

ETOS KERJA KEPALA MADRASAH DI MADRASAH ALIAH GUPPI SRAGI LAMPUNG SELATAN TAHUN 2024/2025

Miri Iswanto¹, Untung Sunaryo², M. Luthfi³

¹⁻³Universitas Islam An-Nur Lampung

Abstract

This study aims to analyze the work ethic of the head of Madrasah at Madrasah Aliyah GUPPI Sragi, South Lampung, in the 2024/2025 academic year. The work ethic of the Madrasah head is a key factor in determining the success of education administration in the institution. This research employs a qualitative approach using a case study method. Data collection techniques include observation, in-depth interviews, and documentation. The informants in this study consist of the head of Madrasah, teachers, and educational staff at the institution. The findings indicate that the head of Madrasah at Madrasah Aliyah GUPPI Sragi exhibits a high work ethic, characterized by discipline, responsibility, innovation, and visionary leadership. The head of Madrasah successfully creates a conducive work environment, fosters effective communication with teachers and students, and encourages the improvement of learning quality. Additionally, the head of Madrasah demonstrates a strong dedication to enhancing educational quality through various innovative programs and professional development initiatives for educators. However, the study also identifies several challenges faced by the head of Madrasah, such as limited facilities and resources, as well as difficulties in managing teacher motivation. To address these challenges, support from various stakeholders, including the government, community, and other educational entities, is necessary. Thus, this study affirms that the work ethic of the head of Madrasah plays a crucial role in improving educational quality in Madrasahs. Therefore, effective strategies are required to maintain and enhance the work ethic of Madrasah leaders to achieve better educational goals.

Keywords: *Work Ethic, Head of Madrasah, Madrasah Aliyah, Educational Leadership*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis etos kerja kepala madrasah di Madrasah Aliyah GUPPI Sragi, Lampung Selatan, pada tahun pelajaran 2024/2025. Etos kerja kepala madrasah merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di madrasah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini terdiri dari kepala madrasah, guru, serta tenaga kependidikan di madrasah tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah di Madrasah Aliyah GUPPI Sragi memiliki etos kerja yang tinggi, ditandai dengan disiplin, tanggung jawab, inovasi, serta kepemimpinan yang visioner. Kepala madrasah mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun komunikasi yang baik dengan guru dan siswa, serta mendorong peningkatan kualitas pembelajaran. Selain itu, kepala madrasah juga menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui berbagai program inovatif dan peningkatan profesionalisme tenaga pendidik. Namun, penelitian ini juga menemukan beberapa tantangan yang dihadapi kepala madrasah, seperti keterbatasan fasilitas dan sumber daya, serta hambatan dalam mengelola motivasi tenaga pendidik. Untuk mengatasi tantangan tersebut, diperlukan dukungan dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, masyarakat, dan stakeholder pendidikan lainnya. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa etos kerja kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang efektif untuk mempertahankan dan meningkatkan etos kerja kepala madrasah guna mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

Kata Kunci: *Etos Kerja, Kepala Madrasah, Madrasah Aliyah, Kepemimpinan Pendidikan*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kebutuhan setiap manusia, karena pendidikan merupakan hal yang sangat penting (Pujianti, 2022). Pendidikan merupakan faktor fundamental dalam

membangun kualitas sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing. Dalam konteks pendidikan Islam, madrasah memiliki peran strategis dalam mencetak generasi yang tidak hanya memiliki kompetensi akademik, tetapi juga memiliki akhlak dan nilai-nilai keislaman yang kuat (Muhaimin, 2020). Keberhasilan sebuah madrasah tidak terlepas dari peran kepala madrasah sebagai pemimpin yang memiliki tanggung jawab dalam mengelola lembaga pendidikan secara efektif dan efisien (Mulyasa, 2013).

Upaya-upaya memberikan perhatian terhadap keberadaan Sumber Daya Manusia salah satunya dapat diwujudkan dalam bentuk Human Resource Management yang efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan pekerjaan dalam sebuah lembaga pendidikan, karena salah satu tuntutan utama manajemen saat ini yaitu kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusia (Atiyah & Pujiyanti, 2022). Sebagai penyedia jasa pendidikan harus melakukan inovasi pendidikan yang pada pelaksanaannya tetap memperhatikan minat dan bakat peserta didik yang baik sesuai dengan tuntutan organisasi saat ini dan masa yang akan datang (Efrina & Warisno, 2021). Etos kerja kepala madrasah menjadi salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Etos kerja yang tinggi mencerminkan sikap disiplin, tanggung jawab, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan (Suryadi, 2019). Kepala madrasah yang memiliki etos kerja yang baik akan mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, membangun komunikasi yang baik dengan guru dan siswa, serta memberikan teladan dalam hal profesionalisme dan kedisiplinan (Sagala, 2017).

Namun, dalam praktiknya, masih banyak tantangan yang dihadapi kepala madrasah dalam menjalankan tugasnya. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan sarana dan prasarana pendidikan yang masih kurang memadai di beberapa madrasah, terutama di daerah terpencil (Komalasari et al., 2021). Selain itu, tantangan lain yang dihadapi adalah rendahnya motivasi kerja sebagian tenaga pendidik serta kurangnya dukungan dari berbagai pihak, termasuk masyarakat dan pemerintah daerah, dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah (Hasibuan, 2006).

Madrasah Aliyah GUPPI Sragi di Lampung Selatan merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang memiliki peran penting dalam mencetak generasi muda yang berkualitas. Dalam pelaksanaannya, kepala madrasah memiliki peran yang

sangat strategis dalam mengelola madrasah agar dapat berkembang dan memberikan layanan pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana etos kerja kepala madrasah dalam mengelola Madrasah Aliyah GUPPI Sragi, termasuk faktor-faktor yang mendukung dan menghambat kinerja mereka.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai bagaimana kepala madrasah di Madrasah Aliyah GUPPI Sragi membangun etos kerja yang baik, serta bagaimana strategi yang diterapkan dalam menghadapi berbagai tantangan dalam kepemimpinannya. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi kepala madrasah lainnya dalam meningkatkan etos kerja mereka demi tercapainya tujuan pendidikan yang lebih baik.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk memahami secara mendalam etos kerja kepala madrasah di Madrasah Aliyah GUPPI Sragi, Lampung Selatan, pada tahun pelajaran 2024/2025. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berusaha mengeksplorasi fenomena kepemimpinan kepala madrasah dalam mengelola pendidikan dan meningkatkan mutu pembelajaran. Metode studi kasus digunakan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai bagaimana kepala madrasah menerapkan etos kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, serta bagaimana dampaknya terhadap lingkungan kerja dan proses pendidikan di madrasah. Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah GUPPI Sragi, Lampung Selatan, dengan subjek penelitian yang terdiri dari kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan, dan siswa. Kepala madrasah dipilih sebagai subjek utama karena memiliki peran strategis dalam menentukan arah kebijakan pendidikan di madrasah, sementara guru dan tenaga kependidikan dipilih untuk memahami bagaimana kebijakan kepala madrasah diimplementasikan dalam praktik sehari-hari. Siswa juga dilibatkan untuk mengetahui sejauh mana kebijakan dan kepemimpinan kepala madrasah berdampak pada iklim belajar mereka.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati langsung bagaimana kepala madrasah menjalankan tugasnya, berinteraksi dengan guru dan siswa, serta

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Wawancara mendalam dilakukan dengan kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan, dan siswa untuk mendapatkan perspektif yang lebih luas mengenai etos kerja kepala madrasah. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari observasi dan wawancara, seperti dokumen kebijakan madrasah, program kerja kepala madrasah, serta laporan evaluasi kinerja madrasah. Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data dari berbagai informan, sedangkan triangulasi metode dilakukan dengan membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi guna memperoleh temuan yang lebih akurat. Fokus utama dalam penelitian ini adalah bagaimana kepala madrasah menerapkan etos kerja dalam kepemimpinannya, termasuk faktor pendukung dan tantangan yang dihadapi. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja mereka serta menjadi referensi bagi pengelola madrasah lainnya dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih baik dan berkualitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Etos Kerja Kepala Madrasah di Madrasah Aliyah GUPPI Sragi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, ditemukan bahwa kepala madrasah di Madrasah Aliyah GUPPI Sragi, Lampung Selatan, memiliki etos kerja yang tinggi. Hal ini ditunjukkan melalui beberapa indikator utama, yaitu disiplin kerja, tanggung jawab, inovasi, serta kepemimpinan visioner.

- a. Disiplin dalam Kepemimpinan, Kepala madrasah menunjukkan sikap disiplin yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Hal ini terlihat dari kebiasaannya datang lebih awal ke madrasah dan memastikan bahwa seluruh kegiatan akademik berjalan sesuai jadwal. Selain itu, kepala madrasah juga menerapkan disiplin kepada guru dan tenaga kependidikan dengan melakukan pemantauan kehadiran serta evaluasi rutin terhadap kinerja mereka. Sikap disiplin ini berpengaruh besar terhadap peningkatan kualitas manajemen madrasah, karena memberikan

- contoh langsung kepada seluruh warga madrasah mengenai pentingnya kedisiplinan dalam bekerja.
- b. Tanggung Jawab dalam Mengelola Madrasah, Sebagai pemimpin, kepala madrasah memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan bahwa madrasah berjalan dengan baik. Salah satu bentuk tanggung jawab yang diamati adalah keterlibatannya secara langsung dalam berbagai aspek manajemen, mulai dari administrasi, kurikulum, hingga pengelolaan sarana dan prasarana. Kepala madrasah juga berperan aktif dalam mengawasi proses pembelajaran dan memberikan arahan kepada guru agar pembelajaran berjalan efektif. Selain itu, kepala madrasah berusaha memenuhi kebutuhan pendidikan siswa dengan mengajukan berbagai program pengembangan ke instansi terkait untuk meningkatkan mutu pendidikan di madrasah.
 - c. Inovasi dalam Pengembangan Madrasah, Kepala madrasah di Madrasah Aliyah GUPPI Sragi tidak hanya menjalankan tugas administratif, tetapi juga aktif dalam menciptakan inovasi guna meningkatkan kualitas pendidikan. Salah satu inovasi yang diterapkan adalah penggunaan teknologi dalam pembelajaran, seperti pemanfaatan media digital dalam proses mengajar. Selain itu, kepala madrasah juga mengembangkan berbagai program ekstrakurikuler berbasis keterampilan untuk meningkatkan kompetensi siswa di luar akademik. Program ini bertujuan agar lulusan madrasah tidak hanya unggul dalam ilmu keagamaan, tetapi juga memiliki keterampilan yang dapat berguna di dunia kerja.
 - d. Kepemimpinan Visioner dan Komunikasi Efektif, Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki kepemimpinan yang visioner, yang tercermin dari upayanya dalam merancang program jangka panjang bagi pengembangan madrasah. Kepala madrasah memiliki visi untuk menjadikan madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam yang unggul, baik dalam akademik maupun karakter siswa. Dalam mewujudkan visi ini, kepala madrasah membangun komunikasi yang baik dengan guru, siswa, dan tenaga kependidikan. Komunikasi yang efektif ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif.

Tantangan dalam Menerapkan Etos Kerja di Madrasah

Meskipun kepala madrasah memiliki etos kerja yang tinggi, penelitian ini juga menemukan beberapa tantangan yang dihadapi dalam menjalankan tugasnya, yaitu:

- a. Keterbatasan Fasilitas dan Sumber Daya, Salah satu tantangan utama yang dihadapi kepala madrasah adalah keterbatasan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung proses pembelajaran. Beberapa ruang kelas masih kurang representatif, dan akses terhadap teknologi pembelajaran masih terbatas. Kepala madrasah berusaha mengatasi kendala ini dengan mengajukan proposal bantuan ke pemerintah daerah serta bekerja sama dengan pihak ketiga untuk mendapatkan dukungan finansial bagi pengembangan infrastruktur madrasah.
- b. Motivasi Guru yang Beragam, Tantangan lain yang dihadapi adalah tingkat motivasi guru yang beragam. Tidak semua guru memiliki semangat kerja yang tinggi, terutama dalam menghadapi perubahan kebijakan pendidikan dan tuntutan profesionalisme yang semakin tinggi. Untuk mengatasi hal ini, kepala madrasah melakukan pendekatan personal kepada para guru dan memberikan motivasi melalui pelatihan serta penghargaan bagi guru yang berprestasi. Selain itu, kepala madrasah juga sering mengadakan pertemuan rutin guna mendengarkan aspirasi guru dan mencari solusi atas kendala yang mereka hadapi dalam proses mengajar.
- c. Partisipasi Masyarakat yang Masih Kurang Optimal, Keberhasilan sebuah madrasah tidak hanya bergantung pada internal sekolah, tetapi juga pada dukungan masyarakat. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan masyarakat dalam mendukung program madrasah masih kurang optimal. Beberapa orang tua masih kurang aktif dalam mendukung kegiatan sekolah, baik dalam bentuk dukungan finansial maupun moral. Untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kepala madrasah berusaha menjalin komunikasi yang lebih erat dengan komite sekolah dan mengadakan kegiatan yang melibatkan orang tua, seperti seminar pendidikan dan pertemuan rutin dengan wali murid.

Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Etos Kerja

Dalam menghadapi berbagai tantangan tersebut, kepala madrasah menerapkan beberapa strategi untuk mempertahankan dan meningkatkan etos kerjanya, yaitu:

1. Peningkatan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan
Kepala madrasah secara rutin mengadakan pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan guna meningkatkan kompetensi mereka. Selain itu, kepala madrasah juga mendorong guru untuk terus mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif.
2. Membangun Budaya Kerja yang Positif, Kepala madrasah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis dengan menanamkan nilai-nilai kejujuran, kerja sama, dan profesionalisme di kalangan guru dan tenaga kependidikan. Dengan demikian, semangat kerja dapat terus terjaga.
3. Menjalin Kemitraan dengan Pihak Eksternal, Untuk mengatasi keterbatasan sumber daya, kepala madrasah menjalin kerja sama dengan berbagai pihak, seperti pemerintah daerah, lembaga sosial, dan dunia usaha. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan dukungan dalam bentuk bantuan finansial maupun program pengembangan pendidikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja kepala madrasah memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas pendidikan di madrasah. Kepala madrasah yang memiliki disiplin tinggi, tanggung jawab besar, serta kepemimpinan yang visioner dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Namun, masih terdapat tantangan yang perlu diatasi, terutama dalam hal keterbatasan fasilitas, motivasi tenaga pendidik, dan partisipasi masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan dukungan dari berbagai pihak, termasuk pemerintah dan masyarakat, untuk memastikan keberlangsungan peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah GUPPI Sragi.

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai etos kerja kepala madrasah di Madrasah Aliyah GUPPI Sragi, Lampung Selatan, Tahun Pelajaran 2024/2025, dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah memiliki etos kerja yang tinggi, yang ditunjukkan melalui disiplin, tanggung jawab, inovasi, serta kepemimpinan visioner. Kepala madrasah berperan aktif dalam mengelola madrasah, memastikan kelancaran proses pembelajaran, serta

menciptakan lingkungan kerja yang harmonis bagi guru dan tenaga kependidikan. Selain itu, kepala madrasah juga melakukan berbagai inovasi dalam pembelajaran, termasuk pemanfaatan teknologi dan pengembangan program ekstrakurikuler untuk meningkatkan keterampilan siswa.

Namun, penelitian ini juga menemukan beberapa tantangan dalam penerapan etos kerja kepala madrasah, di antaranya keterbatasan fasilitas dan sumber daya, motivasi guru yang beragam, serta kurangnya partisipasi masyarakat dalam mendukung program madrasah. Untuk mengatasi kendala tersebut, kepala madrasah menerapkan berbagai strategi, seperti meningkatkan profesionalisme guru melalui pelatihan, membangun budaya kerja yang positif, serta menjalin kerja sama dengan pihak eksternal guna memperoleh dukungan finansial dan program pengembangan pendidikan. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa etos kerja kepala madrasah memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas pendidikan di madrasah. Kepala madrasah yang memiliki etos kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendorong peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang berkelanjutan untuk mempertahankan dan meningkatkan etos kerja kepala madrasah guna mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik

B. Saran

1. Bagi Kepala Madrasah: Kepala madrasah perlu terus meningkatkan etos kerja dengan menanamkan nilai-nilai disiplin, tanggung jawab, dan inovasi dalam setiap kebijakan dan program yang dijalankan. Perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap strategi kepemimpinan agar dapat menyesuaikan dengan perkembangan zaman dan kebutuhan madrasah. Kepala madrasah dapat lebih aktif dalam menjalin kemitraan dengan pihak eksternal, seperti pemerintah, lembaga sosial, dan dunia usaha, guna memperoleh dukungan dalam meningkatkan fasilitas dan sumber daya madrasah.
2. Bagi Guru dan Tenaga Kependidikan: Guru dan tenaga kependidikan diharapkan dapat mendukung etos kerja kepala madrasah dengan meningkatkan profesionalisme, kreativitas, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Pelatihan dan pengembangan kompetensi harus terus

dilakukan agar guru dapat mengikuti perkembangan metode pembelajaran yang lebih inovatif.

REFERENSI

- Atiyah, U., & Pujiанти, E. (2022). *Tenaga Pendidikan Dan Kependidikan Di Sd Negeri 2 Sepang Jaya Kecamatan Kedaton*. 01(01), 742–750.
- Efrina, L., & Warisno, A. (2021). Meningkatkan Mutu Melalui Implementasi Manajemen di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muhtadin. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 3(2), 214–219.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Komalasari, M. A., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). Fungsi Manajerial Kepala Madrasah dalam Menciptakan Madrasah Efektif di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muhtadiin Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Muhtadiin*, 7(2), 29–45. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/muhtadiin>
- Muhaimin. (2020). *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Islam: Strategi dan Implementasi*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2013). *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*. Remaja Rosdakarya.
- Pujiанти, E. (2022). Etika dalam Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Muhtadiin*, 8(1).
- Sagala, S. (2017). *Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Bumi Aksara.
- Suryadi, A. (2019). *Etos Kerja dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Deepublish.