan fasilitas di sekolah? Apa peran orangtua dalam membantu cita-cita sekolah?
14. Apa saja strategi kepala sekolah dalam menyusun organisasi sekolah?
15. Siapa saja yang terlibat dalam membentuk susunan organisasi sekolah?
16. Upaya apa yang dilakukan dalam melengkapi sarana dan prasarana sekolah?
17. Darimana saja sumber dana sekolah?

18. Bagaimana solusi yang diberikan untuk meminimalisir kekurangan fasilitas yang ada di sekolah?
19. Berapa kali bapak melakukan supervisi pembelajaran?
20. Apa yang bapak lakukan dalam mengoptimalkan sarana dan prasarana?
21. Jika terjadi perbedaan pendapat di antara guru, solusi apa yang bapak berikan?
22. Bagaimana bapak menjelaskan kepada guru tentang tugas dan tanggungjawab?
23. Apa upaya yang bapak lakukan dalam meningkatkan etos kerja guru?

Lampiran 2

Daftar pertanyaan kepada wakil kepala sekolah, TU dan guru SMP Swasta
Islam Azizi Medan

1. Apakah lingkungan sekolah tergolong kondusif?
2. Apa peran guru dalam memelihara lingkungan?
3. Apakah kepala sekolah mau menerima ide yang disampaikan guru?
4. Apa peran orangtua dalam membantu cita-cita sekolah?
5. Apa saja strategi kepala sekolah dalam menciptakan iklim kerja yang harmonis?
6. Apakah kepala sekolah melibatkan anggota yang lain dalam menyusun tata tertib sekolah?
7. Jika terjadi perbedaan pendapat di antara guru, solusi apa yang diberikan kepala sekolah?
8. Bagaimana kepala sekolah menjelaskan kepada guru tentang tugas dan tanggungjawab?
9. Berdasarkan apakah kepala sekolah menempatkan guru pada posisi tertentu?
10. Apa upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam melengkapi media pembelajaran
11. Apakah kepala sekolah melakukan supervisi ke kelas?
12. Berapa kali kepala sekolah melakukan supervisi di kelas?
13. apa bentuk motivasi yang diberikan kepala sekolah dalam meningkatkan kkerja guru?

14. Upaya apa yang dilakukan kepala sekolah dalam melengkapi fasilitas belajar
15. Apa upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam memecahkan masalah?

Dokumentasi Foto



Foto halaman sekolah SMP Swasta Islam Azizi Medan



Foto piala prestasi siswa



Poto lapangan SMP Swasta Islam Azizi Medan



Poto wawancara dengan kepala sekolah SMP Swasta Islam Azizi Medan



Poto wawancara dengan guru SMP Swasta Islam Azizi Medan



Poto wawancara dengan TU SMP Swasta Islam Azizi Medan



Poto bersama Kepala Sekolah, Wakil Kepala sekolah dan TU SMP Swasta Islam Azizi Medan

BIBLIOGRAFI

A. Profil Diri

1. Data Pribadi

Nama : Azalia Malika
 Tempat/ Tanggal Lahir : Ujung Padang, 18 Juni 1997
 Alamat : Link I Pekan Ujung Padang
 No. Hp : 0822 7208 9728
 Email : Azalimalika97@gmail.com

2. Data Orang Tua

a. Ayah

Nama : Tasman Tanjung
 Pekerjaan : Wiraswasta

b. Ibu

Nama : Muslia
 Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga

B. Profil Pendidikan

Tahun 2003 s/d 2009 : SDN 091704 TINJOWAN
 Tahun 2009 s/d 2012 : MTS NURUL HIKMAH TINJOWAN
 Tahun 2012 s/d 2015 : SMAN1 UJUNG PADANG
 Tahun 2015 s/d 2019 : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 SUMATERA UTARA MEDAN

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan yang sebenar-benarnya

Medan, 23 Juli 2019
Penulis

AZALIA MALIKA
NIM : 37154111