

**PENGHARGAAN KEPALA MADRASAH KEPADA GURU DALAM
PENINGKATAN ETOS KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH
AL HIKMAH KECAMATAN KEDATON KOTA
BANDAR LAMPUNG**



SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

OLEH

**CHICHI MEIYANTI
NPM : 1411030286**

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1439 H / 2018 M**

**PENGHARGAAN KEPALA MADRASAH KEPADA GURU DALAM
PENINGKATAN ETOS KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH
AL HIKMAH KECAMATAN KEDATON KOTA
BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

OLEH

**CHICHI MEIYANTI
NPM : 1411030286**

**Pembimbing I : Drs. Amirudin, M. Pd. I.
II : Sri Purwanti Nasution, M. Pd.**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1439 H / 2018 M**

ABSTRAK

PENGHARGAAN KEPALA MADRASAH KEPADA GURU DALAM PENINGKATAN ETOS KERJA DI MADRASAH ALIYAH AL HIKMAH KECAMATAN KEDATON KOTA BANDAR LAMPUNG

Oleh

CHICHI MEIYANTI

Kepala Madrasah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya menemukan berbagai kendala berkenaan dengan etos kerja guru dalam mengajar. Upaya mengatasi kendala tersebut, Kepala Madrasah perlu memberikan penghargaan bagi guru dengan etos kerja yang baik. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui penghargaan kepala madrasah kepada guru dalam meningkatkan etos kerja di MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan metode analisa kualitatif deskriptif dengan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung berjumlah 45 orang. Teknik pengumpul data yang digunakan adalah observasi, interview dan dokumentasi. Adapun dalam pengambilan kesimpulan menggunakan pendekatan berfikir induktif.

Kesimpulan penelitian yaitu penghargaan kepala madrasah kepada guru dalam meningkatkan etos kerja di MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung adalah (1) Memberi kesempatan kepada para guru dan tenaga administrasi untuk mengembangkan diri yaitu dengan memberi kesempatan untuk mengikuti berbagai kegiatan yang dapat menambah ilmu dan wawasan tentang pendidikan, (2) Pemberian bonus dalam bentuk materi yaitu bagi guru yang lebih awal mengumpulkan perangkat pembelajaran juga diberikan diawal ramadhan dan dalam bentuk Tunjangan Hari Raya (THR), (3) Pengakuan dan pemberian pujian apabila guru telah selesai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan (4) Kesempatan promosi yaitu pemberian kesempatan kepada guru-guru yang professional dan memiliki dedikasi yang tinggi untuk menempati posisi dan jabatan tertentu seperti Wakil Kepala Sekolah, Pembina Ekstra Kurikuler, Wali Kelas dan lainnya.

Kata kunci : *Kepala Madrasah, etos kerja guru, penghargaan*



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721)703260

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : PENGHARGAAN KEPALA MADRASAH KEPADA GURU
DALAM PENINGKATAN ETOS KERJA GURU DI
MADRASAH ALIYAH AL-HIKMAH KECAMATAN
KEDATON KOTA BANDAR LAMPUNG**

Nama : CHICHI MEIYANTI
NPM : 1411030286
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI :

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas
Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Drs. H. Amirudin, M.Pd.I
NIP. 196903051996031001

Pembimbing II

Sri purwanti/nasution, M. Pd
NIP.

Mengetahui
Ketua Jurusan MPI

Drs. H. Amirudin, M.Pd.I
NIP. 196903051996031001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721)703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul, “**PENGHARGAAN KEPALA MADRASAH KEPADA GURU DALAM PENINGKATAN ETOS KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH AL-HIKMAH KECAMATAN KEDATON KOTA BANDAR LAMPUNG**”. Disusun oleh **CHICHI MEIYANTI, NPM: 1411030286**, Jurusan **MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**, telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada Hari, Jum’at, 20 April 2018. Pukul 13.00 s.d 14.30 WIB. Di Ruang Sidang Prodi MPI Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

TIM MUNAQASYAH

Ketua	: Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd	(.....)
Sekretaris	: Indarto, M.Sc	(.....)
Penguji Utama	: Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd	(.....)
Penguji Pendamping I	: Drs. H. Amirudin, M.Pd.I	(.....)
Penguji Pendamping II	: Sri Purwanti Nasution, M.Pd	(.....)

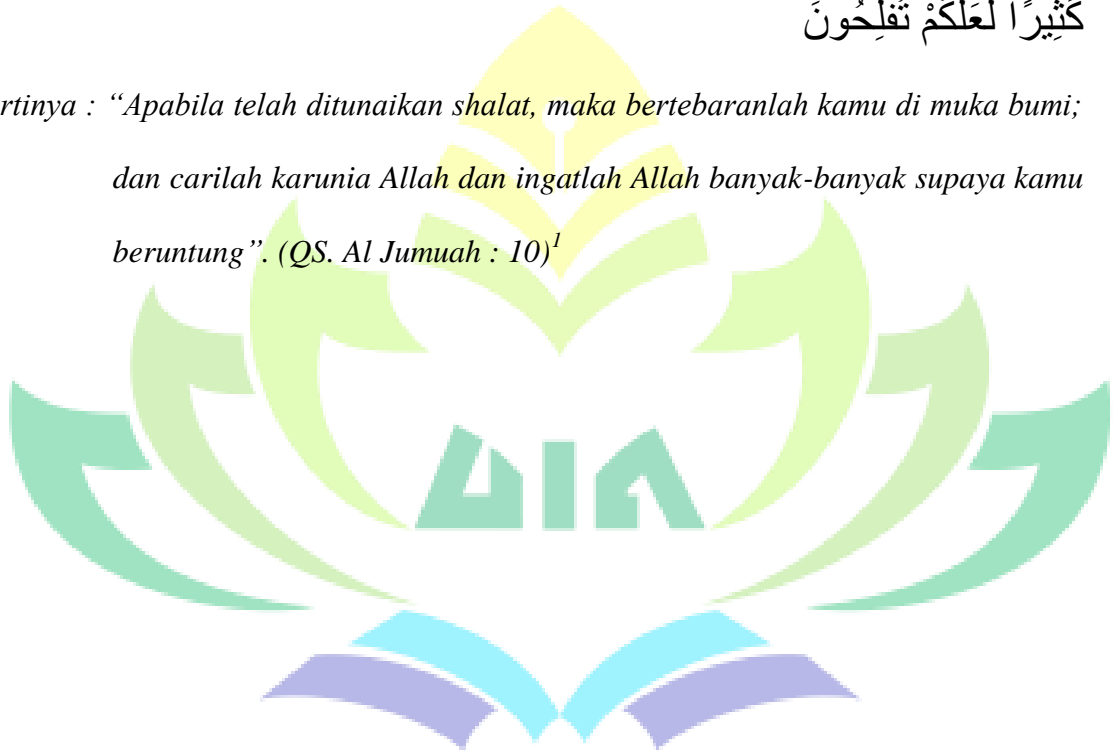
Dekan
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd
NIP. 195608101987031001

MOTTO

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

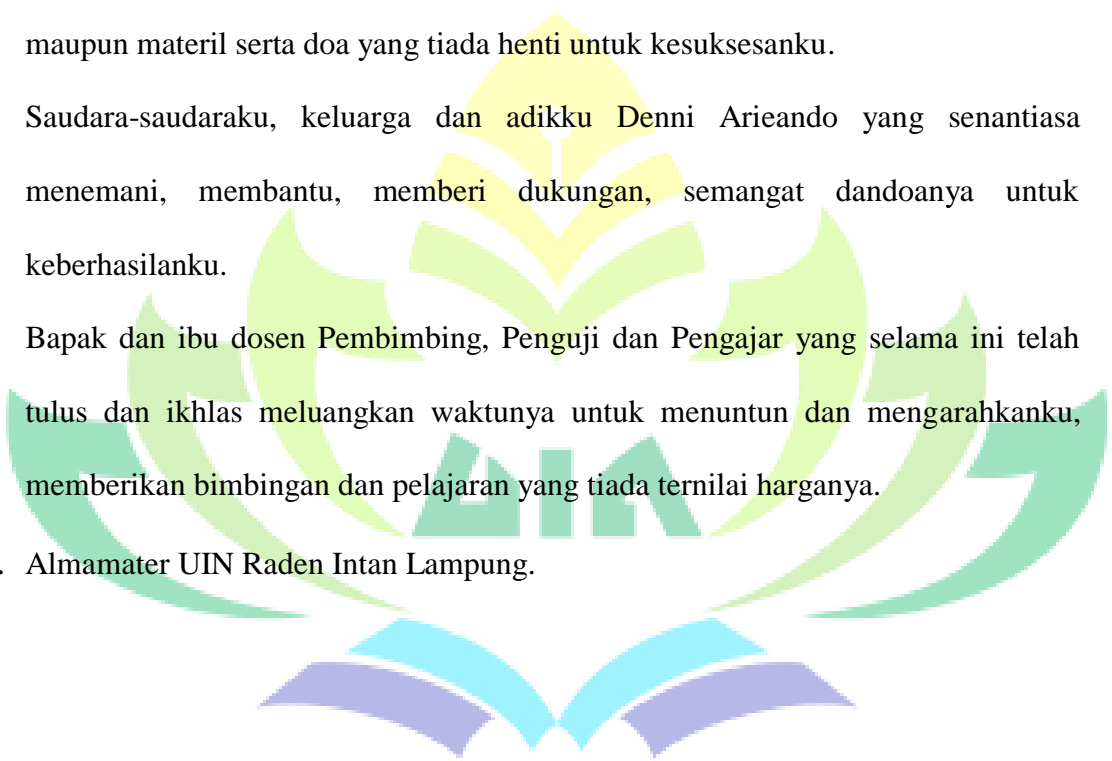
*Artinya : “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi;
dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu
beruntung”. (QS. Al Jumuah : 10)¹*



¹Departemen Agama RI., *Al Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Yayasan Penerjemah Al Quran, 2005), h. 971

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Ayahku Tozanni dan Ibu Suntina Wati yang selalu memberikan dukungan moril maupun materil serta doa yang tiada henti untuk kesuksesanku.
 2. Saudara-saudaraku, keluarga dan adikku Denni Arieando yang senantiasa menemani, membantu, memberi dukungan, semangat dandonya untuk keberhasilanku.
 3. Bapak dan ibu dosen Pembimbing, Penguji dan Pengajar yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkanku, memberikan bimbingan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya.
 4. Almamater UIN Raden Intan Lampung.
- 
- A large, stylized watermark logo of UIN Raden Intan Lampung is centered on the page. The logo features a yellow sun-like shape at the top, followed by green and light green curved elements forming a bowl-like shape, and a blue and purple base at the bottom. The letters 'UIN' are visible in the center of the logo.

RIWAYAT HIDUP

Chichi Meiyanti merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan suami istri Tozanni dan Suntina Wati yang lahir pada tanggal 6 Mei 1996.

Penulis menyelesaikan pendidikan pada Sekolah Dasar Negeri (SDN Kerbang Dalam) selesai tahun 2008, Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Pesisir Utara selesai tahun 2011, Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Pesisir Tengah selesai tahun 2014.

Kemudian pada tahun 2014 melanjutkan pada Program S1 IAIN Raden Intan Lampung Fakultas Tarbiyah dan Keguruan jurusan Manajemen Pendidikan Islam melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Pada tahun 2017 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Subabakti 1 Kecamatan Palas Kabupaten Lampung Selatan. Pada tahun 2017 penulis melaksanakan Praktek Pelaksanaan Lapangan (PPL) di MIN 7 Bandar Lampung. Penulis menyelesaikan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan dalam bentuk skripsi dengan judul “Penghargaan Kepala Madrasah Kepada Guru Guru dalam Peningkatan Etos Kerja di Madrasah Aliyah Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung”.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis sampaikan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan seperti apa yang diharapkan.

Skripsi yang berjudul “Penghargaan Kepala Madrasah Kepada Guru dalam Peningkatan Etos Kerja Guru di Madrasah Aliyah Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung” disusun untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Bandar Lampung.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari adanya bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis merasa perlu menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M. Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Drs. H. Amiruddin, M. Pd. I. selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung sekaligus sebagai Pembimbing I dalam penulisan skripsi ini.
3. Sri Purwanti Nasution, M. Pd. selaku Pembimbing II dalam penyusunan Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan pengarahannya.

4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan khususnya Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung.
5. Abdul Azis, M. Pd. I selaku Kepala Madrasah Aliyah Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung, guru serta staf yang telah memberikan bantuan hingga terselesainya skripsi ini.
6. Teman-teman seangkatan Maya Susanti, Junita Prantika, Dora Oktaria Sari, Ressa Pratiwi dan Arya Saputra dan teman-teman MPI angkatan 2014, teman-teman KKN, teman PPL yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih kalian sudah memberi dukungan dan memberik warna selama masa perkuliahan.

Semoga amal baik Bapak, Ibu dan rekan-rekan semua diterima oleh Allah SWT dan mendapatkan balasan yang sesuai dari Allah SWT. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat dipergunakan bagi semua pihak yang membutuhkan.

Bandar Lampung, April 2018
Penulis

Chichi Meiyanti

DAFTAR ISI

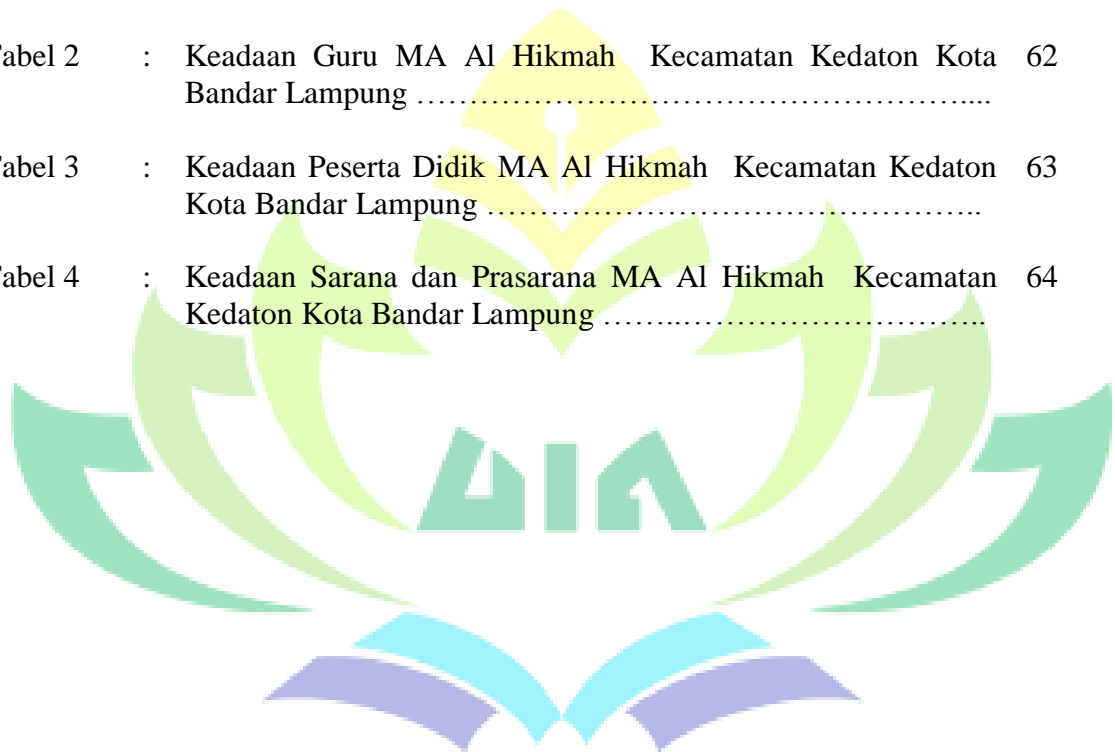
	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. <i>Penegasan Judul</i>	1
B. <i>Alasan Memilih Judul</i>	3
C. <i>Latar Belakang Masalah</i>	4
D. <i>Identifikasi dan Batasan Masalah</i>	12
E. <i>Rumusan Masalah</i>	12
F. <i>Tujuan dan Kegunaan Penelitian</i>	13
BAB II LANDASAN TEORI	
<i>Penghargaan</i>	
1. <i>Pengertian Penghargaan</i>	14
2. <i>Bentuk-bentuk Penghargaan</i>	16
3. <i>Tujuan dan Sistem Pemberian Penghargaan</i>	23
<i>Kepala Madrasah</i>	
1. <i>Pengertian Kepala Madrasah</i>	24
2. <i>Fungsi dan Peranan Kepala Madrasah</i>	25
3. <i>Faktor yang Mempengaruhi Tugas Kepala Madrasah</i>	32
<i>Etos Kerja Guru</i>	
1. <i>Pengertian Etos Kerja Guru</i>	36
2. <i>Ciri-ciri Etos Kerja Guru</i>	39
3. <i>Fungsi dan Manfaat Etos Kerja Guru</i>	40

4. Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Guru.....	43
Penghargaan Kepala Madrasah kepada Guru dalam Peningkatan Etos Kerja	45
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Sifat Penelitian.....	51
B. Populasi Penelitian	52
C. Teknik Pengumpulan Data	53
D. Metode Analisis Data	56
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN PEMBAHASAN	
A. Profil MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Bandar Lampung	
1. Sejarah Berdirinya.....	59
2. Visi dan Misi	61
3. Keadaan Guru.....	61
4. Keadaan Peserta Didik	63
5. Keadaan Sarana dan Prasarana.....	64
B. Penghargaan Kepala Madrasah kepada Guru dalam Meningkatkan Etos Kerja di MA Al Hikmah Kec. Kedaton Bandar Lampung	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	89
B. Saran-saran.....	89

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 : Etos Kerja Guru MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung	11
Tabel 2 : Keadaan Guru MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung	62
Tabel 3 : Keadaan Peserta Didik MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung	63
Tabel 4 : Keadaan Sarana dan Prasarana MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung	64



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kerangka Observasi
- Lampiran 2 : Kerangka Interview dengan Kepala Madrasah
- Lampiran 3 : Kerangka Interview dengan Guru
- Lampiran 4 : Kerangka Dokumentasi
- Lampiran 5 : Daftar Responden
- Lampiran 6 : Kartu Kosultasi
- Lampiran 7 : Surat Pengantar Riset
- Lampiran 8 : Surat Keterangan Riset



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul skripsi ini adalah “Penghargaan Kepala Madrasah Kepada Guru dalam Peningkatan Etos Kerja Guru di MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung”. Adapun penjelasan dari istilah-istilah tersebut adalah sebagai berikut :

1. Penghargaan

Penghargaan atau reward adalah "sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga.² Pemberian penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Penghargaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bentuk apresiasi yang diberikan oleh kepala madrasah kepada para guru di MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung karena mereka memiliki etos kerja yang baik.

2. Kepala Madrasah

Kepala madrasah adalah "seseorang yang diangkat khusus untuk menduduki jabatan tertentu yang memiliki tugas pokok dan tanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah".³

²Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1995), h. 729.

³M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 20061), h. 201.

Kepala madrasah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seseorang yang dipercaya untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya serta tanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan di MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung.

3. Guru

Guru adalah "seorang yang telah mengkhususkan diri untuk melakukan kegiatan untuk menyampaikan ajaran-ajaran agama Islam kepada seorang, kelompok atau kelas".⁴

Guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung yang mengajar seluruh mata pelajaran yang diajarkan di madrasah.

4. Etos Kerja

Kata etos berasal dari bahasa Yunani "*ethos*" yang mempunyai arti sebagai sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan tertentu. Dari kata etos terambil pula kata "etika" dan "etis" yang hampir mendekati kepada makna ahlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik-buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna.⁵

⁴Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, Jakarta, 2003), Cet. VII, h. 16..

⁵Toto Tasmara, *Membudidayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), cet. 1, h. 15

Sedangkan kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya termuat tekanan moral dan nilai-nilai moral tertentu.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa etos kerja adalah karakteristik yang khas yang ditunjukkan seorang guru menyangkut semangat, dan kinerjanya dalam bekerja (mengajar), serta sikap dan pandangannya terhadap terhadap kerja.

5. MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung

MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung adalah suatu lembaga pendidikan formal pada jenjang sekolah menengah atas yang berada dibawah naungan Kementerian Agama Kota Bandar Lampung yang dalam hal ini menjadi objek lokasi penelitian.

Berdasar uraian di atas dapat diperjelas bahwa yang dimaksud dengan skripsi ini suatu penelitian untuk mengungkap dan membahas secara lebih dalam mengenai penghargaan kepala madrasah kepada guru dalam peningkatan etos kerja di MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung.

B. Alasan Memilih Judul

Penulis memilih judul skripsi ini dengan mengemukakan alasan pemilihan judul sebagai berikut :

1. Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan akan selalu menemukan berbagai problematika yang berkenaan pelaksanaan tugas-tugas guru khususnya

dalam hal proses belajar mengajar. Dalam rangka mencari solusi atas berbagai persoalan tersebut, kepala madrasah perlu menjalankan fungsinya sehingga akan berimbas dalam rangka meningkatkan etos kerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Kepala madrasah pada MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung telah menjalankan fungsinya dalam rangka memberikan penghargaan kepada guru yang memiliki etos kerja yang baik, namun fungsinya tersebut belum sepenuhnya memiliki imbas positif terhadap peningkatan etos kerja guru. Kondisi inilah yang menarik untuk dikaji berbagai faktor yang mempengaruhi kondisi tersebut di atas.

C. Latar Belakang Masalah

Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam perkembangan dan kelangsungan hidup bangsa. Personil yang berhubungan langsung dengan tugas penyelenggaraan pendidikan adalah kepala sekolah dan guru. Dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya, guru sebagai profesi yang menyandang persyaratan tertentu dan keberhasilan pendidikan itu tentu guru sebagai ujung tombak untuk mencetak pendidikan yang berkualitas.

Kualitas pendidikan di Indonesia diharapkan merata dari Sabang sampai Marauke, dari pulau Nias sampai pulau Rote. Pemerintah berupaya semaksimal mungkin meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Berbagai usaha dilakukan pemerintah agar segenap lapisan masyarakat menikmati pendidikan yang berkualitas.

Salah satu upaya pemerintah meningkatkan kualitas pendidikan adalah dengan adanya perubahan kurikulum secara berkala setiap sepuluh tahun, bahkan selalu mengadakan penelitian dan evaluasi terhadap perubahan kurikulum.

Setiap lapisan masyarakat berharap dan mendambakan pendidikan yang berkualitas, sehingga anak-anak mereka mendapatkan pendidikan yang berkualitas. Dengan pendidikan yang berkualitas diharapkan mereka dapat menjadi generasi yang siap pakai, dapat bersaing dengan tenaga asing. Dengan demikian generasi muda dapat berkontribusi dalam membangun bangsa ini dan dapat melanjutkan tongkat perjuangan para pendahulunya.

Kualitas pendidikan mempunyai makna sebagai proses dan hasil yang menyeluruh. Proses yang dimaksud adalah segala aktivitas pelaksanaan pendidikan dalam berbagai dimensi, baik yang dijalankan oleh guru sebagai tenaga pendidikan, pemerintah sebagai pemangku kebijakan dan kegiatan yang dilakukan anak didik sebagai obyek sekaligus subyek pendidikan. Hasil pendidikan merupakan hasil dari proses yang dilakukan semua elemen yang berkontribusi dalam pendidikan.

Untuk memperoleh hasil pendidikan yang berkualitas tidak lepas peran para guru sebagai pelaku pendidikan. Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan di sekolah melalui prestasi kerjanya. Tugas pokok guru adalah mendidik, mengajar, membimbing dan melatih. Guru dapat menjalankan tugas pokoknya dengan baik apabila didukung dengan adanya sebuah apresiasi penghargaan (*reward*) yang diberikan oleh pihak madrasah (kepala madrasah) untuk meningkatkan etos kerja guru tujuan pembelajaran dapat berhasil.

Kepala madrasah bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di madrasah dan harus mampu menempatkan diri sebagai rekan kerja bagi para guru dengan cara menunjukkan sikap dan perilaku yang baik serta memberi rasa aman dan nyaman, sehingga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya para guru merasa diayomi oleh Kepala Madrasah,⁶ sifat kepemimpinan kepala Madrasah tersebut seiring dengan firman Allah SWT dalam Qur'an Surat Ali Imran ayat 159 yaitu :

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ
فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ
إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ١٥٩

Artinya “ Maka disebabkan rahmat dari Allah lah kamu berlaku lemah Lembut terhadap mereka. sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu Telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya”.(QS. Al-Imran :159.)⁷

Dalam menghadapi kurikulum yang berisi perubahan-perubahan yang cukup besar dalam tujuan, isi, metode dan evaluasi pengajarannya, sudah sewajarnya kalau para guru mengharapkan saran dan bimbingan dari kepala madrasah”.⁸ Definisi ini mengandung makna bahwa kepala sekolah harus betul-betul menguasai tentang

⁶Hidayat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dalam Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, Cet. VII, 2004), h. 105.

⁷Departemen Agama RI., *Al Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Yayasan Penerjemah Al Quran, 2005), h. 56.

⁸Sudarwan Danim, *Problematika Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Hidayah Pustaka, 2002), h. 102.

kurikulum sekolah. Mustahil seorang kepala sekolah dapat memberikan saran dan bimbingan kepada guru, sementara dia sendiri tidak menguasainya dengan baik

Oleh karena itu untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal yaitu membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan siap pakai, maka lembaga pendidikan bertanggung jawab dalam rangka menyiapkan tenaga pengajar yang memiliki etos kerja yang baik, karena "setiap tenaga pendidik berkewajiban untuk meningkatkan kemampuan profesionalisme sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta pembangunan bangsa".⁹

Etos kerja berasal dari bahasa Yunani "*ethos*" yang mempunyai arti sebagai sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan tertentu. Dari kata etos terambil pula kata "*etika*" dan "*etis*" yang hampir mendekati kepada makna ahlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik-buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna.¹⁰

Menurut Ensiklopedi Nasional Indonesia, etos diartikan sebagai watak dasar suatu masyarakat. Etos lebih lanjut diartikan sebagai kesanggupan memecahkan persoalan atau permasalahan yang dihadapi yang didalamnya terdapat cara pandang

⁹Ayuhar HS dan Syaiful Anwar, *Implikasi Undang-undang Pendidikan di Indonesia*, (Bandar Lampung: Gunung Pesagi, 2003), cet. Ke-V, h. 48.

¹⁰Abdulah Nata, *Paradigma Pendidikan Islam: kapita selekta pendidikan islam*, (Jakarta: Grasindo, 2001), h. 20

terhadap berbagai persoalan yang dihadapinya, misalnya cara pandang terhadap urusan dunia, pendidikan, pekerjaan dan yang lain-lain yang digeluti.¹¹

Dalam hal ini guru dituntut untuk peka dan tanggap terhadap pembaharuan dan perubahan serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi selaras dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman yang ada sekarang ini, sehingga diharapkan etos kerjanya dapat meningkat.

Tugas guru tidaklah mudah, dituntut keseriusan, keikhlasan, dilakukan secara benar dan tepat dalam menjalankannya serta dibutuhkan adanya kompetensi dalam dirinya, hal ini sesuai dengan firman Allah dan hadits yaitu :

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌ فَاَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ مَنْ تَكُوْنُ لَهٗ عٰقِبَةُ
الدَّارِ اِنَّهٗ لَا يُفْلِحُ الظّٰلِمُوْنَ ۱۳۵

Artinya : "Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik dari dunia ini. Sesungguhnya, orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapat keberuntungan ".(QS. Al An'am : 135)¹²

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا وُسِدَ الْأَمْرُ إِلَى
غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ (رواه احمد بن حنبل)

Artinya : "Dari Abu Hurairah R.A. berkata : Rasulullah SAW bersabda "Jika sesuatu urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya (bidangnya), maka tunggulah akan kehancurannya". (HR. Ahmad bin Hambal)¹³

¹¹Sudirman Tebba, *Membangun Etos Kerja dalam Perspektif Tasawuf*, (Bandung: Pustaka Nusantara, 2003), cet. 1, h. 1

¹²Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h. 210.

¹³Ahmad bin Hambal, *Sunan Ahmad bin Hambal*, (Lebanon: Dar Al-Maktab Al- Islamiyah, 1993), Jilid III, h. 361

Berdasarkan ayat dan hadits di atas dapat dipahami bahwa pendidik adalah tugas yang membutuhkan suatu keseriusan karena profesi guru bukanlah hal yang mudah, disini dibutuhkan adanya etos kerja dalam menjalankan tugasnya, jika seorang pendidik tanpa dibekali dengan etos kerja yang baik maka tujuan yang diharapkan tidak akan tercapai dengan optimal.

Seorang guru yang memiliki etos kerja, dapat dilihat dari indikator sebagai berikut :

1. Disiplin waktu. Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Dia sadar waktu adalah netral dan terus merayap dari detik ke detik dan dia pun sadar bahwa sedetik yang lalu tak akan pernah kembali kepadanya.
2. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas). Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja adalah nilai keikhlasan. Karena ikhlas merupakan bentuk dari cinta dan pelayanan tanpa ikatan. Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya melayani, melainkan juga input atau masukan yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih.
3. Memiliki kejujuran. Kejujuran pun tidak datang dari luar, tetapi bisikan kalbu yang terus menerus mengetuk dan membisikkan nilai moral yang luhur. Kejujuran bukanlah sebuah keterpaksaan, melainkan sebuah panggilan dari dalam sebuah keterikatan.
4. Memiliki komitmen. Komitmen adalah keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga terbelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya. Dalam komitmen tergantung sebuah tekad yang melahirkan bentuk vitalitas yang penuh gairah.
5. Kuat pendirian (konsisten). Konsisten adalah suatu kemampuan untuk bersikap taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif.¹⁴

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat dipahami bahwa keberadaan guru yang memiliki etos kerja sangatlah dibutuhkan dalam rangka mendidik peserta

¹⁴Alinda Oktafiani, *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Etos Kerja Guru di MAN Cibinong*, (Jakarta: Jurusan Manajemen Pendidikan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: 2010), Skripsi

didik agar menjadi penerus perjuangan yang handal dan mandiri. Untuk menjadi guru yang memiliki etos kerja diperlukan beberapa kriteria yang secara mutlak harus dimiliki dan dipahami sehingga pendidik atau guru tersebut, layak untuk mendidik dan dapat dikatakan sebagai guru yang professional.

Menurut Supriadi, kepala madrasah dapat memberikan penghargaan kepada guru dalam meningkatkan etos kerja dengan melakukan upaya-upaya yaitu :

1. Kesempatan pengembangan diri
2. Pemberian bonus
3. Pengakuan dan pemberian pujian dan
4. Kesempatan promosi.¹⁵

Kepala madrasah sebagai pemimpin suatu lembaga pendidikan harus mampu menjalankan manajemen sekolah yaitu bertindak sebagai konsultan bagi guru-guru yang mengalami berbagai macam persoalan. Kepala madrasah hendaknya berusaha untuk meningkatkan kemampuan guru sehingga profesionalis guru dapat berhasil.¹⁶ Di sinilah peran kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru, dengan mengembangkan keterampilan mengajarnya sehingga kualitas belajar dapat meningkat dengan baik.

Kepala madrasah pada MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung telah melaksanakan fungsinya sebagai kepala sekolah dalam meningkatkan

¹⁵Supriadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, (Jakarta: Adi Cita Karya Nusa, 1999), h. 133.

¹⁶Hidayat Sutopo dan Wasty Soemanto, *Op. Cit.*, h. 26.

mengembangkan etos kerja guru, hal tersebut tercermin dalam hasil interview pada saat pra survey sebagaimana tabel di bawah ini :

Saya sebagai Kepala MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung memberikan penghargaan kepada guru yang memiliki etos kerja yang baik dalam proses belajar mengajar, hal-hal yang saya lakukan adalah Kesempatan pengembangan diri, pemberian bonus, pengakuan dan pemberian pujian dan kesempatan promosi”¹⁷.

Berdasarkan pernyataan di atas jelas bahwa MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung telah memberikan penghargaan kepada guru dalam peningkatan etos kerja, namun berdasarkan hasil observasi pada saat pra survey, diketahui bahwa keadaan etos kerja guru di MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung sebagaimana tabel di bawah ini :

Tabel 1
Etos Kerja Guru MA Al Hikmah
Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung

No	Indikator Etos Kerja Guru	Frekuensi		
		Tinggi	Sedang	Rendah
1	Disiplin waktu		√	
2	Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)		√	
3	Memiliki kejujuran		√	
4	Memiliki komitmen		√	
5	Kuat pendirian (konsisten)		√	

Sumber : Hasil observasi pada saat pra survey

Berdasarkan tabel di atas, jelas bahwa guru di MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung secara umum etos kerja dalam proses belajar masih tergolong sedang. Kondisi inilah yang memotivasi penulis untuk mengungkap dan mengupas penghargaan kepala madrasah kepada guru dalam peningkatan etos kerja

¹⁷Abdul Azis, Kepala MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung, *Wawancara*, September 2017.

serta berbagai faktor yang mempengaruhinya dan menuangkannya dalam bentuk penelitian ilmiah.

D. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan peneliti pada latar belakang masalah tersebut di atas, dapat ditelusuri beberapa masalah yaitu guru di MA Al Hikmah Kedaton Kota Bandar Lampung masih kurang dalam hal kedisiplinan waktu mengajar dan kurangnya komitmen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dalam penelitian ini penulis membatasi masalah hanya penghargaan kepala madrasah kepada guru dalam peningkatan etos kerja di MA Al Hikmah Kedaton Kota Bandar Lampung, hal ini dikarenakan sesuai dengan spesifikasi keahlian yang penulis miliki.

E. Rumusan Masalah

Masalah adalah "adanya kesenjangan yang terjadi antara rencana dengan yang sebenarnya. Sedangkan rumusan masalah adalah kenyataan-kenyataan sengaja diajukan untuk dicari jawaban melalui penelitian".¹⁸

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi permasalahan adalah "Bagaimanakah penghargaan kepala madrasah kepada guru

¹⁸IAIN Raden Intan, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Mahasiswa*, (Bandar Lampung, 2014), h. 51.

dalam meningkatkan etos kerja di MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung”?

F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui penghargaan kepala madrasah kepada guru dalam meningkatkan etos kerja di MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi positif khususnya kepada kepala madrasah agar memperhatikan para guru yang belum memenuhi standar kompetensi dalam mengajar untuk dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang sesuai sehingga dengan kompetensi dan kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh guru tersebut diharapkan dapat berimbas terhadap etos kerja dalam mengajar.
- b. Secara praktis penelitian ini sebagai syarat akademik untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

BAB II

LANDASAN TEORI

Penghargaan

Pengertian Penghargaan

Penghargaan adalah salah satu alat pendidikan. Jadi, maksud dari penghargaan (*reward*) ialah sebagai alat untuk mendidik supaya anak merasamenang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapatkan penghargaan. Dengan demikian anak akan lebih keras lagi kemauannya untuk bekerja atau berbuat yang lebih baik lagi.¹⁹

Defenisi lain dikemukakan oleh Ramayulis bahwa penghargaan adalah suatu yang menyenangkan yang dijadikan hadiah bagi anak yang berprestasi baik dalam belajar ataupun sikap prilaku, yang terpenting dalam penghargaan (*reward*) adalah hasil yang dicapai oleh anak, dan dengan hasil tersebut pendidikan dapat membentuk kata hati dan kemauan yang lebih baik dan lebih keras pada anak tersebut.²⁰

Dengan kata lain, penghargaan merupakan tindakan dari pendidik yang berfungsi memperkuat penguasaan tujuan pendidikan. Dalam pemberian penghargaan, ada penguatan yang diberikan pendidik kepada siswa. Melalui ketrampilan dasar mengajar dalam bentuk ketrampilan verbal dan non verbal.

¹⁹Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h.182

²⁰Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2008), h. 210

Penguatan verbal adalah penguatan yang diungkapkandengan kata-kata, baik kata-kata pujian dan penghargaan atau kata-kata koreksi. Misalnya kata-kata benar, bagus, baik, tepat dan lain sebagainya. Sedangkan ketrampilan non verbal adalah penguatan yang diberikan pendidik melalui ungkapan atau melalui bahasa isyarat. Seperti anggukan kepala, jempol dan lain sebagainya. Melalui kata-kata itu maka siswa akan merasa puas dan tersanjungdan berbesar hati.²¹

Penghargaan yang diberikan oleh pendidik kepada peserta didik secara tepat dan bijaksana akan mampu membuat sikap toleransi dan saling menghargai kepada peserta didik. Penghargaan juga mampu mempererat ikatan antara pendidik dengan peserta didik. Oleh sebab itu, guru dituntut mampu melaksanakan ketrampilan-ketrampilan mengajar dengan baik dan tepat. Penghargaan harus diberikan pada saat yang tepat, yaitu segera sesudah anak didik berhasil (jangan ditunda), jangan diberikan janji, karena akan dijadikan sebagai tujuan kegiatan.

Seorang pendidik juga harus menyesuaikan dengan perbuatan-perbuatan atau pekerjaan anak didik. Jangan sampai menebalkan sifat materialis pada anak didik, kemudian pendidik juga harus menghilangkan anggapan anak didik terhadap upah atau balas jasa atas perbuatanyang dilakukan.

Dalam buku teori kepribadiannya Syamsu Yusuf dkk mengatakan bahwa penghargaan dari orang lain seperti pengakuan, perhatian akan mampu

²¹Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar dan Proses Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, 2007), h. 36

menimbulkan rasa percaya diri akan kemampuan dan penampilannya, menjadi lebih kompeten dan produktif dalam semua aspek kehidupan.

Bentuk-bentuk Penghargaan

Bentuk-bentuk penghargaan menurut Supriyadi dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu :²²

a. Penghargaan ekstrinsik (*extrinsic rewards*)

Penghargaan ekstrinsik adalah segala sesuatu yang akan diterima oleh seseorang dari lingkungan tempat dia bekerja, dimana sesuatu yang akan diperolehnya tersebut sesuai dengan harapannya.²³ Menurut Gibson dkk, penghargaan ekstrinsik mencakup penghargaan yang bersifat finansial, promosi dan imbalan antar pribadi atau rasa hormat.²⁴

Penghargaan ekstrinsik ini diberikan untuk memuaskan kebutuhan dasar (*basic needs*), keamanan, kebutuhan sosial dan kebutuhan untuk mendapat pengakuan. Sifat penghargaan ekstrinsik dapat dirasakan secara fisik. Bentuk penghargaan ekstrinsik diantaranya adalah :

Kesempatan pengembangan karir

Kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan, termasuk dalam peningkatan kompetensi guru. Hal ini karena guru merupakan komponen lain yang tak

²²Supriyadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, (Jakarta: Adi Cita Karya Nusa, 1999), h. 133.

²³Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h. 248-249.

²⁴Gibson, et al., *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, (Jakarta: Erlangga, 1997), h. 172.

kalah penting dalam pendidikan yang merupakan salah satu faktor yang paling mendasar dalam melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar yang baik. Untuk itu kepala sekolah harus menyiapkan strategi khusus dalam meningkatkan kompetensi guru.²⁵

Dengan demikian menjadi jelas bahwa pengembangan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas, fungsi dan peranannya, merupakan suatu kebutuhan yang harus diterima dan dilaksanakan. Hal ini harus di maknai sebagai konsekwensi dari profesiyang menuntut harus dilaksanakan secara profesional. Kebutuhan itu, menjadi semakin terasa apabila kita menyadari keterbatasan yang ada pada diri sebagai manusia. Pengakuan diri ini diperlukan, mengingat manusia bukan mahluk yang serba bisa, dan membutuhkan pengalaman atau pengetahuanyang baru untuk dapat menjadi lebih bisa, bukan untuk menjadi sempurna.

Dalam hal ini juga Kepala Madrasah juga harus mampu memberdayakan staf, terutama berkaitan dengan pemberian kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan secara teratur. Kepala Madrasah juga harus memperhatikan kenaikan pangkat dan jabatannya.

²⁵Priatna dan Sukamto, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013).
H. 198

Pemberian bonus/penghargaan

Pendidikan merupakan instrumen utama pembangunan sumber daya manusia (SDM). Salah satu arah kebijakan pembangunan bidang pendidikan adalah meningkatkan kemampuan akademik dan profesional serta meningkatkan jaminan kesejahteraan pendidik sehingga mampu berfungsi secara optimal terutama dalam peningkatan pendidikan watak dan budi pekerti sebagai perwujudan revolusi mental agar dapat mengembalikan wibawa lembaga dan pendidik. Sebagai implementasi dari kebijakan tersebut program dan kegiatan pembangunan bidang pendidikan diarahkan untuk pengembangan profesionalisme guru.

Dilihat dari posisinya, guru merupakan unsur penentu utama bagi keberhasilan pendidikan. Semua pihak mengakui bahwa guru perlu memperoleh penghargaan yang wajar dan adil. Pemberian penghargaan kepada guru yang memiliki etos kerja dan berprestasi tinggi merupakan salah satu upaya nyata untuk memosisikan guru sebagai insan pendidikan dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara, hal ini sejalan dengan amanat Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 36 ayat (1) yang menyebutkan bahwa “guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di daerah khusus berhak memperoleh penghargaan”.²⁶

²⁶Tim Penulis, *Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 Undang-undang Guru dan Dosen*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2008), h. 176

Pemberian penghargaan terhadap guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di daerah khusus dapat dilakukan dengan cara memberikan dalam bentuk piala penghargaan atau dalam bentuk lainnya seperti Tunjangan Hari Raya (THR) ataupun materi lainnya. Dengan upaya diharapkan guru dapat meningkatkan etos kerjanya untuk membantu mempersiapkan sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan kehidupan masa depan.

Pengakuan dan pemberian pujian

Untuk memberdayakan orang lain, membangun harga diri dan membuat mereka merasa penting adalah memberikan perhatian penuh terhadap mereka ketika berbicara. Sebagian besar orang sangat disibukkan dengan usaha untuk didengar, yang membuat mereka jadi tidak sabar saat orang lain berbicara. Ingatlah, satu kegiatan paling penting yang harus dilakukan dari waktu ke waktu adalah mendengarkan secara sungguh-sungguh terhadap orang lain saat mereka bicara atau mengekspresikan diri.

Kepala Madrasah harus memberikan pengakuan dan pujian kepada para guru dan lainnya apabila selesai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini mempertegas bahwa dorongan dalam bentuk pengakuan dan pujian atas apa yang telah diraih dan dilaksanakan oleh para guru dan lainnya merupakan hal penting karena akan menambah semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Kesempatan promosi

Peranan dan fungsinya sebagai inovator, Kepala Sekolah perlu memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada tenaga kependidikan dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah sebagai inovator dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan akan tercermin dari caranya melakukan pekerjaan secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, obyektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, adaptable, dan fleksibel.

Dalam mengoptimalkan SDM di sekolah, perlu diupayakan agar setiap tenaga kependidikan yang ada, baik guru maupun tenaga administrasi, dapat mengembangkan kemampuan dan kariernya secara optimal. Hal ini memberi dampak terhadap mutu layanan yang diberikan, yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan mutu pembelajaran.

Upaya-upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam mengembangkan bawahan, antara lain dengan memberi tugas-tugas yang cocok dan cukup menantang, memberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan serta memberi penghargaan pada bawahan yang berprestasi dalam pekerjaannya. Mengembangkan tenaga kependidikan adalah upaya agar dapat lebih optimal dalam bekerja sama.

Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*)

Penghargaan intrinsik adalah sesuatu yang dirasakan langsung oleh seseorang ketika dirinya melakukan sesuatu. Sesuatu yang dirasakan ini dapat berupa kepuasan dalam melakukan sesuatu, perasaan lega karena telah menuntaskan sesuatu serta adanya peningkatan kepercayaan diri dan sebagainya.

Bentuk penghargaan ini mengacu pada faktor-faktor pekerjaan itu sendiri atau *job context* seperti pekerjaan memberi tantangan dan menarik, puas atas pekerjaan, tingkat keragaman pekerjaan, pengembangan sistem kerja yang memberi umpan balik, dan atribut-atribut pekerjaan menantang lainnya.²⁷ Sumber penghargaan instrinsik ini berasal dari individu itu sendiri. Menurut Gibson dkk. Imbalan intrinsik mencakup rasa penyelesaian dalam pencapaian prestasi, otonomi dan pertumbuhan pribadi.²⁸

1) Pencapaian prestasi

Pencapaian prestasi adalah imbalan yang ditata tersendiri yang diperoleh jika seseorang mencapai suatu tujuan yang menantang. Beberapa individu mencari tujuan yang menantang sementara lainnya mencari tujuan yang rendah. Jadi dapat diketahui bahwa tujuan yang menantang atau sukar akan menghasilkan tingkat prestasi individual yang lebih tinggi dibanding tujuan yang sedang atau rendah. Akan tetapi

²⁷Jusuf Irianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Insan Cendekia, 2001), h. 67

²⁸Gibson, et al., *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, (Jakarta: Erlangga, 1997), h. 176-

perbedaan individu merupakan hal yang perlu dipertimbangkan sebelum dicapai kesimpulan tentang pentingnya imbalan prestasi. Dalam hal ini pencapaian prestasi dapat menjadi sebuah imbalan intrinsik apabila, seorang guru dapat mencapai suatu prestasi dan mendapat kepuasan kerja didalam diri guru tersebut.

2) Otonomi

Banyak orang menginginkan pekerjaan yang memberikan mereka hak istimewa untuk membuat keputusan dan bekerja tanpa diawasi secara ketat. Rasa otonomi dapat berasal dari kebebasan melakukan apa yang terbaik menurut karyawan yang bersangkutan dalam situasi yang khusus. Dalam pekerjaan yang berstruktur dan dikendalikan manajemen secara ketat akan sukar menciptakan tugas yang menimbulkan rasa otonomi.

Dalam hal ini otonomi dapat dirasakan ketika seorang guru diberi kesempatan untuk mengungkapkan pendapatnya saat pertemuan atau rapat. Selain itu juga dapat dirasakan ketika kepala sekolah melakukan supervisi dengan sistem pendampingan. Karena dengan sistem pendampingan seorang guru tidak akan merasa seperti sedang dinilai.

3) Pertumbuhan pribadi

Pertumbuhan pribadi setiap individu adalah suatu pengalaman yang unik. Seseorang yang sedang mengalami pertumbuhan merasakan perkembangan. Dengan mengembangkan kesanggupan, seseorang mampu memaksimalkan atau paling tidak memuaskan potensi keahliannya.

Sebagian orang sering kecewa terhadap tugas dan organisasi mereka jika mereka tidakizinkan atau didorong mengembangkan keahlian mereka. Dalam hal ini kepala sekolah harus memberikan pelatihan atau seminar untuk mengembangkan potensi guru sebagai pegawainya

3. Tujuan dan Sistem Pemberian Penghargaan

Adapun tujuan pemberian penghargaan (*reward*) yang utama adalah sebagai berikut :

Menarik (*attract*)

Reward harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi.

Mempertahankan (*retain*)

Reward juga bertujuan untuk mempertahankan pegawai dari incaran organisasi lain. Sistem reward yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah pegawai yang keluar.

Memotivasi (*motivate*)

Sistem reward yang baik harus mampu meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai prestasi yang tinggi.²⁹

Dalam usaha untuk memenuhi tujuan-tujuan reward tersebut, perlu diikuti tahapan-tahapan atau sistem dalam pemberian reward, yaitu :

- 1) Melakukan analisis pekerjaan, artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang ditetapkan dalam suatu organisasi.

²⁹Gibson, et al., *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, (Jakarta: Erlangga, 1997), h.169.

- 2) Melakukan penilaian pekerjaan, dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan nilai untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian point untuk setiap pekerjaan.
- 3) Melakukan survei berbagai sistem penghargaan yang berlaku untuk menentukan keadilan eksternal yang didasarkan pada sistem penghargaan di tempat lain.
- 4) Menentukan harga setiap pekerjaan untuk menentukan penghargaan yang akan diberikan. Dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di tempat lain pada umumnya.³⁰

Kepala Madrasah

Pengertian Kepala Madrasah

Kepala Madrasah adalah “seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana menjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”.³¹

Dalam konteks pendidikan, Kepala Madrasah adalah seseorang yang harus mampu menggerakkan, mempengaruhi, memberikan motivasi dan mengarahkan orang-orang di dalam organisasi/lembaga pendidikan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan.

Dengan demikian jelas bahwa setiap usaha untuk mempengaruhi kearah yang positif orang-orang yang ada hubungannya dengan pendidikan dan pengajaran dapat dicapai dengan baik, maka dapat dikatakan usaha itu memerlukan peranan penting dari kepala madrasah.

³⁰Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), h. 257-258.

³¹Wahjo Atmidjo, *Kepala Sekolah : Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), Cet. kelima, h. 81.

Berdasarkan pengertian di atas, yang dimaksud dengan Kepala Madrasah adalah seorang yang diberi amanat untuk memimpin suatu sekolah agar tujuan pendidikan dapat tercapai sesuai yang ditetapkan.

Fungsi dan Peran Kepala Madrasah

Soewadji Lazaruth menjelaskan 3 fungsi Kepala Madrasah, yaitu sebagai administrator pendidikan, supervisor pendidikan, dan pemimpin pendidikan.³² Kepala Madrasah berfungsi sebagai administrator pendidikan berarti untuk meningkatkan mutu sekolahnya, seorang kepala sekolah dapat memperbaiki dan mengembangkan fasilitas sekolahnya misalnya gedung, perlengkapan atau peralatan dan lain-lain yang tercakup dalam bidang administrasi pendidikan. Lalu jika kepala madrasah berfungsi sebagai supervisor pendidikan berarti usaha peningkatan mutu dapat pula dilakukan dengan cara peningkatan mutu guru-guru dan seluruh staf sekolah, misalnya melalui rapat-rapat, observasi kelas, perpustakaan dan lain sebagainya. Kepala madrasah berfungsi sebagai pemimpin pendidikan berarti peningkatan mutu akan berjalan dengan baik apabila guru kreatif dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Sedangkan menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, Kepala Madrasah

³²Soewadji Lazaruth, *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*, (Jakarta: Gramedia Press, 2003), h. 85.

mempunyai 7 fungsi utama yaitu sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator, disingkat EMASLIM yaitu :³³

a. Kepala Madrasah Sebagai Educator (Pendidik)

Dalam melakukan fungsinya sebagai edukator, kepala sekolah memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Fungsi kepala sekolah sebagai edukator adalah menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada tenaga kependidikan serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti team teaching, moving class dan mengadakan program akselerasi bagi peserta didik yang cerdas di atas normal.

b. Kepala Madrasah Sebagai Manajer

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dikatakan suatu proses, karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimiliki mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

c. Kepala Madrasah Sebagai Administrator

Kepala Madrasah sebagai administrator memiliki hubungan erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah secara spesifik. Kepala Madrasah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, administrasi peserta didik, administrasi personalia, administrasi kearsipan dan administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan dengan cara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktifitas sekolah sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

³³Mendiknas, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*, (Jakarta: 2007), h. 74.

d. Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Sebagai supervisor, kepala madrasah mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh kepala madrasah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam sistem organisasi pendidikan modern diperlukan supervisor khusus yang independen dan dapat meningkatkan objektivitas pembinaan dan pelaksanaan tugasnya.

Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala madrasah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

e. Kepala Madrasah Sebagai Leader (Pemimpin)

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan dan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas.

Gaya kepemimpinan kepala madrasah seperti apakah yang dapat menumbuh-suburkan kreativitas sekaligus dapat mendorong terhadap

peningkatan kompetensi guru? Dalam teori kepemimpinan setidaknya kita mengenal dua gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, seorang kepala sekolah dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada. Mulyasa menyebutkan kepemimpinan seseorang sangat berkaitan dengan kepribadian, dan kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin sifat-sifat sebagai berikut : (1) jujur; (2) percaya diri; (3) tanggung jawab; (4) berani mengambil resiko dan keputusan; (5) berjiwa besar; (6) emosi yang stabil, dan (7) teladan.

f. Kepala Madrasah Sebagai Inovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai innovator, Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan sekolah, dan mengembangkan model model pembelajaran yang inovatif. Kepala Madrasah sebagai inovator akan tercermin dari cara cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, objektif, pragmatis, keteladanan

g. Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Sebagai motivator, Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

Penelitian tentang harapan peranan Kepala Madrasah sangat penting bagi guru-guru dan murid-murid. Pada umumnya Kepala Madrasah memiliki tanggung jawab sebagai pemimpin di bidang pengajaran, pengembangan kurikulum, administrasi kesiswaan, administrasi personalia staf, hubungan masyarakat, administrasi school plant, dan perlengkapan serta organisasi sekolah. Dalam memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar, Kepala Madrasah merupakan kunci keberhasilan yang harus menaruh perhatian tentang apa yang terjadi pada peserta didik di sekolah dan apa yang dipikirkan orang tua dan masyarakat tentang sekolah. Cara kerja Kepala Madrasah dan cara ia memandang peranannya dipengaruhi oleh kepribadiannya, persiapan dan pengalaman profesionalnya, serta ketetapan yang dibuat oleh sekolah mengenai peranan Kepala Madrasah di bidang pengajaran. Pelayanan pendidikan dalam dinas bagi administrator sekolah dapat memperjelas harapan-harapan atas peranan kepala sekolah.

Menurut Purwanto, bahwa seorang Kepala Madrasah mempunyai sepuluh macam peranan, yaitu “sebagai pelaksana, perencana, seorang ahli, mengawasi hubungan antara anggota-anggota, mewakili kelompok, bertindak sebagai pemberi ganjaran, bertindak sebagai wasit, pemegang tanggung jawab, sebagai seorang pencipta, dan sebagai seorang ayah”.³⁴

Adapun penjabarannya adalah sebagai berikut:

a. Sebagai pelaksana (*executive*)

Seorang pemimpin tidak boleh memaksakan kehendak sendiri terhadap kelompoknya. Ia harus berusaha memenuhi kehendak dan kebutuhan kelompoknya, juga program atau rencana yang telah ditetapkan bersama.



³⁴Purwanto, *Kepala Sekolah dan Tugas-tugasnya*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), h. 37.

b. Sebagai perencana (*planner*)

Sebagai kepala sekolah yang baik harus pandai membuat dan menyusun perencanaan, sehingga segala sesuatu yang akan diperbuatnya bukan secara sembarangan saja, tetapi segala tindakan diperhitungkan dan bertujuan.

c. Sebagai seorang ahli (*expert*)

Ia haruslah mempunyai keahlian terutama yang berhubungan dengan tugas jabatan kepemimpinan yang dipegangnya.

d. Mengawasi hubungan antara anggota-anggota kelompok (*contoller of internal relationship*)

Menjaga jangan sampai terjadi perselisihan dan berusaha membangun hubungan yang harmonis.

e. Mewakili kelompok (*group representative*)

Ia harus menyadari, bahwa baik buruk tindakannya di luar kelompoknya mencerminkan baik buruk kelompok yang dipimpinnya.

f. Bertindak sebagai pemberi ganjaran / pujian dan hukuman.

Ia harus membesarkan hati anggota-anggota yang bekerja dan banyak sumbangan terhadap kelompoknya.

g. Bertindak sebagai wasit dan penengah (*arbitrator and modiator*)

Dalam menyelesaikan perselisihan atau menerima pengaduan antara anggota-anggotanya ia harus dapat bertindak tegas, tidak pilih kasih atau mementingkan salah satu anggotanya.

h. Pemegang tanggung jawab para anggota kelompoknya

Ia haruslah bertanggung jawab terhadap perbuatan-perbuatan anggota-anggotanya yang dilakukan atas nama kelompoknya.

i. Sebagai pencipta/memiliki cita-cita (*idiologist*)

Seorang pemimpin hendaknya mempunyai kosepsi yang baik dan realistis, sehingga dalam menjalankan kepemimpinannya mempunyai garis yang tegas menuju kearah yang dicita-citakan.

j. Bertindak sebagai ayah (*father figure*)

Tindakan pemimpin terhadap anak buah/kelompoknya hendaknya mencerminkan tindakan seorang ayah terhadap anak buahnya.

Apabila kita meneliti lebih lanjut, maka dapat disimpulkan 10 peran di atas sama seperti apa yang dikemukakan oleh Bapak Pendidikan kita “Ki Hadjar Dewantara”, mengatakan bahwa pemimpin yang baik haruslah menjalankan peranan seperti : *Ing Ngarso Sung Tulodo, Ing Madyo Mangun Karso, dan Ing Tut Wuri Handayani.*

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tugas Kepala Madrasah

Sebagai seorang Kepala Madrasah yang harus melaksanakan tugasnya, maka ia harus bekerja sesuai dengan fungsinya, karena lancar atau tidaknya suatu sekolah dan tinggi rendahnya mutu sekolah tidak hanya ditentukan jumlah guru dan kecakapannya, tetapi termasuk juga cara kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinannya. Begitu juga dalam memotivasi guru untuk meningkatkan prestasi atau mutu pendidikan bukan hanya meningkatkan faktor gurunya saja. Tetapi bagaimana cara memanfaatkan kesempatan guru-guru dan murid-murid itu dan bagaimana seorang kepala sekolah dapat bekerja sama dengan guru dan dapat mengikutsertakan potensi yang ada dalam kelompok semaksimal mungkin.

Untuk mengikutsertakan dan memanfaatkan anggota kelompok tidak dapat dengan cara dominasi yang otoriter, sebab dengan cara otoriter ia akan mempunyai sikap lebih, tidak mempunyai sikap rasa tanggung jawab bersama atau tanggung rasa bersama.

Karena dari rasa tanggung jawab bersama inilah yang diperlukan sebagai penggerak dan penghasil potensi yang maksimal, untuk itu supaya berhasil maka antar kelompok harus saling menghargai dan saling mengakui kesanggupan masing-masing.

Kepala Madrasah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai bagian dari kompetensi yang dimiliki selalu berhadapan dengan berbagai macam faktor yang mempengaruhinya seperti :

1. Tingkat pendidikan guru

Sesuai dengan kebijakan pemerintah, bahwa dalam rangka menunjang keberhasilan dalam belajar mengajar peserta didik, maka guru diharapkan memiliki kualifikasi pendidikan sebagaimana yang telah ditetapkan oleh pemerintah, yaitu bahwa untuk guru Sekolah Dasar atau yang sederajat seorang guru minimal harus berpendidikan Strata Satu (S1).

Apabila guru-guru yang mengajar pada jenjang sekolah manapun memiliki kualifikasi pendidikan sebagaimana yang diharapkan oleh pemerintah, maka akan berpengaruh terhadap proses belajar mengajar di kelas yang pada akhirnya juga akan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Namun begitu juga sebaliknya "apabila guru yang mengajar belum memenuhi kualifikasi pendidikan yang telah ditetapkan, maka sedikit banyak juga akan mempengaruhi profesionalisme guru dalam proses belajar mengajar dan juga hal-hal".³⁵

2. Administrasi madrasah

Administrasi madrasah yang rapi dan teratur tentu sangat mempengaruhi kompetensi seorang Kepala Madrasah. Karena keberhasilan Kepala Madrasah bukan hanya diukur dari keberhasilannya meningkatkan

³⁵Wahjo Atmidjo, *Op. Cit.*, h. 49

prestasi belajar peserta didik dan memperbanyak sarana dan prasarana belajar, namun faktor penting yang juga berpengaruh dalam menjalankan tugas sebagai Kepala Madrasah adalah manajemen madrasah yang bersih, rapi, teratur dan transparan.

Apabila Kepala Madrasah dapat menjalankan perannya sebagai seorang manager sekolah yang baik, maka akan berpengaruh luas terhadap civitas pendidikan, seperti staf tata usaha, guru dan perangkat pendidikan lainnya juga secara eksternal akan memiliki dampak yang baik dengan masyarakat, orang tua peserta didik juga dinas atau lembaga yang berada di atasnya.

Begitu juga sebaliknya apabila seorang Kepala Madrasah tidak memiliki kompetensi yang baik dalam hal manajemen/ administrasi, tentunya hal ini akan sangat mempengaruhi kepemimpinan madrasah yang pada akhirnya akan sulit untuk mewujudkan tujuan yang telah dibuat.³⁶

3. Sarana dan prasarana belajar

Sarana dan prasarana madrasah juga dapat mempengaruhi kompetensi Kepala Sekolah dalam menjalankan peran dan fungsinya baik sebagai seorang pemimpin, seorang manager, seorang pendidik maupun seorang staf. Apabila sarana dan prasarana sekolah dapat tercukupi dengan baik, tentu akan sangat membantu tugas-tugas sebagai Kepala Madrasah juga dapat dimanfaatkan oleh para guru dalam menunjang proses belajar mengajar.

³⁶*Ibid.*, h. 94.

Sarana dan prasarana yang dapat menunjang kompetensi Kepala Madrasah seperti "kondisi fisik gedung sekolah, kondisi ruangan belajar seperti meja, kursi, almari dan sarana lain yang berkenaan dengan keperluan administrasi sekolah seperti komputer, mesin tik, mesin sprinter, mesin faksimile, pesawat telepon dan lain-lain serta berbagai sarana dalam kegiatan belajar mengajar".³⁷

Etos Kerja Guru

Pengertian Etos Kerja

Kata etos berasal dari bahasa Yunani "*ethos*" yang mempunyai arti sebagai sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan tertentu. Dari kata etos terambil pula kata "etika" dan "etis" yang hampir mendekati kepada makna ahlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik-buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna.³⁸

Berdasarkan Kamus Webster, "etos" didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi. Jadi, etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang

³⁷Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h. 239.

³⁸Toto Tasmara, *Membudidayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), cet. 1, h. 15

mewujud nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka. Banyak tokoh lain yang menyatakan defenisi dari etos kerja Salah satunya ialah Harsono dan Santoso yang menyatakan etos kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Sukriyanto yang menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etos kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan.

Pendapat lainnya menyatakan bahwa etos berarti watak dasar suatu masyarakat. Etos lebih lanjut diartikan sebagai kesanggupan memecahkan persoalan atau permasalahan yang dihadapi yang didalamnya terdapat cara pandang terhadap berbagai persoalan yang dihadapinya, misalnya cara pandang terhadap urusan dunia, pendidikan, pekerjaan dan yang lain-lain yang digeluti.³⁹

Sedangkan secara istilah para ahli memberikan pengertian beragam. Menurut Frans Magnis Suseno, etos adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya termuat tekanan moral dan nilai-nilai moral tertentu. Clifford Gertez mengartikan etos sebagai sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Dengan demikian etos menyangkut semangat hidup, termasuk semangat bekerja, menuntut ilmu

³⁹Abdulah Nata, *Paradigma Pendidikan Islam: Kapita Selekta Pendidikan Islam*, (Jakarta: Grasindo, 2001), h. 20

pengetahuan dan meningkatkan keterampilan agar dapat membangun kehidupan yang lebih baik di masa depan.⁴⁰

Istilah etos lebih lanjut diformulasikan oleh David C.Mc. Clelland dengan istilah *virus mental* yang berupa dorongan untuk hidup sukses yang kemudian disingkat dalam istilah *Need for Achievement* yang berarti dorongan kebutuhan untuk meraih sukses atau prestasi yang lebih baik daripada sebelumnya. Clelland lebih lanjut menegaskan bahwa etos itu berhubungan erat dengan usaha atau tindakan untuk melakukan sesuatu secara lebih baik dari waktu ke waktu yang sudah dilakukan secara lebih efisien, lebih cepat, hemat, hemat tenaga dengan hasil yang memuaskan.⁴¹

Adapun kerja menurut W.J.S Purwadarminta yaitu perbuatan melakukan sesuatu atau sesuatu yang dilakukan (diperbuat). Sedangkan menurut Toto Tasmara, kerja adalah semua aktifitas yang dilakukan karena adanya dorongan untuk mewujudkan sesuatu dan dilakukan karena kesengajaan sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas.⁴²

Bekerja mempunyai tujuan mencapai hasil baik berupa benda, karya atau pelayanan kepada masyarakat. Pada manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai. Tujuan yang

⁴⁰Sudirman Tebba, *Membangun Etos Kerja Dalam Perspektif Tasawuf*, (Bandung: Pustaka Nusantara, 2003), cet. 1, h. 1.

⁴¹*Ibid.*, h. 6

⁴²Toto Tasmara, *Op. Cit.*, h. 21

hendak dicapai bukan hanya berkaitan dengan fisik saja, tetapi juga berhubungan dengan mental (jiwa) seperti pengakuan diri, kepuasan, prestasi, dan lain-lain.

Berdasarkan berbagai kutipan di atas kita dapat melihat bahwa kata etos dan kerja atau pekerjaan memiliki hubungan yang sangat erat. Kedua kata tersebut secara substansial mengandung arti pekerjaan. Dengan demikian kita dapat mengambil kesimpulan bahwa etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang dalam menyikapi pekerjaan, motivasi yang melatarbelakangi seseorang melakukan suatu pekerjaan. Dalam arti lain etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa/umat terhadap kerja.⁴³

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa etos kerja guru adalah karakteristik yang khas yang ditunjukkan seorang guru menyangkut semangat, dan kinerjanya dalam bekerja (mengajar), serta sikap dan pandangannya terhadap terhadap kerja. Etos kerja guru dalam pengertian lain yaitu sikap mental dan cara diri seorang guru dalam memandang, mempersepsi, menghayati sebuah nilai dari kerja.

Ciri-ciri Etos Kerja Guru

Untuk melihat apakah seseorang mempunyai etos kerja yang tinggi atau tidak dapat dilihat dari cara kerjanya. Keberhasilan peserta didik didukung oleh keteladan guru dalam berikap dan kebiasaannya dalam mengajar. Menurut Muhaimin, etos kerja seseorang yang tinggi dapat diketahui dari cara kerjanya

⁴³Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), cet 3, h. 29

yang memiliki tiga ciri dasar. Tiga ciri dasar tersebut yaitu: menjunjung mutu pekerjaan, menjaga harga diri dalam melaksanakan pekerjaan, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.⁴⁴

Seorang guru dikatakan memiliki etos kerja apabila memenuhi ciri-ciri antara lain :

- a. Disiplin waktu.
Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Dia sadar waktu adalah netral dan terus merayap dari detik ke detik dan dia pun sadar bahwa sedetik yang lalu tak akan pernah kembali kepadanya.
- b. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas).
Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja adalah nilai keikhlasan. Karena ikhlas merupakan bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan. Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya melayani, melainkan juga input atau masukan yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih.
- c. Memiliki kejujuran
Kejujuran pun tidak datang dari luar, tetapi bisikan kalbu yang terus menerus mengetuk dan membisikkan nilai moral yang luhur. Kejujuran bukanlah sebuah keterpaksaan, melainkan sebuah panggilan dari dalam sebuah keterikatan.
- d. Memiliki komitmen
Komitmen adalah keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga terbelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya. Dalam komitmen tergantung sebuah tekad, keyakinan, yang melahirkan bentuk vitalitas yang penuh gairah.
- e. Kuat pendirian (konsisten)
Konsisten adalah suatu kemampuan untuk bersikap taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif.⁴⁵

⁴⁴Muhaimin, *et al.*, *Paradigma Pendidikan Islam Upaya Mengeektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah* (Jakarta: Remaja Rosda Karya, 2004), h. 114

⁴⁵Alinda Oktafiani, *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Etos Kerja Guru di MAN Cibinong*, (Jakarta: Jurusan Manajemen Pendidikan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: 2010), Skripsi



Fungsi dan Manfaat Etos Kerja Guru

Pada umumnya berbicara etos kerja sangat terkait dengan peningkatan kualitas kerja seseorang dalam suatu kekuatan. Itulah sebabnya, menurut Soebagio Atmowirio sebagaimana dikemukakan diatas mengatakan bahwa etos kerja itu merupakan landasan untuk meningkatkan unjuk kerja guru. Etos kerja dengan demikian berfungsi secara fundamental sebagai landasan pencapaian unjuk kerja yang tinggi.

Dalam hal etos kerja ini, Triguno menyatakan bahwa “program peningkatan etos (budaya) kerja memiliki arti yang sangat fundamental bagi setiap organisasi, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja atau unjuk kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan”.⁴⁶ Lanjut Triguno, manfaat yang didapat dari membudayanya etos kerja antara lain sebagai berikut: menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik, membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotong-royongan, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki, cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar (faktor eksternal seperti pelanggan, teknologi, sosial, ekonomi, dan lain-lain), mengurangi laporan berupa data-data dan informasi yang salah dan palsu. Selain manfaat diatas, etos kerja yang tinggi pada dasarnya akan menjadikan tingkat efesiensi dalam melakukan pekerjaan tinggi, kerajinan meningkat atau tingkat absensi kurang, sikap tepat waktu atau disiplin, bersedia untuk melakukan perubahan atau fleksibel, kegesitan dalam mempergunakan kesempatan-kesempatan yang muncul, siap bekerja, dan sikap bekerjasama.⁴⁷

Senada dengan pendapat di atas, Umar Ahmad Kusni menyatakan bahwa “terciptanya etos kerja yang tinggi yang disebutnya sebagai budaya kerja akan meningkatkan kepuasan kerja, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang (efisien), tingkat absensi turun, ingin belajar terus, ingin memberikan yang terbaik bagi organisasi dan lain-lain”.⁴⁸

Selanjutnya Triguno menyatakan bahwa fungsi dan manfaat etos kerja khususnya bagi guru adalah sebagai berikut :

- a. Orang yang terlatih melalui kelompok budaya kerja akan menyukai kebebasan, pertukaran pendapat, terbuka bagi gagasan-gagasan baru dan fakta baru dalam usahanya untuk mencari kebenaran, mencocokkan apa yang ada padanya dengan kedahsyatan dan daya imajinasi seteliti mungkin dan seobjektif mungkin.
- b. Orang yang terlatih dalam kelompok budaya kerja akan memecahkan permasalahan sebara mandiri dengan bantuan keahliannya berdasarkan

⁴⁶Triguno, *Psikologi Kerja di Era Modern*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 9.

⁴⁷*Ibid.*

⁴⁸Umar Ahmad Kusni, *Delapan Etos Kerja Profesional*, (Jakarta: Institut Mahardika Jakarta, 2011), h. 171.

- metode ilmu pengetahuan, dibangkitkan oleh pemikiran yang kritis kreatif, tidak menghargai penyimpangan akal bulus dan pertentangan.
- c. Orang yang terdidik melalui kelompok budaya kerja berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan pribadinya dengan kebiasaan sosialnya, baik nilai-nilai spiritual maupun standar-standar etika yang fundamental untuk menyeraskan kepribadian dan moral karakternya.
 - d. Orang yang terdidik dalam kelompok budaya kerja mempersiapkan dirinya dengan pengetahuan umum dan keahlian-keahlian khusus dalam mengelola tugas atau kewajiban dan bidangnya, demikian juga dengan hal berproduksi dan pemenuhan kebutuhan hidupnya.
 - e. Orang yang terlatih dalam kelompok budaya kerja akan memahami dan menghargai lingkungannya seperti alam, ekonomi, sosial, politik, budaya dan menjaga kelestarian sumber-sumber alam, memelihara stabilitas dan kontinuitas masyarakat yang bebas sebagai suatu kondisi yang harus ada.
 - f. Orang yang terlatih dalam kelompok budaya kerja berpartisipasi dengan loyal kepada kehidupan rumah tangganya, sekolah, masyarakat dan bangsanya, penuh tanggung jawab sebagai manusia merdeka dengan mengisi kemerdekaannya, serta memberi tempat secara berdampingan kepada oposisi yang bereaksi dengan yang memegang kekuasaan sebaik mungkin.⁴⁹

Berdasarkan keenam manfaat budaya kerja atau etos kerja di atas, jelaslah bahwa peningkatan etos kerja ini menjadi mutlak sekaligus pilihan orientasi bangsa kini dan dimasa depan. Hal ini penting, mengingat bahwa bangsa Indonesia memang menderita kelemahan etos kerja.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Guru

Guru yang mempunyai etos kerja yang tinggi akan meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan. Setiap guru harus memiliki etos kerja yang tinggi guna melahirkan berbagai prestasi yang bermanfaat bagi dirinya, siswa, dan masyarakat.

Di dalam melaksanakan pekerjaannya akan terlihat cara dan motivasi yang dimiliki seorang guru, apakah ia bekerja sungguh-sungguh atau tidak, bertanggung jawab atau tidak. Cara seorang menghayati dan melaksanakan pekerjaannya ditentukan oleh pandangan, harapan dan kebiasaan dalam kelompok kerjanya. Oleh karena itu etos kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh etos kerja kelompoknya.

⁴⁹Trigono, *Op. Cit.*, h. 59.

Adapun faktor yang dapat menunjang dan meningkatkan etos kerja guru, yaitu :

- a. Adanya tingkat kehidupan yang layak bagi guru.
- b. Adanya perlindungan dan ketentraman dalam bekerja.
- c. Adanya kondisi kerja yang menyenangkan.
- d. Pemberian kesempatan berpartisipasi dan keikutsertaan dalam menentukan kebijakan.
- e. Penghargaan terhadap jasa yang dilakukan.
- f. Perlakuan yang adil dari atasan
- g. Sarana yang menunjang kebutuhan mental dan fisik.⁵⁰

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja guru dalam proses pembelajaran :

- a. Faktor personal meliputi skill, kemampuan, dan kepercayaan diri.
- b. Faktor kepemimpinan meliputi kualitas dalam memberikan semangat, dorongan, arahan, dan dukungan.
- c. Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan rekan dalam satu tim.

Sedangkan faktor-faktor yang dapat menurunkan etos kerja guru menurut Wahjo Sumidjo diantaranya kesenjangan, pemberian penghargaan yang tidak efektif, ketiadaan otoritas, supervisi yang tidak seimbang, karir tidak fleksibel, keusangan personil, rekrutmen dan usaha seleksi yang tidak produktif, ketidakadilan pemberian tugas dan kesempatan promosi.⁵¹

Penghargaan Kepala Madrasah kepada Guru dalam Peningkatan Etos Kerja Guru

Setiap jabatan menggambarkan status yang diemban pemegangnya. Status itu, pada gilirannya, menunjukkan peran yang harus dilakukan pejabatnya. Peran utama yang harus diemban oleh Kepala Madrasah yang membedakannya dari jabatan-jabatan kepala lainnya adalah peran sebagai pemimpin pendidikan. Kepemimpinan

⁵⁰Umar Ahmad Kusni, *Op. Cit.*, h. 187.

⁵¹Wahjo Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), h.

pendidikan mengacu pada kualitas tertentu yang harus dimiliki kepala sekolah untuk dapat mengemban tanggung jawabnya secara berhasil.

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di madrasah. Berkembangnya semangat kerja, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional di antara para guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan Kepala Madrasah.

Sebagai pemimpin pendidikan Kepala Madrasah harus mampu membantu stafnya untuk memahami tujuan bersama yang akan dicapai. Ia harus memberi kesempatan kepada staf untuk saling bertukar pendapat dan gagasan sebelum menetapkan tujuan. Di samping itu kepala sekolah juga harus mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman dan penuh semangat. Ia juga harus mampu mengembangkan staf untuk bertumbuh dalam kepemimpinannya. Ini berarti ia harus mampu membagi wewenang dalam pengambilan keputusan, sebab banyaklah tanggung jawab yang harus dilaksanakan kepala sekolah.

Agar tugas-tugas ini berhasil baik ia perlu memperlengkapi diri baik dengan perlengkapan pribadi maupun perlengkapan profesi. Ia harus memahami masalah kepemimpinan dan prinsip-prinsip kepemimpinan. Adapun prinsip-prinsip kepemimpinan yang dimaksud adalah :

1. Dalam menjalankan kepemimpinannya, Kepala Madrasah hendaknya bersikap dan bertindak demokratis, mengutamakan musyawarah untuk mufakat,

- meskipun suatu saat dia dapat pula menjalankan kepemimpinan situasional (dasar sikap dan tindakan kepemimpinan yang berdasarkan situasi).
2. Sebagai pemimpin, Kepala Madrasah perlu menciptakan dan membina situasi hubungan sosial yang akrab dan harmonis di dalam lingkungan kerjanya, yang didasari oleh semangat kekeluargaan.
 3. Dalam menjalankan kepemimpinan pendidikan, Kepala Madrasah perlu memberikan keteladanan sikap dan tingkah laku yang menunjukkan kesederhanaan dan kemandirian kepada guru-guru agar sikap dan tingkah lakunya yang demikian itu mengimbas/menular kepada para peserta didik. Kedua sikap tersebut juga perlu ia tunjukkan dalam pengelolaan sumber daya yang terbatas baik kuantitasnya, sehingga akan dapat membantu mengatasi keterbatasan kemampuan sekolah yang dipimpinnya.⁵²

Untuk menjalankan prinsip-prinsip tersebut di atas, Kepala Madrasah harus memiliki integritas yang tinggi sebagai bagian dari kepemimpinannya. Integritas adalah ketaatan pada nilai-nilai moral dan etika yang diyakini seseorang dan membentuk perilakunya sebagai manusia yang berharkat dan bermartabat. Ada ungkapan yang baik untuk memahami pengertian integritas: integritas Anda tidak diukur dari kemampuan Anda menaiki puncak gunung, tetapi diri Anda sendiri. Setidaknya ada sejumlah ciri yang menggambarkan integritas kepala sekolah: dapat dipercaya, konsisten, komit, bertanggung jawab dan secara emosional terkendali.

Menurut Supriadi, penghargaan Kepala Madrasah kepada guru dalam peningkatan etos kerja dapat melakukan hal-hal antara lain :⁵³

5. Kesempatan pengembangan diri

Kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan sekolah dan pendidikan pada

⁵²Wahjo Admidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Media Pustaka, 2002), h. 97.

⁵³Supriadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, (Jakarta: Adi Cita Karya Nusa, 1999), h.

umumnya direalisasikan, termasuk dalam peningkatan kompetensi guru. Hal ini karena guru merupakan komponen lain yang tak kalah penting dalam pendidikan yang merupakan salah satu faktor yang paling mendasar dalam melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar yang baik. Untuk itu kepala sekolah harus menyiapkan strategi khusus dalam meningkatkan kompetensi guru.⁵⁴

Dengan demikian menjadi jelas bahwa pengembangan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas, fungsi dan peranannya, merupakan suatu kebutuhan yang harus diterima dan dilaksanakan. Hal ini harus di maknai sebagai konsekuensi dari profesi yang menuntut harus dilaksanakan secara profesional. Kebutuhan itu, menjadi semakin terasa apabila kita menyadari keterbatasan yang ada pada diri sebagai manusia. Pengakuan diri ini diperlukan, mengingat manusia bukan mahluk yang serba bisa, dan membutuhkan pengalaman atau pengetahuan yang baru untuk dapat menjadi lebih bisa, bukan untuk menjadi sempurna.

Dalam hal ini juga Kepala Madrasah juga harus mampu memberdayakan staf, terutama berkaitan dengan pemberian kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan secara teratur. Kepala Madrasah juga harus memperhatikan kenaikan pangkat dan jabatannya.

6. Pemberian bonus/penghargaan

⁵⁴Priatna dan Sukanto, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013).
H. 198

Pendidikan merupakan instrumen utama pembangunan sumber daya manusia (SDM). Salah satu arah kebijakan pembangunan bidang pendidikan adalah meningkatkan kemampuan akademik dan profesional serta meningkatkan jaminan kesejahteraan pendidik sehingga mampu berfungsi secara optimal terutama dalam peningkatan pendidikan watak dan budi pekerti sebagai perwujudan revolusi mental agar dapat mengembalikan wibawa lembaga dan pendidik. Sebagai implementasi dari kebijakan tersebut program dan kegiatan pembangunan bidang pendidikan diarahkan untuk pengembangan profesionalisme guru.

Dilihat dari posisinya, guru merupakan unsur penentu utama bagi keberhasilan pendidikan. Semua pihak mengakui bahwa guru perlu memperoleh penghargaan yang wajar dan adil. Pemberian penghargaan kepada guru yang memiliki etos kerja dan berprestasi tinggi merupakan salah satu upaya nyata untuk memposisikan guru sebagai insan pendidikan dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara, hal ini sejalan dengan amanat Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 36 ayat (1) yang menyebutkan bahwa “guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di daerah khusus berhak memperoleh penghargaan”.⁵⁵

Pemberian penghargaan terhadap guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di daerah khusus dapat dilakukan dengan cara

⁵⁵Tim Penulis, *Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 Undang-undang Guru dan Dosen*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2008), h. 176

memberikan dalam bentuk piala penghargaan atau dalam bentuk lainnya seperti Tunjangan Hari Raya (THR) ataupun materi lainnya. Dengan upaya diharapkan guru dapat meningkatkan etos kerjanya untuk membantu mempersiapkan sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan kehidupan masa depan.

7. Pengakuan dan pemberian pujian

Untuk memberdayakan orang lain, membangun harga diri dan membuat mereka merasa penting adalah memberikan perhatian penuh terhadap mereka ketika berbicara. Sebagian besar orang sangat disibukkan dengan usaha untuk didengar, yang membuat mereka jadi tidak sabar saat orang lain berbicara. Ingatlah, satu kegiatan paling penting yang harus dilakukan dari waktu ke waktu adalah mendengarkan secara sungguh-sungguh terhadap orang lain saat mereka bicara atau mengekspresikan diri.

Kepala Madrasah harus memberikan pengakuan dan pujian kepada para guru dan lainnya apabila selesai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini mempertegas bahwa dorongan dalam bentuk pengakuan dan pujian atas apa yang telah diraih dan dilaksanakan oleh para guru dan lainnya merupakan hal penting karena akan menambah semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

8. Kesempatan promosi

Peranan dan fungsinya sebagai inovator, Kepala Sekolah perlu memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan

kepada tenaga kependidikan dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah sebagai inovator dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan akan tercermin dari caranya melakukan pekerjaan secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, obyektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, adaptable, dan fleksibel.

Dalam mengoptimalkan SDM di sekolah, perlu diupayakan agar setiap tenaga kependidikan yang ada, baik guru maupun tenaga administrasi, dapat mengembangkan kemampuan dan kariernya secara optimal. Hal ini memberi dampak terhadap mutu layanan yang diberikan, yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan mutu pembelajaran.

Upaya-upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam mengembangkan bawahan, antara lain dengan memberi tugas-tugas yang cocok dan cukup menantang, memberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan serta memberi penghargaan pada bawahan yang berprestasi dalam pekerjaannya. Mengembangkan tenaga kependidikan adalah upaya agar dapat lebih optimal dalam bekerja sama.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN PEMBAHASAN

A. Profil MA Al Hikmah Kedaton Bandar Lampung

1. Sejarah Berdirinya

Berdirinya MA Al Hikmah Kedaton Bandar Lampung, dimotivasi dengan berdirinya Yayasan Pendidikan dan Perguruan Islam Al Hikmah (YPPI) sebagai pendiri yaitu KH. Muhammad Sobari, Drs. Syamsul Ma'arif dan Ust. Ali Mukti pada tahun tanggal 15 Juli 1993, dengan berbekal semangat dan akte notaris Yayasan yang telah didapat, para pengurus Yayasan segera menggalang potensi-potensi yang ada di dalam masyarakat untuk bersama-sama mendirikan sebuah lembaga pendidikan formal yang bercorak (bercirikan) Islam.⁵⁶

Melalui musyawarah yang berlangsung secara simultan (beberapa kali), akhirnya disepakati untuk mendirikan Madrasah Aliyah, hal ini selain untuk membendung masuknya pengaruh aqidah non Islam juga sebagai upaya untuk membantu pemerintah dalam rangka mensukseskan program wajib belajar. Sekaligus untuk membantu warga sekitar Kelurahan Way Halim atau Kedaton untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang SMA. Karena pada saat itu baru ada satu SMK yang ada di sekitar Way Halim, itu pun merupakan sekolah umum.

Selain itu warga di sekitar Kecamatan Kedaton masih banyak yang masuk katagori dhu'afa. Oleh karena itu dengan berdirinya Madrasah Aliyah Al Hikmah

⁵⁶Abdul Azis, Kepala MA Al Hikmah Way Halim bandar Lampung , *Wawancara*, Januari 2018

Kedaton Bandar Lampung dapat memberikan kontribusi dalam membantu mereka khususnya terhadap anak-anak yang kurang mampu.⁵⁷

Berdasarkan pemikiran tersebut, maka pada tanggal 15 Juli 1993 berdirilah Madrasah Aliyah Al Hikmah Kedaton Bandar Lampung yang bernaung di bawah Yayasan Pendidikan dan Perguruan Islam Al Hikmah (YPPI) Al-Hikmah. Madrasah Aliyah tersebut dibangun di atas tanah wakaf atas nama Bapak Ahmad dan sebagian lagi dibeli dan masyarakat dengan cara kolektif.

Sejak awal berdiri hingga sekarang ini keberadaan siswa Madrasah mengalami pasang surut. Hal ini diakibatkan dari kurangnya sarana dan fasilitas penunjang kegiatan belajar dan mengajar peserta didik.

Madrasah Aliyah Al Hikmah Kedaton Bandar Lampung diresmikan oleh Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Lampung dengan Surat Keputusan Akta Notaris Nomor 3, sedangkan Nomor Statistik Madrasah (NSM) 31.2.1 8.71 .08.003.

Adapun orang yang pernah menjabat Kepala Madrasah Aliyah Al Hikmah Kedaton Bandar Lampung sejak berdirinya sampai sekarang telah mengalami lima kali pergantian Kepala Madrasah yaitu :

- a. Drs. Basyaruddin Maisir Tahun 1980 s/d 1994
- b. Drs. Khairuddin Tahmid, Tahun 1994 s/d 1998
- c. Drs. H. Basyarudin M Tahun 1998 s/d 2005

⁵⁷Abdul Azis, Kepala Sekolah MA Al Hikmah Way Halim bandar Lampung , *Wawancara*, Januari 2018.

- d. Hermansyah, M.Ag Tahun 2005 s/d 2006
- e. Ismail, S.Pd Tahun 2006 s/d 2013
- f. Abdul Azis, M. Pd. I Tahun 2013 s.d sekarang⁵⁸

2. Visi dan Misi

Visi MA Al Hikmah Kedaton Bandar Lampung adalah taqwa, terampil dan bermutu menuju prestasi.

Sedangkan misi MA Al Hikmah Kedaton Bandar Lampung adalah :

- a. Menjadikan peserta didik yang memiliki akhlakul karimah dan bertaqwa
- b. Meningkatkan profesionalisme guru dan pegawai
- c. Meningkatkan prestasi dalam bidang akademik dan non akademik
- d. Menciptakan kegiatan belajar yang inovatif, kreatif dan menyenangkan
- e. Meningkatkan kegiatan ekstrakurikuler secara optimal
- f. Meningkatkan intelektual peserta didik, sehingga memiliki daya sayang yang tinggi dalam segala bidang
- g. Menciptakan suasana madrasah yang kondusif dan bernuansa Islami.⁵⁹

3. Keadaan Guru

Adapun jumlah guru Madrasah Aliyah Al Hikmah Way Halim Kedaton Bandar Lampung sebanyak 45 orang yang terdiri dari 3 orang DPK, 42 orang guru tidak tetap. Untuk lebih jelasnya lihat tabel di bawah ini :

⁵⁸Dokumentasi, MA Al Hikmah Kedaon Bandar Lampung tahun 2018.

⁵⁹Dokumentasi, MA Al Hikmah Kedaton Bandar Lampung tahun 2018.

Tabel 2
Keadaan Guru dan Karyawan
Madrasah Aliyah Al Hikmah Way Halim Kedaton Bandar Lampung

No	Nama	Pendidikan Terakhir	Jabatan /Mata Pelajaran
1	Abdul Aziz, SH. M.Pd.I	Kepala Sekolah	S2
2	Drs. Hi.Basyaruddin M	Guru mata pelajaran	S1
3	Ismal, S.Pd	Guru mata pelajaran	S1
4	Siti Munasih, S.Pd	Guru mata pelajaran	S1
5	Hermansyah, S.Ag	Guru mata pelajaran	S1
6	Saiful Abdul J, S.E	Guru mata pelajaran	S1
7	Hamid, S.Ag	Guru mata pelajaran	S1
8	M. Yahya, S.Ag	Guru mata pelajaran	S1
9	Yayan Mulyana, S.Pd	Guru mata pelajaran	S1
10	Sundari, S.Pd	Guru mata pelajaran	S1
11	Dra. Nurhayati	Guru mata pelajaran	S1
12	Ulyah Mulyati, S. pd.I	Guru mata pelajaran	S1
13	Abdul Basith, S. Ag	Guru mata pelajaran	S1
14	Ratna Kusuma D, S.Pd	Guru mata pelajaran	S1
15	Jumiati, S.Pd	Guru mata pelajaran	S1
16	Ida Yuliati, S.Pd	Guru mata pelajaran	S1
17	Rohati, S. Pd.	Guru mata pelajaran	S1
18	Darwin Ashari, S.Pd	Guru mata pelajaran	S1
19	Aan Mugianto, S. HI	Guru mata pelajaran	S1
20	Nurmani, S.Pd	Guru mata pelajaran	S1
21	Syukron Fuad, S.Pd	Guru mata pelajaran	S1
22	Eti Yuliningsih, S.Pd	Guru mata pelajaran	S1
23	Suyanto, S.PdI	Guru mata pelajaran	S1
24	Siti Masyitho, S. Pd.I	Guru mata pelajaran	S1
25	Iswahyudi, S.Pd	Guru mata pelajaran	S1
26	Sumiati, S.Pd	Guru mata pelajaran	S1
27	Septia Uswatun, S.Pd.I.	Guru mata pelajaran	S1
28	M. Istnaini, M.Pd. I	Guru mata pelajaran	S2
29	Maryadi, S.Pd.I.	Guru mata pelajaran	S1
30	Maryati Gunarjo, S.Pd.I	Guru mata pelajaran	S1
31	Mashudi, S.Pd.I.	Guru mata pelajaran	S1
32	Muslim, S.Pd.	Guru mata pelajaran	S1

33	Muson, M.Pd. I	Guru mata pelajaran	S1
34	Siti Komariah, S.Pd	Guru mata pelajaran	S1
35	Ratna Kusuma D., S.Pd.	Guru mata pelajaran	S1
36	Ria Yulistiana, SP.	Guru mata pelajaran	S1
37	Siti Hasanah, S.Pd.I	Guru mata pelajaran	S1
38	Siti Muawanah, S. Pd.	Guru mata pelajaran	S1
39	Suyanto, S.Pd.I	Guru mata pelajaran	S1
40	Uliyah M, S.Pd.I	Guru mata pelajaran	S1
41	Umratul Hasanah, S. Ag	Guru mata pelajaran	S1
42	Vestiana Anistasia, S.Pd.	Guru mata pelajaran	S1
44	Yasmiati, S.Pd.I	Guru mata pelajaran	S1
44	Yanto Sulaiman, S. pd.	Guru mata pelajaran	S1
45	Zainatul Alfiah, S.Pd.I	Guru mata pelajaran	S1

Sumber : Dokumentasi MA Al Hikmah Tahun Tahun 2018

4. Keadaan Peserta Didik

Peserta didik Madrasah Aliyah Al Hikmah Bandar Kedaton Lampung Lampung untuk tahun pelajaran 2017/2018 berjumlah 248 orang yang terdiri dari 105 laki-laki dan 143 perempuan yang terbagi menjadi 6 lokal, yaitu untuk kelas X ada 2 lokal, untuk kelas XI ada 2 lokal dan untuk kelas XII ada 2 lokal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3
Keadaan Peserta Didik MA Al Hikmah Bandar Lampung
Tahun Pelajaran 2017-2018

No	Kelas	Jumlah Siswa		Jumlah keseluruhan
		Laki-Laki	Perempuan	
1	X. a	18	22	40
2	X. b	19	25	44
3	XI. a	18	26	44
4	XI. b	16	24	40
5	XII. a	17	23	40
6	XII. b	17	23	40
Jumlah		105	143	248

Sumber : Dokumentasi MA Al Hikmah Tahun Tahun 2018

5. Keadaan Sarana dan Prasarana

Madrasah Aliyah Al Hikmah Kedaton Bandar Lampung menggunakan luas bangun 762 M² untuk membangun :

Tabel 4
Keadaan Sarana dan Prasarana MA Al Hikmah
Tahun Pelajaran 2017-2018

No	Uraian	Jumlah	Kondisi			
			SB	B	CB	R
1	Ruang Kepala Sekolah	1	√			
2	Ruang kelas	6		√		
3	Ruang tata usaha	1		√		
4	Ruang guru	1		√		
5	Ruang BK	1		√		
6	Ruang LAB Komputer	1		√		
7	Masjid	1	√			
8	Ruang LAB IPA	1		√		
9	Ruang perpustakaan	1		√		
10	Ruang UKS	1		√		
11	Ruang OSIS	1		√		
12	Ruang gudang	1		√		
13	WC guru	2		√		
14	WC siswa	4		√		
15	Kantin	1		√		
16	Parkir	1		√		
17	Ruang penjaga sekolah	1		√		
18	Gudang	1			√	

Sumber : Dokumentasi MA Al Hikmah Tahun 2018

B. Penghargaan Kepala Madrasah kepada Guru dalam Meningkatkan Etos Kerja di MA Al Hikmah Kec. Kedaton Bandar Lampung

Hal-hal yang perlu diperhatikan oleh sekolah dalam rangka mengaktualisasikan tujuan pendidikan yang menjadi cita-cita masyarakat tersebut. Salah satu faktor yang berpengaruh langsung terhadap pengelolaan lembaga sekolah adalah kualitas para pengelola lembaga pendidikan tersebut. Adapun yang dimaksud dengan tenaga pengelola lembaga sekolah adalah meliputi kepala sekolah sebagai pimpinan, tenaga pengajar (pendidik), dan tenaga administrasi (kependidikan).

Kepala sekolah merupakan pemimpin yang bertanggung jawab penuh terhadap seluruh proses yang berlangsung di sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan yang memadai, sehingga mampu menggerakkan seluruh komponen sumber daya yang ada di sekolah dalam rangka untuk mencapai keberhasilan lembaga sekolah, sesuai dengan program yang telah ditetapkan sebelumnya.

Guru merupakan salah satu penggerak dan pelaksana dalam kegiatan pembelajaran di sekolah. Tanpa guru yang disebut sebagai tenaga pendidik maka pelaksanaan pembelajaran tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan. Adapun yang menjadi tanggung jawab utama guru adalah melaksanakan kegiatan pendidikan di sekolah dalam bentuk mengajar, membina, dan mendidik siswa. Kegiatan belajar mengajar menempatkan guru sebagai ujung tombak yang menentukan sukses tidaknya pendidikan di sekolah. Begitu besarnya peran guru sebagai pengajar dan pendidik, dikemukakan oleh sugeng harus diakui bahwa kemajuan di bidang pendidikan sebagian besar tergantung pada kewenangan dan kemampuan staf pengajar.

Oleh karenanya kepala sekolah perlu memberikan perhatian dan penghargaan kepada para guru dan staf lainnya agar kinerjanya dapat meningkat sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan akan tercapai.

Berdasarkan hasil interview dan observasi, diperoleh data bahwa penghargaan Kepala Madrasah kepada guru dalam peningkatan etos kerja di MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

1. Kesempatan pengembangan diri

Bapak Abdul Azis, SH. M. Pd.I selaku Kepala MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung dalam interviewnya menyatakan sebagai berikut :

“Saya menyadari bahwa sebagai Kepala Sekolah memiliki posisi dan peran strategi dalam memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi yang saya lakukan juga dalam bentuk dorongan kepada seluruh guru dan tenaga administrasi untuk dapat mengembangkan diri dengan mengikuti berbagai macam kegiatan seperti pendidikan, pelatihan, seminar, diskusi dan lainnya agar bertambah wawasan dan pengetahuan tentang pendidikan”.⁶⁰

Berdasarkan keterangan di atas jelas bahwa Kepala MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung memberikan motivasi kepada seluruh guru dan tenaga administrasi untuk selalu mengembangkan diri. Motivasi yang dilakukan oleh Kepala Madrasah berupa pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar. Dorongan dan penghargaan merupakan dua sumber

⁶⁰Abdul Azis, Kepala MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung, *Interview*, Januari 2018.

motivasi yang efektif diterapkan oleh kepala sekolah. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah keefektifan (*effectiveness*) kerja, bahkan motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

Bapak Abdul Azis, menyadari bahwa sebagai manajer kepala sekolah harus mampu meningkatkan profesi tenaga kependidikan secara persuasif dan dari hati ke hati. Dalam hal ini, kepala sekolah harus bersikap demokratis dan memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga kependidikan untuk mengembangkan potensinya secara optimal. Misalnya, memberi kesempatan kepada bawahan untuk meningkatkan profesinya melalui berbagai penataran dan loka karya sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Apa yang telah dilakukan oleh Kepala MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung juga dinyatakan oleh salah satu guru yaitu :

“Kepala MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung dalam penilaian saya memberikan kesempatan kepada para guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk mengembangkan diri melalui berbagai macam pendidikan, pelatihan dan lainnya. Saya sendiri pernah didisposisi untuk selalu mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) juga untuk mengikuti seminar yang berkaitan dengan peningkatan etos kerja dan profesionalisme kerja para guru”.⁶¹

⁶¹Saiful Abdul J, Guru Kepala MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung, *Interview*, Januari 2018

Berdasarkan pernyataan tersebut di atas jelas bahwa Kepala MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung selalu memberikan kesempatan kepada para guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk mengikuti berbagai macam kegiatan yang dapat menunjang dalam pengembangan diri juga dapalam meningkatkan etos kerja guru di madrasah.

2. Pemberian bonus

Kepala MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung dalam interviewnya menyatakan sebagai berikut :

“Sebagai Kepala Sekolah saya menyadari sepenuhnya bahwa pemberian bonus khususnya dalam bentuk materi sangat berdampak terhadap etos kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pengajar dan pendidik. Oleh karena bonus yang saya berikan adalah pada saat awal ajaran baru bagi siapa saja guru yang paling cepat membuat perangkat pembelajaran baik RPP, silabus, program tahunan, program semester, analisis ulang semester, tengah semester dan lainnya maka diberikan bonus berupa uang Rp. 500.000. Selain itu juga bonus diberikan pada saat menjelang puasa ramadhan berupa pembelian daging 1 Kg dan pada saat menjelang hari raya ada Tunjangan Hari Raya (THR) dalam bentuk uang maupun bahan makanan dan minuman untuk keperluan hari raya”.⁶²

Berdasarkan keterangan di atas jelas bahwa Kepala MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung senantiasa memberikan bonus kepada para guru dan tenaga administrasi dan lainnya yaitu pada saat awal ajaran baru bagi siapa saja guru yang paling cepat membuat perangkat pembelajaran baik RPP, silabus, program tahunan, program semester, analisis ulang semester, tengah semester dan lainnya maka diberikan bonus berupa uang Rp. 500.000. Selain itu

⁶²Abdul Azis, Kepala MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung, *Interview*, Januari 2018.

juga bonus diberikan pada saat menjelang puasa ramadhan berupa pembelian daging 1 Kg dan pada saat menjelang hari raya ada Tunjangan Hari Raya (THR) dalam bentuk uang maupun bahan makanan dan minuman untuk keperluan hari raya.

Apa yang telah dilakukan oleh Kepala MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung juga dinyatakan oleh salah satu guru yaitu :

“Pada saat Tahun Jaran baru, Kepala MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung yaitu Bapak Aziz selalu memberikan bonus dalam bentuk uang kepada bagi siapa saja guru yang paling cepat membuat perangkat pembelajaran baik RPP, silabus, program tahunan, program semester, analisis ulang semester, tengah semester dan lainnya, maka kami selalu termotivasi untuk selalu membuat perangkat pembelajaran agar mendapatkan bonus”.⁶³

Ibu Siti Munasih selaku guru mata pelajaran PKN juga menyatakan sebagai berikut :

“Sebagai bentuk motivasi kepada para guru dan seluruh staf yang ada, Kepala MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung selalu itu memberikan bonus pada saat menjelang puasa ramadhan berupa pembelian daging 1 Kg dan pada saat menjelang hari raya ada Tunjangan Hari Raya (THR) dalam bentuk uang maupun bahan makanan dan minuman untuk keperluan hari raya Kepala MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung”.⁶⁴

Uraian di atas mempertegas bahwa Kepala MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung selalu memberikan bonus kepada para guru dan seluruh staf yang ada. Hal ini karena disadari bahwa pemberian bonus merupakan sumber motivasi yang efektif diterapkan oleh kepala sekolah dalam rangka

⁶³Nurhayati, Guru MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung, *Interview*, Januari 2018

⁶⁴Siti Munasih, Guru MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung, *Interview*, Januari 2018

meningkatkan etos kerja guru. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah keefektifan (effectiveness) kerja, bahkan motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

Terdapat beberapa prinsip yang dapat diterapkan kepala sekolah untuk mendorong tenaga kependidikan agar mau dan mampu meningkatkan profesionalismenya. Prinsip-prinsip tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Para tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan.
- b. Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada parapendiak dan tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuannya bekerja. Para tenaga kependidikan juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut.
- c. Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.
- d. Pemberian hadiah lebih baik daripada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman dapat juga diperlukan.
- e. Usaha memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dapat dilakukan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman dan nyaman, menunjukkan sikap bahwa kepala sekolah memperhatikannya, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap pegawai pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan.

Pemberian bonus penting artinya untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan dan mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan, tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga

mereka memiliki peluang untuk meraihnya. Kepala sekolah harus berusaha menggunakan penghargaan secara tepat, efektif dan efisien untuk menghindari dampak negatif yang ditimbulkannya.

Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik khusus, yang berbeda satu sama lain, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pimpinannya agar memanfaatkan waktu untuk meningkatkan profesionalismenya. Perbedaan tenaga kependidikan tidak hanya dalam bentuk fisik, tetapi juga dalam kondisi psikisnya, misalnya motivasinya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, kepala sekolah perlu memperhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang berpengaruh.

3. Pengakuan dan pemberian pujian

Bapak Abdul Azis, selaku Kepala MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung dalam interviewnya menyatakan sebagai berikut :

“Sebagai bentuk pemberian motivasi kepada seluruh guru dan tenaga administrasi yang ada, saya selalu memberikan pujian kepada para guru dan lainnya apabila selesai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dimaksudkan agar para guru memiliki etos kerja yang baik”.⁶⁵

Berdasarkan keterangan di atas jelas bahwa Kepala MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung senantiasa memberikan pengakuan dan pujian kepada para guru dan lainnya apabila selesai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini mempertegas bahwa dorongan dalam bentuk pengakuan dan pujian atas apa yang telah diraih dan dilaksanakan oleh para guru

⁶⁵Abdul Azis, Kepala MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung, *Interview*, Januari 2018.

dan lainnya merupakan hal penting karena akan menambah semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Apa yang telah dilakukan oleh Kepala MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung juga dinyatakan oleh salah satu guru yaitu :

“Saya pernah mendapatkan pengalaman secara pribadi, bahwa pada saat memberikan materi pelajaran dengan menggunakan metode diskusi dan diketahui oleh bapak Kepala MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung, maka saya langsung diberikan apresiasi dan semangat agar tetap mempertahankan hal-hal positif dalam melaksanakan tugas agar para peserta didik tidak mudah jenuh dan bosan dalam mengikuti pembelajaran”⁶⁶.

4. Kesempatan promosi

Berdasarkan hasil interview dan dokumentasi diperoleh data bahwa bentuk penghargaan yang diberikan oleh Kepala MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung adalah dengan memberikan kesempatan promosi. Promosi yang dimaksud adalah pemberian kesempatan kepada guru-guru yang professional dan memiliki dedikasi yang tinggi untuk menempati posisi dan jabatan tertentu khusus di MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung.

Hal ini sesuai dengan hasil interview dengan Bapak Abdil Azis, M. Pd.

Yang menyatakana bahwa :

“Bentuk promosi atau pemberian kesempatan kepada para guru di lingkungan MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung adalah memberikan kesempatan untuk menempati jabatan tertentu seperti kepala sekolah dan lainnya. Khusus untuk Kepala MA atau yang lainnya yang memiliki otoritas untuk memilih adalah Yayasan Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung melalui proses seleksi yang cukup ketat. Adapun promosi yang ada di lingkungan MA adalah memberikan kesempatan

⁶⁶Septia Uswatun, Guru MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung, *Interview*, Januari 2018.

kepada para guru untuk menempati jabatan seperti Wakil Kepala Sekolah, Pembina kegiatan ekstra kurikuler maupun menjadi wali kelas dan lainnya”.⁶⁷

Apa yang telah dilakukan oleh Kepala MA Al Hikmah Kecamatan

Kedaton Kota Bandar Lampung juga dinyatakan oleh salah satu guru yaitu :

“Kepala MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung memberikan kesempatan kepada semua guru untuk berkaris sehingga bias dipromosikan pada jabatan tertentu seperti Wakil Kepala Sekolah, Pembina kegiatan ekstra kurikuler, staf TU dan lainnya. Seperti saya pada saat menerima amanah dan dipromosikan sebagai Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum adalah karena menurut beliau atas dedikasi dan etos kerja saya yang selama ini diamati dan dilihatnya”.⁶⁸

Berdasarkan hasil observasi, interview dan dokumentasi, diperoleh data bahwa etos kerja guru di MA Al Hikmah Kedaton Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

1. Disiplin waktu.

Guru adalah orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid baik secara individual maupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah. Ini berarti bahwa seorang guru harus memiliki sikap kedisiplinan sehingga dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik.

Berdasarkan dokumentasi di MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung diperoleh data bentuk kedisiplinan guru baik dalam mengajar maupun dalam melaksanakan tugas yaitu sebagai berikut :

a. Kehadiran

⁶⁷Abdul Aziz, Kepala MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung, *Interview*, Januari 2018.

⁶⁸Jumiati, Guru MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung, *Interview*, Januari 2018.

- 1) Hadir di sekolah 15 menit sebelum pelajaran dimulai dan pulang setelah jam pelajaran selesai.
 - 2) Menandatangani daftar hadir.
 - 3) Hadir dan meninggalkan kelas tepat waktu.
 - 4) Tidak meninggalkan sekolah tanpa seizin Kepala Sekolah.
 - 5) Mencatat kehadiran siswa setiap hari
- b. Pelaksanaan tugas (kegiatan)
- 1) Mengatur siswa yang akan masuk kelas dengan berbaris secara teratur.
 - 2) Melaksanakan semua tugasnya secara tertib dan teratur.
 - 3) Membuat program catur wulan.
 - 4) Membuat persiapan mengajar sebelum mengajar.
 - 5) Mengikuti upacara, peringatan hari besar agama/nasional dan acara lainnya yang diselenggarakan oleh sekolah.
 - 6) Memeriksa setiap pekerjaan atau latihan siswa serta mengembalikan kepada siswa.
 - 7) Menyelesaikan administrasi kelas secara baik dan teratur.
 - 8) Tidak mengajar di sekolah lain tanpa seizin tertulis dari pejabat yang berwenang.
 - 9) Melaksanakan ulangan harian minimal 3 kali dalam satu catur wulan dan ulangan umum setiap akhir catur wulan.
 - 10) Tidak merokok selama berada di lingkungan sekolah.
 - 11) Mengisi buku batas pelajaran setiap selesai mengajar.

- 12) Mengisi buku agenda guru.
- 13) Berpakaian olahraga selama memberikan pelajaran praktek olahraga Pendidikan Jasmani dan Kesehatan.
- 14) Mempersiapkan dan memeriksa alat yang akan dipergunakan dalam pelajaran/praktek Pendidikan Jasmani dan Kesehatan serta mengembalikan pada tempat semula.
- 15) Mengawasi siswa selama jam istirahat.
- 16) Mengikuti senam yang dilaksanakan bersama-sama siswa di sekolahnya.
- 17) Berpakaian rapi dan pantas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 18) Melaksanakan 5 K.⁶⁹

Hal di atas juga sejalan dengan pernyataan salah satu guru di MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung sebagai berikut :

“Saya sebagai guru di MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung selalu menekankan kedisiplinan, baik disiplin waktu mengajar, disiplin menyusun dan menyiapkan perangkat pembelajaran juga disiplin dalam memberikan contoh yang baik kepada peserta didik baik dalam hal penggunaan seragam sekolah dan lain-lain”.⁷⁰

Hal di atas menunjukkan bahwa guru menyadari sepenuhnya bahwa disiplin kerja guru menginginkan untuk dilaksanakannya semua peraturan yang sudah ada dan jika terjadi pelanggaran maka harus diambil tindakan. Tindakan atas kesalahan yang dilakukan bisa berupa hukuman atau sanksi yang tegas serta tidak bisa ditawar. Seorang ahli mendefinisikan disiplin

⁶⁹*Dokumentasi*, MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung Tahun 2018

⁷⁰Rohati, Guru MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung, *Interview*, Januari 2018

adalah suatu pilihan di dalam hidup untuk mendapatkan apa yang diinginkan dengan cara menjalankan apa yang sebenarnya tidak diinginkan.

Sesudah melakukan hal yang sebenarnya tidak diinginkan tersebut dalam waktu beberapa lama, akhirnya disiplin menjadi pilihan dalam hidup demi mendapat apa yang diinginkan dengan menjalani apa yang akhirnya sekarang menjadi ingin dilakukan. Seseorang bisa menjadi disiplin serta akhirnya menikmatinya sesudah beberapa tahun menjalaninya.

Unsur yang terikat di dalam disiplin kerja guru adalah adanya peraturan, pedoman pelaksanaan, sanksi dan hukuman, kesadaran serta kesediaan untuk mentaati dan memperteguh pedoman organisasi. Dari uraian itu bisa dijelaskan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu bentuk kesadaran serta kesediaan pekerja untuk menghargai dan patuh, serta taat terhadap peraturan yang berlaku baik peraturan tertulis atau peraturan tidak tertulis dengan konsekuensi siap menanggung sanksi apabila melakukan kesalahan. Disiplin merupakan syarat yang harus ada bagi semua yang ingin membangun sebuah kebiasaan yang baru. Manusia baru akan mendapatkan sebuah kebiasaan baru pada saat dia secara disiplin menjalankan hal tersebut terus-menerus tanpa pernah terputus dalam selang waktu yang sudah ditentukan.

2. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)

Berdasarkan hasil interview dengan salah satu guru di MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung, menyatakan sebagai berikut :

“Syarat utama menjadi seorang guru apalagi guru di MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung adalah harus memiliki moralitas atau akhlaq yang tinggi. Karena akhlaq guru akan selalu dijadikan sebagai panutan atau contoh oleh muridnya, oleh karenanya guru harus menjadi uswah hasanah kepada murid baik dalam hal ucapan, perbuatan maupun contoh dalam cara berpakaian”.⁷¹

Hal senada juga dinyatakan salah satu guru di MA Al Hikmah Kecamatan

Kedaton Kota Bandar Lampung, menyatakan sebagai berikut :

“Sebagai seorang guru dituntut harus ikhlas dalam mengajar, dalam artian ikhlas menjalankan tugas sebagai seorang guru dan melaksanakan tugas dengan baik sehingga etos kerjanya akan meningkat”. Ikhlas bukan berarti rela tidak diberi honorium sebagai seorang guru, namun ikhlas diberikan honorium sesuai dengan jam mengajar yang diberikan dan professional dalam melaksanakan tugas”.⁷²

Uraian di atas menunjukkan bahwa guru di MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung menyadari bahwa kunci keberhasilan guru dalam mengajar adalah ikhlas. Bila mana guru mengajar tidak dibarengi dengan keikhlasan, maka mengajar akan terasa berat, waktu mengajar pun dirasakan lama. Bahkan materi yang disampaikan akan terasa sulit. Berbeda bila seorang guru itu mengemban tugasnya penuh dengan rasa keikhlasan, maka ketika mengajar akan terasa ringan, materi yang disampaikan terasa mudah, dan anak didikpun terasa nyaman mudah menyerap materi diajarkan.

Ada beberapa ciri keikhlasan seorang guru. *Pertama*, guru berbuat baik bukan karena ingin dipuji, hendak cari nama, atau mendapatkan penghargaan.

Dipuji, dihargai, atau bahkan dicaci, sama saja bagi seorang guru yang ikhlas.

⁷¹Aan Mugiato, Guru MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung, *Interview*, Januari 2018

⁷²Ida Yuliati, Guru MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung, *Interview*, Januari 2018

Yang penting ridha Allah SWT, itu sudah cukup. Guru ikhlas tak silau pujian dari manusia. Oleh karena itu, guru yang ikhlas tak bisa diperbudak penghargaan dalam bentuk perkataan, perhatian, pemberian fasilitas dan tanda jasa, dan lain sebagainya, sebagaimana firman Allah SWT yaitu :

وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ خَيْرٍ فَلِأَنْفُسِكُمْ ۗ وَمَا تُنْفِقُونَ إِلَّا ابْتِغَاءَ وَجْهِ اللَّهِ ۗ

Artinya : "...Dan, apa saja harta yang kamu nafkahkan maka pahalanya itu untuk kamu sendiri. Dan, janganlah kamu membelanjakan (harta) untuk tujuan selain mencari keridhaan Allah semata..." (QS. al-Baqarah : 272).

Kedua, ikhlas itu tidak pamrih. Amalan seorang guru dikategorikan ikhlas jika dalam melaksanakan amalnya ia tidak mengharapkan untuk mendapatkan sesuatu, seperti pangkat, jabatan, atau kedudukan. Guru ikhlas yakin setiap orang akan dinilai dari tanggung jawab terhadap amanah yang diembannya. Maka, guru yang ikhlas tak ujub karena pangkat dan kedudukannya, dan tak rendah diri pula karena tak punya posisi dan jabatan yang tinggi.

Ketiga, guru ikhlas konsisten berbuat baik dan memiliki perasaan nikmat dalam berbuat kebajikan. Guru yang ikhlas akan sibuk beramal baik meskipun membutuhkan pengorbanan harta, pikiran, tenaga, bahkan nyawa sekali pun. Karena baginya, semua amal baik itu adalah investasi terbaik untuk kehidupan di akhirat kelak, sebagaimana firman Allah SWT yaitu :

إِنَّهُمْ كَانُوا يُسَارِعُونَ فِي الْخَيْرَاتِ وَيَدْعُونَنَا رَغَبًا وَرَهَبًا وَكَانُوا لَنَا خَاشِعِينَ...

Artinya : "Sesungguhnya mereka adalah orang-orang yang selalu bersegera dalam mengerjakan amal kebaikan dan mereka berdoa kepada Kami dengan penuh harap dan cemas, dan mereka adalah orang-orang yang khusyuk kepada Kami." (QS al-Anbiya: 90).

Ikhlas adalah sifat baik yang mudah diucap tapi sulit dilakukan. Disiplin saat di depan murid dan kepala sekolah, tetapi tidak peduli waktu saat sendiri. Berapi-api saat menyuruh murid belajar, tapi guru sendiri malas belajar. Dipuji senang, ditegur tidak terima dan sempitlah dada. Senang melihat guru lain susah dan susah melihat guru lain senang. Tanya pada nurani, sudahkah kita jadi pribadi guru yang ikhlas.

3. Memiliki kejujuran

Berdasarkan hasil interview dengan salah satu guru di MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung, menyatakan sebagai berikut :

“Sebagai bentuk etos kerja yang baik dalam pembelajaran, saya akan menunjukkan sikap jujur kepada seluruh komponen yang ada di madrasah baik Kepala Sekolah, staf TU maupun lainnya. Bentuk kejujuran yang saya tunjukkan adalah dengan mengisi absensi daftar hadir sesuai dengan waktu dan tidak menambah atau mengurangi, selain itu juga bentuk kejujuran yang saya tunjukkan adalah jujur pada saat masuk dan keluar kelas”.⁷³

Hal senada juga dinyatakan salah satu guru di MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung, menyatakan sebagai berikut :

⁷³Yasmianti, Guru MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung, *Interview*, Januari 2018

“Saya memang sejak kecil sudah ditanamkan sikap kejujuran oleh kedua orang tua saya, oleh karenanya pada saat menjadi guru di MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung saya tetap berkomitmen untuk selalu jujur dalam segala hal dan selalu memberi contoh kejujuran kepada para murid”.⁷⁴

Uraian di atas menunjukkan bahwa guru di MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung menyadari bahwa sikap jujur merupakan sesuatu yang harus dimiliki oleh para guru, sikap jujur dalam perbuatan harus menjadi bagian dari para guru. Jika guru tidak jujur dalam perkataan dan perbuatan maka dari segi akhlak ia telah melanggar etika dan cacat secara kepribadian.

Ketika guru tidak jujur dalam perkataan, perbuatan dan tingkah laku maka guru dalam posisi ini telah mencederai etika sebagai guru yang berakhlak mulia. Sebagai yang memberi ilmu tentu sikap tidak jujur terhadap diri, orang lain dan bahkan kepada Tuhan akan menjadi batu sandungan dalam mencapai tujuan pembelajaran. Pelajaran yang diampaikan kepada siswa akan terasa sulit, siswa akan merasa ada semacam batu sandungan dan dinding pembatas antara ia dengan ilmu yang diberikan oleh gurunya.

Sifat jujur adalah mahkota bagi seorang guru, mahkota bagi para pengajar. Jika pengajar tidak mempunyai sifat jujur maka sebenarnya ia telah kehilangan mahkota yang sangat berharga. Ketika guru tidak jujur, maka sifat tersebut dimungkinkan akan menular kepada anak didik. Penularan tersebut terjadi karena adanya interaksi antara guru dengan siswa, disisi lain, siswa pada kondisi ini secara

⁷⁴Siti Muawanah, Guru MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung, *Interview*, Januari 2018

psikologi masih mencari jati diri. Lebih dari itu sikap guru yang tidak jujur akan ditiru oleh siswa, karena pada kondisi seperti itu ia mempunyai sifat mencontoh.

Ketika guru tidak mempunyai sifat jujur, maka martabatnya akan jatuh di mata murid-muridnya. Ketika guru sudah tidak mempunyai martabat maka guru akan rendah di mata murid-muridnya, terutama dari segi akhlak. Jujur adalah kunci keselamatan bagi guru, baik keselamatan dunia maupun keselamatan akhirat. Bahkan Allah memuji dan menyukai orang-orang yang jujur. Kejujuran akan mengantarkan guru pada jalan kebenaran, jalan keselamatan dunia dan akhirat. Allah juga menyuruh manusia untuk mengikuti dan bersama-orang-orang yang jujur.

4. Memiliki komitmen

Berdasarkan hasil interview dengan salah satu guru di MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung, menyatakan sebagai berikut :

“Sebagai guru dituntut agar senantiasa meningkatkan etos kerja sebagai guru. Salah satu ciri seorang guru memiliki etos kerja yang baik adalah memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai pendidik dan pengajar. Tetap berkomitmen sebagai seorang guru sangat penting dan harus dimiliki oleh seorang guru, karena dengan sikap ini maka guru akan selalu menunjukkan hal-hal positif kepada muridnya”.⁷⁵

Hal senada juga dinyatakan salah satu guru di MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung, menyatakan sebagai berikut :

“Komitmen saya sebagai guru di MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung saya tunjukkan dalam bentuk melaksanakan tugas mengajar sesuai dengan jadwal yang telah disusun juga komitmen dalam

⁷⁵Ratna Kusuma Dewi, Guru MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung, *Interview*, Januari 2018

menyampaikan materi pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang telah ditetapkan”.⁷⁶

Hal di atas disadari sepenuhnya oleh guru di MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung, oleh karenanya komitmen guru adalah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap reponsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Nilai komitmen terhadap tugas atau pekerjaan dalam hal ini adalah nilai-nilai kerja. Tantangan dunia pendidikan kita saat ini antara lain adalah masih rendahnya kualitas pendidikan.

Komitmen guru merupakan kekuatan bathin yang datang dari dalam hati seorang guru dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap guru berupa tanggung jawab dan responsif (inovatif) terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Tanggung jawab keguruan yang lahir dari komitmen guru profesional adalah tanggung jawab yang tidak hanya dialamatkan kepada manusia, akan tetapi juga dihadapan Tuhan. Profesi dalam pandangan agama tidak hanya bersifat horizontal-formal sesama manusia, tetapi juga bersifat vertical-moral, tanggung jawab terhadap Tuhan yang memberikan amanah.

Komitmen sebagai seorang guru yang memiliki etos kerja adalah Pertama, komitmen terhadap sekolah sebagai satu unit social. Sekolah merupakan lembaga sosial yang tumbuh dan berkembang dari dan untuk masyarakat.

⁷⁶Muslim, Guru MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung, *Interview*, Januari 2018

Lembaga sosial formal tersebut, merupakan suatu organisasi yaitu terikat terhadap tata aturan formal memiliki program dan target atau sasaran yang jelas serta struktur kepemimpinan penyelenggaraan atau pengelolaan yang resmi. Guru sebagai pendidik berkewajiban membawa anak didik ke arah kedewasaan dengan memanfaatkan pergaulan sehari-hari dalam pendidikan merupakan cara yang paling baik dan efektif dalam pembentukan pribadi anak didik. Cara ini akan menghilangkan jurang pemisah antara guru dan anak didik.

Kedua komitmen terhadap kegiatan akademik sekolah. Tugas guru terkait dengan komitmen terhadap kegiatan akademik sekolah antara lain :

- a. Guru sebagai perancang pembelajaran, membuat dan merumuskan, menyiapkan materi yang relevan dan dengan tujuan waktu, merancang metode yang sesuai dengan situasi dan kondisi peserta didik, menyediakan sumber belajar, media yang efektifitas dan efisiensi;
- b. Guru sebagai pengelola pembelajaran. Dalam hal ini, guru menyediakan dan menggunakan fasilitas dalam kegiatan belajar mengajar, serta mengembangkan kemampuan Peserta didik dalam menggunakan alat-alat belajar, menyediakan kondisi-kondisi yang memungkinkan peserta didik bekerja dan belajar, serta membantu peserta didik memperoleh hasil yang diharapkan;
- c. Guru sebagai pengarah pembelajaran, hendaknya berusaha menimbulkan, memelihara, dan meningkatkan motivasi peserta didik untuk belajar. Kemudian, membangkitkan dorongan peserta didik untuk belajar,

menjelaskan secara kongkrit apa yang dapat dilakukan pada akhir pengajaran, memberikan gambaran terhadap prestasi yang dicapai hingga dapat merangsang pencapaian prestasi yang lebih baik;

- d. Guru sebagai pelaksana kurikulum. Yang dimaksudkan Kurikulum dalam hal ini adalah seperangkat pengalaman belajar yang akan didapat oleh peserta didik selama dia mengikuti proses pendidikan. Keberhasilan dari suatu kurikulum tergantung pada factor kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru;
- e. Guru sebagai evaluator. Tujuan utama penilaian adalah untuk melihat tingkat keberhasilan efektifitas dan efisiensi dalam proses pembelajaran. Juga bertujuan untuk mengetahui kedudukan peserta didik didalam kelas atau kelompoknya. Informasi yang diperoleh dari evaluasi menjadi umpan balik terhadap proses pembelajaran.

Ketiga, komitmen terhadap siswa-siswi sebagai individu yang unik. Menurut Gardner mengenai perbedaan yang prinsip dari siswa-siswi yang harus diketahui oleh guru sebagai landasan membangun komitmen kesadaran bahwa pelajar adalah individu yang unik dalam hal perbedaan dalam latar belakang rumah, perbedaan dalam kesehatan dan nutrisi, perbedaan dalam kemampuan anak di sekolah, perbedaan dalam minat. Keempat, Komitmen Untuk Menciptakan Pengajaran Bermutu. Seorang guru senantiasa merespons perubahan-perubahan pengetahuan baru dan terkini terutama ide-ide baru tersebut dalam implementasi kurikulum dikelas, sehingga pembelajaran bermutu.

Beberapa hal yang penting dilakukan lembaga pendidikan dalam upaya membudayakan nilai-nilai komitmen adalah sebagai berikut:

- a. Melaksanakan pendidikan nilai. Pendidikan dalam menanamkan nilai-nilai komitmen terhadap pekerjaan perlu menekankan pada kekuatan ikatan emosional peserta didik kepada bidang ilmu yang ditekuni saat ini. Ikatan emosional dapat berupa rasa kecintaan terhadap profesi terkait bidang ilmu tersebut. Selain itu juga perlu menumbuhkan rasa kebanggaan pekerjaan dan profesi. Ikatan emosional terhadap pekerjaan atau profesi akan membentuk nilai komitmen terhadap pekerjaan secara afektif. Dengan demikian seseorang akan berupaya untuk selalu mengembangkan ilmu terkait dengan pekerjaan dan profesinya;
- b. Melakukan sosialisasi kode etik profesi. Dalam menegakkan etika profesi, dalam hal ini pedoman nilai untuk menjalankan tugas profesi perlu ada sosialisasi kode etik profesi. Kode etik profesi ini disosialisasikan dan ditanamkan sedini mungkin, sehingga proses internalisasi nilai berlangsung lebih awal. Kode etik profesi hendaknya disosialisasikan tidak hanya sekedar lisan akan tetapi perlu adanya pengelolaan yang lebih komprehensif dan sistematis;
- c. Melakukan perbaikan organisasi profesi. Sosialisasi kode etik profesi secara umum sudah tampak diupayakan oleh kebanyakan bidang profesi, meskipun seringkali belum menunjukkan pelaksanaan secara sistematis dan komprehensif. Justru yang tidak kalah penting adalah perbaikan organisasi

profesi. Perbaikan organisasi profesi ini, diharapkan dapat menargetkan agenda-agenda pengembangan profesi, sehingga para pelaku profesi tidak terjebak pada rutinitas kerja yang membosankan.

5. Kuat pendirian (konsisten)

Berdasarkan hasil interview dengan salah satu guru di MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung, menyatakan sebagai berikut :

“Sebagai seorang guru dituntut agar senantiasa kuat pendirian dan istiqomah melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah diberikan walaupun selalu berhadapan dengan berbagai problematika pembelajaran seperti kurangnya sarana pembelajaran, kondisi peserta didik yang sama dalam menangkap dan mencerna pelajaran yang diberikan oleh guru. Kondisi ini bukan menjadi penghalang bagi guru namun harus tetap konsisten melaksanakan tugas sebagai pengajar dan pendidik”.⁷⁷

Hal senada juga dinyatakan salah satu guru di MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung, menyatakan sebagai berikut :

“Sebagai tenaga pengajar di MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung yang statusnya masih honorer, selalu berhadapan dengan masalah keuangan atau pendanaan karena honorium yang di dapat belum bias mengimbangi kebutuhan hidup sehari-hari. Kondisi ini bukan berarti mengecilkkan komitmen dan keistiqomahan sebagai seorang guru, namun harus menjadi motivasi agar tetap konsisten untuk mengajar karena dengan mengajar ilmu yang diberikan kepada murid akan diamalkan dalam kehidupan sehari-hari”.⁷⁸

Uraian di atas menunjukkan bahwa guru di MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung menyadari bahwa konsistensi adalah hal yang penting dalam segala bidang baik itu bidang yang menyangkut diri sendiri

⁷⁷M. Isnaini, Guru MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung, *Interview*, Januari 2018

⁷⁸Syukuron Fuadz, Guru MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung, *Interview*, Januari 2018

(pribadi) atau untuk pekerjaan, begitupun dengan mengajar, mengajar juga membutuhkan konsistensi, agar mengajar yang kita lakukan tidak sia-sia, tentu guru ingin agar muridnya memahami materi yang diberikan. Memang sangat sulit untuk mempertahankan konsistensi dalam mengajar, karena akan ada saat kita jenuh dalam mengajar, meskipun demikian konsistensi harus jadi prioritas seorang guru oleh karena itu saya akan memberikan tips/saran agar anda bisa mengajar dengan konsisten.

Agar seorang guru memiliki komitmen yang kuat dan tetap istiqomah dalam melaksanakan tugas, ada beberapa hal yang harus dilakukan yaitu : *pertama* yang bisa dilakukan untuk menjaga konsistensi anda dalam mengajar adalah dengan cara menyadari tanggung jawab anda sebagai seorang guru, anda harus menyadari bahwa anda mempunyai tanggung jawab untuk mencerdaskan anak bangsa.

Kedua adalah dengan menetapkan target, menetapkan target bisa sangat membantu anda dalam menjaga konsistensi dalam mengajar, karena jika anda menetapkan sebuah target maka otomatis anda ingin mencapai target itu, dengan kata lain anda akan terpaksa untuk menjaga konsistensi dalam mengajar dengan cara menetapkan target yang anda buat sendiri, sehingga anda akan merasa berat untuk meninggalkan kelas bahkan jika hanya 1 pertemuan saja.

Ketiga adalah Ikhlas dalam mengajar, ikhlas adalah cara paling ampuh untuk menjaga konsistensi anda dalam mengajar. Untuk menjadi sukses, kita membutuhkan kekonsistenan, baik dalam hal kecil maupun hal yang besar.

Melatihnya pun tentu tidak hal yang mudah, walaupun kita telah menanamkan niat yang suci sejak awal tetapi ditengah jalan kita akan mendapatkan gonjangan kecil yang mampu membuyarkan niat suci tersebut. Maka dari itu, agar menjadi seorang yang konsisten ialah orang yang teguh pendirian untuk dapat melawan hal-hal yang menganggunya dikemudian hari.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

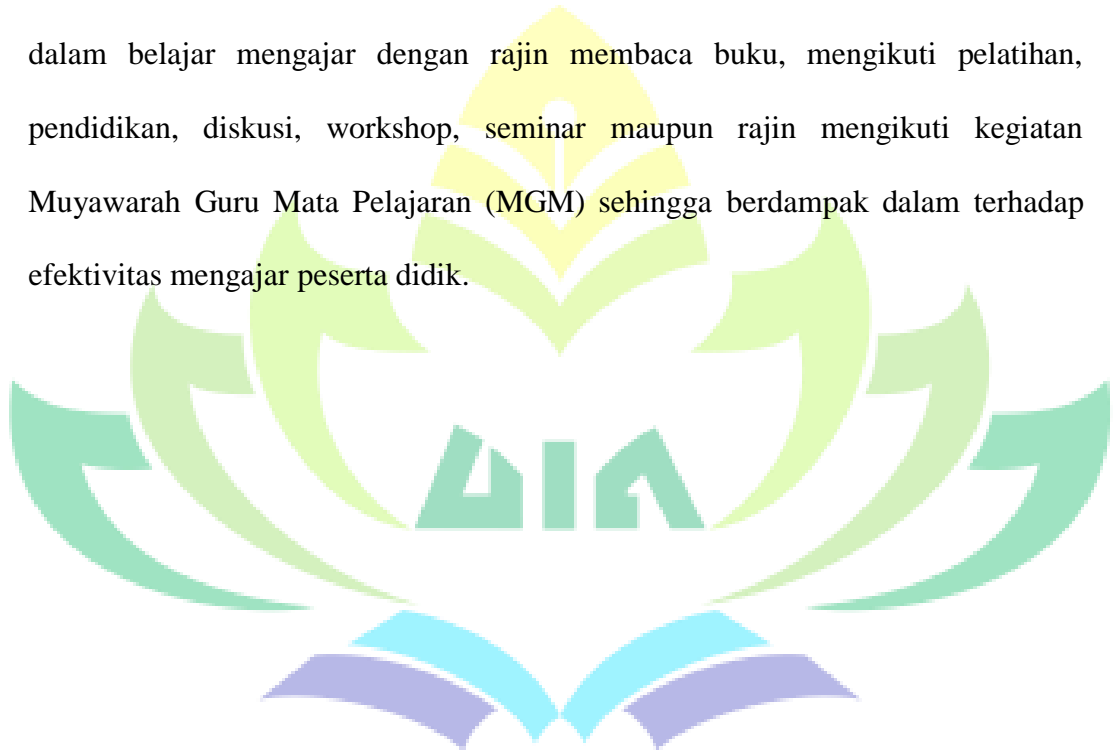
A. Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa penghargaan kepala madrasah kepada guru dalam meningkatkan etos kerja di MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung adalah (1) Memberi kesempatan kepada para guru dan tenaga administrasi untuk mengembangkan diri yaitu dengan memberi kesempatan untuk mengikuti berbagai kegiatan yang dapat menambah ilmu dan wawasan tentang pendidikan, (2) Pemberian bonus dalam bentuk materi yaitu bagi guru yang lebih awal mengumpulkan perangkat pembelajaran juga diberikan di awal ramadhan dan dalam bentuk Tunjangan Hari Raya (THR), (3) Pengakuan dan pemberian pujian apabila guru telah selesai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan (4) Kesempatan promosi yaitu pemberian kesempatan kepada guru-guru yang professional dan memiliki dedikasi yang tinggi untuk menempati posisi dan jabatan tertentu seperti Wakil Kepala Sekolah, Pembina Ekstra Kurikuler, Wali Kelas dan lainnya.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan penarikan kesimpulan di atas, maka penulis ingin memberikan sumbangan pemikiran berupa saran-saran sebagai berikut :

- a. Kepada Kepala MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung agar mempertahankan peran dan fungsinya dalam mengembangkan etos kerja guru melalui pemberian penghargaan secara terus dan berkesinambungan agar berpengaruh terhadap peningkatan proses pembelajaran.
- b. Kepada guru supaya meningkatkan etos kerja, kompetensi dan profesionalitas dalam belajar mengajar dengan rajin membaca buku, mengikuti pelatihan, pendidikan, diskusi, workshop, seminar maupun rajin mengikuti kegiatan Muayarah Guru Mata Pelajaran (MGM) sehingga berdampak dalam terhadap efektivitas mengajar peserta didik.



DAFTAR PUSTAKA

- A. Samana, *Profesionalisme Keguruan*, (Yogyakarta: Kanisius, cet. Kelima, 2004).
- Abu Ahmadi, *Administrasi Pendidikan*, (Semarang: Toha Putra, Edisi Revisi, 2001).
- Abdulah Nata, *Paradigma Pendidikan Islam: Kapita Selekta Pendidikan Islam*, (Jakarta: Grasindo, 2001),
- Ahmad Gozali dan Syamsuddin, *Administrasi Sekolah*, (Jakarta: Cahaya Budi, Cet. III, 2002).
- Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2004), edisi revisi keempat.
- Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif : Pemahaman Filosofis dan Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003).
- Cholid Narbuko dan Abu Ahmad, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1997).
- Departemen Agama RI., *Al Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Yayasan Penerjemah Al Quran, 2005).
- Deprtamen Pendidikan dan Kebudayaan, *Standar Kompetensi Guru*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi dan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, 2004).
- E. Mulyasa, *Memahami Tugas Kepala Sekolah sebagai Supervisi*, (Jakarta: Gressindo, 2004).
- Hidayat Sutopo dan Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi*, (Bina Ilmu Aksara, Cet. III, 2001).
- HM. Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2005), cet ke V.
- IAIN Raden Intan, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Mahasiswa*, (Bandar Lampung, 2014),
- Imam Suprayogi dan Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial Agama*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003).

- Kartini Kartono, , *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Bandung: Alumni, Cet. VI, 2006).
- Koenjaraningrat, *Metode-metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, Edisi V, 2003).
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002).
- M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, Bandung, 2006).
- Muhammad Uzer Utsman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995).
- Nana Sujana, *Tuntunan Menyusun Karya Ilmiah*, (Jakarta: Sinar Baru, Cet. III, 2000).
- Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006).
- Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Konsep atau Strategi*, (Bandung : Mandar Maju, 2005), cetakan ke-V.
- Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), cet 3
- Purwanto, *Kepala Sekolah dan Tugas-tugasnya*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003).
- Ramayulis, *Sistem Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2001).
- S. Nasution, *Metodologi Penelitian Dasar*, (Jakarta: Bulan Bintang, Edisi III, 2001).
- Sardiman AM., *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2006), cet ke-VII.
- Sudarwan Danim, *Problematika Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Hidayah Pustaka, 2002).
- Sudirman Tebba, *Membangun Etos Kerja Dalam Perspektif Tasawuf*, (Bandung: Pustaka Nusantara, 2003), cet. 1

- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan RD.*, (Bandung: Alfabeta, 2010), Cet. Ke-11.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, Edisi VI, 2003).
- Sutrisno Hadi, *Methodology Research*, (Yogyakarta: Yayasan Fakultas Psikologi, UGM, 1987), Jilid II.
- Tim Penulis, *Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 Undang-undang Guru dan Dosen*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2008).
- Toto Tasmara, *Membudidayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), cet. 1
- Triguno, *Psikologi Kerja di Era Modern*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002
- Umar Ahmad Kusni, *Delapan Etos Kerja Profesional*, (Jakarta: Institut Mahardika Jakarta, 2011).
- Wahjo Atmidjo, *Kepala Sekolah : Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), cet. kelima.
- _____, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Media Pustaka, Jakarta, 2002).
- William Keheli dan Michael Andreas, *Kamus Lengkap Praktis Bahasa Inggris Indonesia*, (Surabaya : FajarMulia, 1999).

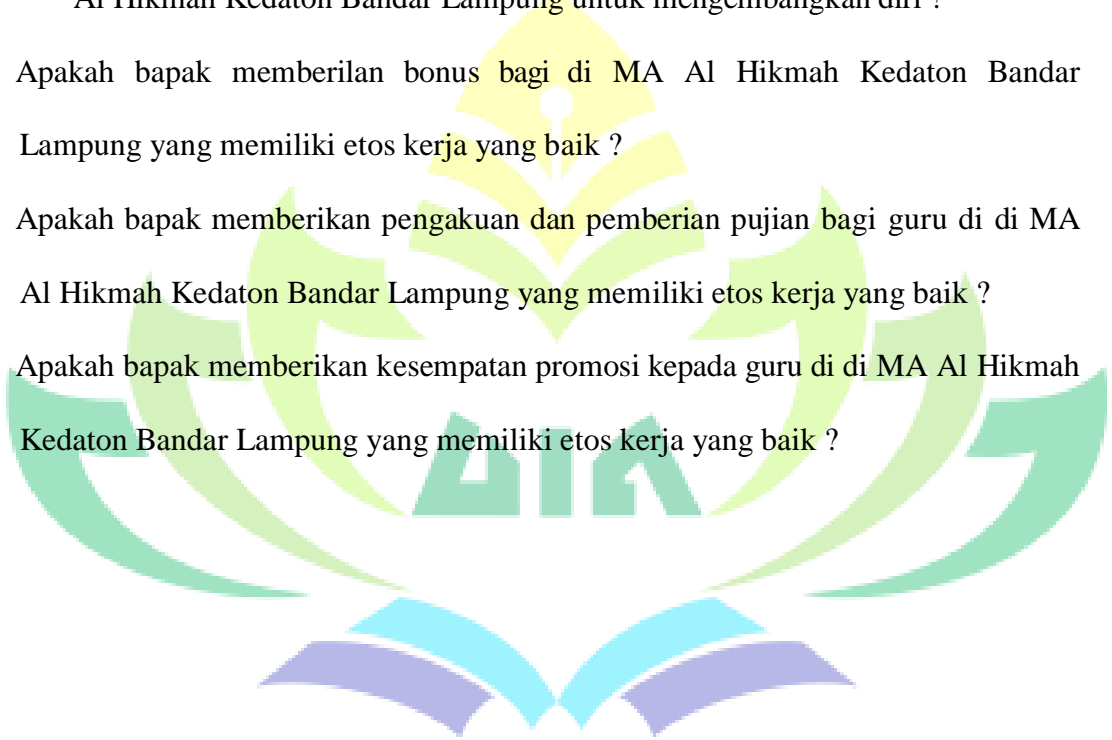
Lampiran 1

KERANGKA OBSERVASI

No	Uraian	Indikator
1	Penghargaan Kepala Madrasah kepada guru dalam meningkatkan etos kerja di MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung	5. Kesempatan pengembangan diri 6. Pemberian bonus 7. Pengakuan dan pemberian pujian dan 8. Kesempatan promosi
2	Etos kerja guru di MA Al Hikmah Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung	6. Disiplin waktu. 7. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas). 8. Memiliki kejujuran. 9. Memiliki komitmen. 10. Kuat pendirian (konsisten).

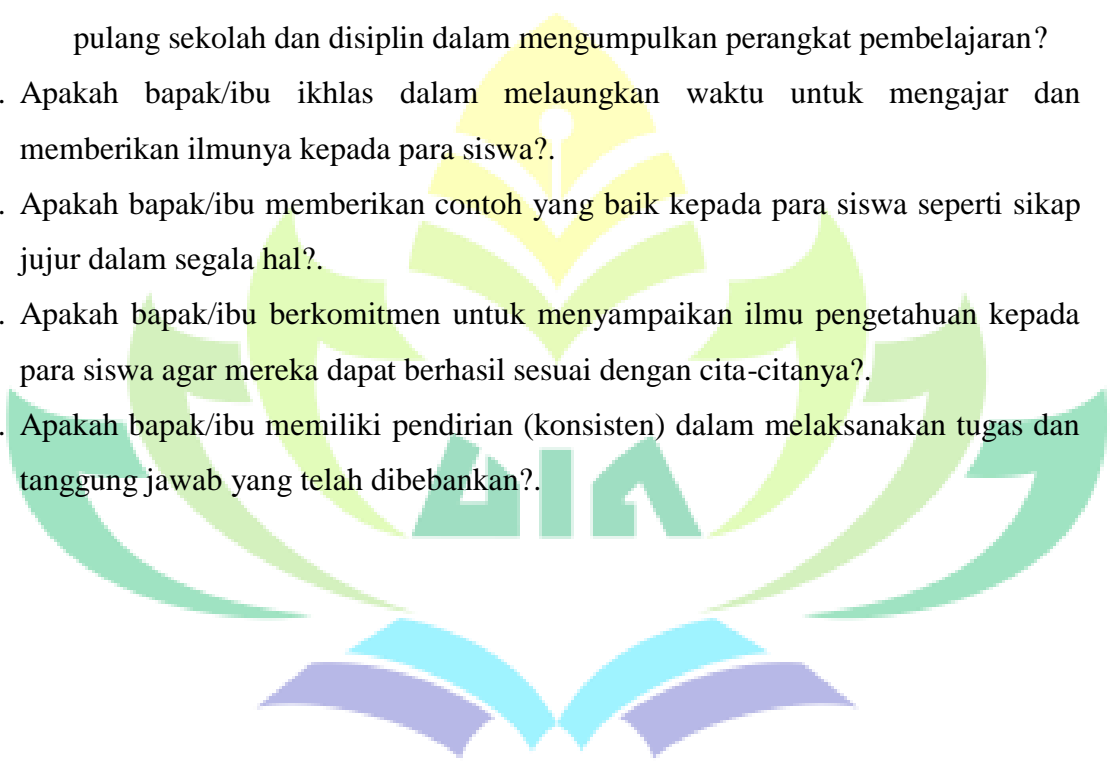
Lampiran 2

KERANGKA INTERVIEW DENGAN KEPADA KEPALA SEKOLAH

1. Apakah bapak memberikan kesempatan selebar-lebarnya kepada guru di MA Al Hikmah Kedaton Bandar Lampung untuk mengembangkan diri ?
 2. Apakah bapak memberikan bonus bagi di MA Al Hikmah Kedaton Bandar Lampung yang memiliki etos kerja yang baik ?
 3. Apakah bapak memberikan pengakuan dan pemberian pujian bagi guru di di MA Al Hikmah Kedaton Bandar Lampung yang memiliki etos kerja yang baik ?
 4. Apakah bapak memberikan kesempatan promosi kepada guru di di MA Al Hikmah Kedaton Bandar Lampung yang memiliki etos kerja yang baik ?
- 

Lampiran 3

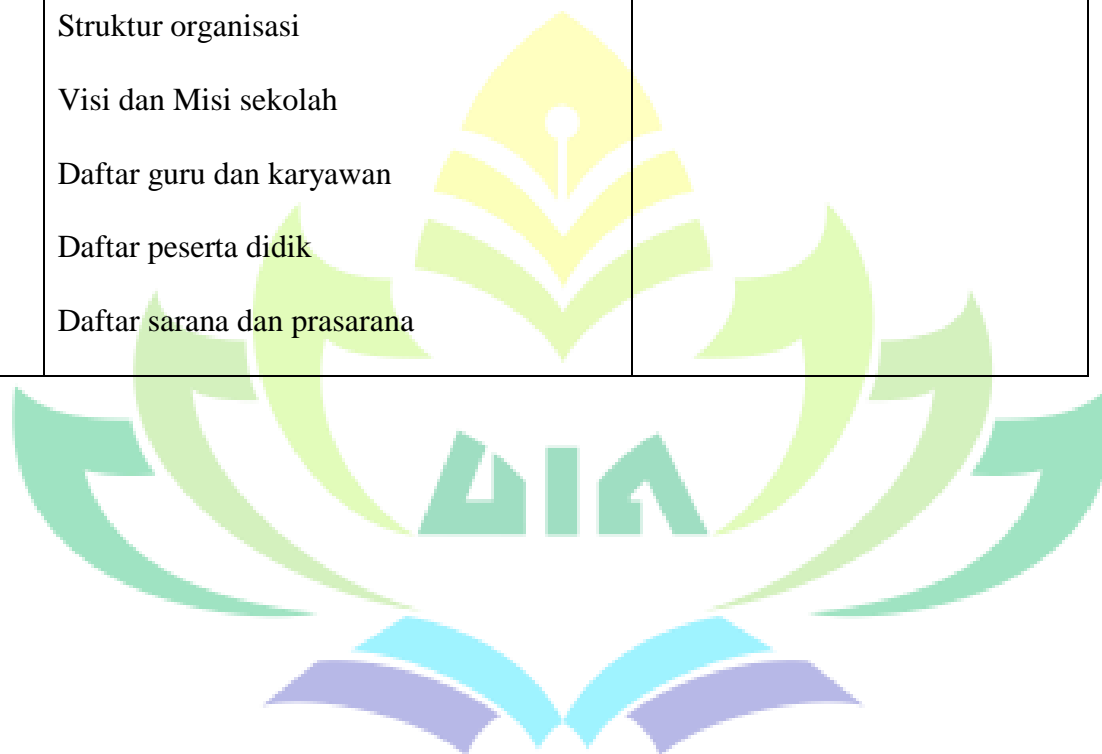
KERANGKA INTERVIEW DENGAN GURU

1. Apakah bapak/ibu disiplin waktu baik pada saat datang ke sekolah maupun pulang sekolah dan disiplin dalam mengumpulkan perangkat pembelajaran?
 2. Apakah bapak/ibu ikhlas dalam melaungkan waktu untuk mengajar dan memberikan ilmunya kepada para siswa?.
 3. Apakah bapak/ibu memberikan contoh yang baik kepada para siswa seperti sikap jujur dalam segala hal?.
 4. Apakah bapak/ibu berkomitmen untuk menyampaikan ilmu pengetahuan kepada para siswa agar mereka dapat berhasil sesuai dengan cita-citanya?.
 5. Apakah bapak/ibu memiliki pendirian (konsisten) dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan?.
- 

Lampiran 4

KERANGKA DOKUMENTASI

No	Perihal	Keterangan
1	Sejarah sekolah	
2	Struktur organisasi	
3	Visi dan Misi sekolah	
4	Daftar guru dan karyawan	
5	Daftar peserta didik	
6	Daftar sarana dan prasarana	



Lampiran 5

DAFTAR RESPONDEN

No	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1	Abdul Aziz, SH. M.Pd.I	Kepala Sekolah	S2
2	Drs. Hi.Basyaruddin M	Guru mata pelajaran	S1
3	Ismal, S.Pd	Guru mata pelajaran	S1
4	Siti Munasih, S.Pd	Guru mata pelajaran	S1
5	Hermansyah, S.Ag	Guru mata pelajaran	S1
6	Saiful Abdul J, S.E	Guru mata pelajaran	S1
7	Hamid, S.Ag	Guru mata pelajaran	S1
8	M. Yahya, S.Ag	Guru mata pelajaran	S1
9	Yayan Mulyana, S.Pd	Guru mata pelajaran	S1
10	Sundari, S.Pd	Guru mata pelajaran	S1
11	Dra. Nurhayati	Guru mata pelajaran	S1
12	Ulyah Mulyati, S. pd.I	Guru mata pelajaran	S1
13	Abdul Basith, S. Ag	Guru mata pelajaran	S1
14	Ratna Kusuma D, S.Pd	Guru mata pelajaran	S1
15	Jumiati, S.Pd	Guru mata pelajaran	S1
16	Ida Yuliati, S.Pd	Guru mata pelajaran	S1
17	Rohati, S. Pd.	Guru mata pelajaran	S1
18	Darwin Ashari, S.Pd	Guru mata pelajaran	S1
19	Aan Mugianto, S. HI	Guru mata pelajaran	S1
20	Siti Komariah, S.Pd	Guru mata pelajaran	S1
21	Syukron Fuad, S.Pd	Guru mata pelajaran	S1
22	Eti Yuliningsih, S.Pd	Guru mata pelajaran	S1
23	Suyanto, S.PdI	Guru mata pelajaran	S1
24	Siti Masyitho, S. Pd.I	Guru mata pelajaran	S1
25	Iswahyudi, S.Pd	Guru mata pelajaran	S1
26	Sumiati, S.Pd	Guru mata pelajaran	S1
27	Septia Uswatun, S.Pd.I.	Guru mata pelajaran	S1
28	M. Istnaini, M.Pd. I	Guru mata pelajaran	S2
29	Maryadi, S.Pd.I.	Guru mata pelajaran	S1
30	Maryati Gunarjo, S.Pd.I	Guru mata pelajaran	S1
31	Mashudi, S.Pd.I.	Guru mata pelajaran	S1
32	Muslim, S.Pd.	Guru mata pelajaran	S1
33	Muson, M.Pd. I	Guru mata pelajaran	S1
34	Nurmani, S.Pd	Guru mata pelajaran	S1
35	Ratna Kusuma Dewi, S.Pd.	Guru mata pelajaran	S1
36	Ria Yulistiana, SP.	Guru mata pelajaran	S1

37	Siti Hasanah, S.Pd.I	Guru mata pelajaran	S1
38	Siti Muawanah, S. Pd.	Guru mata pelajaran	S1
39	Suyanto, S.Pd.I	Guru mata pelajaran	S1
40	Uliyah M, S.Pd.I	Guru mata pelajaran	S1
41	Umratul Hasanah, S. Ag	Guru mata pelajaran	S1
42	Vestiana Anistasia, S.Pd.	Guru mata pelajaran	S1
43	Yasmianti, S.Pd.I	Guru mata pelajaran	S1
44	Yanto Sulaiman, S. pd.	Guru mata pelajaran	S1
45	Zainatul Alfiah, S.Pd.I	Guru mata pelajaran	S1

