

POLA STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM KAIDAH HUKUM PENDIDIKAN UNTUK PENINGKATAN ETOS KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NURUL IMAN SELAYANG

Azmy¹, Alfian Tanjung²

^{1,2}Institut Syekh Abdul Halim Hasan Binjai

Email : azmy@insan.ac.id; alfiantanjung@insan.ac.id

ABSTRAK

Permasalahan yang terjadi pada penelitian ini adalah etos kerja guru semakin hari semakin menurun karena kurangnya motivasi guru dalam bekerja sehingga guru merasa kurang dihargai dan diperhatikan dalam setiap tindak tanduknya. Guru juga beberapa kali terlambat dan tidak disiplin waktu dalam kehadiran ke madrasah. Penelitian ini bertujuan: Untuk mengetahui etos kerja guru di Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang, dan untuk mengetahui strategi kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru di Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang, serta untuk mengetahui kendala yang dialami dan solusi yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru di Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Dari hasil penelitian ini peneliti menyimpulkan bahwa: strategi kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru di Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang, dengan memenuhi kebutuhan finansial guru. Kemudian kepala madrasah juga memberikan *reward* kepada guru yang dinilai paling disiplin dalam hal kehadiran. Selanjutnya memberikan pelatihan kurikulum kepada guru sebagai bentuk peningkatan kualitas keprofesian guru, sehingga nantinya dapat meningkatkan etos kerja guru. Kemudian kendala dalam meningkatkan etos kerja guru di Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang, yaitu masih ada guru yang suka terlambat. Dan sekitar 15% guru masih belum linier dengan mata pelajaran yang diampu. Sehingga solusi yang ditawarkan sebagai upaya perbaikan dalam mengatasi kendala yang terjadi, yaitu kepala madrasah memberikan *punishment* atau sanksi kepada guru yang tercatat memiliki riwayat paling banyak tidak tepat waktu hadir ke sekolah. Dan kepala madrasah memberikan pelatihan kepada dewan guru, sehingga bagi guru yang tidak linier pun akan secara perlahan belajar dan mampu mengadakan perangkat pembelajaran yang sesuai.

Kata Kunci : Kepala Madrasah, Pendidikan, Etos kerja

ABSTRACT

The issue addressed in this study is the declining work ethic among teachers at Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang, stemming from a lack of motivation and a feeling that their actions go unappreciated and unnoticed. Instances of tardiness and poor time discipline regarding attendance at the madrasa have also been observed. This study aims to examine the teachers' work ethic, the strategies employed by the madrasa principal to enhance it, and the obstacles faced—along with the solutions implemented—by the principal in this effort. This is a qualitative study. The findings indicate that the principal employs several strategies to improve teacher work ethic: meeting teachers' financial needs; providing rewards to those demonstrating the best attendance discipline; and offering curriculum training to enhance professional quality, thereby boosting work ethic. Obstacles identified include persistent tardiness among some teachers and the fact that approximately 15% of teachers lack alignment between their educational background and the subjects they teach. Proposed solutions to address these issues involve the principal imposing sanctions on teachers with the worst records of tardiness and providing training to the teaching staff, enabling teachers whose qualifications do not align with their subjects to gradually learn and develop appropriate instructional materials.

Keywords: Madrasa Principal, Education, Work Ethic

PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa kemudian diarahkan kepada lembaga- lembaga pendidikan, salah satunya adalah madrasah. Keberadaan madrasah digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan. Di madrasah guru merupakan tokoh utama yang berperan dalam pencapaian pembelajaran yang bermakna. Kehadiran guru dalam kelas dengan semua aktivitas yang melibatkan dirinya dan semua peserta didik akan mewarnai keberhasilan maupun kegagalan proses belajar mengajar.

Demikian penting peningkatan kinerja guru, namun kadang karena tidak adanya komunikasi yang baik antara guru dan kepala madrasah sehingga timbul rasa kurang diperhatikan dari pihak guru oleh kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Bukan hanya pembinaan yang dilakukan oleh kepala madrasah, namun kepala madrasah juga harus memberikan strategi, pengawasan dan pengendalian terhadap kinerja guru. Hal ini bertujuan untuk mengetahui perkembangan guru dalam melaksanakan tugas serta mengetahui kekurangan- kekurangan apa saja yang dimiliki para guru (Badeni, 2022)

Pada hakikatnya, di madrasah guru merupakan tokoh utama yang berperan dalam pencapaian pembelajaran yang bermakna. Kehadiran gurudalam kelas dengan semua aktivitas yang melibatkan dirinya dan semua peserta didik akan mewarnai keberhasilan maupun kegagalan proses belajar mengajar. Berbagai perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan menuntut organisasi baik organisasi swasta maupun negeri untuk mengadakan inovasi- inovasi guna menghadapi tuntutan di era globalisasi dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu organisasi haruslah mampu menyusun kebijakan yang ampuh untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi baik masalah pembelajaran, semangat dalam pekerjaan yang dihadapi guru, staf dan peserta didik untuk mencapai tujuan program madrasah (Sandi,2021)

Konsep hirarki kepemimpinan di lembaga pendidikan, kepala madrasah adalah diantara pemimpin di tingkat mikro, skop kapasitas kepemimpinannya berada di tingkat madrasah. Sebagai pemimpin yang levelnya langsung bersentuhan dengan masyarakat, sejatinya mampu memerankan berbagai strategi di kehidupan sosial masyarakat. Kecakapan komunikasi, interaksi dan kolaborasi terhadap kehidupan di masyarakat adalah suatu keharusan. Namun demikian, tugas pokok utama kepala madrasah, tentunya masyarakat yang ada di madrasah itu sendiri, seperti para dewan guru, staf, peserta didik sampai dengan mitra kerjanya yaitu komite pendidikan.

Peran kepala madrasah sebagai manajer di madrasah memegang peranan penting dalam upaya menggerakkan jajaran guru untuk memiliki etos kerja yang tinggi, dengan kepemimpinan yang selaras dengan lingkungan kerja, dan koordinasi yang matang. Kepala madrasah diharapkan mampu membawa serta guru untuk melakukan proses pembelajaran secara optimal untuk dapat melakukan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada Masyarakat khususnya siswa.

Kepala madrasah yang profesional tidak terlepas dari paradigma kepemimpinan pada umumnya. Banyak hal yang harus dikuasai dan dipahami dengan berbagai

pendekatan dan strategi. Kepala Madrasah menjadi *figure sentral* dan harus menjadi teladan bagi para tenaga kependidikan. Bukan hanya karena lamanya pengabdian, namun ide-ide cemerlang diperlukan untuk mempersiapkan kader bangsa melalui penggodogan pendidikan dilembaga pendidikan yang disebut madrasah. Jadi madrasah yang dipimpin Kepala Madrasah harus dapat menangkap misi dan visi masa depan madrasah (Darmawan,2022).

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala madrasah menghadapi tanggungjawab yang berat, untuk itu ia harus memiliki persiapan memadai. Ia hendaknya belajar bagaimana mendelegir wewenang dan tanggungjawab sehingga ia dapat memusatkan perhatiannya pada usaha-usaha pembinaan program pengajaran.

Berkembangnya semangat kerja, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu professional di antara para guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala madrasah. Diantara usaha yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah dalam suatu lembaga pendidikan adalah dengan mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam lembaga tersebut. Pengembangan sumber daya manusia bisa diartikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana untuk memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, saat ini ataupun di masa yang akan datang.

Program pengembangan itu diselenggarakan untuk meningkatkan kompetensi guru atau staf lainnya, sehingga dapat memperbaiki kualitas apa yang ada dalam ruang lingkup pendidikan (peserta didik, guru, materi, metode, media, sarana, dan lingkungan). Dalam Islam, bekerja merupakan perintah dari Allah. Apalagi kerja yang bertujuan mengharap ridha Allah, ia bernilai ibadah. Dalam hal ini, Islam sangat memandang rendah kepada ummat yang bersikap bermalas-malasan dan tidak mau bekerja. Karena hal itu merupakan sifat *mazmumah* (tercela). Sehingga seorang kepala madrasah harus memiliki sikap etos kerja yang kuat.

Etos kerja pada dasarnya dapat diukur dalam beberapa hal, diantaranya: *pertama*, cara pandang seseorang terhadap pekerjaan. Orang yang memiliki etos kerja tinggi dan baik memandang pekerjaan adalah suatu hal yang mulia. Oleh karena dia pasti akan menghargai pekerjaannya; *kedua*, ada atau tidaknya semangat untuk melakukan pekerjaan. Orang-orang yang memiliki etos kerja baik apabila ditugasi untuk melakukan suatu pekerjaan, maka akan muncul semangat untuk menyelesaikan pekerjaan itu dengan baik; *ketiga*, adanya upaya untuk menyempurnakan kerja agar menjadi lebih produktif. Dia tidak hanya melakukan suatu pekerjaan hanya berdasarkan perintah saja, namun ia berusaha menjadikan cara kerja, model kerja, atau sistem kerja menjadi lebih baik dan bernilai produktif; *keempat*, adanya kebanggaan dapat melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Dia merasa bangga dan puas kalau dapat melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Dia akan merasa bangga dan puas kalau dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Setiap orang yang memiliki keempatnya maka orang tersebut dianggap memiliki etos kerja yang tinggi (Agung,20220

Etos kerja merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam bekerja karena kesuksesan sebuah lembaga/perusahaan tergantung dengan etos kerja seorang pegawai. Perusahaan besar dan terkenal telah membuktikan bahwa etos kerja merupakan dampak dari sebuah kesuksesan. Menurut Siregar, “etos kerja seseorang terkait erat dengan kepribadian, perilaku, dan karakternya. Setiap orang memiliki wujud internal yang merumuskan siapa dirinya. Selanjutnya makhluk internal menentukan respons, atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respons internal terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menentukan etos kerja seseorang (sandi,2022).

Pada Seorang guru yang mempunyai etos kerja yang tinggi, maka dia akan melaksanakan dengan tugas-tugasnya dengan penuh semangat dan rasa tanggungjawab yang tinggi. Dan demikian halnya dengan seorang guru mempunyai etos kerja yang rendah, maka dia akan bermalas-malasan dan kurang adanya tanggungjawab dalam melaksanakan tugas keguruan, namun tidak bisa menyalahkan seorang guru yang beretos kerja yang rendah, tentunya juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang tidak bisa diabaikan begitu saja, tetapi juga diperlukan atau dicari pemecahan masalah sehingga faktor tersebut akan berpengaruh secara positif terhadap etos kerja guru.

Sebagaimana hasil pengamatan peneliti pada observasi awal di Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang, bahwa etos kerja pada guru terlihat kurang optimal. Hal ini dapat terlihat dari beberapa guru yang tidak begitu semangat ketika dalam kegiatan pembelajaran, karena beberapa guru ada yang terlihat masuk ke dalam kelas kemudian memberikan catatan kepada siswa tanpa sebelumnya memberikan penjelasan. Walaupun demikian, peneliti juga mendapati sebagian guru yang begitu semangat memberikan pembelajaran kepada siswa dengan membawa alat peraga dalam belajar.

Sikap disiplin hadir tepat waktu ke madrasah juga hanya terlihat pada sebagian guru saja. Padahal kedisiplinan merupakan cerminan seorang guru memiliki etos kerja yang tinggi, dan juga sebagai bentuk teladan yang baik bagi siswa. Sehingga perlu adanya strategi yang baik dan tepat dari kepala madrasah dalam mengatasi hal tersebut agar guru dapat memiliki etos kerja yang baik dan meningkat.

Berdasarkan fakta yang ada, Kepala madrasah Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang dituntut mampu memimpin sekaligus menggerakkan dan mengelola pelaksanaan program belajar mengajar yang diselenggarakan di madrasah yang dipimpinnya. Dalam hal ini, kepala madrasah harus mampu menjadi supervisor yang terdiri dari guru, staf, dan siswa dalam mewujudkan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien sehingga terjadi produktivitas yang akhirnya dapat meningkatkan etos kerja tersebut.

Adapun strategi kepala madrasah yang berhubungan dengan etos kerja guru adalah memahami kondisi guru dan karyawan/staf yang berada dalam naungan lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Dalam menjalankan tugas tersebut, ia tidak bisa mewujudkan tujuannya apabila kondisi kerja para guru tidak tertata dengan baik.

Etos kerja guru dapat ditata dan ditingkatkan dengan lebih baik oleh kepala madrasah melalui strategi yang tepat. Menurut Badeni bahwa: “strategi adalah sebagai

cara untuk mencapai tujuan membutuhkan tersedianya sarana dan sumber daya manusia yang memiliki budaya, sikap, perilaku, kemampuan yang sesuai/memadai.”(Alfian,2023). Dengan demikian, strategi yang matang dari kepala madrasah dapat meningkatkan etos kerja guru dan kemajuan untuk sebuah lembaga pendidikan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian deskriptif kualitatif, jenis penelitian ini merupakan suatu kegiatan penelitian yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk mendapatkan jawaban pemecahan masalah terhadap fenomena-fenomena tertentu. Menurut Lexy Moleong, bahwa “penelitian deskriptif kualitatif merupakan suatu teknik yang menggunakan dan mendeskripsikan data-data yang terkumpul secara menyeluruh tentang keadaan yang sebenarnya (Moleong,2023). Bagus mengatakan, bahwa “penelitian ini termasuk penelitian lapangan yang bertujuan untuk mengungkapkan makna yang diberikan oleh anggota masyarakat pada perilakunya dan kenyataan sekitar. Jenis penelitian ini dilakukan secara langsung dengan bertujuan untuk menemukan masalah yang bersifat mendalam dan memecahkannya (Bagus,2021).

Penelitian kualitatif mengkaji perspektif partisipan dengan strategi-strategi yang bersifat interaktif dan fleksibel. Penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut pandang partisipan. Dengan demikian, penelitian ini hanya pada kondisi objek alamiah dimana peneliti merupakan instrumen kunci (Sugiono,2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Penelitian

Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang yang beralamat di Jalan Ahmad Yani No.17 Desa Selayang Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat, sudah memiliki akreditasi B tertanggal 10 Oktober 2018 berdasarkan sertifikat 789/BANSM/PROVSU/LL/X/2018, dengan NPSN 10264836. Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru di Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang sejalan dengan misi yang dimiliki oleh Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang, yaitu melaksanakan layanan pendidikan yang berorientasi pada keagamaan sehingga siswa berkembang secara optimal sesuai dengan prestasi yang dimiliki untuk mencapai prestasi yang tinggi. Sehingga perlu adanya peningkatan etos kerja guru yang nantinya akan memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan pelayanan pendidikan di Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang.

2. Etos Kerja Guru di Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan maka terdapat beberapa data yang terkait dengan etos kerja guru di Madrasah Aliyah Sebagaimana yang kita ketahui bahwa etos kerja adalah suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu

mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal. Etos kerja berkaitan dengan sikap moral yang berorientasi kepada norma yang harus diikuti dan berkaitan dengan sikap, kehendak berdasarkan hati nurani. Etos kerja yang murni akan melekat dalam sanubari setiap orang sehingga ada dorongan untuk bersikap jujur, disiplin, tertib, dan bertanggung jawab menjalankan kewajibannya.

Etos kerja guru di Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang sudah tampak. Hal tersebut sebagaimana yang disampaikan bapak Panji Pranata, S.Pd selaku Kepala Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang, beliau mengatakan bahwa:

“Kinerja guru-guru sudah baik, karena di awal tahun sudah menyiapkan RPP dalam pembelajaran sebagaimana yang sayaminta, dan sudah memenuhi 8 standart.”

Pernyataan di atas senada dengan apa yang disampaikan oleh bapak Yusriono, S.Sos.I selaku guru Akidah Akhlak di Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang, beliau mengatakan bahwa:

“Setiap memasuki awal tahun ajaran baru kami dewan guru selalu diminta untuk menyiapkan perangkat pembelajaran. Dan Alhamdulillah bisa kami penuhi(Panji,2022). Hal tersebut di atas menggambarkan bahwa guru sudah mempersiapkan perangkat pembelajaran setiap mengawali tahun ajaran baru. Dimana pengadaan perangkat pembelajaran merupakan kewajiban yang harus dikerjakan oleh guru yang bersangkutan dalam mempersiapkan pembelajaran nantinya.

Sikap disiplin juga merupakan perwujudan dari etos kerja yang baik. Dalam hal ini guru di Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang sudah memiliki sikap disiplin waktu yang baik, terutama dalam hal kehadiran ke sekolah. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh bapak Panji Pranata, S.Pd selaku Kepala Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang, beliau mengatakan bahwa :

“Kehadiran guru sudah baik, dan tepat waktu. Karena pada pukul 07.30 WIB guru-guru hampir seluruhnya sudah hadir disekolah.”

Pernyataan di atas dibenarkan dengan penyampaian oleh ibu Jakiyah, S.Pd selaku guru Fiqih di Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang, beliau mengatakan bahwa:

“Alhamdulillah kalau kehadiran di sekolah kami cukup disiplin, sesuai perintah bapak kepala madrasah, yaitu pukul 07.30 WIB seluruh guru diminta sudah hadir.”

Berdasarkan ungkapan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat penulis simpulkan bahwa etos kerja guru di Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang sudah baik. Hal ini berdasarkan temuan bahwa guru sudah mampu dan sadar akan kewajibannya dalam menyiapkan perangkat pembelajaran guna menyambut tahun ajaran baru. Dan kemudian

sikap disiplin guru, terutama disiplin waktu kehadiran sudah baik dengan hadir ke sekolah tepat waktu.

3. Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang

Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru di Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan dan keluhan yang dirasakan oleh guru. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh bapak Panji Pranata, S.Pd selaku Kepala Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang, beliau mengatakan bahwa: “Untuk menjaga dan meningkatkan motivasi mengajar guru, saya selalu berupaya untuk tidak terlambat dalam memberikan gaji kepada guru, sebagai bentuk penghargaan atas jasa yang telah dilakukan”.

Pernyataan di atas senada dengan apa yang disampaikan oleh bapak Yusriono, S.Sos.I selaku guru Akidah Akhlak di Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang, beliau mengatakan bahwa:

“Alhamdulillah untuk setiap keluhan dan kebutuhan guru-guru selalu ditampung oleh kepala madrasah untuk ditindak lanjuti.

Hal tersebut di atas menggambarkan bahwa dengan menjaga sesuatu yang dibutuhkan guru dalam memenuhi kebutuhannya maka akan terjaga pula motivasi guru dalam memberikan pembelajaran yang baik kepada siswa nantinya. Karena jika kebutuhan guru tidak terpenuhi, bisa jadi akan berakibat pada menurunnya semangat guru dalam mengajar atau kurangnya konsentrasi guru dalam mengajar karena memikirkan kebutuhan ekonomi pribadi.

Selain menjaga kebutuhan financial guru, ternyata kepala madrasah juga membuat strategi dengan memberikan *reward* kepada guru yang memiliki kehadiran yang paling baik tiap bulannya. Hal ini sebagaimana ungkapan yang disampaikan oleh bapak Panji Pranata, S.Pd selaku Kepala Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang, beliau mengatakan bahwa:

“Kami pihak madrasah menyediakan *reward* atau hadiah bagi guru yang memiliki tingkat kehadiran dan disiplin waktu yang tinggi dengan memberikan bingkisan sembako. Dan ini kami lakukan disetiap rapat bulanan”.

Pernyataan di atas dibenarkan dengan penyampaian oleh ibu Jakiyah, S.Pd selaku guru Fiqih di Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang, beliau mengatakan bahwa:

“ya Alhamdulillah saya pernah dapat juga hadiah sembako dari sekolah karena dinilai hadir tepat waktu dan selalu datang mengajar .

Ungkapan tersebut memberikan gambaran bahwa pihak Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang memang memberikan perhatian penuh kepada guru. Sehingga dengan perhatian

tersebut diharapkan akan mampu menjaga dan lebih memotivasi guru dalam melaksanakan tugasnya dalam mengajar, mendidik, dan membimbing siswa dalam pembelajaran. Dalam pandangan yang berbeda, bapak Yusriono, S.Sos.I selaku guru Akidah Akhlak di Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang mengatakan bahwa:

“Kami pernah juga melakukan pelatihan yang dibuat oleh kepala madrasah. Seperti pelatihan mengenai perubahan kurikulum dan implementasi dalam pembelajaran.”

Berdasarkan ungkapan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat penulis simpulkan bahwa strategi kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru di Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang, adalah dengan memenuhi kebutuhan financial guru. Kemudian kepala madrasah juga memberikan *reward* kepada guru yang dinilai paling disiplin dalam hal kehadiran. Serta memberikan pelatihan kurikulum kepada guru sebagai bentuk peningkatan kualitas keprofesian guru, sehingga nantinya dapat meningkatkan etos kerja guru.

4. Kendala dan Solusi yang Dilakukan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang

Tidak dipungkiri bahwa setiap pelaksanaan suatu kegiatan pastinya akan ditemui kendala ataupun hambatan yang dapat memperlama dan menghalangi dari tujuan yang diharapkan. Begitu pula dalam meningkatkan etos kerja guru di Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang.

Diantara kendala yang dihadapi dalam meningkatkan etos kerja guru di Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang, seperti masih adanya guru yang hadir melebihi waktu yang telah ditentukan. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh bapak Panji Pranata, S.Pd selaku Kepala Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang, beliau mengatakan bahwa:

“Tetap saja masih ada guru yang hadirnya lama. Terkadang alasannya karena keluarga, alasannya karena ban kendaraan bocor, dan lain sebagainya.

Dalam ruang yang berbeda bapak Yusriono, S.Sos.I selaku guru Akidah Akhlak di Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang, juga mengatakan bahwa:

“Saya pun pernah juga terlambat hadir ke sekolah, karena ada keperluan yang harus dikerjakan terlebih dahulu” Hal tersebut di atas menggambarkan bahwa mempertahankan sikap disiplin bukanlah hal yang mudah dilakukan. Dan bagi kepala madrasah, membuat guru- gurunya tetap bersikap disiplin dalam kehadiran dan tepat waktu juga bukanlah hal yang mudah. Karena kepala madrasah juga harus memahami situasi dan kondisi mengapa guru tersebut terlambat.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil temuan khusus yang diperoleh dalam penelitian ini melalui data dari hasil observasi, wawancara dan studi dokumen tentang strategi kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru di Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang, Mencermati hasil temuan di atas, dapat dijelaskan bahwa strategi kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru di Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang, diantaranya adalah dengan memenuhi kebutuhan financial guru. Kemudian kepala madrasah juga memberikan *reward* kepada guru yang dinilai paling disiplin dalam hal kehadiran. Selanjutnya, memberikan pelatihan kurikulum kepada guru sebagai bentuk peningkatan kualitas keprofesian guru, sehingga nantinya dapat meningkatkan etos kerja guru.

Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru di Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan dan keluhan yang dirasakan oleh guru. Sehingga kepala madrasah lebih tepat dalam memilih dan memilah strategi yang efektif digunakan untuk meningkatkan etos kerja guru di Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan hasil penelitian, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Etos Kerja Guru di Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang, ditunjukkan dengan guru sudah mampu dan sadar akan kewajibannya dalam menyiapkan perangkat pembelajaran guna menyambut tahun ajaran baru. Dan sikap disiplin guru, terutama disiplin waktu kehadiran sudah baik dengan hadir ke sekolah tepat waktu.
2. Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang, dengan memenuhi kebutuhan finansial guru. Kemudian kepala madrasah juga memberikan *reward* kepada guru yang dinilai paling disiplin dalam hal kehadiran. Selanjutnya memberikan pelatihan kurikulum kepada guru sebagai bentuk peningkatan kualitas keprofesian guru, sehingga nantinya dapat meningkatkan etos kerja guru.
3. Kendala dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di Madrasah Aliyah Nurul Iman Selayang, yaitu masih ada guru yang suka terlambat. Dan sekitar 15% guru masih belum linier dengan mata pelajaran yang diampu. Sehingga solusi yang ditawarkan sebagai upaya perbaikan dalam mengatasi kendala yang terjadi, yaitu kepala madrasah memberikan *punishment* atau sanksi kepada guru yang tercatat memiliki riwayat paling banyak tidak tepat waktu hadir ke sekolah. Dan kepala madrasah memberikan pelatihan kepada dewan guru, sehingga bagi guru yang tidak linier pun akan secara perlahan belajar dan mampu mengadakan perangkat pembelajaran yang sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*, Jakarta: Qiara Media, 2019.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2016.
- Badeni, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- Dono, Bagus Eko, *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Siswa*, Bogor: Guepedia, 2021.
- Fitriyani, Diyah dkk., *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga*, Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, Vol.8 No.1, 2019.
- Hermawan, Iwan, *Teknis Menulis Karya Ilmiah; Berbasis Aplikasi dan Metodologi*, Kuningan: Hidayatul Quran, 2019.
- Hidayatullah, Moh. Nur, dan Moh. Zaini Dahlan, *Menjadi Kepala Sekolah; Ideal, Efektif, dan Efisien*, Malang: Literasi Nusantara, 2019.
- Indrasari, Meithiana, dan Ida Ayu Nuh Kartini, *Karakteristik Sumber Daya Manusia Era Digital; Perspektif Kepemimpinan, Motivasi, dan Etos Kerja*, Sidoarjo: Zifatama Jawa, 2021.
- Kaharuddin, *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Konsep dan Strategi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bima: Pustaka Pencerah, 2021.
- Kompri, *Manajemen Sekolah: Orientasi Kemandirian Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015.
- Krismiati, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak*, Jurnal Office, 2017, Vol.03 No.01.
- Majid, Abdul, *Strategi Pembelajaran*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Moleong, Lexy J., *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Muhafidin, Didin, dan Yadiman, *Etika Administrasi Publik*, Yogyakarta: Andi Offset, 2020.
- Mundiri, Akmal, dan Jailani, *Kepemimpinan dan Etos Kerja di Lembaga Pendidikan Islam; Konsep dan Implementasi*, Pamekasan: Duta Media Publishing, 2019.
- Priansa, Donni Juni, dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Purwati, Eni, dan Anang Kunaefi, *Pemetaan Potensi Anak Didik Berbasis Multiple Intelligences dalam Pendidikan Islam; Analisis Potensi Anak di Taman Kanak-kanak/Raudlatul Athfal*, Sidoarjo: Zifatama Jawa, 2020.
- Rahim, Abd. Rahman, *Cara Praktis Penulisan Karya Ilmiah*, Yogyakarta: Zahir Publishing, 2020.
- Ramayulis, dan Mulyadi, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islami*, Jakarta: Kalam Mulia, 2017.
- Saebani, Beni Ahmad, dan Kadar Nurjaman, *Manajemen Penelitian*, Bandung: Pustaka Setia, 2013.

- Sagala, Syaiful, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Setyo, T., *Etos Kerja Tinggi Cermin Kepribadian Muslim Unggul*, Jurnal: Wahana Akademik, 2016, Vol.03, No.01.
- Shulhan, M., dan Soim, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Dasar Menuju Peningkatan Mutu Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Teras, 2013.”