

Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru

Refi Syahputra¹, Baginda²

^{1,2} Prodi Manajemen Pendidikan Islam STIT Hamzah Fansuri
Kota Subulussalam

e-mail: refi.2.syah.89@gmail.com¹, bagindanasution82@gmail.com²

Abstrak

Konsep hirarki kepemimpinan di lembaga pendidikan, kepala sekolah adalah diantara pemimpin di tingkat mikro, skop kapasitas kepemimpinannya berada di tingkat sekolah. Sebagai pemimpin yang levelnya langsung bersentuhan dengan masyarakat, sejatinya mampu memerankan berbagai strategi di kehidupan sosial masyarakat. Kecakapan komunikasi, interaksi dan kolaborasi terhadap kehidupan di masyarakat adalah suatu keharusan. Namun demikian, tugas pokok utama kepala sekolah, tentunya masyarakat yang ada di sekolah itu sendiri, seperti para dewan guru, staf, peserta didik sampai dengan mitra kerjanya yaitu komite pendidikan. Sebagai penanggung jawab keberhasilan para peserta didik, memperoleh ilmu pengetahuan, yang bermuara pada *output* siswa, kunci keberhasilan utama kepala sekolah adalah menciptakan guru yang profesional dan bermutu. Untuk merealisasikan hal tersebut kepala sekolah jangan terpacu pada rutinitas semata, namun penting *technical skills* dan strategi yang mumpuni. Pemikiran strategis adalah kompetensi melihat peluang pasar, ancaman, kelemahan serta kekuatan yang dimiliki adalah suatu keniscayaan kompetensi kepala sekolah. Kebutuhan potensi tersebut sebagai wujud keseriusan dalam mengabdikan diri sebagai seorang *leader* di suatu instansi, karena boleh jadi atau tidak menutp kemungkinan, orang-orang yang dipimpin, dalam hal ini para dewan guru khususnya, etos kerja mereka menjadi stagnan bahkan depresiasi. Maka untuk mengantisipasi hal sedemikian, etos kerja perlu digalakkan dengan berbagai strategi alternatif dan menciptakan berbagai variasi, seperti kompensasi *reward and recognition*, pola komunikasi interpersonal, bahkan sampai memperhatikan kehidupan personal pribadi mereka. Untuk objektivitas strategi dengan membuat pelatihan, *workshop* untuk pengembangan secara kontinuitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 1). Perseoran kepala sekolah abai dalam memperhatikan kebutuhan personal para guru, 2). Kepala sekolah apatis mengasah wawasan strategi membangun etos kerja guru, 3). Memberikan konvensasi (*reward and recognition*) responsif meningkatkan etos kerja guru.

Kata Kunci: *Strategi, Kepala Sekolah dan Etos Kerja*

Abstract

The concept of a leadership hierarchy in educational institutions, the principal is among the leaders at the micro level, the scope of his leadership capacity is at the school level. As a leader whose level is directly in contact with the community, he is actually able to play various strategies in the social life of the community. Communication, interaction and collaboration skills for life in society are a must. However, the main task of the principal, of course, is the community in the school itself, such as the teacher council, staff, students and their partners, namely the education committee. As the person in charge of the success of the students, gaining knowledge, which leads to student output, the main key to the success of the principal is to create professional and quality teachers. To realize this, the principal should not be stuck on routine alone, but technical skills and strategies are important. Strategic thinking is the competence to see market opportunities, threats, weaknesses and strengths is a necessity for the competence of the principal. This potential need is a form of seriousness in devoting oneself as a leader in an agency, because it may or may not rule out the possibility that the people they lead, in this case the teacher councils in particular, have

their work ethic to stagnate and even depreciate. So to anticipate such a thing, work ethic needs to be encouraged with various alternative strategies and create various variations, such as reward and recognition compensation, interpersonal communication patterns, even to pay attention to their personal personal life. For strategy objectivity by making training, workshops for continuous development. The results showed that, 1). The problem of principals neglecting to pay attention to the personal needs of teachers, 2). Apathetic school principals hone their insight into strategies for building a teacher's work ethic, 3). Providing responsive rewards and recognition increases the work ethic of teachers.

Keywords : *Strategy, Principal and Work Ethic*

PENDAHULUAN

Upaya memperbaiki dan meningkatkan mutu pendidikan seakan tidak pernah berhenti. Banyak agenda reformasi yang telah, sedang dan akan dilaksanakan. Beragam program inovatif ikut serta memeriahkan reformasi pendidikan. Reformasi pendidikan tidak hanya dengan merubah kurikulum. Perubahan akan lebih bermakna dan sampai pada tujuan dengan perubahan praktik belajar yang tentunya menggunakan model belajar yang efektif dan efisien. Semuanya dilakukan dalam rangka pembaruan pendidikan yang lebih baik. (Mustafa, 2015)

Bersambut urain di atas untuk mengefektif dan mengefisienkan pembelajaran, strategi adalah instrumen yang berguna sebagai akselerator dan dinamisator untuk tercapainya tujuan tersebut. Istilah strategi telah digunakan hampir di semua jenis organisasi. Walaupun model yang diterapkan antar organisasi berbeda-beda tapi memiliki tujuan terciptanya sistem strategi yang efektif dan efisien. (Azhar, 2017:109)

Mengkaji perihal strategi, seorang pemimpin adalah ujung tombak dalam mengesikutor jalannya strategi. Tidak hanya di organisasi kemasyarakatan, dewasa ini tidak kalah aktif, juga merambah sampai ke dunia pendidikan, kunci sukses utamanya adalah menguasai strategi. Dengan strategi yang dimiliki kepemimpinan kepala sekolah, sangat berpengaruh terhadap jalannya proses pendidikan. Sebagai pengelola pendidikan, kepala sekolah/madrasah mempunyai peran yang sangat penting untuk mengarahkan, mempengaruhi dan mengajak bawahannya, mencapai sekolah yang berkualitas yang pada akhirnya akan berpengaruh pada presatasi akademik siswa, (Hajijah dan Mustafa, 2017).

Kepala sekolah juga disematkan sebagai motivator, suatu keniscayaan untuk memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan etos kerja kepada para guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Etos kerja merupakan sejumlah nilai atau perangai budaya karakteristik manusia dalam dunia kerja. Etos kerja berkaitan dengan sikap moral yang berorientasi norma yang harus diikuti dan berkaitan dengan sikap kehendak berdasarkan hati nurani. Etos kerja yang murni akan melekat dalam sanubari setiap orang atau pekerja sehingga ada dorongan atau kehendak untuk bersikap jujur, disiplin, taat, tertib, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan kewajibannya.

Guru yang mempunyai etos kerja tinggi, dia akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh semangat dan rasa tanggung jawab yang tinggi. Demikian halnya dengan seorang guru yang mempunyai etos kerja yang rendah, dia akan bermalas-malasan dan kurang adanya tanggung jawab, setengah-setengah dalam melaksanakan tugas keguruan. Namun demikian, guru yang beretos kerja yang rendah kesalahan tidak tertumpu kepada mereka, tentunya juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang tidak bisa diabaikan begitu saja, tetapi harus diperlukan atau dicari pemecahan sehingga faktor tersebut bisa diretas sehingga bisa kembali menggenjot etos kerjaguru.

Strategi kepala sekolah tentunya berpengaruh meningkatkan etos kerja guru. Menurut Tausyadi dalam (Efendi 2019), perencanaan strategi merupakan tindakan yang akan dilakukan untuk mendapatkan hasil yang ditentukan dalam jangka ruang dan waktu tertentu. Dengan demikian bahwa perencanaan yang matang dari kepala sekolah itu bisa meningkatkan etos kerja guru dan kemajuan untuk sebuah lembaga, karena segala sesuatu itu harus ada perencanaannya.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah studi pustaka dengan teknik deskriptif analisis. Data yang digunakan adalah data kualitatif. Kajian ini menelaah pustaka dan referensi relevan. Peneliti mengikuti Miles dan Huberman diterjemahkan Tjetjep Rohendi Rohidi (2009:137) dalam menganalisis data. Cara yang digunakan adalah dengan mereduksi data, menyajikan data, dan menyimpulkan serta memeriksa hasil penelitian secara berkelanjutan dalam proses penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN STRATEGI KEPALA SEKOLAH

1. Strategi

Secara etimologi strategi berasal dari kata kerja bahasa Yunani '*Stratego*' yang berarti merencanakan pemusnahan musuh lewat penggunaan sumber-sumber yang efektif. (KBBI, 1995:129) Strategi adalah sebagai cara untuk mencapai tujuan membutuhkan tersedianya sara dan sumberdaya manusia memiliki budaya, sikap, perilaku, dan kemampuan yang sesuai atau memadai (Badeni: 2017:211-212).

Secara terminologi asal kata strategi berasal dari bahasa Yunani klasik, yaitu *stratus* yang artinya tentara dan kata *agein* berarti pemimpin. Jadi makna strategi secara dasar adalah memimpin tentara dalam perang. Karenanya istilah strategi lebih lazim digunakan di kalangan militer yang berarti rancangan yang disusun untuk memenangkan peperangan (Azhar, 2017:98)

Tausyadi (2019:14) mengutip dari pendapat ahli diatarnya, Menurut Boyd dan kawan-kawan strategi adalah pola fundamental dari tujuan sekarang dan direncanakan pengarahannya sumber daya dan interaksi organisasi dengan pasar pesaing dan faktor-faktor lingkungan lain. Menurut Lawrence dan William mengemukakan bahwa strategi adalah rencana yang disatukan menyeluruh dan terpadu yang mengaitkan keunggulan strategi perusahaan dengan tantangan lingkungan dan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh perusahaan.

David (2006:3) dalam Abraham, mengemukakan bahwa ketika seseorang menyadari keberadaan dan tujuan serta tahu bagaimana mencapai tujuan tersebut, ia akan menjalani prosesnya. Di setiap proses ketika ditemukan hasil yang tidak sesuai, ia akan segera melakukan evaluasi dan perubahan. Tanpa strategi, kehidupan akan seperti kapal yang tidak memiliki kemudi. Ia akan berputar-putar tidak tentu arah seperti gelandangan yang tidak memiliki tempat yang ingin dituju.

Sabaruddin (2020) dalam Hasanddin Yusuf, Dalam memandang strategi, Islam tidak membatasinya. Memilih dan menetapkan strategi tertentu dibolehkan, asalkan tidak melanggar nilai-nilai agama seperti tindakan kekerasan atau pembunuhan. Wibowo dalam Hope perencanaan strategis adalah suatu proses untuk menentukan tujuan jangka menengah dan panjang dan bagaimana organisasi akan mencapainya (Wibowo, 2016:38).

Tindakan yang dapat dilakukan untuk memaksimalkan perencanaan atrategis adalah : 1) Mengartikulasi strategi dengan Jelas; 2) Menemukan Keseimbangan yang tepat antara stabilitas dan fleksibilitas; 3) Memelihara review tahunan terhadap masalah utama; 4) Mengimplementasikan review kuartalan; 5) Mendanai rencana tindak terbaik, bukan menegosiasi *budget*; 6) Memindahkan perencanaan dan pengambilan keputusan kepada tim terdepan; 7) Mendorong pemikiran kreatif; 8) Memberikan suara strategis kepada setiap orang; 9) Mengomunikasikan strategi secara efektif; 10) Menggunakan skenario perencanaan untuk merespons dengan cepat terhadap kejadian yang tidak terprediksi, dan; 11) Menyediakan *coaching*, informasi dan peralatan (Tausyadi, 2019:295).

2. Kepala Sekolah

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Karena kepala sekolah sebagai pemimpin dilembaganya, maka dia harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan secara formal kepada atasannya atau informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak didiknya (Donni & Rismi, 2014:49). Kepala sekolah sebagai

manajer mempunyai peran kunci dalam keberhasilan sebuah sekolah. Kepala sekolah merupakan pemimpin sekolah yang mempunyai tanggung jawab dalam mewujudkan cita-cita sekolah (Danim, 2010:79).

Kepala sekolah adalah orang yang diberi tugas dan tanggung jawab mengelola sekolah, menghimpun, memanfaatkan, dan menggerakkan seluruh potensi sekolah secara optimal untuk untuk mencapai tujuan. (Sagala, 2009:88). Seperti yang dijelaskan Refi (2021:29) dalam bukunya, Fungsi kepala sekolah mengupayakan aktivitas organisasi (sekolah) bekerja lebih efektif serta setiap anggota (guru) memahami *job description* masing-masing sehingga tidak terjadi tumpangtindih yang mengakibatkan hasil kerja menjadi serabut.

Wahjusumidjo (2017:228), kepala sekolah adalah sebagai seorang tenaga profesional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses pembelajaran atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Merangkum dari penjelasan seputar kepala sekolah di atas, bahwa jabatan kepala sekolah adalah pemimpin di sekolahnya, dipundaknya diberikan beban tugas, amanah dan tanggung jawab untuk mengelola sekolah. Tidak hanya dititipkan para siswa sebagai tanggung jawab, tapi juga diharuskan kemahiran dalam menggali potensi yang dimiliki sekolah, sehingga tujuan dan cita-cita sekolah bersama masyarakat bisa terwujud sebagaimana mestinya. Oleh karena fungsi kepala sekolah memenej sekolah dan memberi kepercayaan kepada masyarakat, maka kharisma dan figur harus melekat dalam dirinya, sembari berkolaborasi dengan berbagai *stakeholder* pendidikan lainnya, mulai dari kalangan internal sekolah sampai kepada kalangan eksternal berupa tokoh masyarakat, insansi maupun budaya kultur masyarakat itu sendiri.

Dalam dunia politik ada dua peran dalam mencapai posisi kepemimpinan, Figur dan *King maker* (Nugraha, 2012:97). Sederhananya figur adalah ketokohan seseorang yang memiliki daya magnet yang tinggi sehingga menarik simpatik yang kuat bagi orang-orang disekelilingnya. *King maker* adalah seorang ahli dalam menjalankan strategi, menjalankan misi menjadi aksi sehingga semua program menjadi terimplementasi. Apabila kedua ini dikolaborasikan maka cukup menjadi representatif sebuah kelompok yang memiliki nilai jual tinggi.

EOS KERJA GURU

Etos kerja bukan hanya milik individu, tetapi penting menjadi sikap suatu bangsa atau umat. Sophia dalam Anoraga menjelaskan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja (Pongoh, 2013:71). Secara etimologis, kata etos berasal dari bahasa Yunani, *ethos* yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan akan sesuatu. Sementara secara terminologis kata etos mengalami perubahan makna yang meluas dalam tiga pengertian, yaitu; suatu tatanan aturan perilaku, seperangkat aturan tingkah laku, pandangan hidup dalam suatu golongan secara khusus (Tim LPMA, 2012:26). Selaras dengan salah satu arti dari etos di atas yaitu pandangan hidup, Pasha (2000:24) menjelaskan bahwa pandangan hidup adalah suatu keyakinan yang paling mendasar tentang makna hidup yang paling sebenar-benarnya, yang dari padanya digunakan sebagai pedoman berpikir dan bertindak.

Sedangkan istilah kata kerja dapat dimaknai dalam dua arti, yakni arti secara luas dan sempit. 'Kerja' secara sempit berarti berkonotasi ekonomi yang bertujuan mendapatkan materi. Sedangkan secara luas adalah mencakup semua bentuk usaha yang dilakukan oleh manusia itu sendiri baik secara materi maupun non-materi, bersipat intelektual maupun fisik, serta berkenaan dengan masalah keduniaaan maupun akhirat (Pasha, 2012:127).

Mengkombinasikan antara etos dan kerja, menjadi sebuah istilah etos kerja, Anoraja (2001:29), menarik suatu kepehaman etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja. Asamara (2002:12), menyimpulkan bahwa etos kerja adalah semangat yang tinggi yang terjadi dalam proses pembiasaan sehingga menjadi

sebuah watak dan karakter dalam melakukan kegiatan maupun usaha dalam kedepannya. Dimana usaha ini mencakup secara duniawi maupun ukhrawi.

Jadi dengan adanya etos kerja pada manusia dapat dipahami sebagai sebuah wujud bahwa manusia adalah cermin dari adanya kehendak bebas merdeka untuk menentukan masa depannya. Dengan demikian, baik buruknya masa depan seseorang tergantung pada kemauan manusia itu sendiri untuk mengoptimalakan etos kerjanya dan melanjutkan dengan ukuran-ukuran rasionalitas.

Adapun beberapa makna etos kerja menurut para ahli adalah: 1) etos kerja sebagai sifat, watak dan kualitas kehidupan batin manusia; 2) etos kerja adalah seperangkat perilaku yang berakar pada keyakinan fundamental disertai dengan komitmen yang total; 3) etos kerja adalah pandangan dan sikap suatu daerah atau umat terhadap kerjaan; 4) etos kerja ialah karakteristik dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan.

Jadi etos kerja adalah cara pandang seseorang bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkkan kemanusiaanya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi daru anak sholeh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur (Tausyadi 2019:25). Dipertegas oleh Sumanto (1997:35), dari pendapat Al-Kindi bahwa setiap muslim itu diwajibkan untuk bekerja.

Setiap pekerja, terutama yang beragama Islam, hartus dapat menumbuhkan etos kerja secara Islami karena pekerjaan yang ditekuninya bernilai ibadah. Hasil yang diperoleh dari pekerjaannya juga dapat digunakan sebagai kepentingan ibadah, termasuk di dalamnya mencukupi ekonomi keluarga. Oleh karena itu, seleksi memilih pekerjaan dan menumbuhkan etos kerja yang Islami menjadi satu keharusan bagi semua pekerja (Thohir Luth, 2001).

Noor F & Fildayanti (2019:178) mengutip dari Novliadi mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja diantaranya yaitu; agama, budaya, sosial politik, kondisi geografis, pendidikan,. Faktor-faktor ini dapat dijelaskan secara terperinci, sebagai berikut:

1. Faktor agama, dapat mempengaruhi etos kerja ketika seseorang dalam menjalankan kehidupannya lebih banyak dituntun oleh kepercayaannya (*religius*).
2. Faktor budaya sangat mempengaruhi etos kerja. Nilai-nilai budaya yang dimiliki satu komunitas masyarakat akan membentuk kepribadian yang diwujudkan berupa sikap dan perilaku seseorang. Budaya Jepang yang cukup dikenal di dunia tentang cara kerja yang sangat disiplin, secara otomatis membentuk etos kerja tinggi.
3. Faktor sosial politik, sebagaimana yang terjadi dalam kehidupan masyarakat dewasa ini sangat mungkin turut mempengaruhi etos kerja. Wahid dalam Novliadi menyatakan bahwa etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara.
4. Faktor geografis menunjukkan kondisi geografis suatu daerah yang mampu mendorong daya juang dan kerja masyarakat yang mau menjalani kehidupan yang lebih baik dengan memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia. Pada sisi yang lain bahwa kekayaan alam yang begitu besar yang tidak diimbangi dengan kesempatan yang luas bagi masyarakat untuk bekerja tidak memberi manfaat bagi kehidupan masyarakat untuk menikmati kesejahteraan.
5. Faktor pendidikan merupakan faktor yang sangat penting bagi ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas, punya potensi memiliki etos kerja tinggi karena ia memiliki pengetahuan, sikap dan nilai serta keterampilan untuk dimanfaatkan dalam pekerjaannya (Pongoh, 2013:72).

Berangkat dari arti etos sebagai pandangan hidup atau sebagai makna hidup sebagaimana Pasha telah menjelaskan di atas, hal tersebut tentunya akan diyakini dan dijalani dengan sungguh-sungguh. Tidak terkecuali dalam kajian pendidikan suatu keniscayaan bagi setiap *stakeholder* pendidikan, termasuk para guru bergeliat, memfokuskan pemikiran, memakai istilah bahasa Arab "berijtihad" (bersungguh-sungguh) dalam memikirkan perkembangan dan kemajuan pendidikan.

Secara gamblang Fachruddin (2017:28), memafarkan bahwa dalam kajian pendidikan perlu berijtihad, atau kata umumnya penalaran rasional yang sungguh sungguh

untuk menemukan konsep-konsep serta sistem pendidikan yang mengacu sepenuhnya sesuai dengan jiwa dan makna yang dikandung Alquran dan Sunnah untuk mengembangkan pendidikan. Salah satu dimensi ijtihad pendidikan adalah menemukan konsep tentang sistem pendidikan yang meliputi aspek tujuan, metode, kurikulum, teori belajar, ketenagaan, sarana, fasilitas dan pendanaan serta aspek filosofinya. Fachruddin menambahkan mengutip Yusuf Alqardawi, Ijtihad pendidikan berfungsi sebagai upaya penelitian pengembangan, dengan kedua kedudukan tersebut, ijtihad pendidikan menjadi sangat strategis untuk mengarahkan, memonitori, menumbuhkan gagasan dan konsep-konsep yang inovatif dan antisipasi serta mengembangkan secara lebih efektif efisien dari sistem pendidikan Islam agar sesuai dengan jiwa Islami.

Diperkuat lagi oleh Utomo (2019:19) dalam artikelnya, para guru perlu mengubah cara mengajar agar lebih menyenangkan dan menarik. Demikian juga peran guru berubah dari sebagai penyampai pengetahuan kepada peserta didik, menjadi fasilitator, motivator, inspirator, mentor, pengembang imajinasi, kreativitas, nilai-nilai karakter, serta *team work*, dan empati sosial karena jika tidak maka peran guru dapat digantikan oleh teknologi.

STRATEGI KEPALA SEKOLAH MENINGKATKAN ETOS KERJA GURU

Wahydi (2009:28), menyebutkan kompetensi kepala sekolah adalah, pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan kepala sekolah dalam kebiasaan dalam berfikir bertindak secara konsisten yang memungkinkannya menjadi kompeten atau berkemampuan dalam mengabil keutun tentang penyediaan, pemanfaatan dan peningkatan potensi sumberdaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin ditingkat mikro di dunia pendidikan, tidak ada tawaran harus memiliki konsep strategi untuk senantiasa meningkatkan etos kerja guru. Nitiseminto (2021: 102-108), menawarkan cara meningkatkan etos kerja guru yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah, yaitu sebagai berikut: 1). Memberikan gaji/upah yang cukup; 2). Memperhatikan kebutuhan rohani; 3). Menciptakan suasana santai dan nyaman; 4). Memperhatikan harga diri, Menjaga harga diri guru; 5). Menempatkan pada posisi yang tepat (sesuai bidangnya); 6). Memberikan kesempatan untuk maju; 7). Mengupayakan guru mempunyai loyalitas; 8). Memberikan intensif yang terarah; 9). Memberikan fasilitas yang memadai Guru sebagai pekerjaan profesional, maka sudah seharusnya bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga proses belajar mengajar dapat dengan mudah dicapai dengan hasil yang memuaskan. Berkaitan dengan hal tersebut Asmara (2002:25), menyebutkan ada 3 (tiga) hal yang berkaitan dengan indikator etos kerja sebagai seorang guru, yaitu: 1). Aktivitas tersebut dilakukan dengan adanya kesenjangan dan perencanaan terlebih dahulu; 2). Aktivitas tersebut dilakukan dengan dorongan tanggung jawab; 3). Aktivitas itu dilakukan karena adanya tujuan luhur yang secara dinamis memberikan makna bagi dirinya.

SIMPULAN

Etos kerja bukan hanya milik individu, tetapi penting menjadi sikap suatu bangsa atau umat. Sedangkan etos kerja adalah semangat yang tinggi yang terjadi dalam proses pembiasaan sehingga menjadi sebuah watak dan karakter dalam melakukan kegiatan. Strategi kepala sekolah yang berhubungan dengan etos kerja guru adalah memahami kondisi guru dan karyawan. Dalam menjalankan tugas tersebut ia tidak bisa mewujudkan tujuannya apabila kondisi kerja para guru tidak tertata dengan baik. Maka perlu kepekaan sosial di hati kepala sekolah dan upaya mengimplementasikannya dalam bentuk pemberian kompensasi *reward and recognition*, pola komunikasi interpersonal, bahkan sampai memperhatikan kehidupan pesonal pribadi mereka. Kepala sekolah adalah orang yang diberi tugas dan tanggung jawab mengelola sekolah, menghimpun, memanfaatkan, dan menggerakkan seluruh potensi sekolah secara optimal. sembari itu, kepala sekolah berfungsi untuk mengupayakan aktivitas organisasi (sekolah) bekerja lebih efektif serta setiap anggota (guru) memahami *job description* masing-masing sehingga tidak terjadi tumpangtindih yang mengakibatkan hasil kerja menjadi serabutan. Meningkatkan etos kerja guru yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah, yaitu sebagai berikut: 1). Memberikan gaji/upah yang cukup;

2). Memperhatikan kebutuhan rohani; 3). Menciptakan suasana santai dan nyaman; 4). Memperhatikan harga diri, Menjaga harga diri guru; 5). Menempatkan pada posisi yang tepat (sesuai bidangnya); 6). Memberikan kesempatan untuk maju; 7). Mengupayakan guru mempunyai loyalitas; 8). Memberikan intensif yang terarah; 9). Memberikan fasilitas yang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex Nitisemito. 2011. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Ali Mustafa. *Penerapan Pembelajaran International Class Program (ICP) Dalam Peningkatan Kompetensi Siswa Di MTs Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang*, Jurnal Terakreditasi: Didaktika Reigia Pascasarjana IAIN Kediri, Vol 3, No 1 (2015)
- Ali Sumanto. 1997. *Bekerja Sebagai Ibadah*. CV. Aneka Agensi
- Anang Anas Azhar. 2017. *Komonikasi Politik Untuk Pencitraan: Konsep, Strategi dan Pencitraan*. Medan: Perdana Publisng.
- Badeni. 2017. *Kepemimpinan dan Prilaku organisasi*. Bandung :Alfabeta
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1995. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Facruddin Azmi. 2017. *Ijtihad Pendidikan Dalam Pengembangan Pola Pendidikan Islam di Indonesia*. Medan: CV. Manhaji.
- Fred R. David. 2006. *Strategic Management -Manajemen Strategis Konsep*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hajijah, dan Ali Mustofa. 2017, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Inovasi Manajemen Pendidikan Di MTs N Diwek Jombang*, Jurnal Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam Vol1 No 1.
- Mipsu Tausyadi, 2019, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Etos Kerja Guru di SMPN 36 Pendidikan Khusus Layanan Khusus Kabupaten Kaur*. Pascasarjana IAIN Bengkulu. An-Nizom | Vol. 4, No. 3.
- Panji Anoraja. 2001. *Psokologi Kerja*. JakartaRineka Cipta.
- Pasha, dkk. 2000. *Ilmu Budaya Dasar*. Yogyakarta: Cipta Karsa Mandiri.
- Refi Syahputra dkk. 2021. *Manajemen Pendidikan Islam Analisis Kajian Teori Kekinian*. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya.
- Rama S. Nugraha. 2012. *Jangan Jadi pemimpin Sebelum Baca Buku Ini*. Jakarta. Visimedia.
- Ramayulis, & Mulyadi. 2017. *Manajemen dan kepemimpinan pendidikan Islami*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Sabaruddin S. 2020, *Strategi Komunikasi Politik Affan Alfian Bintang dalam Memenangkan Pilkada Kota Subulussalam Tahun 2018*. Tesis. Prodi. Komunikasi dan Penyiaran Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
- Sophia Pongoh. 2013. *Etos Kerja Guru*. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.
- Susilo Setyo Utomo. 2019. *Guru di Era Revolusi Industri 4.0*, Pendidikan Sejarah FKIP Undana
- Syaiful Sagala. 2009. *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Thohir Luth. 2001. *Antara Perut dan Etos Kerja Dalam Pespektif Islam*. Jakarta: Gema Insani
- Tim LPMA. 2012. *Tafsir Al-quran tematik, kerja dan ketenaga kerjaan*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Toto Tasmara. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah daam organisasi Pembelajaran*. Pontianak: Alfabeta
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grapindo Persada.