Indonesian Research Journal on Education

e-ISSN: 2775 – 8672, p-ISSN: 2775 – 9482
Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025
Halaman: 1708 – 1716

Web: https://irje.org/index.php/irje

RESEARCH ARTICLE

Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru pada MTs Muhammadiyah Rancaekek

Syahidul Fikri Al Islami[1], Resya Dwi Marselina[2]
Universitas Teknologi Digital, Indonesia

syahidul10121476@digitechuniversity.ac.id[1], resyadwi@digitechuniversity.ac.id[2]

Kata Kunci:
Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja Guru, Manajemen pendidikan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru di MTs Muhammadiyah Rancaekek. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, serta dokumentasi terhadap kepala sekolah dan beberapa guru. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepala sekolah berperan sebagai pengambil keputusan, motivator, komunikator, serta pengelola kerja yang mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan kolaboratif. Penerapan gaya kepemimpinan yang terbuka dan suportif memberikan dampak positif terhadap semangat serta profesionalisme guru. Meskipun demikian, masih terdapat kendala berupa keterbatasan fasilitas pembelajaran dan minimnya pelatihan profesional. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang kuat dan memiliki visi jelas sangat diperlukan untuk membentuk etos kerja guru yang optimal.

Key Word:
Principal's Leadership, Teacher's Work Ethic, Education Management

Abstract

This study aims to explore the role of school principals' leadership in improving teachers' work ethic at MTs Muhammadiyah Rancaekek. The research employs a qualitative approach with a descriptive method. Data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation involving the principal and several teachers. The findings reveal that the principal acts as a decision-maker, motivator, communicator, and work organizer who is able to create a conducive and collaborative work environment. The implementation of an open and supportive leadership style has a positive impact on teachers' enthusiasm and professionalism. However, there are also obstacles, such as limited learning facilities and insufficient professional training. These findings highlight that strong and visionary leadership is essential in shaping an excellent teachers' work ethic.

Copyright © 2025 Syahidul Fikri Al Islami, Resya Dwi Marselina
*This work is licensed under an **Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)***

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sarana utama bagi peserta didik untuk mengenal, mengasah, dan mengembangkan kemampuan serta keterampilan yang dimilikinya. Sekolah berperan sebagai wadah yang menampung aspirasi dan inovasi siswa dalam mengembangkan potensi mereka. Menurut Windryani, Marsidin, Syahril, & Anisah (2022), keberhasilan individu sangat bergantung pada kualitas pendidikan yang diterimanya. Sekolah yang ideal adalah sekolah yang tidak hanya memberikan pengetahuan akademis, tetapi juga mendukung pengembangan bakat serta kemampuan sosial siswa agar mampu bersaing dan beradaptasi dalam kehidupan nyata.

Kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya sebatas fungsi administratif, melainkan juga mencakup aspek manajerial dan motivasional. Kepala sekolah yang memiliki visi jelas, kemampuan komunikasi yang baik, serta mampu menjadi teladan, akan lebih efektif dalam membentuk etos kerja guru yang tinggi. Menurut Siti Julaiha (2019), kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi, membimbing, serta mengarahkan orang lain agar mau bekerja demi mencapai tujuan organisasi.

Pendidikan memiliki peran strategis dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul. Guru, sebagai ujung tombak pendidikan, memegang peran penting dalam menciptakan pembelajaran yang efektif. Namun, keberhasilan pembelajaran tidak hanya ditentukan oleh kompetensi akademik guru, melainkan juga oleh etos kerja yang mereka miliki. Hanan, Syahril, & Imammah (2024) menjelaskan bahwa etos kerja mencerminkan kualitas diri yang diwujudkan melalui penerapan nilai-nilai dalam aktivitas kerja.

Dalam praktiknya, kepemimpinan kepala sekolah di MTs Muhammadiyah Rancaekek menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan strategi manajerial, minimnya pelatihan kepemimpinan, serta kurangnya evaluasi kinerja guru. Menurut Syahril (2019), kepemimpinan merupakan proses mengatur dan menggerakkan kinerja untuk mencapai tujuan tertentu melalui distribusi tanggung jawab dan pengaturan situasi.

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

Manajemen berbasis sekolah (MBS) menjadi salah satu pendekatan yang memberikan kewenangan lebih besar kepada sekolah dalam mengelola sumber daya secara mandiri. Menurut Mbuik (2019), penerapan MBS menekankan pada mutu, pemberdayaan potensi sekolah, serta keterlibatan aktif seluruh pihak untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Salah satu faktor intrinsik yang dominan adalah etos kerja guru. Menurut Ningrat, Agung, & Yudana (2020), etos kerja ditandai dengan sikap bekerja secara tulus, bertanggung jawab, penuh integritas, kreatif, dan tekun.

Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi yang diberikan pemimpin sangat penting karena dapat meningkatkan semangat kerja guru (Larosa, Waruwu, & Laia, 2022). Namun, baik pemimpin maupun guru harus memiliki kesadaran terhadap nilai-nilai spiritual dan profesional yang dapat memperkuat semangat kerja.

Etos kerja mengajarkan individu untuk menerapkan nilai-nilai seperti kejujuran, loyalitas, dan kecerdasan dalam pekerjaannya. Dengan etos kerja yang baik, tugas dapat diselesaikan secara optimal dan sesuai harapan. Observasi awal di MTs Muhammadiyah Rancaekek menunjukkan bahwa etos kerja guru masih menghadapi kendala seperti rendahnya motivasi, kurangnya disiplin, dan minimnya inovasi pembelajaran. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor kunci dalam mengatasi masalah ini. Seperti dijelaskan oleh Pitriyani (2023), kepemimpinan mencakup kemampuan untuk menggerakkan, memotivasi, membimbing, serta mengatur sumber daya demi mencapai tujuan secara efektif.

Di lingkungan MTs Muhammadiyah Rancaekek, etos kerja guru menjadi salah satu aspek yang menentukan keberhasilan pendidikan. Namun, berdasarkan observasi awal, masih terdapat beberapa kendala yang menghambat peningkatan etos kerja guru, seperti rendahnya motivasi kerja, kurangnya disiplin, dan minimnya inovasi dalam pembelajaran. Faktor kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu aspek penting yang dapat berkontribusi dalam mengatasi permasalahan ini. Kepemimpinan merujuk pada kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, menuntun, memberikan nasehat, mengembangkan, membimbing, melatih, menginstruksikan, mengatur, melarang, dan bahkan menghukum seluruh sumber daya dalam organisasi demi mencapai tujuan yang diinginkan dengan cara yang efisien dan efektif. Definisi ini mengindikasikan bahwa dalam kepemimpinan terdapat tiga elemen utama, yaitu pemimpin, anggota, dan situasi (Pitriyani, 2023).

Untuk menekankan betapa krusialnya peran kepala sekolah dalam mendorong semangat kerja guru, berikut ini disajikan informasi mengenai evaluasi kinerja guru di MTs Muhammadiyah Rancaekek selama tiga tahun terakhir. Evaluasi ini dilakukan dengan menggunakan kategori A (Sangat Baik), B (Cukup Baik), dan C (Kurang Baik) untuk 28 guru yang sedang mengajar.

Tabel 1 penilaian guru dari 2022 sampai 2024

Tahun	Kategori A (Sangat Baik)	Kategori B (Cukup Baik)	Kategori C (Kurang Baik)	Total Guru
2022	8	13	7	28
2023	12	11	5	28
2024	17	9	2	28

Sumber: olah data penulis

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru di MTs Muhammadiyah Rancaekek. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan model kepemimpinan yang efektif serta memberikan rekomendasi bagi kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan profesional.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Menurut Sugiyono (2017), pendekatan kualitatif diterapkan untuk meneliti kondisi objek yang bersifat alamiah, di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (menggabungkan berbagai metode), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, serta hasil penelitian lebih menekankan pada makna daripada generalisasi.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan karakteristik suatu fenomena, populasi, atau situasi tertentu tanpa melakukan analisis mendalam atau pengujian hipotesis. Menurut Fuchan dalam Salehah (2020), penelitian deskriptif dirancang untuk memperoleh informasi mengenai status suatu gejala pada saat penelitian dilakukan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan metode kualitatif deskriptif. Data yang diperoleh melalui ketiga teknik tersebut dianalisis secara sistematis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Menurut

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

Baba (2020), proses analisis dimulai dengan merumuskan serta memperjelas permasalahan sebelum penelitian lapangan, dan dilanjutkan hingga tahap penulisan hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai topik penelitian ini, penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dan studi dokumentasi, sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya. Proses wawancara disusun secara sistematis dengan fokus pada aspek utama penelitian, yakni kepemimpinan dan etos kerja, guna memperoleh informasi yang relevan serta mendalam terkait kedua variabel tersebut.

Dalam penelitian ini, terdapat lima orang informan yang terdiri dari kepala sekolah dan guru di MTs Muhammadiyah Rancaekek. Informan tersebut dipilih untuk menggali data yang berkaitan dengan variabel penelitian. Berikut ini disajikan tabel yang memuat profil para informan.

Tabel 2. Profil Informan

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Jabatan
1.	Novi Rizal Umam	45	Laki laki	Kepala sekolah
2.	Sulis Setiawati	24	Perempuan	Guru
3.	Siti Widanengsih	38	Perempuan	Guru
4.	Sopian Sopiandi	40	Laki laki	Guru
5.	Irma Nuraeni	24	Perempuan	Guru

Sumber: olah data penulis

Dalam studi ini, peneliti mengajukan berbagai pertanyaan kepada semua responden yang berhubungan dengan kepemimpinan, yang mencakup indikator pengambilan keputusan, motivasi, komunikasi, pengorganisasian, dan tanggung jawab. Di samping itu, pertanyaan juga diajukan mengenai etos kerja, yang meliputi indikator keterampilan interpersonal, inisiatif, dan keandalan.

Sementara itu, penjelasan tentang indikator kepemimpinan antara lain adalah sebagai berikut:

Kepemimpinan

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor utama dalam membangun lingkungan pendidikan yang kondusif dan profesional di suatu lembaga. Kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam mencapai tujuan sekolah, meningkatkan kinerja guru, serta menumbuhkan budaya kerja yang positif. Kepala sekolah yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan teladan akan mendorong guru serta staf untuk bekerja secara optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai bentuk kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru di MTs Muhammadiyah Rancaekek, peneliti melakukan wawancara langsung dengan beberapa guru dan staf. Melalui wawancara mendalam ini, peneliti menggali informasi berdasarkan pengalaman para informan mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah, strategi yang diterapkan, serta pengaruhnya terhadap semangat dan produktivitas kerja tenaga pendidik.

Berikut ini, lampiran hasil wawancara dengan informan yang mencakupi indikator kepemimpinan yaitu pengambilan keputusan, motivsi, komunikasi, mengatur, tanggung jawab:

Tabel 3. Hasil Wawancara Informan 1

Informan 1	Pertanyaan
Novi Rizal Umama (Kepala Sekolah)	Bagaimana bapak sebagai kepala sekolah menerapkan pengambilan keputusan yang efektif dalam mengelola sekolah ? “satu kita harus melihat dulu menganalisis mengecek perkara tersebut apakah memang harus kita tindak atau harus kita adakan evaluasi dulu sebelum mengambil keputusan kita harus mengecek dulu masalahnya kalau itu suatu kebijakan di taharus melihat dulu hal-hal yang berkaitan dengan masalah tersebut”
	Apa strategi yang bapak gunakan untuk memotivasi guru agar bekerja dengan optimal ? “satu harus menyediakan sarana dan prasarana kedua kita harus memberi contoh sebelum memerintah kepada orang lain tiga kita harus seimbang dalam segala hal tidak boleh pilih kasih kepasa antara guru satu dan guru yang lainnya”
	Seberapa penting kemunikasi dalam membangun kerja yang solid dilingkungan sekolah menurut bapak ? “komunikasi di dalam sekolah sangat penting sekali tidak bisa bekerja sendirian kita harus menjalin komunikasilan dengan wakil kepala sekolah yang lain dan para guru yang lain”
	Bagaimana cara bapak mengatur pembagian tugas agar bekerja dengan aktif dan efesien ? “mengatur waktu itu harus sudah terbiasa di sekolah sudah dibiasakan harus suda terlatih membagi waktu disekolah kalau tidak bisa membagi waktu kapan disekolah nanti akan kacau balau”
	Apa bentuk tanggung jawab utama sorang kepala sekolah dalam konteks menejemen sumber daya manusia ? “banyak sekali diantaranya membangun anak bangsa yang berpendidikan yang bermoral yang unggul dalam ilmu kemudian akhlak nya baik kemudian dia berprestasi dibidang akademik sekolah dan bidang ekskul atau ekstrakurikuler”

Sumber: olah data penulis

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

Berdasarkan Tabel 3 hasil wawancara bersama informan mengenai indikator kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah sangat krusial dalam menciptakan lingkungan sekolah yang efektif dan produktif. Pengambilan keputusan yang cermat, motivasi terhadap guru, komunikasi yang terbuka, pembagian tugas yang efisien, serta komitmen terhadap pembentukan karakter siswa merupakan aspek utama dalam kepemimpinan yang sukses. Kepala sekolah bukan hanya pemimpin administratif, tetapi juga motor penggerak perubahan dan pembentuk generasi bangsa.

Etos Kerja

Etos kerja guru merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung terciptanya proses belajar mengajar yang efektif dan bermakna di lingkungan pendidikan. Etos kerja yang tinggi tercermin dari sikap profesionalisme guru, kemampuan menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja, keaktifan dalam mengambil inisiatif, serta tingkat keandalan dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Guru yang memiliki etos kerja yang baik akan berkontribusi besar terhadap tercapainya tujuan pendidikan di madrasah.

Untuk memahami secara mendalam bagaimana etos kerja guru di MTs Muhammadiyah Rancaekek, peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan beberapa guru dan staf. Wawancara mendalam ini bertujuan untuk menggali informasi mengenai sejauh mana keterampilan interpersonal para guru terbangun, bagaimana mereka menunjukkan inisiatif dalam bekerja, serta sejauh mana mereka dapat diandalkan dalam melaksanakan kewajiban sebagai pendidik. Melalui pendekatan ini, peneliti berharap memperoleh gambaran yang utuh mengenai tingkat etos kerja guru berdasarkan pengalaman dan pandangan para informan secara langsung.

Berikut ini, lampiran hasil wawancara dengan informan yang mencakupi indikator etos kerja yaitu keterampilan ontepersonal, inisiatif, dapat diandalkan:

Tabel 4. Hasil Wawancara Informan 2

Informan 2	Pertanyaan
Sulis Setiawati (Guru)	Bagaimana ibu, mengembangkan keterampilan interpretional dalam berinteraksi dengan siswa, rekan kerja, dan orang tua ? "Pertama, menjari ngomongan baik secara komunikasi dulu ya kemudian ya banyak ngomongan atau interaksi dengan rekan kerja. Kalau sama orang tua, mungkin kita komunikasinya melalui bayi HP dulu, dari HP kalau misalnya memang ada anak yang memang harus kita luruskan dan sebagainya mungkin kita harus komunikasikan" dalam hal inisiatif kegiatan atau program apa yang pernah ibu usulkan atau jalankan secara mandiri ? "Kalo inisaiatif secara mandiri ya allahdulillah saya pernah mengusulkan program tahfiz, karena saya kan ngajar Tahfiz ya dari segi tahfiz itu Yang awalnya mungkin anak itu hanya hanya setor hafalan Saya tekankan menjadi murojaah Kemudian setelah adanya murojaah, kemudian ada yang tuntas hafalannya juz 30 saya adakan kaya wisuda Tahfiz seperti itu" bagaimana ibu membuktikan diri sebagai pribadi yang dapat diandalkan di lingkungan sekolah? "Kembali ke pertanyaan pertama ya, pertama kita harus membangun komunikasi dulu baik dengan rekan kerja, guru, maupun siswa Kemudian setelah itu apa yang kita mampu, apa yang kita bisa disekolah itu ditambilkan ya kita harus memberikan yang terbaik untuk muridnya maupun sekolah itu sendiri" Bagaimana pendapat Bapak/Ibu mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah di MTs Muhammadiyah Rancaekek ? "Menurut saya, gaya kepemimpinan kepala sekolah Mts Muhammadiyah Rancaekek cukup baik, karena mampu membina hubungan yang harmonis dengan guru, mendukung kegiatan siswa, dan berkomitmen pada peningkatan mutu pendidikan" Faktor apa saja yang mendukung atau menghambat etos kerja Anda di sekolah ? "Yang paling mendukung etos kerja saya di sekolah adalah lingkungan kerja yang nyaman dan kekeluargaan antar guru. Kepala sekolah juga sangat suportif dan terbuka dengan ide-ide baru. Tapi, kadang saya merasa terhambat oleh fasilitas yang kurang memadai, terutama dalam hal teknologi untuk pembelajaran. Kalau semua sudah lengkap, tentu saya bisa lebih optimal dalam mengajar"

Sumber: olah data penulis

Tabel 5. Hasil Wawancara Informan 3

Informan 3	Pertanyaan
Siti Widanengsih (Guru)	Bagaimana ibu, mengembangkan keterampilan interpretional dalam berinteraksi dengan siswa, rekan kerja, dan orang tua ? "Sebagai wali kelas, saya sering jadi penghubung antara siswa dan orang tua. Saya coba membangun suasana yang nyaman di kelas, suka ngobrol ringan dengan siswa supaya mereka merasa dekat. Dengan guru lain, saya banyak belajar juga dari mereka, jadi tidak sungkan bertanya atau berbagi pengalaman ya intinya mah menjalin komunikasia aja dengan siswa dan para guru." dalam hal inisiatif kegiatan atau program apa yang pernah ibu usulkan atau jalankan secara mandiri ?

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

	"Waktu jadi wali kelas, saya inisiatif membuat jurnal perkembangan siswa setiap bulan. Itu untuk mencatat perubahan sikap atau nilai dan jadi bahan evaluasi saat rapat guru."
	bagaimana ibu membuktikan diri sebagai pribadi yang dapat diandalkan di lingkungan sekolah?
	"Saya berusaha disiplin dan tidak menunda pekerjaan. Kalau diberi amanah, saya usahakan semaksimal mungkin menyelesaikannya dengan tanggung jawab."
	Bagaimana pendapat Bapak/Ibu mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah di MTs Muhammadiyah Rancaekek ?
	"Menurut saya, gaya kepemimpinan kepala sekolah di MTs Muhammadiyah Rancaekek cukup demokratis. Beliau selalu melibatkan guru-guru dalam pengambilan keputusan, terutama yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran dan pengembangan sekolah. Komunikasi terbuka dan beliau sangat menerima masukan. Ini membuat kami merasa dihargai dan lebih semangat bekerja"
	Faktor apa saja yang mendukung atau menghambat etos kerja Anda di sekolah ?
	"Menurut saya, yang paling mendukung etos kerja saya di sekolah adalah lingkungan kerja yang nyaman dan kekeluargaan antar guru. Kepala sekolah juga sangat suportif dan terbuka dengan ide-ide baru. Tapi, kadang saya merasa terhambat oleh fasilitas yang kurang memadai, terutama dalam hal teknologi untuk pembelajaran. Kalau semua sudah lengkap, tentu saya bisa lebih optimal dalam mengajar"

Sumber: olah data penulis

Tabel 6. Hasil Wawancara Informan 4

Informan 4	Pertanyaan
Sopian Sopiandi (Guru)	Bagaimana ibu, mengembangkan keterampilan interpretional dalam berinteraksi dengan siswa, rekan kerja, dan orang tua ? "Interaksi dengan siswa tentunya juga harus bisa ee komunikasi dalam bentuk menyampaikan mata pelajaran dimana siswa itu kan diajak untuk mereka supaya ikut serta mengikuti pembelajaran secara maksimal. Kemudian dengan teman-teman guru juga, kita harus senantuasa menjalin hubungan. Karena mereka merupakan satu kesatuan dalam raka mengembangkan dan mencerdaskan anak ini" dalam hal inisiatif kegiatan atau program apa yang pernah ibu usulkan atau jalankan secara mandiri ? "untuk pengusulan kegiiatan kerja diantaranya menambah kegiatan BTQ, BTQ ini di ajukan kepada kepala sekolah untuk memberikan solusi kepada anak anak yang belum bisa baca tulis al-quran" bagaimana ibu membuktikan diri sebagai pribadi yang dapat diandalkan di lingkungan sekolah? "ya tentunya guru itu kan harus mempunyai profesionalisme, harus hadir tempat waktu ya diandisiblin, itu merupakan kewajiban sebagai guru yang harus dilaksana" Bagaimana pendapat Bapak/Ibu mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah di MTs Muhammadiyah Rancaekek ? "Kalau menurut saya, beliau orangnya disiplin dan sangat rapi dalam hal administrasi. Kepemimpinannya lebih ke arah kepemimpinan transaksional, di mana ada aturan yang jelas dan setiap tugas harus dijalankan dengan baik. Tapi di sisi lain, beliau juga adil dan mau mendengarkan. Kami sebagai staf merasa terbantu karena arahan dari beliau itu selalu jelas dan terstruktur" Faktor apa saja yang mendukung atau menghambat etos kerja Anda di sekolah ? "Menurut saya, saya merasa termotivasi bekerja di sini karena adanya kejelasan tugas dan koordinasi yang baik antar staf. Selain itu, kepercayaan dari kepala madrasah kepada saya membuat saya lebih bertanggung jawab. Namun, tantangan terbesar saya adalah beban kerja yang kadang melebihi jam kerja, terutama saat ada kegiatan siswa di luar jam pelajaran. Itu kadang membuat kelelahan dan mempengaruhi semangat"

Sumber: olah data penulis

Tabel 7. Hasil Wawancara Informan 5

Informan 5	Pertanyaan
Irma Nuraeni (Guru)	Bagaimana ibu, mengembangkan keterampilan interpretional dalam berinteraksi dengan siswa, rekan kerja, dan orang tua ? "Sejujurnya saya masih terus belajar dalam hal keterampilan interpersonal. Saya memang berusaha menyapa siswa dan menjaga komunikasi, tapi kadang saya merasa belum maksimal, terutama saat menghadapi siswa yang lebih pasif atau bermasalah. Dengan rekan kerja juga, saya lebih sering mengikuti arahan daripada mengajak diskusi." dalam hal inisiatif kegiatan atau program apa yang pernah ibu usulkan atau jalankan secara mandiri ? "Kalau bicara soal inisiatif, saya harus akui belum pernah mengusulkan program secara mandiri. Selama ini saya lebih banyak menjalankan program yang sudah ada dari madrasah. Mungkin karena saya merasa masih kurang percaya diri dan belum tahu harus mulai dari mana kalau ingin buat kegiatan sendiri." bagaimana ibu membuktikan diri sebagai pribadi yang dapat diandalkan di lingkungan sekolah? "Saya berusaha untuk hadir tepat waktu dan menyelesaikan tugas, tapi kadang ada juga hal-hal yang membuat saya terlambat menyelesaikan tanggung jawab, terutama saat ada banyak pekerjaan bersamaan. Saya tahu masih harus meningkatkan konsistensi dan kedisiplinan supaya bisa lebih diandalkan lagi oleh sekolah dan teman-teman kerja."

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

	Bagaimana pendapat Bapak/Ibu mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah di MTs Muhammadiyah Rancaekek ? "Secara umum, kepemimpinan kepala madrasah sudah cukup baik, terutama dalam hal kedisiplinan. Tapi kadang saya merasa komunikasi antara pimpinan dan guru masih bisa ditingkatkan lagi, terutama dalam hal penyampaian informasi atau keputusan mendadak yang kadang membuat kami tidak siap. Saya pribadi merasa perlu ada ruang diskusi yang lebih terbuka agar guru juga bisa lebih terlibat." Faktor apa saja yang mendukung atau menghambat etos kerja Anda di sekolah ? ""Salah satu hal yang mendukung saya adalah hubungan yang cukup baik dengan rekan-rekan guru, karena bisa saling bantu. Tapi saya merasa etos kerja saya belum maksimal, mungkin karena motivasi pribadi yang naik turun. Ditambah lagi, saya merasa kurang mendapat pelatihan atau arahan langsung dari pimpinan untuk meningkatkan kompetensi, jadi kadang bingung harus mulai dari mana kalau ingin mengembangkan diri."

Sumber: olah data penulis

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan sejumlah guru di MTs Muhammadiyah Rancaekek, diperoleh gambaran yang beragam mengenai pencapaian etos kerja guru berdasarkan tiga indikator utama, yaitu keterampilan interpersonal, inisiatif, dan keandalan dalam bekerja: 1) Keterampilan Interpersonal, Mayoritas informan menunjukkan pemahaman yang baik akan pentingnya keterampilan interpersonal dalam lingkungan pendidikan. Mereka berupaya membangun komunikasi yang positif dengan siswa melalui pendekatan yang ramah, seperti menyapa, mendengarkan secara aktif, dan menciptakan suasana belajar yang nyaman. Dengan rekan sejawat, sebagian besar guru juga berusaha menjalin hubungan kerja sama dan mendukung satu sama lain dalam tugas sehari-hari. Namun, masih terdapat guru yang mengakui bahwa keterampilan interpersonalnya belum maksimal, terutama dalam menghadapi siswa yang pasif atau ketika harus membangun diskusi dengan rekan kerja. Ini menunjukkan bahwa pengembangan keterampilan interpersonal perlu terus ditingkatkan agar interaksi dalam lingkungan madrasah semakin produktif dan harmonis; 2) Dalam hal inisiatif, beberapa guru telah menunjukkan sikap proaktif dengan mengusulkan dan menjalankan program yang mendukung kegiatan pembelajaran. Contohnya adalah pelaksanaan program tahfiz dan murojaah, jurnal perkembangan siswa, kegiatan BTQ, serta kuis mingguan yang mendorong semangat belajar siswa. Program-program tersebut menjadi cerminan kreativitas guru dalam menjawab kebutuhan siswa secara nyata. Di sisi lain, terdapat pula guru yang menyampaikan bahwa mereka belum pernah mengusulkan program secara mandiri. Alasan yang dikemukakan di antaranya adalah rasa kurang percaya diri, belum memiliki cukup pengalaman, atau ketidaktahuan tentang prosedur pengajuan kegiatan. Hal ini menandakan bahwa sebagian guru masih membutuhkan dukungan, pembinaan, dan pelatihan untuk menumbuhkan jiwa inisiatif dan inovatif dalam perannya sebagai pendidik; 3) Dapat Diandalkan, Dalam indikator keandalan, sebagian besar guru menyatakan telah berusaha menjadi pribadi yang bertanggung jawab dengan menjalankan tugas tepat waktu, disiplin dalam kehadiran, serta bersedia membantu dalam berbagai kegiatan sekolah. Sikap ini mencerminkan kesadaran akan pentingnya tanggung jawab sebagai seorang pendidik dan anggota tim kerja. Meski begitu, ada pula guru yang mengakui bahwa konsistensi dalam bekerja masih menjadi tantangan. Tumpukan pekerjaan, kurangnya koordinasi, serta keterbatasan waktu terkadang menghambat mereka dalam menjalankan tanggung jawab secara optimal. Ini menegaskan bahwa keandalan sebagai bagian dari etos kerja juga dipengaruhi oleh faktor manajemen waktu, motivasi kerja, dan dukungan sistem kerja yang ada di sekolah.

Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa etos kerja guru di MTs Muhammadiyah Rancaekek telah terbentuk dengan cukup baik, namun masih menyisakan ruang untuk perbaikan, terutama dalam aspek inisiatif dan konsistensi dalam keandalan. Untuk itu, madrasah diharapkan dapat terus memberikan fasilitasi, pembinaan, dan pelatihan berkelanjutan, agar para guru dapat mengembangkan potensi mereka secara optimal, membangun komunikasi yang efektif, menjadi pribadi yang penuh inisiatif, serta mampu menjadi sosok yang dapat diandalkan dalam mendukung tujuan pendidikan madrasah.

Pembahasan

Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di MTs Muhammadiyah Rancaekek

Dari hasil wawancara dengan kepala madrasah dan guru-guru MTs Muhammadiyah Rancaekek, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan etos kerja guru. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator atau pengambil keputusan, tetapi juga sebagai motivator, fasilitator, dan panutan bagi guru-guru di lingkungan madrasah.

Kepala sekolah, Bapak Novi Rizal Umam, dalam keterangannya menyampaikan bahwa proses pengambilan keputusan dilakukan secara cermat dengan mempertimbangkan kondisi dan kebutuhan sekolah. Hal ini menunjukkan adanya pemikiran strategis dan kehati-hatian dalam mengelola lembaga pendidikan.

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

Selain itu, beliau juga menekankan pentingnya keteladanan dalam memotivasi guru—dimana pemimpin harus terlebih dahulu memberi contoh sebelum memberi instruksi. Sikap ini terbukti memberikan dampak positif terhadap semangat kerja guru.

Dari sisi komunikasi, kepala sekolah membuka ruang interaksi yang baik dengan seluruh staf, termasuk guru, wakil kepala, dan tenaga kependidikan lainnya. Komunikasi dua arah menjadi kunci terbentuknya hubungan kerja yang harmonis, yang pada akhirnya menciptakan suasana kerja yang nyaman dan saling mendukung.

Guru-guru juga merasakan adanya pembagian tugas yang jelas dan terstruktur, yang mempermudah mereka dalam menjalankan kewajibannya. Dalam hal ini, kepala madrasah memiliki peran penting dalam mengatur waktu dan alur kerja yang efisien, sehingga operasional sekolah berjalan secara sistematis.

Kepala sekolah juga menunjukkan tanggung jawab besar terhadap perkembangan peserta didik dan kinerja guru. Beliau menekankan pentingnya membentuk karakter siswa yang religius, cerdas, dan berprestasi. Komitmen ini menular kepada para guru, sehingga mereka pun terdorong untuk meningkatkan kinerjanya demi tercapainya tujuan madrasah.

Secara keseluruhan, peran kepemimpinan yang dijalankan kepala sekolah MTs Muhammadiyah Rancaekek dapat digolongkan sebagai kepemimpinan yang partisipatif dan transformatif. Gaya kepemimpinan ini berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesional guru serta mendorong mereka untuk terus meningkatkan etos kerja melalui tanggung jawab, kolaborasi, dan dedikasi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru

Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa informan guru, ditemukan bahwa terdapat beberapa faktor yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru.

Salah satu faktor pendukung yang paling menonjol adalah lingkungan kerja yang nyaman dan penuh kekeluargaan. Sebagian besar guru menyampaikan bahwa hubungan yang harmonis antar rekan kerja serta dukungan dari kepala sekolah menjadi motivasi utama mereka untuk bekerja lebih optimal. Suasana kerja yang positif memberikan ruang bagi para guru untuk berkembang, saling mendukung, dan berbagi tanggung jawab secara adil.

Keterbukaan kepala sekolah terhadap ide-ide baru juga menjadi faktor yang memperkuat etos kerja guru. Kepala madrasah dinilai memiliki sikap suportif dan tidak menutup kemungkinan bagi guru untuk menyampaikan gagasan atau usulan kegiatan yang inovatif. Hal ini mendorong guru untuk lebih berani mengambil inisiatif, seperti membuat program tahfiz, kuis mingguan, jurnal perkembangan siswa, hingga pelaksanaan kegiatan BTQ secara mandiri.

Namun demikian, ada pula beberapa faktor penghambat yang diidentifikasi, seperti kurangnya fasilitas pembelajaran, minimnya pelatihan profesional rutin, dan beban kerja yang tinggi. Guru menyampaikan bahwa keterbatasan fasilitas teknologi dan kurangnya pembinaan berkala dari pimpinan kadang membuat mereka kesulitan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Beban kerja yang tidak sebanding dengan waktu yang tersedia juga kerap menurunkan semangat dan mengganggu produktivitas kerja.

Selain itu, motivasi pribadi guru yang fluktuatif juga menjadi tantangan tersendiri. Beberapa guru mengakui bahwa mereka masih mengalami kesulitan dalam menjaga konsistensi dalam menyelesaikan tugas dan hadir tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam membangun budaya kerja yang disiplin dan terstruktur masih perlu ditingkatkan, misalnya dengan pendekatan personal, penghargaan, atau pendampingan lebih intensif.

Dengan demikian, meskipun kepemimpinan kepala sekolah telah menunjukkan arah yang positif dalam meningkatkan etos kerja guru, perlu adanya dukungan yang lebih besar dari sisi fasilitas, pelatihan profesional, serta pengelolaan beban kerja yang proporsional agar semangat kerja guru dapat terjaga dan meningkat secara berkelanjutan.

Penilaian Etos kerja Guru Menggunakan Metode KPI

Berikut ini hasil wawancara dan observasi mengenai penilaian etos kerja guru oleh kepala sekolah di Mts Muhammadiyah Rancaekek, dapat dilihat pada gambar 1.

Berdasarkan informasi dari tabel: 1) Kategori Sangat Baik (86–100): Beberapa guru menunjukkan semangat kerja yang sangat tinggi, terlihat dari skor yang selalu di atas 86. Ini mencerminkan kemampuan interpersonal yang baik, keinginan yang besar dalam menyelesaikan pekerjaan, serta tingkat keandalan yang tinggi dalam menjalankan tugas; 2) Kategori Baik (71–85): Sebagian besar guru termasuk dalam kategori ini. Mereka telah menunjukkan dedikasi kerja yang positif, tetapi masih ada kesempatan untuk memperbaiki diri di satu atau dua aspek, seperti inisiatif atau keandalan; 3) Kategori Cukup (56–70): Sejumlah guru memperoleh

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

nilai yang cukup, yang menunjukkan bahwa mereka perlu meningkatkan diri, terutama dalam hal inisiatif dan ketepatan waktu; 4) Kategori Perlu Pembinaan (<56): Tidak ada guru yang masuk kategori ini, menunjukkan bahwa secara umum etos kerja guru berada dalam tingkat yang dapat diterima dan menunjukkan kinerja profesional yang layak.

No	Nama Guru	Keterampilan Interpersonal (35%)	Inisiatif (35%)	Dapat Diandalkan (30%)	Skor Akhir	Predikat	Kekurangan
1	Dr. H. Novi Rizal Umam	34	34	30	98	Sangat Baik	Butuh lebih aktif membaur dalam interaksi sosial
2	Dadan Wildan Hapid	30	31	28	89	Baik	Perlu peningkatan kedisiplinan dan konsistensi hadir
3	Sri Gustini	32	33	28	93	Sangat Baik	Kehadiran perlu dijaga agar tetap konsisten
4	Oman Somantri	29	30	26	85	Baik	Interpersonal dan inisiatif masih bisa ditingkatkan
5	Qodariyah Nurdiana	28	29	24	81	Baik	Kurang proaktif dan komunikasi terbatas
6	Nandang Iskandar	31	31	28	90	Baik	Perlu meningkatkan kerjasama dengan tim
7	Endi Rohendi	28	27	26	81	Baik	Perlu disiplin dan semangat kerja lebih tinggi
8	Ihah Maspupah	28	28	26	82	Baik	Keterlibatan dan kolaborasi masih kurang
9	Nur Mustikawati	31	30	29	90	Baik	Komunikasi dan relasi sosial bisa diperkuat
10	Irwan Sopyan	30	30	26	86	Baik	Kehadiran belum stabil
11	Agus Nurdin	28	28	27	83	Baik	Kurang tangguh dalam komunikasi dan inisiatif
12	Sopyan Soprana	31	31	29	91	Sangat Baik	Masih bisa diasah keaktifan dalam kreasi program
13	Santi Susanti	34	33	29	96	Sangat Baik	—
14	Siti Widanengsih	30	29	29	88	Baik	Perlu memperkuat peran sosial dalam komunitas
15	Rini Nurlani	28	27	27	82	Baik	Kreativitas dan interaksi kurang
16	Suhartini	28	28	28	84	Baik	Disiplin dan partisipasi sosial kurang
17	Iim Rohimawati	30	30	29	89	Baik	Kurang inisiatif dalam kegiatan bersama
18	Vita Mustikasalam	27	27	27	81	Baik	Etos kerja masih umum, perlu lebih menonjol
19	Nia Kurnianingsih	30	29	30	89	Baik	Profesionalisme bisa lebih dimatangkan
20	Irma Nuraini	28	28	28	84	Baik	Disiplin dan inisiatif belum maksimal
21	Fatyah Rahmi	25	25	26	79	Cukup	Semua aspek perlu perbaikan menyeluruh
22	Aditya Ikhsan	25	26	25	78	Cukup	Kedisiplinan dan interaksi sosial kurang
23	Taufik Ahmad Irfani	27	27	29	83	Baik	Perlu mengembangkan kerja sama tim
24	Riska Nuryanti	29	28	29	86	Baik	Sedikit kurang berinisiatif
25	Ahmad Jamaludin	25	25	28	78	Cukup	Perlu ditingkatkan pada seluruh aspek
26	Sulis Setiawati	32	31	29	92	Sangat Baik	—

Sumber: olah data MTs Muhammadiah Rancaekek
Gamabar 1. Penilaian Guru Menggunakan Metode KPI

Secara keseluruhan, semangat kerja para pengajar di MTs yang dievaluasi dengan metode KPI menunjukkan hasil yang baik dan profesional. Metode KPI terbukti berhasil dalam memberikan gambaran yang objektif dan sistematis mengenai perilaku kerja pengajar, terutama dalam hal tanggung jawab, kemandirian, dan interaksi dengan sesama. Penilaian ini dapat dijadikan acuan bagi kepala sekolah dalam merumuskan strategi pembinaan dan peningkatan kualitas tenaga pendidik secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap kepala sekolah serta beberapa guru di MTs Muhammadiyah Rancaekek, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan etos kerja guru. Kepemimpinan yang diterapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, kondusif, serta mendorong tercapainya kinerja optimal. Kepala madrasah berfungsi sebagai pengambil keputusan, motivator, komunikator, pengelola kerja, sekaligus penanggung jawab utama dalam pengembangan sumber daya manusia di sekolah. Melalui keteladanan, komunikasi yang terbuka, dan pengorganisasian tugas yang efektif, kepala sekolah berhasil memotivasi guru sehingga berdampak pada meningkatnya semangat, kedisiplinan, serta produktivitas kerja. Selain itu, terdapat faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi efektivitas peran kepemimpinan kepala sekolah. Faktor pendukung meliputi terciptanya suasana kerja yang harmonis, hubungan kekeluargaan antar guru, keterbukaan kepala sekolah terhadap ide-ide baru, serta kejelasan koordinasi dalam pembagian tugas. Sebaliknya, faktor penghambat mencakup keterbatasan sarana pembelajaran, minimnya pelatihan profesional yang berkelanjutan, tingginya beban kerja, dan fluktuasi motivasi pribadi guru. Keseluruhan faktor ini menentukan sejauh mana kepala sekolah mampu mengoptimalkan perannya dalam meningkatkan etos kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Adiningsih, W. I. (2021). Pengertian Manajemen. Halaman 1–21.

Aulia Fitri, A., Kholida, N., & Permatasari, T. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah. Innovative: Journal of Social Science Research, 2(1), 669–677. https://doi.org/10.31004/Innovative.V2i1.4439

Baba, M. A. (2020). Analisis Data Penelitian Kualitatif. Diakses dari http://repository.iain-manado.ac.id/415/

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

Bastian, Winard, I., Djatu, R., Fatmawati, & Dewi. (2018). Metode Wawancara. Dalam Metoda Pengumpulan dan Teknik Analisis Data, Oktober, 53–99.

Busro, M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara. Hal. 391.

Dia Nabilla Rosya, N. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Islam Cendikia Bandar Lampung. Universitas Islam Negeri, 53(9), 1689–1699.

Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2021). Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora, 3(2), 150. https://doi.org/10.36722/SH.V3i2.204

Hanan, A., Syahril, S., & Imammah, Y. H. (2024). Aliyah, Halaman 324–333.

Ilham, I. (2021). Kebijakan Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar. Ainara Journal (Jurnal Penelitian dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan), 2(3), 154–161. https://doi.org/10.54371/Ainj.V2i3.70

Kasmir. (2019). Definisi Kinerja Karyawan. Halaman 1–23.

Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. CV. Aksara Global Akademia. Diakses dari https://www.researchgate.net/publication/376616861_Manajemen_Sumber_Daya_Manusa

Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai. Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi, 1(1), 124–130. https://doi.org/10.56248/Jamane.V1i1.22

Lukman Yusuf. (2019). Pengaruh Etos Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

Mbuik, H. B. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah di SD. Indonesian Journal of Primary Education, 3(2), 28–37. https://doi.org/10.17509/Ijpe.V3i2.22100

Ni'mah, S. I. (2021). Manajemen Pengelolaan Masjid Agung Baitunnur Pati Jawa Tengah dalam Menjaga Stabilisasi Kemakmuran Jamaah, Halaman 7–29. Diakses dari http://repository.iainkudus.ac.id/6173

Ningrat, S. P., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Stos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan lainnya. Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia, 11(1), 54–63.

Pitriyani, P. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Jayasari. Jurnal Global Futuristik, 1(1), 21–26. https://doi.org/10.59996/Globalistik.V1i1.13

Riski, M. (2020). Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan P3GL Bandung). E-Library Unikom.

Salehah, A. (2020). Manajemen Kearsipan dalam Ketatausahaan di MIN 3 Pringsewu. Manajemen Pendidikan Islam, Hal. 1–114.

Siti Julaiha. (2019). Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah. Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran, 6(3), 51–62.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta (Vol. 11).

Sukardewi, N., Dantes, N., & Natajaya, N. (2013). Kontribusi Adversity Quotient, Etos Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura. E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha, 4(2), 1–12. Diakses dari https://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap/article/view/963/714

Sunyoto, D., & Saksono, Y. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Diakses dari https://repository.penerbiteureka.com/media/publications/408616-manajemen-sumber-daya-manusia-tinjauan-k-676e9043.pdf

Syahril, S. (2019). Teori-Teori Kepemimpinan. Postgraduate of IAIN Metro Lampung, 11(1), 1–14.

Syamsuddin. (2017). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan, 1(1), 3–4. https://doi.org/10.24252/Idaarah.V1i1.4084

Ummah, M. S. (2019). Teori Manajemen. Sustainability (Switzerland), 11(1), 1–14.

Wijayanti, N., & Wicaksana, F. (2023). Implementasi Fungsi Manajemen George R Terry dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan. Jurnal Cerdik: Jurnal Pendidikan dan Pengajaran, 3(1), 30–43. https://doi.org/10.21776/Ub.Jcerdik.2023.003.01.04

Windryani, F., Marsidin, S., Syahril, & Anisah. (2022). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Etos Kerja Guru di SLTA se-Kecamatan Natal. Johem: Journal Higher Educational Management, 1, 14–19. Diakses dari https://johema.ppj.unp.ac.id/index.php/johema/article/view/2/2