

KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA KEPALA MADRASAH MTsN 1 KOTA AGUNG KABUPATEN TANGGAMUS

¹ Fajral Amin ² Erik Novianto, ³ Willy Radinal

^{1,2,3}, Universitas Islam An Nur Lampung

Email : aminfajral@gmail.com

Abstrak: Dalam melaksanakan suatu pekerjaan akan terlihat cara dan motivasi seseorang apakah ia bekerja dengan sungguh-sungguh atau pura-pura. Bertanggung jawab atau tidak dan sebagainya. Cara seseorang memandang dan melaksanakan pekerjaannya ditentukan oleh pandangan, harapan dan kebiasaan kelompok kerjanya. Oleh karena itu, etos kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh etos kerja kelompoknya. Kinerja merupakan sesuatu yang bersifat abstrak, karena termasuk dalam bidang psikologi dan berkaitan dengan sikap yang tersembunyi di dalam benak. Sikap tersebut bersumber dari nilai-nilai yang dianut, yaitu hal-hal yang dianggap berharga dan berguna dalam kehidupan. Jenis penelitian ini 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 menyeluruh (holistik) tanpa mengisolasi individu dan organisasi dalam variabel tetapi memandangnya sebagai bagian dari suatu keseluruhan. Dalam teknik pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan berbagai teknik yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Prosedur analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa etos kerja Kepala MTs N 1 Kota Agung, terus bergerak ke arah peningkatan yang signifikan. Hal tersebut terlihat dari adanya terobosan-terobosan dalam sesuatu yang mengarah pada peningkatan yang sangat inovatif, kerja keras yang ditunjukkan oleh kepala madrasah baik dalam bekerja maupun dalam mempengaruhi bawahannya sehingga peningkatan dalam berbagai aspek terus berkembang dengan pesat, diantaranya kedisiplinan kepala madrasah dapat menjadi tolak ukur peningkatan etos kerja Kepala MTs N 1 Kota Agung. Peningkatan etos kerja kepala MTs N 1 Kota Agung terus mengalami peningkatan sesuai dengan indikator yang tercantum dalam konsep etos kerja yang baik, sehingga pada MTs N 1 Kota Agung inovasi-inovasi kepala madrasah telah menjadi suatu terobosan yang akan menentukan peningkatan madrasah menuju persaingan global. Karena madrasah sudah seharusnya menjadi tolok ukur pendidikan karakter, tentunya dengan etos kerja yang baik dari seluruh pemangku kepentingan madrasah, khususnya etos kerja kepala madrasah.

Kata Kunci: Kepemimpinan, etos kerja dan kepala sekolah.

Abstract: *In carrying out a job, a person's methods and motivation will be seen whether he is working seriously or pretending. Responsible or not and so on. The way a person perceives and carries out their work is determined by the views, expectations and habits of their work group. Therefore, a person's work ethic can be influenced by the work ethic of their group. Performance is something that is abstract, because it is included in the psychological field and is related to attitudes hidden within the mind. This attitude comes from the values held, namely things that are considered valuable and useful in life. The aim of this research is to find out the "Work Ethic of the Head of MTs N 1 Kota Agung." This type of research is qualitative descriptive research, namely a research procedure that produces descriptive data in the form of written or spoken words from the people and actors observed, directed from the background of the individual as a whole (holistic) without isolating the individual and the organization in variables but looking at them, as part of a whole. In data collection techniques in this research, various techniques were used, namely interviews, observation and documentation. The data analysis procedure used in this research is qualitative analysis. Based on the findings of the analysis and discussion, the results of this research can be concluded that the work ethic of the Head of MTs N 1 Kota Agung, continues to move towards significant improvement. It is clear from the breakthroughs in something that leads to very innovative improvements, the hard work shown by the madrasa head both in working and influencing his subordinates so that improvements in various aspects continue to develop rapidly, including the discipline of the madrasa head can be a benchmark for improvement. work ethic of the Head of MTs N 1 Kota Agung. The improvement in the work ethic of the head of MTs N 1 Kota Agung continues to increase in accordance with the indicators listed in the concept of good work ethic, so that at MTs N 1 Kota Agung the innovations of the madrasah head have become a breakthrough that will determine the improvement of the madrasah towards global competition. Because madrasahs should be a benchmark for character education, of course with a good work ethic from all madrasah stakeholders, especially the work ethic of the madrasah head.*

Keywords: *Leadership, work ethic and school principal.*

PENDAHULUAN

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk

watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk

berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, n.d.). Beberapa gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama yaitu kepentingan anggota dan organisasi. Lembaga pendidikan, sebagai salah satu elemen yang berperan penting sebagai agen perubahan adalah pemimpin yang memimpin lembaga tersebut (Ritonga Magister Manajemen Pendidikan Tinggi, 2020). Kepala Madrasah merupakan unsur vital bagi efektifitas lembaga pendidikan. Kepala Madrasah yang baik akan bersikap dinamis untuk menyiapkan berbagai macam program pendidikan. Keberhasilan madrasah adalah keberhasilan Kepala Madrasah. Kepala Madrasah yang berhasil adalah apabila memahami keberadaan Madrasah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan dan tanggung jawab untuk memimpin madrasah. Peran Kepala 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 (Anshar, 2022).

Sebagai pemimpin lembaga pendidikan memiliki andil besar dalam menciptakan suasana kondusif yang ada dalam lingkungan kerjanya. Dalam hal ini masalah yang akan diteliti menitikberatkan pada permasalahan Sumber Daya Manusia (SDM) yakni mengenai etos kerja Kepala Madrasah (Warisno, 2019).

Kepala Madrasah harus dapat mengelola Madrasah nya agar Madrasah yang

dipimpin berkembang atau maju dari waktu ke waktu. Kepemimpinan kepala Madrasah sangat penting, karena kepala Madrasah merupakan mesin penggerak bagi segenap sumber daya Madrasah. Menurut Lipham, James. M. Et.al yang dikutip Wahyusumidjo “Pemimpin Madrasah adalah mereka yang dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi terhadap staf dan para siswa, pemimpin Madrasah adalah mereka yang banyak mengetahui tentang tugas-tugas mereka, dan yang menentukan suasana untuk Madrasah mereka.”

Seorang Kepala Madrasah mempunyai peran mengatur dan menggerakkan sejumlah orang yang memiliki berbagai sikap, tingkah laku, dan latar belakang berbeda-beda. Untuk mendapatkan staf yang handal dan dapat membantu tugas Kepala Madrasah secara optimal, diperlukan Kepala Madrasah yang mampu mengarahkan bawahannya kepada tercapainya tujuan organisasi secara maksimal. Pemimpin yang efektif selalu menyadari bahwa anggota organisasinya merupakan sumber daya manusia yang sangat berharga karena dikaruniai otak dan akal fikiran, sehingga pemimpin selalu berupaya menggali, memanfaatkan dan meningkatkan kreatifitas anggotanya untuk mencapai prestasi yang tinggi (Untung, 2021). Etos kerja Kepala Madrasah merupakan perwujudan dari kualitas Kepala Madrasah. Hal ini cukup penting dalam rangka mencapai tujuan madrasah. Dengan etos kerja yang tinggi berarti Kepala Madrasah benar-benar dapat berfungsi sebagai pemimpin yang tepat dan berhasil guna sesuai dengan sasaran-sasaran organisasi yang hendak dicapainya (Untung, 2021).

Berdasarkan uraian diatas tergambar betapa pentingnya etos kerja Kepala Madrasah di dalam mencapai keberhasilan suatu madrasah. Untuk dapat melaksanakan kepemimpinan yang baik, dan tugas-tugasnya serta dapat memainkan peranannya demi keberhasilan Madrasah yang dipimpinnya maka ia perlu memiliki etos kerja yang tinggi. Karena Kepala Madrasah merupakan kunci dari keberhasilan madrasah. Etos kerja perlu

dimiliki oleh kepala Madrasah, karena etos kerja akan dapat menjadi tenaga pendorong bagi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Dengan etos kerja yang dimilikinya Kepala Madrasah akan melahirkan tingkahlaku yang positif sehingga dapat mencapai keberhasilan madrasah.

Etos kerja menggambarkan segi-segi etos kerja yang baik pada manusia, bersumber dari kualitas diri, diwujudkan berdasarkan tata nilai sebagai etos kerja yang diimplementasikan dalam aktivitas kerja. Ajaran Islam sangat mendorong umatnya untuk bekerja keras, dan bahwa ajaran Islam memuat spirit dan dorongan pada tumbuhnya budaya dan etos kerja yang tinggi. Kalau pada tataran praktis, umat Islam seolah-olah beretos kerja rendah, maka bukan sistem teologi yang harus dirombak, melainkan harus diupayakan bagaimana cara dan metode untuk memberikan pengertian dan pemahaman yang benar mengenai watak dan karakter esensial dari ajaran Islam yang sesungguhnya. Etos kerja dalam Islam terkait erat dengan nilai-nilai (values) yang terkandung dalam al-Qur'an dan al-Sunnah tentang "kerja" – yang dijadikan sumber inspirasi dan motivasi oleh setiap Muslim untuk melakukan aktivitas kerja di berbagai bidang kehidupan. Cara mereka memahami, menghayati dan mengamalkan nilai-nilai al-Qur'an dan al-Sunnah tentang dorongan untuk bekerja itulah yang membentuk etos kerja Islam (Prayitno et al., 2023). Membicarakan etos kerja dalam Islam, berarti menggunakan dasar pemikiran bahwa Islam, sebagai suatu sistem keimanan, tentunya mempunyai pandangan tertentu yang positif terhadap masalah etos kerja.

Adanya etos kerja yang kuat memerlukan kesadaran pada orang bersangkutan tentang kaitan suatu kerja dengan pandangan hidupnya yang lebih menyeluruh, yang pandangan hidup itu memberinya keinsafan akan makna dan tujuan hidupnya.

Dengan kata lain, seseorang agaknya akan sulit melakukan suatu pekerjaan dengan tekun jika pekerjaan itu tidak bermakna baginya, dan tidak bersangkutan dengan

tujuan hidupnya yang lebih tinggi, langsung ataupun tidak langsung. Menurut Nurcholish Madjid, etos kerja dalam Islam adalah hasil suatu kepercayaan seorang Muslim, bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh berkenan Allah Swt. Berkaitan dengan ini, penting untuk ditegaskan bahwa pada dasarnya, Islam adalah agama amal atau kerja (praxis). Inti ajarannya ialah bahwa hamba mendekati dan berusaha memperoleh ridha Allah melalui kerja atau amal saleh, dan dengan memurnikan sikap penyembahan hanya kepada-Nya. Toto Tasmara, dalam bukunya *Etos Kerja Pribadi Muslim*, menyatakan bahwa "bekerja" bagi seorang Muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh asset, fikir dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khaira ummah), atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.

MTs N 1 Kota Agung merupakan lembaga pendidikan yang ikut berjuang mencerdaskan kehidupan bangsa demi suksesnya tujuan pembangunan nasional Indonesia. MTs N 1 Kota Agung tersebut merupakan lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan Kementerian Agama.

MTs N 1 Kota Agung merupakan salah satu Madrasah Dasar Di provinsi Lampung, Madrasah tersebut sering mendapatkan kejuaraan pada bidang mata pelajaran, olah raga dan seni di tingkat Kecamatan ataupun tingkat Kabupaten. Hal ini menjadi salah satu bukti bahwa Kepala Madrasah telah berhasil dalam usaha mencapai tujuan madrasah. Keberhasilan Kepala Madrasah dalam mencapai tujuan madrasah tersebut merupakan salah satu prestasi yang dimilikinya.

Menurut keputusan Mendikbud nomor: 0926/U/1996 tanggal 1 Oktober menyatakan bahwa Kepala Madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala Madrasah. Ini berarti kepala Madrasah

adalah guru terbaik di Madrasah itu sehingga diberi tugas tambahan sebagai kepala Madrasah karena dipandang cakap dan mampu untuk itu. Untuk dapat mencapai keberhasilan Madrasah yang dipimpinnya harus mempunyai etos kerja yang dilandasi dengan kerja keras, disiplin, tanggung jawab, rasa bangga terhadap profesi, kemauan atau kesediaan merubah pola pikir untuk kemajuan, produktifitas, rasional, kreatifitas, inovatif, berfikir modern, dan berorientasi pada pemecahan masalah.

Berawal dari fakta dan paparan latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Kepemimpinan dan Etos Kerja Kepala Madrasah di MTs N 1 Kota Agung”.

KERANGKA TEORITIK

Kepemimpinan Dalam Islam

Dalam konsep islam, kepemimpinan sebagai sebuah konsep interaksi, relasi, proses otoritas, kegiatan mempengaruhi, mengarahkan dan mengkoordinasi baik secara horizontal maupun vertical. Kemudian dalam teori-teori manajemen, fungsi pemimpin sebagai perencana dan pengambil keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan dan motivasi, dan pengawasan.

Ada banyak definisi tentang kepemimpinan. Secara mendasar leadership berarti memengaruhi orang. Ini merupakan definisi yang luas dan termasuk didalamnya bermacam-macam perilaku yang diperlukan untuk mempengaruhi orang lain. Pemimpin memimpin pada dasarnya memengaruhi dan para pengikut mengikuti sebagai pihak yang dipengaruhi (Akuntabilitas et al., 2015).

Pada dasarnya kepemimpinan mengacu pada proses untuk menggerakkan kelompok orang menuju ke suatu tujuan yang telah ditetapkan/ disepakati bersama dengan mendorong/memotivasi mereka untuk bertindak dengan cara yang tidak memaksa. Dengan kemampuannya seorang pemimpin yang baik mampu menggerakkan orang-orang menuju tujuan jangka panjang dan betul-betul merupakan upaya memenuhi kepentingan bersama. Tujuan tersebut bersifat umum,

seperti menyebarkan ilmu yang bermanfaat keseluruh dunia (Rasmianto, 2003).

Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa yunani, dapat mempunyai arti sebagai sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai kerja. Dari kata ini lahirlah apa yang disebut dengan “ethic” yaitu pedoman, moral, atau perilaku, atau dikenal pula etiket yang artinya cara bersopan santun. Sehingga dengan kata etik ini, dikenal istilah etika bisnis yaitu cara atau pedoman perilaku dalam menjalankan suatu usaha. Karena etika berkaitan dengan kejiwaan seseorang, maka hendaknya setiap pribadi muslim harus mengisi etika tersebut dengan keislaman dalam arti yang aktual, sehingga cara dirinya mempersepsi sesuatu selalu positif dan sejauh mungkin terus berupaya untuk menghindari yang negatif (Rais et al., 2022).

Menurut Hermal etos kerja berarti motivasi semangat dan sopan santun dalam bekerja. Sementara Rasyid dan Tanjung yang dikutip dalam penelitian John Firman mengemukakan etos kerja adalah jiwa dan semangat kerja yang dipengaruhi cara pandang yang positif dari seseorang terhadap pekerjaannya. 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 kemanusiaan 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. Dalam kamus sosiologi, etos diartikan sebagai karakter umum dari suatu kebudayaan yang didalamnya terkandung ide-ide dan nilai-nilai (Prayitno et al., 2023).

Dari uraian diatas jelas bahwa etos kerja adalah hal penting dimiliki oleh setiap pemimpin yang pada akhirnya berujung pada budaya kerja yang dimiliki pemimpin. Apabila pemimpin telah memiliki budaya kerja maka tidak ada bawahan yang bermalas-

malasan. Dari penegertian diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah semangat kerja, pola pikir yang mewujudkan seseorang menjadi berperilaku yang berkualitas . kerja adalah segala aktifitas dinamis yang mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan jasmani maupun rohani guna berupaya melahirkan prestasi yang bermanfaat bagi lingkungan. Sedangkan etos kerja adalah totalitas atau keseluruhan sikap individu atau kelompok serta cara mengeksperiskan, memandang, menyakini, dan menggambarkan seseorang dalam melaksanakan tugas (Rohmah, 2018).

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

METODE

Rancangan Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bersifat deskriptif, yaitu peneliti hanya mendeskripsikan, menganalisis fenomena, peristiwa dan aktivitas yang bersifat alamiah dan dilakukan berkaitan dengan Kepemimpinan dan Etos kerja Kepala Madrasah yang dilakukan oleh kepala MTs N 1 Kota Agung (Sidiq & Choiri, 2019). penelitian Kualitatif tujuannya adalah mendapatkan pengetahuan dan pengalaman baru dari apa yang di gambarkan dari keadaan sebenarnya dari fenomena, fakta dan realita objek yan diteliti membandingkan dengan teori yang telah dikemukakan oleh para ahli sebelumnya (Ismaya, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepala Madrasah merupakan salah satu faktor yang mempunyai peranan penting karena kepala Madrasah merupakan mesin penggerak bagi segenap sumber daya Madrasah , betapa pentingnya kualitas kepemimpinan kepala Madrasah di dalam mencapai keberhasilan suatu Madrasah . Biasanya pada Madrasah yang berhasil orang akan selalu mengatakan bahwa kepemimpinan kepala Madrasah adalah kunci keberhasilan Madrasah itu. Untuk dapat melaksanakan kepemimpinan yang baik, dan tugas – tugasnya serta dapat memainkan peranannya demi keberhasilan Madrasah yang dipimpinnya ia perlu memiliki etos kerja yang tinggi (Asmawati et al., 2018).

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

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

Jauh sebelum konsep kepemimpinan mengalami pergeseran kearah kemajuan yang pesat dengan berbagai konsep dan metodenya, Rasulullah SAW sudah mencontohkan kepada manusia bagaimana selayaknya menjadi pemimpin yang baik. Artinya keteladanan Rasulullah SAW dalam memimpin umat setidaknya bisa menjadi barometer seorang dalam memimpin bawahannya baik memimpin kelompok lebih-lebih memimpin suatu lembaga dan tidak terkecuali Kepala Sekola .

Kinerja yang semestinya ditunjukkan

Kepala Madrasah sekurang-kurangnya mengandung 4 indikator, seperti dirumuskan oleh Hamzah Ya'kub bahwa etos indikator etos kerja diantaranya : Kerja keras, Disiplin, Tanggung jawab dan Rasa bangga akan profesi atau pekerjaan (Lomu et al., 2018).

Kerja Keras

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala MTs N 1 Kota Agung kerja keras adalah adalah sifat yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin karena tanpa kerja keras dari seorang pemimpin maka suatu instansi atau lembaga tidak akan dapat berkembang dan maju. Pemimpin yang tidak memiliki sifat pekerja keras maka lembaga yang akan dipimpin semakin lama tidak akan berkembang sama hal nya dengan Madrasah .

Menurut salah satu guru di MTs N 1 Kota Agung kepala Madrasah memang memiliki sifat pekerja keras hal ini terlihat dari kemajuan Madrasah semenjak dipimpin oleh kepala Madrasah tersebut, sebelumnya Madrasah an ini belum begitu berkembang dalam segala hal semenjak dipimpin oleh Kasriyo,S.Pd Madrasah menjadi semakin berkembang hal ini terlihat dari peningkatan jumlah siswa dan jumlah sarana prasarana yang dimiliki oleh Madrasah tersebut semakin bertambah.

Hal ini dibuktikan dengan terlihat dari data siswa dan saran prasarana di MTs N 1 Kota Agung pada tahun sebelumnya mengalami peningkatan. Kepala Madrasah dikatakan memiliki etos kerja yang baik bilamana mampu menjalankan perannya untuk mendorong, mempengaruhi, mengarahkan kegiatan dan tingkah laku kelompoknya. Kepala Madrasah sangat berperan dalam mengembangkan tenaga kependidikan. Hal ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh kepala MTs N 1 Kota Agung yang selalu memiliki semangat untuk mengembangkan dan meningkatkan MTs N 1 Kota Agung untuk menjadi lebih baik.

Untuk dapat mencapai keberhasilan Madrasah yang dipimpinnya harus mempunyai etos kerja yang dilandasi dengan kerja keras, disiplin, tanggung jawab, rasa bangga terhadap

profesi, kemauan atau kesediaan merubah pola pikir untuk kemajuan, produktifitas, rasional, kreatifitas, inovatif, berfikiran modern, dan berorientasi pada pemecahan masalah. Sabary menggambarkan bahwa kerja keras adalah dorongan moral dilahirkan dalam tingkah laku tidak merasa puas hanya sekedar apa yang ada dan berusaha untuk memperbaiki kekurangan.

Memperhatikan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kerja keras merupakan sikap atau tingkah laku kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan tidak merasa cepat puas hanya sekedar apa yang ada. Supriadi mengemukakan bahwa kerja keras akan dapat mencapai apa yang disebut satori atau tingkat berfikir tertinggi.

Di sisi lain juga mengatakan kerja keras akan melahirkan prestasi kreatifitas. Siagian mengatakan bahwa disiplin merupakan sikap dan perilaku atau tindakan para anggota organisasi secara sukarela memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang ada. Adapun disiplin menurut Menurut Imam Barnadib adalah menyangkut pengawasan diri atau self control atau pengendalian diri agar perilaku tidak menyimpang dari nilai, norma, atau aturanaturan yang telah ditetapkan Dalam

Ensiklopedi Nasional Indonesia, di kemukakan bahwa disiplin adalah suatu sikap yang menunjukkan kesediaan nutuk menepati atau mematuhi dan mendukung ketentuan, tata tertib, peraturan, nilai, serta kaidah yang berlaku. Jadi, disiplin kerja adalah berkaitan dengan penguasaan diri dan kesediaan mematuhi, mendukung, dan mempertahankan tegaknya aturan-aturan atau tata tertib, nilai serta kaidah yang berlaku di lingkungan kerjanya. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka kepala Madrasah sebagai seorang pemimpin harus memiliki kecakapan untuk mengembangkan penerimaan san kepatuhan terhadap peraturan organisasi Madrasah diantara para guru dan murid. Sehingga para anggota Madrasah dapat bekerjasama menyesuaikan diri dengan tanpa merasa adanya tekanan dari kekuasaan pimpinan Madrasah. Kamus Besar Bahasa Indonesia mengatakan tanggung jawab yaitu keadaan seorang pemimpin yang mempunyai hak

fungsi menerima pembebanan sebagai akibat tindak pihak sendiri atau pihak lain. Selanjutnya Wahjosumidjo mengatakan tanggung jawab kepala Madrasah dalam pembinaan meliputi: (1) Program pengajaran; (2) Sumber daya manusia; (3) Sumber daya yang bersifat fisik; (4) hubungan kerja sama antara kepala Madrasah dengan masyarakat yang secara garis besar meliputi proses pengelolaan, penilai, bimbingan, pembiayaan, pengawasan, dan pengembangan.

Kerja keras termasuk salah satu hal yang diajarkan oleh ajaran Islam. Bahkan, umat Islam diwajibkan untuk selalu bekerja keras. Kewajiban untuk selalu bekerja keras ini terdapat dalam Al Quran, Surat Al Qashash ayat 77, *“Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah Dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah Berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi, Sungguh, Allah tidak Menyukai orang yang berbuat kerusakan”*.

Dari ayat Al Quran di atas, kita mengetahui bahwa kerja keras ternyata juga diwajibkan dalam Islam, bahkan dalam kegiatan duniawi. Di ayat tersebut kita diajarkan untuk tidak boleh hanya memikirkan kehidupan akhirat saja, melainkan kita juga harus memperjuangkan kehidupan kita di dunia. Kedua hal ini, dunia dan akhirat, harus seimbang diperjuangkan, tidak berat sebelah. Sangat baik untuk kita memaksimalkan ibadah kita untuk akhirat dan sangat baik pula kita untuk bekerja keras pula untuk kesejahteraan hidup kita di dunia.

Perwujudan kerja keras harus juga ditunjukkan oleh seorang Kepala Madrasah agar apa yang menjadi target yang direncanakan akan terwujud dengan maksimal. Perencanaan-perencanaan kepada arah perbaikan Madrasah tidak akan terwujud tanpa adanya kerja keras khususnya dari seorang Kepala Madrasah. Karena sebagai pemimpin, Kepala Madrasah akan menjadi tolak ukur bawahannya terkait kerja kerasnya dalam mewujudkan tujuan Madrasah.

Pernah diceritakan dalam hadis Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam bahwa suatu hari ketika Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam sedang berada di sebuah majelis dengan para sahabat, terlihat pemuda berbadan kekar dan kuat sedang sibuk bekerja. Pemuda itu berlalu Lalang di sekitar rumah Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam. Kemudian, salah satu sahabat berkomentar, *‘Wah, sayang sekali pemuda itu, sepagi ini sudah sibuk bekerja’*. Sahabat tersebut pun melanjutkan perkataannya, *‘Seandainya saja, kekuatan tubuhnya, umur mudanya dan kesempatan waktunya digunakan untuk jihad fi sabilillah, sungguh alangkah baiknya’*.

Mendengar ucapan salah satu sahabat tersebut, Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam mengingatkan agar tidak berkata demikian. Teguran Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam ini sesuai dengan firman Allah subhanahu wa ta’ala di surat Al Qashash sebelumnya. Bahwa manusia selama hidupnya pun memang dianjurkan untuk kerja keras dalam bekerja dan mencapai keinginannya. sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Bekerja keras adalah merupakan kewajiban yang harus ditunaikan oleh setiap orang yang mengaku dirinya beriman kepada Allah SWT, hal ini dibuktikan dengan banyaknya perintah Allah dalam Al-qur’an yang menyuruh untuk bekerja.
2. Salah satu prasyarat untuk terhindarnya umat manusia dari kerugian yang sangat besar adalah dengan bekerja yaitu melakukan pekerjaan-pekerjaan yang baik. Yang dalam bahasa Al-qur’an disebut dengan Amilushshalihat.
3. Bekerja secara produktif adalah merupakan ciri dan karakteristik seorang muslim yang terbaik sesuai dengan implementasi hadits Nabi, tangan diatas (yang memberi) lebih baik daripada tangan yang dibawah (yang menerima).
4. Bekerja disamakan dengan Jihad *Fi Sabilillah*.

Disiplin

Sikap disiplin dalam Islam sangat di anjurkan, bahkan diwajibkan. Sebagaimana

manusia dalam kehidupan sehari-hari memerlukan aturan-aturan atau tata tertib dengan tujuan segala tingkah lakunya berjalan sesuai dengan aturan yang ada. Apabila seseorang tidak dapat menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya, maka waktu itu akan membuat kita sendiri sengsara, oleh karena itu kita hendaknya dapat menggunakan dan memanfaatkan waktu dengan baik, termasuk waktu di dalam belajar. Islam juga memerintahkan umatnya untuk selalu konsisten terhadap peraturan Allah yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Huud ayat 112 : *“Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya dia maha melihat apa yang kamu kerjakan.*

Dari ayat di atas menunjukkan bahwa, disiplin bukan hanya tepat waktu saja, tetapi juga patuh pada peraturan-peraturan yang ada. Melaksanakan yang diperintahkan dan meninggalkan segala yang dilarang-Nya. Di samping itu juga melakukan perbuatan tersebut secara teratur dan terus menerus walaupun hanya sedikit. Karena selain bermanfaat bagi kita sendiri juga perbuatan yang dikerjakan secara kontinyu dicintai Allah walaupun hanya sedikit.

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

Berdasarkan hasil wawancara dengan waka kurikulum MTs N 1 Kota Agung, bahwa

kedisiplinan yang diterapkan oleh Kepala Madrasah seakan harga mati yang tidak dapat ditolak lagi. Artinya dalam beberapa kesempatan baik dalam rapat maupun tukar pikiran bersama bawahannya, Kepala Madrasah selalu menekankan kedisiplinan diri. Baik beliau sebagai Kepala Madrasah sendiri maupun seluruh stakeholder Madrasah.

Dalam kesempatan wawancara lain dengan guru MTs N 1 Kota Agung, dijelaskan bahwa imbas atau efek dari kedisiplinan yang digaungkan oleh Kepala Madrasah sangat memberikan dampak yang sangat signifikan bagi stakeholder di Madrasah, baik disiplin diri, disiplin administrasi maupun disiplin kerja. Sehingga dalam beberapa aspek, keunggulan akan disiplin yang diterapkan di MTs N 1 Kota Agung menjadi perbincangan positif dikalangan guru dan tenaga kependidikan.

Tanggung Jawab

Pada prinsipnya tanggungjawab dalam Islam itu berdasarkan atas perbuatan individu saja sebagaimana ditegaskan dalam beberapa ayat seperti ayat 164 surat Al An'am *“Dan tidaklah seorang membuat dosa melainkan kemudharatannya kembali kepada dirinya sendiri dan seorang yang berdosa tidak akan memikul dosa orang lain.”*

Akan tetapi perbuatan individu itu merupakan suatu gerakan yang dilakukan seorang pada waktu, tempat dan kondisi-kondisi tertentu yang mungkin bisa meninggalkan bekas atau pengaruh pada orang lain. Oleh sebab itu apakah tanggung jawab seseorang terbatas pada amalannya saja ataukah bisa melewati batas waktu yang tak terbatas bila akibat dan pengaruh amalannya itu masih terus berlangsung mungkin sampai setelah dia meninggal.

Seorang yang cerdas selayaknya merenungi hal ini sehingga tidak meremehkan perbuatan baik sekecil apapun dan tidak gegabah berbuat dosa walau sekecil biji sawi. Mengapa demikian, Boleh jadi perbuatan baik atau jahat itu mula-mula amat kecil ketika dilakukan, akan tetapi bila pengaruh dan akibatnya terus berlangsung lama, bisa jadi

akan amat besar pahala atau dosanya. *Kami menuliskan apa-apa yang mereka kerjakan dan bekas-bekas yang mereka tinggalkan. (Q. S. Yaasiin Ayat: 12).*

Ayat ini menegaskan bahwa tanggungjawab itu bukan saja terhadap apa yang diperbuatnya akan tetapi melebar sampai semua akibat dan bekas-bekas dari perbuatan tersebut. Orang yang meninggalkan ilmu yang bermanfaat, sedekah jariyah atau anak yang sholeh, kesemuanya itu akan meninggalkan bekas kebaikan selama masih berbekas sampai kapanpun. Dari sini jelaslah bahwa Orang yang berbuat baik atau berbuat jahat akan mendapat pahala atau menanggung dosanya ditambah dengan pahala atau dosa orang-orang yang meniru perbuatannya.

Di sini kita merenung sejenak seraya bertanya: “apabila yang memerintah kejahatan atau kedurhakaan itu seorang pemimpin yang memiliki kekuasaan penuh, apakah dia saja yang akan menanggung dosanya dan dosa rakyatnya karena mereka dipaksa? Ataukah rakyat juga harus menanggung dosanya walau ia lakukan di bawah ancaman paksaan tersebut?” Menurut hemat saya, seorang penguasa dianggap tidak memaksa selama rakyat masih bisa memiliki kehendak yang ada dalam dirinya. Perintah seorang pimpinan secara lisan maupun tulisan tidak berarti melepaskan seorang bawahan dari tanggungjawab atas semua perbuatannya. Alquran mencela orang-orang yang melakukan dosa dengan alasan pimpinannya menyuruh berbuat dosa. sesungguhnya kamu bersekutu dalam azab itu. (Az Zukhruf 39).

Tanggung jawab seorang berkaitan erat dengan kewajiban yang dibebankan padanya. Semakin tinggi kedudukannya di masyarakat maka semakin tinggi pula tanggungjawabnya. Seorang pemimpin negara bertanggung jawab atas perilaku dirinya, keluarganya, saudara-saudaranya, masyarakatnya dan rakyatnya. Hal ini ditegaskan Allah sbb.; “Wahai orang-orang mukmin peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka.” (At Tahrim 6) Sebagaimana yang ditegaskan Rasulullah saw : “*Setiap kamu adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas*

kepemimpinannya..”(Al Hadit)

Tanggungjawab vertikal ini bertingkat-tingkat tergantung levelnya. Kepala keluarga, kepala desa, camat, bupati, gubernur, dan kepala negara, semuanya itu akan dimintai pertanggungjawabannya sesuai dengan ruang lingkup yang dipimpinnya.

Seroang mukmin yang cerdas tidak akan menerima kepemimpinan itu kecuali dengan ekstra hati-hati dan senantiasa akan memperbaiki dirinya, keluarganya dan semua yang menjadi tanggungannya. Para salafus sholih banyak yang menolak jabatan sekiranya ia khawatir tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Pemimpin dalam level apapun akan dimintai pertanggungjawabannya dihadapan Allah atas semua perbuatannya disamping seluruh apa yang terjadi pada rakyat yang dipimpinnya. Baik dan buruknya perilaku dan keadaan rakyat tergantung kepada pemimpinnya. Sebagaimana rakyat juga akan dimintai pertanggungjawabannya ketika memilih seorang pemimpin. Bila mereka memilih pemimpin yang bodoh dan tidak memiliki kapabilitas serta akseptabilitas sehingga kelak pemimpin itu akan membawa rakyatnya ke jurang kedurhakaan rakyat juga dibebani pertanggungjawaban itu.

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

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah MTs N 1 Kota Agung bahwa, tanggung jawab adalah bagaimana kita memaknai sebuah tugas atau tanggung jawab sebagai amanah bukan sebagai jabatan prestisius. Artinya menjadi Kepala Madrasah secara tidak langsung akan bertanggung jawab secara moral pada lembaga yang kita pimpin, juga bertanggungjawab secara spiritual kepada Allah SWT. Dan keduanya sama-sama akan dimintai pertanggungjawaban. Secara moral pertanggung jawaban Kepala Madrasah salah satu adalah bertanggungjawab terhadap

transparansi pengelolaan Madrasah . Secara spiritual pertanggungjawaban Kepala Madrasah adalah bagaimana amanah yang dipercayakan Allah kepada kita mampu kita emban dan kita pertanggungjawabkan di akhirat kelak.

Seorang penguasa tidak akan terlepas dari beban berat tersebut kecuali bila selalu melakukan kontrol, mereformasi yang rusak pada rakyatnya, menyingkirkan orang-orang yang tidak amanah dan menggantinya dengan orang yang sholeh. Perolongan allah tergantung niat sesuai dengan firman Allah: *Barangsiapa yang beriman kepada Allah akan ditunjuki hatinya dan Allah Maha Mengetahui ats segala sesuatu. (At Taghobun 11)*

Ayat tersebut menyiratkan suatu amanah bahwa seorang pemimpin dituntut untuk menjadi agen perubahan dari setiap kelemahan, kekurangan atau ketidaktercapaian target yang ditetapkan. Mereformasi tujuan-tujuan lembaga yang tidak tercapai atau terwujud, juga melakukan inovasi-inovasi kearah perbaikan. Begitu juga halnya dengan Kepala Madrasah. Tujuan-tujuan lembaga atau Madrasah yang masih tertunda atau bahkan belum tercapai perlu dilakukan perbaikan dan dirumuskan kembali. Dan hal ini memerlukan tanggung jawab dari seorang Kepala Madrasah. Kepala Madrasah tidak semestinya bekerja dan berpikir sendiri, ada orang perorangan lain di Madrasah yang setidaknya dapat membantu dalam perjalanan Madrasah mewujudkan tujuan-tujuannya.

Berbicara Madrasah, bukan berbicara Kepala Madrasah seorang. Tidak mungkin tanggung jawab besar mengembangkan Madrasah dipikul oleh Kepala Madrasah sorang.

Sekurang-kurangnya ada kebijakan-kebijakan atau masukan-masukan stakeholder di Madrasah yang menjadi aspek pendukung terwujudnya cita-cita lembaga khususnya Madrasah atau lebih khusus lagi MTs N 1 Kota Agung.

Tanggung jawab adalah perbuatan dimana seseorang berani menanggung apa yang telah diucapkan dan dilakukan. Sikap tanggung jawab ini tentunya sangat penting

bagi kehidupan di dunia, baik dalam hal beribadah ataupun hubungan sosial. Tanpa adanya rasa tanggung jawab maka sudah pasti kehidupan akan berantakan.

Islam sendiri juga mengajarkan kita untuk mengutamakan sikap tanggung jawab. Hal ini terbukti dari banyaknya ayat-ayat Al-Quran yang membahas konsep tanggung jawab. Mulai dari tanggung jawab manusia terhadap Sang Khalik, tanggung jawab terhadap orang tua, pasangan, dan sesama muslim lainnya.

1. Rasa Bangga Terhadap Tugas atau pekerjaan

Kedisiplinan, kerja keras dan tanggung jawab adalah bagian tak terpisahkan dari profesionalitas kerja. Artinya merasa bangga dengan pekerjaan yang diemban, atau tugas yang menjadi amanah akan menjadikan seorang bekerja secara profesional. Bangga akan pekerjaan atau tugas yang diemban, bukan justru menjadikan seseorang berpuas diri dengan apa yang dicapainya. Tetapi lebih memosisikan diri bagaimana selayaknya pekerjaan menjadi bernilai ibadah disisi Allah SWT.

Etos kerja dan semangat seorang muslim sangat tinggi, serta tidak pernah berputus asa karena Allah melarang hal itu. Dalam suatu hadist (riwayat Ahmad) Rasulullah SAW telah bersabda: “Apabila salah seorang kamu menghadapi kiamat sementara di tangannya masih ada benih hendaklah ia tanam benih itu”.

Demikianlah, Islam memiliki ajaran yang menjunjung tinggi nilai dasar kerja dan mendorong umatnya bersikap profesional. Sejarah membuktikan tatkala masyarakat Barat dan Eropa menempatkan kelas pendeta dan militer pada kedudukan tinggi, Islam justru menghargai orang-orang berilmu, para pedagang, petani, tukang, dan pengarajin. Sebagai manusia biasa, mereka tidak diunggulkan dari yang lain, karena Islam menganut nilai persamaan diantara sesama manusia. Ketinggian derajat manusia semata-mata diukur dari ketakwaanya kepada Allah, yakni derajat keimanan dan amal salehnya.

Semua petunjuk yang ditemukan dalam

Al Qur'an tersebut menjadi landasan etis-teologis kerja dan pengembangan etos profesionalisme setiap muslim, sehingga kaum muslimin diharapkan memiliki semangat kerja dan etos profesionalisme yang lebih tinggi dibanding umat lainnya.

Terkait dengan profesionalisme sebagai wujud rasa bangga terhadap pekerjaan, kepala MTs N 1 Kota Agung memberi penjelasan bahwa semestinya seorang bekerja bukan karena imbalan uang atau materi. Bekerja profesional adalah cerminan bekerja dengan menghadirkan Allah dalam setiap berbuat. Bekerja sesuai kemampuan tanpa harus memaksakan diri. Kepala Madrasah yang pada dasarnya bukan pekerjaan, melainkan tugas tambahan sekaligus amanah yang perlu dijaga keprofesionalannya oleh siapapun yang diamanahi.

Etos kerja Kepala Madrasah yang dilandaskan rasa bangga pada pekerjaan setidaknya menjadi konsep bagi seseorang bekerja dengan profesional. Artinya bangga yang dimaksud bukan dalam arti kepuasan batin, melainkan bagaimana seseorang melakukan suatu pekerjaan dengan ikhlas, tidak memaksakan kemampuan yang tidak disanggupi dan menyerahkan sepenuhnya hasil pekerjaan pada Allah SWT.

Rasa bangga pada pekerjaan yang ditunjukkan oleh kepala MTs N 1 Kota Agung setidaknya menjadi representasi dari kepemimpinan Kepala Madrasah yang lebih mengedepankan kerja ikhlas, kerja cerdas. Lagi-lagi berbicara kepemimpinan dalam lembaga khususnya Madrasah, bukan berbicara tentang diri seorang Kepala Madrasah saja. Namun semua saling terkait. Etos kerja Kepala Madrasah menjadi tolak ukur bagi etos kerja bawahan atau pendidik dan tenaga kependidikan. Etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan juga akan menjadi tolak ukur bagi siswa, setidaknya dalam lingkup yang sederhana siswa mampu mencontoh bagaimana Kepala Madrasah mendisiplinkan diri, bagaimana pendidik dan tenaga kependidikan mendisiplinkan diri. Sehingga kedisiplinan di MTs N 1 Kota Agung saling terkait satu sama lain.

Keteladanan seorang pemimpin akan menjadi acuan setidaknya dalam hal-hal sederhana sehingga dari yang sederhana akan tumbuh menjadi suatu yang besar. Ini pulalah yang menjadikan MTs N 1 Kota Agung menjadi pilihan ideal masyarakat dalam memilih pendidikan bagi anak-anaknya.

Dari hasil wawancara Kepala Madrasah berusaha mempengaruhi para guru untuk menimbulkan semangat terhadap pekerjaan dan komitmen terhadap sasaran tugas.

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 Kepala Madrasah memberikan teguran langsung kepada guru apabila ada guru yang melanggar peraturan Madrasah hal ini dilakukan agar guru tidak mengulangi kesalahan yang diperbuat.

Hal senada juga diungkapkan oleh bapak Titin selaku salah satu guru di MTs N 1 Kota Agung bahwa memang benar Kepala Madrasah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi dan teguran kepada guru apabila melakukan pelanggaran terhadap peraturan Madrasah. Seiring dengan yang dikatakan oleh salah guru, Waka 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.

Berkaitan dengan strategi kepala MTs N 1 Kota Agung untuk meningkatkan kinerja guru Kepala Madrasah juga selalu mengirim guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan hal ini dilakukan untuk kompetensi dan kualitas guru. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru MTs N 1 Kota Agung agar kinerja guru semakin meningkat Kepala Madrasah mengirim guru untuk melakukan pelatihan apabila ada pelatihan dalam rang meningkatkan kinerja dan kompetensi guru.

Langkah yang dilakukan oleh

Madrasah untuk meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan pemanfaatan teknologi informasi yang sedang berkembang sekarang ini dan mendorong guru untuk menguasainya. Melalui teknologi informasi yang dimiliki baik oleh daerah maupun oleh individual Madrasah, guru dapat melakukan beberapa hal diantaranya: (1) melakukan penelusuran dan pencarian bahan pustaka, (2) membangun *Program Artificial Intelligence* (kecerdasan buatan) untuk memodelkan sebuah rencana pengajaran, (3) memberi kemudahan untuk mengakses apa yang disebut dengan *virtual clasroom ataupun virtual university*, (4) pemasaran dan promosi hasil karya penelitian.

Dengan memanfaatkan teknologi informasi maka guru dapat secara cepat mengakses materi pengetahuan yang dibutuhkan sehingga guru tidak terbatas pada pengetahuan yang dimiliki dan hanya bidang studi tertentu yang dikuasai tetapi seyogyanya guru harus mampu menguasai lebih dari bidang studi yang ditekuninya sehingga bukan tidak mungkin suatu saat guru tersebut akan mendalami hal lain yang masih memiliki hubungan erat dengan bidang tugasnya guna meningkatkan kinerja ke arah yang lebih baik.

Dalam meningkatkan kinerja Burhanudin mengemukakan bahwa: usaha-usaha meningkatkan kinerja kerja adalah:

- a. Memperhatikan dan memenuhi tuntutan pribadi dan organisasi
- b. Informasi jabatan dan tugas setiap anggota organisasi
- c. Pelaksanaan pengawasan dan pembinaan secara efektif terhadap para anggota organisasi Madrasah
- d. Penilaian program staf Madrasah dalam rangka perbaikan dan pembinaan serta pengembangan secara optimal
- e. menerapkan kepemimpinan yang transaksional dan demokratis.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa strategi yang dapat dilakukan oleh Kepala Madrasah adalah dengan cara memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi dan menegur guru yang melakukan kesalahan serta mengirim guru untuk mengikuti pelatihan guna meningkatkan

kinerjanya.

Langkah konkret yang dilakukan kepala MTs N 1 Kota Agung dalam upaya meningkatkan kinerjanya memang sulit diinterpretasikan sebab etos kerja dengan indikator kedisiplinan, kerja keras, tanggung jawab dan rasa bangga pada pekerjaan sangat abstrak. Sehingga langkah-langkah prementif yang telah disebutkan belum mewakili sepenuhnya upaya peningkatan etos kerja Kepala Madrasah khususnya di MTs N 1 Kota Agung, namun setidaknya kedisiplinan yang dijunjung tinggi oleh Kepala Madrasah memberikan gambaran bagaimana etos kerja kepala MTs N 1 Kota Agung sangat baik.

Dari segi kerja keras dan tanggung jawab, kepala MTs N 1 Kota Agung mampu menjadi teladan bagi seluruh stakeholder Madrasah, ini memberikan arti bahwa kerja keras dalam menjadikan MTs N 1 Kota Agung sebagai pilihan terbaik dalam mendidik anak khususnya bagi masyarakat di sekitar Madrasah. Kerja keras untuk menjadikan Madrasah lebih baik lagi dalam segala hal termasuk pelayanan dan prestasi setidaknya sudah dirasakan oleh Madrasah.

Adanya perolehan nilai akademik, baik kedalam Madrasah maupun keluar Madrasah tentu menjadi tolak ukur penilaian. Keikutsertaan bahkan menjadi juara dalam beberapa ajang di Kecamatan merupakan contoh sederhana hasil dari kerja keras Kepala Madrasah. Namun perlu digaris bawahi bahwa Kepala Madrasah tidak bekerja sendiri. Tapi setidaknya sebagai seseorang yang memiliki power dalam melakukan perubahan, Kepala Madrasah dapat menginstruksikan bawahan-nya untuk bekerja keras dalam meningkatkan prestasi akademik. Atau sekurang-kurangnya sifat kerja keras yang ditunjukkan Kepala Madrasah mampu dijadikan teladan bagi bawahan dalam meningkatkan prestasi akademik di MTs N 1 Kota Agung.

Tanggung jawab sebagai seorang Kepala Madrasah bukanlah sesuatu yang sederhana, untuk itu upaya meningkatkan rasa tanggung jawab dalam bekerja menjadi prioritas bagi kepala MTs N 1 Kota Agung. Tanggung jawab secara moral kepada lembaga

serta tanggung jawab spiritual kepada Allah SWT terus dikedepankan dalam setiap langkah pekerjaannya.

Menjadikan jabatan Kepala Madrasah sebagai sebuah amanah adalah salah satu cara agar seseorang dapat bertanggung jawab dalam pekerjaannya tersebut. Sebab akan tumbuh keikhlasan dalam diri untuk bertanggung jawab memajukan Madrasah baik dari segi akademik maupun akhlak dikehidupan sehari-hari. Meskipun pada kenyataannya tanggung jawab memperbaiki akhlak dan prestasi akademik siswa bukan hanya tanggung jawab seorang Kepala Madrasah, melainkan tanggung jawab seluruh stakeholder yang ada.¹

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

KESIMPULAN

Dari seluruh pembahasan dan analisis data dapat disimpulkan bahwa mengenai Etos kerja kepala MTs N 1 Kota Agung sebagai berikut:

Bahwa semakin tinggi Etos Kerja yang di tunjukkan oleh kepala Sekolah dalam kepemimpinannya di Sekolah maka citra Sekolah akan terus membaik dari kacamata masyarakat, guru maupun siswa khususnya orang tua siswa

Meningkatnya Etos Kerja di MTs N 1 Kota Agung juga berbanding lurus dengan peningkatan serta kemajuan di MTs N 1 Kota Agung tugu jaya secara umum seperti halnya meningkatnya jumlah siswa, semakin besarnya minat masyarakat terhadap pendidikan di MTs N 1 Kota Agung dan hubungan masyarakat

sekitar yang juga semakin harmonis dengan lingkungan MTs N 1 Kota Agung

Secara tersirat, keterkaitan antara meningkatnya Kinerja guru dengan kepala Sekolah di MTs N 1 Kota Agung memang dua hal yang tidak terpisahkan, artinya sebagai pengambil kebijakan seorang kepala Sekolah tidak berjalan sendirian. Bahwa terlibatnya seluruh stakeholder Sekolah dalam upaya peningkatan Etos kerja di MTs N 1 Kota Agung sangat menjadi tolak ukur terhadap peningkatan tersebut

Langkah-langkah preventif terhadap peningkatan Kinerja di MTs N 1 Kota Agung sangat beragam. Ini menunjukkan bahwa upaya kepala Sekolah dalam mempengaruhi, mengajak dan menstimulus seluruh stakeholder Sekolah ke arah peningkatan mutu kerja sangat maksimal.

Dari beberapa uraian di jelaskan bahwa kedisiplinan menjadi point penting dalam peningkatan Kinerja di MTs N 1 Kota Agung sebab dari kedisiplinan banyak pemimpin, lembaga dan lain sebagainya yang menjadi besar karena merasa dan menjadikan kedisiplinan sebagai barometer kemajuan.

REFERENCES

- Akuntabilitas, J., Pendidikan, M., Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI GURU, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI WONOSOBO. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277. <https://doi.org/10.21831/AMP.V3I2.634>
- 2
- Anshar, M. (2022). Peran Kepala Sekolah Sebagai Administrator Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Negeri 1 Talaga Jaya. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 2095–2103. <https://doi.org/10.31004/JPDK.V4I6.850>
- 7
- Asmawati, S., Sulisty, S., & Afian, A. (2018).

¹ Wawancara kepala SDN 1 Sukoharum Kecamatan Adiluwih, 19 April 2022

- PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU. *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi*, 3(2). <https://doi.org/10.21067/JRPE.V3I2.3806>
- Ismaya, A. (2019). *Metodologi Penelitian*. Syiah Kuala University Press.
- Lomu, L., Sri, D., & Widodo, A. (2018). *PENGARUH MOTIVASI BELAJAR DAN DISIPLIN BELAJAR TERHADAP PRESTASI BELAJAR MATEMATIKA SISWA*. <https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/etnomatnesia/article/view/2412>
- Prayitno, A., Handoko, C., & Yasin, M. (2023). Etos Kerja Kepala Sekolah di SMA Quran Darul Fattah Kecamatan Rajabasa Kota Bandar Lampung | Journal of Islamic Education and Learning. *Jurnal Islamic Education And Learning*, 2(1). <http://ejournal.stisdulamtim.ac.id/index.php/JIEL/article/view/70>
- Rais, M., Uliyah, T., & Handoko, C. (2022). ETOS KERJA KEPALA MADRASAH DALAM MENCAPAI KEBERHASILAN MADRASAH” (STUDY KASUS DI MADRASAH IBTIDAIYYAH DARUL HUFFAZ DESA BERNUNG KECAMATAN GEDONG TATAAN KABUPATEN PESAWARAN PROPINSI LAMPUNG). *Journal of Islamic Education and Learning*, 2(2), 1–20. <http://ejournal.stisdulamtim.ac.id/index.php/JIEL/article/view/39>
- Rasmianto, R. (2003). Kepemimpinan Kepala Sekolah Berwawasan Visioner-Transformatif dalam Otonomi Pendidikan. *El Harakah: Jurnal Budaya Islam*, 5(1), 14–22. <https://doi.org/10.18860/EL.V5I1.5146>
- Ritonga Magister Manajemen Pendidikan Tinggi, B. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di MAN 2 Model. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(2), 246–256. <https://doi.org/10.30596/EDUTECH.V6I2.4930>
- Rohmah, N. (2018). Integrasi Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosi (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) dalam Meningkatkan Etos Kerja. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 3(2), 77–102. <http://ejournal.kopertais4.or.id/mataraman/index.php/tarbiyatuna/article/view/3525>
- Sidiq, U., & Choiri, M. M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003. (n.d.). Sistem Pendidikan Nasional. *Pemerintah Republik Ndongesia*. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v2i1.48>
- Untung, S. (2021). *KINERJA KEPALA MADRASAH ALIYAH SWASTA KABUPATEN LAMPUNG SELATAN*.
- Warisno, A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten. *Ri’ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 3(02), 99. <https://doi.org/10.32332/riayah.v3i02.1322>
- Akuntabilitas, J., Pendidikan, M., Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI GURU, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI WONOSOBO. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277. <https://doi.org/10.21831/AMP.V3I2.6342>
- Anshar, M. (2022). Peran Kepala Sekolah Sebagai Administrator Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Negeri 1 Talaga Jaya. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 2095–2103. <https://doi.org/10.31004/JPDK.V4I6.8507>

- Asmawati, S., Sulistyono, S., & Afian, A. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU. *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi*, 3(2). <https://doi.org/10.21067/JRPE.V3I2.3806>
- Ismaya, A. (2019). *Metodologi Penelitian*. Syiah Kuala University Press.
- Lomu, L., Sri, D., & Widodo, A. (2018). PENGARUH MOTIVASI BELAJAR DAN DISIPLIN BELAJAR TERHADAP PRESTASI BELAJAR MATEMATIKA SISWA. <https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/etnomatnesia/article/view/2412>
- Prayitno, A., Handoko, C., & Yasin, M. (2023). Etos Kerja Kepala Sekolah di SMA Quran Darul Fattah Kecamatan Rajabasa Kota Bandar Lampung | Journal of Islamic Education and Learning. *Jurnal Islamic Education And Learning*, 2(1). <http://ejournal.stisdulamtim.ac.id/index.php/JIEL/article/view/70>
- Rais, M., Uliyah, T., & Handoko, C. (2022). ETOS KERJA KEPALA MADRASAH DALAM MENCAIPAI KEBERHASILAN MADRASAH” (STUDY KASUS DI MADRASAH IBTIDAIYYAH DARUL HUFFAZ DESA BERNUNG KECAMATAN GEDONG TATAAN KABUPATEN PESAWARAN PROPINSI LAMPUNG). *Journal of Islamic Education and Learning*, 2(2), 1–20. <http://ejournal.stisdulamtim.ac.id/index.php/JIEL/article/view/39>
- Rasmianto, R. (2003). Kepemimpinan Kepala Sekolah Berwawasan Visioner-Transformatif dalam Otonomi Pendidikan. *El Harakah: Jurnal Budaya Islam*, 5(1), 14–22. <https://doi.org/10.18860/EL.V5I1.5146>
- Ritonga Magister Manajemen Pendidikan Tinggi, B. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di MAN 2 Model. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(2), 246–256. <https://doi.org/10.30596/EDUTECH.V6I2.4930>
- Rohmah, N. (2018). Integrasi Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosi (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) dalam Meningkatkan Etos Kerja. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 3(2), 77–102. <http://ejournal.kopertais4.or.id/mataraman/index.php/tarbiyatuna/article/view/3525>
- Sidiq, U., & Choiri, M. M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003. (n.d.). Sistem Pendidikan Nasional. *Pemerintah Republik Indonesia*. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v2i1.48>
- Untung, S. (2021). KINERJA KEPALA MADRASAH ALIYAH SWASTA KABUPATEN LAMPUNG SELATAN.
- Warisno, A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 3(02), 99. <https://doi.org/10.32332/riayah.v3i02.1322>