



## ETOS KERJA KEPALA SEKOLAH SMAS AL KAHFI ISLAMIC SCHOOL BATAM (AIS) KEPULAUAN RIAU

Haryani<sup>1</sup>, Sulthan Sayhril<sup>2</sup>, Dewi Yanti<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

<sup>3</sup>Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email : haryanias290@gmail.com<sup>1</sup>

### Abstract :

The purpose of this study was to determine the school principal's ethos (a case study at SMAS AL Kahfi Islamic School Batam (AIS) Riau Islands). Data collection techniques were observation, interviews and documentation. The procedure for data analysis went through 3 stages, namely data reduction, data presentation and data verification. Testing the validity of the data using triangulation and member check.

Based on the results of the study, it can be concluded that the findings are as follows: The increase in work ethic at SMAS Al Kahfi Islamic School Batam is also directly proportional to the improvement and progress at SMAS Al Kahfi Islamic School Batam in general, as is the case with the increasing number of students, the greater public interest in education at SMAS Al Kahfi Islamic School Batam and the surrounding community relations which are also increasingly harmonious with the SMAS Al Kahfi Islamic School Batam environment. Preventive steps towards improving work ethics at SMAS Al Kahfi Islamic School Batam, are very diverse. This shows that the efforts of the principal in influencing, inviting and stimulating all school stakeholders towards improving the quality of work are very maximal.

**Keywords :** *Work Ethic, Discipline, Principal.*

### Abstrak :

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Etos Kepala Sekolah (Studi kasus di Sekolah SMAS AL Kahfi Islamic School Batam (AIS) Kepulauan Riau. teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi Adapun prosedur analisis data melalui 3 tahap yaitu reduksi data, Penyajian data dan verifikasi data. Pengujian keabsahan data menggunakan triangulasi dan member chek. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan temuan sebagai berikut: Meningkatnya etos kerja di SMAS Al Kahfi Islamic School Batam juga berbanding lurus dengan peningkatan serta kemajuan di SMAS Al Kahfi Islamic School Batam secara umum seperti halnya meningkatnya jumlah siswa, semakin besarnya minat masyarakat terhadap pendidikan di SMAS Al Kahfi Islamic School Batam dan hubungan masyarakat sekitar yang juga semakin harmonis dengan lingkungan SMAS Al Kahfi Islamic School Batam, Langkah-langkah preventif terhadap peningkatan etos kerja di SMAS Al Kahfi Islamic School Batam, sangat beragam. Ini menunjukkan bahwa upaya kepala sekolah dalam mempengaruhi, mengajak dan menstimulus seluruh stakeholder sekolah ke arah peningkatan mutu kerja sangat maksimal.

## **PENDAHULUAN**

Proses pembangunan sebuah bangsa pada hakikatnya diarahkan untuk membangun manusia seutuhnya, baik moral maupun material (Warisno, 2019). Kepala Sekolah merupakan unsur vital bagi efektifitas lembaga pendidikan. Pendidikan merupakan hal yang sangat urgen dalam kehidupan ini, sebab pendidikan akan menentukan kemana arah atau masa depan suatu kaum (Hartati, 2022). Pendidikan membawa dan memimpin perubahan sekaligus membimbing kehidupan manusia itu sendiri (Murtafiah, 2021).

Kepala Sekolah yang baik akan bersikap dinamis untuk menyiapkan berbagai macam program pendidikan. Keberhasilan Sekolah adalah keberhasilan Kepala Sekolah. Kepala Sekolah yang berhasil adalah apabila memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan dan tanggung jawab untuk memimpin Sekolah (Wahjosumijdo, 2003).

Peran Kepala Sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi kondusif. Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotifasi individu untuk bekerja sama dengan kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan lembaga pendidikan (Mulyasa, 2003).

Kepala Sekolah harus dapat mengelola sekolahnya agar sekolah yang dipimpin berkembang atau maju dari waktu ke waktu. Kepemimpinan kepala sekolah sangat penting, karena kepala sekolah merupakan mesin penggerak bagi segenap sumber daya sekolah. Menurut Lipham, James. M. Et.al yang dikutip Wahyusumidjo "Pemimpin sekolah adalah mereka yang dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi terhadap staf dan para siswa, pemimpin sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tentang tugas-tugas mereka, dan yang menentukan suasana untuk sekolah mereka (Wahyusumidjo, 1993)."

Peran pemimpin sangat penting dalam organisasi, tanpa adanya pemimpin suatu organisasi hanya merupakan pergaulan orang-orang dan mesin. Peran adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, memantau dan kalau perlu memaksa orang lain agar menerima pengaruh itu. Selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud dan tujuan tertentu (Dirawat et al., 1983). Seorang Kepala Sekolah mempunyai peran mengatur dan menggerakkan sejumlah orang yang memiliki berbagai sikap, tingkah laku, dan latar belakang berbeda-beda. Untuk mendapatkan staf yang handal dan dapat membantu tugas Kepala Sekolah secara optimal, diperlukan Kepala Sekolah yang mampu mengarahkan bawahannya kepada tercapainya tujuan organisasi secara maksimal. Pemimpin yang efektif selalu menyadari bahwa anggota organisasinya merupakan sumber daya manusia yang sangat berharga karena dikaruniai otak dan akal fikiran, sehingga pemimpin selalu berupaya menggali, memanfaatkan dan meningkatkan kreatifitas anggotanya untuk mencapai prestasi yang tinggi (Nawawi & Hadari, 2004).

Etos kerja Kepala Sekolah merupakan perwujudan dari kualitas Kepala Sekolah. Hal ini cukup penting dalam rangka mencapai tujuan Sekolah. Etos kerja yang tinggi berarti Kepala Sekolah benar-benar dapat berfungsi sebagai pemimpin yang tepat dan berhasil guna sesuai dengan sasaran-sasaran organisasi yang hendak dicapainya.

Berdasarkan uraian di atas tergambar betapa pentingnya etos kerja Kepala Sekolah di dalam mencapai keberhasilan suatu Sekolah. Kepala Sekolah merupakan kunci dari keberhasilan Sekolah. Etos kerja perlu dimiliki oleh kepala sekolah, karena etos kerja akan dapat menjadi tenaga pendorong bagi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Dengan etos kerja yang dimilikinya Kepala Sekolah akan melahirkan tingkah laku yang positif sehingga dapat mencapai keberhasilan Sekolah.

Masalah etos kerja memang cukup rumit. Nampaknya tidak ada teori tunggal yang dapat menerangkan segala segi gejalanya, juga bagaimana menumbuhkan dari yang lemah ke arah yang lebih kuat atau lebih baik. Kadangkadang nampak bahwa etos kerja dipengaruhi oleh sistem kepercayaan, seperti agama, kadang-kadang nampak seperti tidak lebih dari hasil tingkat perkembangan ekonomi tertentu masyarakat saja. Salah satu teori yang relevan untuk dicermati adalah bahwa etos kerja terkait dengan sistem kepercayaan yang diperoleh karena pengamatan bahwa masyarakat tertentu – dengan sistem kepercayaan tertentu – memiliki etos kerja lebih baik (atau lebih buruk) dari masyarakat lain – dengan sistem kepercayaan lain. Misalnya, yang paling terkenal ialah pengamatan seorang sosiolog, Max Weber, terhadap masyarakat Protestan aliran Calvinisme, yang kemudian dia angkat menjadi dasar apa yang terkenal dengan “Etika Protestan” (Samuelson, 1964).

Para peneliti lain mengikuti cara pandang Weber juga melihat gejala yang sama pada masyarakat-masyarakat dengan sistem-sistem kepercayaan yang berbeda, seperti masyarakat Tokugawa di Jepang (oleh Robert N. Bellah), Santri di Jawa (oleh Geertz) dan Hindu Brahmana di Bali (juga oleh Geertz), Jainisme dan Kaum Farsi di India, kaum Bazari di Iran, dan seorang peneliti mengamati hal yang serupa untuk kaum Ismaili di Afrika Timur, dan sebagainya. Semua tesis tersebut bertitik tolak dari sudut pandang nilai, atau dalam bahasa agama bertitik tolak dari keimanan atau budaya mereka masing-masing (Madjid, 1999).

Membicarakan etos kerja dalam Islam, berarti menggunakan dasar pemikiran bahwa Islam, sebagai suatu sistem keimanan, tentunya mempunyai pandangan tertentu yang positif terhadap masalah etos kerja (Ismail, 1995). Adanya etos kerja yang kuat memerlukan kesadaran pada orang bersangkutan tentang kaitan suatu kerja dengan pandangan hidupnya yang lebih menyeluruh, yang pandangan hidup itu memberinya keinsafan akan makna dan tujuan hidupnya. Menurut Nurcholish Madjid, etos kerja dalam Islam adalah hasil suatu kepercayaan seorang Muslim, bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh berkenan Allah Swt. Berkaitan dengan ini, penting untuk ditegaskan bahwa pada dasarnya, Islam adalah agama amal atau kerja (praxis). Inti ajarannya ialah bahwa hamba mendekati dan berusaha memperoleh ridha Allah melalui kerja atau amal saleh,

dan dengan memurnikan sikap penyembahan hanya kepada-Nya. Toto Tasmara, dalam bukunya *Etos Kerja Pribadi Muslim*, menyatakan bahwa “bekerja” bagi seorang Muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh asset, fikir dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khaira ummah), atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya (Toto Tasmara, 1995).

SMAS AL Kahfi Islamic School Batam (AIS) Kepulauan Riau merupakan lembaga pendidikan yang ikut berjuang mencerdaskan kehidupan bangsa demi suksesnya tujuan pembangunan nasional Indonesia. SMAS AL Kahfi Islamic School Batam (AIS) Kepulauan Riau tersebut merupakan lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. SMAS AL Kahfi Islamic School Batam (AIS) Kepulauan Riau merupakan salah satu Sekolah yang sering mendapatkan juara pada bidang olimpiade matematika, kimia fisika tingkat nasional, MTQ 5 Juz dan 10 Juz tingkat kecamatan, bahkan sudah ada beberapa orang siswa AIS yang telah menyelesaikan hafalan 30 juz. Hal ini menjadi salah satu bukti bahwa Kepala Sekolah telah berhasil dalam usaha mencapai tujuan Sekolah.

Keberhasilan Kepala Sekolah dalam mencapai tujuan Sekolah tersebut merupakan salah satu prestasi yang dimilikinya. Menurut keputusan Mendikbud nomor: 0926/U/1996 tanggal 1 Oktober menyatakan bahwa Kepala Sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Ini berarti kepala sekolah adalah guru terbaik di sekolah itu sehingga diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah karena dipandang cakap dan mampu untuk itu. Untuk dapat mencapai keberhasilan sekolah yang dipimpinnya harus mempunyai etos kerja yang dilandasi dengan kerja keras, disiplin, tanggung jawab, rasa bangga terhadap profesi, kemauan atau kesediaan merubah pola pikir untuk kemajuan, produktifitas, rasional, kreatifitas, inovatif, berfikiran modern, dan berorientasi pada pemecahan masalah.

## METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian ini adalah merupakan penelitian *deskriptif kualitatif* yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang diamati, diarahkan dari latar belakang individu secara utuh (*holistic*) tanpa mengisolasi individu dan organisasinya dalam variable tetapi memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan (Moleong, 2000).

Penelitian ini adalah menganalisa Etos Kepala Sekolah (Studi kasus di Sekolah SMAS AL Kahfi Islamic School Batam (AIS) Kepulauan Riau. metode yang yang digunakan adalah metode kualitatif. Melalui metode kualitatif ini diharapkan mampu memperoleh gambaran tentang etos kerja kepala Sekolah SMAS AL Kahfi Islamic School Batam (AIS) Kepulauan Riau dalam kepemimpinannya sebagai Kepala Sekolah

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan ilmu pendidikan dan manajemen pendidikan, antara lain manajemen sumber daya manusia yang mengacu pada pendidikan. Metode ini diterapkan untuk melihat dan memahami obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan sebagainya) berdasarkan fakta yang tampil apa adanya (paradigma natural) (Muhajir, 2000).

Dalam teknik pengumpulan data pada penelitian ini dipergunakan berbagai teknik, yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Prosedur analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, sebagaimana dikemukakan Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman yang membagi menjadi tiga alur kegiatan yaitu 1) Reduksi data, adalah suatu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstraksian dan tranmisi data mentah yang berasal dari catatan-catatan atau rekaman di lapangan. 2) Penyajian Data, merupakan penyusunan data informasi sehingga memungkinkan adanya penarikan kesimpulan. 3) Verifikasi Data, penarikan kesimpulan berdasarkan reduksi, interpretasi dan penyajian data yang dilakukan sebelumnya.

Teknik analisis data guna menguji keabsahan data yang digunakan adalah *Triangulation dan member chek*. Triangulasi teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu (Sugiono, 2019). Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah melalui sumber lainnya. Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda melalui metode kualitatif.

Hal ini dapat dicapai melalui; 1) Membandingkan data hasil pengamatan dengan data wawancara. 2) Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi. 3) Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu. 4) Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada dan orang pemerintah, dan 5) Membandingkan wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

*Member Check* yaitu proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Teknik dilakukan peneliti dengan menunjukkan dan mengkonfirmasi kembali data-data yang telah diperoleh sebelumnya kepada informan yang sama.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempunyai peranan penting karena kepala sekolah merupakan mesin penggerak bagi segenap sumber daya sekolah, betapa pentingnya kualitas kepemimpinan kepala sekolah di dalam mencapai keberhasilan suatu sekolah. Biasanya pada sekolah yang berhasil orang akan selalu mengatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kunci keberhasilan sekolah itu. Untuk dapat melaksanakan



kepemimpinan yang baik, dan tugas - tugasnya serta dapat memainkan peranannya demi keberhasilan sekolah yang dipimpinnya ia perlu memiliki etos kerja yang tinggi.

Mencermati pendapat di atas jelaslah bahwa etos kerja merupakan hal yang sangat prinsip bagi seseorang dalam bekerja. Sebab apabila seseorang bekerja tanpa dilandasi oleh etos kerja yang baik diasumsikan pekerjaan yang dihasilkan tidak memuaskan. Untuk meningkatkan etos kerja kepala sekolah diperlukan adanya peningkatan agar tujuan yang diharapkan dapat terwujud. Kepala sekolah sebagai orang yang bertanggung jawab terhadap terwujud atau tidaknya dari tujuan sekolah itu sendiri.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam islam sangatlah mendasar, dedikasi, tanggung jawab, disiplin dan masih banyak lagi yang harus diperhatikan oleh seorang kepala sekolah terkait kepemimpinannya. Proses mempengaruhi bawahan dari seorang kepala madrasah tidak akan berjalan efektif ketika kepala sekolah sendiri tidak mampu menjadi figur teladan bagi bawahannya.

Etos kerja yang semestinya ditunjukkan kepala sekolah sekurang-kurangnya mengandung 4 indikator, seperti dirumuskan oleh Hamzah Yakub bahwa indikator etos kerja diantaranya : Kerja keras, Disiplin, Tanggung jawab dan Rasa bangga akan profesi atau pekerjaan (Yakub, 2001).

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala SMAS Al Kahfi Islamic School Batam kerja keras adalah adalah sifat yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin karena tanpa kerja keras dari seorang pemimpin maka suatu instansi atau lembaga tidak akan dapat berkembang dan maju. Pemimpin yang tidak memiliki sifat pekerja keras maka lembaga yang akan dipimpin semakin lama tidak akan berkembang sama hal nya dengan sekolah.

Hal ini dibuktikan dengan terlihat dari data siswa dan sarana prasarana di SMAS Al Kahfi Islamic School Batam pada tahun sebelumnya mengalami peningkatan. Kepala sekolah dikatakan memiliki etos kerja yang baik bilamana mampu menjalankan perannya untuk mendorong, mempengaruhi, mengarahkan kegiatan dan tingkah laku kelompoknya. Kepala sekolah sangat berperan dalam mengembangkan tenaga kependidikan. Hal ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh kepala SMAS Al Kahfi Islamic School Batam yang selalu memiliki semangat untuk mengembangkan dan meningkatkan SMAS Al Kahfi Islamic School Batam untuk menjadi lebih baik.

Disiplin pribadi merupakan sifat dan sikap terpuji yang menyertai kesabaran, ketekunan dan lain-lain. Orang yang tidak mempunyai sikap disiplin pribadi sangat sulit untuk mencapai tujuan. maka setiap pribadi mempunyai kewajiban untuk membina melalui latihan, misalnya di rumah atau di masyarakat. Begitu juga halnya seorang kepala sekolah, etos kerja yang baik harus diprioritaskan dan menjadi cerminan diri agar apa yang menjadi tujuan baik secara individu maupun lembaga dapat tercapai. Disiplin diri seorang kepala sekolah adalah sebagai representasi dari etos kerja yang baik adalah satu dari banyaknya aspek penentu dalam pencapaian tujuan sekolah, baik tujuan jangka panjang, menengah maupun jangka pendek.

Berdasarkan wawancara dengan guru SMAS Al Kahfi Islamic School Batam dijelaskan bahwa imbas atau efek dari kedisiplinan yang digaungkan oleh kepala sekolah sangat memberikan dampak yang sangat signifikan bagi stakeholder di sekolah, baik disiplin diri, disiplin administrasi maupun disiplin kerja. Sehingga dalam beberapa aspek, keunggulan akan disiplin yang diterapkan di SMAS Al Kahfi Islamic School Batam menjadi perbincangan positif dikalangan guru dan tenaga kependidikan.

Tanggung jawab seorang berkaitan erat dengan kewajiban yang dibebankan padanya. Tanggung jawab seorang pemimpin bukan hanya pada skala memimpin rakyat, rumah tangga atau kelompok saja. Kepala sekolah dalam tataran sebuah lembaga, juga merupakan pemimpin yang tidak akan terlepas dari pertanggung jawabannya. Tanggung jawab secara moral maupun spiritual.

Rasa bangga pada pekerjaan yang ditunjukkan oleh kepala SMAS Al Kahfi Islamic School Batam setidaknya menjadi representasi dari kepemimpinan kepala sekolah yang lebih mengedepankan kerja ikhlas, kerja cerdas. Etos kerja kepala sekolah menjadi tolak ukur bagi etos kerja bawahan atau pendidik dan tenaga kependidikan. Etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan juga akan menjadi tolak ukur bagi siswa, setidaknya dalam lingkup yang sederhana siswa mampu mencontoh bagaimana kepala sekolah mendisiplinkan diri, bagaimana pendidik dan tenaga kependidikan mendisiplinkan diri. Sehingga kedisiplinan di SMAS Al Kahfi Islamic School Batam saling terkait satu sama lain.

Keteladanan seorang pemimpin akan menjadi acuan setidaknya dalam hal-hal sederhana sehingga dari yang sederhana akan tumbuh menjadi suatu yang besar. Ini pulalah yang menjadikan SMAS Al Kahfi Islamic School Batam menjadi pilihan ideal masyarakat dalam memilih pendidikan bagi anaknya.

Hal senada juga diungkapkan oleh bapak Titin selaku salah satu guru di SMAS Al Kahfi Islamic School Batam bahwa memang benar kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi dan teguran kepada guru apabila melakukan pelanggaran terhadap peraturan sekolah. Seiring dengan yang dikatakan oleh salah guru, Waka Kesiswaan menambahkan mengenai strategi yang ditempuh oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, strategi ini dilakukan beliau adalah strategi menghargai, strategi ini dilakukan untuk memberikan penghargaan kepada guru. Penghargaan tersebut dapat berupa materi dan non materi (Andika, 2022).

Langkah yang dilakukan oleh sekolah untuk meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan pemanfaatan teknologi informasi yang sedang berkembang sekarang ini dan mendorong guru untuk menguasainya. Melalui teknologi informasi yang dimiliki baik oleh daerah maupun oleh individual sekolah, guru dapat melakukan beberapa hal diantaranya : (1) melakukan penelusuran dan pencarian bahan pustaka, (2) membangun *Program Artificial Intelligence* (kecerdasan buatan) untuk memodelkan sebuah rencana pengajaran, (3) memberi kemudahan untuk mengakses apa yang disebut dengan *virtual*

*classroom ataupun virtual university*, (4) pemasaran dan promosi hasil karya penelitian.

Berdasarkan segi kerja keras dan tanggung jawab, kepala SMAS Al Kahfi Islamic School Batam mampu menjadi teladan bagi seluruh stakeholder madrasah, ini memberikan arti bahwa kerja keras dalam menjadikan SMAS Al Kahfi Islamic School Batam sebagai pilihan terbaik dalam mendidik anak khususnya bagi masyarakat di sekitar sekolah. Kerja keras untuk menjadikan sekolah lebih baik lagi dalam segala hal termasuk pelayanan dan prestasi setidaknya sudah dirasakan oleh sekolah.

Adanya perolehan nilai akademik, baik ke dalam sekolah maupun keluar sekolah tentu menjadi tolak ukur penilaian. Keikutsertaan bahkan menjadi juara dalam beberapa ajang di Kecamatan merupakan contoh sederhana hasil dari kerja keras kepala sekolah. Namun perlu digaris bawahi bahwa kepala sekolah tidak bekerja sendiri. Tapi setidaknya sebagai seseorang yang memiliki power dalam melakukan perubahan, kepala sekolah dapat menginstruksikan bawahannya untuk bekerja keras dalam meningkatkan prestasi akademik. Atau sekurang-kurangnya sifat kerja keras yang ditunjukkan kepala sekolah mampu dijadikan teladan bagi bawahan dalam meningkatkan prestasi akademik di SMAS Al Kahfi Islamic School Batam.

Tanggung jawab sebagai seorang kepala sekolah bukanlah sesuatu yang sederhana, untuk itu upaya meningkatkan rasa tanggung jawab dalam bekerja menjadi prioritas bagi kepala SMAS Al Kahfi Islamic School Batam. Tanggung jawab secara moral kepada lembaga serta tanggung jawab spiritual kepada Allah SWT terus dikedepankan dalam setiap langkah pekerjaannya.

Menjadikan jabatan kepala sekolah sebagai sebuah amanah adalah salah satu cara agar seseorang dapat bertanggung jawab dalam pekerjaannya tersebut. Sebab akan tumbuh keikhlasan dalam diri untuk bertanggung jawab memajukan sekolah baik dari segi akademik maupun akhlak di kehidupan sehari-hari.

Keterkaitan masing-masing stakeholder sekolah dalam meningkatkan prestasi akademik siswa berbanding lurus dengan peningkatan etos kerja kepala sekolah yang secara otomatis menjadi tolak ukur pula bagi pendidik dan tenaga kependidikan untuk ikut meningkatkan etos kerja mereka. Artinya keterkaitan tersebut memang satu kesatuan utuh yang harus dijunjung tinggi dalam upaya meningkatkan etos kerja kepala sekolah agar terwujud.

## KESIMPULAN

Dari seluruh pembahasan dan analisis data dapat disimpulkan bahwa mengenai etos kerja kepala SMAS Al Kahfi Islamic School Batam sebagai berikut: 1) Bahwa semakin tinggi etos kerja yang ditunjukkan oleh kepala sekolah dalam kepemimpinannya di sekolah maka citra sekolah akan terus membaik dari kacamata masyarakat, guru maupun siswa khususnya orang tua siswa. 2) Secara tersirat, keterkaitan antara meningkatnya etos kerja guru dengan kepala sekolah di SMAS Al Kahfi Islamic School Batam memang dua hal yang tidak terpisahkan, artinya sebagai pengambil kebijakan seorang kepala sekolah tidak berjalan sendirian. Bahwa terlibatnya seluruh stakeholder sekolah



dalam upaya peningkatan Etos kerja di SMAS Al Kahfi Islamic School Batam sangat menjadi tolak ukur terhadap peningkatan tersebut. 3)Langkah-langkah preventif terhadap peningkatan etos kerja di SMAS Al Kahfi Islamic School Batam, sangat beragam. Ini menunjukkan bahwa upaya kepala sekolah dalam mempengaruhi, mengajak dan menstimulus seluruh stakeholder sekolah ke arah peningkatan mutu kerja sangat maksimal.

Hendaknya konsep dan rumusan peningkatan etos kerja baik kepala sekolah maupun nantinya berimbas kepada peningkatan etos kerja pendidik dan tenaga pendidik seyogyanya terus di tingkatkan. Kepala sekolah sebagai pemimpin secara umum maupun guru sebagai pemimpin secara khusus memimpin siswa dalam pembelajaran. Adapun pemberian penghargaan, sanksi dan hukuman demi meningkatkan kepercayaan diri seluruh stakeholder sekolah sangatlah penting, karena dengan penghargaan etos kerja akan meningkat. Dengan sanksi dan hukuman, kedisiplinan akan semakin membaik.

## DAFTAR PUSTAKA

Bafadal, Ibrahim. (2008). *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Dalam Kerangka,Anajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta : Bumi Aksara.

Departemen Agama Republik Indonesia. (1995). *Al Qur'an dan Terjemahnya*. Semarang : Putra Toha.

Faturrohman, Pupuh. (2007). *Strategi Belajar Mengajar Mewujudkan Pembelajaran Bermakna Melalui Penanaman Konsep Umum Dan Konsep Islami*, Jakarta: PT. Refika Aditama.

Hartati, S. (2022). Upaya Guru Akidah Akhlak Dalam Mengembangkan Kecerdasan Emosional (Eq) Peserta Didik Kelas VIII B (Studi Kasus Di Mts Hidayatul Mubtadiin. *Journal of Islamic Education and Learning*. 02(01), 86-94.

Margono, S. (1990). *Penelitian Pendidikan*, Jakarta : Rineka Cipta.

Mulyana, E. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Majid, Abdul. (2007). *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung : PT. Remeja Rosdakarya.

Malthis. (2003). *Pengertian rekrutmen dan seleksi*, bandung, Bumi Aksara.

Manullang. (2001). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Miles, Huberman., Matthew. (1984). *Analisis Data Kualitatif. Terjemahan*. Jakarta : UI-Press.

Noeng, Muhajir. (2000). *Metodologi Pendidikan Kualitatif*. Yogyakarta :

Rakesaresan.

Murtafiah, Nurul Hidayati. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional (Studi Kasus: IAI An-Nur Lampung ). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 789–812.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sujana, Nana. dkk., (2004). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung : Sinar Baru Algesindo.

Sunambela, Lijan poltak. (2014). *MSDM Membangun Tim Kerja Yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sunarto. (2005). *Administrasi Kepegawaian*. Bandung : Alfabeta.

Supriadi. (1989). *Dasar-Dasar Adminisitrasi Pendidikan*. Jakarta : P2LPTK.

Warisno, A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 3(02), 99-113.