

ETOS KERJA KEPALA MADRASAH DALAM MENCAPAI KEBERHASILAN MADRASAH” (STUDY KASUS DI MADRASAH IBTIDAIYYAH DARUL HUFFAZ DESA BERNUNG KECAMATAN GEDONG TATAAN KABUPATEN PESAWARAN PROPINSI LAMPUNG)

Mat Rais¹, Taqwatul Uliyah², Cipto Handoko³

¹ Mahasiswa Institut Agama Islam (IAI) An Nur Lampung, Lampung, Indonesia

^{2,3} Institut Agama Islam (IAI) An Nur Lampung, Lampung, Indonesia

* matraisthebet@gmail.com

ABSTRACT	Article Info
<i>Madrasah is one of the places to print the young generation of Indonesia. When a madrasa is able to produce quality young people, it can be said that the madrasa is a successful madrasa. The success of a madrasa cannot be separated from the important role of a madrasa head. To make a successful madrasa, it takes a madrasa principal who has a good work ethic so that he is able to achieve the planned goals. When that goal has been achieved, that's where the madrasa is called successful. The purpose of this paper is to analyze the four indicators of the Madrasah Principal's Work Ethic in Achieving School Success at MI Darul Huffaz, Bernung Village, Gedong Tataan District, Pesawaran Regency, Lampung Province, for the 2021/2022 Academic Year. The method used in this study is a qualitative method. The results of this study found that: Hard work, discipline, responsibility and pride in the profession carried out by the madrasa principal in his leadership at the madrasa was very good so that it had a good impact on the progress and success of the madrasah.</i>	Article history Submit: 02 Agustus 2022 Revised: 05 Agustus 2022 Accepted: 07 Agustus 2022 Keywords Keyword_ Work Ethic of Madrasah Principals, Successful Madrasahs

PENDAHULUAN

Zaman saat ini adalah merupakan zaman kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang secara otomatis dengan adanya kemajuan itu menimbulkan persaingan dalam berbagai bidang, oleh sebab itulah masyarakat saat ini terkhusus masyarakat Indonesia dituntut untuk semakin serius dalam meningkatkan kualitas diri agar menjadi unggul dan mampu bersaing terutama dalam menguasai ilmu pengetahuan, teknologi serta memiliki etos kerja yang tinggi. Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas tersebut adalah merupakan salah satu yang menjadi tanggung jawab lembaga

pendidikan terutama dalam mempersiapkan peserta didik menjadi manusia yang mandiri, profesional, unggul, tangguh dan kreatif di bidangnya masing-masing.

Pendidikan adalah merupakan suatu hal yang paling utama bagi suatu negara, karena maju dan terbelakangnya suatu negara tercermin dari tinggi dan rendahnya tingkat pendidikan warga negaranya. Salah satu bentuk pendidikan yang berfungsi inovatif dan kreatif terhadap pemeluknya adalah pendidikan Islam. Pendidikan Islam bersumber kepada Alquran dan Sunnah membentuk manusia

seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Allah SWT.¹

Berbagai gaya kepemimpinan yang ada akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Walaupun demikian gaya kepemimpinan tersebut tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama yaitu kepentingan anggota dan organisasi. Dalam sebuah lembaga pendidikan, pemimpin merupakan salah satu elemen yang memiliki peran penting sebagai agen perubahan. Pemimpin sangatlah memiliki peran penting dalam kehidupan manusia, sehingga diwajibkan setiap individu untuk tunduk kepada Allah dan rasul-Nya dan ulil amri sebagaimana yang terdapat dalam Al-Qur'an:

Artinya : "Hai orang-orang beriman taatilah Allah dan taatilah rasul (Nya), dan ulil amri diantara kamu". (QS. An-Nisa : 59)²

Kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam mengkoordinasikan, mengerakkan serta menyelaraskan sumber daya pendidikan yang ada agar dapat berhasil untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Kepala madrasah merupakan salah satu elemen penting yang dapat mendorong madrasah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui program madrasah yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Dalam persaingan saat ini, lembaga pendidikan atau sistem persekolahan dituntut untuk meningkatkan kinerja kelembagaan yang efektif dan produktif. Kepala madrasah harus dapat meyakinkan kepada masyarakat bahwa pendidikan dan pembelajaran di madrasah telah berjalan dengan baik, termasuk dalam perencanaan dan mengimplementasi

kurikulum, menyediakan dan memanfaatkan sumber daya guru, rekrutmen sumber daya murid, serta kerjasama antara madrasah dengan orang tua.

Kepala madrasah termasuk salah satu elemen yang sangat penting bagi efektifitas suatu lembaga pendidikan. Berbagai macam program pendidikan akan tersedia dan berjalan dengan baik ketika kepala madrasah baik dan bersikap dinamis. Keberhasilan madrasah ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah.³ Selain itu juga, dikatakan kepala madrasah yang berhasil apabila memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan dan tanggung jawab untuk memimpin madrasah.⁴ Peran seorang pemimpin dalam suatu madrasah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi kondusif. Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dengan kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan lembaga pendidikan.⁵

Pemimpin sangat memiliki peran penting dalam suatu 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

¹ Taqwatul Uliyah, "Pola Pendidikan Dalam Islam Pada Masa Khulafaurasyidin," *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan Dan Ilmu Keislaman* 7, no. 1 (2021): 216–29.

² Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemahnya Dilengkapi dengan Asbabun Nuzul dan Hadits Shahih*, (Bandung: PT Sigma Examedia Arkanleema, 2010), h.87

³ Ami Latifah, Andi Warisno, and Nur Hidayah, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di Ma Nurul Islam Jati Agung," *Jurnal Muftadiin* 7, no. 2 (2021): 107–8.

⁴ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), h.81

⁵ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep Strategi dan Implementasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), h.107

tujuan tertentu.⁶ Seorang kepala madrasah mempunyai peran untuk mengatur dan menggerakkan sejumlah orang yang memiliki berbagai sikap dan tingkah laku, serta latar belakang berbeda-beda. Serta kepala madrasah adalah seorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuannya melalui kegiatan-kegiatan orang lain.⁷ Untuk mendapatkan staf yang andal dan dapat membantu tugas kepala madrasah secara optimal, diperlukan kepala madrasah yang mampu mengarahkan bawahannya kepada tercapainya tujuan organisasi secara maksimal. Pemimpin yang efektif akan senantiasa menyadari bahwa setiap anggota organisasi adalah merupakan sumber daya manusia yang sangat berharga karena dikaruniai otak dan akal fikiran, sehingga pemimpin selalu berupaya menggali, memanfaatkan dan meningkatkan kreativitas anggotanya untuk mencapai prestasi yang tinggi.⁸

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.

Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Lampung merupakan lembaga pendidikan yang ikut berjuang mencerdaskan kehidupan bangsa demi suksesnya tujuan pembangunan nasional Indonesia. Madrasah Ibtidaiah Darul

Huffaz Lampung tersebut merupakan lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan Kementerian Agama.

Pendidikan Islam di Indonesia sebagai sub sistem pendidikan nasional, pada hakikatnya juga bertujuan untuk berpartisipasi dalam membangun kualitas sumber daya manusia bangsa dalam segala aspeknya, terutama sekali dalam hal peningkatan moral serta kesejahteraan di masa yang akan datang⁹

Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Lampung merupakan salah satu Madrasah Ibtidaiah di Lampung, madrasah tersebut sering mendapatkan berbagai kejuaraan diantaranya juara 1 Lomba Tartil Al-Qur'an tingkat provinsi, juara 1 Lomba Azan tingkat madrasah ibtidaiah se-Bandar Lampung, Juara 1 Lomba Tahfiz tingkat kabupaten, Juara 2 lomba cepat tangkap tingkat kabupaten, juara 3 Lomba Kebersihan tingkat KKM, memiliki input yang baik, kedisiplinan yang baik, lingkungan yang nyaman, kepala sekolah yang bertanggung jawab, serta proses di sekolah yang berjalan dengan baik.¹⁰ Hal ini menjadi salah satu bukti bahwa kepala madrasah telah berhasil dalam usaha mencapai tujuan madrasah. Keberhasilan seorang kepala madrasah dalam meraih tujuan madrasah tersebut adalah merupakan salah satu prestasi yang dimilikinya. Menurut keputusan Mendikbud nomor: 0926/U/1996 tanggal 1 Oktober menyatakan bahwa kepala sekolah adalah merupakan guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Ini berarti bahwa kepala sekolah adalah guru terbaik di sekolah itu sehingga diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah karena dipandang cakap dan mampu untuk itu. Untuk dapat

⁶ Dirawat dkk, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan* (Surabaya: Usaha nasional, 1983), h.15

⁷ Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h.43-44

⁸ Hadari Nawawi dan Martini Hadari, *Kepemimpinan yang Efektif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2004), h.177

⁹ Andi Warisno, "PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU LULUSAN PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI KABUPATEN," *Riayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan* 3, no. 02 (January 22, 2019): 99–113.

¹⁰ Hasil pra survei, Selasa, 22 September 2021

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, produktivitas, rasional, kreatifitas, inovatif, berpikiran modern, dan berorientasi pada pemecahan masalah.

Etos kerja terdiri dari dua suku kata, yaitu etos dan kerja. Secara etimologi kata etos berasal dari bahasa Yunani yang artinya adalah sebagai sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai kerja.¹¹ Menurut Pandji Anoraga etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja. Jika pandangan dan sikap melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia maka etos kerja itu akan tinggi, begitupun jika melihat kerja sebagai suatu hal tidak berarti dalam kehidupan, pandangan dan sikap manusia terhadap kerja, maka etos kerja dengan sendirinya menjadi rendah.¹² Dengan memperhatikan dan memahami pendapat para ahli di atas, maka dapat dipahami bahwa etos kerja adalah pandangan dan sikap terhadap kerja dimana pandangan dan sikap itu merupakan jiwa dan semangat kerja yang dilandasi sikap dasar yang terpancar dalam perilaku kehidupan yang dijadikan acuan oleh seseorang dalam menggerakkan dirinya dalam berhadapan dengan lingkungan sosial agar mampu menempatkan diri menjadi pribadi yang baik dan berkualitas dimana ia berada, dalam hal ini di lingkungan sekolah. Etos kerja yang semestinya ditunjukkan kepala madrasah sekurang-kurangnya mengandung 4 indikator, seperti dirumuskan oleh Hamzah Ya'qub bahwa indikator etos kerja diantaranya:

- 1) Kerja keras
- 2) Disiplin

- 3) Tanggung jawab dan
- 4) Rasa bangga akan profesi atau pekerjaan.¹³

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja seseorang. Jika dikaitkan dengan etos kerja kepala madrasah, maka ada dua aspek esensial dalam menjelaskan faktor-faktor tersebut¹⁴, yaitu:

- 1) Faktor pertimbangan internal, yang menyangkut: ajaran yang diyakini atau sistem budaya dan agama, semangat untuk menggali informasi dan menjalin komunikasi.
- 2) Faktor pertimbangan eksternal, yang menyangkut: pertimbangan historis, termasuk di dalamnya latar belakang pendidikan dan lingkungan alam di mana ia hidup, pertimbangan sosiologis atau sistem sosial di mana hidup; dan pertimbangan lingkungan lainnya, seperti lingkungan kerja seseorang.

Etos kerja yang baik berasal dari hasil kesadaran sebuah organisasi untuk secara tulus menggali semua potensi positifnya dalam rangka memberikan nilai-nilai terbaiknya kepada para *stakeholder*.

Dalam pelaksanaannya, keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah sangat dipengaruhi hal-hal sebagai berikut:

- a) Kepribadian yang kuat. Kepala sekolah harus mengembangkan kepribadiannya agar percaya diri, berani, bersemangat, murah hati, dan memiliki kepekaan sosial.
- b) Memahami tujuan pendidikan dengan baik. Pemahaman yang baik merupakan bekal utama kepala sekolah agar dapat menjelaskan kepada guru, staf, dan pihak lain serta menemukan strategi yang tepat untuk mencapainya.
- c) Pengetahuan yang luas. Kepala Sekolah harus memiliki pengalaman

¹¹ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), h.25

¹² Anoraga Pandji, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h.29

¹³ Hamzah Ya'qub, *Etos Kerja Islami*, (Jakarta: CV. Pedomani Ilmu Jaya, 1992), h. 75

¹⁴ Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam: Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*, (Bandung: Rosdakarya, 2001), h.119

dan pengetahuan yang luas tentang bidang tugasnya maupun bidang yang lain yang terkait.

- d) Keterampilan profesional yang terkait dengan tugasnya sebagai kepala sekolah, yakni keterampilan teknis seperti penyusunan jadwal pelajaran dan memimpin rapat; keterampilan hubungan kemanusiaan misalnya bekerja sama dengan orang lain, memotivasi guru/staf; serta keterampilan konseptual, seperti memperkirakan masalah yang muncul serta mencari pemecahannya.¹⁵

Selain itu peran kepala madrasah meliputi yaitu sebagai leader motivator, supervisor, administrator, manager. Ketikakepa madrasah mampu menjalankan semua peran tersebut maka akan mampu menjadikan madrasah yang dipimpinnya menjadi madrasah yang berhasil. Ciri-ciri Madrasah yang Berhasil Menurut Widodo (2011: 34), sekolah yang berhasil mempunyai ciri-ciri yaitu:¹⁶

- a) Adanya standar disiplin yang berlaku bagi semua warga sekolah
- b) Memiliki suatu keteraturan dalam rutinitas kegiatan di kelas
- c) Mempunyai standar prestasi sekolah yang sangat tinggi
- d) Peserta didik mampu mencapai tujuan yang telah direncanakan
- e) Peserta didik lulus dengan menguasai pengetahuan akademik
- f) Adanya penghargaan bagi siswa yang berprestasi
- g) Peserta didik mau bekerja keras dan bertanggung jawab
- h) Kepala sekolah mempunyai program inservice, pengawasan, supervisi dan

membuat rencana sekolah bersama-sama para guru

- i) Adanya lingkungan yang nyaman
- j) Penilaian yang secara rutin mengenai program yang dibuat siswa.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah 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 variabel tetapi memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan.¹⁷

Secara umum, penelitian ini didasarkan pada prinsip-prinsip *deskriptif analitik/analisis deskriptif*. Analisis deskriptif dipahami sebagai suatu bentuk analisis yang ditujukan kepada pemecahan masalah yang terjadi pada masa sekarang. Dikatakan analitik karena pada penelitian ini intinya adalah menganalisa etos kerja Kepala Madrasah dalam kapasitasnya sebagai pemimpin. Data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisis.¹⁸

Penelitian ini adalah menganalisa Etos Kerja Kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Darul Huffaz Lampung. Oleh karena itu metode yang dianggap cocok adalah pendekatan kualitatif. Melalui metode kualitatif ini diharapkan mampu memperoleh gambaran tentang Etos Kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Darul Huffaz Lampung dalam kepemimpinannya sebagai kepala madrasah.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DATA PENELITIAN

1. Indikator Etos Kerja

¹⁵ Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Aplikasi Manajemen Sekolah* (Jogjakarta: Diva Press, 2012), h.185-186

¹⁶ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Mutu Pendidikan: untuk Guru dan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Ardadizya Jaya, 2011), h.34

¹⁷ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), h.3

¹⁸ Winarno Surakhmad, *Metode Penelitian*, (Bandung: Tarsito, 1990), h.40

Etos kerja yang semestinya ditunjukkan kepala madrasah sekurang-kurangnya mengandung 4 indikator yang sebagaimana telah dibahas di bab II yaitu:

1) Kerja Keras

Kepala Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung berpendapat bahwa seorang kepala madrasah itu harus memiliki jiwa pekerja keras agar dapat membawa lembaganya menjadi lebih berkembang dan lebih maju. Ketika kepala madrasah tidak memiliki jiwa pekerja keras maka akan sulit menjadikan lembaganya menjadi lebih berkembang dan maju. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung yaitu Bapak Aan Setiawan bahwa beliau berkata:

”Kerja keras 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 tidak akan berkembang.”¹⁹

Kepala Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung juga senantiasa berusaha memperbaiki kekurangan yang ada di madrasah dan senantiasa berusaha melakukan yang terbaik demi perkembangan dan kemajuan madrasah. Salah satu usaha yang dilakukan kepala Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung adalah menambah sarana dan prasarana yang ada di madrasah. Sebagaimana hasil wawancara dengan guru di Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung yaitu dengan

Ustadz Rahmat selaku guru fiqih bahwa beliau berkata:

”Kepala madrasah memang memiliki sifat pekerja keras hal ini terlihat dari kemajuan madrasah semenjak dipimpin oleh kepala madrasah tersebut, sebelumnya madrasah ini belum begitu berkembang dalam segala hal semenjak dipimpin oleh Bapak Aan Setiawan, S.Kom madrasah menjadi semakin berkembang hal ini terlihat dari peningkatan jumlah siswa, jumlah sarana prasarana yang dimiliki oleh madrasah tersebut semakin bertambah. Hal ini dibuktikan dengan terlihat dari data siswa dan sarana prasarana di Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya.”²⁰

b) Disiplin

Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Aan Setiawan selaku Kepala Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung yang berkaitan dengan kedisiplinan bahwa beliau berkata:

”Kepala madrasah sering melakukan kunjungan kelas dalam rangka menilai langsung kegiatan pembelajaran dalam arti supervisi atau bahkan hanya melakukan kunjungan kelas yang bersifat dadakan. Selain itu juga kepala madrasah memberi teguran dan surat peringatan terhadap yang melanggar aturan yang telah disepakati bersama. Bahkan menunda status kepegawaian ataupun penurunan status kepegawaian bagi yang sudah sering melanggar aturan. Hal ini dilakukan sebagai bentuk disiplin diri dari seorang

¹⁹ Aan Setiawan, Wawancara Kepala Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz, tanggal 27 Mei 2022

²⁰ Rahmat, Wawancara Guru Fiqih Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz, tanggal 28 Mei 2022

kepala madrasah terkait pengawasan dalam kegiatan pembelajaran.²¹

Senada dengan informasi yang peneliti dapatkan dari guru Madrasah Ibtidaiyah Darul Huffaz Pesawaran Lampung bahwa kepala madrasah memang setiap satu minggu sekali melakukan pengawasan dengan cara masuk kelas secara langsung pada saat proses pembelajaran berlangsung. Kepala madrasah juga memberikan teguran dan sanksi kepada pegawai yang melakukan pelanggaran. Teguran berupa lisan maupun surat. Sedangkan sanksi berupa penundaan pengangkatan status kepegawaian serta penurunan status kepegawaian. Sebagaimana hasil wawancara dengan guru Fiqih di Madrasah Ibtidaiyah Darul Huffaz Pesawaran Lampung yaitu Ustadz Rahmat bahwa beliau berkata:

”Memang benar kepala madrasah melakukan pengawasan secara langsung untuk melihat kegiatan pembelajaran guru di kelas, namun pengawasan tersebut tidak dilakukan setiap hari pengawasan dilakukan seminggu sekali atau dua minggu sekali. Dan beliau juga memberi teguran baik berupa lisan maupun surat. Serta beliau juga memberi sanksi kepada pegawai yang sering melakukan pelanggaran berupa penundaan status kepegawaian maupun penurunan status kepegawaian.”²²

Terkait disiplin kerja yang diberlakukan oleh Kepala Madrasah Ibtidaiyah Darul Huffaz Pesawaran Lampung, Sebagaimana hasil wawancara

dengan Bapak Aan Setiawan selaku Kepala Madrasah bahwa beliau berkata:

”Selayaknya kepala madrasah bukan memberi perintah kepada bawahan, tetapi lebih baik menjadi contoh terlebih dahulu bagi bawahan. Sehingga kebijakan terkait tugas pokok dan fungsi masing-masing *steakholder* madrasah bukan sebagai beban. Tapi lebih kepada pertanggungjawaban sebagai pemimpin jika dia kepala madrasah, sebagai pendidik jika dia guru atau kewajiban jika dia tenaga kependidikan.”²³

Berdasarkan informasi yang didapatkan dari Wakil Kurikulum Madrasah Ibtidaiyah Darul Huffaz Pesawaran Lampung bahwa kepala madrasah dalam menerapkan kedisiplinan dengan cara memberi teladan. Maksudnya adalah kepala madrasah memberikan contoh terlebih dahulu kepada seluruh pegawai bukan hanya memerintah saja. Sebagaimana hasil wawancara beliau berkata:

”Keteladanan dalam memimpin yang ditunjukkan oleh kepala madrasah terutama dari segi kedisiplinan merupakan wujud dari etos kerja yang baik yang ditunjukkan oleh pemimpin madrasah. Beliau memberikan contoh terlebih dahulu kepada bawanya barulah beliau memerintahkan untuk melakukan apa yang telah beliau contohkan.”²⁴

c) Tanggung Jawab

Dari segi tanggung jawab sebagai kepala madrasah, berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah

²¹ Aan Setiawan, Wawancara Kepala Madrasah Ibtidaiyah Darul Huffaz, Tanggal 27 Mei 2022

²² Rahmat, Wawancara Guru Fiqih Madrasah Ibtidaiyah Darul Huffaz, Tanggal 28 Mei 2022

²³ Aan Setiawan, Wawancara Kepala Madrasah Ibtidaiyah Darul Huffaz, Tanggal 27 Mei 2022

²⁴ Dedek Sofiyan, Wawancara Wakil Kurikulum Madrasah Ibtidaiyah Darul Huffaz, Tanggal 27 Mei 2022

Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung yaitu Bapak Aan Setiawan bahwa beliau berkata:

”Terkait pandangannya tentang tanggung jawab sebagai kepala madrasah, kepala madrasah tidak pernah menyalahnyakan amanah tersebut. Bahwa bekerja secara professional dan proporsional tanpa melupakan keterikatan antar satu unsur dengan unsur lain di madrasah. Artinya meskipun berbicara tentang Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Lampung tentu saja tidak berbicara tentang kepala madrasah saja tetapi juga berbicara unsur lain di madrasah yang tentunya terkait dengan etos kerja kepala madrasah.”²⁵

d) Rasa Bangga Terhadap Tugas atau Pekerjaan

Kepala Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung, bekerja dengan penuh rasa bangga dengan apa yang menjadi tugas dan pekerjaannya. Dengan begitu beliau menganggap bahwa akan menghantarkan seorang pada profesionalitas yang baik, atau setidaknya akan tumbuh rasa cinta terhadap apa yang menjadi tugasnya sehingga seorang kepala madrasah tidak menganggap apa yang dikerjakan merupakan beban. Serta menjalankan tugas dengan penuh keikhlasan. Sebagaimana hasil wawancara bahwa beliau berkata:

”Rasa bangga terhadap tugas atau pekerjaan perlu ditanamkan dalam diri seorang pemimpin, sebab dengan sikap tersebut akan mampu bekerja secara professional dan tidak mengharapkan sesuatu selain ridho Allah *subhana*

wata’ala, artinya perlu dipupuk rasa cinta terhadap pekerjaan agar apa yang dikerjakan atas dasar cinta pada pekerjaan itu bernilai ibadah. Menghadirkan niat ikhlas karena Allah dalam bekerja, tanpa disadari akan menumbuhkan rasa cinta pada pekerjaan sekaligus dapat menjadikan pribadi yang professional, baik di hadapan Allah maupun di hadapan manusia.”²⁶

2. Peran Kepala Madrasah

Dalam rangka meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia khususnya para guru dan karyawan, maka dalam hal ini kepala Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung berusaha untuk memotivasi dan menginspirasi para guru. Salah satu strategi yang ditempuh oleh Kepala Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung dalam upaya tersebut adalah membangkitkan semangat kerja para guru dengan cara memberi penghargaan kepada guru yang berprestasi. Serta kepala madrasah mengirim guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dalam rangka peningkatan mutu guru. Sebagaimana dari hasil wawancara bahwa beliau berkata:

”Usaha yang dilakukan untuk mempengaruhi para guru supaya menimbulkan semangat terhadap pekerjaan dan komitmen terhadap sasaran tugas, bukan hanya sebatas dengan cara memberikan tugas tapi lebih kepada menunjukkan teladan terhadap etos kerjanya. Membantu dan memberi contoh sesuai dengan harapan dan rencana yang telah dibuat. Disamping itu juga untuk

²⁵ Aan Setiawan, Wawancara Kepala Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz, Tanggal 27 Mei 2022

²⁶ Aan Setiawan, Wawancara Kepala Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz, Tanggal 27 Mei 2022

menumbuhkan motivasi agar kinerja guru meningkat dengan melalui berbagai upaya yaitu dengan memberikan penghargaan pada guru yang berprestasi. Selain itu juga hal yang dilakukan yaitu sering mengirim guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan diluar agar dapat meningkatkan mutu guru.”²⁷

Senada juga dengan apa yang disampaikan oleh seorang guru Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung bahwa Kepala Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Lampung selalu memberi penghargaan kepada guru yang berprestasi dan sering mengirim guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan di luar untuk meningkatkan mutu guru. Sebagaimana hasil dari wawancara dengan bapak Rahmat selaku salah satu guru di Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung bahwa beliau berkata:

”Memang benar kepala madrasah selalu memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi dan selalu mengirim guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan di luar untuk meningkatkan mutu guru.”²⁸

Seiring dengan yang dikatakan oleh seorang guru di atas, Wakil Kesiswaan menambahkan mengenai strategi yang ditempuh oleh kepala madrasah 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.”²⁹

3. Ciri Madrasah yang Berhasil.

Berdasarkan pembahasan sebelumnya bahwa dikatakan ciri madrasah yang berhasil diantaranya adalah adanya standar disiplin yang berlaku bagi semua warga sekolah, adanya penghargaan bagi siswa yang berprestasi, kepala madrasah mempunyai program inservice, pengawasan, supervisi dan membuat rencana sekolah bersama-sama para guru.

Hasil dari wawancara dengan kepala Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung yang telah dibahas pada sebelumnya bahwa beliau senantiasa rutin masuk ke kelas untuk mengawasi guru pada saat proses pembelajaran. Kepala madrasah juga senantiasa memberi penghargaan kepada setiap siswa yang berprestasi. Prestasi yang diperoleh oleh siswa yang ada di Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung ada berbagai macam tingkatan. Ada prestasi tingkat sekolah, tingkat kabupaten dan juga tingkat provinsi. Salah satu penghargaan yang baru diberikan oleh kepala madrasah kepada siswa kelas IV yang bernama Ahmad Azka Azkiro yang telah memenangkan Juara 1 MT2Q tingkat provinsi cabang tartil Al-Qur'an berbentuk piala dan piagam. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung yaitu Bapak Aan Setiawan bahwa beliau berkata:

”Kepala madrasah senantiasa memberikan penghargaan kepada siswa yang berprestasi. Belum lama ini telah

²⁷ Aan Setiawan, Wawancara Kepala Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz, Tanggal 27 Mei 2022

²⁸ Rahmat, Wawancara Guru Fiqih Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz, Tanggal 28 Mei 2022

²⁹ Sukron, Wawancara Waka Kesiswaan Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz, Tanggal 28 Mei 2022

diberikan penghargaan berupa piala dan piagam kepada ananda Ahmad Azka Azkiro yang telah memenangkan Juara 1 MT2Q tingkat provinsi cabang tartil Al-Qur'an."³⁰

Serta berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah, wakil, dan salah satu guru Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung yang juga telah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya bahwa kepala madrasah senantiasa melakukan pengawasan secara langsung ke kelas walau tidak setiap hari. Kepala madrasah juga memberikan penghargaan kepada siswa yang berprestasi bahkan bukan hanya siswa namun guru pun mendapatkan penghargaan apabila berprestasi dalam menjalankan tugas. Penghargaan berbentuk piala serta piagam untuk siswa dan berprestasi, sedangkan uang ataupun ucapan selamat bagi guru yang berprestasi. Serta kepala madrasah juga memberikan teguran dan sanksi kepada tenaga pendidik maupun kependidikan apabila melanggar aturan yang telah disepakati bersama.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Indikator Etos Kerja

Etos kerja yang semestinya ditunjukkan kepala madrasah sekurang-kurangnya mengandung 4 indikator yang sebagaimana telah dibahas di bab II yaitu:

a) Kerja Keras

Kepala Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung berpendapat bahwa seorang kepala madrasah itu harus memiliki jiwa pekerja keras agar dapat membawa lembaganya menjadi lebih

berkembang dan lebih maju. Ketika kepala madrasah tidak memiliki jiwa pekerja keras maka akan sulit menjadikan lembaganya menjadi lebih berkembang dan maju. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung yaitu Bapak Aan Setiawan bahwa beliau berkata:

"Kerja keras 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 tidak akan berkembang."³¹

Berdasarkan kutipan di atas maka dapat dipahami bahwa maju atau tidaknya suatu lembaga itu salah satu faktor penyebabnya adalah dilihat dari kerja keras seorang pemimpin lembaga atau instansi tersebut. Ketika pemimpin lembaga atau instansi tersebut memiliki kerja keras yang baik maka lembaga atau instansi tersebut akan lebih cepat berkembang dan maju, sedangkan apabila pemimpin suatu lembaga atau instansi memiliki kerja keras yang kurang baik maka lembaga atau instansi tersebut juga akan sulit untuk berkembang dan maju. Maka dari itu setiap pemimpin harus memiliki kerja keras yang baik sehingga lembaga atau instansi yang dipimpinnya lebih mudah untuk berkembang menjadi baik dan maju.

Kepala Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung juga senantiasa berusaha memperbaiki kekurangan yang ada di madrasah dan senantiasa berusaha melakukan yang

³⁰ Aan Setiawan, *Wawancara Kepala MI Darul Huffaz Lampung*, Tanggal 27 Mei 2022

³¹ Aan Setiawan, *Wawancara Kepala Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz*, tanggal 27 Mei 2022

terbaik demi perkembangan dan kemajuan madrasah. Salah satu usaha yang dilakukan kepala Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung adalah menambah sarana dan prasarana yang ada di madrasah. Sebagaimana hasil wawancara dengan guru di Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung yaitu dengan Ustadz Rahmat selaku guru fiqih bahwa beliau berkata:

”Kepala madrasah memang memiliki sifat pekerja keras hal ini terlihat dari kemajuan madrasah semenjak dipimpin oleh kepala madrasah tersebut, sebelumnya madrasah ini belum begitu berkembang dalam segala hal semenjak dipimpin oleh Bapak Aan Setiawan, S.Kom madrasah menjadi semakin berkembang hal ini terlihat dari peningkatan jumlah siswa, jumlah sarana prasarana yang dimiliki oleh madrasah tersebut semakin bertambah. Hal ini dibuktikan dengan terlihat dari data siswa dan sarana prasarana di Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya.”³²

Berdasarkan kutipan di atas maka dapat dipahami bahwa perkembangan dan kemajuan Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz tidak terlepas peran dari kepala madrasah yang berkerja keras dengan sungguh-sungguh dalam menjalankan amanah sehingga dapat menjadikan lembaga tersebut menjadi lebih berkembang dan lebih maju. Namun sebaliknya apabila kepala madrasah menjalankan amanah tidak didasari oleh kerja keras yang sungguh-sungguh maka

madrasah yang dipimpinnya akan sulit untuk berkembang apalagi untuk menjadi lembaga yang lebih maju.

b) Disiplin

Kedisiplinan yang dimiliki Kepala Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung sangatlah baik. Diketahui dari seringnya kepala madrasah melakukan kunjungan kelas pada saat proses pembelajaran berlangsung. Selain itu juga dapat diketahui dari ketegasan beliau memberi teguran serta sanksi terhadap tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang melanggar aturan yang telah disepakati bersama. Teguran berupa lisan maupun surat peringatan. Sedangkan sanksi berupa penundaan status pegawai tetap yayasan atau penurunan status kepegawaian dari pegawai tetap yayasan menjadi pegawai tidak tetap yayasan. Adapun hasil wawancara dengan Bapak Aan Setiawan selaku Kepala Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung yang berkaitan dengan kedisiplinan bahwa beliau berkata:

”Kepala madrasah sering melakukan kunjungan kelas dalam rangka menilai langsung kegiatan pembelajaran dalam arti supervisi atau bahkan hanya melakukan kunjungan kelas yang bersifat dadakan. Selain itu juga kepala madrasah memberi teguran dan surat peringatan terhadap yang melanggar aturan yang telah disepakati bersama. Bahkan menunda status kepegawaian ataupun penurunan status kepegawaian bagi yang sudah sering melanggar aturan. Hal ini dilakukan sebagai bentuk disiplin diri dari seorang

³² Rahmat, Wawancara Guru Fiqih Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz, tanggal 28 Mei 2022

kepala madrasah terkait pengawasan dalam kegiatan pembelajaran.³³

Berdasarkan kutipan di atas dapat dipahami bahwa tindakan yang dilakukan oleh Kepala Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung sebagai wujud agar kedisiplinan di lembaga tersebut menjadi lebih baik. Dengan begitu maka dapat berdampak pada perkembangan dan kemajuan Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung secara menyeluruh.

Senada dengan informasi yang peneliti dapatkan dari guru Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung bahwa kepala madrasah memang setiap satu minggu sekali melakukan pengawasan dengan cara masuk kelas secara langsung pada saat proses pembelajaran berlangsung. Kepala madrasah juga memberikan teguran dan sanksi kepada pegawai yang melakukan pelanggaran. Teguran berupa lisan maupun surat. Sedangkan sanksi berupa penundaan pengangkatan status kepegawaian serta penurunan status kepegawaian. Hasil wawancara dengan guru Fiqih di Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung yaitu Ustadz Rahmat bahwa beliau berkata:

”Memang benar kepala madrasah melakukan pengawasan secara langsung untuk melihat kegiatan pembelajaran guru di kelas, namun pengawasan tersebut tidak dilakukan setiap hari pengawasan dilakukan seminggu sekali atau dua minggu sekali. Dan beliau juga memberi teguran baik berupa lisan maupun surat. Serta beliau juga memberi sanksi kepada

pegawai yang sering melakukan pelanggaran berupa penundaan status kepegawaian maupun penurunan status kepegawaian.”³⁴

Berdasarkan kutipan di atas dapat dipahami bahwa keseriusan Kepala Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung untuk meningkatkan kedisiplinan di lembaga tersebut sangatlah baik. Terlihat dari tindakan yang dilakukan oleh kepala madrasah tersebut. Dengan demikian sudah sepatutnya seorang kepala madrasah memiliki keserius untuk bertindak tegas agar kedisiplinan yang ada di lembaga yang dipimpinnya menjadi lebih baik sehingga dapat berdampak baik kepada perkembangan dan kemajuan serta keberhasilan lembaga yang dipimpinnya tersebut.

Terkait disiplin kerja yang diberlakukan oleh Kepala Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung, sepatutnya menjadi teladan bagi setiap *steakholder* yang ada. Artinya tanpa memaksakan kehendak kepada bawahan, secara otomatis bawahan akan mencontoh kedisiplinan yang diberlakukan oleh kepala madrasah. Artinya berbicara etos kerja yang dijunjung tinggi oleh Kepala Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung terkait kedisiplinan secara otomatis akan menjadi tolak ukur bagi *steakholder* madrasah dalam bekerja. Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Aan Setiawan selaku Kepala Madrasah bahwa beliau berkata:

”Selayaknya kepala madrasah bukan memberi perintah kepada bawahan, tetapi lebih baik menjadi contoh terlebih dahulu

³³ Aan Setiawan, Wawancara Kepala Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz, Tanggal 27 Mei 2022

³⁴ Rahmat, Wawancara Guru Fiqih Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz, Tanggal 28 Mei 2022

bagi bawahan. Sehingga kebijakan terkait tugas pokok dan fungsi masing-masing *steakholder* madrasah bukan sebagai beban. Tapi lebih kepada pertanggungjawaban sebagai pemimpin jika dia kepala madrasah, sebagai pendidik jika dia guru atau kewajiban jika dia tenaga kependidikan.”³⁵

Berdasarkan kutipan di atas maka dapat dipahami bahwa seorang kepala madrasah harus terlebih dahulu memberi contoh kepada bawahannya agar tidak ada kesan otoriter dan keterpaksaan bagi bawahan. Sehingga bawahan dapat menjalankan tugas dengan senang hati dan memiliki hubungan baik dengan kepala madrasah baik secara fisik mau secara emosional.

Berdasarkan informasi yang didapatkan dari Wakil Kurikulum Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung bahwa kepala madrasah dalam menerapkan kedisiplinan dengan cara memberi teladan. Maksudnya adalah kepala madrasah memberikan contoh terlebih dahulu kepada seluruh pegawai bukan hanya memerintah saja. Sebagaimana hasil wawancara beliau berkata:

”Keteladanan dalam memimpin yang ditunjukkan oleh kepala madrasah terutama dari segi kedisiplinan merupakan wujud dari etos kerja yang baik yang ditunjukkan oleh pemimpin madrasah. Beliau memberikan contoh terlebih dahulu kepada bawahannya barulah beliau

memerintahkannya untuk melakukan apa yang telah beliau contohkan.”³⁶

Berdasarkan kutipan di atas maka dapat dipahami bahwa seorang kepala madrasah harus bisa menjadi teladan bagi bawahan. Terutama dalam hal kedisiplinan. Dengan cara memberikan contoh kepada bawahannya terlebih dahulu sebelum memberi perintah kepada mereka. Dengan seperti itu akan lebih mudah untuk diikuti ketimbang kalau hanya sebatas perintah saja tanpa memberi contoh sebelumnya.

c) Tanggung Jawab

Dari segi tanggung jawab sebagai kepala madrasah, Kepala Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung memiliki tanggung jawab yang sangat baik terhadap amanah yang diberikan kepada kepala madrasah. Kepala madrasah menjalankan tugas secara profesional dan mengutamakan melaksanakan tugas demi kepentingan lembaga. Kepala madrasah juga menganggap bahwa jabatan itu sebagai amanah yang harus dipertanggungjawabkan dan harus dilaksanakan sesuai amanahnya. Sehingga atas dasar itu kepala Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung tidak pernah menganggap jabatan kepala madrasah sebagai sesuatu yang prestisius melainkan sebagai tanggungjawab. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung yaitu Bapak Aan Setiawan bahwa beliau berkata:

”Terkait pandangannya tentang tanggung jawab sebagai kepala madrasah,

³⁵ Aan Setiawan, Wawancara Kepala Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz, Tanggal 27 Mei 2022

³⁶ Dedek Sofiyan, Wawancara Wakil Kurikulum Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz, Tanggal 27 Mei 2022

kepala madrasah tidak pernah menyalahkannya amanah tersebut. Bahwa bekerja secara profesional dan proporsional tanpa melupakan keterikatan antar satu unsur dengan unsur lain di madrasah. Artinya meskipun berbicara tentang Madrasah Ibtidaiyah Darul Huffaz Lampung tentu saja tidak berbicara tentang kepala madrasah saja tetapi juga berbicara unsur lain di madrasah yang tentunya terkait dengan etos kerja kepala madrasah.”³⁷

Berdasarkan kutipan di atas dapat dipahami bahwa seorang kepala madrasah harus sadar bahwa jabatan sebagai kepala madrasah merupakan amanah yang harus dijalankan dengan baik karena kelak akan dipertanggung jawabkan baik di dunia maupun di akhirat kelak. Dengan demikian maka seorang kepala madrasah akan selalu menjalankan tugas dengan baik sesuai dengan aturan yang ada sehingga dapat menjadikan madrasah yang dipimpinnya menjadi madrasah yang maju dan berhasil.

d) Rasa Bangga Terhadap Tugas atau Pekerjaan

Rasa bangga pada suatu pekerjaan adalah hal yang sangat prinsip yang perlu ditanamkan dalam diri seseorang, bangga akan sesuatu atau lebih sempit lagi bangga terhadap tugas yang diemban adalah perwujudan dari rasa cinta terhadap pekerjaan atau dengan kata lain bangga terhadap tugas adalah wujud dari profesionalitas dalam bekerja.

Begitu juga dengan kepala Madrasah Ibtidaiyah Darul Huffaz Pesawaran Lampung, bekerja dengan penuh rasa bangga dengan apa yang menjadi tugas dan

pekerjaannya. Dengan begitu beliau menganggap bahwa akan menghantarkan seorang pada profesionalitas yang baik, atau setidaknya akan tumbuh rasa cinta terhadap apa yang menjadi tugasnya sehingga seorang kepala madrasah tidak menganggap apa yang dikerjakan merupakan beban. Serta menjalankan tugas dengan penuh keikhlasan. Sebagaimana hasil wawancara bahwa beliau berkata:

”Rasa bangga terhadap tugas atau pekerjaan perlu ditanamkan dalam diri seorang pemimpin, sebab dengan sikap tersebut akan mampu bekerja secara profesional dan tidak mengharapkan sesuatu selain ridho Allah *subhana wata’ala*, artinya perlu dipupuk rasa cinta terhadap pekerjaan agar apa yang dikerjakan atas dasar cinta pada pekerjaan itu bernilai ibadah. Menghadirkan niat ikhlas karena Allah dalam bekerja, tanpa disadari akan menumbuhkan rasa cinta pada pekerjaan sekaligus dapat menjadikan pribadi yang profesional, baik di hadapan Allah maupun di hadapan manusia.”³⁸

Berdasarkan kutipan di atas dapat dipahami bahwa setiap orang harus merasa bangga terhadap profesi yang dijalankan terkhusus oleh seorang kepala madrasah agar dapat menjalankan tugas dengan penuh keikhlasan dan tidak merasa terbebani. Dengan begitu maka seorang kepala madrasah dapat bekerja secara profesional sehingga dapat menjadikan madrasah yang dipimpinnya menjadi lebih baik dan berhasil.

1. Peran Kepala Madrasah

³⁷ Aan Setiawan, Wawancara Kepala Madrasah Ibtidaiyah Darul Huffaz, Tanggal 27 Mei 2022

³⁸ Aan Setiawan, Wawancara Kepala Madrasah Ibtidaiyah Darul Huffaz, Tanggal 27 Mei 2022

Dalam rangka meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia khususnya para guru dan karyawan, kepala madrasah harus mampu memotivasi bawahannya untuk lebih bersemangat dalam bekerja serta komitmen terhadap tugas karena beberapa peran kepala madrasah adalah sebagai motivator serta bertanggung jawab dalam peningkatan Mutu guru. Maka dalam hal ini kepala Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung berusaha untuk memotivasi dan menginspirasi para guru. Salah satu strategi yang ditempuh oleh Kepala Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung dalam upaya tersebut adalah membangkitkan semangat kerja para guru dengan cara memberi penghargaan kepada guru yang berprestasi. Serta kepala madrasah mengirim guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dalam rangka peningkatan mutu guru. Sebagaimana dari hasil wawancara bahwa beliau berkata:

”Usaha yang dilakukan untuk mempengaruhi para guru supaya menimbulkan semangat terhadap pekerjaan dan komitmen terhadap sasaran tugas, bukan hanya sebatas dengan cara memberikan tugas tapi lebih kepada menunjukkan teladan terhadap etos kerjanya. Membantu dan memberi contoh sesuai dengan harapan dan rencana yang telah dibuat. Disamping itu juga untuk menumbuhkan motivasi agar kinerja guru meningkat dengan melalui berbagai upaya yaitu dengan memberikan penghargaan pada guru yang berprestasi. Selain itu juga hal yang dilakukan yaitu sering mengirim guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan

diluar agar dapat meningkatkan mutu guru.”³⁹

Berdasarkan kutipan di atas maka dapat dipahami bahwa peran seorang kepala madrasah sangat berpengaruh terhadap keberhasilan madrasah yang dipimpinnya. Dengan cara memberi motivasi kepada guru-guru, meningkatkan mutu guru dan lain-lain. Dengan begitu dapat meningkatkan semangat guru dalam bertugas sehingga berdampak kepada perkembangan dan keberhasilan madrasah.

Senada juga dengan apa yang disampaikan oleh seorang guru Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung bahwa Kepala Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Lampung selalu memberi penghargaan kepada guru yang berprestasi dan sering mengirim guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan di luar untuk meningkatkan mutu guru. Sebagaimana hasil dari wawancara dengan oleh bapak Rahmat selaku salah satu guru di Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung bahwa beliau berkata:

”Memang benar kepala madrasah selalu memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi dan selalu mengirim guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan di luar untuk meningkatkan mutu guru.”⁴⁰

Seiring dengan yang dikatakan oleh seorang guru di atas, Wakil Kesiswaan menambahkan mengenai strategi yang ditempuh oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, strategi ini dilakukan beliau adalah strategi

³⁹ Aan Setiawan, *Wawancara Kepala Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz*, Tanggal 27 Mei 2022

⁴⁰ Rahmat, *Wawancara Guru Fiqih Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz*, Tanggal 28 Mei 2022

menghargai, strategi ini dilakukan untuk memberikan penghargaan kepada guru. Penghargaan tersebut dapat berupa materi dan non materi.⁴¹

Pengiriman guru pada beberapa agenda pelatihan, pemberian teguran, penghargaan dan yang lainnya, merupakan wujud tanggung jawab dari kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Darul Huffaz Lampung. Dengan adanya terobosan-terobosan yang dilakukan oleh kepala madrasah menjadikan madrasah lebih mampu berdaya saing secara global.

Beberapa uraian di atas, dapat dipahami bahwa strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru ditempuh dengan beberapa cara antara lain memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, memberi teguran/ sanksi kepada guru yang melakukan kesalahan atau yang bermalas-malasan serta mengirim guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan. Hal tersebut dilakukan agar guru semakin meningkat kinerjanya. Berbagai uraian di atas menunjukkan bahwa kepala madrasah sangat peduli dengan peningkatan kinerja para guru dengan usaha memberikan dukungan, penghargaan, mengingatkan dan memberi saran agar selalu melakukan hal-hal yang membantu dalam mengembangkan potensi dirinya. Selain itu juga kepala madrasah selalu mengingatkan bahwa seorang guru itu tugasnya tidak hanya mentransfer ilmu saja tetapi lebih penting lagi mentransfer nilai (mendidik).⁴² Dengan adanya dorongan dari kepala madrasah tersebut,

sangatlah berarti bagi para guru sebab mereka merasa diperhatikan, hal ini akan membuat mereka termotivasi dalam bekerja untuk lebih giat lagi. Adanya dukungan yang penuh dari pemimpin merupakan modal utama dalam rangka meningkatkan kinerja para guru.

2. Ciri Madrasah yang Berhasil.

Berdasarkan pembahasan sebelumnya bahwa dikatakan ciri madrasah yang berhasil diantaranya adalah adanya standar disiplin yang berlaku bagi semua warga sekolah, adanya penghargaan bagi siswa yang berprestasi, kepala madrasah mempunyai program inservice, pengawasan, supervisi dan membuat rencana sekolah bersama-sama para guru.

Hasil dari wawancara dengan kepala Madrasah Ibtidaiyah Darul Huffaz Pesawaran Lampung yang telah dibahas pada sebelumnya bahwa beliau senantiasa rutin masuk ke kelas untuk mengawasi guru pada saat proses pembelajaran. Kepala madrasah juga senantiasa memberi penghargaan kepada setiap siswa yang berprestasi. Prestasi yang diperoleh oleh siswa yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Darul Huffaz Pesawaran Lampung ada berbagai macam tingkatan. Ada prestasi tingkat sekolah, tingkat kabupaten dan juga tingkat provinsi. Salah satu penghargaan yang baru diberikan oleh kepala madrasah kepada siswa kelas IV yang bernama Ahmad Azka Azkiro yang telah memenangkan Juara 1 MT2Q tingkat provinsi cabang tartil Al-Qur'an berbentuk piala dan piagam. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala Madrasah Ibtidaiyah Darul Huffaz Pesawaran Lampung yaitu Bapak Aan Setiawan bahwa beliau berkata:

⁴¹ Sukron, *Wawancara Waka Kesiswaan Madrasah Ibtidaiyah Darul Huffaz*, Tanggal 28 Mei 2022

⁴² Aan Setiawan, *Wawancara Kepala MI Darul Huffaz Lampung*, Tanggal 27 Mei 2022

”Kepala madrasah senantiasa memberikan penghargaan kepada siswa yang berprestasi. Belum lama ini telah diberikan penghargaan berupa piala dan piagam kepada ananda Ahmad Azka Azkiro yang telah memenangkan Juara 1 MT2Q tingkat provinsi cabang tartil Al-Qur’an.”⁴³

Berdasarkan kutipan di atas maka dapat dipahami bahwa seorang kepala madrasah harus senantiasa perhatian kepada para siswa terutama kepada siswa yang memiliki prestasi. Perhatiannya dengan cara memberi penghargaan baik berupa uang pembinaan, piagam, piala dan lain-lain. Dengan begitu diharapkan dapat meningkatkan semangat para siswa untuk semakin giat belajar sehingga akan berdampak baik kepada keberhasilan madrasah.

Serta berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah, wakil, dan salah satu guru Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung yang juga telah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya bahwa kepala madrasah senantiasa melakukan pengawasan secara langsung ke kelas walau tidak setiap hari. Kepala madrasah juga memberikan penghargaan kepada siswa yang berprestasi bahkan bukan hanya siswa namun guru pun mendapatkan penghargaan apabila berprestasi dalam menjalankan tugas. Penghargaan berbentuk piala serta piagam untuk siswa dan berprestasi, sedangkan uang ataupun ucapan selamat bagi guru yang berprestasi. Serta kepala madrasah juga memberikan teguran dan sanksi kepada tenaga pendidik maupun

kependidikan apabila melanggar aturan yang telah disepakati bersama.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dipahami bahwa Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Pesawaran Lampung dapat dikatakan madrasah yang berhasil karena telah memenuhi beberapa ciri dari madrasah yang berhasil berdasarkan teori yang telah dibahas di Bab sebelumnya

KESIMPULAN

Berdasarkan seluruh pembahasan dan analisis data, maka dapat penulis simpulkan bahwa mengenai etos kerja kepala madrasah yang dilihat dari beberapa indikatornya yaitu kerja keras, kedisiplinan, tanggung jawab dan rasa bangga terhadap profesi dalam mencapai keberhasilan sekolah di Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Lampung sebagai berikut:

1. Kerja keras yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam kepemimpinannya di madrasah sangat baik sehingga berdampak baik terhadap kemajuan madrasah terutama pada peningkatan jumlah siswa dan sarana dan prasarana madrasah.
2. Kedisiplinan kepala madrasah yang tinggi berdampak baik terutama terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan serta kedisiplinan siswa di Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Lampung.
3. Tanggung jawab kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiah Darul Huffaz Lampung sangat baik sehingga berdampak baik diantara terhadap peningkatan kompetensi guru, penghargaan terhadap prestasi siswa, tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan serta perkembangan sarana dan prasarana madrasah. Hal ini disebabkan karena kepala madrasah menganggap bahwa jabatan yang diemban merupakan amanah yang bukan hanya akan dipertanggungjawabkan di hadapan manusia, namun akan dipertanggungjawabkan juga dihadapan Allah subhana wata’ala kelak di akhirat.

⁴³ Aan Setiawan, *Wawancara Kepala MI Darul Huffaz Lampung*, Tanggal 27 Mei 2022

Inilah yang merupakan kunci utama agar dapat mengemban tugas dengan amanah/ baik.

4. Rasa bangga yang tinggi terhadap profesi yang dimiliki kepala madrasah itulah yang merupakan salah satu penyebab kepala madrasah dapat menjalankan tugas dengan baik secara istiqomah/ konsisten, karena kepala madrasah menjalankan tugas dengan rasa senang dan tidak merasa terbebani terhadap tugas yang dilakukan. Dengan seperti itu kepala madrasah mampu membawa madrasah menjadi madrasah yang berhasil.

DAFTAR PUSTAKA

Andi Warisno, "PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU LULUSAN PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI KABUPATEN," *Riayah : Jurnal Sosial Dan Keagamaan* 3, no. 02 (January 22, 2019): 99–113

Arifin, M. (2010). *Peran dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Teras.

Arikunto, Suharsimi. (1993). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.

_____. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka.

Asmani, Jamal Ma'mur. (2012). *Tips Aplikasi Manajemen Sekolah*. Jogjakarta: Diva Press.

_____. (2012). *Tips Aplikasi PAKEM*. Yogyakarta: Diva Press.

Baharuddin. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.

Daryanto. (2011). *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.

Dirawat. (1983). *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. Surabaya: Usaha nasional.

Faqih, Aunur Rohim dkk. (2001). *Kepemimpinan Islam*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.

Fatimah, Siti. (2015). *Manajemen Kepemimpinan Islam*. Bandung: Alfa Beta.

Fattah, Nanang. (2009). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Handoko, Cipto. (2022). *Manajemen Kepala Sekolah/Madrasah Dalam Sistem Pengelolaan Keuangan*. JURNAL AN-NUR: *Kajian Ilmu-Ilmu Pendidikan dan Keislaman*, 8(01).

Hasibuan, Malayu. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasyim, Abdul. (2010). *Landasan Pendidikan Menjadi Menjadi Guru yang Baik*. Bogor : Ghalia Indonesia.

Kartono, Kartini. (1989). *Hygiene Mental dan Kesehatan Mental Dalam Islam*. Bandung: CV. Mandar Maju.

_____. (2006). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemahnya Dilengkapi dengan Asbabun Nuzul dan Hadits Shahih*, (Bandung: PT Sigma Examedia Arkanleema, 2010).

Latifah, A., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di Ma Nurul Islam Jati Agung*. *Jurnal Muhtadiin*, 7(02), 70-81

Makawimbang, Jerry H. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta,.

Marno dan Triyo Supriyatno. (2008). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Refika Aditama.

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

Moleong, Lexy J. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Muhadjir, Noeng. (2000). *Metodologi Pendidikan Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Arisan.

Muhaimin. (2001). *Paradigma Pendidikan Islam: Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*. Bandung: Rosdakarya.

Mukhtar dan Iskandar. (2009). *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada Pers.

Mulyasa, E. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

_____. (2006). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Munfidah, Luk-luk Nur. (2009). *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Teras.

Nawawi, Hadari dan Martini Hadari. (2004). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Pandji, Anoraga. (1998). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Priansa, Donni Juni. (2014). *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.

Prijodarminto, Soegeng. (1994). *Disiplin Menuju Sukses*. Jakarta: Pradaya Paramita.

Purwanto, Ngalim. (2002). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Reason dalam Norman K. (1994). *Handbook of Quality Research*. London : New Delhi.

Rivai, Veithzal dan Arviyan Arifin. (2009). *Islamic Leadership Membangun Superleadership Melalui Kecerdasan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Saefullah. (2012). *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia.

Sagala, Syaiful. (2010). *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta,

Siagian, Sondang P. (1994). *Manajemen Strategi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Silalahi, Ulber. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sinamo, Jansen. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.

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

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

_____. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.

Sumanto, Ali Alkindi. (1997). *Bekerja Sebagai Ibadah*. Solo: CV. Aneka Agensi.

Sunarto. (2021). *Kepemimpinan Visioner*. Bojonegoro: YPPP Al Rosyid.

Supriadi, Dedi. (1998). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.

Surakhmad, Winarno. (1990). *Metode Penelitian*. Bandung: Tarsito.

Tasmara,Toto. (1995). *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Jakarta: Dana Bhakti Wakaf.

_____. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani Pers.

Uliyah, T. (2021). *Pola Pendidikan Dalam Islam Pada Masa Khulafaur Rasyidin*. Jurnal An-Nur: Kajian Ilmu-Ilmu Pendidikan dan Keislaman, 7(01), 216-229.

UU RI No. 20 Th. 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Penjelasannya* (Bandung: PT Citra Umbara, 2003).

Wahjosumidjo. (2003). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* . Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Ya'qub, Hamzah. (1988). *Etos Kerja Islami*. Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya.

Yin, Robert K. (2014). *Studi Kasus Desain dan Metode*. Jakarta: Rajawali Pers.

Zamakhsyari, *Tafsir Al-Kasysyaf*, (Mesir: Mustafa al-Babi al-Halabi, 1968), Cet. Ke-1, Jilid 4.