



## ETOS KERJA KEPALA MADRASAH MA TRI BHAKTI AT-TAQWA KEPAYANG LEMPUING OGAN KOMERING ILIR TAHUN PELAJARAN 2023/ 2024

Iif Roikhatul Jannah<sup>1</sup>,

Email: arkastba@gmail.com<sup>1</sup>

Universitas Islam An Nur Lampung

**ABSTRACT :** *The supervision management of madrasah principals has an influence on improving the performance of certified teachers. This means that madrasa heads who are able to carry out their duties and responsibilities as supervisors well will further improve the performance of their teachers who have been certified. The results of the researcher's pre-survey, although the head of MTs Negeri 1 Tanjungkarang has carried out his duties and responsibilities as a supervisor and 88.5% of Islamic Religious Education teachers have been certified, the performance of certified Islamic Religious Education teachers still needs to be improved. For this reason, researchers are interested in conducting further research on "The work ethic of the head of the MA Tri Bhakti At-Taqwa Kepayang Lempuing Ogan Komering Ilir madrasa for the 2023/2024 academic year"*

*The formulation of the research problem is whether there is an influence of management supervision of madrasah heads on the performance of certified Islamic Religious Education teachers. The aim of the research is to determine the work ethic of the head of the MA Tri Bhakti At-Taqwa Kepayang Lempuing Ogan Komering Ilir madrasa for the 2023/2024 academic year.*

*This research uses quantitative methods. The data collection technique used a questionnaire with research respondents of 23 certified Islamic Religious Education teachers. Data analysis uses simple correlation and regression techniques.*

*The conclusion obtained is that there is a work ethic of the head of the MA Tri Bhakti At-Taqwa Kepayang Lempuing Ogan Komering Ilir madrasa for the 2023/2024 Academic Year. This conclusion is based on the finding that the strength of the influence of management supervision of the head of the madrasa on the performance of certified Islamic Religious Education teachers is 0.587 which is categorized as moderate and the r value is smaller than the level used (namely 0.003) or  $0.000 < 0.003$ , meaning that there is a significant influence between the supervisory management of madrasah principals and the performance of certified teachers.*

**Keywords** : *Supervision Management of Madrasah Heads and Performance of Certified Islamic Religious Education Teachers.*

**ABSTRAK :** *Manajemen supervisi kepala madrasah memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru yang telah tersertifikasi. Artinya kepala madrasah yang mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai supervisor dengan baik maka akan semakin meningkatkan kinerja para gurunya yang telah disertifikasi. Hasil prasurvei peneliti walaupun kepala MTs Negeri 1 Tanjungkarang telah melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai supervisor dan 88,5% guru Pendidikan Agama Islam telah sertifikasi, akan tetapi kinerja guru Pendidikan Agama Islam yang sudah tersertifikasi masih perlu ditingkatkan lagi. Untuk itulah peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut*

tentang "Etos kerja kepala madrasah MA Tri Bhakti At- Taqwa Kepayang Lempuing Ogan Komering Ilir Tahun Pelajaran 2023/ 2024"

Rumusan masalah penelitian adalah apakah ada pengaruh manajemen supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam yang sudah tersertifikasi?. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Etos kerja kepala madrasah MA Tri Bhakti At- Taqwa Kepayang Lempuing Ogan Komering Ilir Tahun Pelajaran 2023/ 2024

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan responden penelitian 23 orang guru Pendidikan Agama Islam yang sudah tersertifikasi. Analisis data menggunakan teknik korelasi dan regresi sederhana.

Kesimpulan yang diperoleh bahwa ada Etos kerja kepala madrasah MA Tri Bhakti At- Taqwa Kepayang Lempuing Ogan Komering Ilir Tahun Pelajaran 2023/ 2024 Kesimpulan tersebut berdasarkan temuan bahwa kekuatan pengaruh manajemen supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam yang sudah tersertifikasi sebesar 0,587 yang dikategorikan sedang dan nilai  $r$  lebih kecil dari pada tingkat  $\alpha$  yang digunakan (yaitu 0,003) atau  $0,000 < 0,003$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen supervisi kepala madrasah dan kinerja guru yang sudah tersertifikasi.

**Kata Kunci** : Manajemen Supervisi Kepala Madrasah dan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam yang Sudah Tersertifikasi.

## PENDAHULUAN

Kepala Sekolah sebagai supervisor, ia harus mampu melakukan pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih hati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Mulyasa "kenyataannya banyak guru di negeri kita merasa takut disupervisi dan banyak pula Kepala Sekolah tidak melaksanakan supervisi kepada seluruh gurunya. Oleh karena itu, perlu diuraikan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan supervisi oleh Kepala Sekolah.

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. (Fitria, Sujarwo, and Wati 2023)

Adanya etos kerja yang kuat memerlukan kesadaran pada orang bersangkutan tentang kaitan suatu kerja dengan pandangan hidupnya yang lebih menyeluruh, yang pandangan hidup itu memberinya keinsafan akan makna dan tujuan hidupnya. Dengan kata lain, seseorang agaknya akan sulit melakukan suatu pekerjaan dengan tekun jika pekerjaan itu tidak bermakna baginya, dan tidak bersangkutan dengan tujuan hidupnya yang lebih tinggi, langsung ataupun tidak langsung. Menurut Nurcholish Madjid, etos kerja dalam Islam adalah hasil suatu kepercayaan seorang Muslim, bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh perkenan Allah Swt. Berkaitan dengan ini, penting untuk ditegaskan bahwa pada dasarnya, Islam adalah agama amal atau kerja (praxis).

MA Tri Bhakti At-Taqwa merupakan lembaga pendidikan yang ikut berjuang mencerdaskan kehidupan Bangsa dan Negara demi suksesnya tujuan pendidikan dan pembangunan nasional Indonesia. MA Tri Bhakti At-Taqwa tersebut merupakan lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan Kementerian Agama. Berdasarkan latar belakang, Fokus dan subfokus masalah tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kedisiplinan Kepala MA Tri Bhakti At-Taqwa?
2. Bagaimana kerja keras Kepala MA Tri Bhakti At-Taqwa?
3. Bagaimana Tanggung jawab akan pekerjaan dan tugas Kepala MA Tri Bhakti At-Taqwa?
4. Bagaimana rasa bangga akan pekerjaan atau profesi sebagai Kepala MA tri Bhakti At-Taqwa?

## **METODE PENELITIAN**

Jenis metode penelitian ini adalah merupakan penelitian *deskriptifkualitatif* 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.<sup>1</sup> Penelitian kualitatif sering pula disebut metode etnografik, metode fenomenologis, atau metode impresionistik. (Lexy J. Moleong 2013)

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. (Pbsid, Ikip, and Semarang 1988).

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan ilmu pendidikan dan manajemen pendidikan, antara lain manajemen sumber daya manusia yang mengacu pada pendidikan. Metode ini diterapkan untuk melihat dan

memahami obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan sebagainya) berdasarkan fakta yang tampil apa adanya (paradigma natural).

## **HASIL PENELITIAN**

Sebagai penggerak semua sumber daya pendidikan, Kepala Madrasah merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu lembaga. Ini menyoroti betapa pentingnya gaya kepemimpinan Kepala Madrasah. Secara umum, madrasah yang sukses menghasilkan orang-orang yang sukses Saya akan selalu menegaskan bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah sangat penting untuk keberhasilan madrasah itu. Dibutuhkan standar etika kerja yang tinggi untuk menjalankan kepemimpinan yang baik, menunaikan tugas, dan memberikan kontribusi bagi keberhasilan madrasah yang dipimpinnya. Dari sudut pandang di atas, jelaslah bahwa etos kerja merupakan sesuatu yang cukup vital bagi siapa saja yang bekerja. Karena dianggap pekerjaan yang dihasilkan ketika seseorang bekerja tanpa dilandasi etos kerja yang baik adalah tidak memuaskan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sangat penting untuk meningkatkan etika kerja kepala madrasah. Kepala madrasah adalah orang yang bertugas melaksanakan bukan hanya tujuan internal madrasah. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Islam sangat mendasar dan terdiri dari dedikasi, tanggung jawab, disiplin, dan banyak lagi dari apa yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin pendidikan. Ketika Kepala Madrasah madrasah sendiri tidak mampu menjadi panutan bagi bawahannya, akan sulit bagi Kepala Madrasah tersebut untuk secara efektif mempengaruhi orang-orang di bawahnya.

Nabi Muhammad telah memberikan contoh kepada manusia tentang bagaimana seorang pemimpin yang baik jauh sebelum gagasan kepemimpinan mengalami perubahan menuju kemajuan pesat dengan banyak konsep dan metode. Artinya, ketika memimpin orang lain, keteladanan Rasulullah SAW setidaknya bisa menjadi pedoman bagaimana memimpin orang yang melapor kepadanya.

### **1. Kerja maksimal**

Jika Kepala Madrasah memenuhi kriteria yang terkandung dalam keempat indikator tersebut, maka mereka akan dianggap memiliki standar perilaku profesional yang tinggi. Standar tersebut meliputi kerja keras, disiplin, tanggung jawab, dan rasa bangga terhadap profesinya. kemudian indikator bahwa etos kerja tinggi, atau baik. Kepala Madrasah adalah seorang manajer dalam suatu lembaga pendidikan yang secara formal bertanggung jawab atas maju mundurnya lembaga yang dipimpinnya. Pentingnya pekerjaan seseorang dan seringnya penegasan bahwa itu berfungsi sebagai kerangka untuk realisasi diri memperjelas bahwa tingkat kepuasan kerja seseorang akan berdampak pada tingkat kepuasan hidup mereka secara keseluruhan. Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya yang mampu dicapai

melalui interaksi dengan lingkungan pendidikan. Ketika seorang Kepala Madrasah mampu menjalankan tugasnya mengarahkan tindakan dan sikap kelompoknya, dapat dikatakan bahwa Kepala Madrasah tersebut memiliki etos kerja yang baik.

Kepala Madrasah memainkan peran penting dalam pertumbuhan staf pendidikan. Hal ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Kepala MA Tri Bhakti At-Taqwa yang terus termotivasi untuk mengembangkan dan menyempurnakan lembaganya agar menjadi lebih baik.

## 2. disiplin

Kepala Madrasah merupakan pemimpin yang paling berkuasa dalam lembaga pendidikan yang dipimpinnya karena setiap aspek bagaimana pendidikan dilaksanakan di setiap madrasah tergantung pada kemampuan dan karakter Kepala Madrasah. Tugas Kepala Madrasah yang berfungsi sebagai manajer dan pendidik adalah untuk memajukan kinerja stafnya, terutama dengan meningkatkan tingkat profesionalisme para guru. Di sini, kompetensi profesional tidak hanya mengacu pada penguasaan materi pelajaran; itu juga mencakup semua bentuk dan tingkat kemampuan ini. Terkait dengan disiplin kerja yang diberlakukan oleh pemegang MA Tri Bhakti At-Taqwa, harus ada model yang harus diikuti oleh seluruh pemangku kepentingan yang ada. Artinya tanpa keterlibatan secara sadar bawahan secara otomatis akan berperilaku sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh kepala MA Tri Bhakti At-Taqwa. Artinya, pembahasan etos kerja yang dijunjung tinggi oleh kepala MA Tri Bhakti At-Taqwa dalam kaitannya dengan kedisiplinan otomatis akan menjadi acuan bagi pihak-pihak yang terlibat dalam pekerjaan itu.

## 3. Tanggung jawab

Tituler MA Tri Bhakti At-Taqwa ini berpendapat bahwa ruang lingkup tanggung jawabnya sebagai kepala madrasah menuntutnya untuk bertanggung jawab dan menjalankan tugasnya sesuai dengan amanatnya. Mengingat hal itu, kepala MA Tri Bhakti At-Taqwa itu tidak pernah menganggap jabatan kepala madrasah sebagai suatu keistimewaan. Namun, sebagai tanggung jawab. Tanggung jawab seorang administrator pendidikan akan dipertimbangkan tidak hanya di dunia ini tetapi juga di dunia selanjutnya. Artinya dalam situasi ini, tanggung jawab meliputi baik tanggung jawab moral sebagai pemimpin lembaga maupun tanggung jawab spiritual sebagai pemimpin yang dipercaya oleh Allah SWT untuk menjalankan misi lembaga.

## 4. Rasa bangga terhadap tugas atau pekerjaan

Bangga akan sesuatu atau sangat bangga dengan prestasi seseorang adalah tanda kekaguman terhadap pekerjaannya, atau dengan kata lain, itu adalah tanda profesionalisme. Penting bagi orang untuk

mengembangkan prinsip kebanggaan ini dalam pekerjaan mereka. di tempat kerja.

Begitu pula dengan kepala madrasah , bekerja dengan bangga terhadap apa yang harus dikerjakan akan mengantarkan seseorang menjadi profesional yang baik. Pekerjaan yang sulit harus dilakukan dari hati dan dari bawah ke atas. Karena sarana untuk melaksanakan pekerjaan sulit yang harus selalu ditanamkan dalam diri umat Islam, khususnya para pemimpin dan selain itu dalam benak madrasah adalah profesionalisme, rasa ikhlas dalam bekerja, dan hanya menunggu ridha Allah. .

Pimpinan madrasah harus mampu mempengaruhi bawahannya agar lebih berkomitmen terhadap tugas yang diembannya dan meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia, khususnya guru dan karyawan. Oleh karena itu, dalam hal ini, kepala MA Tri Bhakti At-Taqwa berusaha untuk menginspirasi dan memotivasi para guru. Berdasarkan temuan wawancara peneliti dengan kepala madrasah MA Tri Bhakti At-Taqwa, salah satu strategi yang digunakan kepala madrasah dalam upaya tersebut adalah membangkitkan semangat para guru. Senada dengan ucapan salah satu guru, Wakil Diputado Bidang Kemahasiswaan mengatakan, rencana yang dilakukan rektor madrasah untuk meningkatkan kinerja guru sebenarnya merupakan strategi pengakuan yang dimaksudkan untuk memberikan penghargaan kepada guru. Keputusan dapat diambil secara material atau non-material.

Sejalan dengan strategi Kepala Madrasah MA Tri Bhakti At-Taqwa untuk mengangkat mutu madrasah, Kepala madrasah juga konsisten mengirimkan guru-guru untuk mendampingi pelatihan; Hal ini dilakukan karena kompetensi dan kualitas guru. Salah satu contoh tanggung jawab kepemimpinan Kepala Madrasah di MA Tri Bhakti At-Taqwa adalah pengiriman guru ke berbagai agenda madrasah, pemberian teguran, penghargaan, dan lain-lain. Dengan kemajuan-kemajuan yang dilakukan oleh kepala madrasah, kini lebih siap bersaing dalam skala global. Strategi Kepala Madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dilakukan dengan berbagai cara, antara lain pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi dan pengiriman guru untuk mengikuti pelatihan yang berdampak pada peningkatan kinerja guru. pertunjukan. Dari beberapa uraian di atas, terlihat jelas bahwa pengarah sangat berkepentingan untuk meningkatkan kinerja para guru dengan memberikan dukungan, penghargaan, kenang-kenangan, dan nasihat agar mereka selalu melakukan hal-hal yang membantu mereka mencapai potensinya. Selain itu, Kepala Madrasah juga selalu mengingat bahwa tugas seorang guru lebih dari sekedar memberikan ilmu; penting juga untuk menanamkan nilai (mendidik). Dukungan dari Kepala Madrasah sangat berarti bagi para guru karena mereka merasa diperhatikan, yang

akan menginspirasi mereka untuk bekerja lebih keras lagi. Faktor utama peningkatan kinerja guru adalah adanya pemimpin yang suportif.

## KESIMPULAN

Pembahasan dan analisis data menghasilkan kesimpulan sebagai berikut mengenai etos kerja direktur MA Tri Bhakti At-Taqwa : Karena dengan meningkatnya gaya kepemimpinan dan etos kerja direktur, maka reputasi madrasah juga akan meningkat di mata masyarakat, dosen, dan siswa, terutama orang tua keluarga. Semakin besar peningkatan etos kerja di MA Tri Bhakti At-Taqwa, semakin banyak kemajuan yang dicapai secara keseluruhan, semakin banyak jumlah siswa yang diterima, dan semakin besar minat masyarakat terhadap pendidikan Tunas. Hubungan antara MA Tri Bhakti At-Taqwa Secara implisit peningkatan etos kerja guru dan kepala madrasah MA Tri Bhakti At-Taqwa tidak dapat dipisahkan, artinya sebagai pembuat kebijakan, seorang administrator pendidikan tidak berjalan sendiri-sendiri. Keterlibatan seluruh personel madrasah dalam upaya peningkatan budaya kerja di MA Tri Bhakti At-Taqwa menjadi model perbaikan tersebut. Ada banyak tindakan pencegahan yang berbeda untuk meningkatkan budaya kerja di MA Tri Bhakti At-Taqwa. Hal ini menunjukkan bahwa usaha sutradara dalam Mempengaruhi, mengajak, dan mendorong semua aktormadrasah ke arah maksimalisasi tingkat kualitas kerja. Dalam beberapa uraian dijelaskan bahwa kedisiplinan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan etos kerja di MA Tri Bhakti At-Taqwa , karena banyak pimpinan, lembaga, dan kelompok lain tumbuh secara signifikan sebagai hasil disiplin sebagai barometer kemajuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andi Warisno. *Metode Sorogan, And Kitab Al, "Standar Pengelolaan Pendidikan Dalam Mencapai Tujuan Pendidikan Islam," An Nida 1: 1-8.* (2021).
- Cipto Handoko. *"Manajemen Kepala Madrasah ,"* AN NUR 8, no. 2: 1-23. (2022).
- Daneil Goleman. *Emotional Intelligence (Kcerdasan Emosional),* Jakarta; Gramedia Pustaka Utama. h.67. 2001.
- Howard E. Book. *EQ 15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses.* h.23. 2002.
- Nurlela, *"Implementasi Manajemen Pembelajaran Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan," Al Fatih 1, no. 1 : 79-83.* ( 2021).
- Varma, *Teori Penelitian Modern.* Jakarta: Rajawali Press. h.57. 1987.