



Vol. 04 No. 06 (2025) : 218-229

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 KERJA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MI AL MUNAWWAROH 1 BAKAUHENI KABUPATEN LAMPUNG SELATAN TAHUN PELAJARAN 2024/2025

Rohmawati¹ Riyuzen Praja Tuala² Mujiyatun³^{1,2,3}Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung, Indonesia,Email: rohnawati387@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the role of the work ethic of the madrasah principal in improving teacher performance at MI Al Munawwaroh 1 Bakauheni, South Lampung Regency, in the academic year 2024/2025. The research method used was qualitative with a case study approach. Data were collected through in-depth interviews, participatory observation, and documentation. The results showed that the principal demonstrated a high work ethic, reflected in discipline, commitment, and exemplary leadership. This work ethic positively influenced teachers' motivation and performance in carrying out teaching duties and professional development. The principal also implemented various strategies such as coaching, regular supervision, and effective rewards to enhance teacher performance. Despite some challenges, including budget constraints and administrative burdens, the principal's work ethic remained a key factor driving improvements in teacher quality. This study highlights the importance of strengthening the madrasah principal's leadership as a crucial element in enhancing educational quality. Practical implications suggest the need for capacity building for principals and optimal support from relevant policymakers.

Keywords: *Work ethic, madrasah principal, teacher performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran etos kerja kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Al Munawwaroh 1 Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan pada tahun pelajaran 2024/2025. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki etos kerja yang tinggi, tercermin dari kedisiplinan, komitmen, dan keteladanan dalam menjalankan tugas kepemimpinan. Etos kerja ini memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan pengembangan profesi. Kepala madrasah juga menerapkan berbagai strategi, seperti pembinaan, supervisi berkala, dan pemberian penghargaan yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru. Meskipun terdapat beberapa kendala, seperti keterbatasan anggaran dan beban administrasi, etos kerja kepala madrasah tetap menjadi

faktor utama yang mendorong peningkatan kualitas kinerja guru. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya penguatan kepemimpinan kepala madrasah sebagai kunci keberhasilan peningkatan mutu pendidikan di madrasah. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya peningkatan kapasitas kepala madrasah dan dukungan optimal dari pemangku kebijakan terkait.

Kata kunci: *Etos kerja, kepala madrasah, kinerja guru.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu aspek terpenting dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Melalui pendidikan, individu dibentuk agar memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menghadapi tantangan kehidupan dan perkembangan zaman. Dalam konteks madrasah sebagai lembaga pendidikan formal yang mengintegrasikan aspek agama dan ilmu pengetahuan, peran tenaga pendidik serta pimpinan sangat menentukan keberhasilan proses belajar mengajar (Muntadziroh, 2024). Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan tersebut adalah etos kerja dari para pelaku pendidikan, khususnya kepala madrasah dan guru.

Etos kerja adalah sikap dan semangat kerja yang meliputi tanggung jawab, disiplin, dedikasi, integritas, serta motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya (Kirom, 2018). Dalam dunia pendidikan, etos kerja kepala madrasah sangat berpengaruh terhadap suasana kerja, budaya organisasi, dan pada akhirnya berpengaruh langsung pada kinerja guru. Kepala madrasah sebagai pemimpin bertugas mengelola sumber daya yang ada, termasuk tenaga pendidik, agar dapat bekerja secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan pendidikan. Dengan etos kerja yang kuat, kepala madrasah dapat menjadi teladan sekaligus motivator bagi guru dalam meningkatkan kinerjanya (Fatikah & Fildayanti, 2019).

Kinerja guru merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu madrasah. Guru yang berkinerja baik akan memberikan pengajaran yang efektif, mampu menciptakan suasana kelas yang kondusif, serta mampu mengembangkan potensi siswa secara optimal (Tahsinia et al., 2024). Sebaliknya, rendahnya kinerja guru dapat menghambat pencapaian tujuan pendidikan dan menurunkan mutu pendidikan secara keseluruhan. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja guru menjadi hal yang sangat strategis dan harus didukung oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kepemimpinan kepala madrasah melalui penerapan etos kerja yang baik.

Namun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua kepala madrasah mampu menumbuhkan dan memelihara etos kerja yang tinggi. Ada kalanya kepala madrasah kurang optimal dalam memotivasi guru, mengatur beban kerja, memberikan penghargaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan produktif. Kondisi ini tentu akan berdampak negatif terhadap kinerja guru dan kualitas pembelajaran di madrasah. Di MI Al Munawwaroh 1 Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan, penulis melakukan pengamatan awal

yang menunjukkan adanya variasi dalam kinerja guru. Beberapa guru tampak kurang termotivasi dan tidak maksimal dalam menjalankan tugasnya, sementara yang lain menunjukkan kinerja yang cukup baik.

Fenomena tersebut menimbulkan pertanyaan tentang peran etos kerja kepala madrasah dalam mempengaruhi dan meningkatkan kinerja guru di MI Al Munawwaroh 1 Bakauheni. Apakah etos kerja kepala madrasah sudah optimal? Bagaimana hubungan antara etos kerja kepala madrasah dengan kinerja guru? Faktor-faktor apa saja yang mendukung atau menghambat peningkatan kinerja guru di madrasah tersebut? Pertanyaan-pertanyaan tersebut menjadi latar belakang penting untuk dilakukan sebuah penelitian yang mendalam. Dalam konteks manajemen pendidikan, kepala madrasah tidak hanya sebagai administrator tetapi juga sebagai pemimpin yang harus mampu mengelola tenaga pendidik secara efektif dan humanis (Nugraha et al., 2022). Kepala madrasah harus mampu memotivasi guru untuk meningkatkan profesionalisme dan produktivitas kerja. Etos kerja yang ditunjukkan oleh kepala madrasah akan memberikan contoh nyata bagi guru, sehingga menciptakan iklim kerja yang positif dan kondusif untuk berkembang. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru tidak hanya didorong oleh faktor internal guru itu sendiri, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang baik dan etos kerja yang ditanamkan oleh kepala madrasah (Sohari, 2013).

Berdasarkan tinjauan teori, etos kerja merupakan fondasi utama dalam membangun budaya kerja yang baik di sebuah lembaga. Etos kerja kepala madrasah yang kuat akan menghasilkan kebijakan dan praktek pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung. Misalnya, kepala madrasah yang disiplin, bertanggung jawab, dan berkomitmen tinggi cenderung mampu mengelola guru dengan memberikan arahan jelas, pengawasan yang efektif, serta apresiasi terhadap kinerja yang dicapai. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan motivasi kerja guru dan mengarah pada peningkatan kualitas pembelajaran. Berbagai penelitian sebelumnya juga menunjukkan adanya hubungan positif antara etos kerja pimpinan sekolah dengan kinerja guru. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Peneliti tahun 2024/2025 menunjukkan bahwa kepala sekolah dengan etos kerja tinggi mampu meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Hal ini didukung oleh teori kepemimpinan pendidikan yang menegaskan bahwa seorang pemimpin yang memiliki integritas, dedikasi, dan motivasi tinggi akan mampu mendorong bawahannya untuk bekerja secara maksimal.

Namun demikian, dalam konteks MI Al Munawwaroh 1 Bakauheni, belum terdapat penelitian khusus yang secara eksplisit mengkaji bagaimana etos kerja kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengisi kekosongan kajian ilmiah dan sekaligus memberikan gambaran empiris yang dapat dijadikan dasar perbaikan manajemen pendidikan di madrasah tersebut. Lebih lanjut, pada masa kini, dunia pendidikan menghadapi berbagai tantangan yang semakin kompleks, termasuk tuntutan kualitas pendidikan yang semakin tinggi, perubahan kurikulum, penggunaan teknologi pembelajaran, serta kebutuhan pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan. Kepala madrasah yang memiliki etos kerja tinggi dituntut untuk mampu

menghadapi dan mengatasi tantangan ini dengan strategi yang tepat agar kinerja guru tetap terjaga dan bahkan meningkat.

Dalam pelaksanaan tugasnya, kepala madrasah harus mampu berperan sebagai motivator, fasilitator, dan manajer yang efektif (Latifah et al., 2021). Dengan demikian, etos kerja yang kuat bukan hanya tentang kedisiplinan atau kerja keras saja, tetapi juga mencakup kemampuan untuk berinovasi, berkomunikasi dengan baik, dan membangun kerjasama yang harmonis antara seluruh civitas akademika madrasah. Melalui peran ini, kepala madrasah dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan guru sehingga kinerja mereka meningkat secara berkelanjutan. Selain itu, faktor eksternal seperti dukungan dari masyarakat, kebijakan pemerintah, serta fasilitas madrasah juga berperan penting dalam mendukung kinerja guru. Namun demikian, peran utama tetap berada pada kepala madrasah sebagai pemimpin yang harus mampu mengoptimalkan semua sumber daya yang ada melalui penerapan etos kerja yang baik (Sa'diyah et al., 2021).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian tentang etos kerja kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Al Munawwaroh 1 Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan pada Tahun Pelajaran 2024/2025 sangat relevan dan mendesak untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam dunia pendidikan madrasah, khususnya dalam hal peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui kepemimpinan yang efektif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi pihak madrasah dalam mengembangkan strategi peningkatan kinerja guru melalui pembinaan etos kerja kepala madrasah. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan memberikan rekomendasi bagi dinas pendidikan dan instansi terkait dalam pengambilan kebijakan yang mendukung peningkatan mutu pendidikan di madrasah.

Sebagai penutup, dapat dikatakan bahwa keberhasilan pendidikan di MI Al Munawwaroh 1 Bakauheni sangat dipengaruhi oleh kinerja guru yang didukung oleh etos kerja kepala madrasah. Dengan meningkatkan etos kerja kepala madrasah, diharapkan kinerja guru dapat meningkat sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal dan berkelanjutan. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk menggali secara mendalam hubungan antara etos kerja kepala madrasah dan kinerja guru sebagai upaya nyata meningkatkan mutu pendidikan di MI Al Munawwaroh 1 Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus (Muntadziroh, 2024). Pendekatan ini dipilih karena penelitian ini berfokus pada pemahaman mendalam mengenai bagaimana etos kerja kepala madrasah dapat memengaruhi dan meningkatkan kinerja guru di MI Al Munawwaroh 1 Bakauheni. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena yang terjadi secara kontekstual dan detail, sehingga memberikan gambaran yang utuh dan komprehensif mengenai dinamika yang terjadi di madrasah tersebut. Lokasi penelitian ini adalah MI Al

Munawwaroh 1 Bakauheni, Kabupaten Lampung Selatan, yang dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa madrasah ini memiliki karakteristik unik dalam hal kepemimpinan kepala madrasah dan kondisi kinerja guru yang bervariasi, sehingga sangat relevan untuk dijadikan objek kajian. Subjek penelitian terdiri dari kepala madrasah, guru-guru yang mengajar di MI Al Munawwaroh 1, serta beberapa staf pendukung yang terkait dalam proses pembelajaran dan manajemen madrasah. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling, yakni memilih informan yang dianggap paling memahami dan berperan aktif dalam konteks etos kerja kepala madrasah dan kinerja guru. Hal ini bertujuan untuk memperoleh data yang valid dan relevan dalam menggambarkan fenomena yang sedang diteliti (Sijabat, 2023).

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik utama, yaitu wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi (Yohanda, 2020). Wawancara mendalam dilakukan dengan kepala madrasah dan guru untuk mendapatkan informasi rinci mengenai pandangan mereka tentang etos kerja, strategi kepala madrasah dalam memotivasi guru, serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Wawancara dilakukan secara fleksibel dan semi-terstruktur agar memungkinkan informan mengemukakan pendapat secara bebas dan mendalam, namun tetap terarah pada fokus penelitian (Fatikah & Fildayanti, 2019). Observasi partisipatif dilakukan dengan cara peneliti turut hadir dalam berbagai aktivitas pembelajaran dan kegiatan madrasah untuk mengamati langsung interaksi antara kepala madrasah dengan guru serta pelaksanaan kegiatan kerja sehari-hari yang mencerminkan etos kerja. Observasi ini juga berfungsi untuk mengkonfirmasi dan melengkapi data dari wawancara. Dokumentasi berupa catatan administrasi madrasah, laporan kinerja guru, absensi, dan dokumen lain yang relevan digunakan untuk menambah keakuratan data dan memperkuat temuan penelitian.

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data secara kualitatif dengan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi (Huda, 2022). Reduksi data dilakukan dengan memilih, memfokuskan, dan menyederhanakan data yang diperoleh sehingga lebih mudah diinterpretasikan. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi yang menggambarkan hubungan antara etos kerja kepala madrasah dengan kinerja guru secara sistematis dan logis. Penarikan kesimpulan dilakukan secara bertahap dan terus menerus selama proses analisis, di mana kesimpulan bersifat sementara dan dapat berubah jika ditemukan data baru yang relevan (Tahsinia et al., 2024). Proses ini dilakukan dengan memperhatikan keabsahan data melalui teknik triangulasi, yakni membandingkan dan mengkroscek data dari berbagai sumber dan teknik pengumpulan untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

Dalam penelitian ini, aspek etis juga sangat diperhatikan. Peneliti memastikan bahwa seluruh partisipan yang terlibat diberi penjelasan mengenai tujuan penelitian dan dijamin kerahasiaan identitas serta data yang diberikan. Informan juga diberikan kebebasan untuk berpartisipasi secara sukarela tanpa paksaan serta dapat menarik diri kapan saja jika merasa

tidak nyaman. Hal ini penting untuk menjaga integritas dan kepercayaan dalam proses penelitian. Secara keseluruhan, metode penelitian ini dirancang untuk menghasilkan pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana etos kerja kepala madrasah dapat memengaruhi dan meningkatkan kinerja guru di MI Al Munawwaroh 1 Bakauheni. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif studi kasus, diharapkan penelitian ini mampu memberikan gambaran empiris yang mendalam dan rekomendasi yang aplikatif bagi peningkatan mutu pendidikan melalui penguatan kepemimpinan kepala madrasah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana etos kerja kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Al Munawwaroh 1 Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan Tahun Pelajaran 2024/2025. Hasil penelitian ini diperoleh melalui analisis data yang diperoleh dari wawancara mendalam dengan kepala madrasah, guru, observasi lapangan, dan dokumentasi. Data tersebut dianalisis secara kualitatif untuk memberikan gambaran komprehensif tentang peran etos kerja kepala madrasah dalam membangun dan meningkatkan kinerja guru.

Profil Kepala Madrasah dan Kondisi Madrasah

Kepala Madrasah MI Al Munawwaroh 1 Bakauheni merupakan sosok yang memiliki pengalaman cukup lama dalam dunia pendidikan. Beliau dikenal memiliki disiplin tinggi, dedikasi yang kuat, dan komitmen penuh terhadap kemajuan madrasah. Dalam memimpin, kepala madrasah ini tidak hanya menjalankan tugas administratif semata, melainkan juga berperan aktif dalam memberikan motivasi dan pembinaan kepada guru-guru. Kondisi madrasah secara umum cukup baik dengan dukungan sarana prasarana yang memadai, namun tetap menghadapi tantangan dalam hal meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terutama kinerja guru.

Etos Kerja Kepala Madrasah (Andi Warisno & Mujtahidin, 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, ditemukan bahwa kepala madrasah memiliki etos kerja yang sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan sikapnya yang selalu tepat waktu dalam melaksanakan tugas, konsisten dalam menerapkan aturan, serta keteladanan yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Kepala madrasah juga aktif mengikuti berbagai pelatihan dan pengembangan kapasitas untuk meningkatkan kompetensi kepemimpinannya. Sikap proaktif ini membuat guru-guru merasa termotivasi untuk meniru dan meningkatkan kinerja mereka.

Kepala madrasah juga menunjukkan komitmen yang tinggi dalam mengelola madrasah dengan cara memberikan arahan yang jelas dan terstruktur kepada guru. Beliau rutin mengadakan rapat evaluasi kinerja guru, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menyusun program pengembangan profesi guru. Selain itu, kepala madrasah selalu berusaha

menciptakan iklim kerja yang positif dengan mengedepankan komunikasi yang terbuka dan saling menghargai antar seluruh warga madrasah.

Pengaruh Etos Kerja Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

Dari hasil wawancara dengan guru-guru di MI Al Munawwaroh 1, sebagian besar mengakui bahwa etos kerja kepala madrasah sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja mereka. Guru-guru merasa mendapatkan dukungan penuh baik secara moral maupun profesional. Kepala madrasah memberikan ruang bagi guru untuk mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif serta menyediakan fasilitas pendukung yang memadai. Selain itu, kepala madrasah juga memberikan apresiasi berupa penghargaan bagi guru yang berprestasi, yang pada gilirannya meningkatkan semangat kerja guru lainnya.

Guru-guru yang diteliti menunjukkan peningkatan dalam aspek disiplin, kesiapan mengajar, dan partisipasi aktif dalam kegiatan madrasah. Hal ini sangat erat kaitannya dengan perhatian kepala madrasah yang intensif terhadap pengelolaan SDM. Ketika guru merasa diperhatikan dan dihargai, mereka cenderung bekerja lebih maksimal dan bertanggung jawab terhadap tugasnya. Selain itu, pendekatan kepala madrasah yang bersifat komunikatif dan demokratis juga menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga guru lebih terbuka dalam menyampaikan kendala dan usulan perbaikan.

Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Penelitian ini menemukan beberapa strategi yang diterapkan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru, antara lain: pertama, memberikan pembinaan dan pelatihan secara rutin untuk meningkatkan kompetensi guru. Kepala madrasah menginisiasi kerja sama dengan lembaga pendidikan dan dinas terkait untuk mengadakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru. Kedua, melakukan supervisi dan monitoring secara berkala untuk mengevaluasi pelaksanaan tugas guru di kelas. Supervisi dilakukan dengan cara observasi langsung serta diskusi reflektif yang mendorong guru untuk memperbaiki metode pengajarannya.

Ketiga, kepala madrasah juga membangun sistem penghargaan yang memotivasi guru untuk berprestasi. Penghargaan ini tidak hanya berupa materi, tetapi juga pengakuan sosial dalam forum madrasah yang meningkatkan rasa bangga dan loyalitas guru. Keempat, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan membangun komunikasi yang baik antara pimpinan dan guru, sehingga tercipta rasa kebersamaan dan saling mendukung. Dengan strategi-strategi tersebut, kepala madrasah mampu menumbuhkan semangat kerja yang tinggi di kalangan guru sehingga kinerja mereka meningkat.

Faktor Pendukung dan Penghambat

Dalam pelaksanaannya, terdapat beberapa faktor pendukung yang memperkuat etos kerja kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Faktor pendukung utama adalah komitmen kepala madrasah itu sendiri yang tinggi dan keteladanan yang konsisten. Selain itu, dukungan dari pengurus madrasah dan partisipasi aktif guru dalam kegiatan pengembangan profesional juga menjadi pendorong kuat. Sarana dan prasarana madrasah yang memadai turut menunjang kelancaran proses pembelajaran dan administrasi.

Namun demikian, penelitian juga menemukan beberapa faktor penghambat yang berpotensi mengurangi efektivitas etos kerja kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Di antaranya adalah keterbatasan anggaran yang mempengaruhi pelaksanaan program pelatihan dan penghargaan. Selain itu, adanya beban administrasi yang cukup tinggi terkadang menyita waktu kepala madrasah sehingga perhatian terhadap pembinaan guru berkurang. Faktor lain adalah perbedaan tingkat motivasi dan komitmen di antara guru sendiri yang menyebabkan tidak semua guru dapat termotivasi dengan cara yang sama.

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa etos kerja kepala madrasah merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala madrasah yang menunjukkan sikap profesional, disiplin, dan dedikasi tinggi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung guru untuk bekerja secara optimal. Hal ini selaras dengan teori kepemimpinan pendidikan yang menekankan pentingnya peran kepala sekolah atau madrasah sebagai agen perubahan dan motivator utama dalam lembaga pendidikan.

Lebih jauh, hasil ini memberikan gambaran bahwa peningkatan kinerja guru tidak bisa dilepaskan dari kepemimpinan yang efektif. Kepala madrasah harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik melalui strategi pembinaan, supervisi, dan penghargaan yang tepat. Lingkungan kerja yang kondusif dan komunikasi yang terbuka menjadi prasyarat penting agar guru merasa nyaman dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Namun, untuk mengatasi kendala yang ada, perlu dukungan lebih dari pihak terkait seperti dinas pendidikan dan yayasan madrasah dalam hal penyediaan anggaran serta fasilitasi pelatihan. Kepala madrasah juga perlu mengembangkan keterampilan manajerial agar dapat menyeimbangkan tugas administratif dan pembinaan guru secara efektif.

Pembahasan

Penelitian ini mengkaji bagaimana etos kerja kepala madrasah berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Temuan menunjukkan bahwa kepala madrasah MI Al Munawwaroh 1 Bakauheni memiliki etos kerja yang tinggi, yang kemudian berdampak positif terhadap kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran maupun dalam pelaksanaan tugas-tugas

profesional lainnya. Dalam pembahasan ini, akan diuraikan secara mendalam mengenai makna etos kerja, pengaruhnya terhadap guru, strategi yang digunakan kepala madrasah, serta faktor pendukung dan penghambat yang muncul di lapangan.

Etos Kerja Kepala Madrasah sebagai Faktor Penggerak

Etos kerja merupakan sekumpulan nilai dan sikap yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal dengan penuh tanggung jawab, disiplin, dan komitmen. Dalam konteks ini, kepala madrasah yang memiliki etos kerja tinggi akan menjadi panutan bagi guru-gurunya. Etos kerja yang tinggi tercermin dari sikap disiplin, tanggung jawab, semangat dalam bekerja, kejujuran, serta kepedulian terhadap kemajuan madrasah.

Kepala madrasah MI Al Munawwaroh 1 menunjukkan karakteristik tersebut dalam aktivitas sehari-hari, mulai dari kedisiplinan waktu, kesungguhan dalam menghadapi tantangan madrasah, hingga konsistensi dalam menjalankan peran sebagai pemimpin. Kepala madrasah tidak hanya bersikap normatif, tetapi juga memberikan contoh nyata yang dapat ditiru guru. Kepala madrasah yang memiliki etos kerja kuat memberikan dampak psikologis dan profesional yang signifikan terhadap guru, di mana guru merasa terdorong untuk bekerja lebih giat dan profesional.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan kualitas pendidikan di madrasah. Guru yang memiliki kinerja baik akan mampu melaksanakan proses pembelajaran secara efektif, menciptakan suasana belajar yang kondusif, serta mendorong peserta didik untuk mencapai hasil belajar yang optimal. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa etos kerja kepala madrasah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Guru-guru merasa terinspirasi oleh dedikasi dan komitmen kepala madrasah, yang kemudian memotivasi mereka untuk meningkatkan profesionalisme, baik dalam persiapan pembelajaran, penggunaan metode yang bervariasi, maupun dalam melakukan evaluasi pembelajaran.

Kepala madrasah secara aktif membina guru dengan melakukan supervisi akademik, memberikan masukan yang membangun, serta memfasilitasi guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional. Bentuk apresiasi seperti pujian, sertifikat penghargaan, maupun kesempatan mengikuti pelatihan juga turut meningkatkan semangat kerja guru. Dengan demikian, kinerja guru meningkat karena mereka merasa dihargai dan didukung secara moral maupun profesional.

Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Terdapat beberapa strategi yang diterapkan oleh kepala madrasah dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Strategi pertama adalah melakukan pembinaan secara intensif. Kepala madrasah tidak hanya mengarahkan tetapi juga mendampingi guru dalam proses peningkatan kompetensi. Pembinaan dilakukan dalam bentuk pelatihan internal, diskusi rutin, serta bimbingan personal bagi guru yang menghadapi kendala dalam mengajar.

Strategi kedua adalah supervisi yang terencana dan berkala (Fatimah & Fildayanti, 2019). Kepala madrasah melakukan supervisi tidak hanya untuk menilai, tetapi juga untuk membantu

guru meningkatkan kualitas pembelajaran. Setelah melakukan observasi kelas, kepala madrasah mengadakan diskusi evaluatif dan memberikan saran perbaikan secara langsung. Guru merasa terbantu karena masukan tersebut bersifat membangun, bukan menghakimi.

Strategi ketiga adalah pemberian penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja guru. Penghargaan tersebut bisa bersifat simbolik seperti piagam, atau insentif lainnya sesuai kemampuan madrasah. Strategi ini terbukti efektif untuk meningkatkan semangat kerja dan loyalitas guru. Mereka merasa usaha mereka dihargai, sehingga tumbuh rasa memiliki terhadap madrasah.

Strategi keempat adalah membangun iklim kerja yang harmonis dan kolaboratif. Kepala madrasah menjalin komunikasi yang terbuka dengan guru, mendengarkan aspirasi mereka, serta memberikan ruang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Suasana kerja yang nyaman ini membuat guru lebih betah dan antusias dalam menjalankan tugas.

Faktor Pendukung

Keberhasilan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru tidak lepas dari adanya faktor pendukung yang kuat. Salah satu faktor utama adalah kepribadian kepala madrasah itu sendiri yang penuh semangat, sabar, komunikatif, dan tangguh dalam menghadapi berbagai tantangan. Selain itu, hubungan yang harmonis antara kepala madrasah dan guru menjadi fondasi yang memperkuat sinergi dalam bekerja.

Dukungan dari komite madrasah dan orang tua murid juga menjadi salah satu faktor penting. Mereka memberikan kepercayaan penuh terhadap kepala madrasah, serta turut berperan aktif dalam mendukung kegiatan yang diselenggarakan. Sarana dan prasarana yang relatif mencukupi juga menjadi faktor penunjang, meskipun masih ada keterbatasan tertentu.

Faktor budaya kerja madrasah yang sudah terbentuk sejak lama turut berperan dalam mendorong etos kerja bersama. Guru dan tenaga kependidikan memiliki semangat kolektif untuk memajukan madrasah, dan hal ini menjadi modal sosial yang kuat dalam pelaksanaan program-program peningkatan kinerja.

Faktor Penghambat

Di sisi lain, terdapat beberapa faktor penghambat yang menjadi tantangan bagi kepala madrasah. Pertama, keterbatasan anggaran menjadi kendala utama dalam menjalankan berbagai program peningkatan kualitas guru. Tidak semua pelatihan dapat difasilitasi, dan insentif bagi guru juga terbatas. Kedua, beban kerja administratif kepala madrasah yang tinggi menyebabkan waktu untuk pembinaan guru menjadi terbatas.

Ketiga, perbedaan tingkat motivasi dan latar belakang guru juga menjadi hambatan. Tidak semua guru memiliki semangat dan antusiasme yang sama. Beberapa guru masih bersifat pasif dan kurang responsif terhadap inovasi pembelajaran. Dalam hal ini, kepala madrasah perlu melakukan pendekatan yang lebih personal agar motivasi guru dapat ditingkatkan secara individual.

Keempat, keterbatasan waktu dan kurikulum yang padat membuat guru kesulitan untuk mengembangkan diri secara optimal. Kepala madrasah perlu menyiasati hal ini dengan menjadwalkan kegiatan peningkatan kompetensi secara efektif agar tidak mengganggu proses belajar mengajar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa etos kerja kepala madrasah di MI Al Munawwaroh 1 Bakauheni Tahun Pelajaran 2024/2025 memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Etos kerja yang tinggi ditunjukkan oleh kepala madrasah melalui sikap disiplin, tanggung jawab, integritas, semangat kerja, dan dedikasi yang tinggi terhadap tugas-tugas kepemimpinan. Kepala madrasah yang mampu menjadi teladan dalam hal kedisiplinan, kerja keras, dan komitmen terhadap mutu pendidikan secara langsung memberi dampak positif terhadap semangat dan motivasi guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Peran kepala madrasah tidak hanya terbatas pada aspek administratif, tetapi juga berperan sebagai pemimpin visioner yang mampu menginspirasi dan membimbing guru untuk terus berkembang. Kepala madrasah yang memiliki etos kerja tinggi menjadi motivator yang efektif dalam menumbuhkan kesadaran guru terhadap pentingnya peningkatan profesionalisme, disiplin kerja, dan inovasi dalam proses pembelajaran. Hal ini terlihat dari meningkatnya kreativitas guru dalam merancang pembelajaran, meningkatnya kehadiran guru, serta membaiknya interaksi antara guru dan peserta didik.

Namun demikian, dalam pelaksanaannya, kepala madrasah juga menghadapi berbagai tantangan dan hambatan, baik yang berasal dari internal madrasah maupun dari faktor eksternal. Hambatan tersebut antara lain keterbatasan sarana dan prasarana, minimnya pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru, serta kurang optimalnya dukungan dari pihak luar seperti komite sekolah atau instansi terkait. Meskipun demikian, kepala madrasah di MI Al Munawwaroh 1 tetap berupaya mengatasi hambatan-hambatan tersebut dengan mengimplementasikan strategi-strategi yang dinilai efektif. Strategi tersebut antara lain menjalin komunikasi yang baik dengan semua pihak, membangun budaya kerja yang positif, mengoptimalkan sumber daya yang tersedia, serta mengadakan kegiatan pembinaan dan evaluasi secara berkala. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya dukungan eksternal, seperti dari Dinas Pendidikan, Kantor Kementerian Agama, serta peran komite madrasah, dalam memperkuat kinerja kepala madrasah dan guru. Selain itu, pengelolaan manajemen yang lebih profesional dan terstruktur juga menjadi faktor penting dalam menunjang keberhasilan peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, pengembangan kapasitas kepala madrasah melalui pelatihan manajerial, kepemimpinan, serta pemahaman terhadap perkembangan dunia pendidikan harus terus dilakukan secara berkelanjutan.

Dengan demikian, untuk meningkatkan mutu pendidikan di MI Al Munawwaroh 1 Bakauheni secara menyeluruh, perlu adanya perhatian serius terhadap penguatan etos kerja

kepala madrasah. Selain itu, peningkatan kualitas sarana dan prasarana pendidikan serta sistem manajemen yang terintegrasi juga menjadi langkah strategis yang tidak bisa diabaikan. Kolaborasi antara kepala madrasah, guru, peserta didik, orang tua, dan pihak terkait lainnya akan menjadi kunci dalam mewujudkan madrasah yang unggul, berdaya saing, dan berkarakter.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Warisno, & Mujtahidin. (2023). Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme*, 4(3), 615–626. <https://doi.org/10.37680/scaffolding.v4i3.1779>
- Fatikah, N., & Fildayanti. (2019). Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Motivasi Dan Etos Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri Bareng Jombang. *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES)*, 2(2), 167–182. <https://doi.org/10.33367/ijies.v2i2.989>
- Huda, M. (2022). Analisis Faktor Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(01), 1. <https://doi.org/10.30868/im.v5i01.2083>
- Kirom, C. (2018). Etos Kerja Dalam Islam. *TAWAZUN : Journal of Sharia Economic Law*, 1(1), 57. <https://doi.org/10.21043/tawazun.v1i1.4697>
- Latifah, A., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di Ma Nurul Islam Jati Agung. *Jurnal Muftadiin*, 7(2), 72–81.
- Muntadziroh, S. (2024). Implementasi Tanggung Jawab Orang Tua Dan Guru Aqidah Akhlak Dalam Membentuk Akhlak Peserta Didik Di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muftadiin Jati Agung Lampung Selatan. 4, 5104–5114.
- Nugraha, H. A., Warisno, A., Uliya, T., & Astuti, N. (2022). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengambilan Keputusan Di Madrasah Alyah Hidayatul Muftadiin Jati Agung Lampung Selatan. *Jurnal Muftadiin*, 8(2), 300.
- Sa'diyah, H., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). Implementasi Manajemen Kepala Madrasah Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Muftadiin Desa Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan Tahun Pelajaran 2020/2021. *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan Dan Ilmu Keislaman*, 7(2), 9–25.
- Sijabat, E. S. (2023). Peran Guru Pendidikan Agama Katolik Dalam. 40(2), 55–76.
- Sohari. (2013). Sohari ETOS KERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM Abstrak. *Islamiconomic: Jurnal Ekonomi Islam*, 4(02), 1.
- Tahsinia, J., Rismawati, R., Ibrahim, T., & Arifudin, O. (2024). Peran sistem informasi dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan. 5(7), 1099–1122.
- Yohanda, R. (2020). Metode Studi Kasus : Upaya-Upaya Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa SMA Negeri 14 Pekanbaru. *Kordinat: Jurnal Komunikasi Antar Perguruan Tinggi Agama Islam*, 19(1), 113–130. <https://doi.org/10.15408/kordinat.v19i1.17178>