

## **Peran Etos Kerja Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru di Madrasah Aliyah Al Ishlah Sukadamai**

Ahmad Harun Al Rasyid<sup>1</sup>, Taqwatul Uliyah<sup>2</sup>, Endang Ekowati<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam An Nur Lampung, Jl. Pesantren, Sidoharjo, Kec. Jati Agung, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung  
penajingg0@gmail.com

### **Abstract**

Head of Madrasah in Working on the Educational Skill of Madrasah Aliyah Al Ishlah Sukadam Educators for the 2023/2024 Scholastic Year. The kind of examination utilized is enlightening subjective exploration, specifically an exploration methodology that produces spellbinding information as composed or verbally expressed words from individuals and entertainers noticed, coordinated from the singular's experience in general (all encompassing) without separating the individual and the association inside. variable however check it out. as a component of an entirety. In information assortment methods in this exploration, different procedures were utilized, to be specific meetings, perception and documentation. The information examination technique utilized in this exploration is subjective examination. In light of the discoveries of the examination and conversation, the exploration results can be presumed that the hard working attitude of the Head of Mama Al Ishlah Sukadam keeps on encountering critical improvement. Obviously a leap forward in something that prompts a profoundly imaginative improvement, works. To have the option to make progress, the Madrasah he leads should have a hard working attitude in light of difficult work, discipline, obligation, a feeling of satisfaction in their calling, the will or want to change designs. thinking for progress, efficiency, discernment, inventiveness, development, present day thinking, and critical thinking direction. Aside from that, there must likewise be components of sufficient educator ability, one of which is the instructor's academic capability who can handle understudies in the homeroom so that educating and learning exercises can be accomplished. runs well and makes outcome in the madrasah's vision and mission.

**Keywords:** Work Ethic, Madrasah Head, Pedagogical Competence

### **Abstrak**

Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kompetensi Pedagogis Guru Madrasah Aliyah Al Ishlah Sukadam Tahun Pelajaran 2023/2024. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif, yaitu suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang diamati, diarahkan dari latar belakang individu secara keseluruhan (holistik) tanpa mengisolasi individu tersebut dan organisasi dalam variabel tetapi melihatnya. sebagai bagian dari keseluruhan. Dalam teknik pengumpulan data pada penelitian ini digunakan berbagai teknik yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Prosedur analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Berdasarkan temuan analisis dan pembahasan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa etos kerja Kepala MA Al Ishlah Sukadam terus mengalami peningkatan yang signifikan. Jelas bahwa terobosan dalam sesuatu yang mengarah pada perbaikan yang sangat inovatif, berhasil. Untuk dapat mencapai kesuksesan, Madrasah yang dipimpinya harus mempunyai etos kerja yang didasari oleh kerja keras, disiplin, tanggung jawab, rasa bangga terhadap profesinya, kemauan atau kemauan untuk mengubah pola. berpikir untuk kemajuan, produktivitas, rasionalitas, kreativitas, inovasi, pemikiran modern, dan orientasi pemecahan masalah. Selain itu juga harus terdapat unsur kompetensi guru yang memadai, salah satunya adalah kompetensi pedagogik guru yang mampu mengendalikan siswa di kelas sehingga kegiatan belajar mengajar dapat tercapai. berjalan dengan baik dan menciptakan keberhasilan dalam visi dan misi madrasah

**Kata Kunci:** Etos Kerja, Kepala Madrasah, Kompetensi Pedagogis

Copyright (c) 2024 Ahmad Harun Al Rasyid, Taqwatul Uliyah, Endang Ekowati

✉ Corresponding author: Ahmad Harun Al Rasyid

Email Address: [penajingg0@gmail.com](mailto:penajingg0@gmail.com) (Jl. Pesantren, Kec. Jati Agung, Kab.Lampung Selatan, Lampung)

Received 14 January 2024, Accepted 21 January 2024, Published 28 January 2024

## **PENDAHULUAN**

Era globalisasi merupakan era kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah menimbulkan persaingan dalam berbagai bidang, yang menuntut masyarakat Indonesia untuk

memantapkan diri dalam peningkatan kualitas dan sumber daya manusia yang unggul, mampu berdaya saing, menguasai ilmu pengetahuan, teknologi serta mempunyai etos kerja yang tinggi. Perwujudan manusia yang berkualitas tersebut menjadi tanggung jawab pendidikan terutama dalam mempersiapkan peserta didik menjadi subyek yang semakin berperan, menampilkan keunggulan yang tangguh, kreatif, mandiri, dan professional dalam bidangnya masing-masing. Madrasah harus dengan kesungguhannya melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mewujudkan tujuan nasional sebagaimana yang tercantum dalam Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional beserta penjelasannya Bab II Pasal 3 bahwa:

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Nasional, 2003).

Beberapa gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama yaitu kepentingan anggota dan organisasi. Lembaga pendidikan, sebagai salah satu elemen yang berperan penting sebagai agen perubahan adalah pemimpin yang memimpin lembaga tersebut. Hal ini karena pemimpinlah yang menjadi pengemudi kemana lembaga pendidikan yang dipimpinya akan dibawa. Begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam kehidupan manusia, diwajibkan setiap individu untuk tunduk kepada Allah dan rasul-Nya dan ulil amri

Keberhasilan untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut Kepala Madrasah mempunyai peran yang sangat penting dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menselaraskan sumber daya pendidikan yang tersedia. Kepala Madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong Madrasah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui program Madrasah yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Dalam persaingan global ini, diakui atau tidak lembaga pendidikan atau sistem perMadrasah dituntut untuk mengemuka dengan kinerja kelembagaan yang efektif dan produktif. Kepala Madrasah sebagai penanggung jawab pendidikan dan pembelajaran di Madrasah hendaknya dapat meyakinkan kepada masyarakat bahwa segala sesuatunya telah berjalan dengan baik, termasuk perencanaan dan implementasi kurikulum, penyediaan dan pemanfaatan sumber daya guru, rekrutmen sumber daya murid, kerjasama Madrasah dan orang tua, serta sosok *outcome* Madrasah yang prospektif. Kepala Madrasah merupakan unsur vital bagi efektifitas lembaga pendidikan. Kepala Madrasah yang baik akan bersikap dinamis untuk menyiapkan berbagai macam program pendidikan. Keberhasilan Madrasah adalah keberhasilan Kepala Madrasah. Kepala Madrasah yang berhasil adalah apabila memahami keberadaan Madrasah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan dan tanggung jawab untuk memimpin Madrasah (Syafar, 2017). Peran Kepala Madrasah dalam

meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi kondusif. Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dengan kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan lembaga pendidikan (Mulyasa, 2013).

Sebagai pemimpin lembaga pendidikan memiliki andil besar dalam menciptakan suasana kondusif yang ada dalam lingkungan kerjanya. Dalam hal ini masalah yang akan diteliti menitikberatkan pada permasalahan Sumber Daya Manusia (SDM) yakni mengenai etos kerja Kepala Madrasah. Kepala Madrasah harus dapat mengelola Madarasahnya agar Madrasah yang dipimpin berkembang atau maju dari waktu ke waktu. Kepemimpinan kepala Madrasah sangat penting, karena kepala Madrasah merupakan mesin penggerak bagi segenap sumber daya Madrasah. Menurut Lipham, James. M. Et.al yang dikutip Wahyusumidjo “Pemimpin Madrasah adalah mereka yang dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi terhadap staf dan para siswa, pemimpin Madrasah adalah mereka yang banyak mengetahui tentang tugas-tugas mereka, dan yang menentukan suasana untuk Madrasah mereka. (Syafar, 2017)”

Peran pemimpin sangat penting dalam organisasi, tanpa adanya pemimpin suatu organisasi hanya merupakan pergaulan orang-orang dan mesin. Peran adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, memantau dan kalau perlu memaksa orang lain agar menerima pengaruh itu. Selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud dan tujuan tertentu (Nasution, 2016). Seorang Kepala Madrasah mempunyai peran mengatur dan menggerakkan sejumlah orang yang memiliki berbagai sikap, tingkah laku, dan latar belakang berbeda-beda. Untuk mendapatkan staf yang handal dan dapat membantu tugas Kepala Madrasah secara optimal, diperlukan Kepala Madrasah yang mampu mengarahkan bawahannya kepada tercapainya tujuan organisasi secara maksimal. Pemimpin yang efektif selalu menyadari bahwa anggota organisasinya merupakan sumber daya manusia yang sangat berharga karena dikaruniai otak dan akal fikiran, sehingga pemimpin selalu berupaya menggali, memanfaatkan dan meningkatkan kreatifitas anggotanya untuk mencapai prestasi yang tinggi (Nawawi, 1997).

Etos kerja Kepala Madrasah merupakan perwujudan dari kualitas Kepala Madrasah. Hal ini cukup penting dalam rangka mencapai tujuan Madrasah. Dengan etos kerja yang tinggi berarti Kepala Madrasah benar-benar dapat berfungsi sebagai pemimpin yang tepat dan berhasil guna sesuai dengan sasaran-sasaran organisasi yang hendak dicapainya.

Berdasarkan uraian diatas tergambar betapa pentingnya etos kerja Kepala Madrasah di dalam mencapai keberhasilan suatu Madrasah. Untuk dapat melaksanakan kepemimpinan yang baik, dan tugas-tugasnya serta dapat memainkan peranannya demi keberhasilan Madrasah yang dipimpinnya maka ia perlu memiliki etos kerja yang tinggi. Karena Kepala Madrasah merupakan kunci dari keberhasilan Madrasah. Etos kerja perlu dimiliki oleh kepala Madrasah, karena etos kerja akan dapat menjadi tenaga pendorong bagi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Dengan etos kerja

yang dimilikinya Kepala Madrasah akan melahirkan tingkahlaku yang positif sehingga dapat mencapai keberhasilan Madrasah .

Etos kerja menggambarkan segi-segi etos kerja yang baik pada manusia, bersumber dari kualitas diri, diwujudkan berdasarkan tata nilai sebagai etos kerja yang diimplementasikan dalam aktivitas kerja. Ajaran Islam sangat mendorong umatnya untuk bekerja keras, dan bahwa ajaran Islam memuat spirit dan dorongan pada tumbuhnya budaya dan etos kerja yang tinggi. Kalau pada tataran praktis, umat Islam seolah-olah beretos kerja rendah, maka bukan sistem teologi yang harus dirombak, melainkan harus diupayakan bagaimana cara dan metode untuk memberikan pengertian dan pemahaman yang benar mengenai watak dan karakter esensial dari ajaran Islam yang sesungguhnya. Etos kerja dalam Islam terkait erat dengan nilai-nilai (values) yang terkandung dalam al-Qur'an dan al-Sunnah tentang "kerja" yang dijadikan sumber inspirasi dan motivasi oleh setiap Muslim untuk melakukan aktivitas kerja di berbagai bidang kehidupan. Cara mereka memahami, menghayati dan mengamalkan nilai-nilai Al-Qur'an dan Al-Sunnah tentang dorongan untuk bekerja itulah yang membentuk etos kerja Islam (Efrina, 2019).

Masalah etos kerja memang cukup rumit. Nampaknya tidak ada teori tunggal yang dapat menerangkan segala segi gejalanya, juga bagaimana menumbuhkan dari yang lemah ke arah yang lebih kuat atau lebih baik. Kadangkadang nampak bahwa etos kerja dipengaruhi oleh sistem kepercayaan, seperti agama, kadang-kadang nampak seperti tidak lebih dari hasil tingkat perkembangan ekonomi tertentu masyarakat saja. Salah satu teori yang relevan untuk dicermati adalah bahwa etos kerja terkait dengan sistem kepercayaan yang diperoleh karena pengamatan bahwa masyarakat tertentu – dengan sistem kepercayaan tertentu – memiliki etos kerja lebih baik (atau lebih buruk) dari masyarakat lain – dengan sistem kepercayaan lain. Misalnya, yang paling terkenal ialah pengamatan seorang sosiolog, Max Weber, terhadap masyarakat Protestan aliran Calvinisme, yang kemudian dia angkat menjadi dasar apa yang terkenal dengan "Etika Protestan".(Samuelsson et al., 1964)

Para peneliti lain mengikuti cara pandang Weber juga melihat gejala yang sama pada masyarakat-masyarakat dengan sistem-sistem kepercayaan yang berbeda, seperti masyarakat Tokugawa di Jepang (oleh Robert N. Bellah), Santri di Jawa (oleh Geertz) dan Hindu Brahmana di Bali (juga oleh Geertz), Jainisme dan Kaum Farsi di India, kaum Bazari di Iran, dan seorang peneliti mengamati hal yang serupa untuk kaum Isma'ili di Afrika Timur, dan sebagainya. Semua tesis tersebut bertitik tolak dari sudut pandang nilai, atau dalam bahasa agama bertitik tolak dari keimanan atau budaya mereka masing-masing (Madjid, 2002).

Membicarakan etos kerja dalam Islam, berarti menggunakan dasar pemikiran bahwa Islam, sebagai suatu sistem keimanan, tentunya mempunyai pandangan tertentu yang positif terhadap masalah etos kerja (Al-Fārūqī, 1992). Adanya etos kerja yang kuat memerlukan kesadaran pada orang bersangkutan tentang kaitan suatu kerja dengan pandangan hidupnya yang lebih menyeluruh, yang pandangan hidup itu memberinya keinsafan akan makna dan tujuan hidupnya. Dengan kata lain,

seseorang agaknya akan sulit melakukan suatu pekerjaan dengan tekun jika pekerjaan itu tidak bermakna baginya, dan tidak bersangkutan dengan tujuan hidupnya yang lebih tinggi, langsung ataupun tidak langsung. Menurut Nurcholish Madjid, etos kerja dalam Islam adalah hasil suatu

Kepercayaan seorang Muslim, bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh perkenan Allah Swt. Berkaitan dengan ini, penting untuk ditegaskan bahwa pada dasarnya, Islam adalah agama amal atau kerja (praxis) (Tasmara, 1994). Inti ajarannya ialah bahwa hamba mendekati dan berusaha memperoleh ridha Allah melalui kerja atau amal saleh, dan dengan memurnikan sikap penyembahan hanya kepada-Nya. Toto Tasmara, dalam bukunya *Etos Kerja Pribadi Muslim*, menyatakan bahwa “bekerja” bagi seorang Muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh asset, fikir dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khaira ummah), atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa dengan bekerja manusia itu memanusiaikan dirinya.

Selain dari etos kerja kepala madrasah kemampuan guru juga menjadi salah satu unsur penting didalam pendidikan ,guru harus memiliki empat kemampuan kompetensi social,professional kepribadian dan kompetensi pedagogic.Kompetensi pedagogik merupakan bagian dari kompetensi yang wajib dikuasai oleh seorang guru, karena guru akan berperan untuk mendidik dan membimbing peserta didik (Warisno, 2021). Adapun aspek-aspeknya antara lain :1). Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, 2). Kemampuan merencanakan program pembelajaran dan silabus kurikulum 3). Proses pembelajaran dan pemahaman peserta didik, 4). Pemanfaatan teknologi dan evaluasi hasil pembelajaran, 5).Mengembangkan potensi siswa.

Madarasah Aliyah Al Ishlah Sukadamai merupakan lembaga pendidikan yang ikut berjuang mencerdaskan kehidupan bangsa demi suksesnya tujuan pembangunan nasional Indonesia. Madarasah Aliyah Al Ishlah Sukadamai Tersebut merupakan lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan Kementerian Agama. Madarasah Aliyah Al Ishlah Sukadamai merupakan salah satu Madarasah dasar di Sumatra Selatan, Madarasah tersebut sering mendapatkan kejuaraan pada bidang mata pelajaran, olah raga dan seni di tingkat Kecamatan ataupun tingkat Kabupaten. Hal ini menjadi salah satu bukti bahwa Kepala Madarasah telah berhasil dalam usaha mencapai tujuan Madarasah . Keberhasilan Kepala Madarasah dalam mencapai tujuan Madarasah tersebut merupakan salah satu prestasi yang dimilikinya. Menurut keputusan Mendikbud nomor: 0926/U/1996 tanggal 1 Oktober menyatakan bahwa Kepala Madarasah adalah guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala Madarasah. Ini berarti kepala Madarasah adalah guru terbaik di Madarasah itu sehingga diberi tugas tambahan sebagai kepala Madarasah karena dipandang cakap dan mampu untuk itu. Untuk dapat mencapai keberhasilan Madarasah yang dipimpinnya harus mempunyai etos kerja yang dilandasi dengan kerja keras, disiplin, tanggung jawab, rasa bangga terhadap profesi, kemauan atau kesediaan merubah pola pikir untuk kemajuan, produktifitas, rasional, kreatifitas, inovatif, berfikiran modern, dan berorientasi pada pemecahan masalah.Selain itu juga harus ada unsur kompetensi guru

yang memadai, salah satunya adalah kompetensi pedagogic guru yang mampu mengendalikan siswa didalam kelas agar KBM kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan baik dan menciptakan keberhasilan atas visi dan misi madrasah.

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah merupakan penelitian deskriptif kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang diamati, diarahkan dari latar belakang individu secara utuh (*holistic*) tanpa mengisolasi individu dan organisasinya dalam variable tetapi memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan (Sugiyono, 2013). Dalam teknik pengumpulan data pada penelitian ini dipergunakan berbagai teknik, yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Prosedur analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif

## **HASIL DAN DISKUSI**

Program kepala madrasah sangat penting untuk meningkatkan etos kerja guru. Program yang dilakukan oleh kepala madrasah Aliyah Al Ishlah ada 4 poin yang pertama adalah Pertemuan Orientasi, Rapat Rutin, Mengikut sertakan pelatihan diklat dan seminar guru dan yang terakhir Supervisi. Program kepala madrasah mengenalkan sistem kerja yang berlaku di madrasah, proses dan mekanisme organisasi serta mekanisme administrasi yang ada pada madrasah selain itu, dapat mengetahui hak dan kewajiban selama melaksanakan pekerjaan. Dan dapat melihat peluang yang dapat di manfaatkan untuk menegmbangkan diri bagi guru itu sendiri melalui program yang di adakan oleh kepala Madrasah seperti rapat rutinan, rapat orientasi serta pelatihan. Dari wawancara yang telah di lakukan di atas dapat di simpulkan bahwa guru di MA Al Ishlah telah melaksanakan program yang telah di buat dan di sepakati bersama. Dengan adanya program yang di sepakati dengan kepala madrasah guru dapat lebih meningkatkan kemampuan pedagogiknya, sehingga kegiatan KBM dapat berlangsung dengan efektif dan efisien, selain itu guru juga dapat lebih mengembangkan wawasan dan pengetahuan yang di miliki.

Seperti pendapat dari Dwiwibawa beliau berpendapat bahwa program kerja adalah kumpulan dari berbagai kegiatan yang merupakan uraian dan penjabaran dari suatu rencana kerja. (Dwiwibawa & Riyanto, 2008) Menurut Muhaimin berpendapat bahwa program kerja kepala sekolah adalah program yang komprehensif untuk mengoptimalkan pemanfaatan segala sumber daya yang ada dan yang mungkin diperoleh guna mencapai tujuan yang diinginkan dan yang akan datang (Muhaimin, 2015). Mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Sekolah, meliputi (1) perencanaan program, melalui musyawarah atau rapat (2) pelaksanaan rencana kerja, (3) supervisi dan evaluasi, (4) mengikut sertakan diklat dan seminar guru.”(Annisa, 2017)

Menurut Muhaimin berpendapat bahwa program kerja kepala sekolah adalah program yang komprehensif untuk mengoptimalkan pemanfaatan segala sumber daya yang ada dan yang mungkin diperoleh guna mencapai tujuan yang diinginkan dan yang akan datang. (Muhaimin, 2015)

#### ***Pelaksanaan Etos Kerja Kepala Madrasah Aliyah Al Ishlah Suka damai.***

Pelaksanaan etos kerja kepala Madrasah di Madrasah Aliyah Al Ishlah adalah dengan cara menumbuhkan rasa bertanggung jawab, disiplin waktu, semangat dalam menjalankan tugas, jujur, komitmen. melakukan supervisi terhadap dewan guru agar sistem pembelajaran yang di laksanakan oleh guru mata pelajaran sesuai dengan RPP dan silabus yang telah di buat dari awal pembelajaran. Selain itu juga saya selalu berusaha untuk tepat waktu dalam sesi kegiatan yang ada di madrasah seperti sebagai bentuk tanggung jawab saya, tidak telat dalam menghadiri upacara bendera hari senin sebagai bentuk komitmen, atau tidak telat di jam masuk sekolah sebagai bentuk disiplin dan selalu bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai kepala Madrasah, memberikan motivasi kepada dewan guru contohnya memberikan motivasi melalui rapat orientasi dan rapat rutin

Sama seperti pendapat Suyanto asepe Guru merupakan seorang yang menjalankan tugas utamanya yakni mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi muridnya dalam pendidikan.

Guru adalah pendidik profesional karena secara implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian amanah pendidikan yang terpicul dipundak orangtua, ini berarti bahwa orang tua telah memberikan amanah atau sebagian tanggung jawabnya kepada guru maka oleh sebab itu guru harus mempunyai perilaku yang baik karena orang tua tidak mungkin menyerahkan anaknya kesembarangan guru yang tidak profesional. sikap guru terhadap siswa adalah kecenderungan guru untuk bereaksi secara positif atau negatif, mendukung atau tidak mendukung dalam bertindak, berpendapat, memandang, menilai, dan memberikan perlakuan terhadap siswa dalam belajar.

#### ***Implementasi Kinerja Guru Madrasah Aliyah Al Ishlah Suka damai***

Guru sebagai pemimpin (*guidance worker*). Maka Guru harus mempunyai kinerja yang lebih giat untuk mencerdaskan anak bangsa sehingga, ada beberapa tugas yang di miliki seorang guru maka persiapan seorang guru dalam mengajar di antaranya adalah melengkapi perangkat pembelajaran di antaranya perangkat pembelajaran itu adalah RPP, silabus, prota, dan promes. Dan dari hasil penelitian melalui wawancara, guru di MA Al Ishlah telah menjalankan persiapan” pembelajaran yang harus di lengkapi untuk menunjang etos kerja dewan guru seperti pembuatan RPP silabus, prota dan promes. Guru madrasah Aliyah menerapkan pembuatan perangkat pendidikan seperti yang di jelaskan oleh waka kurikulum di atas.

Menurut Hansley Guru adalah “ *teacher is a person who delivers an educational program, assesses student participation in an educational program, and/or administer or providers consisten and substantial leadership to an educational program.*” Artinya Guru adalah seseorang/diri yang menyampaikan program pendidikan, menetapkan keikutsertaan siswa dalam program pendidikan dan atau pengendali administrasi atau pemelihara tetap dan pemimpin yang nyata program pendidikan.

### ***Upaya Peningkatan Kompetensi Pedagogik Kepala Madrasah Aliyah Al Ishlah Suka damai***

Adapun aspek-aspeknya antara lain : 1). Kemampuan merencanakan program pembelajaran dan silabus kurikulum 2). Proses pembelajaran dan pemahaman peserta didik.3) supervise Kepala Sekolah sebagai supervisor bertugas membimbing para guru dalam menentukan bahan pelajaran yang dapat meningkatkan potensi siswa, memiliki metode yang akan digunakan dalam proses belajar mengajar, menyelenggarakan rapat dewan guru dalam mengadakan cara dan metode yang digunakan. Dalam hal ini kepala madrasah memiliki kewajiban untuk mengupayakan peningkatan kemampuan pedagogik guru. Maka dari itu kepala Madrasah Aliyah Al Ishlah telah memiliki program dan upaya-upaya dalam meningkatkan kemampuan pedagogik guru, dan upaya serta program tersebut telah di jalankan dengan baik oleh guru, dan menghasilkan guru yang sara akan pentingnya perangkat pembelajaran, pentingnya disiplin waktu, bertanggung jawab dengan kewajiban. Upaya kepala madrasah sudah sangat baik dalam pengembangan kemampuan pedagogik guru. Upaya dapat di artikan sebagai upaya atau ikhtiyar untuk mencapai apa yang hendak di capai untu diinginkan

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan temuan hasil analisa dan pembahasan maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa bahwa etos kerja Kepala MA Al Ishlah Sukadamai terus bergerak menuju arah perbaikan yang signifikan. Terlihat jelas dari- terobosan-terobosan terhadap sesuatu yang bersifat menuju kearah perbaikan sangat inovatif, kerja Untuk dapat mencapai keberhasilan Madrasah yang dipimpinnya harus mempunyai etos kerja yang dilandasi dengan kerja keras, disiplin, tanggung jawab, rasa bangga terhadap profesi, kemauan atau kesediaan merubah pola pikir untuk kemajuan, produktifitas, rasional, kreatifitas, inovatif, berfikiran modern, dan berorientasi pada pemecahan masalah. Selain itu juga harus ada unsur kompetensi guru yang memadai, salah satunya adalah kompetensi pedagogic guru yang mampu mengendalikan siswa didalam kelas agar KBM kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan baik dan menciptakan keberhasilan atas visi dan misi madrasah. Peningkatan etos kerja kepala MA Al Ishlah Sukadamai Al Ishlah Sukadamai terus meningkat sesuai dengan indikator yang tercantum dalam konsep etos kerja yang baik, sehingga di MA Al Ishlah Sukadamai inovasi-inovasi kepala madrasah menjadi suatu terobosan yang sangat menentukan perbaikan madrasah kearah persaingan global. Karena selayaknya madrasah harus menjadi tolak ukur pendidikan yang berkarakter, tentunya dengan etos kerja yang baik dari seluruh stakeholder madrasah, khususnya etos kerja kepala madrasah.

### **REFERENSI**

- Al-Fārūqī, I. R. (1992). *al-Tawhīd: its Implications for Thought and Life*. International Institute of Islamic Thought.
- Annisa, M. (2017). Analisis Pelaksanaan Pengelolaan Pendidikan Sekolah Dasar Mengacu Standar Nasional Pendidikan di Wilayah Pesisir. *Journal of Education Research and Evaluation, 1*(4),



210–216.

- Dwiwibawa, F. R., & Riyanto, T. (2008). *Siapa Jadi Pemimpin? Latihan Dasar Kepemimpinan*. Kanisius.
- Efrina, L. (2019). Etos Kerja Islam Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Multifinance Syari'ah. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, 7(2), 259. <https://doi.org/10.21043/equilibrium.v7i2.5808>
- Madjid, N. (2002). Fatsoen Nurcholish Madjid. *Jakarta: Republika*.
- Muhaimin, M. A. (2015). *Manajemen Pendidikan (Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah)*. Prenada Media.
- Mulyasa, E. (2013). *Pengembangan dan implementasi kurikulum 2013*. PT Remaja Rosdakarya. <https://books.google.co.id/books?id=UB0EnwEACAAJ>
- Nasional, I. D. P. (2003). *Undang-undang republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional*.
- Nasution, W. N. (2016). Kepemimpinan pendidikan di sekolah. *Jurnal Tarbiyah*, 22(1).
- Nawawi, H. (1997). *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Samuelsson, K., Weber, M., French, E. G., & Coleman, D. C. (1964). Religion and economic action: A critique of Max Weber. (*No Title*).
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Syafar, D. (2017). Teori kepemimpinan dalam lembaga pendidikan islam. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 147–155.
- Tasmara, T. (1994). *Etos kerja pribadi muslim*. Dana Bakti Wakaf. <https://books.google.co.id/books?id=YDoyAAAAMAAJ>
- Warisno, A. (2021). Standar Pengelolaan Pendidikan Dalam Mencapai Tujuan Pendidikan Islam. *An Nida*.