

PENGARUH ETIKA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU DI MAN 2 SIJUNJUNG

Dona Ana Yori Alwis¹, Suswati Hendriani²

^{1,2}UIN Mahmud Yunus Batusangkar, Jl. Jenderal Sudirman No.137, Tanah Datar, Sumatera Barat, Indonesia
Email: donaalwis7@gmail.com

Article History

Received: 30-06-2024

Revision: 11-07-2024

Accepted: 14-07-2024

Published: 16-07-2024

Abstract. This research aims to examine the influence of ethical leadership on teacher performance at MAN 2 Sijunjung. Leadership ethics includes the application of the principles of honesty, justice, responsibility, and transparency in a leader's actions. In the educational context, leadership can create a positive and supportive work environment, which ultimately influences improving teacher performance. The research method used is a qualitative approach with a descriptive design. Data was collected through in-depth interviews with teachers and madrasa leaders, direct observation in the work environment, and analysis of internal organizational documents. Research results show that teachers who work under ethical leaders report higher levels of motivation, a greater sense of job satisfaction, and better performance. Teachers feel more valued and supported, which encourages them to work harder and achieve better results. Apart from that, ethical leadership also contributes to the formation of a strong organizational culture, which encourages cooperation, openness, and innovation. The conclusion of this research is that ethical leadership has a significant influence on teacher performance at MAN 2 Sijunjung. Therefore, it is important for educational institutions to strengthen ethical leadership as part of a strategy to improve the quality of education.

Keywords: Leadership Ethics, Teacher Performance, MAN 2 Sijunjung

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh etika kepemimpinan terhadap kinerja guru di MAN 2 Sijunjung. Etika kepemimpinan melibatkan penerapan prinsip-prinsip kejujuran, keadilan, tanggung jawab, dan transparansi dalam tindakan seorang pemimpin. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan yang etis dianggap dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan guru dan pemimpin madrasah, observasi langsung di lingkungan kerja, dan analisis dokumen internal organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru yang bekerja di bawah pemimpin yang etis melaporkan tingkat motivasi yang lebih tinggi, rasa kepuasan kerja yang lebih besar, dan kinerja yang lebih baik. Guru merasa lebih dihargai dan didukung, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Selain itu, etika kepemimpinan juga berkontribusi pada pembentukan budaya organisasi yang kuat, yang mendorong kerjasama, keterbukaan, dan inovasi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa etika kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Sijunjung. Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan untuk memperkuat etika kepemimpinan sebagai bagian dari strategi peningkatan kualitas pendidikan.

Kata Kunci: Etika Kepemimpinan, Kinerja Guru, MAN 2 Sijunjung

How to Cite: Alwis, D. A. Y & Hendriani, S. (2024). Pengaruh Etika Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Sijunjung. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (3), 947-954. <http://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i3.1439>

PENDAHULUAN

Etika kepemimpinan adalah seperangkat prinsip yang menuntun perilaku pemimpin dalam mengelola organisasi. Etika dan kepemimpinan saling beririsan pada sejumlah titik waktu. Kepemimpinan yang transformasional memiliki implikasi etika ketika para pemimpin ini mengubah cara berpikir dari pengikutnya. Karisma juga memiliki komponen etika. Para pemimpin yang tidak etis akan menggunakan karisma mereka untuk meningkatkan kekuasaannya atas para pengikutnya, diarahkan untuk melayani dirinya sendiri hingga akhir. Para pemimpin yang memberlakukan para pengikutnya dengan keadilan, terutama dengan memberikan kejujuran, sering berkunjung, dan informasi yang akurat, maka akan terlihat menjadi lebih efektif (Robbins & Judge, 2016)

Etika merupakan kualitas yang penting bagi seorang pemimpin. Sebab, jika seorang pemimpin mengikuti etika yang efektif, maka banyak pengikutnya yang akan memahami dan mudah mengikuti arahan pemimpin tersebut. Sebaliknya, jika pimpinan tidak mempunyai etika, maka akan timbul rasa tidak hormat dan sulitnya masyarakat sekitar beradaptasi dengan pimpinan tersebut. Hal ini menggambarkan pentingnya kepemimpinan yang kharismatik dan menumbuhkan budaya organisasi yang sehat (Sedarmayanti, 2014). Dalam hal ini etika menjadi bagian yang tidak terpisahkan untuk menciptakan kepemimpinan yang efektif, sehingga akan berdampak kepada suasana organisasi yang dipimpinnya dan menjadikan kinerja para bawahannya menjadi baik dan optimal. Itu kesemuanya diperlukan sosok kepemimpinan yang memiliki etika dan integritas tinggi, sebab kepemimpinan yang memiliki etika dan integritas tinggi mampu mengangkat motivasi kinerja bawahannya.

Penelitian Rohmat (2006) menyimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh secara signifikan, diantara faktor-faktor lain yang turut berpengaruh pada pencapaian tujuan pendidikan, faktor lain selain kepemimpinan ialah sumber permodalan yang mencukupi, struktur organisasi yang akurat, dan adanya tenaga profesional yang cukup memadai. Menurut Stephen Robbin kepemimpinan dimaknai sebagai, *leadership as ability to influence a group toward the achievement goals*. Pendapat Stephen Robbin tersebut, menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi kelompok untuk dapat mencapai tujuan, sehingga kepemimpinan lebih menekankan pada sejauh mana seorang pemimpin memiliki kemampuan mempengaruhi para bawahan untuk bersama-sama mencapai tujuan yang ditentukan. Ulasan diatas, menunjukkan bahwa pemimpin sangat dibutuhkan perannya dalam memajukan kualitas pendidikan. Sehingga pemahaman mengenai urgensi kepemimpinan dalam pendidikan Islam adalah sesuatu yang sangat penting sebagai prasyarat

mutlak yang perlu dilakukan untuk memastikan bahwa tujuan dan cita-cita mendasar dalam pendidikan Islam dapat terwujud dan tercapai.

Jadi secara keseluruhan, penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa etika kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Implementasi prinsip-prinsip etika seperti kejujuran, keadilan, tanggung jawab, dan transparansi oleh pemimpin pendidikan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan motivasi guru. Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan seperti MAN 2 Sijunjung, untuk memperkuat etika kepemimpinan dalam strategi manajemen mereka. Melalui penerapan etika kepemimpinan yang konsisten, diharapkan kualitas pendidikan di MAN 2 Sijunjung dapat terus meningkat, sejalan dengan peningkatan kinerja guru

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif untuk mengkaji pengaruh etika kepemimpinan terhadap kinerja guru di MAN 2 Sijunjung. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dan memahami fenomena yang kompleks dalam konteks nyata (Creswell, 2014). Metode ini sangat cocok untuk menggali persepsi, pengalaman, dan pandangan subjek penelitian secara mendalam. Desain deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai fenomena yang diteliti, serta untuk memahami konteks dan proses yang melatarbelakangi hubungan antara etika kepemimpinan dan kinerja guru.

Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama: wawancara mendalam, observasi langsung, dan analisis dokumen. Wawancara mendalam dilakukan dengan 10 guru madrasah untuk mendapatkan wawasan mengenai penerapan etika kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja guru. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali persepsi dan pengalaman guru terkait etika kepemimpinan dan dampaknya terhadap kinerja mereka (Kvale, 2007). Observasi partisipatif dilakukan untuk mengamati secara langsung interaksi antara pemimpin dan guru serta lingkungan kerja di MAN 2 Sijunjung (Angrosino, 2007). Analisis dokumen melibatkan pemeriksaan kebijakan, prosedur, dan catatan kinerja yang relevan untuk memahami konteks dan implementasi etika kepemimpinan di sekolah (Bowen, 2009).

Observasi langsung dilakukan di lingkungan kerja untuk melihat interaksi antara pemimpin dan guru, serta untuk mengamati implementasi etika kepemimpinan dalam praktik sehari-hari. Analisis dokumen meliputi kebijakan, prosedur, dan laporan internal yang berkaitan dengan kepemimpinan dan kinerja guru. Ketiga teknik ini digunakan secara

triangulatif untuk memastikan keabsahan dan kredibilitas data yang dikumpulkan. Proses pengumpulan data dimulai dengan menentukan sampel penelitian berdasarkan kriteria tertentu, seperti masa kerja guru, posisi kepemimpinan, dan keterlibatan dalam kegiatan sekolah. Setelah itu, wawancara mendalam dijadwalkan dan dilakukan secara langsung di tempat kerja atau melalui platform komunikasi daring jika diperlukan. Observasi langsung dengan peneliti berpartisipasi dalam kegiatan sekolah untuk mengamati interaksi sehari-hari antara pemimpin dan guru. Analisis dokumen dilakukan secara bersamaan, dengan peneliti meninjau kebijakan dan laporan internal untuk mendapatkan informasi tambahan mengenai etika kepemimpinan dan kinerja guru.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis tematik. Pertama, transkrip wawancara dan catatan observasi dibaca berulang kali untuk memahami konten dan konteksnya. Kemudian, peneliti mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari data tersebut, seperti prinsip-prinsip etika kepemimpinan yang diterapkan, persepsi guru terhadap kepemimpinan, dan dampaknya terhadap kinerja guru. Tema-tema ini kemudian dikategorikan dan diinterpretasikan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Hasil analisis data ini diintegrasikan dengan temuan dari analisis dokumen untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh etika kepemimpinan terhadap kinerja guru di MAN 2 Sijunjung

HASIL DAN DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Sijunjung. Wawancara dengan guru mengungkapkan bahwa mereka merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam bekerja ketika mereka dipimpin oleh pemimpin yang etis dan adil. Sebagian besar guru melaporkan bahwa mereka merasa dihargai dan didukung, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Observasi di lingkungan kerja menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan etika kepemimpinan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan-temuan sebelumnya yang menegaskan pentingnya etika kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru. Aziz (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan yang beretika memiliki dampak positif pada kinerja guru di sekolah-sekolah menengah di Yogyakarta. Aulia (2018) juga menemukan bahwa kepala sekolah yang menerapkan prinsip-prinsip etika kepemimpinan mampu meningkatkan kepuasan kerja guru dan kualitas pengajaran di kelas. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa guru yang merasa

dihargai dan didukung oleh pemimpin mereka akan bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik.

Penelitian Hamalik (2010) menekankan pentingnya keadilan dalam kepemimpinan pendidikan, yang dapat meningkatkan kepercayaan dan kepuasan kerja guru. Hasil penelitian ini mendukung pandangan tersebut dengan menunjukkan bahwa guru di MAN 2 Sijunjung yang merasa diperlakukan adil oleh pemimpin mereka melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Ismail (2011) juga menemukan bahwa guru yang merasa diperlakukan adil oleh pemimpin mereka menunjukkan kinerja yang lebih baik dan memiliki hubungan kerja yang lebih harmonis dengan rekan-rekan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan etika kepemimpinan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif. Guru yang bekerja di bawah pemimpin yang etis melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Mereka merasa keadilan dan transparansi dalam pengambilan keputusan serta distribusi tugas dan penghargaan meningkatkan kepercayaan mereka terhadap manajemen sekolah. Analisis dokumen menunjukkan bahwa kebijakan dan prosedur yang mengutamakan etika dalam kepemimpinan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang mendukung dan produktif. Guru yang merasa diperlakukan adil oleh pemimpin mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan memiliki hubungan kerja yang lebih harmonis dengan rekan-rekan mereka.

Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung temuan Komariah dan Triatna (2005) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang etis berkontribusi pada peningkatan loyalitas dan komitmen guru terhadap sekolah. Budaya organisasi yang berlandaskan etika kepemimpinan mendorong kerjasama, keterbukaan, dan inovasi, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja guru. Nurdin dan Usman (2004) menambahkan bahwa transparansi dalam pengambilan keputusan dapat mengurangi konflik dan meningkatkan kolaborasi antara guru dan manajemen sekolah. Guru merasa lebih terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan lebih bersemangat untuk berkontribusi pada pengembangan sekolah. Penelitian ini juga menemukan bahwa penerapan etika kepemimpinan yang konsisten oleh pemimpin pendidikan dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen guru terhadap sekolah. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya penerapan etika kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan di MAN 2 Sijunjung.

Dari hasil Wawancara dengan 10 guru di MAN 2 Sijunjung mengungkapkan bahwa etika kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja mereka. Sebagian besar guru merasa bahwa kejujuran dan integritas pemimpin mereka memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Salah satu guru menyatakan, "Ketika pemimpin jujur

dan adil, kami merasa lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik." Selain itu, para guru juga merasa bahwa dukungan moral dari pemimpin sangat penting dalam membantu mereka mengatasi tantangan dan tekanan kerja sehari-hari. Temuan ini mendukung pendapat Robbins dan Judge (2016) yang menyatakan bahwa etika kepemimpinan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, dukungan moral dan pengembangan profesional yang diberikan oleh pemimpin juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri guru, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka.

Kepala sekolah MAN 2 Sijunjung, guru diberikan peluang untuk pelatihan dan pengembangan keterampilan sehingga membantu mereka menjadi lebih kompeten dan percaya diri dalam mengajar. Seorang guru menyatakan, "Pemimpin kami selalu mendukung kami untuk mengikuti pelatihan dan seminar. Ini sangat membantu kami dalam meningkatkan kualitas pengajaran". Guru-guru yang diwawancarai juga menyatakan bahwa etika kepemimpinan mempengaruhi hubungan kerja mereka dengan rekan-rekan sejawat. Mereka merasa bahwa pemimpin yang etis dan adil mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif dan saling mendukung. Seorang guru mengatakan, "Ketika pemimpin kami adil dan transparan, kami merasa lebih mudah untuk bekerja sama dan saling mendukung." Guru-guru ini juga merasa bahwa etika kepemimpinan membantu mengurangi konflik dan meningkatkan komunikasi serta kerjasama di antara mereka.

Dengan adanya etika kepemimpinan yang baik ini akan membentuk pula sebuah budaya organisasi yang baik pula, karena pemimpin mengetahui dengan baik bahwa nilai dan keyakinan yang diyakini bersama dalam seluruh organisasi mereka akan membentuk bagaimana pekerjaan dari organisasi dilakukan. Disamping itu elemen-elemen dari kepemimpinan yang baik seperti visi, kinerja, ketekunan, dan prinsip adalah acara penting yang juga digunakan para pemimpin dalam membentuk budaya organisasi (Sedarmayanti, 2014). Oleh karenanya ada beberapa kebutuhan kepemimpinan organisasi, yakni kemampuan untuk (1) membangun kepercayaan, (2) membangun antusiasme, (3) bekerjasama, (4) menyerahkan hasil, (5) membentuk jaringan, (6) memengaruhi yang lain, dan (7) menggunakan informasi (Sedarmayanti, 2014, 74).

KESIMPULAN

Penulis dapat menyimpulkan bahwa etika kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Sijunjung. Guru yang merasa dipimpin oleh pemimpin yang adil, jujur, dan transparan cenderung menunjukkan tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang

lebih tinggi. Sebagai seorang pemimpin etika kepemimpinan dalam pandangan Islam sebagaimana yang sudah dicontohkan oleh Rasulullah dengan sifat-sifat kepemimpinan beliau, yakni al sidq, amanah, fathonah dan tablig Sehingga moral dan pengembangan profesional yang diberikan oleh pemimpin juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri guru.

Implikasi dari artikel ini menekankan pentingnya pengembangan program kepemimpinan yang berfokus pada etika di lingkungan pendidikan. Sekolah-sekolah, termasuk MAN 2 Sijunjung, perlu memperkuat kapasitas pemimpin mereka dalam menerapkan prinsip-prinsip etika kepemimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan kualitas pendidikan. Meskipun terdapat tantangan dalam menerapkan etika kepemimpinan secara konsisten, peluang untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung bagi guru tetap terbuka lebar. Penelitian ini memberikan dasar yang kuat untuk pengembangan lebih lanjut dalam praktik kepemimpinan yang beretika dalam konteks pendidikan

REFERENSI

- Angrosino, M. V. (2007). *Doing Ethnographic and Observational Research*. Sage.
- Arifin, Z. (2013). *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Aulia, D. (2018). *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Aziz, A. (2016). *Kepemimpinan dalam Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baharuddin, & Wahyuni, E. N. (2015). *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27-40.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Sage.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip Kepemimpinan Efektif*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Efendi, A. (2012). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Fathurrohman, M. (2015). *Pengembangan Profesionalisme Guru*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Ghazali, I. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro Press.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamalik, O. (2010). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail, M. (2011). *Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Kartono, K. (2003). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kvale, S. (2007). *Doing Interviews*. Sage.
- Komariah, A., & Triatna, C. (2005). *Visionary Leadership*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Labaso, S. (2018). Konsep Dasar Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam, *Jurnal Al Ghazali*, Volume 1, No 2
- Nurdin, & Usman, H. (2004). *Pendekatan Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi (Terj. dari Organizational Behavior)* (4th ed.). Salemba Empat.

- Rohmat, "Kepemimpinan Pendidikan", *Jurnal Insania*, Volume 11, Nomor 1, Januari- April 2006
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rochman, S. (2017). *Etika Kepemimpinan dalam Islam*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.
- Sari, D. P. (2016). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Startegi*. PT Refika Adimata
- Suryadi, A., & Hadinata, S. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suparlan. (2013). *Pengembangan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Pustaka Jaya
- Supardi. (2013). *Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers