

## Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Memperkuat Etos Kerja Guru SDN Aengdake II Kecamatan Bluto Kabupaten Sumenep

**Haliyah**

Institut Pesantren KH. Abdul Chalim, Mojokerto

[haliyah19@guru.sd.belajar.id](mailto:haliyah19@guru.sd.belajar.id)

**Ashari**

Institut Pesantren KH. Abdul Chalim, Mojokerto

[ashari@smpbp-au.sch.id](mailto:ashari@smpbp-au.sch.id)

Alamat: Jalan Raya Tirtowening Jl. Raya Tirtowening Pacet No.17, Bendorejo,  
Bendunganjati, Kec. Pacet, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur 61374

Korespondensi penulis: Ashari, [ashari@smpbp-au.sch.id](mailto:ashari@smpbp-au.sch.id)

**Abstract.** *In this study using a qualitative research method by descriptive approach with data collection techniques of observation, interviews and documentation. Data analysis was carried out in three stages, namely data reduction, data presentation, and verification or drawing conclusions. While the research subjects were school principals and teachers. While the research location was carried out at SDN Aengdake II, Bluto District, Sumenep Regency. The results showed that the school principal at SDN Aengdake II, Bluto District, Sumenep Regency had a significant role in strengthening the teacher's work ethic. The principal uses a leadership model with a system of openness and democracy. adopt a collaborative approach by establishing open communication, providing ongoing support, and empowering teachers to participate in decision-making.*

**Keywords:** *Principal Leadership, Teacher Work Ethics.*

**Abstrak.** Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan tiga tahap yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi atau penarikan kesimpulan. Yang menjadi subjek penelitian adalah kepala sekolah dan guru. Sedangkan lokasi penelitian dilaksanakan di SDN Aengdake II Kecamatan Bluto Kabupaten Sumenep. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah di SDN Aengdake II Kecamatan Bluto Kabupaten Sumenep memiliki peran signifikan dalam memperkuat etos kerja guru. Kepala sekolah menggunakan model kepemimpinan dengan sistem militeristik demokratis. Mengadopsi pendekatan kolaboratif dengan membangun komunikasi yang terbuka, memberikan dukungan berkelanjutan, dan memberdayakan guru untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja Guru.

### LATAR BELAKANG

Kepala Sekolah merupakan *top leader* dalam satuan lembaga pendidikan yang memegang peran penting dalam menciptakan perkembangan lembaga yang dipimpinnya. Untuk memaksimalkan perannya, kepala sekolah menggunakan *team work* yang diberi kepercayaan oleh lembaga untuk memimpin, mengatur, memotivasi, menggerakkan dan mengarahkan stakeholder yang ada, demi tercapainya tujuan pendidikan di lembaga tersebut.

Perkembangan zaman saat ini menuntut perubahan dalam segala bidang, lebih-lebih sektor pendidikan yang selama ini diakui sebagai *agent of change* dan menjadi tolok ukur maju

mundurnya sebuah bangsa. Sebagai bentuk kepedulian terhadap tumbuh kembangnya dunia pendidikan terutama memasuki era revolusi industri 4.0 yang sarat dengan tantangan dan menuntut manusia melek IT, pemerintah terus berusaha meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia agar tercipta Sumber Daya Manusia yang kualified, mampu bersaing dengan negara lain. Salah satu usaha yang dilakukan pemerintah adalah dengan meningkatkan kompetensi tenaga pendidik. Dengan meningkatnya kompetensi tenaga pendidik, diharapkan akan mampu meningkatkan kompetensi lulusan.

Oleh sebab itu, kepemimpinan sebuah lembaga pendidikan memerlukan perhatian khusus, karena melalui kepemimpinan yang baik kita harapkan lahir tenaga-tenaga yang berkualitas dalam berbagai bidang, baik sebagai pemikir maupun pekerja. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen Pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana dikemukakan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 tahun 1990 pasal 12 ayat 1 bahwa: “Kepala Sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”.

Dengan demikian kepala sekolah sebagai manajer mempunyai peran yang cukup signifikan. Kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan menuju keberhasilan sekolah dan pendidikan secara umum. Maka dalam hal ini kepala sekolah seyogianya memiliki keahlian manajerial seorang pemimpin, sehingga ia mampu menjalankan fungsi manajerialnya secara efektif termasuk memengaruhi etos kerja guru sebagai tenaga pendidik pada satuan pendidikan yang dikelolanya.

Menurut Danim dan Khairil, jika merujuk pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang penugasan guru sebagai Kepala Sekolah/Madrasah yang terdapat pada pasal 1 menyebutkan, bahwa Kepala Sekolah harus mampu berfungsi sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator, dan entrepreneur*. Kepala sekolah merupakan pemimpin sekolah yang mempunyai tanggung jawab dalam mewujudkan visi-misi sekolah, serta memberdayakan sumber daya pendidikan yang tersedia secara optimal guna mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Senada dengan pendapat tersebut, Fayol menjelaskan bahwa ada lima tugas manajerial Kepala Sekolah, yaitu: 1) *Planning* (perencanaan), 2) *organizing* (pengorganisasian), 3) *commanding* (perintah), 4) *coordinating* (pengkoordinasian), 5) *controlling* (pengawasan).<sup>1</sup>

Hendarman yang dikutip oleh Lestari, dkk mengemukakan bahwa kepala sekolah dapat menjalankan peran sebagai manajer apabila memiliki: a) wawasan ke depan (visi) dan tahu tindakan yang harus dilakukan (misi) serta paham benar cara yang akan ditempuh (strategi); b) kemampuan mengorganisir dan menyeraskan seluruh sumber daya terbatas yang ada untuk memenuhi kebutuhan sekolah yang umumnya tidak terbatas; c) kemampuan mengambil keputusan dengan terampil; d) kemampuan memobilisasi sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan dan mampu menggugah bawahannya untuk melakukan hal-hal penting bagi tujuan sekolah; dan e) kemampuan untuk membangun partisipasi dari kelompok-kelompok kepentingan sekolah (guru, siswa, orang tua siswa, ahli, dan sebagainya) sehingga setiap keputusan yang diambil merupakan keputusan partisipatif.<sup>2</sup>

Kinerja seorang pemimpin merupakan hal vital. Kinerja yang tinggi akan mampu mengarahkan seluruh unsur dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang disepakati bersama. Pemimpin yang dibekali keahlian manajerial yang cukup, tentu dapat menjalankan tugasnya dengan baik dalam mengelola seluruh sumber daya yang ada di lembaganya. Namun sebaliknya, jika seorang pemimpin tidak memiliki keahlian manajerial yang cukup untuk mendukung tugas dan fungsi sebagai kepala sekolah, maka sudah pasti kinerja yang dilakukan tidak optimal. Dengan demikian dapat dikatakan ada tiga hal penting dalam sebuah manajerial sekolah yang sukses yaitu: 1) efektifitas dan efisiensi manajerial sekolah, 2) budaya organisasi, dan 3) etos kerja guru.

Davis menjelaskan bahwa keterampilan kepemimpinan yang harus dimiliki kepala sekolah terkait dengan: 1) *Technical Skills*; yaitu kemampuan pemimpin untuk menggunakan prosedur, teknis, dan pengetahuan mengenai bidang khusus. 2) *Human Skills*; keterampilan untuk bekerja sama dengan orang lain, memahami, memotivasi, sebagai individu atau kelompok. 3) *Conceptual Skills*; kemampuan untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Lestari, D. L. D., dan Murniati, N. A. N, "Peran Manajerial Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu SDN Mukiran 04 Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Semarang". *Jurnal Manajemen Pendidikan 2 vol 8 no* (2019): 10, <https://doi.org/10.26877/jmp.v8i2.5390>.

<sup>2</sup> Murniati, "Peran Manajerial Kepala Sekolah, <https://doi.org/10.26877/jmp.v8i2.5390>.

<sup>3</sup> Engkoswara Dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2012), 178.

Kepemimpinan kepala sekolah juga dapat menentukan keberhasilan proses pembelajaran di kelas. Peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan tugas pokoknya sebagai pendidik. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap etos kerja guru dan merupakan faktor yang sangat menentukan mutu pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan itu sendiri.

Kepala sekolah merupakan manajer pendidikan profesional yang harus bertanggung jawab terhadap maju dan mundurnya organisasi sekolah yang dipimpinnya. Kepala Sekolah beserta semua warga sekolah harus menjadi "*Learning person*" yang senantiasa berupaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan secara *continuos improvement*. Karena keberhasilan sekolah bergantung dari keberhasilan seorang kepala sekolah. Seorang kepala sekolah harus memiliki jiwa leader yang kompeten supaya dapat memajukan dan mengembangkan sekolahnya secara efektif, efisien, mandiri, produktif dan akuntabel.

Banyak studi yang telah melakukan penelitian tentang keberhasilan sekolah. Seperti yang telah diungkapkan Wahjosumidjo dalam bukunya bahwa *Lipham James H, et.al* menyimpulkan "keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah".<sup>4</sup> Berdasarkan pernyataan tersebut memperlihatkan bahwa keberhasilan sekolah berkait erat dengan keberhasilan seorang kepala sekolah. Sehingga, Wahjosumidjo menuliskan bahwa "kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah".<sup>5</sup>

Penentu titik pusat dan irama sekolah membuat seorang kepala sekolah memiliki tugas utama dalam menjalankan organisasi sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah harus memiliki visi dan misi, serta strategi manajerial secara terus menerus untuk meningkatkan mutu pendidikan, salah satunya memperbaiki kualitas pelayanan, sehingga terfokus pada siswa, orang tua siswa, guru, pegawai administrasi sekolah, pemerintah dan masyarakat. Di antara sifat pelayanan yang harus dilaksanakan kepala sekolah supaya pelanggan puas adalah pelayanan *reliability/andal, assurance/jaminan, tangible/nyata, emphaty/empati, dan respon siveness/tanggap*.

Akan tetapi, yang perlu kita sadari bahwa tidak semua kepala sekolah memiliki kompetensi sebagaimana disebutkan, sehingga berdampak pada perkembangan lembaga yang cenderung stagnan.

---

<sup>4</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 82.

<sup>5</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 82

Bagaimana dengan realita yang terjadi di SDN Aengdake II? Sebuah lembaga yang hanya dihuni oleh segelintir murid walaupun sebelumnya pernah diakui sebagai lembaga representatif yang telah berhasil mencetak generasi unggulan. Namun dekade ini, lembaga SDN Aengdake II sering ditampik, karena masyarakat melihat jumlah siswa yang sangat sedikit. Problematika ini berawal dari adanya upaya pemerintah untuk menuntaskan program WAJAR DIKDAS 9 tahun dengan dikucurkannya dana BOS untuk lembaga negeri dan swasta, yang berdampak pada munculnya lembaga-lembaga swasta di sekitar lembaga dimaksud.

Oleh karena itu, salah satu tantangan menjadi kepala sekolah di lembaga ini harus tampil seperti panglima perang. Ia harus hadir sebagai sosok yang gagah dan sempurna. Menguasai kemampuan manajerial untuk menciptakan kedisiplinan dan etos kerja yang tinggi bagi semua warga sekolah terutama guru yang memegang peranan penting sebagai *role model*, di samping harus memiliki jiwa kepemimpinan profetik yaitu jiwa memengaruhi orang lain melalui contoh langsung atau yang disebut keteladanan seperti yang dilakukan oleh Rasulullah dan para Nabi terdahulu. Sebab performa kepala sekolah yang akan dijadikan titik perhatian atau “pertimbangan” masyarakat dalam menjatuhkan pilihannya pada lembaga ini.

Realitas ini yang membuat peneliti tergugah untuk mengangkat kondisi lembaga tersebut dalam sebuah penelitian dengan harapan bisa mendapatkan solusi alternatif yang kemudian mampu mengembalikan kondisi sekolah seperti 20 tahun yang lalu. Walaupun secara kuantitas lembaga SDN Aengdake II jauh dari kriteria ideal, tetapi apabila kualitas lembaga ini baik secara SDM siswa ataupun SDM guru, maka dengan sendirinya lembaga kecil ini pada akhirnya akan ikut mewarnai dunia pendidikan Indonesia di masa yang akan datang.

Yang menjadi fokus penelitian ini adalah 1) Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam menguatkan etos kerja guru di SDN Aengdake II Bluto?; 2) Bagaimana implikasi etos kerja guru terhadap peningkatan kualitas pendidikan di SDN Aengdake II Kecamatan Bluto?

## **KAJIAN TEORITIS**

Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat memengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Tim Dosen Administrasi, *Manajemen Pendidikan Indonesia*. (Penerbit alfabeta:Bandung 2008) h. 125

*George R. Terry* di dalam buku Kartini Kartono juga mengungkapkan beberapa teori kepemimpinan,<sup>7</sup> yaitu: Teori *suportif*. Teori ini mengemukakan bahwa anggota organisasi harus berusaha sekuat mungkin dan bekerja penuh gairah, sedangkan pemimpin akan membimbing dengan sebaik-baiknya melalui *policy* tertentu.

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan yang sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah. Berkembangnya semangat kerja, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional diantara para guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah.<sup>8</sup>

Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Davis dan Newstrom.<sup>9</sup> Keduanya menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan (*leadership style*), yakni pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan segenap filsafat, keterampilan dan sikapnya. Gaya tersebut bisa berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu.<sup>10</sup>

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini, dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (*moral*), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk menyempurnakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.<sup>11</sup>

---

<sup>7</sup> Imam Machali dan Ara Hidayat, *The Handbook Of Education Management* (Jakarta: Kencana, 2018), 87-89.

<sup>8</sup> Soewadji Lazaruth, *Kepala Sekolah dan Tanggung jawabnya*, ( Penerbit KANISIUS:Yogyakarta 1984) h. 60

<sup>9</sup> Davis, Keith dan John W. Newstrom, (), *Perilaku dalam Organisasi*, Terjemahan Agus Darma, (Jakarta: Erlangga, 1995), h. 33

<sup>10</sup> Dr. Aspizain Chaniago, S.Pd, M.Si, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Pendekatan Teori dan Studi Kasus*, (Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia, 2017), h. 24

<sup>11</sup> Toto Asmara, *Membudayakan Etos kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002). h. 15

Sedangkan Abu Hamid memberikan pengertian bahwa etos adalah sifat, karakter, kualitas hidup, moral dan gaya estetika serta suasana hati seseorang masyarakat. Kemudian mengatakan bahwa etos berada pada lingkaran etika dan logika yang bertumpuk pada nilai-nilai dalam hubungannya pola-pola tingkah laku dan rencana-rencana manusia.<sup>12</sup>

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam Lexy J. Moleong<sup>13</sup> metode kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Dalam konteks ini, peneliti akan melakukan observasi langsung untuk melihat performa, sikap dan perilaku serta kebijakan yang diambil oleh kepala SDN Aengdake II untuk memotivasi guru dan stake holder yang ada untuk terus meningkatkan dan menguatkan semangat kerja mereka.

Sedangkan Arikunto berpendapat bahwa pada umumnya penelitian deskriptif merupakan penelitian non hipotesa, sehingga dalam rangka penelitiannya tidak perlu merumuskan hipotesis.<sup>14</sup> Maka dari itu, fokus penelitian ini terletak pada perolehan data untuk kemudian dideskripsikan menurut perspektif peneliti sehingga bisa menghasilkan data yang sistematis, faktual dan akurat.

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun dalam analisis data dalam penelitian kualitatif di MA. An Nawari menggunakan model *Milles* dan *Huberman* yang terdiri dari tiga kegiatan secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Sedangkan untuk menguji keabsahan data peneliti menggunakan triangulasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menguatkan Etos Kerja Guru di SDN Aengdake II Kecamatan Bluto**

Dari hasil penelitian tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menguatkan Etos Kerja Guru di SDN Aengdake II Kecamatan Bluto peneliti dapat menjelaskan bahwa

---

<sup>12</sup> Abu Hamid, *Etos Kerja dan Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan*, (Jakarta: t.tp, 1991). 24

<sup>13</sup> Lexy Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Rosdakarya, 2005), h. 4

<sup>14</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT Rineka Cipta. 2002). h. 206

upaya yang dilakukan kepala SDN Aengdake II dalam rangka penguatan etos kerja guru adalah pembinaan kedisiplinan dan pengembangan kompetensi profesional guru. Kepala sekolah berusaha untuk memberikan pengarahannya tentang arti dan pentingnya disiplin guru. Hal ini dimulai dengan menerapkan disiplin diri sendiri, yang diharapkan para guru akan mengikuti sebagaimana disiplin yang diterapkan kepala sekolah.

Oleh karena itu, untuk menjabat sebagai seorang kepala di lingkungan suatu lembaga, biasanya ditetapkan beberapa persyaratan yang harus dipenuhi. Persyaratan itu adalah ketentuan untuk menduduki suatu jabatan tertentu yang mengharuskan seseorang yang mendudukinya menjalankan fungsi kepemimpinan. Untuk itu seseorang dapat menjalankan fungsi kepemimpinan apabila memenuhi syarat sebagai berikut:

- a) Memiliki kecerdasan atau intelegensi yang cukup.
- b) Percaya diri sendiri
- c) Cakap bergaul dan ramah tamah
- d) Kreatif, penuh inisiatif dan memiliki hasrat/kemauan untuk maju dan berkembang menjadi lebih baik
- e) Suka menolong, memberi petunjuk.<sup>15</sup>

Berdasarkan hasil observasi peneliti, model kepemimpinan kepala SDN Aengdake II adalah menggunakan sistem militeristik demokratis. Setiap sesuatu yang diputuskan selalu dimusyawarahkan dan memberi hak kepada guru untuk mengeluarkan pendapat demi perkembangan dan kemajuan sekolah, berusaha untuk memenuhi keinginan-keinginan guru dan melengkapi segala kebutuhan yang diperlukan dalam menjalankan tugasnya, serta memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi.

Hal ini sejalan dengan konsep Fadli yang mengatakan bahwa pemimpin dibedakan atas enam gaya/tipe kepemimpinan yang salah satunya adalah Pemimpin *Demokratis*, yaitu dicirikan dari proses penggerakan bawahannya selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk termulia di dunia, selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan, serta tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya. Senang menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahannya.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: PT Gunung Agung, 1984) h. 84.

<sup>16</sup> Ahmad Fadli. (2011) *Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Manhalun Nasyiin Press. h. 159-161

Selain itu, kepala sekolah juga menciptakan situasi dan hubungan yang harmonis antarguru. Berkaitan dengan tanggung jawab, kepala sekolah memupuk dan menekankan kepada para guru serta staf lainnya untuk mempunyai tanggung jawab yang substansial dan kebijaksanaan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan, menangani masalah dan membuat keputusan.

Menurut Daryanto “Kepala Sekolah merupakan personil sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah.”<sup>17</sup> Kepala Sekolah mempunyai wewenang dan tanggung jawab terhadap seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya dengan dasar Pancasila dan bertujuan untuk:

- a) Meningkatkan kecerdasan dan keterampilan ;
- b) Meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa ;
- c) Mempertinggi budi pekerti;
- d) Memperkuat kepribadian;
- e) Mempertebal semangat kebangsaan dan cinta tanah air .

Kepala Sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran jalannya sekolah secara teknis akademisi saja, akan tetapi segala kegiatan, keadaan lingkungan dengan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat di sekitarnya dengan merupakan tanggung jawabnya pula.

Berdasarkan pengamatan peneliti, kepala SDN Aengdake II ini memberikan kepercayaan kepada guru-guru yang dianggap mampu dan mau bekerja keras, seperti kepanitiaan penerimaan siswa baru. Kepala sekolah sebelum memilih yang bersangkutan, terlebih dahulu memahami dan mengidentifikasi kemampuan guru tersebut, tidak hanya guru yang senior saja yang dianggap mampu, guru junior pun kalau dianggap mampu oleh kepala sekolah ditunjuk menduduki jabatan yang dianggap substansial.

Dengan kata lain, peningkatan dan penguatan etos kerja dalam dunia pendidikan tidak lepas juga dari peran guru itu sendiri. Untuk melakukan peningkatan terhadap kualitas dan kompetensi kinerja guru sangat dibutuhkan sosok kepala sekolah yang profesional pula, karena kedua hal tersebut merupakan gayung bersambut demi mengembangkan sekolah dan pendidikan secara umum.

---

<sup>17</sup> H. M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Penerbit, Rineka Cipta, 1998) h. 80.

Selain itu, kepala sekolah senantiasa menanamkan nilai-nilai keagamaan, terutama terhadap guru dan para staf atau bawahannya. Ini dilakukan agar guru-guru dapat bekerja dengan hati yang ikhlas, sebab bagaimanapun pintar dan lihaihnya seorang guru dalam mengajar, tetapi jika tidak dilandasi dengan hati yang tulus, itu akan berpengaruh pada ilmu yang diberikan untuk anak didiknya.

Mengingat pentingnya penguatan etos kerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar, kepala sekolah dalam memimpin lembaganya selalu memberikan penyegaran, penyadaran dan peningkatan kesejahteraannya. Hal ini untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja guru dan staf lainnya.

Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti:

- a) Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin,
- b) Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja,
- c) Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan,
- d) Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.<sup>18</sup>

Etos kerja guru memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Etos kerja mengacu pada sikap, keyakinan, dan nilai-nilai yang memotivasi seseorang untuk bekerja keras, berkomitmen, dan berdedikasi dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks pendidikan, etos kerja guru mencakup semangat untuk terus belajar, mengajar dengan penuh tanggung jawab, berinovasi dalam metode pembelajaran, dan berkontribusi pada perkembangan siswa secara holistik. Berikut adalah beberapa alasan mengapa etos kerja guru penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

## **2. Implikasinya pada Peningkatan Kualitas Pendidikan di SDN Aengdake II Kecamatan Bluto**

Pengaruh Terhadap Siswa: Etos kerja guru yang kuat dapat memberikan inspirasi dan motivasi kepada siswa. Guru yang berdedikasi dan bersemangat akan mendorong siswa untuk belajar dengan tekun, memiliki sikap positif terhadap pendidikan, dan

---

<sup>18</sup> Toto Tasmara, *Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002). 56

mengembangkan minat terhadap pembelajaran. Inovasi dalam Pembelajaran: Guru dengan etos kerja yang tinggi cenderung lebih terbuka terhadap inovasi dalam metode pembelajaran. Mereka akan terus mencari cara baru untuk menjelaskan konsep-konsep sulit, menggunakan teknologi dalam pembelajaran, dan mengadaptasi strategi mengajar sesuai dengan kebutuhan siswa.

Model Perilaku: Guru adalah contoh teladan (role model) bagi siswa dalam hal bagaimana cara berkerja keras, berkomitmen, dan memiliki tanggung jawab. Etos kerja guru yang positif akan mengajarkan siswa tentang nilai-nilai seperti disiplin, konsistensi, dan integritas. Peningkatan Profesionalisme: Guru dengan etos kerja yang baik akan cenderung terus berusaha untuk meningkatkan diri melalui pelatihan dan pengembangan profesional. Mereka akan menjaga kualitas pembelajaran mereka dengan tetap memperbarui pengetahuan dan keterampilan.

Kolaborasi dan Pembelajaran Bersama: Etos kerja guru yang positif juga mendukung kolaborasi dan pertukaran ide antar guru. Ketika guru memiliki semangat untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman, maka timbullah budaya pembelajaran kolektif di sekolah, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Meningkatkan Reputasi Sekolah: Guru dengan etos kerja yang kuat dapat memberikan kontribusi positif terhadap reputasi sekolah. Prestasi siswa yang baik dan kualitas pembelajaran yang tinggi akan membuat sekolah menjadi lebih diakui oleh masyarakat luas. Kontinuitas Pendidikan Berkualitas: Etos kerja guru yang berkelanjutan membantu memastikan adanya kontinuitas pendidikan berkualitas dari generasi ke generasi. Guru-guru yang memiliki semangat dan dedikasi yang tinggi akan mengarah pada pengalaman belajar yang lebih baik bagi semua siswa.

Dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan, penting bagi lembaga pendidikan untuk mendukung terciptanya etos kerja guru yang positif. Ini bisa dilakukan melalui pelatihan, pengembangan profesional, dan pengakuan atas prestasi. Sejalan dengan itu, guru juga perlu memiliki motivasi internal yang kuat untuk terus berkembang dan memberikan kontribusi terbaiknya dalam mengajarkan dan membimbing siswa.

## **KESIMPULAN**

1. Kepemimpinan kepala sekolah dalam menguatkan etos kerja guru di SDN Aengdake II menggunakan sistem militeristik demokratis. Setiap keputusan selalu didasarkan pada hasil musyawarah mufakat dari seluruh stakeholder yang ada. Semua komponen diberi hak untuk berpendapat dan melakukan inovasi demi maju dan berkembangnya pendidikan di SDN Aengdake II tersebut, lebih-lebih pengembangan kompetensi profesional guru.
2. Implikasi etos kerja guru terhadap peningkatan kualitas pendidikan di SDN Aengdake II Kecamatan Bluto sangat signifikan. Dengan adanya peningkatan kompetensi baik kompetensi pedagogik maupun kompetensi profesional guru yang berkait langsung dengan dunia pembelajaran akan memberikan warna baru pada kematangan persiapan proses pembelajaran dan pada gilirannya akan menciptakan kenyamanan pada siswa ketika belajar.

## **SARAN**

1. Kepala Sekolah
  - a) Agar kepala sekolah/calon kepala sekolah selalu meningkatkan pengetahuan melalui diklat, seminar, workshop dan yang semacamnya sehingga mampu mendorong seluruh stakeholder dalam mewujudkan visi dan misi sekolah.
  - b) Agar kepala sekolah/calon kepala sekolah senantiasa mengikuti seminar, lokakarya maupun workshop sehingga mutu pendidikan di sekolah dapat meningkat sejalan dengan tuntutan perkembangan zaman.
  - c) Agar kepala sekolah/calon kepala sekolah diberikan pembekalan kepemimpinan sehingga siap untuk memimpin, mengelola dan menggerakkan sumber daya sekolah.
2. Guru
  - a) Hendaknya meningkatkan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional dalam melakukan kegiatan pembelajaran
  - b) Hendaknya mempunyai kemampuan menguasai bahan ajar, mengelola kelas, menggunakan ataupun metode pembelajaran pendidikan yang tepat dan efektif.

## DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Chaniago, Aspizain. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Pendekatan Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia
- Daryanto, H. M. 1998. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Penerbit, Rineka Cipta.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, 1995. *Perilaku dalam Organisasi*, Terjemahan Agus Darma. Jakarta: Erlangga.
- Engkoswara Dan Aan Komariah. 2012. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Fadli, Ahmad. 2011. *Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Manhalun Nasyiin Press.
- Hamid, Abu. 1991. *Etos Kerja dan Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan*. Jakarta: t.tp.
- Lazaruth, Soewadji. 1984. *Kepala Sekolah dan Tanggung jawabnya*. Yogyakarta: Penerbit KANISIUS.
- Lestari, D. L. D., dan Murniati, N. A. N, “Peran Manajerial Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu SDN Mukiran 04 Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Semarang”. *Jurnal Manajemen Pendidikan 2 vol 8 no* (2019): 10, <https://doi.org/10.26877/jmp.v8i2.5390>.
- Lexy Moleong, 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Rosdakarya.
- Machali, Imam dan Ara Hidayat. 2018. *The Handbook Of Education Management*. Jakarta: Kencana.
- Nawawi, Hadari. 1984. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Tim Dosen Administrasi. 2008. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Wahjosumidjo. 2008. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.