



Contents lists available at [Journal IICET](#)
Jurnal EDUCATIO (Jurnal Pendidikan Indonesia)
ISSN: 2476-9886 (Print) ISSN: 2477-0302 (Electronic)
Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi>



Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru di sekolah menengah kejuruan swasta

Siti Khalijah Simanjuntak^{*)}, Yusuf Hadijaya, Neliwati Neliwati
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Jun 12th, 2024
Revised Jun 20th, 2024
Accepted Jun 30th, 2024

Keyword:

Manajemen kepala sekolah
Etos kerja guru
SMK swasta

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan aktivitas perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan etos kerja guru di SMK Swasta Kampus Kota Padangsidimpuan. Metodologi yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan fenomenologi, dan teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini menggambarkan perencanaan terstruktur melalui rapat, pembinaan tugas, dan fasilitasi sarana prasarana untuk mendukung kegiatan pembelajaran. Pelaksanaan program dilakukan sesuai rencana dengan pengawasan langsung oleh kepala sekolah untuk memastikan kesadaran dan pengembangan profesionalisme guru melalui pemantauan rutin, sehingga mencapai konsistensi dengan tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, kepala sekolah juga berperan dalam menyediakan bimbingan dan dukungan yang diperlukan agar guru dapat mengatasi tantangan dalam mengimplementasikan perubahan yang diperlukan. Secara keseluruhan, etos kerja guru di SMK Swasta Kampus Kota Padangsidimpuan dinilai positif, yang tercermin dari dedikasi mereka dalam memenuhi kompetensi dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan...



© 2024 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Siti Khalijah Simanjuntak
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Email: sitikhalijahsimanjuntk@gmail.com

Pendahuluan

Kepala sekolah merupakan orang yang diberi amanah dan tanggung jawab untuk mengurus sekolah dengan menghimpun, memanfaatkan, dan membangun semangat secara maksimal untuk mencapai hal yang dikehendaki. Dengan menjalankan tugas dan tanggung jawab ini secara efektif, seorang kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan dan keberhasilan sekolah serta seluruh anggotanya. Peningkatan kualitas proses pembelajaran ini akan sangat tergantung pada pengelolaan sekolah dan pengajaran atau pendekatan yang diterapkan oleh manajemen kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah terbukti mempengaruhi implementasi dan pemeliharaan perubahan dan berkolerasi dengan hasil belajar siswanya. Dengan mengelola sekolah dengan baik dan menerapkan pendekatan pengajaran yang efektif, kepala sekolah dapat membawa perubahan yang signifikan dalam kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa (Wahjosumidjo, 2022). Peran kepala sekolah sebagai manajer di sekolah memegang peranan penting dalam upaya menggerakkan jajaran guru untuk memiliki etos kerja yang tinggi, dengan kepemimpinan yang selaras dengan lingkungan kerja, dan koordinasi yang matang. Kepala sekolah diharapkan mampu membawa serta guru untuk melakukan proses pembelajaran secara optimal untuk dapat melakukan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat khususnya siswa (Sholeh, 2017).

Maka dari itu dibutuhkan seorang pemimpin atau kepala sekolah dalam mengembangkan Sumber Daya Sekolah tersebut. Dengan kepemimpinan yang efektif, seorang kepala sekolah dapat menjadi motor penggerak dalam mengembangkan sumber daya sekolah. Hal ini akan membantu meningkatkan kualitas pembelajaran, menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pertumbuhan siswa, dan memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan sekolah dan masyarakat secara keseluruhan.

Kepemimpinan merupakan sesuatu hal yang tidak bisa dipisahkan dari manajemen berbasis sekolah, dan sangat penting untuk diterapkan dalam mengatur, membina, dan mengembangkan sekolah. Kemudian kepemimpinan juga selalu ada dalam diri setiap kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi ditingkat sekolah, dengan berbagai macam gaya kepemimpinan masing-masing dari kepala sekolah. Oleh karena demikian, kepala sekolah dituntut agar mampu mengatur, mengarahkan, dan mendorong seluruh anggotanya agar mampu melaksanakan proses pembelajaran yang efektif, menyenangkan, serta mendapatkan hasil yang maksimal sesuai dengan visi-misi sekolah tersebut (Gafur, 2020).

Manajemen kepemimpinan kepala sekolah dipengaruhi oleh efektivitas kepemimpinan dan peningkatan pengelolaan kecerdasan emosional (Azis & Suwatno, 2019). Kecerdasan emosional merupakan salah satu jenis kecerdasan yang sangat penting dan dibutuhkan bagi individu yang ingin meraih kesuksesan dalam karir atau kehidupannya secara umum. Kecerdasan emosional memberikan manfaat yang luas dalam berbagai aspek, termasuk dalam proses pembuatan keputusan, kepemimpinan, kemampuan mengatasi konflik, menyatukan perbedaan, menciptakan terobosan teknis dan strategis, komunikasi yang efektif, kerja sama tim, membangun hubungan yang saling percaya, menjaga loyalitas pelanggan, merangsang kreativitas dan inovasi, mengelola diri sendiri dengan efektif, memiliki kecakapan sosial yang baik, serta kemampuan untuk bersikap tegas dalam menghadapi berbagai situasi (Djafri, 2017).

Sebagai seorang manajer di sekolah, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam membuat keputusan. Berbagai studi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dalam suasana perubahan lingkungan yang cepat, salah satu hal yang menyebabkan prestasi sekolah dan mutu lulusan menurun adalah kepemimpinan kepala sekolah yang kurang berhasil (Suharno & Fitriana, 2006).

Kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah memiliki peran strategis dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu lulusan yang mampu menunjukkan daya dan sifat kompetitifnya dalam persaingan global. Kepala Sekolah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, dituntut untuk memiliki kemampuan untuk meningkatkan etos kerja atau semangat dalam bekerja. Dapat dikatakan bahwa kepala sekolah juga harus mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi. Ia harus menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman dan semangat. Ia juga harus mampu mengembangkan staf untuk bertumbuh dalam kepemimpinannya.

Manajemen kepemimpinan kepala sekolah sangat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional kepala sekolah. Dengan demikian, kecerdasan emosional dipengaruhi secara langsung oleh pengetahuan manajemen yang dimiliki oleh kepala sekolah (Sari, 2024). Pengetahuan manajemen ini mencakup konsep, prinsip, dan konstruksi tentang manajemen yang dibangun secara terstruktur, dan dipahami oleh seseorang sebagai proses manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Unsur-unsur manajemen sekolah, seperti personal, kurikulum, sarana dan prasarana, siswa, layanan khusus, dan hubungan sekolah dengan masyarakat, disynergikan dalam konsep tersebut. Pengetahuan manajemen ini tidak hanya didasarkan pada pengalaman langsung, tetapi juga hasil penelitian. Pengetahuan manajemen dapat membimbing kepala sekolah dalam mengambil keputusan terkait penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Kecerdasan emosional, atau kemampuan untuk mengatur dan mengendalikan diri sendiri serta memahami orang lain, dapat ditingkatkan jika kepala sekolah memiliki pengaturan yang memadai dalam membangun kerjasama, hubungan, dan komunikasi dengan orang lain yang terlibat dalam suatu lembaga pendidikan (Nuryati Djihadah, 2020).

Oleh karena itu, peran kepala sekolah memiliki keterkaitan langsung dengan etos kerja para guru. Salah satu tugas utama kepala sekolah adalah memahami kondisi para guru dan memastikan semua kebutuhan mereka terpenuhi yang berkaitan dengan proses belajar mengajar. Hal ini tidak boleh dianggap enteng karena peningkatan etos kerja dan kesuksesan para guru Pendidikan Agama Islam sangat bergantung pada pemenuhan kebutuhan mereka terkait pembelajaran (Gafur, 2020).

Selain itu, guru merupakan sumber daya yang sangat penting dalam pendidikan dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya. Guru merupakan sosok panutan bagi masyarakat, bukan saja bagi murid-muridnya, namun juga bagi seprofesi, lingkungan, dan bagi bangsa itu sendiri. Etika kerja, kode etik, dan etos kerja merupakan tiga hal yang saling terkait dan mempunyai peranan besar dalam mewujudkan proses dan kualitas kerja. Efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan akan banyak tergantung pada tiga hal tersebut (Agus Suharno, 2008). Oleh karena itu, setiap guru sudah seharusnya memahami, menghayati, dan mengamalkan ketiga hal itu

dalam keseluruhan kinerjanya. Di dalam proses belajar mengajar, guru sebagai pengajar dan siswa sebagai subyek belajar dituntut adanya profil kualifikasi tertentu dalam hal pengetahuan, kemampuan, sikap dan tata nilai serta sifat-sifat pribadi agar proses itu dapat berlangsung dengan efektif dan efisien.

Kata etos bersumber pada pengertian yang sama dengan etika, yaitu sumber-sumber nilai yang dijadikan rujukan dalam pemilihan dan keputusan perilaku. Etos kerja lebih kepada kualitas kepribadian pekerja yang tercermin melalui unjuk kerja secara utuh dalam berbagai dimensi kehidupannya. Kualitas unjuk kerja dan hasil kerja banyak ditentukan oleh kualitas etos kerja. Sebagai suatu kondisi internal, etos kerja mengandung beberapa unsur antara lain: disiplin kerja, sikap terhadap pekerjaan, dan kebiasaan-kebiasaan bekerja. Dalam usaha untuk mencapai tujuan pembelajaran yang maksimal maka perlu diciptakan adanya sistem lingkungan (kondisi) belajar yang lebih kondusif (Suharno & Fitriana, 2006).

Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar (Fatimah & Fildayanti, 2019). Salah satu fondasi yang baru dimiliki oleh seorang guru adalah etos kerja. Dalam mengemban tugasnya, seorang guru harus memiliki sikap pantang menyerah dan selalu berusaha memberikan yang terbaik. Dalam kelas, etos kerja ini tercermin dalam persiapan yang matang sebelum mengajar, kehadiran tepat waktu, serta dedikasi yang tinggi dalam memahami dan menangani kebutuhan individual dari setiap siswanya. Dengan menjalankan persiapan yang matang, kehadiran tepat waktu, dan dedikasi yang tinggi terhadap kebutuhan siswa, guru tidak hanya menciptakan lingkungan belajar yang produktif, tetapi juga memberikan contoh yang baik bagi siswa tentang pentingnya etos kerja dalam mencapai kesuksesan. Ini membantu membentuk sikap dan perilaku positif pada siswa yang dapat membawa manfaat jangka panjang dalam pendidikan dan kehidupan mereka.

Tinggi rendahnya etos kerja seseorang banyak dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan faktor diri seseorang. Seorang guru yang mempunyai etos kerja yang tinggi akan mengerjakan pekerjaannya lebih semangat dan menekuni pekerjaannya dengan tanggung jawab besar, sehingga akan berpengaruh terhadap keberhasilan kerjanya. Guru yang memiliki etos kerja yang tinggi akan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. (Rahmi, 2019) mengatakan bahwa Guru yang memiliki motivasi tinggi dalam mengajar ilmu-ilmu sosial akan memperlihatkan unjuk kerja yang jauh berbeda dari guru yang memiliki motivasi rendah. Guru yang memiliki etos kerja yang tinggi akan merasakan kepuasan yang besar ketika melihat kemajuan dan prestasi siswa mereka. Kepuasan ini merupakan sumber motivasi yang kuat untuk terus melakukan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, motivasi yang tinggi dari guru merupakan kunci bagi peningkatan kualitas pengajaran, perkembangan siswa, dan keberhasilan sekolah secara keseluruhan. Itulah mengapa etos kerja yang kuat sangat penting dalam membentuk motivasi yang berkelanjutan di antara para pendidik.

Maka dari itu dibutuhkan seorang pemimpin atau kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya sekolah tersebut. Sebagai seorang pemimpin di sekolah, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam membuat keputusan. Berbagai studi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dalam suasana perubahan lingkungan yang cepat, salah satu hal yang menyebabkan prestasi sekolah dan mutu lulusan menurun adalah kepemimpinan kepala sekolah yang kurang berhasil.

Pola pengembangan manajemen kepemimpinan kepala sekolah secara keseluruhan sangat dipengaruhi oleh peningkatan kecerdasan emosional kepala sekolah (Sarifuddin, 2018). Hal ini dapat dicapai melalui langkah-langkah yaitu: Dengan peningkatan pembinaan dan pengembangan yang sistematis dan terukur terhadap pengetahuan manajemen kepala sekolah. Ini melibatkan penyediaan pelatihan, workshop, dan program pengembangan profesional yang dirancang untuk meningkatkan pemahaman kepala sekolah tentang konsep, prinsip, dan praktik manajemen. Pembinaan dan pengawasan terhadap sistem pengelolaan sekolah yang efektif. Kepala sekolah perlu diberikan dukungan dan arahan dalam merancang, mengimplementasikan, dan mengevaluasi sistem pengelolaan sekolah yang efisien dan sesuai dengan kebutuhan lembaga (Azis & Suwatno, 2019). Membina kemandirian kepala sekolah. Ini melibatkan memberikan kesempatan kepada kepala sekolah untuk mengambil inisiatif, mengembangkan keterampilan kepemimpinan, dan mengelola tanggung jawabnya secara mandiri dengan dukungan yang tepat dari pihak terkait. Menciptakan kondisi yang memungkinkan kepala sekolah untuk unggul dalam berkompetisi. Ini termasuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan sumber daya yang cukup, dan mengakui dan mendorong pencapaian kepala sekolah dalam mencapai tujuan sekolah.

Dengan melakukan langkah-langkah tersebut secara terintegrasi, kepala sekolah dapat mengembangkan manajemen kepemimpinan mereka dengan lebih efektif, sehingga mampu memimpin sekolah menuju kesuksesan yang berkelanjutan. Kepala sekolah mempunyai peran manajemen yang besar bagi pembentukan guru yang berkualitas, dengan memberi dorongan, pengarahan, motivasi, pembinaan dan pengawasan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Produktivitas sekolah bukan semata-mata untuk

mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja sangat penting diperhatikan. Kepala sekolah selaku manajer dituntut untuk memberikan motivasi terhadap bawahannya dalam hal ini adalah guru sebagai ujung tombak pelaksana pendidikan dan pengajaran. Kepala sekolah harus menjadi sumber dukungan utama bagi guru-guru di sekolah. Mereka harus mampu memberikan bimbingan, umpan balik, dan dorongan kepada para guru dalam meningkatkan kinerja mereka. Dengan mengambil peran manajemen yang kuat, kepala sekolah dapat menjadi agen perubahan yang efektif dalam meningkatkan kualitas guru dan menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas bagi siswa.

Fungsi kepemimpinan 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. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah menghadapi tanggung jawab yang berat, untuk itu harus memiliki persiapan yang memadai. Ia hendaknya belajar bagaimana mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab sehingga ia dapat memusatkan perhatiannya pada usaha-usaha pembinaan program pengajaran (Rouf, 2019).

Aktivitas manajemen mencakup spektrum yang sangat luas, mulai dari menentukan arah masa depan organisasi, menciptakan kegiatan organisasi, mendorong kerjasama antara anggota organisasi, hingga mengawasi kegiatan untuk mencapai tujuan (Putri, 2014). Dengan kata lain, manajemen memiliki peran strategis dalam mengefektifkan usaha organisasi. Fungsi-fungsi manajemen tersebut meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), koordinasi (*coordinating*), dan pengawasan (*controlling*). Kelima fungsi ini dianggap cukup untuk aktivitas manajerial yang memadukan pemanfaatan sumber daya manusia dan material melalui kerjasama guna mencapai tujuan organisasi (Rifa'i & Wijaya, 2016)

Tuntutan mengenai pendidikan yang bermutu tinggi saat ini telah menjadi bagian penting dari kebutuhan masyarakat pemakai jasa pendidikan. Di pihak lain, kebermutuan pendidikan terkait dengan keprihatinan akan kondisi pendidikan di Indonesia yang belum sepenuhnya mampu melahirkan generasi yang berkualitas (Rangkuti, 2019). Dengan itu paradigma baru manajemen pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan secara efektif dan efisien perlu didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai etos kerja yang tinggi. Dalam hal ini, pengembangan sumber daya manusia merupakan proses peningkatan kemampuan agar mampu bersaing di era kompetitif saat ini.

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab langsung terhadap etos kerja guru Pendidikan Agama Islam, yang mana tugas utamanya adalah memahami keadaan para guru dan memenuhi kebutuhan mereka yang terkait dengan proses belajar mengajar (Pohan, 2018). Penting untuk diingat bahwa hal ini tidak boleh diabaikan, karena peningkatan etos kerja dan keberhasilan para guru Pendidikan Agama Islam sangat bergantung pada pemenuhan kebutuhan mereka terkait pembelajaran. Dalam menjalankan tugas ini, kepala sekolah tidak akan dapat mencapai tujuannya jika lingkungan kerja para guru tidak terorganisir dengan baik dan kebutuhan mereka tidak terpenuhi. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memperhatikan kondisi para guru, melakukan peningkatan, dan memberikan layanan yang mendukung motivasi peningkatan etos kerja para guru, karena memberikan layanan tersebut dianggap lebih penting daripada hal-hal lainnya

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti di SMK Swasta Kampus Kota Padangsidempuan, terdapat beberapa guru yang memiliki etos kerja guru yang kurang baik, contohnya seperti masih adanya guru yang kurang disiplin dalam menggunakan waktu, kurangnya kualitas dan keterampilan yang dimiliki guru dalam mengajar, dan kurangnya semangat dari dalam diri guru. Berdasarkan permasalahan tersebut yang telah peneliti lakukan di observasi awal, sehingga menimbulkan pertanyaan mengenai kepala sekolah. Hal ini berarti sudah sejauh manakah upaya atau manajemen yang dilakukan kepala sekolah SMK Swasta Kampus Kota Padangsidempuan terhadap guru-guru atau bawahannya disekolah, sehingga menimbulkan permasalahan tersebut.

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam mengkaji penelitian mengenai manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru di SMK Swasta Kampus Kota Padangsidempuan dengan jenis penelitian dalam pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif menurut Bogdan dan Taylor adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif tentang orang melalui tulisan atau kata-kata yang diucapkan dan perilaku yang dapat diamati (Salin, 2011).

Dalam penelitian kualitatif terdapat beberapa pendekatan yang mempengaruhi pada proses pengumpulan dan memperoleh data terhadap permasalahan atau gejala-gejala yang akan diteliti. Menurut Creswell ada lima macam pendekatan dalam penelitian kualitatif yaitu *phenomenology*, *grounded.theory*, *ethnography*, *case study* dan *narrative* (Creswell, 2010). Pendekatan-pendekatan tersebut dalam penelitian kualitatif membantu para

peneliti untuk menentukan dan melakukan proses pengumpulan data dan pencarian informasi berdasarkan masalah yang akan diteliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan. Dengan melakukan pendekatan fenomenologi peneliti akan melakukan penelitian terhadap fenomena alami berdasarkan situasi dan peristiwa-peristiwa yang terjadi yang berkaitan dengan manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru

Dengan melakukan pendekatan fenomenologi peneliti akan melakukan penelitian terhadap fenomena alami berdasarkan situasi dan peristiwa-peristiwa yang terjadi yang berkaitan dengan manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru, adapun Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah meliputi wawancara, observasi dan dokumentasi. Dalam penelitian ini teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara terbuka artinya bahwa dalam penelitian ini para subyeknya mengetahui bahwa mereka sedang diwawancarai dan mengetahui pula maksud wawancara itu. Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa kualitatif, yaitu analisa dengan cara data yang dihimpun, disusun secara sistematis, diinterpretasikan, dan dianalisa sehingga dapat menjelaskan pengertian dan pemahaman tentang gejala yang diteliti (Moleong, 2017). Dengan demikian analisis data merupakan suatu proses yang artinya pelaksanaannya telah mulai dilakukan sejak pengumpulan data dilakukan sampai akhir penelitian. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisa data dengan teknis analisis interaktif Model Miles and Huberman. Dalam teknik ini terdapat komponen pokok analisis, yaitu reduksi data, display data dan kesimpulan/verifikasi

Hasil dan Pembahasan.

Perencanaan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Etos Kerja guru di SMK Swasta Kampus Kota Sidimpuan

Dengan perencanaan yang matang, kepala sekolah dapat memastikan bahwa setiap langkah yang diambil selanjutnya akan lebih terarah dan berdampak positif. Perencanaan yang baik juga memungkinkan alokasi sumber daya yang efisien, baik itu waktu, tenaga, maupun dana, sehingga upaya peningkatan etos kerja guru dapat berjalan secara optimal (Shaifudin, 2021). Melalui tahap perencanaan yang komprehensif dan terstruktur, kepala sekolah dapat menciptakan dasar yang kuat untuk mencapai peningkatan etos kerja yang berkelanjutan dan berdampak positif bagi seluruh komunitas sekolah. Oleh karena itu maka kepala sekolah perlu menetapkan tujuan sehingga sesuai dengan kebutuhan. Wawancara dengan kepala sekolah Bapak A. Rusdy R. Harahap menyatakan:

“Perencanaan yang akan saya buat terlebih dahulu saya harus merumuskan tujuan yang jelas untuk perencanaan apa yang akan dibuat kedepannya, setelah itu pengidentifikasian kebutuhan pengembangan, maksudnya itu saya melakukan evaluasi pada setiap guru berdasarkan pada kinerja mereka pada saat mengajar, nah dari situ kan akan terlihat bagaimana etos kerja dari setiap guru ini, setelah itu kita berikan mereka dulu evaluasi dan umpan balik. Setelah itu, sebagai kepala sekolah menurut saya sangat diperlukan memberi apresiasi pada tiap guru yang mengerjakan tugasnya dengan baik, begitu pula sebaliknya memberi peringatan kepada guru yang malas. Artinya dengan adanya Tindakan kepala sekolah seperti itu akan menumbuhkan semangat dari dalam diri para guru ini.” (Wawancara dengan Kepala Sekolah Bapak A. Rusdy R. Harahap, tanggal 17 April 2024, di ruang Kepala Sekolah pukul 10.00 WIB)

Dengan melibatkan guru secara aktif dalam proses perencanaan, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan responsif terhadap perubahan. Guru-guru akan merasa dihargai dan didengar, yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap sekolah. Dengan demikian, mensosialisasikan perencanaan dengan melibatkan guru secara aktif adalah langkah yang sangat penting dalam meningkatkan etos kerja guru. Berikut wawancara dengan Kepala Sekolah Bapak A. Rusdy R. Harahap menyatakan:

“Membangkitkan semangat diri para guru atau etos kerjanya, juga dibutuhkan peran dari seorang pemimpin kepala sekolahnya. Contohnya seperti jika manajemen yang diberikan kepala sekolah kepada bawahannya atau para guru itu bagus, maka para guru juga akan mencontohnya, maka proses tiap proses yang dilakukan kepala sekolah sebagai komitmen akan menjadi contoh yang kuat bagi para guru-guru ini. Setelah itu, adakan rapat antara kepala sekolah dengan para guru, disini para guru bebas mengeluarkan isi hatinya masing-masing, artinya adanya keterbukaan dan komunikasi antara kepala sekolah dengan para guru. Tidak mesti saat rapat, jika guru-guru ini merasa ada kendala atau masalah, mereka bisa menjumpai saya ke ruangan untuk membicarakan hal tersebut.” (Wawancara dengan Kepala Sekolah, tanggal tanggal 17 April 2024, di ruang Kepala Sekolah pukul 10.00 WIB).

Hal ini di dukung dengan pernyataan wawancara dengan Ibu Laila Hafni Lubis, beliau menyatakan:

“Kalau soal perencanaan, kalau yang saya lihat tidak semua perencanaan itu di diskusikan oleh semua para guru dan kepala sekolah, tetapi ada juga beberapa, jika ada yang perlu untuk diketahui semua para guru, kepala sekolah akan mengadakan rapat. Pada saat rapat juga kepala sekolah memberikan kami yang para guru ini semangat dan motivasi yang kuat bagaimana agar tetap menjalankan tugasnya dengan baik, artinya semanagat kerja dari dalam diri para guru ini juga diperlukan.” (Wawancara dengan Ibu Laila Hafni Lubis, lama bekerjanya diatas 10 tahun, 17 April 2024, di ruang kelas pukul 09.00 WIB)

Dengan adanya komunikasi yang terbuka dan kolaboratif seperti ini, kepala sekolah dan para guru dapat bekerja sama untuk mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi oleh sekolah. Hal ini tidak hanya meningkatkan efektivitas sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan, tetapi juga memperkuat hubungan antara kepala sekolah dan para guru, serta memperkuat kesatuan dalam tim kerja.

Temuan yang berkenaan dengan perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru di SMK Swasta Kampus Kota Padangsidempuan telah dilaksanakan sesuai dengan visi dan misisekolah tersebut. Program kerja yang telah dirancang untuk meningkatkan etos kerja para guru agar kemampuan dan pengetahuan lainnya bertambah dan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru dengan baik.

Temuan tersebut sejalan dengan pendapat dari Hadion Wijoyo yang mengemukakan perencanaan adalah memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan tersebut. Manajer mengevaluasi berbagai rencana alternatif sebelum mengambil Tindakan dan kemudian melihat apakah rencana yang dipilih cocok dan dapat digunakan untuk memenuhi tujuan tersebut. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan, fungsi-fungsi lainnya tidak dapat berjalan (Wijoyo, 2021). Dengan demikian, perencanaan adalah landasan yang diperlukan bagi keberhasilan semua fungsi manajemen dan operasi organisasi secara keseluruhan. Itulah mengapa perencanaan sering dianggap sebagai langkah pertama yang paling penting dalam mencapai kesuksesan.

Perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap etos kerja guru. Dengan perencanaan yang matang, kepala sekolah dapat menetapkan tujuan yang jelas dan terukur, serta mengembangkan program-program yang sesuai untuk mencapai tujuan tersebut. Misalnya, pelatihan dan pengembangan profesional yang direncanakan dengan baik akan membekali guru dengan pengetahuan dan keterampilan baru, sehingga mereka lebih percaya diri dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, perencanaan yang mencakup pemberian insentif dan penghargaan kepada guru berprestasi juga dapat meningkatkan motivasi kerja, karena guru merasa dihargai atas kontribusinya dan terdorong untuk terus berprestasi.

Selain itu, perencanaan yang efektif dari kepala sekolah juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Dengan adanya perencanaan yang baik, kepala sekolah dapat mengatur sumber daya secara efisien, memastikan komunikasi yang lancar, dan memfasilitasi kerjasama antar guru. Hal ini tidak hanya meningkatkan etos kerja individual, tetapi juga memperkuat budaya kerja kolektif yang positif. Guru merasa lebih terorganisir, memiliki panduan yang jelas, dan mendapatkan dukungan yang mereka butuhkan untuk mencapai hasil yang optimal. Pada akhirnya, perencanaan yang baik dari kepala sekolah tidak hanya meningkatkan etos kerja guru, tetapi juga berdampak positif pada kualitas pendidikan di sekolah secara keseluruhan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan perencanaan kegiatan tergantung pada baik buruknya suatu rencana, perencanaan harus diarahkan pada tercapainya tujuan. Jika tujuan tidak tercapai mungkin disebabkan oleh kurang baiknya rencana. Perencanaan harus didasarkan pada kenyataan-kenyataan objektif dan rasional untuk mewujudkan adanya Kerjasama yang efektif. Pelaksanaan kegiatan yang baik dalam rangka meningkatkan etos kerja guru memerlukan perencanaan yang matang dan pelaksanaan yang efektif. Dengan melakukan perencanaan yang baik dan terarah, serta evaluasi yang berkelanjutan, pelaksanaan kegiatan akan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Jika tujuan tidak tercapai, ini mungkin merupakan tanda bahwa perencanaan perlu disempurnakan atau revisi untuk meningkatkan pelaksanaan kegiatan di masa depan

Pelaksanaan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Etos Kerja guru di SMK Swasta Kampus Kota Sidempuan

Tahap pelaksanaan adalah langkah kedua yang dilakukan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan etos kerja guru sehingga tepat sasaran (Mahmudah, 2015). Setelah merencanakan dengan matang, kepala sekolah perlu mengimplementasikan program dan strategi yang telah dirancang. Pada tahap ini, kepala sekolah harus memastikan bahwa semua rencana dijalankan sesuai jadwal dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan tahap pelaksanaan yang efektif, kepala sekolah dapat memastikan bahwa semua program dan strategi yang telah direncanakan diterapkan dengan baik, sehingga tujuan meningkatkan etos kerja guru dapat tercapai. Pelaksanaan yang tepat sasaran akan berdampak positif pada kinerja guru dan kualitas pendidikan di sekolah, serta menciptakan budaya kerja yang produktif dan harmonis.

Dalam hal pelaksanaan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah Bapak A. Rusdy R. Harahap, beliau menyatakan bahwa:

“Untuk meningkatkan etos kerja guru ini, kepala sekolah ini perlu memberikan arahan-arahan kepada guru-guru ini agar menjalankan tugasnya dengan baik, kalau sekedar mengingatkan mereka para guru ini akan lupa. Jadi sebaiknya sebagai kepala sekolah kita harus mempunyai cara kita sendiri, seperti saya yaitu saya akan memberi pendekatan kepada mereka dengan cara menjalin komunikasi dan hubungan baik, selain itu ya kita harus memberi mereka dukungan yang memadai kerja mereka juga bagaimana mereka agar merasa nyaman mengajarnya. Saya juga akan menyampaikan pada mereka harapan-harapan saya dari setiap guru ini pada saat menjalankan tugasnya. Selain itu baru lah beri mereka panduan atau pun dukungan agar menumbuhkan semangat dari dalam diri mereka.” (Wawancara dengan Kepala Sekolah Bapak A. Rusdy R. Harahap, tanggal 17 April 2024, di ruang kepala sekolah pukul 10.00 WIB)

Kemudian Bapak Amri Syahputra menyampaikan argumennya mengenai pelaksanaan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja sebagai berikut:

“Bapak kepala sekolah selalu mengingatkan para guru ini agar menjalankan tugasnya atau mengajar itu dengan baik, artinya tetap memperhatikan standar dan apa yang hendak kita capai Bersama. Bapak kepala sekolah juga mengingatkannya itu dengan tutur bahasa yang baik, kita ini dianggap rekan kerja yang betul-betul di ayominya la. Contohnya, seperti kami yang para guru-guru ini sering duduk-duduk di pondok kolam pada saat jam istirahat, tidak sungkan bapak kepala sekolah juga ikut duduk sama kami di pondok itu, dengan cara seperti itulah menurut saya salah satu cara bapak kepala sekolah ini mendekati dirinya kepada kami guru-guru ini. Disitu kami bercakap-cakap, dan bapak kepala sekolah juga sambil memberikan arahan, pembahasan yang menimbulkan semangat kami juga.” (Wawancara dengan Bapak Amri Syahputra Parinduri, lama bekerjanya dibawah 5 tahun, tanggal 17 April 2024, di ruang lab komputer, pukul 11.00 WIB)

Kemudian ibu Dewi Muharrani juga menyampaikan hal yang senada dengan yaitu:

“Bapak kepala sekolah ini selalu mengingatkan kami dengan tugas kami sebagai guru. Seperti pada saat rapat pun, dia selalu saja itu memberi kami motivasi, artinya hubungan komunikasi kami yang guru-guru ini sejauh ini cukup terjalin dengan baik la. Pada saat rapat contohnya, jika ada yang punya masalah, kami akan sama-sama mencari solusinya di rapat tersebut.” (Wawancara dengan Ibu Dewi Muharrani, lama bekerjanya diatas 10 tahun, 17 April 2024, di ruang kelas pukul 12.00 WIB)

Berdasarkan hasil wawancara maka dapat di pahami bahwa bapak kepala sekolah menggerakkan guru-guru agar menjalankan tugasnya dan tanggung jawabnya dengan baik. Bapak kepala sekolah juga ikut serta membantu para guru untuk mengembangkan potensi dirinya agar meningkatkan semangat kerjanya dalam mengajar. Kepala sekolah ini juga memberikan bimbingan dan dukungan kepada guru dalam pengembangan profesional mereka. Dengan memberikan dukungan kepada para guru, ini adalah salah satu bantuan langsung yang diberikan oleh kepala sekolah dalam menyelesaikan masalah tersebut atau mengalokasikan sumber daya yang diperlukan. Dengan memberikan dukungan langsung ini, kepala sekolah dapat membantu para guru dalam mengatasi masalah yang mereka hadapi dan meningkatkan etos kerja mereka. Dukungan ini tidak hanya membantu meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan dan kemajuan sekolah secara keseluruhan

Hasil temuan peneliti terkait dengan proses dan pelaksanaan dalam meningkatkan etos kerja guru yang dilakukan di SMK Swasta Kampus Kota Padangsidempuan memberikan kesempatan kepada semua guru untuk mengikuti pelatihan. Dengan mengikuti pelatihan dapat menumbuhkan keahlian para guru sehingga dapat menjadi lebih baik lagi kedepannya. Pelatihan memberikan kesempatan bagi guru untuk memperluas pengetahuan mereka, mengembangkan keterampilan baru, dan meningkatkan pemahaman mereka tentang praktik terbaik dalam pendidikan. Dengan demikian, para guru dapat lebih siap menghadapi perubahan dalam kurikulum, teknologi, dan tuntutan lingkungan belajar yang terus berkembang. Selain itu, pelatihan juga meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi para guru, yang pada gilirannya dapat memengaruhi semangat dan kinerja mereka di kelas. Dengan kata lain, investasi dalam pelatihan guru adalah investasi dalam peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Penelitian Widyaningsih (2015) menunjukkan bahwa pelaksanaan dapat ditunjukkan dari cara yang dilakukan guru menghadapi siswanya, sikap guru, serta keseriusan dan semangat dalam memahami arti kerja yang

sebenarnya. Dalam penerapannya, diantaranya ditunjukkan dari semangat mengajar, sikap disiplin terhadap waktu kerja, kerja sama dengan rekan sejawat.

Hasil temuan juga terlihat strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru dengan memberikan motivasi, pengarahan, dan mendengarkan masukan-masukan dari para guru. Kegiatan rapat juga dimanfaatkan sebagai media antara kepala sekolah dan para guru untuk memberikan motivasi dan pengarahan kepada para guru baik motivasi yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab sebagai guru agar dapat meningkatkan cara kerjanya. Selain itu, rapat juga menjadi waktu yang tepat bagi kepala sekolah untuk memberikan apresiasi dan pengakuan atas pencapaian para guru, baik itu dalam hal prestasi akademis siswa, pengembangan inovasi pembelajaran, atau kontribusi positif lainnya terhadap kehidupan sekolah. Penghargaan dan pujian di depan rekan-rekan sejawat juga dapat meningkatkan motivasi dan rasa kebanggaan para guru terhadap pekerjaan mereka.

Kepala sekolah juga dapat memberikan arahan yang jelas tentang harapan dan ekspektasi dalam meningkatkan etos kerja guru. Hal ini mencakup pembaruan tentang kebijakan sekolah, pengenalan inisiatif baru, atau penekanan pada praktik terbaik dalam mengajar. Dengan memberikan arahan yang terarah, para guru dapat memiliki pemahaman yang lebih baik tentang apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka dapat berkontribusi secara efektif. Selain itu, rapat juga menjadi wadah untuk berbagi informasi dan pengalaman antara kepala sekolah dan para guru. Para guru dapat menyampaikan masalah atau tantangan yang mereka hadapi di kelas, dan kepala sekolah dapat memberikan saran atau solusi yang dibutuhkan. Ini menciptakan lingkungan yang terbuka dan mendukung di mana guru merasa didengar dan didukung dalam mengatasi permasalahan mereka. Dengan demikian, kegiatan rapat tidak hanya menjadi forum untuk menyampaikan informasi, tetapi juga menjadi kesempatan untuk memotivasi, memberikan arahan, dan membangun hubungan yang kuat antara kepala sekolah dan para guru, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada semangat kerja dan kinerja guru.

Reward atau penghargaan diberikan sebagai bentuk apresiasi kepada guru yang menunjukkan nilai atau semangat kerja yang baik. Penghargaan ini bisa berupa sertifikat, plakat, insentif finansial, atau bentuk pengakuan lainnya yang dapat meningkatkan motivasi dan rasa bangga guru atas pencapaiannya. Kepala sekolah berharap bahwa dengan memberikan penghargaan ini, guru-guru lain akan terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka dan mengikuti jejak rekan-rekan yang berprestasi. Inisiatif ini bertujuan untuk menciptakan budaya kompetitif yang sehat di lingkungan sekolah dan mendorong peningkatan etos kerja di seluruh komunitas sekolah.

Pelaksanaan program yang dilakukan oleh kepala sekolah memiliki dampak langsung dan signifikan terhadap etos kerja guru. Ketika kepala sekolah melaksanakan program pelatihan dan pengembangan profesional yang telah direncanakan, guru-guru mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Pelaksanaan yang terstruktur dan teratur memastikan bahwa setiap guru terlibat aktif dalam proses pengembangan diri, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan dedikasi mereka dalam mengajar. Selain itu, insentif dan penghargaan yang diberikan sebagai bagian dari pelaksanaan program ini mendorong guru untuk bekerja lebih keras dan mencapai standar yang lebih tinggi, karena mereka merasa usaha dan prestasi mereka diakui dan dihargai.

Lebih jauh lagi, pelaksanaan yang efektif juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Kepala sekolah yang terlibat langsung dalam mengawasi dan mengevaluasi kegiatan pengembangan memastikan bahwa setiap guru mendapatkan dukungan dan umpan balik yang diperlukan untuk perbaikan. Pendekatan ini meningkatkan rasa keterlibatan dan kepemilikan di antara guru-guru, karena mereka merasa bahwa kontribusi mereka dihargai dan diperhatikan. Hal ini tidak hanya meningkatkan etos kerja secara individu tetapi juga membangun semangat tim yang kuat di kalangan staf pengajar. Pada akhirnya, pelaksanaan yang baik dari kepala sekolah menciptakan budaya kerja yang positif dan kolaboratif, yang berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tahap pelaksanaan adalah kunci dari semua kesuksesan dalam Upaya meningkatkan semangat kerja guru. Berhasil atau tidaknya suatu kegiatan itu tergantung dalam proses pelaksanaannya. Meskipun perencanaan yang baik sangat penting, namun tanpa pelaksanaan yang efektif, rencana tersebut hanya akan menjadi angan-angan belaka. Oleh karena itu, menjaga agar pelaksanaan berjalan sesuai dengan rencana, memonitor kemajuan, dan melakukan koreksi saat diperlukan adalah hal yang sangat penting. Hanya dengan demikian, kita dapat memastikan bahwa upaya meningkatkan semangat kerja guru benar-benar memberikan dampak yang diharapkan dan menghasilkan perubahan positif dalam lingkungan sekolah.

Selain itu, sikap fleksibilitas dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi juga sangat diperlukan. Seiring dengan itu, upaya untuk memotivasi dan menginspirasi guru untuk berpartisipasi

aktif dalam pengimplementasian kegiatan tersebut juga menjadi faktor penting dalam kesuksesannya. Dengan demikian, pelaksanaan yang baik bukan hanya tentang mengikuti rencana, tetapi juga tentang keterlibatan, komunikasi, dan adaptasi yang baik dalam menghadapi tantangan yang mungkin muncul

Pengawasan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Etos Kerja guru di SMK Swasta Kampus Kota Sidimpuan

Pengawasan yang efektif terhadap guru dalam hal mengajar haruslah bertujuan untuk meningkatkan etos kerja mereka, memperbaiki praktik mengajarnya (Maujud, 2018), dan meningkatkan hasil belajar siswa. Pengawasan ini tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan dan area yang memerlukan perbaikan, tetapi juga sebagai sarana untuk memberikan dukungan dan bimbingan kepada guru. Dengan pendekatan yang konstruktif, kepala sekolah dan pengawas dapat membantu guru mengembangkan strategi mengajar yang lebih efektif, memanfaatkan teknologi pendidikan terbaru, dan menerapkan metode pengajaran inovatif yang dapat meningkatkan keterlibatan dan pemahaman siswa.

Lebih jauh lagi, pengawasan yang efektif mencakup umpan balik yang teratur dan membangun, yang dirancang untuk memotivasi guru dan memperkuat praktik baik yang sudah ada. Proses pengawasan ini harus bersifat kolaboratif, di mana guru merasa didukung dan didorong untuk terus belajar dan berkembang. Dengan demikian, guru akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajarannya. Selain itu, pengawasan yang baik juga harus mencakup evaluasi hasil belajar siswa secara berkala untuk memastikan bahwa pendekatan pengajaran yang diterapkan benar-benar efektif dalam meningkatkan prestasi akademik siswa. Dengan cara ini, pengawasan tidak hanya berfokus pada kinerja guru tetapi juga pada dampak positif terhadap perkembangan dan pencapaian siswa, yang merupakan tujuan akhir dari proses pendidikan.. Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah Bapak A. Rusdy R. Harahap menyatakan bahwa:

“saya biasanya memberikan pengawasan itu seperti saya membimbing kalau menurut saya. Dimana didalamnya yang pertama itu adalah kita harus memberi tahu mereka dengan tegas apa harapan kita pada mereka saat mereka mengajar, artinya adanya transparansi dan harapan diantara sesama. Pengawasan kita yang buat juga hendaknya menjadikan guru-guru ini merasa terbantu dan didukung dalam memberikan evaluasi kerjanya pada saat mengajar, sehingga menimbulkan semangat kerja mereka, itulah yang sering kita bilang etos kerja. Selain itu menurut saya, tidak ada salahnya kita sebagai kepala kepala sekolah mengamati langsung proses pengajaran guru pada saat PBM dikelas, jalan-jalan santai melewati depan kelas-kelas.” (Wawancara dengan Kepala Sekolah Bapak A. Rusdy R. Harahap, tanggal 17 April 2024, di ruang kepala sekolah pukul 10.00 WIB)

Pernyataan tersebut sejalan dengan wawancara bersama Ibu Rahmadani Nasution, beliau menyatakan bahwa:

“Bapak kepala sekolah melakukan pengawasan itu kadang-kadang beliau jalan-jalan didepan kelas sambil melihat ke arah dalam kelas, kalau ada yang kurang cocok dirasa beliau, dia akan membahasanya pada saat rapat, tetapi dia tidak pernah menyebutkan nama gurunya itu. Menurut saya itu artinya dia masih menjaga harga diri guru tersebut di depan para guru lainnya, dan yang dia lakukan itu mungkin agar menjadi tambahan masukan dan motivasi bagi para guru semua.” (Wawancara dengan Ibu Rahmadani Nasution, lama bekerjanya diatas 10 tahun, di ruangan kelas, pukul 09.00 WIB)

Standar pengawasan dalam meningkatkan etos kerja guru mengacu pada seperangkat kriteria atau pedoman yang digunakan oleh kepala sekolah untuk memberikan evaluasi dan memastikan bahwa para guru memenuhi standar yang ditetapkan. Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah Bapak A. Rusdy R. Harahap, menyatakan:

“Menurut saya yang pertama itu kehadiran, kehadiran seorang guru adalah salah satu contoh sikap yang baik bagi para siswanya, begitu juga kehadiran saya adalah contoh bagi para guru. Selain itu, guru juga harus memiliki kesiapan yang maksimal untuk mengajar, contohnya seperti mempersiapkan materi, atau metode yang seperti apa yang akan dibawa didalam kelas. Selanjutnya guru juga harus melibatkan para siswa pada saat belajar, contohnya seperti memberikan pertanyaan, ataupun merespon pertanyaan dari siswa. (Wawancara dengan Kepala Sekolah Bapak A. Rusdy R. Harahap, tanggal 17 April 2024, di ruang kepala sekolah pukul 10.00 WIB)

Hasil wawancara maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah mengawasi guru-gurunya pada saat proses pembelajaran berlangsung. Jika ada yang memiliki kendala atau permasalahan, maka kepala sekolah segera menindak lanjuti hal tersebut, atau membawanya kedalam forum rapat untuk di diskusikan bersama-sama.

Berdasarkan temuan peneliti, pengawasan kepala sekolah terhadap etos kerja guru di SMK Swasta Kampus Kota Padangsidimpuan melakukan pengawasan rutin kepada para guru yang bertujuan agar memberi antisipasi

kemungkinan terjadinya kelalaian dalam mengemban tugas. Hal ini dilakukan guna untuk menghindari penyelewengan kerja guru disekolah. Kepala sekolah terus menerus mengusahakan agar bawahannya melakukan tugas dan kewajibannya dan diarahkan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan bersama terutama dalam hal kedisiplinan.

Menurut Djafri, pengawasan merupakan proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar apa yang sedang dilakukan mulai dari perencanaan hingga ke pelaksanaan. Dengan adanya pengawasan, kepala sekolah dapat menjaga organisasi tetap berada di jalan yang benar (Djafri, 2017: 20).

Melalui pengawasan yang tepat, kepala sekolah dapat membangun budaya dan tanggung jawab diseluruh sekolah. Para guru dan staf akan merasa bertanggung jawab atas tugas dan kerja mereka, karena mereka sadar bahwa kerja mereka akan dipantau dan dievaluasi secara berkala. Hal ini memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan secara konsisten memberikan yang terbaik dalam upaya mencapai tujuan sekolah. Dengan demikian, pengawasan yang efektif tidak hanya membantu menjaga kualitas dan konsistensi dalam pelaksanaan kegiatan di sekolah, tetapi juga membentuk budaya kerja yang positif dan berorientasi pada pencapaian tujuan. Ini menjadikan pengawasan sebagai alat yang sangat penting dalam manajemen kepala sekolah untuk meningkatkan efektivitas dan prestasi sekolah secara keseluruhan.

Kegiatan pengawasan adalah mengawasi aktivitas-aktivitas agar sesuai dengan rencana, memastikan anggota melaksanakan tugasnya, menjamin bahwa hasil dapat dicapai sesuai dengan rencana. Melalui pengawasan diharapkan penyimpangan berbagai hal dapat dihindari sehingga tujuan dapat dicapai yaitu apa yang direncanakan dijalankan dengan benar (Amka. 2021: 23).

Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap etos kerja guru. Pengawasan yang efektif dan terstruktur memberikan guru umpan balik yang jelas dan konstruktif mengenai kinerja mereka. Ketika kepala sekolah secara rutin mengamati proses pembelajaran dan memberikan evaluasi, guru akan merasa lebih dihargai dan didukung dalam upaya mereka untuk mengembangkan kemampuan mengajar. Umpan balik yang spesifik dan bermanfaat memungkinkan guru untuk memahami kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk terus memperbaiki dan menyempurnakan metode pengajaran mereka. Pengawasan yang positif dan berbasis pada pengembangan ini meningkatkan motivasi guru dan membangun kepercayaan diri mereka dalam menjalankan tugas.

Selain itu, pengawasan yang konsisten menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan produktif. Guru merasa lebih bertanggung jawab atas kinerja mereka karena mereka tahu bahwa ada standar yang harus dipenuhi dan pencapaian yang diharapkan. Kepala sekolah yang proaktif dalam pengawasan juga dapat mendeteksi dan mengatasi masalah atau hambatan yang mungkin dihadapi guru, sehingga menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan mendukung. Dengan adanya pengawasan yang efektif, guru merasa lebih terlibat dalam proses peningkatan mutu pendidikan dan lebih termotivasi untuk bekerja keras demi mencapai tujuan pendidikan sekolah. Hal ini tidak hanya meningkatkan etos kerja guru tetapi juga berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa, menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik dan lebih sukses.

Dengan menghindari penyimpangan, kepala sekolah dapat memastikan bahwa sumber daya sekolah digunakan dengan efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, ini juga membantu menjaga reputasi sekolah dan mempertahankan kepercayaan orang tua dan masyarakat terhadap sekolah. Selain itu, pengawasan yang efektif membantu menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan teratur di sekolah. Para guru akan merasa lebih terorganisir dan lebih termotivasi untuk bekerja ketika mereka tahu bahwa mereka akan dipantau dan diawasi dengan baik. Ini dapat mencegah terjadinya perilaku yang tidak etis atau tidak sesuai yang dapat merusak keharmonisan dan produktivitas lingkungan sekolah. Dengan demikian, melalui pengawasan yang efektif, kepala sekolah dapat memastikan bahwa setiap aspek kegiatan sekolah berjalan sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan, sehingga memungkinkan sekolah mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan lebih efektif dan efisien.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengawasan mendeterminasi pada apa yang telah dilaksanakan, maksudnya yaitu melakukan evaluasi prestasi kerja dan apa bila perlu, menerapkan Tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Karena dengan adanya pengawasan dapat diketahui tentang hasil yang telah dicapai. Cara yang dilakukan dalam pengawasan yaitu membandingkan segala sesuatu yang telah dijalankan dengan standar atau rencananya, melakukan perbaikan-perbaikan bilamana terjadi penyimpangan, jadi dengan adanya pengawasan dapat mengukur seberapa jauh hasil yang telah dicapai sesuai dengan yang telah direncanakan

Etos Kerja Guru SMK Swasta Kampus Kota Padang Sidempuan

Untuk meningkatkan etos kerja, penting bagi seorang guru untuk memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawabnya (History, 2019). Hal ini mencakup pemahaman mendalam terhadap kurikulum yang harus diajarkan, metode pengajaran yang efektif, dan cara evaluasi yang sesuai dengan standar pendidikan yang berlaku. Dengan mengetahui dengan baik apa yang diharapkan dari mereka, guru dapat mengatur waktu dan sumber daya dengan lebih efisien untuk memenuhi target pembelajaran. Selain itu, pemahaman yang baik tentang tugas dan tanggung jawab membantu guru untuk mengembangkan rencana pembelajaran yang komprehensif dan berfokus, sehingga dapat memberikan pengalaman belajar yang bermakna dan efektif bagi siswa. Selain itu, pemahaman yang kuat tentang tugas dan tanggung jawabnya juga membantu guru untuk tetap fokus dan terorganisir dalam menghadapi tantangan sehari-hari dalam mengajar, meningkatkan kualitas pengajaran mereka secara keseluruhan. Berdasarkan wawancara dengan ibu Nurhamidah Rangkuti menyatakan:

“Disiplin dan konsisten dalam mengajar adalah salah kunci untuk meningkatkan etos kerja, karena ini dapat melibatkan kita untuk teratur dalam menjalankan tiap tugas. Selalu berusaha untuk terus belajar agar meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kita sebagai seorang guru. Selain itu menjaga komunikasi dengan rekan kerja merupakan aspek penting dalam etos kerja bagi saya.” (Wawancara dengan Ibu Nurhamidah Rangkuti, lama bekerjanya diatas 10 tahun, di ruangan kelas tanggal 18 April 2024 pukul 11.00 WIB)

Pernyataan tersebut sejalan dengan pernyataan Bapak Hariman Hidayat Siregar, beliau menyatakan:

“Beban kerja yang dimiliki seorang guru itu menurut saya adalah salah satu tugas yang memang harus ditanggung jawabi oleh guru, dengan adanya tanggung jawab tersebut menurut saya akan memacu para guru ini untuk bekerja optimal, dengan itu semangat kerja pada diri sendiri itu pasti akan muncul dengan sendirinya. Peran kepala sekolah juga salah satu faktor yang dapat menumbuhkan semangat kerja kita, kenapa demikian? Hubungan yang baik antara kepala sekolah dengan para guru ini akan menumbuhkan lingkungan yang nyaman abgi guru-guru ini, setelah para guru ini merasa nyaman dilingkungan kerjanya otomatis pada saat mengajar dikelas akan merasa semangat.” (Wawancara dengan Bapak Hariman Hidayat Siregar, lama bekerjanya dibawah 5 tahun, diruangan lab komputer pada tanggal 18 April 2024 pukul 12.00 WIB)

Pernyataan lain dari ibu Laila Hafni Lubis, beliau menyatakan:

“Ya namanya bekerja sudah pasti ada beban, artinya kita sebagai pendidik ini memang harus betul-betul mendidik para anak murid ini selayaknya guru. Disamping semangat kerja yang harus ditumbuhkan oleh para guru, faktor pendukung dari kepala sekolah juga sangat dibutuhkan. Artinya jika linhkungan sekolahnya aman, hubungan antara kepala sekolah dengan para gurunya baik, maka menurut saya tujuan dari proses belajar mengajar itu sendiri akan tercapai juga.” (Wawancara dengan Ibu Laila Hafni Lubis, lama bekerjanya diatas 10 tahun, 17 April 2024, di ruang kelas pukul 09.00 WIB)

Kegiatan guru mengajar dikelas dan cara guru menyampaikan ilmu kepada peserta didik merupakan peran yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan pembelajaran. Jadi proses pembelajaran harus benar-benar berjalan dengan baik. Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah Bapak A. Rusdy R. Harahap menyatakan:

“Kalau proses yang selama ini dilakukan itu sudah mulai dari pelajaran awal, inti, sampai penutup ya hampir 80% an gitu la sudah sesuai dengan proses belajar mengajar. Kalau menurut saya ya memang kita sebagai guru harus terus menerus belajar bagaimana caranya kita bisa meningkatkan kualitas kita kedepannya menjadi lebih baik, ya kalau kami sebagai kepala sekolah ini kan hanya memberikan inspirasi, motivasi, inovasi, memberikan semangat.” (Wawancara dengan Kepala Sekolah Bapak A. Rusdy R. Harahap, tanggal 17 April 2024, di ruang kepala sekolah pukul 10.00 WIB)

Berdasarkan hasil wawancara maka dapat disimpulkan bahwa guru memiliki kewajiban untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, semangat kerja yang baik yang dimiliki oleh seorang guru akan memberi dampak yang positif juga kepada peserta didiknya. Jiwa dan akal sehat yang dimiliki oleh seorang guru akan lebih baik dan merasa nyaman ketika ia akan mengajar didalam kelas. Dengan demikian, semangat kerja yang baik yang dimiliki oleh seorang guru tidak hanya memberikan dampak positif secara langsung kepada siswa dalam hal pembelajaran, tetapi juga membantu dalam pembentukan karakter dan kesuksesan akademik mereka. Semangat kerja guru yang tinggi adalah kunci untuk menciptakan lingkungan belajar yang bermakna dan memotivasi siswa untuk mencapai potensi mereka

Hasil temuan peneliti terkait dengan etos kerja guru di SMK Swasta Kampus Kota Padangsidimpuan dikategorikan baik, karena mereka telah memperlihatkan etos kerja dan berbagai macam usaha yang dilakukan demi tercapainya tujuan pembelajaran. Usaha yang dimaksud adalah usaha melaksanakan kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, bahwa setiap guru memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Kepala sekolah berperan penting dalam memastikan bahwa setiap guru memahami dan melaksanakan kompetensi yang diperlukan sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka dalam proses pendidikan. Selain itu, kepala sekolah juga bertanggung jawab untuk memberikan bimbingan, pelatihan, dan dukungan yang diperlukan kepada para guru untuk membantu mereka meningkatkan atau mengembangkan kompetensi yang kurang. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan internal, kerjasama dengan institusi pendidikan atau pakar pendidikan, atau dengan memfasilitasi pertukaran pengalaman antara guru.

Penunjang etos kerja guru ini juga terlihat dari kedisiplinan dalam melaksanakan tugas. Hal ini juga terkait dengan manajemen yang diberikan kepala sekolah dengan tegas dalam bertindak dan selalu memberikan keteladanan kepada para guru untuk hadir di sekolah tepat waktu. Disamping itu, kepribadian yang baik dimiliki oleh guru membuat mereka dapat menyesuaikan diri dan berinteraksi dengan rekan kerjanya, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Kepala sekolah memiliki peran penting dalam membangun dan mempertahankan lingkungan kerja yang positif dengan memberikan keteladanan dalam perilaku dan sikap mereka. Ketika kepala sekolah menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan sikap yang baik, hal ini dapat menjadi contoh yang menginspirasi bagi para guru. Guru-guru akan cenderung mengikuti contoh dan standar yang ditetapkan oleh kepala sekolah, termasuk dalam hal kedisiplinan dan tanggung jawab. Kepala sekolah juga dapat memberikan manajemen yang tegas dalam bertindak terhadap pelanggaran kedisiplinan, namun sekaligus memberikan dukungan dan bimbingan bagi guru yang membutuhkannya. Dengan memberikan pengarahan yang jelas dan konsisten, serta memberikan umpan balik yang baik, kepala sekolah dapat membantu guru untuk meningkatkan disiplin mereka dalam melaksanakan tugas.

Dengan demikian, melalui kombinasi manajemen yang tegas, keteladanan kepemimpinan, dan kebijakan yang jelas, kepala sekolah dapat memastikan bahwa kedisiplinan di sekolah dipertahankan dan menjadi bagian dari budaya kerja yang positif. Hal ini akan mendukung peningkatan etos kerja guru dan kontribusi mereka terhadap prestasi siswa dan kemajuan sekolah secara keseluruhan.

Supardi berpendapat bahwa etos merupakan watak khas suatu kelompok tertentu yang dapat diketahui dari kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan, prinsip-prinsip untuk keluaran-keluaran yang dihasilkan baik berupa barang maupun jasa (Supardi, 2013:118). Muhaimin juga mengatakan bahwa etos kerja berarti karakteristik, sikap atau kebiasaan, kualitas seseorang atau kelompok (bangsa) dalam bekerja (Indiani, 2016: 176). Dari tiga pendapat ini sama-sama menekankan bahwa etos kerja berarti watak atau perilaku dalam individu maupun kelompok terhadap hal yang dilakukan.

Dalam menjalankan tugasnya, tenaga kependidikan harus memiliki etos kerja yang tinggi, baik dalam komitmen kerja, maupun penanaman sikap. Tenaga kependidikan senantiasa melakukan diskusi dengan kepala sekolah, sesama tenaga kependidikan, atau dewan guru apabila memiliki kendala baik itu yang bersifat internal maupun eksternal. Sesama tenaga kependidikan juga menjadi sumber dukungan dan inspirasi yang penting. Melalui diskusi dengan rekan kerja, tenaga kependidikan dapat saling bertukar pengalaman, atau memberikan dukungan moral satu sama lain. Hal ini membantu membangun solidaritas dan kerjasama di antara para guru dan kepala sekolah, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas dan kualitas kerja.

Dengan demikian, etos kerja tenaga kependidikan di SMK Swasta Kampus Kota Padangsidimpuan dapat terlaksana dengan semestinya, tidak ada pekerjaan atau tugas yang tertinggal, dan merugikan diri siswa baik secara akademik maupun organisasi Pendidikan. Dengan tingginya komitmen dan komunikasi yang efektif antara tenaga kependidikan, kepala sekolah, dan dewan guru, setiap tugas dan tanggung jawab dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Guru-guru dapat dengan cepat mengidentifikasi dan mengatasi kendala yang muncul dalam proses pembelajaran, sehingga tidak ada yang tertinggal. Kedisiplinan yang dijunjung tinggi dalam lingkungan sekolah juga memastikan bahwa semua tugas dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Guru-guru dan staf sekolah hadir di sekolah tepat waktu, menjalankan tugasnya dengan baik, dan selalu siap memberikan yang terbaik bagi kemajuan siswa.

Selain itu, etos kerja yang tinggi juga menciptakan lingkungan sekolah yang positif dan inspiratif bagi siswa. Mereka melihat keteladanan dari para guru dan staf sekolah dalam menjalankan tugasnya, yang dapat memotivasi mereka untuk berprestasi dan mengembangkan diri. Dengan demikian, etos kerja yang terlaksana dengan baik tidak hanya menguntungkan tenaga kependidikan dan sekolah, tetapi juga memberikan dampak positif yang besar bagi perkembangan siswa dalam hal akademik maupun non-akademik. Selanjutnya, siswa

akan merasakan manfaat dari lingkungan belajar yang kondusif dan penuh semangat. Ketika guru-guru menunjukkan dedikasi yang tinggi dan komitmen terhadap tugas mereka, siswa akan terinspirasi untuk mengikuti jejak mereka. Mereka akan belajar dengan lebih giat, fokus, dan termotivasi.

Etos kerja yang baik juga menciptakan lingkungan belajar yang aman, inklusif, dan positif. Hal ini memungkinkan siswa untuk merasa nyaman dalam mengemukakan ide-ide mereka, mengambil risiko dalam pembelajaran, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah. Dengan lingkungan yang mendukung ini, siswa akan lebih berani mengeksplorasi minat dan bakat mereka, serta mengembangkan keterampilan sosial dan emosional yang penting untuk kehidupan di luar sekolah. Selain itu, etos kerja yang kuat juga dapat membantu siswa untuk mengembangkan karakter yang baik. Ketika mereka melihat guru-guru mereka sebagai teladan yang baik, mereka akan terdorong untuk meniru sikap-sikap positif tersebut. Kedisiplinan, kerjasama, tanggung jawab, dan integritas adalah contoh-contoh nilai yang dapat diteladani dari lingkungan sekolah yang didukung oleh etos kerja yang kuat. Dengan demikian, etos kerja yang terwujud dengan baik di kalangan tenaga kependidikan akan memberikan dampak yang jauh lebih luas daripada sekadar lingkungan sekolah. Hal ini akan menciptakan efek domino yang positif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan dan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan siswa dan masyarakat secara luas.

Simpulan

Perencanaan yang matang memastikan bahwa tujuan dan strategi untuk meningkatkan etos kerja telah ditetapkan dengan jelas, termasuk pengaturan yang tepat dari sumber daya dan prioritas pendidikan sekolah. Selanjutnya, pelaksanaan yang efektif dari rencana ini melibatkan pengawasan yang aktif dan dukungan langsung dari kepala sekolah terhadap staf pengajar dan karyawan sekolah. Melalui pengawasan yang sistematis dan evaluasi berkala, kepala sekolah dapat memastikan bahwa semua kegiatan berjalan sesuai rencana dan memberikan hasil yang diharapkan. Peran kepala sekolah tidak hanya tentang memberikan instruksi tetapi juga tentang memberi teladan, mendorong partisipasi aktif, dan membangun budaya kerja yang positif. Dengan melakukan ini, kepala sekolah tidak hanya mempengaruhi kinerja individu tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang mendukung untuk seluruh komunitas sekolah. Dalam hal ini, kepala sekolah memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan yang produktif dan berorientasi pada pencapaian, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan dampak positif bagi semua yang terlibat dalam proses pendidikan. Etos kerja guru di SMK Swasta Kampus Kota Padangsidimpuan tergolong baik, terbukti dari usaha mereka dalam melaksanakan kompetensi dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Referensi

- Agus Suharno, S. F. (2008). Pentingnya Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Majalah Gontor*, 22(2).
- Azis, A. Q., & Suwatno, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 246. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18020>
- Creswell, J. W. (2010). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed* (3rd ed.). Pustaka Pelajar.
- History, A. (2019). Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Motivasi Dan Etos Kerja Guru Di Sma Negeri Bareng Jombang. *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES)*, 2, 167–182.
- Mahmudah, D. (2015). Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi dalam Organisasi (Communication, Leadership Style and Motivation in Kepemimpinan Efektif. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 19(2), 292.
- Maujud, F. (2018). Implementasi Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus Pengelolaan Madrasah Ibtidaiyah Islahul Muta'allim Pagutan). *Jurnal Penelitian Keislaman*, 14(1), 31–51. <https://doi.org/10.20414/jpk.v14i1.490>
- Moleong, L. J. (2017). Metode penelitian kualitatif, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nuryati Djihadah. (2020). Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Aplikasi Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) di Madrasah. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 5(1), 1–10. <https://doi.org/10.14421/jpm.2020.51-01>
- Pohan, M. M. (2018). Kepala sekolah sebagai manajer dan pemimpin pendidikan. *Jurnal Ansiru*, 3(1), 82–91.
- Putri, N. (2014). Budaya Organisasi Pada Sekolah Dasar Negeri Kenagarian Panyakalan Kecamatan Kubung Kabupaten Solok. *Bahana Manajemen Pendidikan | Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 440–831.
- Rangkuti, Y. S. W. (2019). Manajemen Peningkatan Mutu Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah Medan. In *Disertasi*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
- Sari, M. (2024). MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KECERDASAN EMOSIONAL. *UNISAN JURNAL: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 03(04), 362–370.

- Sarifuddin. (2018). Kepemimpinan kepala sekolah berbasis kecerdasan emosional di SMAN 1 Soppeng Riaja Kabupaten Barru Propinsi Sulawesi Selatan. *Analytical Biochemistry*, 11(1), 1–5. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1><http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7><http://dx.doi.org/10.1016/j.ab.2015.03.024><https://doi.org/10.1080/07352689.2018.1441103><http://www.chile.bmw-motorrad.cl/sync/showroom/lam/es/>
- Shaifudin, A. (2021). Makna Perencanaan dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Moderasi : Journal of Islamic Studies*, 1(1), 28–45. <https://doi.org/10.54471/moderasi.v1i1.4>
- Sholeh, M. (2017). Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 1(1), 41. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v1n1.p41-54>
- Wahjosumidjo. (2022). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Raja Grafindo Persada.
- Suharno, A., & Fitriana, S. (2006). Kata-kata kunci : ODHA, Masalah Sosial Dan Pemecahannya, 12(Januari), 73–91.