

PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KINERJA GURU DAN KEPUASAN GURU DI MTS AL-HIDAYAH

Isa Amsori, Mulyawan Safwandy
Institut Madani Nusantara, Jawa Barat, Indonesia
amsoriisa@gmail.com

Abstract: The madrasa head as a leader at the madrasa level has a fairly large role in developing the quality of education in the madrasa for which he is responsible. The growth and development of teachers' work enthusiasm and job satisfaction depends on the performance of the madrasa head, the madrasa head's interpersonal communication, the leadership model used, and the ability to lead the madrasa. This research aims to determine the effect of ethical leadership on teacher performance and teacher satisfaction. This research uses descriptive analytical methods with a qualitative approach. The research location is at MTS Al-Hidayah Cikancung, the research subjects are the school principal, head of curriculum and teachers. Data analysis is carried out by selecting and sorting the data obtained, then collecting it for analysis and drawing conclusions. The results of the research are; The ethical leadership carried out by the head of the MTS Al-Hidayah madrasah has a big influence on the performance and performance satisfaction of teachers at MTS Al-Hidayah.

Keywords: *ethical leadership, performance, teacher satisfaction*

Abstrak: Kepala madrasah sebagai pemimpin di tingkat madrasah memiliki peranan yang cukup besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di madrasah yang menjadi tanggungjawabnya. Tumbuh kembangnya semangat kerja para guru dan kepuasan kerjanya tergantung pada kinerja kepala madrasah, komunikasi antar pribadi kepala madrasah, model kepemimpinan yang digunakan, serta kemampuan dalam memimpin madrasah. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja guru dan kepuasan guru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitik dengan pendekatan kualitatif. Lokasi penelitian di MTS Al-Hidayah Cikancung, subjek penelitiannya adalah kepala sekolah, waka kurikulum dan para guru. Analisis data dilakukan dengan memilih dan memilah data yang diperoleh, kemudian dikumpulkan untuk dianalisis dan diambil simpulan. Hasil penelitiannya adalah; kepemimpinan etis yang dilakukan oleh kepala madrasah MTS Al-Hidayah memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja dan kepuasan kinerja guru di MTS Al-Hidayah.

Kata kunci: *kepemimpinan etis, kinerja, kepuasan guru*

Pendahuluan

Kepala madrasah sebagai pemimpin di tingkat madrasah memiliki peranan yang cukup besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di madrasah yang menjadi tanggungjawabnya. Tumbuh kembangnya semangat kerja para guru dan karyawan tergantung pada kinerja kepala madrasah, komunikasi antar pribadi kepala madrasah, model kepemimpinan yang digunakan, serta kemampuan dalam memimpin madrasah. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala madrasah, termasuk kepuasan kerja pun sejatinya dipengaruhi oleh model kepemimpinan yang digunakan oleh kepala madrasah.

Salah satu model kepemimpinan adalah kepemimpinan etis. Kepemimpinan etis adalah cara pemimpin memimpin perilaku berdasarkan norma, menciptakan pesan etis yang tegas, menetapkan standar etis yang jelas dan regulasi terhadap perilaku etis untuk para pengikut dan mengikuti prinsip etis pada proses ketika mereka ingin membuat keputusan dan menciptakan suatu proses observasi untuk para pengikut (Brown et al., 2005). Perilaku etis adalah komponen dari kepemimpinan dan pengembangan etika yang penting demi kemajuan suatu individu sebagai pemimpin dan harus memberikan pelayanan sebagai pemandu yang etis untuk orang banyak (Binawa, 2015).

Menurut (Gea, 2014) kepemimpinan etis adalah suatu istilah untuk menekankan seseorang menggunakan pertimbangan-pertimbangan yang etis serta menjadikannya landasan bagi pengambilan suatu keputusan atau

tindakan. Ketika membangun suatu usaha, misalnya membuka suatu operasi bisnis di tempat tertentu, maka yang menjadi pertimbangan bukanlah hanya soal untung yang bisa didapat dari perluasan bisnis itu. Dampak dari perluasan bisnis itu terhadap banyak pihak, khususnya bagi masyarakat setempat, harus dipertimbangkan dan dijadikan salah satu dasar bagi pengambilan keputusan. Sangatlah tidak etis ketika perusahaan mendapatkan hasil atau keuntungan yang besar, tetapi masyarakat sekitar menderita kerugian, seperti pencemaran atau kerusakan lingkungan, dan sebagainya.

Kepemimpinan etis adalah prinsip-prinsip, keyakinan dan nilai-nilai dari yang benar dan salah menggambarkan dasar dari perilaku organisasi sehingga merumuskan dasar atas pemimpin memengaruhi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Al-Sharafi & Rajiani, 2013). Bubble (2012) lebih lanjut mendefinisikan kepemimpinan etis sebagai proses memengaruhi karyawan melalui nilai-nilai, prinsip-prinsip dan keyakinan yang secara luas berbatasan dengan norma-norma yang diterima dalam perilaku organisasi. Definisi ini menjabarkan bagian penting dari kepemimpinan etis.

Ethical leadership telah didefinisikan dalam berbagai cara. Ketika diminta untuk menggambarkan pemimpin etis dalam satu studi, eksekutif mengidentifikasi beberapa perilaku, nilai-nilai, dan motif (misalnya, jujur, dapat dipercaya, altruistik, adil). Kunci karakteristik utama adalah upaya pemimpin untuk mempengaruhi perilaku etis kepada orang lain (Yukl, 2017).

Berdasarkan definisi kepemimpinan etis dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan etis berkisar pada tanggung jawab utama dalam berhadapan dengan konflik di antara karyawan dan mempertunjukkan suatu landasan membimbing untuk mengajari mereka hal yang benar untuk dilakukan. Para pemimpin etis dengan demikian mewujudkan kedalaman kebajikan yang mengarahkan dia kepada pembuatan keputusan yang etis untuk kepentingan organisasi yang lebih luas. Kepemimpinan etis merupakan cara kepemimpinan yang mempertimbangkan nilai etis sebagai dasar dalam pengambilan keputusan atau tindakan.

Kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson, 2016). Hasil pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai dan dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan mengemban tanggung jawab yang diberikan oleh atasan disebut kinerja karyawan (Mangkunegara, 2014). Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2009)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerja atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. (F. Luthans, 2006: 243) Rivai dan Mulyadi menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah

penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. (Rivai dan Mulyadi, 2012: 246). Menurut Porter dalam Ardana dkk kepuasan kerja adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada (factual). Semakin kecil selisih kondisi yang seharusnya ada dengan kondisi yang sesungguhnya ada (factual), seseorang cenderung merasa semakin puas (Ardana dkk, 2008: 23). Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat kajian tentang hubungan antara kepemimpinan etis dengan kinerja dan kepuasan kerja guru di MTS Al-Hidayah cikancung.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Sumber data diperoleh dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yang diperoleh dengan observasi dan wawancara pada kepala sekolah, waka kurikulum, waka kesiswaan, pendidik dan tenaga kependidikan serta peserta didik. Sedangkan data sekunder diperoleh dari sumber lainya seperti dokumen. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini meliputi studi observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Data dari hasil penelitian yang diperoleh selanjutnya diolah dan dianalisis. Adapun teknik analisis data pada penelitian ini meliputi reduksi data (*data reduction*), paparan data (*data display*), kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing/verification*).

Hasil dan Pembahasan

Etichal Leadership atau kepemimpinan etis merupakan cara pemimpin memimpin sebuah organisasi sesuai dengan norma, bersikap tegas, serta mampu memberikan standar etis yang jelas dan regulasi terhadap perilaku etis untuk para pengikut, sehingga dalam hal pengambilan keputusan dan menciptakan proses observasi untuk pengikut, mereka berpegang teguh pada hal tersebut (Brown et al., 2005). *Etichal Leadership* adalah cara pemimpin mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara menerapkan prinsip-prinsip, keyakinan dan nilai-nilai dari yang benar dan salah sebagai dasar perilaku karyawan di dalam organisasi tersebut (Al-Sharafi & Raijani, 2013).

Karyawan meniru dan belajar tentang nilai-nilai etis organisasi dari seorang pemimpin. Semakin sering pemimpin menunjukkan nilai-nilai etis yang diarahkan dalam sebuah tindakan, maka karyawan akan semakin percaya dan semakin besar rasa hormat karyawan terhadap pemimpin. *Etichal Leadership* adalah suatu proses di mana pemimpin mempengaruhi karyawan melalui nilai-nilai, prinsip-prinsip serta keyakinan sesuai dengan apa yang diterima karyawan dalam perilaku organisasi melalui tindakan pemimpin tersebut (Bubble, 2013). Perilaku etis merupakan bagian dari kepemimpinan serta pengembangan etika yang mempunyai peranan penting demi kemajuan suatu individu sebagai pemimpin dan memberikan pelayanan sebagai pemandu yang etis untuk pengikutnya (Binawa, 2015).

Etichal Leadership merupakan cara seseorang untuk melakukan tindakan dan

mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang etis, serta menjadikannya sebagai landasan atau dasar dalam hal tersebut (Gea, 2014). Cara pemimpin untuk mempengaruhi perilaku etis terhadap orang lain merupakan kunci karakteristik utama kepemimpinan etis (Yukl, 2017).

Berdasarkan definisi *etichal leadership* menurut para ahli yang sudah dijabarkan di atas, maka dapat disimpulkan kepemimpinan etis merupakan cara pemimpin mempengaruhi karyawan dengan mempertimbangkan nilai etis sebagai landasan atau dasar dalam hal pengambilan keputusan dan tindakan. Pemimpin bertanggung jawab atas konflik antara karyawan dan menjadi pembimbing dengan menunjukkan suatu landasan pembimbing yang mengajarkan karyawan untuk berperilaku sesuai dengan landasan tersebut. Selain itu pemimpin yang etis akan menerapkan nilai-nilai etis dalam organisasi tersebut, yang menjadi dasar dan landasan pemimpin dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan organisasi

Kepemimpinan etis alias *ethical leadership* adalah model kepemimpinan yang mengutamakan integritas, kejujuran, dan keadilan. Pemimpin etis menggunakan prinsip moral sebagai panduan dalam memimpin dan mengambil keputusan. Sikap dan perilakunya didasarkan pada nilai moral yang dianutnya sehingga mereka akan selalu bertindak adil dan benar.

Apa yang membedakan kepemimpinan etis dan model kepemimpinan lainnya? Pemimpin etis tidak hanya berfokus pada memegang kendali atau memengaruhi timnya untuk melakukan sesuatu. Mereka akan

berusaha memberikan teladan atau contoh yang baik kepada anggota timnya. Teladan ini ditunjukkan melalui sikap, perilaku, serta pengambilan keputusan yang adil dan membawa manfaat positif bagi seluruh anggota tim.

Ada tujuan yang perlu dicapai oleh pemimpin melalui penerapan *ethical leadership*. Tujuan tersebut berawal dari pengembangan anggota tim hingga kemajuan organisasi atau perusahaannya. Berikut penjelasan mengenai tujuan *ethical leadership*.

1. Menjadi Teladan bagi Anggota Tim

Sebagai seorang pemimpin, kamu pasti berharap bahwa anggota tim bisa meniru hal-hal baik dalam dirimu. *Ethical leadership* bertujuan agar kamu bisa memberikan teladan yang baik bagi mereka. Kamu perlu menerapkan sikap etis sampai tertanam dalam dirimu. Ketika kamu disiplin dalam menerapkannya, sikap tersebut akan terlihat jelas dan menjadi teladan yang patut dicontoh oleh anggota tim.

2. Melahirkan Budaya Kerja Positif

Sikap pemimpin berpengaruh besar pada budaya di lingkungan kerjanya. Pemimpin etis mampu melahirkan budaya kerja positif melalui sikap dan perilakunya. Anggota tim maupun orang lain turut mengikuti teladan baikmu sehingga lingkungan kerja memiliki budaya yang positif dan menyenangkan.

3. Membangun Strategi Kolaborasi

Kepemimpinan etis melahirkan kepercayaan antara pemimpin dan anggota timnya. Mereka bisa saling berkomunikasi tanpa menaruh rasa curiga

dan asumsi. Hal ini tentu saja bermanfaat pada kolaborasi dan kerja sama tim yang lebih erat dalam mengerjakan proyek.

4. Membangun Citra Perusahaan yang Positif

Pemimpin etis membangun sikap positif yang terpancar hingga menjadi nilai (*value*) perusahaan. Sikap ini terlihat jelas melalui tindakan dan komunikasi antara karyawan dan pihak eksternal. Publik melihat citra perusahaan yang positif karena nilai yang dibangun di dalamnya. Pencari kerja tentu akan tertarik untuk melamar pekerjaan di perusahaan karena memiliki citra ramah dan bersahabat. Investor juga tertarik untuk berinvestasi karena memercayai perusahaan tersebut.

Pemimpin etis memiliki karakteristik yang terlihat dari perilakunya. Apa saja karakteristik yang ada dalam *ethical leadership*? Lihat daftarnya di bawah ini sebagai panduan kamu dalam bersikap layaknya pemimpin etis.

1. Memberikan Teladan Baik

Pemimpin etis tidak hanya menyuarakan pentingnya etika dan perilaku. Kamu juga menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari serta memiliki standar yang tinggi dalam memimpin tim. Sikap dan perilakumu menjadi teladan yang berguna sebagai pedoman hidup anggota tim.

2. Menghormati Setiap Orang

Pemimpin etis selalu menghormati setiap orang tanpa memandang latar belakang atau statusnya. Artinya, kamu tidak boleh membedakan perilaku ketika berinteraksi bersama orang lain.

Kamu harus bersedia mendengarkan serta memiliki perspektif yang adil dalam menilai situasi di sekitar.

3. Membangun Komunikasi yang Terbuka

Komunikasi selalu dibutuhkan agar kerja sama tim terbangun secara efektif. Kamu harus menerapkan komunikasi yang terbuka dan jelas dalam menyampaikan informasi. Kamu bisa menyediakan forum agar anggota tim ikut menyuarakan pendapat dan aspirasinya secara bebas.

4. Melakukan Mediasi secara Adil

Tidak jarang kamu akan menemukan masalah dalam tim. Kamu harus mendengarkan pendapat dari dua orang atau lebih yang terlibat di dalamnya. Setelah mengetahui masalahnya, barulah kamu bisa memberikan solusi terbaik yang bisa memuaskan seluruh pihak.

5. Mampu Beradaptasi dengan Perubahan

Dinamika atau perubahan merupakan hal yang wajar terjadi dalam bisnis. Perubahan tersebut bisa terjadi secara mendadak, namun kamu harus selalu siap menghadapinya. Kamu perlu mencari cara agar bisa beradaptasi di tengah perubahan tersebut agar metode kerja yang sudah ada tetap relevan. Tidak jarang kamu harus keluar dari zona nyaman agar bisa menghadapi perubahan tersebut.

6. Tidak Menoleransi Pelanggaran Etika

Bersikap etis bukan berarti kamu bisa membiarkan segala bentuk pelanggaran

yang terjadi. Kamu harus tegas dalam memberikan hukuman atau teguran apabila ada anggota yang melanggar etika atau aturan bisnis. Pembiaran pelanggaran justru akan membuat kondisi di area kerja menjadi lebih runyam.

7. Manajemen Stres yang Efektif

Terkadang kamu merasa tertekan karena harus memimpin anggota tim sekaligus menyelesaikan tugasmu. Kamu perlu menerapkan manajemen stres yang efektif agar tetap maksimal dalam bekerja. Kondisi stres yang dibiarkan dapat memengaruhi sikapmu kepada anggota tim.

Kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson, 2016). Hasil pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai dan dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan mengemban tanggung jawab yang diberikan oleh atasan disebut kinerja karyawan (Mangkunegara, 2014). Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2009)

Menurut Hasibuan (2016) bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan hasil dari input dan output yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang diharapkan atasannya.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

Menurut Parwanto et al (2013) mengungkapkan terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berhubungan dengan sifat seseorang, meliputi sikap, kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel personal lainnya. Faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan biasanya dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja dll. Penelitian Jajuk Herawati (2015) mengungkapkan bahwa Kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil penelitian Angel Maudul (2018) membuktikan bahwa kepemimpinan etis mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerja atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. (F. Luthans, 2006: 243). Rivai dan Mulyadi menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. (Rivai dan

Mulyadi, 2012: 246). Menurut Porter dalam Ardana dkk kepuasan kerja adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada (factual). Semakin kecil selisih kondisi yang seharusnya ada dengan kondisi yang sesungguhnya ada (factual), seseorang cenderung merasa semakin puas (Ardana dkk, 2008: 23).

Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins and Judge, 2008: 107). Dalam konsep tersebut, pekerjaan orang tersebut lebih dari sekedar aktivitas mengatur kertas, menulis kode program, menunggu pelanggan, atau mengendarai sebuah truk, mengikuti peraturan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasional, memenuhi standard-standar kinerja, menerima kondisi-kondisi kerja yang kurang ideal, dan lain-lain. Ini berarti bahwa penilaian seorang karyawan tentang seberapa ia merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan merupakan penyajian yang rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang berlainan.

kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan yang membuat kepuasan kerja seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Penelitian menunjukkan pekerja yang puas lebih cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stress anggota lain dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam

hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif. Ketidakpuasan juga alasan utama seseorang meninggalkan organisasi (Hughes et al. 2012: 337).

Castillo dan Cano (2009: 124) mengemukakan beberapa faktor yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan kerja, yaitu: a. Pengakuan (recognition) Tindakan berupa pujian ataupun sikap menyalahkan yang disampaikan oleh atasan, rekan sejawat, manajemen, klien, dan atau masyarakat umum. b. Pencapaian (achievement) Segala upaya yang dilakukan untuk meraih keberhasilan termasuk mengambil sikap atas kegagalan yang terjadi. c. Kesempatan berkembang (possibility of growth) Adanya kesempatan untuk berkembang yang tercantum dari perubahan status. d. Kemajuan (advancement) Perubahan nyata yang terjadi pada status pekerjaan. e. Gaji (salary) Konsekuensi dari kompensasi yang memainkan peran utama. f. Hubungan antar pribadi (interpersonal relations) Hubungan yang terjalin antara atasan, bawahan, dan rekan sejawat. g. Pengawasan (supervision) Kemampuan pengawas dalam mendelegasikan tanggung jawab dan membimbing bawahan. h. Tanggung jawab (responsibility) Kepuasan yang timbul berasal dari adanya kendali dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu pekerjaan. i. Administrasi dan kebijakan (policy and administration) Tindakan dimana beberapa aspek atau secara keseluruhan berdampak pada kepuasan kerja. j. Kondisi kerja (working condition) Berhubungan dengan kondisi kerja secara fisik seperti fasilitas kerja dan kualitas pekerjaan. Pekerjaan itu sendiri (work it

self) Kinerja pekerjaan secara nyata yang berhubungan dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah MTS Al-Hidayah, menyatakan bahwa kinerja pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kinerja yang baik. Hal ini didasarkan karena salah satu faktor yakni model kepemimpinan. Model kepemimpinan yang digunakan oleh kepala madrasah MTS Al-Hidayah adalah kepemimpinan etis. Yakni kepemimpinan yang mengutamakan integritas, kejujuran, dan keadilan. Pemimpin etis menggunakan prinsip moral sebagai panduan dalam memimpin dan mengambil keputusan. Sikap dan perilakunya didasarkan pada nilai moral yang dianutnya sehingga mereka akan selalu bertindak adil dan benar. beberapa hal yang dilakukan oleh kepala madrasah MTS Al-Hidayah dalam kepemimpinan etis nya ialah :

a. Menjadi teladan yang baik

Sebagai seorang pemimpin, sejatinya berharap bahwa anggota tim bisa meniru hal-hal baik dalam diri atau sikap pemimpinnya. *Ethical leadership* bertujuan agar pemimpin bisa memberikan teladan yang baik bagi mereka. Dalam hal ini, kepala madrasah MTS Al-Hidayah menerapkan sikap etis salah satu diantaranya adalah disiplin. Kepala madrasah MTS Al-hidayah sangat memperhatikan sikap disiplin. Hal ini bertujuan agar bisa menjadi teladan bagi para guru. dan terbukti, ketika kepala madrasah menerapkan sikap disiplin dengan selalu hadir tepat waktu disekolah, maka para guru dengan sendirinya mengikuti jejak teladan kepala madrasah yakni dengan hadir tepat waktu

ke sekolah. hal ini menjadi salah satu bukti bahwa kepemimpinan yang etis sangat mempengaruhi kinerja guru.

b. Menghormati setiap orang

Karakter yang kedua dalam kepemimpinan etis yang diterapkan oleh kepala madrasah MTS Al-hidayah adalah menghormati setiap orang. Kepala madrasah selalu menghormati setiap orang tanpa memandang latar belakang atau statusnya. Artinya, kepala madrasah MTS Al-Hidayah tidak membedakan perilaku ketika berinteraksi bersama orang lain. Kepala madrasah juga bersedia mendengarkan serta memiliki perspektif yang adil dalam menilai situasi di sekitar. Hal ini menjadi salah satu faktor yang membuat kinerja dan kepuasan guru meningkat. Berdasarkan wawancara dengan para guru di MTS Al-hidayah, menyatakan bahwa mereka merasa puas dan nyaman bekerja di MTS Al-hidayah. Hal ini dikarenakan salah satunya adalah sikap kepala madrasah yang sangat menghormati orang lain tanpa pandang bulu. Muda maupun tua semua diperlakukan sama yaitu secara terhormat sehingga para guru merasa puas dan nyaman secara emosional di MTS Al-Hidayah.

c. Membangun komunikasi yang terbuka

Sikap kepemimpinan etis selanjutnya yang di gunakan oleh kepala madrasah MTS Al-Hidayah adalah membangun komunikasi yang terbuka. kepala madrasah MTS Al-hidayah secara terbuka berkomunikasi dengan para guru mengenai berbagai hal. Mulai dari pemecahan masalah yang dibangun

dengan komunikasi terbuka dengan para guru, pengambilan keputusan dll. Berdasarkan wawancara dengan para guru, mereka menyatakan bahwa mereka selalu dilibatkan untuk bermusyawarah secara terbuka dengan kepala sekolah dalam berbagai aspek. Sehingga dalam proses pengambilan keputusan ataupun pemecahan masalah semua dilibatkan agar bisa menghasilkan keputusan yang maksimal dan hasil yang optimal tanpa menyudutkan satu pihak atau menjunjung satu pihak saja melainkan semua diambil berdasarkan musyawarah. Dengan demikian para guru pun merasa dianggap ada karena dilibatkan oleh kepala madrasah dalam segala proses komunikasi sehingga mereka merasakan kepuasan bekerja di MTS Al-Hidayah.

d. Bersikap adil

Selain sikap diatas, kepemimpinan etis juga mengedepankan sikap adil. Ini juga diterapkan oleh kepala madrasah di MTS Al-Hidayah. Keadilan merupakan prinsip utama dalam *ethical leadership*. Adil berarti memperlakukan orang lain sebagaimana kita ingin diperlakukan. Sikap adil juga berarti tidak ada diskriminasi terhadap anggota tim. Apabila ada anggota yang berbuat kesalahan, maka kita harus menghukumnya tanpa pengecualian. Kepala madrasah MTS Al-hidayah bersikap adil terhadap semua guru sehingga para guru merasa nyaman dan puas bekerja di MTS Al-Hidayah.

Berdasarkan pemaparan diatas, jelaslah bahwa dengan menerapkan kepemimpinan etis dapat berpengaruh besar terhadap kinerja guru dan kepuasan guru. kepemimpinan etis yang diantaranya terdapat beberapa aspek yaitu menjadi teladan yang baik,

menghormati setiap orang, memiliki komunikasi yang terbuka dan bersikap adil terbukti dapat memberikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja guru dan kepuasan guru.

Kesimpulan

Tumbuh kembangnya semangat kerja para guru dan karyawan tergantung pada kinerja kepala madrasah, komunikasi antar pribadi kepala madrasah, model kepemimpinan yang digunakan, serta kemampuan dalam memimpin madrasah. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala madrasah, termasuk kepuasan kerja pun sejatinya dipengaruhi oleh model kepemimpinan yang digunakan oleh kepala madrasah. Salah satu model kepemimpinan adalah kepemimpinan etis. Kepemimpinan etis alias *ethical leadership* adalah model kepemimpinan yang mengutamakan integritas, kejujuran, dan keadilan. Pemimpin etis menggunakan prinsip moral sebagai panduan dalam memimpin dan mengambil keputusan. Sikap dan perilakunya didasarkan pada nilai moral yang dianutnya sehingga mereka akan selalu bertindak adil dan benar. Berdasarkan pemaparan diatas, jelaslah bahwa dengan menerapkan kepemimpinan etis dapat berpengaruh besar terhadap kinerja guru dan kepuasan guru. kepemimpinan etis yang diantaranya terdapat beberapa aspek yaitu menjadi teladan yang baik, menghormati setiap orang, memiliki komunikasi yang terbuka dan bersikap adil terbukti dapat memberikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja guru dan kepuasan guru.

References

- Andang. (2014). Manajemen & Kepemimpinan kepala sekolah. Yogyakarta: Arruz Media.
- Arifin, Zaenal. (2009). Evaluasi Pembelajaran. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Awamleh, R., Evans, J., Mahate, A. (2005). A Test of Transformasional and Transactional leadership Styles on Employees" satisfaction and Performance in the UAE Banking Sector. Journal of Comparative International Management, 8(1), 3-19.
- Azeem, S. M. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman, Journal of Psychology. Vol 1, pp. 295-299.
- Azwar, S (2014). Penyusunan Skala Psikologi. Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Bafadal, Ibrahim. (2007). Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Barnawi & Arifin. (2014). Kinerja guru Profesional. Yogyakarta: Arruz Media.
- Bass, B. M. (1990). Bass and Stogdill's Hand Book of Leadership. New York: Free Press.
- Bass, B. M., Avolio, B. J. (1990). The implications of transactional and transformational leadership for individual, team, and organizational development. Research in Organizational Change and development, 4. 231-272.

- Castillo, J. X. and J. Cano. (2004). Factors Explaining Job Satisfaction Among Faculty, *Journal of Agricultural Education*. Vol 45, No 3, pp. 65-74.
- Cavazotte, F., V. Moreno, and M. Hickmann. (2012). Effects of leader intelligence, personality and emotional intelligence on transformational leadership and managerial performance, *The Leadership Quarterly*. Vol 23, hlm: 443 – 455.
- Delly. (2016). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Teori, Konsep, dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Hughes, R. L, R. C. Ginnett, and G. J. Curphy. (2012). *Leadership:Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Salemba Humanika.
- Istijianto. (2009). *Riset Sumber Daya Manusia, Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Pegawai*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Iverson, R., Roy, P. (1994). A casual model of behavioural commitment evidence from a study of Australian blue-collar employees. *Journal of Management*, 20 (1), 15-41.
- Kartino, Kartono. (2003). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V dan D. Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. and T. A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (1999). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi 6. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sudjana. 2010. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*, Bandung: Tarsito.
- Sugiono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta
- Sumarno. 2009. *Tesis: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Dan Profesionalism Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Tika, Moh. Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: PT Bumi Aksara