



ETOS KERJA KEPALA MADRASAH ALIYAH MATHLA'UL ANWAR LABUHAN RATU KEDATON BANDAR LAMPUNG TAHUN PELAJARAN 2022/2023

Dewi Maida¹, Cipto Handoko² Feryiansyah³

Universitas Islam An Nur Lampung,

Email : maidadewi55@gmail.com¹, Ciptohandoko25@gmail.com² Feryiansyah63@gmail.com

Abstract :

In carrying out a job, it will be seen how a person has a motivation and whether he works seriously or pretends. Responsible or not and so on. The way a person lives and performs work is determined by the views, expectations and habits of the work group. Therefore a person's work ethic can be influenced by the work ethic of his group. Work ethic is something that is abstarative, because it is included in the mental field related to attitudes that are hidden in the mind. That attitude comes from the values that are adopted, which is something that is considered valuable and useful in life.

The focus of this research is the work ethic of Madrasah kepala Madrasah Aliyah Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung, Rogowungu Central Lampung. Its sub-focus is discipline, responsibility, pride in the profession or work and hard-working mafrasah kepala MA Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung.. This type of research is a qualitative descriptive study that is a research procedure that produces descriptive data in the form of words written or spoken from the people and actors observed, directed from an individual's background as a whole (holistic) without isolating the individual and his organization in a variable but looking at it as part of a wholeness. In the data collection techniques in this study various techniques were used, namely interviews, observation and documentation. Data analysis procedure used in this study is qualitative analysis.

Based on the findings of the analysis and discussion, the results of this study can be concluded that the work ethic of the madrasah head kepala Madrasah Aliyah Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung. continues to move towards significant improvement. It is clear from the breakthroughs towards something that is towards very innovative improvements, the hard work shown by the madrasa head both in working and influencing his subordinates so that the improvement of various aspects in kepala Madrasah Aliyah Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung. continues to grow rapidly, including the discipline of the madrasa head can become a benchmark for the increasing work ethic of kepala MA Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung..

Increasing the work ethic of kepala Madrasah Aliyah Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung. headmasters continues to increase in accordance with the indicators listed in the concept of a good work ethic, so that in kepala Madrasah Aliyah Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung. Gmadrasa head innovations become a breakthrough that is crucial to the improvement of madrassas towards global competition. Because the madrasa should be a benchmark of character education, of course, with a good work ethic of all madrasa stakeholders, especially the work ethic of the madrasah head.

Keywords: *Work Ethic and Principal of Madrasah*

Abstrak :

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan akan terlihat cara dan motivasi yang dimiliki seseorang apakah ia bekerja dengan sungguh-sungguh atau pura-pura. Bertanggung jawab atau tidak dan sebagainya. Cara seseorang menghayati dan melaksanakan pekerjaan ditentukan oleh pandangan, harapan dan kebiasaan didalam kelompok kerjanya. Oleh karena itu etos kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh etos kerja kelompoknya. Etos kerja adalah sesuatu yang bersifat abstrak, karena termasuk dalam bidang kejiwaan berkaitan dengan sikap yang tersembunyi didalam batin. Sikap itu bersumber dari nilai-nilai yang dianut, yaitu sesuatu yang dianggap berharga dan berguna dalam hidup.

Fokus penelitian ini adalah Etos kerja Kepala Madrasah Aliyah Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung.. Sub fokus nya adalah kedisiplinan, tanggungjawab, rasa bangga akan profesi atau pekerjaan dan kerja keras kepala madrasah Madrasah Aliyah kepala Madrasah Aliyah Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung.. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui " Etos kerja kepala madrasah kepala Madrasah Aliyah Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung.. Jenis penelitian ini adalah merupakan 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 variable tetapi memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan. Dalam teknik pengumpulan data pada penelitian ini dipergunakan berbagai teknik, yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Prosedur analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif.

Berdasarkan temuan hasil analisa dan pembahasan maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa bahwa etos kerja Kepala Madrasah Aliyah Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung, terus bergerak menuju arah perbaikan yang signifikan. Terlihat jelas dari- terobosan-terobosan terhadap sesuatu yang bersifat menuju kearah perbaikan sangat inovatif, kerja keras yang di tunjukkan oleh kepala madrasah baik dalam bekerja maupun mempengaruhi bawahannya sehingga peningkatan dari berbagai aspek di MI Roudlotul Huda terus berkembang pesat, termasuk kedisiplinan kepala madrasah bisa menjadi tolak ukur terhadap meningkatnya etos kerja Kepala Madrasah Aliyah Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung.

Peningkatan etos kerja kepala Madrasah Aliyah Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung, terus meningkat sesuai dengan indikator yang tercantum dalam konsep etos kerja yang baik, sehingga di kepala Madrasah Aliyah Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung, inovasi-inovasi kepala madrasah menjadi suatu terobosan yang sangat menentukan perbaikan madrasah kearah persainganglobal. Karena selayaknya madrasah harus menjadi tolak ukur pendidikan yang berkarakter, tentunya dengan etos kerja yang baik dari seluruh stakeholder madrasah, khususnya etos kerja kepala madrasah.

Kata Kunci: *Etos Kerja, Kepala Madrasah*

PENDAHULUAN

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 sekolah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan dan tanggung jawab untuk memimpin madrasah. (Wahjosumijdo 2003) 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. (E.Mulyasa 2003).

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. Kepala Sekolah harus dapat mengelola sekolahnya agar sekolah yang dipimpin berkembang atau maju dari waktu ke waktu. Kepemimpinan kepala sekolah sangat penting, karena kepala sekolah merupakan mesin penggerak bagi segenap sumber daya sekolah. Menurut Lipham, James. M. Et.al yang dikutip Wahyusumidjo "Pemimpin sekolah adalah mereka yang dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi terhadap staf dan para siswa, pemimpin sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tentang tugas-tugas mereka, dan yang menentukan suasana untuk sekolah mereka." (Hambali, 2023)

Peran pemimpin sangat penting dalam 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 tujuan tertentu. (Dirawat dkk 1993) 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. (Kamah, Anshori, & Murtafiah, 2022)

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. (Rais, Uliyah, & Handoko, n.d.)

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 sekolah yang dipimpinnya maka ia

perlu memiliki etos kerja yang tinggi. Karena Kepala Madrasah merupakan kunci dari keberhasilan madrasah. Etos kerja perlu dimiliki oleh kepala sekolah, 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. (Mohammad Irham 2012).

Masalah etos kerja memang cukup rumit. Nampaknya tidak ada teori tunggal yang dapat menerangkan segala segi gejalanya, juga bagaimana menumbuhkan dari yang lemah ke arah yang lebih kuat atau lebih baik. Kadang kadang nampak bahwa etos kerja dipengaruhi oleh sistem kepercayaan, seperti agama, kadang-kadang nampak seperti tidak lebih dari hasil tingkat perkembangan ekonomi tertentu masyarakat saja. Salah satu teori yang relevan untuk dicermati adalah bahwa etos kerja terkait dengan sistem kepercayaan yang diperoleh karena pengamatan bahwa masyarakat tertentu – dengan sistem kepercayaan tertentu – memiliki etos kerja lebih baik (atau lebih buruk) dari masyarakat lain – dengan sistem kepercayaan lain. Misalnya, yang paling terkenal ialah pengamatan seorang sosiolog, Max Weber, terhadap masyarakat Protestan aliran Calvinisme, yang kemudian dia angkat menjadi dasar apa yang terkenal dengan "Etika Protestan". (New York: Harper Torchbook, 1964)

Berdasarkan latar belakang, Fokus dan subfokus masalah tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah :1. Bagaimana kedisiplinan Kepala Madrasah Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Kedaton Bandar Lampung ? 2. Bagaimana kerja keras Kepala Madrasah Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Kedaton Bandar Lampung ? 3. Bagaimana Tanggung jawab akan pekerjaan dan tugas Madrasah Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Kedaton Bandar Lampung 4.

Bagaimana rasa bangga akan pekerjaan atau profesi sebagai kepala Madrasah Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Kedaton Bandar Lampung?

Tujuan dalam penelitian 1. Untuk mengetahui kedisiplinan Kepala Madrasah Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Kedaton Bandar Lampung 2. Untuk mengetahui kerja keras Kepala Madrasah Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Kedaton Bandar Lampung 3. Untuk mengetahui Tanggung jawab akan pekerjaan dan tugas Kepala MA Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Kedaton Bandar Lampung 4. Untuk mengetahui rasa bangga akan pekerjaan atau profesi sebagai kepala Madrasah Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Kedaton Bandar Lampung

Tujuan dari menerapkan etos kerja Kepala Madrasah adalah untuk mencapai visi dan misi madrasah yang telah ditetapkan. Etos kerja yang baik akan membantu Kepala Madrasah dalam memimpin dan mengelola madrasah dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berikut beberapa tujuan dari menerapkan etos kerja Kepala Madrasah:

1. Meningkatkan kualitas pendidikan Dengan menerapkan etos kerja yang baik, Kepala Madrasah dapat memimpin dan mengelola madrasah dengan efektif, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.
2. Meningkatkan kepuasan siswa dan orang tua siswa Etos kerja yang baik akan membantu Kepala Madrasah untuk memberikan pelayanan terbaik kepada siswa dan orang tua siswa, sehingga dapat meningkatkan kepuasan mereka terhadap madrasah.
3. Meningkatkan motivasi staf Kepala Madrasah yang memiliki etos kerja yang baik akan mampu memotivasi staf untuk bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi yang positif untuk madrasah.
4. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan madrasah Dengan menerapkan etos kerja yang baik, Kepala Madrasah dapat mengelola madrasah dengan efektif dan efisien, sehingga dapat mencapai tujuan dengan lebih cepat dan efektif.
5. Meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap madrasah Etos kerja yang baik akan membantu Kepala Madrasah untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap madrasah, sehingga madrasah akan semakin dihargai dan diakui oleh masyarakat.

METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian ini adalah merupakan 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. (Loexy J. Moleong 2000) Penelitian kualitatif sering pula

disebut metode etnografik, metode fenomenologis, atau metode impresionistik. (nanang sujana dkk 2004)

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 dianalisa. (Arikunto, 2006)

Penelitian ini adalah menganalisa Etos Kepala Madrasah (Studi kasus di MA Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Kedaton Bandar Lampung. Oleh karena itu metode yang dianggap cocok adalah pendekatan kualitatif. Melalui metode kualitatif ini diharapkan mampu memperoleh gambaran tentang etos kerja kepala MA Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Kedaton Bandar Lampung dalam kepemimpinannya sebagai Kepala Madrasah

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan kepala Sekolah dalam islam sangatlah mendasar, dedikasi, tanggung jawab, disiplin dan masih banyak lagi yang harus diperhatikan oleh seorang kepala Sekolah terkait kepemimpinannya. Proses mempengaruhi bawahan dari seorang kepala Sekolah tidak akan berjalan efektif ketika kepala Sekolah 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 Sekolah. Etos kerja yang semestinya ditunjukkan kepala Sekolah 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.

1. Kerja Keras

Kerja keras Kepala Madrasah sangat penting dalam memimpin dan mengelola madrasah dengan efektif dan efisien. Berikut adalah beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh Kepala Madrasah dalam menjalankan kerja kerasnya:

1. Menetapkan Tujuan yang Jelas Kepala Madrasah harus menetapkan tujuan yang jelas untuk madrasah yang dipimpinnya. Hal ini dapat membantu dalam menentukan arah dan fokus kerja keras yang dilakukan.
2. Menyusun Rencana Strategis Setelah menetapkan tujuan, Kepala Madrasah harus menyusun rencana strategis yang jelas dan terukur untuk

- mencapai tujuan tersebut. Rencana strategis ini harus meliputi sumber daya manusia, sumber daya finansial, dan infrastruktur yang dibutuhkan.
3. Mendelegasikan Tugas dengan Bijak Kepala Madrasah harus mendelegasikan tugas dengan bijak kepada staf yang kompeten dan terpercaya. Hal ini dapat membantu dalam mempercepat pencapaian tujuan dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya.
 4. Melakukan Monitoring dan Evaluasi Secara Teratur Kepala Madrasah harus melakukan monitoring dan evaluasi secara teratur untuk mengetahui sejauh mana tujuan dan rencana strategis yang ditetapkan dapat dijalankan dengan baik. Hal ini dapat membantu dalam menemukan potensi masalah dan memberikan solusi yang tepat untuk mencapai tujuan.
 5. Mengembangkan Sumber Daya Manusia Kepala Madrasah harus mengembangkan sumber daya manusia di madrasah dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada staf. Hal ini dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.
 6. Mengembangkan Hubungan dengan Stakeholder Kepala Madrasah harus mengembangkan hubungan yang baik dengan stakeholder, seperti orang tua siswa, komunitas lokal, dan lembaga pendidikan lainnya. Hal ini dapat membantu dalam memperkuat citra madrasah di masyarakat dan mendapatkan dukungan untuk mencapai tujuan.

Dengan menjalankan kerja keras yang baik, Kepala Madrasah dapat memimpin dan mengelola madrasah dengan efektif dan efisien. Hal ini dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan dan memperkuat citra madrasah di masyarakat.

Kepala sekolah/Sekolah sebagai pemimpin di sekolah/Sekolah tentu mempengaruhi orang lain seperti guru dan tenaga kependidikan lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan pihak sekolah. Tujuan akan tercapai jika kepala sekolah mau dan mampu membangun komitmen dan bekerja keras untuk menjadikan sekolah/Sekolah yang dipimpinnya menjadi sekolah/Sekolah yang berkualitas dan menjadi terbaik di daerahnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala 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 sekolah.¹

Kerja keras adalah salah satu dari indikator terkait etos kerja kepala Sekolah, ini menunjukkan bahwa kerja keras yang dilakukan oleh kepala

¹ binti luthfiah, *wawancara kepala sd muhammadiyah desa harjowinangun kecamatan belitang kabupaten oku timur*, tanggal 15 januari 2023

tidak dalam rangka meningkatkan etos kerja kepemimpinannya di Sekolah. Dalam kepemimpinan islam yang ditawarkan Rasulullah SAW mencakup pula didalamnya kerja keras. Artinya seorang pemimpin yang memiliki visi kedepan dan maju serta berkembang harus memiliki daya juang yang kuat. Ulet serta tidak mudah menyerah. Bagaimana kerja keras kepemimpinan Rasulullah SAW mampu menguasai setengah dari daratan Eropa, ini menunjukkan bahwa perlu teladan dari seorang pemimpin demi mewujudkan cita-cita kepemimpinannya, salah satunya adalah dengan meningkatkan etos kerjanya. Kepala Sekolah dikatakan memiliki etos kerja yang baik bilamana mampu menjalankan perannya untuk mendorong, mempengaruhi, mengarahkan kegiatan dan tingkah laku kelompoknya. Kepala Sekolah sangat berperan dalam mengembangkan tenaga kependidikan. Hal ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh kepala yang selalu memiliki semangat untuk mengembangkan dan meningkatkan untuk menjadi lebih baik.

2. Disiplin

Adapun yang berkaitan dengan etos kerja kepala Sekolah ddi berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Sekolah, bahwa kepala Sekolah seringkali melakukan kunjungan kelas dalam rangka menilai langsung kegiatan pembelajaran dalam arti supervisi atau bahkan hanya melakukan kunjungan kelas yang bersifat dadakan. Hal ini dilakukan sebagai bentuk disiplin diri seorang kepala Sekolah terkait pengawasan dalam kegiatan pembelajaran. Kedisiplinan Kepala Madrasah sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif di madrasah. Berikut adalah beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh Kepala Madrasah dalam menjaga kedisiplinannya:

1. Menjadi Teladan Sebagai seorang pemimpin, Kepala Madrasah harus menjadi teladan bagi staf dan siswa. Kedisiplinan yang baik harus dimulai dari dirinya sendiri, dengan mengikuti aturan dan prosedur yang berlaku di madrasah.
2. Menetapkan Standar Kedisiplinan yang Jelas Kepala Madrasah harus menetapkan standar kedisiplinan yang jelas untuk staf dan siswa. Hal ini dapat dilakukan dengan menyusun peraturan madrasah yang berisi tata tertib dan aturan yang harus diikuti oleh semua pihak yang terlibat di dalamnya.
3. Menegakkan Aturan dengan Konsisten Kepala Madrasah harus menegakkan aturan dengan konsisten. Hal ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang adil dan teratur, sehingga staf dan siswa dapat bekerja dengan nyaman dan efektif.
4. Memberikan Konsekuensi yang Jelas Jika terjadi pelanggaran terhadap aturan, Kepala Madrasah harus memberikan konsekuensi yang jelas dan sesuai dengan tingkat pelanggarannya. Hal ini dapat membantu menjaga kedisiplinan di madrasah dan memberikan sanksi yang adil bagi pelanggar.

5. Melakukan Monitoring dan Evaluasi Kepala Madrasah harus melakukan monitoring dan evaluasi secara teratur untuk mengetahui sejauh mana kedisiplinan di madrasah dijalankan dengan baik. Hal ini dapat membantu menemukan potensi masalah dan memberikan solusi yang tepat untuk meningkatkan kedisiplinan di madrasah.

Dengan menjaga kedisiplinan yang baik, Kepala Madrasah dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif di madrasah. Hal ini dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan dan memperkuat citra madrasah di masyarakat.

Kepala Sekolah merupakan pimpinan puncak dilembaga pendidikan yang dikelolanya, sebab seluruh pelaksanaan pendidikan tiap-tiap Sekolah tergantung pada kecakapan dan keberanian kepala Sekolah selaku pemimpin. Kepala Sekolah sebagai pengelola sekaligus sebagai pendidik, memiliki tugas mengemban kinerja personelnnya, terutama meningkatkan kompetensi profesional guru, kompetensi profesional disini bukan hanya berkaitan dengan penguasaan materi semata, tetapi mencakup seluruh jenis dan isi kandungan kompetensi tersebut. Kepala Sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini tidak terlepas dari tanggung jawab kepala Sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan. Keberhasilan Sekolah merupakan keberhasilan kepala Sekolah. Kunci utama kepala Sekolah sebagai pemimpin yang efektif adalah dapat mempengaruhi dan menggerakkan guru untuk ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan madrasan guna untuk mewujudkan visi dan misi Sekolah. "Namun demikian di para dewan guru masih perlu dipacu secara terus menerus untuk meningkatkan kinerjanya".

Etos kerja yang ditunjukkan kepala Sekolah dalam melakukan tugas dan kewajibannya sebagai pemimpin bisa dilihat dari keaktifan kepala madrasah dalam kegiatan-kegiatan pembelajaran. Hal ini membutuhkan kedisiplinan yang tinggi dari seorang kepala Sekolah agar kegiatan-kegiatan semisal kunjungan kelas bukan hanya sebagai simbol ritual kegiatan untuk memenuhi implementasi supervisi saja. Disiplin dalam melakukan pengawasan terhadap kegiatan pembelajaran akan sangat menentukan dalam tertibnya pembelajaran yang aktif, kreatif dan inovatif. Hasil wawancara dengan salah guru di memang benar kepala Sekolah melakukan pengawasan secara langsung untuk melihat kegiatan pembelajaran guru dikelas, namun pengawasan tersebut tidak dilakukan setiap hari pengawasan dilakukan seminggu sekali atau dua minggu sekali.

Hal ini dilakukan kepala madrasan untuk mengawasi dan melakukan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang diberikan kepada siswa dikelas, agar guru tidak asal-asalan dalam memberikan pembelajaran kepada siswanya, kegiatan ini bertujuan untuk mewujudkan visi dan misi

yang ingin dicapai oleh sekolah tersebut. Terkait disiplin kerja yang diberlakukan oleh kepala , sepatutnya menjadi teladan bagi setiap stakeholder yang ada. Artinya tanpa memaksakan kehendak kepada bawahan, secara otomatis bawahan akan mencontoh kedisiplinan yang diberlakukan oleh kepala Sekolah. Artinya berbicara etos kerja yang dijunjung tinggi oleh kepala Sekolah terkait kedisiplinan secara otomatis akan menjadi tolak ukur bagi stakeholder Sekolah dalam bekerja.

3. Tanggung Jawab

Sebagai Kepala Madrasah, tanggung jawab akan pekerjaan dan tugas sangatlah besar. Tanggung jawab tersebut meliputi berbagai aspek, seperti manajemen, akademik, sosial, dan administrasi. Berikut adalah beberapa tanggung jawab utama yang harus dipenuhi oleh seorang Kepala Madrasah:

1. Menentukan Visi dan Misi Madrasah Seorang Kepala Madrasah bertanggung jawab untuk menentukan visi dan misi madrasah yang jelas dan terukur. Visi dan misi ini akan menjadi panduan bagi seluruh stakeholder dalam mencapai tujuan bersama.
2. Merancang dan Melaksanakan Program Pendidikan Kepala Madrasah harus merancang dan melaksanakan program pendidikan yang terbaik untuk siswa madrasah. Hal ini meliputi kurikulum, metode pengajaran, dan penilaian.
3. Mengelola Sumber Daya Manusia Kepala Madrasah bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia, seperti guru, karyawan, dan staf administrasi. Hal ini meliputi rekrutmen, pengembangan, penilaian kinerja, dan pengambilan keputusan terkait dengan sumber daya manusia.
4. Memimpin dan Mengkoordinasi Kegiatan Madrasah Seorang Kepala Madrasah harus mampu memimpin dan mengkoordinasi kegiatan madrasah secara efektif. Hal ini meliputi pengelolaan waktu, sumber daya, dan kegiatan ekstrakurikuler.
5. Mengelola Keuangan dan Sarana Prasarana Kepala Madrasah juga bertanggung jawab untuk mengelola keuangan dan sarana prasarana madrasah. Hal ini meliputi pengelolaan anggaran, perencanaan pengadaan barang dan jasa, serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Dari segi tanggung jawab besarnya sebagai kepala Sekolah, kepala menganggap hal itu sebagai amanah yang harus dipertanggungjawabkan dan harus di emban sesuai amanahnya. Sehingga atas dasar itu kepala tidak pernah menganggap jabatan kepala Sekolah sebagai sesuatu yang prestisius. Melainkan sebagai tanggungjawab.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala terkait pandangannya tentang tanggung jawab sebagai kepala Sekolah, dikatakan bahwa dia tidak pernah menyalah-nyatakan amanah tersebut. Bahwa bekerja secara profesional dan proporsional tanpa melupakan keterikatan antar satu unsur dengan unsur lain di Sekolah. Artinya meskipun berbicara tentang tentu saja tidak berbicara tentang kepala Sekolah saja tetapi juga berbicara unsur lain di Sekolah yang tentunya terkait dengan etos kerja kepala Sekolah.

Tanggung jawab seorang kepala Sekolah tidak hanya akandipertanggungjawabkan di dunia saja, namun di akhirat. Artinya tanggung jawab dalam ha ini mencakup tanggung jawab moral sebagai pemimpin suatu lembaga, juga tanggung jawab spiritual sebagai pemimpin yang dipercaya Allah SWT mampu untuk mengembannya.

4. Rasa Bangga Terhadap Tugas atau Pekerjaan

Rasa bangga terhadap pekerjaan atau profesi sebagai Kepala Madrasah dapat dirasakan ketika Kepala Madrasah merasakan pencapaian dalam memajukan madrasah yang dipimpinnya. Beberapa faktor yang dapat memicu rasa bangga sebagai Kepala Madrasah antara lain:

1. Meningkatkan Kualitas Pendidikan Kepala Madrasah yang berhasil meningkatkan kualitas pendidikan di madrasahnyapun dapat merasakan rasa bangga yang besar. Hal ini karena pendidikan merupakan investasi jangka panjang yang dapat membantu mengubah hidup seseorang dan memajukan masyarakat.
2. Membangun Hubungan yang Baik dengan Stakeholder Kepala Madrasah yang berhasil membangun hubungan yang baik dengan stakeholder, seperti orang tua siswa, komunitas lokal, dan lembaga pendidikan lainnya dapat merasakan rasa bangga karena telah berhasil menciptakan lingkungan yang kondusif untuk memajukan madrasah.
3. Mencapai Target yang Ditentukan Kepala Madrasah yang berhasil mencapai target yang ditentukan, seperti meningkatkan jumlah siswa atau memperluas infrastruktur madrasah, dapat merasakan rasa bangga karena telah berhasil mengubah wajah madrasah menjadi lebih baik.
4. Mendapatkan Pengakuan dari Atasan atau Rekan Kerja Kepala Madrasah yang mendapatkan pengakuan dari atasan atau rekan kerja atas kinerjanya yang baik dapat merasakan rasa bangga dan apresiasi yang tinggi. Hal ini dapat membantu meningkatkan motivasi dan semangat kerja dalam memimpin dan mengelola madrasah.

Dalam kesimpulannya, rasa bangga sebagai Kepala Madrasah dapat dirasakan ketika Kepala Madrasah berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan dan memajukan madrasah yang dipimpinnya. Hal ini dapat membantu meningkatkan motivasi dan semangat kerja dalam memimpin dan mengelola madrasah.

Rasa bangga akan suatu pekerjaan adalah hal yang sangat prinsip yang perlu tertanam 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 Sekolah, bekerja dengan penuh rasa bangga dengan apa yang menjadi tugas dan pekerjaannya akan menghantarkan seorang pada profesionalitas yang baik. Atau setidaknya akan tumbuh rasa cinta terhadap apa yang menjadi tugasnya sehingga seotran kepala Sekolah tidak

menganggap apa yang dikerjakan merupakan beban.

Kepala menjelaskan, bahwa bangga terhadap tugas atau pekerjaan perlu tertanam dalam diri seorang pemimpin, sebab dengan sikap tersebut kita mampu bekerja secara professional dan tidak mengharapkan sesuatu selain ridho Allah SWT, 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 kita menjadi pribadi yang professional. Baik dimata Allah maupun penilaian manusia.

Bekerja keras hendaknya dilakukan dari hati dan oleh hati. karena profesionalitas, rasa ikhlas dalam melakukan pekerjaan serta hanya mengharap ridha Allah adalah sarana menuju perwujudan dari kerja keras yang harus senantiasa di tanamkan dalam diri umat islam khususnya pemimpin dan terlebih lagi seorang kepala Sekolah. Dalam rangka meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia khususnya para guru dan karyawan, kepala sekolah harus mampu mempengaruhi bawahannya untuk lebih bersemangat dalam bekerja serta komitmen terhadap tugas. Maka dalam hal ini kepala berusaha untuk memotivasi dan menginspirasi para guru. Adapun yang berkaitan dengan salah satu strategi yang ditempuh oleh kepala dalam upaya tersebut adalah dengan cara membangkitkan semangat kerja para guru sebagai mana hasil wawancara peneliti dengan kepala Sekolah .

“Dari hasil wawancara kepala Sekolah berusaha mempengaruhi para guru untuk menimbulkan semangat terhadap pekerjaan dan komitmen terhadap sasaran tugas. Namun bukan 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 kepala Sekolah memberikan teguran langsung kepada guru apabila ada guru yang melanggar peraturan Sekolah hal ini dilakukan agar guru tidak mengulangi kesalahan yang diperbuat.

Berkaitan dengan strategi kepala untuk meningkatkan mutu Sekolah, kepala Sekolah juga selalu mengirim guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan hal ini dilakukan untuk kompetensi dan kualitas guru.

“Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru agar kinerja guru semakin meningkat kepala Sekolah mengirim guru untuk melakukan pelatihan apabila ada pelatihan dalam rang meningkatkan kinerja dan kompetensi guru.

Pengiriman guru pada beberapa agenda Sekolah, pemberian teguran, penghargaan dan yang lainnya, merupakan wujud tanggungjawab dari kepemimpinan kepala Sekolah Dengan adanya terobosan-terobosan yang dilakukan oleh kepala Sekolah menjadikan Sekolah lebih mampu

berdaya saing secara global. Dari beberapa uraian diatas, dapat dipahami bersama bahwa strategi kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru ditempuh dengan beberapa cara antara lain memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi dan mengirim gurunya untuk melakukan pelatihan-pelatihan hal tersebut dilakukan agar guru semakin meningkat kinerjanya. Dari berbagai uraian diatas menunjukkan bahwa kepala Sekolah 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 Sekolah selalu mengingatkan bahwa seorang guru itu tugasnya tidak hanya mentransfer ilmu saja tetapi lebih penting lagi mentransfer nilai (mendidik). Dengan adanya dorongan dari kepala adrasah tersebut, sangatlah berarti bagi para guru sebab mereka merasa diperhatikan, hal ini akan membuat mereka termotivasi dalam bekerja untuk lebih giat lagi. Adanya supporting dari pemimpin merupakan modal utama dalam rangka meningkatkan kinerja para guru.

KESIMPULAN

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 MA Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Kedaton Bandar Lampung. juga berbanding lurus dengan peningkatan serta kemajuan di MA Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Kedaton Bandar Lampung. secara umum seperti halnya meningkatnya jumlah siswa, semakin besarnya minat masyarakat terhadap pendidikan di MA Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Kedaton Bandar Lampung. dan hubungan masyarakat sekitar yang juga semakin harmonis dengan lingkungan MA Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Kedaton Bandar Lampung. Secara tersirat, keterkaitan antara meningkatnya etos kerja guru dengan kepala Sekolah di MA Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Kedaton Bandar Lampung. 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 MA Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Kedaton Bandar Lampung. sangat menjadi tolak ukur terhadap peningkatan tersebut Langkah-langkah preventif terhadap peningkatan etos kerja di MA Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Kedaton Bandar Lampung. 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 etos kerja di MA Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Kedaton Bandar Lampung. sebab dari kedisiplinan banyak pemimpin, lembaga dan lain sebagainya yang menjadi besar karena merasa dan menjadikan kedisiplinan sebagai barometer kemajuan.

Dalam dunia kerja atau kepemimpinan, tanggung jawab dan etos kerja yang baik sangat penting untuk mencapai kesuksesan. Tanggung jawab terhadap pekerjaan atau tugas harus dipenuhi dengan disiplin dan tanggung jawab yang tinggi, seperti memahami tugas dengan baik, menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan, menjaga kualitas pekerjaan, mengatasi masalah, dan melaporkan kemajuan pekerjaan secara berkala.

Sementara itu, etos kerja dalam kepemimpinan harus melibatkan komitmen untuk meningkatkan kualitas, menjadi contoh yang baik bagi para bawahan, menjalin hubungan yang baik dengan para staf, berinovasi untuk memajukan organisasi, dan memiliki integritas yang baik. Dengan memiliki tanggung jawab dan etos kerja yang baik, individu atau organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan dengan lebih efektif dan efisien.

Dalam kesimpulannya, tanggung jawab dan etos kerja adalah nilai-nilai yang sangat penting dalam dunia kerja atau kepemimpinan yang dapat membantu individu atau organisasi untuk mencapai kesuksesan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RinekaCipta.
- Dirawat dkk, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan* (Surabaya: Usaha nasional, 1983).
- E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis sekolah: Konsep Strategi dan Implementasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003).
- Hadari Nawawi dan Martini Hadari, *Kepemimpinan yang Efektif* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2004).
- Hambali, M. B. (2023). *OKI SUMATERA SELATAN Abstract : 02(01)*, 79–89.
- hamzah ya'qub, *etos kerja islami*, jakarta: cv. Pedoman ilmu jaya.
- Loexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2000).
- Kamah, A., Anshori, A., & Murtafiah, N. H. (2022). *PERAN PEMIMPIN MA'HAD DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PROSES BELAJAR MENGAJAR DI MA'HAD DARUL MA'RIF PATANI*. 01(03), 229–238.
- Mohammad Irham. *Jurnal Substantia*, Vol. 14, No. 1, April 2012 *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*
- Nana Sujana, dkk., *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, (Bandung : Sinar

Baru Algesindo, 2004).

Rais, M., Uliyah, T., & Handoko, C. (n.d.). *ETOS KERJA KEPALA MADRASAH DALAM MENCAPI KEBERHASILAN MADRASAH " (STUDY KASUS DI MADRASAH IBTIDAIYAH DARUL HUFFAZ DESA BERNUNG KECAMATAN GEDONG TATAAN KABUPATEN PESAWARAN PROPINSI LAMPUNG)*.

Tesis Weber ini telah menimbulkan sikap pro dan kontra di kalangan sosiolog. Sebagian sosiolog mengakui kebenaran tesisnya itu, tetapi tidak sedikit yang meragukan, bahkan yang menolaknya. Kurt Samuelson, ahli sejarah ekonomi Swedia adalah salah seorang yang menolak keseluruhan tesis Weber tersebut, dengan mengatakan bahwa tidak pernah dapat ditemukan dukungan tentang kesejajaran antara protestanisme dengan tingkah laku ekonomis. Kurt Samuelson, *Religion and Economic Action: A Critic of Max Weber*, (New York: Harper Torchbook, 1964), hlm. 1-26.

Winarno Surachmad, *Metode penelitian*, (Bandung : Tarsito, 1990).

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