

UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA GURU DI MA ALKHAIRAAT KOTA GORONTALO

Suci Nursandi Nteu ✉, IAIN Sultan Amai Gorontalo

Said Subhan Posangi, IAIN Sultan Amai Gorontalo

Yinarti Hida, IAIN Sultan Amai Gorontalo

✉ nursandinteu25031989@gmail.com

Vol. 2, No. 3 (2026) November-Januari

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Upaya serta mengidentifikasi faktor-faktor mendukung dan menghambat kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru di MA Alkhairaat Kota Gorontalo. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan lapangan. Data diperoleh melalui metode observasi, wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan guru, serta dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan strategis dalam meningkatkan etos kerja guru melalui berbagai upaya, seperti pembinaan rutin, supervisi yang bersifat konstruktif, dan penerapan sistem penghargaan bagi guru yang berprestasi. Bentuk motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah meliputi pemberian pujian, sertifikat penghargaan, serta kesempatan mengikuti pelatihan dan workshop yang relevan. Faktor pendukung keberhasilan upaya tersebut antara lain adalah komitmen dan dedikasi guru yang tinggi, dukungan dari pihak yayasan yang memberikan keleluasaan dalam pengembangan program, serta tersedianya fasilitas yang memadai untuk mendukung kegiatan pembelajaran. Faktor penghambat yang ditemukan meliputi keterbatasan anggaran yang mempengaruhi program kesejahteraan guru, rendahnya disiplin sebagian guru, dan penurunan jumlah siswa yang berdampak pada kondisi finansial madrasah. Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru sangat bergantung pada kemampuan kepemimpinan, komunikasi interpersonal, dan keteladanan yang ditunjukkan.

Kata Kunci: Etos Kerja Guru, Kepemimpinan Pendidikan

Abstract. This study aims to analyze the efforts and identify factors that support and hinder the principal in improving the work ethic of teachers at MA Alkhairaat, Gorontalo City. The type of research used is descriptive qualitative with a field approach. Data were obtained through observation methods, in-depth interviews with the principal and teachers, and documentation. Data analysis techniques were carried out in three stages, namely data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the study indicate that the principal plays a strategic role in improving the work ethic of teachers through various efforts, such as routine coaching, constructive supervision, and the implementation of a reward system for high-achieving teachers. Forms of motivation provided by the principal include giving praise, certificates of appreciation, and opportunities to participate in relevant training and workshops. Factors supporting the success of these efforts include the high commitment and dedication of teachers, support from the foundation that provides flexibility in program development, and the availability of adequate facilities to support learning activities. Inhibiting factors identified include budget constraints affecting teacher welfare programs, low teacher discipline, and a decline in student numbers impacting the madrasah's financial situation. Therefore, this study concludes that the principal's success in improving teacher work ethic depends heavily on leadership skills, interpersonal communication, and exemplary behavior.

Keywords: Teacher Work Ethic, Educational Leadership

PENDAHULUAN

Kepala sekolah merupakan individu yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, serta pemeliharaan sarana dan prasarana di lingkungan sekolah (Ailatul Maula, 2023:73). Kepala sekolah juga peran penting dalam membentuk standar, harapan, dan kinerja tinggi untuk anggota sekolahnya (Mia Noprika, 2020:224). Sebagai pemimpin, kepala sekolah juga diharapkan mampu memberikan motivasi dan dorongan kepada bawahannya, mempromosikan semangat bekerja dengan penuh kesadaran dan keikhlasan demi mencapai hasil yang memuaskan. Selain itu, kepala sekolah harus yakin bahwa visi sekolah harus menekankan standar pelajaran yang tinggi. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah. (Qawiyul Amin, 2023:201)

Kepala Sekolah adalah Pemimpin yang bertujuan bimbing suatu kelompok dengan sedemikian rupa sehingga tercapailah tujuan kelompok itu. Tujuan tersebut merupakan tujuan bersama. Pemimpin berfungsi memberi dorongan kepada anggota kelompok untuk menganalisis situasi supaya dapat dirumuskan rencana

kegiatan kepemimpinan yang dapat memberi harapan baik. Dan juga merumuskan dengan teliti tujuan kelompok supaya anggota dapat bekerja sama mencapai tujuan tersebut (Mulya, 2020:23). Kepala sekolah adalah pemimpin yang mempunyai peran sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah. Seorang kepala sekolah menduduki jabatannya karena ditetapkan dan diangkat oleh atasan. Didalam usaha meningkatkan mutu sekolah, seorang kepala sekolah dapat memperbaiki dan mengembangkan fasilitas-fasilitas sekolah. Disamping itu juga harus memperhatikan mutu guru-guru dan seluruh staf kantor.

Adapun 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. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah menghadapi tanggungjawab yang berat, untuk itu ia harus memiliki persiapan memadai. Ia hendaknya belajar bagaimana mendelegir wewenang dan tanggungjawab sehingga ia dapat memusatkan perhatiannya pada usaha-usaha pembinaan program pengajaran. Suatu proses pengembangan SDM tersebut harus menyentuh berbagai bidang kehidupan yang harus tercermin dalam pribadi para pemimpin, termasuk kepala sekolah. Karena erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah, seperti disiplin sekolah, iklim budaya dan menurunnya perilaku nakal peserta didik.

Berbagai perubahan masyarakat, dan krisis multidimensi yang telah lama melanda Indonesia menyebabkan sulitnya menemukan sosok pemimpin yang ideal yang memiliki komitmen tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Pada berbagai sektor kehidupan, terdapat pemimpin-pemimpin yang kurang pantas dalam menjalankan amanah kepemimpinannya, termasuk dalam bidang pendidikan (Enco Mulyasa, 2022:5). Banyak pemimpin pendidikan yang kurang berkualitas atau amatiran, tidak memiliki visi dan misi yang jelas untuk lembaga pendidikan yang mereka pimpin (Didi Pianda, 2018:20). Akibatnya, kondisi seperti ini merugikan iklim dan budaya di Sekolah, bahkan menciptakan konflik negatif dan stres di kalangan bawahannya (Siti Julaiha, 2019:179). Permasalahan ini memerlukan penanganan serius, mengingat kepemimpinan dalam pendidikan memainkan peran yang sangat penting dalam membangun efektivitas Sekolah.

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam manajemen berbasis sekolah (Edi Sugianto, 2022:799). Kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan manajemen berbasis sekolah ini terlihat dalam usaha memajukan sekolah dan menanggulangi kesulitan yang dialami sekolah baik yang berupa atau bersifat material seperti perbaikan gedung, penambahan perlengkapan maupun yang bersangkutan dengan pendidikan anak-anak. Kepala sekolah tidak bekerja sendiri melainkan kepala sekolah bekerja sama dengan peran guru yang dipimpinnya, dengan orang tua murid atau komite sekolah serta pihak pemerintahan setempat.

Kinerja kepala sekolah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien produktif, dan akuntabel. Seorang kepala sekolah pada hakikatnya adalah pemimpin yang menggerakkan, mempengaruhi, memberi motivasi, serta mengarahkan orang di dalam organisasi atau lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kepala sekolah perlu menunjukkan perilaku yang dapat memotivasi kinerja para guru melalui sikap bersahabat, kedekatan, dan pertimbangan yang penuh, baik terhadap mereka sebagai individu maupun sebagai kelompok. Berkembangnya semangat kerja, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional di antara para guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Guru sebagai suatu profesi memiliki banyak tugas, baik yang berkaitan oleh dinas maupun non dinas, yakni dalam bentuk pengabdian. Tugas tersebut dapat kita kelompokkan yaitu tugas dalam profesi, tugas dalam bidang kemanusiaan, dan kemasayarakatan. Disamping itu tugas guru meliputi mendidik, melatih dan mengajarkan. Mendidik berarti mengembangkan dan merumuskan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada diri siswa.

Perilaku instrumental yang jelas dan terarah harus sesuai dengan peran dan tugas-tugas para guru, baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari kelompok. Melalui perilaku kepemimpinan yang positif, pemimpin dapat menginspirasi kelompok untuk mengarahkan dan mendorong motivasi individu dalam

berkolaborasi demi mencapai tujuan organisasi. Didalam usaha meningkatkan mutu sekolah, seorang kepala sekolah dapat memperbaiki dan mengembangkan fasilitas-fasilitas sekolah (Pipin Priyani, 2023:21). Disamping itu juga harus memperhatikan mutu guru-guru dan seluruh staf kantor. Disamping semua itu, kepala sekolah juga harus mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi. Ia harus menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman dan semangat, sehingga ia dapat memusatkan perhatiannya pada usaha-usaha pembinaan program pengajaran.

Suatu proses pengembangan SDM tersebut harus menyentuh berbagai bidang kehidupan yang harus tercermin dalam pribadi para pemimpin, termasuk kepala sekolah. Karena erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah, seperti disiplin sekolah, iklim budaya dan menurunnya perilaku nakal peserta didik. Agar tugas-tugas berhasil baik ia perlu memperlengkapi diri perlengkapan pribadi maupun perlengkapan profesi. Ia harus memahami masalah kepemimpinan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki berbagai kemampuan diantaranya yang berkaitan dengan pembinaan disiplin pegawai dan memotivasi dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang sudah ditetapkan. Seorang kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin, terutama disiplin diri (*Self-discipline*). Menurut Noprika bahwa kepemimpinan kepala sekolah secara khusus haruslah memiliki visi jauh kedepan, kerja keras, kreatif, inovatif, kerja secara sistematis dan tanggungjawab dan berani dalam mengambil keputusan (Noprika, 2020:53). Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektivitas kerja, sehingga menimbulkan semangat bagi anggotanya.

Kualitas kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang signifikan dalam membentuk berbagai aspek positif di lingkungan sekolah, termasuk berkembangnya semangat kerja, terjalinnya kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan, dan peningkatan mutu profesional para guru. Kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan berkualitas mampu memberikan arahan yang jelas, memberikan dukungan, dan menginspirasi para guru untuk berdedikasi dalam menjalankan tugas mereka. Dengan adanya kepemimpinan yang baik, para guru cenderung merasa termotivasi dan terdorong untuk bekerja sama, serta merasa diakui dan didukung dalam upaya pengembangan pendidikan. Sehingga, mutu profesional para guru dapat meningkat, dan suasana kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik bagi perkembangan siswa.

Kinerja guru dalam melakukan kegiatan belajar mengajar berinteraksi dengan siswa tidak muncul tiba-tiba, tetapi telah terjadi proses pembentukan tentang mindset yang melekat pada pola berpikirnya, pola hidupnya, dan cara bertindak. Salah satu faktor penentu di dalam menunjang keberhasilan peningkatan mutu pendidikan adalah guru (pendidik). Melalui peningkatan kinerja mengajar guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, diharapkan prestasi kerja guru dapat mencapai hasil yang optimal.

Untuk menjadi guru yang profesional, guru harus memenuhi kualifikasi akademik minimum dan sertifikasi sesuai jenjang kewenangan mengajar (Jufrizen, 2021:841). Program sertifikasi kepada guru akan menjadi kontrol yang mendorong para penyelenggara pendidikan untuk meningkatkan profesionalismenya dan memberikan layanan maksimal kepada para stakeholder (Dea Kiki, 2020:41). Harus diakui bahwa guru merupakan faktor utama dalam proses pendidikan. Meskipun fasilitas pendidikannya lengkap dan canggih, namun apabila tidak ditunjang oleh keberadaan guru yang berkualitas, maka mustahil akan menimbulkan proses belajar dan pembelajaran yang maksimal.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif dengan pendekatan kualitatif untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mendeskripsikan upaya kepala sekolah MA Alkhairaat Kota Gorontalo dalam meningkatkan etos kerja guru. Penelitian kualitatif deskriptif dipilih untuk mengeksplorasi fenomena dan memahami praktik nyata dalam situasi sosial di lapangan. Lokus penelitian adalah MA Alkhairaat Kota Gorontalo pada Mei 2024. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan guru, serta observasi partisipan

untuk mengamati interaksi dan dinamika langsung. Data sekunder meliputi dokumen arsip seperti catatan etos kerja, absensi guru selama satu tahun, dan dokumen implementasi program kepala sekolah. Teknik pengumpulan data dilengkapi dengan studi dokumentasi untuk menguji keabsahan data dari wawancara dan observasi, sehingga menghasilkan teman yang komprehensif dan kontekstual.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, dapat diketahui bahwa kepala MA Alkhairaat Kota Gorontalo telah melakukan berbagai upaya nyata dalam meningkatkan etos kerja guru. Kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai pengelola administrasi, tetapi juga tampil sebagai pemimpin yang mampu memberikan motivasi, pembinaan, serta teladan bagi seluruh guru di madrasah. Dari hasil wawancara, terlihat bahwa kepala madrasah berupaya membangun komunikasi yang baik dan terbuka dengan para guru. Komunikasi dua arah yang dijalankan melalui rapat koordinasi, diskusi, dan kegiatan bersama memberikan dampak positif terhadap suasana kerja yang harmonis. Guru merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan, sehingga muncul rasa memiliki terhadap madrasah. Situasi ini berdampak pada meningkatnya semangat dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas.

Kepala madrasah juga memberikan perhatian besar terhadap pembinaan dan pengembangan profesional guru. Kegiatan seperti pelatihan, workshop, dan MGMP internal diadakan secara rutin untuk memperluas wawasan dan meningkatkan kemampuan guru. Hal ini membuat guru lebih percaya diri, kreatif, dan bersemangat dalam melaksanakan pembelajaran. Pembinaan yang dilakukan secara berkelanjutan mendorong guru untuk selalu memperbaiki diri dan berinovasi sesuai dengan tuntutan perkembangan pendidikan. Selain pembinaan, kepala madrasah juga melakukan supervisi secara berkala. Tujuan supervisi bukan untuk mencari kesalahan, tetapi untuk memberikan bimbingan dan umpan balik agar guru dapat memperbaiki proses pembelajaran. Supervisi dilakukan dengan pendekatan yang bersahabat, sehingga guru merasa didampingi, bukan diawasi. Setelah supervisi, kepala madrasah selalu memberikan masukan yang konstruktif dan mendorong guru untuk terus berbenah.

Upaya lainnya yaitu dengan memberikan motivasi dan penghargaan kepada guru yang menunjukkan dedikasi tinggi. Kepala madrasah memahami bahwa apresiasi sangat berpengaruh terhadap semangat kerja. Oleh karena itu, guru yang berprestasi diberi penghargaan berupa pujian, sertifikat, atau kesempatan mengikuti pelatihan lanjutan. Pemberian penghargaan ini menumbuhkan semangat kompetitif yang sehat di antara guru dan meningkatkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif juga menjadi perhatian kepala madrasah. Ia berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman, saling menghargai, dan penuh kekeluargaan. Fasilitas pendukung pembelajaran seperti media ajar, akses internet, dan ruang kerja diperhatikan agar guru dapat bekerja dengan tenang dan optimal. Lingkungan yang nyaman membuat guru lebih fokus, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Kedisiplinan juga menjadi bagian penting dalam peningkatan etos kerja. Kepala madrasah menerapkan sistem presensi dengan fingerprint untuk memastikan kehadiran guru, sekaligus memberi contoh langsung dalam hal disiplin waktu. Selain itu, diterapkan pula sistem penghargaan dan pembinaan agar guru semakin bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Guru yang disiplin mendapat apresiasi, sedangkan guru yang melanggar diberikan pembinaan secara edukatif, bukan hukuman yang bersifat menjatuhkan. Selain itu, kepala madrasah secara rutin melakukan evaluasi terhadap kinerja guru. Evaluasi dilakukan setiap akhir semester dengan memperhatikan hasil supervisi, kehadiran, perangkat pembelajaran, serta hasil belajar siswa. Hasil evaluasi disampaikan secara langsung kepada masing-masing guru, disertai arahan untuk perbaikan di masa mendatang. Hal ini menunjukkan bahwa kepala madrasah menjalankan perannya secara konsisten dalam mengawasi dan meningkatkan kualitas kinerja guru.

Dari seluruh temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa upaya kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru di MA Alkhairaat Kota Gorontalo meliputi delapan langkah utama, yaitu: membangun komunikasi yang baik dengan guru, melaksanakan pembinaan dan pengembangan profesional, melakukan supervisi secara

konstruktif, memberikan motivasi dan penghargaan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menerapkan kedisiplinan yang konsisten, melakukan evaluasi berkala, serta menjalin kerja sama dengan orang tua dan masyarakat. Seluruh langkah tersebut terbukti mampu meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa faktor yang mendukung keberhasilan kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru. Faktor-faktor tersebut meliputi semangat dan komitmen guru, dukungan dari yayasan, hubungan yang harmonis antar guru, serta fasilitas madrasah yang cukup memadai. Adanya semangat kerja yang tinggi dari guru menjadi faktor utama yang membuat berbagai program kepala madrasah dapat berjalan dengan baik. Guru memiliki kesadaran bahwa tugas mereka tidak hanya mengajar, tetapi juga mendidik generasi penerus bangsa. Selain itu, dukungan dari yayasan dan komite madrasah juga menjadi kekuatan besar dalam pelaksanaan program peningkatan etos kerja. Yayasan memberikan kebebasan kepada kepala madrasah untuk berinovasi serta menyediakan bantuan dana untuk pelatihan guru. Hubungan yang baik antara guru dan pihak yayasan menumbuhkan rasa saling percaya dan tanggung jawab bersama terhadap kemajuan madrasah.

Kekompakan tim di kalangan guru juga turut memperkuat semangat kerja. Hubungan yang harmonis menciptakan suasana kerja yang positif, di mana guru saling mendukung dan bekerja sama dalam menjalankan tugas. Selain itu, sarana dan prasarana yang disediakan madrasah, seperti ruang kerja, media pembelajaran, dan akses internet, membuat guru merasa terbantu dan nyaman dalam bekerja. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa faktor penghambat. Hambatan utama yang dihadapi adalah keterbatasan anggaran. Dana yang tersedia belum mampu sepenuhnya memenuhi kebutuhan peningkatan kesejahteraan guru dan pengadaan fasilitas pembelajaran modern. Hal ini menyebabkan beberapa program pengembangan guru harus dijalankan secara bertahap.

Selain itu, masih terdapat sebagian kecil guru yang belum menunjukkan semangat kerja optimal. Mereka cenderung bekerja secara rutinitas tanpa berusaha mengembangkan diri. Ada pula yang kurang disiplin dalam kehadiran atau persiapan mengajar. Kondisi ini sedikit banyak mempengaruhi suasana kerja di madrasah. Namun, kepala madrasah terus berupaya melakukan pembinaan personal agar guru tersebut dapat memperbaiki kinerjanya. Faktor penghambat lainnya adalah tingginya beban kerja guru, baik dalam pengajaran maupun administrasi. Tugas tambahan seperti pembuatan perangkat pembelajaran, pelaporan hasil belajar, serta kegiatan sekolah lainnya seringkali menyita waktu dan tenaga. Hal ini menyebabkan guru sulit untuk mengikuti pelatihan atau mengembangkan diri secara maksimal.

Kendala eksternal juga muncul dari kondisi ekonomi orang tua siswa yang sebagian masih terbatas, sehingga kemampuan madrasah dalam meningkatkan kesejahteraan guru juga terbatas. Selain itu, berkurangnya jumlah siswa dalam dua tahun terakhir menjadi tantangan tersendiri karena berdampak pada kondisi keuangan madrasah. Meskipun menghadapi berbagai hambatan, kepala madrasah tetap berupaya mencari solusi. Beliau menjalin kerja sama dengan berbagai pihak, termasuk alumni dan donatur, untuk mendukung kegiatan peningkatan kualitas guru. Kepala madrasah juga berusaha menjaga semangat guru melalui pendekatan yang persuasif dan teladan yang baik, sehingga hambatan yang muncul dapat diatasi dengan cara yang bijaksana.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Kepala madrasah yang mampu menjadi teladan, membangun komunikasi yang baik, memberikan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, akan mampu menumbuhkan etos kerja tinggi di kalangan guru. Etos kerja guru bukan hanya ditentukan oleh faktor individu, tetapi juga oleh dukungan lingkungan dan sistem kerja yang ada di madrasah. Oleh karena itu, upaya peningkatan etos kerja perlu dilakukan secara menyeluruh dan berkelanjutan, melibatkan semua komponen pendidikan baik guru, kepala sekolah, yayasan, maupun masyarakat sekitar.

Dari hasil pembahasan ini dapat dipahami bahwa upaya kepala sekolah di MA Alkhairaat Kota Gorontalo telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan etos kerja guru. Walaupun masih terdapat

hambatan, namun melalui strategi yang tepat, semangat kerja dan tanggung jawab guru dapat terus ditingkatkan demi tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas di madrasah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai **Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di MA Alkhairaat Kota Gorontalo**, maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan etos kerja guru melalui berbagai upaya yang terencana, sistematis, dan berkelanjutan. Kepala sekolah bertindak tidak hanya sebagai pemimpin administratif, tetapi juga sebagai motivator, inovator, dan pembina bagi seluruh tenaga pendidik di madrasah. Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru diwujudkan melalui beberapa strategi, antara lain: memberikan pembinaan dan bimbingan secara rutin kepada guru, menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif, memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, serta menegakkan kedisiplinan dan tanggung jawab kerja. Kepala sekolah juga berperan aktif dalam mendorong guru untuk mengikuti pelatihan, seminar, dan kegiatan peningkatan kompetensi profesional lainnya agar kualitas dan semangat kerja guru terus meningkat. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja guru di MA Alkhairaat Kota Gorontalo tercermin dari kedisiplinan, ketepatan waktu, kesiapan dalam mengajar, tanggung jawab terhadap tugas, serta semangat dalam berinteraksi dengan siswa dan sesama rekan kerja. Faktor-faktor yang memengaruhi etos kerja guru antara lain motivasi pribadi, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, serta kesejahteraan guru. Dengan demikian, keberhasilan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru sangat bergantung pada kemampuan kepemimpinan, komunikasi interpersonal, dan keteladanan yang ditunjukkan. Kepala sekolah yang mampu menjadi teladan, membangun budaya kerja positif, dan menjalin hubungan yang baik dengan seluruh warga sekolah akan mampu menumbuhkan semangat kerja, loyalitas, dan dedikasi guru terhadap tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Albi Anggito, & Johan Setiawan. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Apriliyanto, D., & Sholeh, S. (2019). Strategi kepala sekolah dalam gerakan literasi untuk peningkatan keterampilan berpikir kritis siswa di SD Muhammadiyah 15 Surabaya. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*, 5(1), 164–176. <https://doi.org/10.29407/jpdn.v5i1.13785>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik* (Edisi Revisi). Rineka Cipta.
- Badriati, B. E. (2021). *Etos kerja dalam perspektif Islam dan budaya*. Pustaka Learning Center.
- Budiman, A., Sudarno, S., & Putra, A. A. M. S. (2022). Kepemimpinan kepala sekolah dalam mewujudkan sekolah adiwiyata nasional (Studi kasus di SD Negeri 18 Pekanbaru). *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 87–98. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.87-98.2022>
- Cihwanul Kirom. (2018). Etos kerja dalam Islam. *TAWAZUN: Journal of Sharia Economic Law*, 1(1), 69–86. <https://doi.org/10.21043/tawazun.v1i1.3499>
- Hamzah, A. (2020). Etos kerja guru era industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 3(3), 429–438. <https://doi.org/10.23887/jppg.v3i3.29023>
- Hidayah, H. N., & Santoso, B. (2020). Motivasi dan disiplin kerja sebagai determinan etos kerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 202–213. <https://doi.org/10.17509/jpm.v5i2.29187>
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: Kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak.
- Rohmad, H. (2019). Peran kepala sekolah dalam mengembangkan eksistensi SMK. *Media Manajemen Pendidikan*, 2(1), 167–178. <https://doi.org/10.30738/mmp.v2i1.4127>
- Sugiyanto, E., & Abdullah, G. (2022). Peran kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam mewujudkan budaya sekolah adiwiyata di SMP Negeri 1 Lasem Kabupaten Rembang. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 7999–8011. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.9958>

- Syafrizal, F. (2016). Persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala SD Negeri 11 Kapeh Panji Kecamatan Banuhampu Agam. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 17–32. <https://doi.org/10.31958/jaf.v4i1.577>
- Yestiani, D. K., & Zahwa, N. (2020). Peran guru dalam pembelajaran pada siswa sekolah dasar. *Fondatia*, 4(1), 41–47. <https://doi.org/10.36088/fondatia.v4i1.441>