



UPAYA PENINGKATAN MUTU SEKOLAH MELALUI ETOS KERJA KEPALA SEKOLAH DI SD NEGERI

Ika Safari

Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: ikasafari42@guru.sd.belajar.id

Abstrak

Etos kerja kepala sekolah merupakan faktor penting dalam integrasi dan keberhasilan suatu lembaga pendidikan, baik di sektor negeri maupun swasta. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menggambarkan etos kerja kepala SD Negeri serta dampaknya terhadap mutu sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan fokus pada kerja lapangan, dan subjek penelitian adalah kepala sekolah SD Negeri. Data dikumpulkan melalui dokumentasi, wawancara, dan observasi untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai praktik kerja sehari-hari.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, meliputi reduksi data, penyajian data, ekstrapolasi kesimpulan, dan verifikasi untuk memastikan validitas informasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SD Negeri memiliki etos kerja yang tinggi, yang tercermin dari disiplin, tanggung jawab, dan komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan. Tingginya etos kerja kepala sekolah berpengaruh langsung pada peningkatan citra sekolah dan mendorong kemajuan akademik serta organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa peningkatan etos kerja guru dan kepala sekolah saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan, karena kolaborasi yang harmonis antara keduanya menjadi kunci keberhasilan pendidikan. Kedisiplinan dan profesionalisme menjadi komponen utama yang memperkuat etos kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran dan pengelolaan sekolah. Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan berbasis etos kerja merupakan faktor strategis dalam meningkatkan mutu sekolah secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Etos Kerja Kepala Sekolah, Kinerja Guru

Abstract

The work ethic of a school principal is an important factor in the integration and success of an educational institution, whether in the public or private sector. This study aims to analyze and describe the work ethic of the principal of SD Negeri and its impact on school quality. The research employs a quantitative descriptive approach with a focus on fieldwork, and the research subject is the principal of SD Negeri. Data were collected through documentation, interviews, and observation to obtain a comprehensive understanding of daily work practices.

Data analysis was conducted through several stages, including data reduction, data presentation, conclusion extrapolation, and verification to ensure the validity of the information. The results indicate that the principal of SD Negeri possesses a high work ethic, reflected in discipline, responsibility, and commitment to improving educational quality. The principal's strong work ethic has a direct influence on enhancing the school's image and promoting both academic and organizational progress.

Furthermore, the study found that the improvement of teachers' and the principal's work ethic is interrelated and inseparable, as harmonious collaboration between them is key to educational success. Discipline and professionalism are primary components that strengthen work ethic, ultimately positively affecting the quality of teaching and school management. This research emphasizes that leadership based on work ethic is a strategic factor in sustainably enhancing school quality.

Keywords: *Principal's Work Ethic, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Era globalisasi merupakan era kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah menimbulkan persaingan dalam berbagai bidang, yang menuntut masyarakat Indonesia untuk memantapkan diri dalam peningkatan kualitas dan sumber daya manusia yang unggul, mampu berdaya saing, menguasai ilmu pengetahuan, teknologi serta mempunyai etos kerja yang tinggi. (Hambali, 2023) Pendidikan merupakan suatu usaha sadar manusia untuk memperoleh ilmu pengetahuan yang dapat dilakukan melalui pendidikan formal maupun non formal dalam proses transformasi sehingga dapat menghasilkan SDM yang berkualitas. (Warisno, 2021)

Salah satu indikator kepala madrasah yang berkualitas adalah kepala madrasah yang memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja sangat penting dalam rangka mencapai tujuan madrasah. Dengan etos kerja yang tinggi diharapkan seorang kepala madrasah dapat berfungsi secara maksimal sebagai pemimpin yang tepat dan berhasil agar dapat mencapai sasaran-sasaran organisasi yang telah direncanakan. (Rais et al., 2022)

Kepala Sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan Kepala Sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. (Akbar, 2023)

Kepala madrasah adalah orang yang menetapkan center point dan ritme madrasah, menurut kajian keberhasilan kepala madrasah dalam mengarahkan lembaga madrasah. Sebagai pemimpin senior, kepala madrasah memiliki wewenang dan kekuasaan, serta perencanaan kepemimpinan yang efisien, untuk mengatur dan mengembangkan bawahannya secara profesional. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa keberhasilan madrasah ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah. Dalam skenario ini, kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling penting dalam hal peningkatan mutu. (Latifah et al., 2021)

Ada beberapa hal yang menyebabkan peningkatan mutu pendidikan tidak merata. Yaitu penyelenggaraan pendidikan nasional dilakukan secara birokratik-sentralistik sehingga menempatkan sekolah sebagai penyelenggaraan pendidikan sangat tergantung pada keputusan birokrasi pusat yang kadang-kadang kebijakan tersebut tidak sesuai dengan kondisi sekolah setempat, kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan nasional yang masih menggunakan pendekatan *education production function* atau *input-output analysis* kurang begitu optimal, karena selama ini dalam menerapkan pendekatan tersebut kurang memperhatikan proses pendidikan dan kurangnya peran serta warga sekolah (guru) dan warga masyarakat (orang tua siswa) dalam menyelenggarakan pendidikan dewasa ini. Partisipasi guru dalam pengambilan keputusan sering diabaikan. (Maison et al., 2022)

Membahas etos kerja dalam Islam berarti mengakui bahwa agama memiliki pandangan positif mengenai etika kerja. Individu yang ingin memiliki etos kerja yang kuat perlu memahami hubungan antara pekerjaan mereka dan pandangan hidup yang lebih luas, yang memberikan makna dan tujuan hidup mereka. Dengan kata lain, seseorang cenderung sulit untuk bekerja dengan tekun jika pekerjaannya tidak memiliki tujuan yang jelas dan tidak berkaitan dengan tujuan hidup yang lebih tinggi. (Ali, A. J., & Al-Owaidan, 2008)

Dalam Islam, etos kerja muncul dari keyakinan bahwa pekerjaan seseorang terkait dengan tujuan hidupnya, yaitu untuk meraih ridha Allah SWT. Islam pada dasarnya menekankan amal atau kerja sebagai bentuk ibadah, di mana seorang hamba mendekatkan diri kepada Allah melalui perbuatan baik dan memurnikan niatnya semata-mata untuk Allah. Toto Tasmara menekankan bahwa bagi seorang Muslim, bekerja merupakan upaya intens yang melibatkan seluruh aktivitas, pemikiran, dan perhatian seseorang untuk mengekspresikan makna dirinya sebagai wakil Allah di dunia serta berperan aktif dalam masyarakat. Dengan kata lain, manusia menjadi lebih "manusiawi" melalui pekerjaan yang dilakukan dengan kesadaran dan tanggung jawab spiritual. (Khan, M. S., & Rasheed, 2015)

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-kualitatif, yang berarti penelitian diarahkan untuk memahami fenomena secara menyeluruh (holistik) dari perspektif subjek penelitian, tanpa memecah individu atau organisasi menjadi variabel-variabel terpisah, melainkan melihatnya sebagai bagian dari keseluruhan sistem. Pendekatan ini menekankan pemahaman mendalam terhadap perilaku, pengalaman, dan interaksi subjek dalam konteks nyata. Istilah "penelitian kualitatif" sering digunakan

bersamaan dengan pendekatan etnografis, fenomenologis, atau studi impresif, tergantung pada fokus dan tujuan penelitian (Sugiyono, 2013)

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi atau fenomena yang ada, sekaligus menelusuri solusi terhadap masalah yang muncul. Analisis disebut deskriptif-analitis karena penelitian ini bertujuan untuk menilai perilaku profesional kepala sekolah, khususnya dalam kaitannya dengan kemampuan kepemimpinan mereka. Data yang dikumpulkan diorganisasikan, dijelaskan secara sistematis, dan kemudian dianalisis untuk menemukan pola, hubungan, dan makna di balik fenomena yang diteliti (Moleong, 2017).

Menurut (Sugiyono, 2017), metode deskriptif-kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi peristiwa sosial dan perilaku manusia dalam konteks alami, sehingga hasil penelitian tidak hanya menggambarkan fakta, tetapi juga memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai proses dan makna yang terkandung di dalamnya. Sementara itu, (Moleong, 2017) menekankan bahwa penelitian kualitatif menekankan aspek humanistik, di mana subjek penelitian dianggap sebagai aktor yang memiliki pengalaman, persepsi, dan interpretasi sendiri terhadap dunia sekitarnya. Pendekatan ini menekankan pentingnya observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi sebagai sumber data utama untuk memperoleh gambaran yang autentik dan valid.

Dengan demikian, metode ini memungkinkan peneliti memahami fenomena pendidikan secara menyeluruh, termasuk etos kerja dan perilaku profesional kepala sekolah, dalam konteks nyata dan bermakna.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Peran Kepala Sekolah

Kepala SD Negeri berperan sebagai penggerak utama seluruh sumber daya pendidikan. Keberhasilan sekolah sangat ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah, baik dalam mengarahkan proses akademik maupun manajemen sekolah secara keseluruhan. Gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan sekolah. Sekolah yang sukses umumnya menghasilkan individu yang sukses pula. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor kunci dalam keberhasilan sekolah.

Etos kerja tinggi diperlukan agar kepala sekolah mampu menjalankan tugasnya dengan baik, menunaikan tanggung jawab, dan memberikan kontribusi bagi

kemajuan sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SD Negeri memahami pentingnya etos kerja dalam memotivasi diri sendiri dan staf. Kepala sekolah menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukan tanpa etos kerja yang baik cenderung menghasilkan output yang kurang memuaskan.

Dari sudut pandang kepemimpinan Islami, etos kerja kepala sekolah menekankan dedikasi, tanggung jawab, disiplin, dan komitmen terhadap tugas. Kepala sekolah menjadi panutan bagi staf dan guru, karena jika kepala sekolah tidak mampu menunjukkan contoh yang baik, sulit bagi mereka untuk mempengaruhi staf secara efektif. Nabi Muhammad SAW telah memberikan teladan tentang kepemimpinan yang baik, yang dapat dijadikan pedoman dalam memimpin orang lain dan membangun kemajuan lembaga pendidikan.

2. Indikator Etos Kerja Kepala Sekolah

a. Kerja Maksimal

Kepala sekolah yang memenuhi kriteria kerja maksimal menunjukkan standar profesionalisme tinggi. Hal ini meliputi kerja keras, disiplin, tanggung jawab, dan rasa bangga terhadap profesinya. Kepala sekolah merupakan manajer formal yang bertanggung jawab atas maju mundurnya lembaga. Kepuasan kerja kepala sekolah berkaitan erat dengan kepuasan hidup secara keseluruhan dan tercermin dari interaksi dengan lingkungan pendidikan.

Kepala sekolah mampu mengarahkan tindakan dan sikap kelompoknya sehingga etos kerja yang tinggi tercermin dalam budaya kerja sekolah. Kepala SD Negeri termotivasi untuk terus mengembangkan dan menyempurnakan lembaganya. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru meliputi:

- 1) Memberikan penghargaan atau pengakuan kepada guru berprestasi, baik secara material maupun non-material.
- 2) Mengirim guru untuk mengikuti pelatihan yang relevan untuk meningkatkan kompetensi.
- 3) Memberikan motivasi dan dukungan secara langsung untuk menumbuhkan semangat kerja guru.

b. Disiplin

Kepala sekolah memiliki posisi paling berkuasa dalam lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Semua aspek pelaksanaan pendidikan bergantung pada karakter dan kemampuan kepala sekolah. Kepala sekolah berfungsi sebagai manajer sekaligus pendidik, dengan tujuan meningkatkan kinerja staf dan profesionalisme guru.

Disiplin kerja yang diterapkan oleh kepala SD Negeri dijadikan model bagi seluruh staf dan pemangku kepentingan. Staf mengikuti aturan secara otomatis karena adanya contoh dan pengawasan dari kepala sekolah. Hal ini menunjukkan

bahwa kedisiplinan kepala sekolah menjadi acuan utama dalam membentuk budaya kerja yang tertib dan profesional.

c. Tanggung Jawab

Kepala SD Negeri memandang jabatan kepala sekolah sebagai amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab, bukan sebagai keistimewaan pribadi. Tanggung jawab kepala sekolah mencakup aspek moral dan spiritual, karena seorang kepala sekolah dianggap dipercaya oleh Allah SWT untuk menjalankan misi lembaga.

Tanggung jawab kepala sekolah terlihat dari berbagai kegiatan, seperti pengambilan keputusan strategis, pembinaan guru, pemberian teguran, pemberian penghargaan, serta pengiriman guru untuk pelatihan. Kepala sekolah selalu menekankan bahwa tanggung jawab profesional dan spiritual tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugasnya.

d. Rasa Bangga terhadap Pekerjaan

Rasa bangga terhadap pekerjaan merupakan tanda profesionalisme dan dedikasi. Kepala SD Negeri bekerja dengan penuh integritas dan kesungguhan, menanamkan nilai profesionalisme, keikhlasan, dan orientasi pada ridha Allah.

Kepala sekolah juga berperan dalam mempengaruhi guru agar lebih berkomitmen terhadap tugasnya dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Berdasarkan wawancara, salah satu strategi yang digunakan kepala sekolah adalah membangkitkan semangat guru melalui motivasi, penghargaan, dan pengakuan.

3. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kepala sekolah menerapkan beberapa strategi untuk meningkatkan etos kerja dan kinerja guru, antara lain:

- 1) Memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi.
- 2) Mengirim guru untuk mengikuti pelatihan dan workshop agar kompetensi meningkat.
- 3) Memberikan dukungan moral dan motivasi secara terus-menerus agar guru merasa diperhatikan.

Pendekatan ini membantu guru menyadari bahwa tanggung jawab mereka lebih dari sekadar mengajar; mereka juga harus menanamkan nilai pendidikan dan mengembangkan potensi siswa. Kepala sekolah yang suportif meningkatkan motivasi guru, profesionalisme, dan kualitas pembelajaran di sekolah.

Pembahasan

1. Etos Kerja Kepala Sekolah dan Dampaknya pada Lembaga

Hasil penelitian menegaskan bahwa kepala SD Negeri memainkan peran sentral sebagai penggerak semua sumber daya pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah bukan sekadar mengelola kegiatan akademik dan administratif, tetapi juga membentuk budaya kerja yang profesional dan berorientasi pada prestasi. Kepala sekolah yang memiliki etos kerja tinggi mampu menjadi teladan bagi staf, sehingga perilaku positif dan produktif tersebar di seluruh bagian sekolah.

Etos kerja kepala sekolah mencakup dimensi spiritual dan profesional. Kepala sekolah menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukan tanpa landasan etos kerja yang baik akan menghasilkan kualitas yang rendah. Sebaliknya, etos kerja yang tinggi mendorong pencapaian tujuan lembaga secara optimal. Dari perspektif kepemimpinan Islami, hal ini sejalan dengan prinsip bahwa seorang pemimpin harus menjadi panutan, menjalankan tugas dengan amanah, dan bekerja untuk mendapatkan ridha Allah SWT. Keteladanan Rasulullah SAW menjadi pedoman bagi kepala sekolah dalam memimpin staf, mengambil keputusan, dan memajukan sekolah.

2. Kerja Maksimal sebagai Dimensi Etos Kerja

Kerja maksimal menjadi indikator utama etos kerja kepala sekolah. Kepala SD Negeri menunjukkan komitmen tinggi dalam melaksanakan tugasnya dengan dedikasi, disiplin, tanggung jawab, dan rasa bangga terhadap profesinya. Kerja maksimal tidak hanya terlihat dari kinerja pribadi kepala sekolah, tetapi juga dari kemampuan mengarahkan staf agar bekerja secara optimal.

Kepala sekolah menggunakan berbagai strategi untuk mendorong kerja maksimal, antara lain:

- a. Memberikan **penghargaan** bagi guru berprestasi, baik dalam bentuk material maupun non-material.
- b. Mengirim guru mengikuti **pelatihan dan workshop** untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas mengajar.
- c. Memberikan **dukungan dan motivasi** secara berkelanjutan agar guru merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Langkah-langkah tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah memahami hubungan antara kepuasan kerja, motivasi, dan profesionalisme. Dengan memastikan guru memiliki kompetensi dan semangat kerja tinggi, kepala sekolah berkontribusi langsung pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

3. Disiplin sebagai Fondasi Kepemimpinan

Disiplin adalah elemen penting yang menegaskan otoritas dan keteladanan kepala sekolah. Kepala SD Negeri menekankan bahwa disiplin kepala sekolah menjadi model bagi seluruh staf. Tanpa disiplin yang konsisten, aturan dan prosedur sekolah sulit diterapkan, dan efektivitas kepemimpinan menurun.

Disiplin kepala sekolah meliputi:

- a. Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur pendidikan.
- b. Ketepatan waktu dan ketelitian dalam menjalankan tugas.
- c. Konsistensi dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan kegiatan sekolah.

Kepala sekolah tidak hanya menuntut disiplin dari staf, tetapi juga memberikan contoh nyata, sehingga setiap tindakan kepala sekolah menjadi referensi bagi guru dan staf lainnya. Dengan demikian, budaya disiplin menyatu dengan etos kerja seluruh anggota sekolah.

4. Tanggung Jawab sebagai Pilar Etos Kerja

Tanggung jawab kepala sekolah mencakup dimensi moral, profesional, dan spiritual. Kepala SD Negeri memahami bahwa jabatan yang diembannya adalah **amanah**, bukan hak istimewa. Kepala sekolah menekankan bahwa setiap keputusan dan tindakan akan dipertanggungjawabkan di dunia dan akhirat.

Tanggung jawab ini tercermin dalam:

- a. Pengelolaan kegiatan akademik dan administrasi sekolah.
- b. Pembinaan guru dan staf, termasuk pemberian teguran, penghargaan, dan bimbingan.
- c. Strategi peningkatan kinerja guru melalui pelatihan, pendampingan, dan motivasi.

Dengan menjalankan tanggung jawab ini secara konsisten, kepala sekolah tidak hanya menjaga integritas pribadi, tetapi juga meningkatkan kualitas lembaga secara keseluruhan.

5. Rasa Bangga terhadap Pekerjaan

Rasa bangga terhadap pekerjaan menandakan profesionalisme kepala sekolah. Kepala SD Negeri bekerja dengan dedikasi, integritas, dan keikhlasan, menanamkan nilai profesionalisme dalam setiap tindakan. Kepala sekolah menyadari bahwa prestasi lembaga tidak hanya ditentukan oleh kebijakan, tetapi juga oleh motivasi dan komitmen pribadi terhadap pekerjaan.

Bangga terhadap pekerjaan mendorong kepala sekolah untuk:

- a. Menjadi teladan bagi guru dan staf.
- b. Memberikan perhatian dan dukungan yang nyata kepada staf agar termotivasi.
- c. Menciptakan budaya kerja yang produktif, profesional, dan berorientasi pada prestasi.

Rasa bangga ini juga memotivasi guru untuk bekerja lebih maksimal, meningkatkan kualitas pengajaran, dan mengembangkan potensi siswa secara optimal.

6. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Strategi kepala SD Negeri dalam meningkatkan kinerja guru meliputi:

1. **Penghargaan dan pengakuan:** Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, baik material maupun non-material. Strategi ini meningkatkan motivasi guru untuk berkontribusi lebih maksimal.
2. **Pelatihan dan pendampingan:** Guru dikirim mengikuti pelatihan agar kompetensi meningkat. Langkah ini membantu guru menghadapi tuntutan pendidikan modern dan meningkatkan kualitas pembelajaran.
3. **Dukungan dan motivasi:** Kepala sekolah memberikan perhatian penuh kepada guru, mendorong mereka untuk berkomitmen terhadap tugas, dan membantu mereka mencapai potensi terbaik.

Pendekatan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memahami bahwa peningkatan kinerja guru bukan hanya soal kompetensi teknis, tetapi juga motivasi, pengakuan, dan dukungan emosional. Guru yang merasa diperhatikan cenderung lebih berdedikasi dan berkomitmen terhadap tujuan sekolah.

7. Integrasi Kepemimpinan Profesional dan Islami

Kepala sekolah menerapkan prinsip kepemimpinan yang berbasis etos kerja Islami. Dimensi spiritual, moral, dan profesional melebur dalam praktik kepemimpinan sehari-hari. Kepala sekolah mencontohkan dedikasi, disiplin, tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi, sesuai teladan Rasulullah SAW.

Kepemimpinan ini tidak hanya berdampak pada guru, tetapi juga pada siswa dan seluruh ekosistem sekolah. Guru termotivasi untuk bekerja lebih baik, siswa mendapatkan pendidikan berkualitas, dan budaya sekolah menjadi produktif serta profesional. Dengan demikian, etos kerja kepala sekolah merupakan faktor strategis dalam membangun mutu sekolah yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Peran Kepala Sekolah dalam Etos Kerja dan Mutu Sekolah
Kepala SD Negeri memiliki peran strategis sebagai penggerak seluruh sumber daya pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah yang berbasis etos kerja berkontribusi secara langsung terhadap keberhasilan sekolah, peningkatan kualitas guru, dan pencapaian tujuan pendidikan. Kepala sekolah mampu menjadi teladan bagi guru dan staf, sehingga budaya kerja positif dan profesional berkembang secara menyeluruh di sekolah.
2. Indikator Etos Kerja Kepala Sekolah
Etos kerja kepala sekolah tercermin melalui empat indikator utama:
 - a. Kerja Maksimal: Kepala sekolah melaksanakan tugas dengan dedikasi tinggi, disiplin, tanggung jawab, dan rasa bangga terhadap profesinya, serta mengarahkan staf untuk bekerja optimal melalui motivasi, penghargaan, dan pelatihan.
 - b. Disiplin: Kepala sekolah menjadi model disiplin yang harus diikuti seluruh guru dan staf, sehingga setiap aturan dan prosedur dijalankan secara konsisten.
 - c. Tanggung Jawab: Jabatan kepala sekolah dipandang sebagai amanah, yang mencakup tanggung jawab moral, profesional, dan spiritual. Kepala sekolah bertindak adil dan bijaksana dalam pengelolaan sekolah dan pengembangan staf.

- d. Rasa Bangga terhadap Pekerjaan: Kepala sekolah bekerja dengan ikhlas, profesional, dan menanamkan rasa bangga dalam setiap tindakan, sehingga mendorong guru untuk bekerja lebih maksimal.
3. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Kepala sekolah menerapkan strategi yang mencakup penghargaan bagi guru berprestasi, pengiriman guru mengikuti pelatihan, serta dukungan dan motivasi berkelanjutan. Strategi ini meningkatkan kompetensi guru, memperkuat profesionalisme, dan menciptakan budaya kerja yang produktif.
4. Integrasi Kepemimpinan Profesional dan Islami Kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya menekankan profesionalisme, tetapi juga nilai-nilai Islami, seperti dedikasi, disiplin, tanggung jawab, dan pengabdian untuk mendapatkan ridha Allah SWT. Integrasi antara prinsip profesional dan spiritual ini memperkuat otoritas kepala sekolah, meningkatkan kinerja guru, dan membangun mutu pendidikan secara berkelanjutan.
5. Dampak Etos Kerja Kepala Sekolah terhadap Mutu Sekolah Etos kerja kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap:
 - a. Peningkatan kualitas guru dan staf.
 - b. Terbentuknya budaya kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan profesional.
 - c. Peningkatan mutu pendidikan dan prestasi siswa.
 - d. Peningkatan citra sekolah secara keseluruhan.

Etos kerja kepala sekolah merupakan faktor kunci dalam menciptakan sekolah yang berkualitas, produktif, dan berprestasi. Kepala SD Negeri membuktikan bahwa kepemimpinan yang berbasis etos kerja, didukung strategi pengembangan guru dan integrasi nilai Islami, mampu meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh, membangun budaya kerja profesional, dan memotivasi guru untuk mencapai potensi terbaik mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Y. F. (2023). MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU. *UNISAN JOURNAL*, 02(01), 33–44. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>
- Ali, A. J., & Al-Owaidan, A. (2008). Islamic Work Ethic: A Critical Review. *Cross Cultural*

Management: An International Journal, 15(1), 5–19.

- Hambali, M. B. (2023). ETOS KERJA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU. *UNISAN JOURNAL*, 02(01), 79–89. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>
- Khan, M. S., & Rasheed, M. I. (2015). The Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment: Evidence from Pakistan. *Ournal of Business Ethics*, 128(1), 123–130.
- Latifah, A., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN. *Jurnal Mubtadiin*, 7(02), 71–81. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin>
- Maison, Murtafiah, N. H., & Khair, D. (2022). Mutu Layanan Pendidikan Di Smk Negeri 2 Semendawai. *Jurnal An-Nur*, 8(1), 1–16.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bumi AKsar).
- Rais, M., Uliyah, T., & Handoko, C. (2022). ETOS KERJA KEPALA MADRASAH DALAM MENCAPAI KEBERHASILAN MADRASAH. *JIEL*, 2(2), 1–20. <http://ejournal.stisdulamtim.ac.id/index.php/JIEL/index>
- Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2017). *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*.
- Warisno, A. (2021). Standar Pengelolaan Pendidikan Dalam Mencapai Tujuan Pendidikan Islam. *An Nida*, 1(01), 1–8. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/jp1>