



Vol. 04 No. 03 (2025) : 443-454

e-ISSN: 2964-0131

p-ISSN-2964-1748

UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN

e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748

Available online at <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>

ETOS KEPALA MADRASAH MADRASAH IBTIDIYAH BABUL HIKMAH KALIANDA KECAMATAN KALIANDA KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

Siti Maymuri¹, M. Nasor², Muhammad Yasin³

Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung, Indonesia,

Email: Ummimay14@gmail.com

Abstract

The work ethos of a madrasah principal plays a central role in shaping an excellent educational organizational culture. This study aims to explore and describe the work ethos of the principal of Madrasah Ibtidaiyah Babul Hikmah Kalianda in exercising leadership and its impact on institutional progress. The background of this research is the need to understand value-based and ethical leadership characteristics that can foster a conducive learning environment. A descriptive qualitative method was used through in-depth interviews, observations, and documentation to capture the leadership dynamics in the school. The findings reveal that the principal possesses a high work ethos, reflected in a strong commitment to duties, sincerity in leadership, moral exemplarity, and innovation in madrasah management. Religious values serve as the primary foundation for policy-making and social interactions within the school. The principal successfully fosters harmonious relationships with educators, students, and the local community. The principal's ethos significantly affects the improvement of education quality at Madrasah Ibtidaiyah Babul Hikmah, both in academic and non-academic areas. Teachers' performance improves, parental involvement becomes more active, and students' learning enthusiasm grows positively. Furthermore, the principal acts as a change agent focused on character- and spirituality-based educational management reform. Therefore, this study concludes that the success of a madrasah is greatly influenced by the principal's ethos rooted in integrity, responsibility, and service values. Ongoing training and development for principals are essential to sustain and enhance a professional work ethos within the Islamic education context.

Keywords: Work ethos, madrasah principal, Islamic leadership, organizational culture, education quality.

Abstrak

Etos kerja kepala madrasah memiliki peranan sentral dalam membangun kultur organisasi pendidikan yang unggul. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan mendeskripsikan etos kepala Madrasah Ibtidaiyah Babul Hikmah Kalianda dalam menjalankan kepemimpinannya serta pengaruhnya terhadap kemajuan lembaga. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan untuk memahami karakteristik kepemimpinan berbasis nilai dan etika yang mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Metode kualitatif deskriptif digunakan dengan teknik wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi untuk menggali dinamika kepemimpinan yang terjadi di madrasah tersebut. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki etos kerja tinggi yang tercermin dari komitmen terhadap tugas, keikhlasan dalam memimpin, keteladanan moral, serta inovasi dalam

pengelolaan manajemen madrasah. Nilai-nilai religius menjadi landasan utama dalam pengambilan kebijakan dan interaksi sosial di lingkungan madrasah. Kepala madrasah juga mampu membangun hubungan harmonis dengan tenaga pendidik, peserta didik, dan masyarakat sekitar. Etos kepala madrasah terbukti mempengaruhi secara signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Babul Hikmah, baik dari sisi akademik maupun non-akademik. Kinerja guru meningkat, partisipasi orang tua lebih aktif, serta semangat belajar siswa tumbuh secara positif. Selain itu, kepala madrasah juga menjadi agen perubahan yang berorientasi pada pembaruan manajemen pendidikan berbasis karakter dan spiritualitas. Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan madrasah sangat dipengaruhi oleh etos kepala madrasah yang berbasis pada nilai-nilai integritas, tanggung jawab, dan pelayanan. Diperlukan upaya pelatihan dan pembinaan berkelanjutan bagi kepala madrasah untuk menjaga dan mengembangkan etos kerja profesional dalam konteks pendidikan Islam.

Kata Kunci: Etos kerja, kepala madrasah, kepemimpinan Islami, budaya organisasi, mutu pendidikan.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu aspek fundamental dalam pembangunan bangsa (Asrori & Imamah, 2023). Dalam konteks pendidikan Islam di Indonesia, madrasah memiliki posisi strategis sebagai lembaga pendidikan yang mengintegrasikan nilai-nilai keagamaan dengan pengetahuan umum. Madrasah Ibtidaiyah sebagai jenjang pendidikan dasar Islam memegang peranan penting dalam menanamkan nilai-nilai moral, spiritual, dan intelektual kepada peserta didik sejak usia dini (Nurdin et al., 2023). Di tengah dinamika perubahan sosial dan tuntutan globalisasi, peran kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan menjadi semakin krusial, terutama dalam menciptakan lingkungan belajar yang berorientasi pada mutu dan nilai-nilai Islami.

Etos kerja kepala madrasah merupakan cerminan dari integritas, dedikasi, serta profesionalisme yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Malihah et al., 2024). Etos kerja tidak hanya terbatas pada aspek fisik dan administratif, tetapi juga mencakup dimensi moral dan spiritual yang menjadi landasan dalam proses pengambilan keputusan serta pembentukan budaya organisasi (Widodo, 2022). Dalam konteks ini, kepala madrasah tidak hanya berfungsi sebagai manajer administratif, tetapi juga sebagai pemimpin spiritual dan agen perubahan (*change agent*) yang membimbing seluruh elemen madrasah menuju pencapaian visi dan misi lembaga.

Madrasah Ibtidaiyah Babul Hikmah Kalianda merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam di Kabupaten Lampung Selatan yang telah menunjukkan eksistensinya dalam menyelenggarakan pendidikan berbasis nilai-nilai keislaman. Namun demikian, seperti banyak madrasah lainnya, lembaga ini juga menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan sarana dan prasarana, sumber daya manusia yang belum merata kualitasnya, serta partisipasi masyarakat yang masih fluktuatif. Dalam menghadapi tantangan tersebut, peran kepala madrasah sebagai sosok sentral dalam menggerakkan seluruh elemen madrasah menjadi sangat menentukan arah dan keberhasilan institusi (Nurdin et al., 2023).

Etos kepala madrasah menjadi faktor penentu yang memengaruhi berbagai aspek, mulai dari kinerja guru, prestasi siswa, hingga partisipasi masyarakat (Jannah, 2021). Dalam praktiknya, kepala madrasah yang memiliki etos tinggi akan mampu menunjukkan keteladanan dalam

bekerja, berinovasi dalam manajemen, serta membangun sinergi yang harmonis dengan berbagai pihak (Firdaus, 2022). Hal ini sejalan dengan pandangan Ki Hajar Dewantara bahwa pemimpin sejati adalah mereka yang mampu menjadi "ing ngarso sung tulodo, ing madyo mangun karso, tut wuri handayani" – di depan memberi teladan, di tengah memberi semangat, dan di belakang memberi dorongan.

Beberapa studi sebelumnya menunjukkan bahwa kepala madrasah yang memiliki etos kerja tinggi cenderung berhasil membangun budaya organisasi yang positif dan produktif. Namun demikian, masih terbatasnya kajian empiris yang secara spesifik membahas tentang etos kepala madrasah di daerah-daerah, khususnya di madrasah swasta atau madrasah kecil di wilayah seperti Lampung Selatan, mendorong pentingnya penelitian ini dilakukan. Dengan menggali praktik nyata kepemimpinan kepala Madrasah Ibtidaiyah Babul Hikmah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan konsep etos kerja kepala madrasah berbasis kearifan lokal dan nilai-nilai Islam.

Selain itu, dalam konteks reformasi pendidikan nasional, kepala madrasah dituntut untuk mampu mengimplementasikan kebijakan pendidikan yang berorientasi pada peningkatan mutu, akuntabilitas, serta partisipasi masyarakat (Suharti et al., 2022). Tantangan ini memerlukan kepala madrasah yang tidak hanya cakap secara administratif, tetapi juga memiliki daya juang, visi, dan keteladanan yang kuat. Etos kerja menjadi modal utama dalam menjawab berbagai tantangan tersebut, karena di dalamnya terkandung semangat pengabdian, tanggung jawab moral, serta keberanian untuk melakukan perubahan dan inovasi (Sirojutholibin et al., 2024).

Penelitian ini menjadi sangat relevan dalam upaya mengidentifikasi dan mendeskripsikan karakteristik etos kepala madrasah yang efektif, khususnya dalam konteks madrasah ibtidaiyah di lingkungan masyarakat pedesaan dan semi-urban seperti Kalianda. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena kepemimpinan, tetapi juga menggali nilai-nilai yang menjadi fondasi dari tindakan kepala madrasah dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pemangku kebijakan pendidikan Islam, lembaga pelatihan kepala madrasah, serta para praktisi pendidikan dalam mengembangkan model kepemimpinan yang beretika, humanis, dan berbasis spiritualitas.

Secara konseptual, etos kerja merupakan sekumpulan nilai dan keyakinan yang menjadi dasar motivasi seseorang dalam bekerja. Dalam perspektif Islam, etos kerja tidak hanya dipahami sebagai kewajiban profesional, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT. Kepala madrasah yang bekerja dengan niat ikhlas, jujur, dan penuh tanggung jawab akan menghasilkan kinerja yang berkualitas serta membawa pengaruh positif bagi seluruh warga madrasah. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam terhadap etos kerja kepala madrasah menjadi kunci dalam menciptakan lembaga pendidikan yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga mulia secara moral.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana bentuk etos kerja kepala Madrasah Ibtidaiyah Babul Hikmah Kalianda? (2) Faktor-faktor apa saja yang memengaruhi pembentukan etos kerja kepala madrasah? (3) Bagaimana implikasi etos kepala madrasah terhadap kualitas pendidikan di madrasah tersebut? Adapun

tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara mendalam tentang etos kerja kepala madrasah serta memberikan rekomendasi strategis dalam peningkatan mutu pendidikan berbasis nilai dan spiritualitas Islam.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam memperkuat kepemimpinan pendidikan Islam yang berbasis pada nilai-nilai keikhlasan, tanggung jawab, dan profesionalisme. Lebih dari itu, penelitian ini diharapkan mampu menjadi inspirasi bagi kepala madrasah lainnya dalam mengembangkan etos kerja yang unggul dan berdampak luas bagi kemajuan madrasah dan masyarakat.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang mendalam terhadap fenomena etos kerja kepala madrasah dalam konteks nyata dan alami. Studi kasus memungkinkan peneliti mengeksplorasi berbagai aspek etos kerja, termasuk nilai-nilai yang mendasari tindakan, strategi kepemimpinan, serta pengaruhnya terhadap budaya organisasi dan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Babul Hikmah Kalianda.

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Babul Hikmah, yang terletak di Kecamatan Kalianda, Kabupaten Lampung Selatan, Provinsi Lampung. Lokasi ini dipilih karena madrasah tersebut menunjukkan dinamika kepemimpinan yang menarik dan layak untuk diteliti, terutama dalam aspek etos kerja kepala madrasah. Subjek utama dalam penelitian ini adalah kepala madrasah, sedangkan informan pendukung terdiri dari guru, siswa, komite madrasah, serta orang tua siswa.

Metode kualitatif dipilih karena pendekatan ini memungkinkan peneliti memahami fenomena secara utuh dan kontekstual (Jannah, 2021). Jenis studi kasus digunakan untuk mengeksplorasi secara mendalam praktik etos kerja kepala madrasah sebagai suatu entitas tunggal dalam konteks sosial dan kulturalnya. Studi kasus juga memungkinkan peneliti melakukan triangulasi data dari berbagai sumber guna memperoleh keabsahan informasi.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa teknik berikut: Wawancara Mendalam (In-depth Interview): Teknik ini digunakan untuk menggali persepsi, pemahaman, dan pengalaman informan utama, yaitu kepala madrasah, tentang etos kerja dan kepemimpinannya. Wawancara juga dilakukan kepada guru, siswa, dan pihak komite madrasah guna mendapatkan perspektif yang lebih luas dan triangulatif. Observasi Partisipatif: Peneliti melakukan observasi langsung terhadap aktivitas kepala madrasah dalam berbagai kegiatan, seperti rapat, kegiatan pembelajaran, kegiatan keagamaan, dan interaksi sosial lainnya. Observasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi bentuk nyata dari etos kerja dalam tindakan sehari-hari. Studi Dokumentasi: Pengumpulan data melalui dokumen seperti visi-misi madrasah, program kerja, laporan kegiatan, notulen rapat, dan dokumen lainnya yang berkaitan dengan kepemimpinan dan manajemen madrasah. Field Note: Selama proses penelitian, peneliti mencatat semua temuan lapangan secara sistematis, termasuk percakapan informal dan kesan pribadi terhadap fenomena yang diamati.

Analisis data dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara simultan sejak awal hingga akhir penelitian. Tahapan analisis data yang digunakan mengacu pada model Miles dan Huberman (Asrori & Imamah, 2023), yaitu: Reduksi Data (Data Reduction): Proses pemilihan, pemusatan perhatian, penyederhanaan, dan transformasi data mentah dari lapangan ke dalam bentuk yang lebih terstruktur. Penyajian Data (Data Display): Menyusun data dalam bentuk narasi, matriks, atau tabel yang memudahkan penarikan kesimpulan sementara. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi: Proses ini melibatkan interpretasi terhadap makna data serta verifikasi secara terus-menerus untuk memastikan validitas dan konsistensi temuan.

Untuk menjamin keabsahan data, peneliti menggunakan empat kriteria dari Lincoln dan Guba (Syafi'i & Wisri, 2017), yaitu: Kredibilitas: Dicapai melalui triangulasi sumber, waktu, dan metode. Selain itu, dilakukan member checking kepada informan untuk memastikan keakuratan interpretasi data. Transferabilitas: Dicapai dengan memberikan deskripsi kontekstual yang kaya dan mendalam sehingga pembaca dapat menentukan relevansi temuan terhadap konteks lain. Dependabilitas: Dicapai dengan mendokumentasikan seluruh proses penelitian secara sistematis, sehingga proses penelitian dapat diaudit oleh peneliti lain. Konfirmabilitas: Dicapai dengan menyimpan catatan lapangan dan dokumentasi penelitian secara lengkap untuk menghindari bias pribadi peneliti.

Dalam penelitian kualitatif, peneliti berperan sebagai instrumen utama (key instrument). Oleh karena itu, peneliti dituntut untuk memiliki kepekaan sosial dan pemahaman konteks lapangan yang mendalam. Peneliti juga harus menjaga sikap objektif, etis, dan profesional selama proses interaksi dengan informan dan dalam proses interpretasi data.

Informan dipilih secara purposive, yaitu berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria informan meliputi: Kepala madrasah yang telah menjabat minimal 3 tahun. Guru yang telah mengabdikan lebih dari 2 tahun. Komite madrasah yang aktif dalam kegiatan sekolah. Orang tua siswa yang memiliki pengalaman berinteraksi langsung dengan kepala madrasah. Siswa kelas atas (kelas 5 dan 6) yang dapat memberikan pandangan tentang kepemimpinan kepala madrasah. Jumlah informan utama dalam penelitian ini adalah 10 orang, terdiri dari kepala madrasah (1 orang), guru (3 orang), siswa (2 orang), komite (2 orang), dan orang tua siswa (2 orang). Jumlah ini cukup untuk mencapai saturasi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini menemukan bahwa etos kepala Madrasah Ibtidaiyah (MI) Babul Hikmah Kalianda dapat dilihat secara konkret melalui perilaku, kebijakan, dan pendekatan yang diterapkan dalam kehidupan sehari-hari di madrasah. Etos tersebut mencakup dimensi spiritual, moral, sosial, dan profesional yang saling mendukung dalam membentuk kepemimpinan yang inspiratif dan transformatif. Berikut adalah temuan utama dari hasil penelitian ini:

Komitmen Spiritual sebagai Fondasi Kepemimpinan

Etos kepala madrasah dibangun di atas komitmen spiritual yang kuat. Hal ini tercermin dari kebiasaan kepala madrasah dalam memulai setiap kegiatan dengan doa, membiasakan salat dhuha bersama, serta aktif membimbing siswa dalam kegiatan keagamaan seperti tadarus, kajian keislaman, dan praktik ibadah. Informan menyebutkan bahwa kepala madrasah menjadi teladan utama dalam menjaga kedisiplinan beribadah.

Kepala madrasah meyakini bahwa tugas kepemimpinan adalah amanah dari Allah SWT, sehingga segala keputusan dan kebijakan harus sejalan dengan prinsip-prinsip Islam. Dalam wawancara, beliau menyatakan bahwa keberhasilan madrasah bukan sekadar capaian akademik, tetapi juga keberhasilan dalam membentuk karakter dan akhlak mulia siswa. Komitmen spiritual ini memberikan energi moral dalam menghadapi berbagai tantangan organisasi (Fadhilah et al., 2020).

Kepemimpinan Teladan dan Kerja Keras

Etos kerja kepala madrasah sangat menekankan pada keteladanan. Beliau menjadi sosok pertama yang datang ke madrasah dan yang terakhir pulang. Sikap tanggung jawab ditunjukkan dengan keterlibatan langsung dalam kegiatan administratif maupun teknis seperti membantu guru dalam pengajaran, membersihkan lingkungan, bahkan memperbaiki fasilitas sekolah secara mandiri ketika dibutuhkan (Nurdin et al., 2023).

Guru dan staf mengakui bahwa semangat kerja kepala madrasah mendorong mereka untuk lebih giat dan loyal terhadap madrasah. Kepala madrasah juga dikenal disiplin dalam menghadiri rapat, menyusun laporan, serta dalam memenuhi kewajiban kepada atasan dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan. Dalam pernyataannya, beliau menyebut bahwa "pemimpin harus menjadi contoh sebelum memberi perintah."

Inovasi dalam Pengelolaan Manajemen Madrasah

Kepala madrasah menunjukkan kemampuan inovatif dalam mengelola madrasah (Ikhsana et al., n.d.). Di tengah keterbatasan dana operasional, beliau menggagas program gotong royong bersama wali murid dalam memperbaiki ruang kelas, menambah fasilitas kebersihan, dan menciptakan taman belajar sederhana. Beliau juga memanfaatkan teknologi digital sederhana untuk pendataan siswa, menyusun laporan kegiatan, dan membuat komunikasi antar guru menjadi lebih efektif.

Dalam aspek akademik, kepala madrasah mendorong program literasi dan pembinaan keterampilan dasar seperti menulis, public speaking, dan kegiatan ekstrakurikuler berbasis keislaman. Selain itu, beliau juga rutin melakukan evaluasi mingguan terhadap kinerja guru secara informal melalui diskusi reflektif.

Membangun Hubungan Sosial dan Kultural yang Kuat

Kepala madrasah juga memiliki etos sosial yang tinggi. Ia menjalin hubungan baik dengan masyarakat sekitar, tokoh agama, dan pejabat pemerintahan lokal. Dalam banyak kegiatan keagamaan di desa, beliau kerap diundang menjadi pembicara atau imam. Partisipasi aktif ini

menumbuhkan rasa kepercayaan masyarakat terhadap madrasah, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan jumlah peserta didik.

Orang tua siswa juga menyatakan kepuasan terhadap komunikasi yang dibangun oleh kepala madrasah. Beliau selalu terbuka terhadap masukan dan proaktif mengundang orang tua dalam kegiatan parenting dan musyawarah madrasah. Etos keterbukaan dan penghormatan terhadap nilai-nilai kultural lokal membuat kepala madrasah dihormati dan dijadikan panutan (Ikhsana et al., n.d.).

Penguatan Nilai-nilai Karakter dalam Lingkungan Madrasah

Kepala madrasah menerapkan pendekatan pembinaan karakter yang terintegrasi dalam seluruh aktivitas madrasah. Nilai-nilai seperti jujur, disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama tidak hanya diajarkan secara verbal, tetapi juga dipraktikkan dalam kegiatan nyata seperti piket kelas, pengumpulan infak mingguan, dan kegiatan sosial ke masyarakat sekitar (A, 2012).

Guru menyampaikan bahwa kepala madrasah secara konsisten mengingatkan pentingnya mendidik siswa bukan hanya agar cerdas, tetapi juga menjadi manusia yang bermoral. Dalam beberapa kegiatan, kepala madrasah mengajak siswa berdiskusi tentang nilai-nilai Islami melalui cerita dan pengalaman hidup yang relevan. Strategi ini efektif dalam membangun kesadaran moral siswa sejak dini.

Peningkatan Kualitas Guru dan Partisipasi Komite

Etos kepala madrasah juga terlihat dari upayanya dalam mengembangkan kapasitas guru. Ia secara rutin mengadakan pelatihan internal, menyarankan guru untuk mengikuti pelatihan online dari Kemenag, dan menyediakan waktu khusus untuk mentoring. Komitmen ini membuahkan hasil berupa peningkatan kualitas pengajaran dan kedisiplinan guru.

Komite madrasah menyatakan bahwa kepala madrasah sangat akomodatif terhadap ide-ide dari orang tua dan komite, serta selalu melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan. Hal ini menumbuhkan rasa kepemilikan bersama terhadap madrasah dan meningkatkan partisipasi masyarakat dalam membangun pendidikan.

Hasil Peningkatan Mutu Pendidikan

Sebagai dampak dari etos kerja kepala madrasah, terjadi peningkatan signifikan dalam beberapa aspek mutu pendidikan: Peningkatan prestasi akademik siswa, baik di tingkat kecamatan maupun kabupaten. Penurunan angka ketidakhadiran guru dan siswa. Meningkatnya tingkat partisipasi wali murid dalam kegiatan madrasah. Citra madrasah menjadi lebih positif di mata masyarakat dan pemangku kebijakan. Guru, siswa, dan wali murid secara umum menyatakan bahwa suasana belajar di madrasah menjadi lebih kondusif, religius, dan produktif.

Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa etos kepala madrasah bukan sekadar atribut personal, tetapi menjadi kekuatan transformasional yang membentuk budaya, perilaku, dan mutu lembaga pendidikan secara menyeluruh.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kepala Madrasah Ibtidaiyah Babul Hikmah memiliki dimensi yang kuat, meliputi spiritualitas, integritas, kerja keras, inovasi, sosialitas, serta komitmen terhadap mutu pendidikan. Pembahasan ini bertujuan untuk menafsirkan temuan-temuan tersebut dalam konteks teori, literatur, serta praktik kepemimpinan pendidikan Islam.

Etos spiritual kepala madrasah menjadi fondasi utama dalam kepemimpinan yang dijalankan. Kepala madrasah tidak hanya menjalankan fungsi administratif, melainkan berperan sebagai figur religius yang membimbing warga madrasah dalam aspek spiritual. Hal ini sejalan dengan pandangan Burns tentang *transformational leadership*, di mana pemimpin menginspirasi bawahannya dengan visi, nilai moral, dan keteladanan.

Dalam perspektif pendidikan Islam, kepemimpinan yang dilandasi oleh nilai-nilai tauhid adalah bentuk tertinggi dari etos kerja. Al-Ghazali dalam *Ihya Ulumuddin* menyebutkan bahwa seorang pemimpin harus menjadi teladan dalam ibadah, kejujuran, dan pengabdian kepada masyarakat. Kepala madrasah Babul Hikmah menjadikan etos spiritual sebagai sumber kekuatan moral dalam mengambil keputusan dan menjalankan program-programnya.

Kepala madrasah menunjukkan komitmen terhadap kerja keras dan keteladanan. Dalam konteks kepemimpinan Islam, Rasulullah SAW telah memberikan teladan kepemimpinan yang bersandar pada kerja keras (*juhd*), keikhlasan, dan pelayanan kepada umat. Etos kerja seperti ini menjadi karakteristik utama dalam kepemimpinan Islami, sebagaimana dinyatakan oleh Al-Mawardi dalam *Adab al-Dunya wa al-Din*, bahwa pemimpin ideal adalah yang memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi rakyatnya.

Temuan ini juga didukung oleh teori kepemimpinan *servant leadership* dari Greenleaf (1977), yang menekankan pentingnya pemimpin menjadi pelayan terlebih dahulu. Kepala madrasah menunjukkan sikap ini melalui keterlibatannya langsung dalam kegiatan operasional madrasah, bahkan dalam hal-hal yang bersifat teknis.

Kepala madrasah mampu menginisiasi berbagai inovasi meskipun dalam keterbatasan anggaran dan fasilitas. Inovasi ini tercermin dalam program-program unggulan berbasis literasi, pengelolaan lingkungan, dan pemanfaatan teknologi. Pendekatan yang digunakan mengarah pada *manajemen berbasis kebutuhan* (needs-based management), yaitu strategi kepemimpinan yang menjawab kebutuhan riil warga madrasah dan masyarakat sekitar.

Menurut Sallis (Fauzi et al., 2024), kualitas pendidikan dapat ditingkatkan apabila pimpinan lembaga mampu berinovasi dengan melihat potensi lokal dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara maksimal. Kepala madrasah Babul Hikmah menggunakan pendekatan partisipatif dalam menggali potensi dan menyusun program, yang menunjukkan adanya gaya kepemimpinan kolaboratif dan adaptif.

Etos sosial kepala madrasah tercermin dari kemampuannya menjalin hubungan dengan masyarakat, tokoh agama, dan komite sekolah. Dalam konteks sosiologi pendidikan, ini menunjukkan adanya *cultural leadership*, di mana pemimpin memfasilitasi hubungan sosial yang harmonis dalam rangka memperkuat kohesi sosial dan membangun kepercayaan masyarakat terhadap institusi pendidikan.

Kepemimpinan yang mampu beradaptasi dengan nilai-nilai lokal serta menjunjung tinggi norma sosial akan lebih mudah mendapatkan dukungan dari lingkungan sekitar. Hal ini selaras dengan konsep *masyarakat madani* dalam Islam, yang menekankan pentingnya integrasi antara pendidikan, agama, dan sosial budaya. Kepala madrasah mampu menjadi jembatan antara madrasah dan masyarakat melalui komunikasi yang terbuka dan inklusif.

Salah satu kekuatan etos kepala madrasah adalah keberhasilannya dalam menginternalisasi nilai-nilai karakter dalam seluruh aktivitas pendidikan. Pendidikan karakter tidak hanya disampaikan dalam bentuk ceramah atau nasihat, tetapi juga dipraktikkan dalam tindakan nyata dan kegiatan harian siswa.

Penekanan terhadap nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, disiplin, dan gotong royong menunjukkan bahwa kepala madrasah memahami pentingnya *hidden curriculum* dalam pembentukan karakter. Hal ini sesuai dengan teori Kohlberg tentang tahapan perkembangan moral, bahwa anak akan belajar nilai melalui contoh dan pengalaman langsung.

Dalam perspektif Islam, nilai-nilai karakter adalah bagian dari *akhlaq al-karimah*, yang harus ditanamkan sejak dini agar siswa tumbuh menjadi insan kamil. Kepemimpinan kepala madrasah yang menekankan pendidikan karakter menunjukkan pemahaman bahwa tujuan akhir pendidikan bukan hanya kognitif, melainkan juga pembentukan pribadi yang utuh.

Kepala madrasah menunjukkan kesadaran akan pentingnya penguatan sumber daya manusia sebagai bagian dari peningkatan mutu pendidikan. Upaya pembinaan guru dan pelibatan komite madrasah menunjukkan gaya kepemimpinan yang memberdayakan (*empowering leadership*), di mana pemimpin memberikan kepercayaan dan ruang partisipasi kepada semua elemen sekolah.

Menurut Bass (1985), pemimpin transformatif mendorong perkembangan bawahannya melalui motivasi, pelatihan, dan delegasi. Kepala madrasah tidak hanya mendorong guru untuk berkembang, tetapi juga membina hubungan baik dengan komite sebagai mitra strategis. Keterlibatan stakeholder menjadi faktor penting dalam membangun madrasah yang berdaya saing.

Etos kepala madrasah terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu madrasah. Dimensi etos seperti kedisiplinan, profesionalisme, spiritualitas, dan integritas mendorong terciptanya iklim belajar yang positif dan produktif. Mutu pendidikan tidak hanya dilihat dari hasil akademik, tetapi juga dari peningkatan motivasi belajar, perilaku siswa, serta dukungan orang tua.

Ini menguatkan pandangan Sergiovanni (1992), bahwa keberhasilan institusi pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepala madrasah yang memiliki etos tinggi akan

mampu membangun *school culture* yang kuat, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas institusi dalam mencapai tujuannya.

Meskipun memiliki etos kerja yang tinggi, kepala madrasah tetap menghadapi berbagai tantangan seperti keterbatasan sarana, rendahnya dana operasional, serta perbedaan latar belakang sosial ekonomi siswa. Namun, etos kerja yang kuat membuat kepala madrasah mampu menghadapi keterbatasan ini dengan strategi kolaboratif dan inovatif.

Strategi yang digunakan meliputi pendekatan partisipatif, transparansi dalam keuangan, serta mobilisasi sumber daya lokal. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan efektif tidak harus bergantung pada sumber daya besar, melainkan pada kemampuan pemimpin dalam mengelola sumber daya yang ada secara efisien.

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur tentang kepemimpinan pendidikan Islam, khususnya dalam konteks madrasah. Etos kepala madrasah yang berbasis nilai-nilai Islam menjadi bukti nyata bahwa kepemimpinan tidak semata-mata berkaitan dengan manajemen, tetapi juga berkaitan erat dengan misi dakwah, pendidikan karakter, dan penguatan budaya organisasi berbasis nilai.

Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah tidak hanya dilihat sebagai jabatan administratif, tetapi sebagai pengemban amanah keumatan yang berdampak luas terhadap perkembangan generasi masa depan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa etos kepala Madrasah Ibtidaiyah Babul Hikmah Kalianda memainkan peran sentral dalam membentuk karakter, kualitas, dan budaya lembaga pendidikan. Etos tersebut tidak hanya menjadi identitas pribadi kepala madrasah, tetapi juga menjadi penggerak utama dalam transformasi madrasah menuju lembaga pendidikan yang unggul secara spiritual, moral, sosial, dan akademik.

Pertama, etos spiritual menjadi pondasi kuat yang membentuk kepemimpinan berbasis nilai-nilai keislaman. Kepala madrasah menunjukkan komitmen tinggi terhadap ibadah, penguatan nilai religius, serta menjadikan tugas kepemimpinan sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Nilai ini memberikan arah moral dan kekuatan dalam mengambil kebijakan serta menghadapi tantangan.

Kedua, kepala madrasah menunjukkan keteladanan dan etos kerja keras yang tinggi. Ia hadir sebagai figur pemimpin yang disiplin, bertanggung jawab, serta aktif dalam semua aspek operasional madrasah. Keteladanan ini menciptakan budaya kerja yang positif di kalangan guru dan siswa.

Ketiga, kepala madrasah mampu menunjukkan inovasi dalam mengelola madrasah secara efektif meskipun dengan keterbatasan. Ia memanfaatkan potensi lokal, mengembangkan kerja sama dengan orang tua dan masyarakat, serta menerapkan manajemen berbasis kebutuhan.

Inovasi ini berkontribusi terhadap meningkatnya mutu pendidikan dan kepercayaan masyarakat.

Keempat, dimensi sosial dan kultural kepala madrasah sangat kuat. Hubungan harmonis dengan masyarakat, orang tua, dan pemangku kepentingan memperkuat peran madrasah sebagai institusi yang relevan dan berakar pada nilai-nilai lokal. Selain itu, komitmennya terhadap pendidikan karakter dan penguatan sumber daya manusia menjadikan madrasah sebagai tempat pembentukan generasi yang berakhlak dan berdaya saing.

Dengan demikian, etos kepala madrasah terbukti menjadi faktor krusial dalam kemajuan dan keberhasilan Madrasah Ibtidaiyah Babul Hikmah Kalianda. Temuan ini memperkuat pentingnya kepemimpinan berbasis etika dan nilai dalam pengelolaan lembaga pendidikan, khususnya di lingkungan madrasah. Kepemimpinan yang memiliki etos tinggi akan mampu membawa madrasah menjadi institusi pendidikan yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga bermartabat secara moral dan spiritual.

DAFTAR PUSTAKA

- A, S. A. L. (2012). Proses pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SMP Plus Assalaam. *Jurnal Tarbawi*, 1(no.1), 971–975.
- Asrori, A., & Imamah, Y. H. (2023). Kepemimpinan Ketua Berbasis Kecerdasan Emosional Di Yayasan Pondok Pesantren. *Unisan Jurnal*, 02(03), 560–569.
- Fadhilah, M. L. Z., Suryadi, S., & Abubakar, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru dan Staf. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 2(2), 206–224. <https://doi.org/10.21831/jump.v2i2.34635>
- Fauzi, R. A., Rofiq, A., & Wafa, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidik pada Lembaga Pendidikan Islam. *Instructional Development Journal (IDJ)*, 439–446.
- Firdaus, U. (2022). ETOS KERJA KEPALA SEKOLAH DI SMK NEGERI 4 GARUT KECAMATAN KARANGPAWITAN KABUPATEN GARUT Usman Firdaus.
- Ikhsana, A. N., Syamsudduha, S., & Tahir, M. Y. (n.d.). *El-Idare : Journal of Islamic Education Management Hubungan Antara Inovasi Kepala Madrasah Dengan Tingkat Kesejahteraan Guru Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Dua Boccoe Kabupaten Bone Pascasarjana Universitas Negeri Alauddin Makassar Pascasarjana Universitas Negeri Alauddin Makassar Pendahuluan Madrasah merupakan suatu wadah untuk menciptakan sosok manusia yang berpendidikan tanpa melihat latar mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur dasar , dan pendidikan pendidikan menengah ” . Namun , tugas guru yang lain adalah mengelola kelas . Dalam tataran mikro pendidik pendidikan , guru sebagai tenaga belakang siswa yang terlibat di dalamnya , baik dari segi budaya , sosial , maupun Madrasah menjadi suatu merupakan guru sangat pemimpin menentukan organisasi yang dirancang untuk dapat memberikan kontribusi dalam upaya dalam proses pembelajaran di kelas , dan peran kepemimpinan dari tersebut akan guru peningkatan kualitas hidup masyarakat luas . Madrasah harus dapat dikelola dan diberdayakan agar mampu mewujudkan predikat sebagai madrasah yang tercermin bagaimana melaksanakan peran dan*

ugasnya . Hal ini berarti bahwa kinerja mengajar guru merupakan faktor yang sangat berkualitas yang mampu memproses siswa yang pada akhirnya akan menghasilkan produk secara optimal . Efektivitas yang diinginkan suatu madrasah yaitu dalam menghasilkan output pendidikan , suatu madrasah berkemampuan secara optimal merealisasikan digariskan semua (Mukhtar yang dan menentukan bagi mutu pembelajaran dan pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan madrasah (Danim dan Kinerja mengajar guru pada madrasah dasarnya merupakan penampilan kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan bimbingan belajar yang berisi pengetahuan dan keterampilan yang akan mengarah pada peningkatan kepuasan belajar Salah satu warga madrasah yang menempati posisi dan pemegang peran penting dalam pendidikan adalah guru dengan profesionalitasnya . Sebagaimana yang tertera dalam Undang-Undang RI No . 14 Tahun 2005 disebutkan bahwa “ guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik , Kualitas kinerja mengajar guru sangat menentukan kualitas hasil pendidikan , karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan dan membimbing , mengarahkan , melatih , dan.

- Jannah, R. (2021). Strategi Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Tsaqafatuna*, 3(1), 50–64. <https://doi.org/10.54213/tsaqafatuna.v3i1.62>
- Malihah, L., Zabidi, H., Atkia, N., Apifah, N. N., & Haryanti, P. (2024). Kepemimpinan Perempuan dan Kesetaraan Gender: Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(2), 1094. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i2.4904>
- Nurdin, N., Zubairi, Z., & Guci, A. (2023). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Etos Kerja Guru terhadap Disiplin Guru di MTs Se-Kecamatan Pinang Kota Tangerang. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(2), 2249–2266. <https://doi.org/10.62775/edukasia.v4i2.574>
- Sirojutholibin, L. M., Warisno, A., & Setyaningsih, R. (2024). KECAMATAN SAKRA BARAT KABUPATEN LOMBOK TIMUR TAHUN PELAJARAN 2022 / 2023. 03(05), 270–280.
- Suharti, Abdurrochman, & Praja Tuala, R. (2022). Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Unisan Journal*, 2(4), 962–970. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>
- Syafi'i, I., & Wisri, W. (2017). Manajemen Pengembangan Usaha Ekonomi Pesantren. *LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran Dan Kebudayaan*, 11(2), 331–360. <https://doi.org/10.35316/lisanalhal.v11i2.182>
- Widodo, J. (2022). ETOS KERJA KEPALA SEKOLAH DI SMP AL-HUDA JATIAGUNG LAMPUNG SELATAN Joko Widodo.