

**PENGARUH KOMUNIKASI PERSUASIF DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP
ETOS KERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH
KECAMATAN PAMULANG KOTA TANGERANG SELATAN**
(Penelitian Pada Guru MI Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan)

Oleh:

Fatihatul Mufarrohah¹, EE Junaedi Sastradiharja², Otong Surasman³

^{1,2,3}Institut PTIQ Jakarta

Email: fatihatul.mufarrohah19@gmail.com¹, edyjs17@yahoo.com²,
otongmomonsurasman@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji data-data empirik terkait pengaruh komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap etos kerja guru di madrasah ibtidaiyah kecamatan Pamulang secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode survei. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 86 responden dari total 110 guru sebagai populasi di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Pamulang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen angket/kuesioner. Analisis data hasil penelitian menggunakan uji T parsial dan uji F simultan dalam analisis regresi linear berganda dilanjutkan dengan analisis regresi sederhana dan ganda. Adapun kesimpulan penelitian ini adalah: *Pertama*, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi persuasif terhadap etos kerja guru dengan koefisien determinasi (R^2) 0,377 atau sama dengan 37,7%. *Kedua*, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap etos kerja guru dengan koefisien determinasi (R^2) 0,331 atau sama dengan 33,1%. *Ketiga*, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara simultan terhadap etos kerja guru, dengan koefisien determinasi (R^2) 0,377 atau sama dengan 37,7%.

Kata Kunci: Komunikasi Persuasif, Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Guru

ABSTRACT

This study aims to determine and test empirical data related to the effect of persuasive communication and transformational leadership of school principals on the work ethic of teachers at madrasah ibtidaiyah, Pamulang district partially or simultaneously. In this study, the authors used a survey method. The sample of this study was 86 respondents from a total of 110 teachers as a population at Madrasah Ibtidaiyah throughout Pamulang District. Data collection was carried out using a poll/ questionnaire instrument. Analysis of research data using partial T test and simultaneous F test in multiple linear regression analysis followed by simple and multiple regression analysis. The conclusions of this study are: First, there is a positive and significant influence of persuasive communication on the work ethic of teachers with a coefficient of determination (R^2) 0.377 or equal to 37.7%. Second, there is a positive and significant effect of transformational leadership on teacher work ethic with a coefficient of determination (R^2) 0.331 or equal to 33.1%. Third, there is a positive and significant influence of persuasive communication and transformational leadership of the principal simultaneously on the work ethic of the teacher, with a determination coefficient (R^2) of 0.377 or equal to 37.7%.

Keywords: Persuasive Communication, Transformational Leadership, Teacher Work Ethics

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu Lembaga Pendidikan pada umumnya selalu dikaitkan dengan beberapa unsur Pendidikan di dalamnya dan manajemen yang diterapkan. Untuk mencapai keberhasilan, maka Sekolah/madrasah harus memiliki unsur Pendidikan yang terdiri dari beberapa komponen di dalamnya. Namun, dalam pelaksanaan Pendidikan terdapat beberapa komponen yang memiliki peran langsung dan peran tidak langsung. Komponen yang memiliki peran langsung di antaranya ialah pendidik dan tenaga kependidikan atau kepala sekolah dan guru yang langsung berperan dan memberikan pengaruh kepada kegiatan dan proses belajar bagi peserta didik. Karena suatu Lembaga Pendidikan dituntut mampu mencetak generasi unggul, kompetitif, dan kompeten untuk kedepannya. Bangsa yang baik dilihat dari sumber daya manusia di dalamnya, maka Pendidikan harus dapat menciptakan sumber daya yang bisa membangun bangsa. Sebagaimana sesuai dengan tujuan yang terdapat di dalam Sistem Pendidikan Nasional.

Mengacu kepada UU No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa Pendidikan merupakan usaha sadar dan sudah direncanakan untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Maka disinilah Lembaga Pendidikan memiliki peran yang sangat penting, sebagai wadah untuk menuntut ilmu sejak dari usia tingkat PAUD/TK sampai tingkat SMA. Apabila komponen yang terdapat di dalamnya digunakan sebaik mungkin, maka Lembaga Pendidikan akan berjalan dengan baik. Komponennya adalah kepala sekolah, guru, staf, kurikulum, sarana dan prasarana, serta komponen lainnya yang dapat menunjang berlangsungnya pembelajaran.

Guru merupakan salah satu komponen yang memiliki peran penting di dalamnya. Kualitas Lembaga Pendidikan dalam suatu sekolah banyak dipengaruhi oleh etos kerja

guru. Etos kerja guru merupakan sikap atau etika yang terdapat dalam diri seorang guru, yang mana tertuju pada tujuan Pendidikan. Telah kita ketahui bahwa masing-masing guru memiliki etos kerja yang berbeda-beda. Guru yang memiliki etos kerja yang rendah maka ia akan bekerja dengan sesuka hati, sedangkan guru yang memiliki etos kerja yang tinggi maka ia akan bekerja dengan perasaan hati senang dan penuh rasa tanggung jawab. Karena dalam suatu pekerjaan, etos kerja menjadi faktor utama dalam mencapai tujuan yang diharapkan dan menghasilkan kerja yang unggul. Kemampuan menjadikan pekerjaan adalah sebuah kenyamanan, itu merupakan bagian penting sebagai upaya menciptakan keunggulan. Berikut terdapat beberapa ciri-ciri keutamaan yang menyebabkan etos kerja seseorang menjadi baik antara lain: menghargai waktu, ikhlas dalam bekerja, jujur, memiliki komitmen atau keyakinan, dan konsisten (Hamzah, 2019, p.57). Apabila seseorang memiliki ciri-ciri yang disebutkan di atas, hal ini akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Dapat disimpulkan bahwa, etos kerja dapat menjadi variabel penting yang dapat menentukan maju atau mundurnya sebuah organisasi (Hamzah, 2019, p.60).

Menurunnya etos kerja guru yang terjadi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang tidak disadari, di antaranya adalah kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan. Karena komunikasi yang komunikatif dapat mengubah pandangan dan kehidupan sosial seseorang, terutama dalam ranah sikap dan perilaku. Hal ini karena kegiatan komunikasi memiliki peran penting di dalam sebuah organisasi. Seiring dengan hal tersebut, dalam pelaksanaan tugasnya etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: a) Kepemimpinan kepala sekolah, b) Lingkungan sekolah, c) Harapan yang ingin dicapai, dan d) Kepercayaan antar individu di sekolah. Dengan demikian, sangat terlihat sangat jelas bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peranan penting dalam menentukan baik buruknya etos kerja guru. Karena keberhasilan kepala sekolah dapat dilihat dari cara mengelola tenaga Pendidikan dan non kependidikan yang tersedia di sekolah.

Fenomena yang terjadi berkaitan dengan permasalahan etos kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Pamulang Kota Tangerang-Selatan, dikuatkan dengan data laporan hasil wawancara awal dengan salah satu kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah yang berada di kecamatan Pamulang, yang menunjukkan bahwa etos kerja guru Madrasah Ibtidaiyah masih rendah. Dilihat dari banyaknya guru yang kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam menyusun administrasi mengajar dan guru tidak mempersiapkan strategi, model, atau teknik pembelajaran serta alat peraga untuk mengajar sebanyak 36%. Itu semua disebabkan, karena faktor usia yang tidak mendukung untuk menyusun administrasi mengajar dan membuat alat peraga sebagai pembelajaran serta kurangnya ilmu pengetahuan tentang ilmu teknologi. Sehingga menyebabkan guru tersebut mengajar tanpa membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) atau sudah terbiasa mengajar secara *on the spot* dan ketika mengajar hanya menggunakan metode ceramah saja. Penyebab lainnya adalah kesejahteraan guru yang kurang diperhatikan sebanyak 40%. Dilihat dari sistem gaji di sekolah swasta sangat berbeda dengan sistem gaji di sekolah negeri. Gaji bagi guru swasta biasa disebut guru honor yang besarnya bergantung pada kebijaksanaan dari sekolah atau Yayasan Pendidikan yang dinaungi. Ditambah lagi, sekolah tersebut masih menggunakan sistem jam dalam hal peng-gajian. Ini semua menunjukkan bahwa etos kerja guru bermasalah dan perlu diperbaiki.

Salah satu kekuatan untuk bisa memperbaikinya adalah dengan cara mengefektifkan gaya kepemimpinan kepala sekolah, sebagai seorang pemimpin melalui implementasi kepemimpinan transformasional. Hal ini karena Kepala sekolah memiliki peran sebagai sentral yang menjadi kekuatan penggerak peningkatan etos kerja guru ke arah yang lebih baik. Kepala sekolah merupakan seorang pemimpin yang mampu menggerakkan seluruh anggotanya yang ada di sekolah, sehingga dapat meningkatkan etos kerja dan produktivitas yang tinggi terhadap anggotanya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Permasalahan yang terjadi pada guru saat ini, tidak lepas dari peran kepala sekolah dalam pengelolaannya. Sudah seharusnya

kepala sekolah memahami betapa pentingnya menerapkan komunikasi persuasif dan gaya kepemimpinan dengan menyesuaikan karakter yang dimiliki bawahannya. Dimana Persuasif merupakan salah satu metode komunikasi sosial yang sangat cocok diterapkan oleh seorang pimpinan kepada bawahannya. Karena komunikasi persuasif memiliki beberapa Teknik atau cara tertentu untuk digunakan dalam penerapannya, sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap orang lain untuk melakukan sesuatu dengan senang hati, suka rela dan tanpa merasa adanya paksaan oleh siapapun. Sebagaimana Erwin P. Bettinghouse menjelaskan dalam buku komunikasi persuasif bahwa komunikasi harus mengandung interaksi secara sadar dengan seseorang, yang tujuannya untuk mengubah perilaku orang tersebut atau orang lain melalui penyampaian pesan yang mudah dipahami (Soemirat dan Suryana, 2014, p.1.25). Setelah melihat berbagai macam persoalan di atas, masalah yang sering muncul adalah masalah komunikasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berdampak kepada etos kerja guru. Dalam menciptakan kualitas mengajar dan prestasi guru yang baik perlu diterapkannya komunikasi persuasif dan gaya kepemimpinan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

METODE

Metode Penelitian merupakan kumpulan data, analisis data, penafsiran data/informasi, dan kesimpulan serta saran/rekomendasi. Kris mengemukakan bahwa metode penelitian dapat disebut sebagai penolong untuk para peneliti yang sedang mengumpulkan data dari sampel dan mencari jalan keluar atas permasalahan tertentu (Timotius, 2017, p.5). Adapun Metode dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *metode survei* dengan pendekatan korelasional. Metode survei merupakan metode dengan cara mengumpulkan berbagai macam informasi dari sejumlah besar individu dengan menggunakan kuesioner, interview, atau dengan melalui *post (by mail)* maupun telepon dengan tujuan untuk mengetahui karakteristik dari setiap populasi (Yusuf, 2014, p.48). Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus-September 2020 dengan populasi penelitian adalah guru madrasah ibtidaiyah kecamatan Pamulang kota Tangerang Selatan yang berjumlah 110 orang. Pengambilan

sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Teknik random sampling* dan menggunakan rumus Slovin, maka diperoleh jumlah sampel penelitian sebagai sumber data adalah 86 orang guru madrasah ibtidaiyah.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Menurut Sugiyono terdapat dua macam analisis/statistik yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian, yaitu analisis/statistik deskriptif dan analisis/statistik inferensial. Analisis/statistik inferensial terdiri dari dua bagian yaitu statistik parametrik dan statistik nonparametrik (Sugiyono, 2011, p.207).

Adapun Teknik analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Teknik statistik deskriptif untuk mengetahui kondisi perkembangan variabel penelitian dan Teknik statistik inferensial dengan menggunakan uji korelasi maupun regresi sederhana dan uji korelasi maupun regresi ganda. Untuk mengetahui kebenaran diterima tidaknya hipotesis yang telah diajukan di atas, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

- a. Suatu percobaan yang dilakukan untuk melihat apakah nilai tengah (nilai rata-rata) suatu distribusi nilai (kelompok) berbeda secara nyata (*significant*) dari nilai tengah dan distribusi nilai (kelompok) lainnya yang merupakan percobaan pada *Uji T* (Hasibuan, Makalah, 2015, p.2). Pada Uji T parsial dalam analisis regresi linear berganda ada dua acuan yang dapat dipakai sebagai dasar pengambilan keputusan, yakni (1) membuktikan nilai signifikansi (Sig) yaitu jika nilai Signifikansi (Sig) < probabilitas 0,05, maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau *Ho diterima, H₁ ditolak*, dan (2) membandingkan antara nilai t hitung dengan t pada tabel, dengan kriteria jika nilai t hitung > t tabel, maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau *Ho ditolak, H₁ diterima*, sebaliknya jika nilai t hitung < t tabel, maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau *Ho diterima, H₁ ditolak*.
- b. Dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas (X)

mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel terikat (Y) yang merupakan percobaan pada *Uji F Simultan* (Situmeang, *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3, Agustus 2020, p.6). Dasar pengambilan keputusan untuk Uji F (Simultan) dalam analisis regresi, adalah (1) melihat nilai signifikansi (Sig) yakni jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) atau *Ho ditolak, H₁ diterima*, sebaliknya jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) *Ho diterima, H₁ ditolak*. dan (2) membandingkan antara nilai F hitung dengan F pada tabel, yaitu jika nilai F hitung > F tabel, maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) atau *Ho ditolak, H₁ diterima*, sebaliknya jika nilai F hitung < F tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). atau *Ho diterima, H₁ ditolak*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Setelah dilakukan penelitian yang kemudian dilanjutkan dengan analisis deskriptif data hasil penelitian dan uji hipotesis penelitian, maka dapat diuraikan hasil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Etos kerja guru di madrasah ibtidaiyah kecamatan Pamulang berada pada *kategori baik*, seperti terlihat pada skor rata-rata 129.95 sebanyak 25 orang (29%), sedangkan yang berada di atas skor rata-rata sebanyak 32 orang (37%) dan di bawah skor rata-rata sebanyak 29 orang (34%). Hal ini berarti bahwa jumlah prosentase guru yang memiliki etos kerja rata-rata dan di atas rata-rata menunjukkan posisi yang lebih tinggi yaitu sebesar 66%, yang berarti bahwa etos kerja guru di madrasah ibtidaiyah kecamatan Pamulang relatif *tergolong tinggi*. Adapun data deskriptif untuk variabel etos kerja guru (Y) yang diperoleh dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Data Deskriptif Variabel Etos Kerja Guru (Y)

No.	Aspek Data	Y
1.	Jumlah Responden (N)	86

	Valid	0	10.	scor)	
	Missing			Skor terbesar (Maksimum scor)	148
2.	Rata-rata (mean)	129.95	11.	Jumlah (Sum)	11164
3.	Rata-rata kesalahan standar (Std. Error of Mean)	1.074	c.	Kepemimpinan transformasional kepala sekolah di madrasah ibtdaiyah kecamatan Pamulang berada pada kategori baik, seperti terlihat pada skor rata-rata 134.79 sebanyak 8 orang (9%), sedangkan yang berada di atas skor rata-rata sebanyak 46 orang (54%) dan di bawah skor rata-rata sebanyak 32 orang (37%). Hal ini berarti bahwa jumlah prosentase kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan transformasional rata-rata dan di atas rata-rata menunjukkan posisi 63%. yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah relatif tergolong tinggi. Adapun data deskriptif untuk variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X ₂) yang diperoleh dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:	
4.	Nilai Tengah (Median)	128.50			
5.	Skor yang sering muncul (Modus/Mode)	128			
6.	Simpang baku (Std. Deviation)	9.962			
7.	Rata-rata kelompok (Varians)	99.245			
8.	Rentang (Range)	43			
9.	Skor terkecil (Minimum scor)	103			
10.	Skor terbesar (Maksimum scor)	146			
11.	Jumlah (Sum)	11176			

- b. Komunikasi persuasif kepala sekolah di madrasah ibtdaiyah kecamatan Pamulang berada pada kategori baik, seperti terlihat pada skor rata-rata 129.81 sebanyak 29 orang (34%), sedangkan yang berada di atas skor rata-rata sebanyak 14 orang (16%) dan di bawah skor rata-rata sebanyak 43 orang (50%). Hal ini berarti bahwa jumlah prosentase kepala sekolah yang memiliki komunikasi persuasif rata-rata dan di atas rata-rata menunjukkan posisi yang lebih tinggi yaitu sebesar 50%, yang berarti bahwa komunikasi persuasif kepala sekolah relatif tergolong tinggi. Adapun data deskriptif untuk variabel komunikasi persuasif (X₁) yang diperoleh dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Data Deskriptif Komunikasi Persuasif (X₁)

No.	Aspek Data	Y
1.	Jumlah Responden (N)	86
	Valid Missing	0
2.	Rata-rata (mean)	129.81
3.	Rata-rata kesalahan standar (Std. Error of Mean)	1.429
4.	Nilai Tengah (Median)	133.50
5.	Skor yang sering muncul (Modus/Mode)	138
6.	Simpang baku (Std. Deviation)	13.254
7.	Rata-rata kelompok (Varians)	175.659
8.	Rentang (Range)	62
9.	Skor terkecil (Minimum	86

Tabel 3
Data Deskriptif
Kepemimpinan Transformasional
Kepala Sekolah (X₂)

No.	Aspek Data	Y
1.	Jumlah Responden (N)	86
	Valid Missing	0
2.	Rata-rata (mean)	134.79
3.	Rata-rata kesalahan standar (Std. Error of Mean)	1.630
4.	Nilai Tengah (Median)	140.00
5.	Skor yang sering muncul (Modus/Mode)	150
6.	Simpang baku (Std. Deviation)	15.113
7.	Rata-rata kelompok (Varians)	228.403
8.	Rentang (Range)	60
9.	Skor terkecil (Minimum scor)	90
10.	Skor terbesar (Maksimum scor)	150
11.	Jumlah (Sum)	11592

Pembahasan

Etos kerja menurut Mulyadi Hermanto dapat dilihat pengertiannya dari sisi praktisnya

yaitu tindakan yang memberikan arah melalui sebuah penghargaan terhadap aktivitas dan cara dalam meningkatkan kreativitas (Hermanto, *Jurnal IJSS*, 1, Januari-Juni 2019, p.14). Menurut Amir Hamzah, Etos Secara etimologis memiliki asal kata dari Yunani, yaitu sebagai suatu hal yang dapat diyakini, bagaimana cara berbuat, cara bersikap serta pendapat terhadap nilai-nilai kerja yang baik (Hamzah, 2019, p.55). Menurut Desmon dalam bukunya yang berjudul Etos Kerja menyatakan bahwa, Etos merupakan kata dalam Bahasa Indonesia yang berarti “karakter yang digunakan untuk menggambarkan keyakinan (*beliefs*) yang memandu atau standar/prinsip (*ideals*) yang menuntun untuk menjadi ciri sebuah komunitas, bangsa, atau ideologi” (Ginting, 2016, p.2).

Sedangkan kerja menurut M. Quraish Shihab adalah sebuah aktivitas disertai dengan kekuatan yang diberikan oleh Allah swt. Menurutnya, manusia dianugerahi oleh empat daya pokok. (1) daya jasmani, (2) daya akal, (3) daya kalbu, dan (4) daya hidup (Shihab, 2002, p.222).

Etos kerja menurut Usman adalah sikap yang muncul atas kesadaran seseorang terhadap suatu pekerjaan yang didasari oleh sistem nilai orientasi serta nilai budaya baik secara internal maupun eksternal. Contoh dari secara internal yaitu dengan tidak adanya tumpang tindih antar keragaman budaya yang satu dengan yang lain. Sedangkan contoh dari secara eksternal yaitu kenaikan penghasilan, pemberian *reward*, dan promosi jabatan (Usman, 2014, p.25). Menurut Razali Yunus dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa Etos kerja memegang peranan penting di suatu organisasi dalam mengembangkan sumber daya manusia di dalamnya. Tujuannya agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam menjalankan tanggung jawab yang diterima (Yunus, *Journal of Education Science*, 6, April 2020, p.13). Dengan demikian, seseorang yang memiliki etos kerja yang baik, maka ia akan selalu bersemangat dalam bekerja tanpa merasakan banyaknya tuntutan di dalamnya dan pastinya ia sangat bertanggung jawab atas tugas yang ia dapatkan.

Untuk mengetahui seseorang memiliki etos kerja yang tinggi atau tidak, dapat dilihat juga dari semangat kerjanya. Sebagaimana yang dikutip oleh Weni Indriani dalam jurnalnya menyatakan terdapat beberapa ciri-

ciri etos kerja, di antaranya: (1) Memiliki keahlian pada salah satu bidang yang diakui oleh organisasi tersebut, (2) Hidupnya selalu disiplin dalam mengerjakan suatu pekerjaannya, (3) Selalu memiliki keinginan untuk terus belajar dengan tujuan agar dapat meningkatkan kualitas dirinya (Indriani, *Jurnal el-Idare*, 1, Desember 2019, p.4).

Hubungan etos kerja tenaga kependidikan dipengaruhi oleh beberapa hal, di antaranya penanaman sikap yang baik, memiliki latar belakang dalam keragaman budaya, upah kerja yang menjamin, dan memiliki suasana nyaman dalam bekerja (Gunawan, 1994, p.37). Oleh karena itu, sesuai dengan fungsinya, pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban:

- 1) Atmosfir Pendidikan diciptakan dengan cara menyenangkan, mengembangkan kreativitas, penuh semangat dan komunikatif;
- 2) Secara professional mempunyai komitmen untuk meningkatkan mutu Pendidikan; dan
- 3) Menjaga nama baik organisasi, profesi, dan kedudukan serta memberikan suri tauladan yang baik (Machalli dan Hidayat, 2016, p.194).

Faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap etos kerja, dapat dilihat dari fungsinya, antara lain: bahwa pendidik dan tenaga kependidikan dituntut untuk terampil, imajinatif dan bernilai dalam melaksanakan kegiatan proses pembelajaran agar tidak terjadi kejenuhan pada peserta didik, dengan tujuan agar terciptanya suasana yang menyenangkan, dapat meningkatkan mutu Pendidikan dan meningkatkan kepercayaan seseorang. Langkah-langkah membangun etos kerja yang baik di antaranya sebagai berikut: memiliki kepercayaan diri, orientasi pada tugas dan hasil yang dikerjakan, berani mengambil resiko yang akan terjadi, mengetahui segala hal, dan memiliki orientasi pada masa depan (Mizan, *Jurnal EBI*, 2, Januari-Juni 2017, p.14).

Dalam Islam memiliki semangat dalam bekerja itu sangat dianjurkan, karena bekerja merupakan ibadah. Tujuan bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, tetapi juga harus mencari ridho Allah (Bochari, 1994, p.40). Sebagaimana di dalam Al-Qur'an banyak sekali ayat-ayat yang membahas tentang etos kerja. Dalam Al-Qur'an manusia

diperintahkan untuk bekerja dan berusaha. Seperti yang dijelaskan dalam QS. At-Taubah ayat 105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسُرُّدُونَ إِلَىٰ غَلْمِ الْعُتُوبِ وَالشَّهَادَةِ فَبِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Dalam Tafsir Al-Maraghi, pada ayat ini menjelaskan tentang bekerja itu wajib. Bekerja untuk dunia dan akhirat merupakan salah satu kunci dari sebuah kebahagiaan untuk diri sendiri dan untuk bangsa. Dalam bekerja kita tidak boleh bertindak sembarangan, karena setiap pekerjaan yang dilakukan oleh manusia akan selalu dilihat oleh Allah SWT. Baik perbuatan tersebut dilakukan secara sembunyi-sembunyi ataupun secara terang-terangan. Allah SWT juga mengetahui niat dan tujuan dari suatu pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, perbuatan yang dilakukan juga akan diketahui oleh Rasul-Nya dan seluruh orang-orang mukmin. Pekerjaan yang dilakukan seseorang akan diketahui keikhlasannya, karena pada hari kiamat semua perbuatan yang dilakukan akan diminta pertanggung jawaban dan semua perbuatan akan diberi balasan. Bagi yang melakukan perbuatan atau amal yang baik, maka akan mendapatkan balasan berupa pahala, sedangkan bagi yang melakukan perbuatan atau amal yang buruk, maka akan mendapatkan balasan berupa siksaan (AlMaraghi, 1993, p.36).

Sebagai manusia kita membutuhkan interaksi antar satu dengan yang lainnya dalam menjalankan kehidupan. Menurut Mulyana yang dikutip oleh Zikri terjadinya komunikasi dikarenakan adanya berbagai tingkat kesengajaan, dari komunikasi yang tidak sengaja sama sekali hingga komunikasi yang benar-benar direncanakan dan disadari (Nurhadi, 2017, p.2). Tujuan dari komunikasi persuasif adalah untuk mengubah perilaku, sikap, ataupun pendapat. Sumber Istilah *persuasi* (persuasion) dari perkataan Latin *persuasion*. Kata kerjanya adalah *persuadere* yang berarti membujuk, mengajak, atau merayu (Effendy, 2008, p.21). Dalam buku

Kafie menjelaskan bahwa dalam menerapkan komunikasi persuasif terdapat beberapa metode yang dapat digunakan, yaitu: (Kafie, 1993, p.77).

- 1) Metode asosiasi, merupakan metode yang menyajikan pesan dalam berkomunikasi dengan suatu kejadian yang menarik perhatian dan minat banyak orang.
- 2) Metode integrasi, merupakan metode yang melibatkan komunikator dengan komunikan secara komunikatif.
- 3) Metode *Pay-of* dan *Fear-Arousing*, merupakan metode yang dapat memberikan pengaruh kepada orang lain dengan hal-hal yang menggembirakan dan memberikan harapan, ataupun sebaliknya.
- 4) Metode *Icing*, merupakan metode yang menjadikan segala sesuatunya menjadi indah sehingga menarik bagi siapa saja.

Seorang pemimpin yang profesional harus bisa memahami teknik-teknik yang terdapat di dalam komunikasi persuasif, terutama penerapannya kepada bawahan. Dengan tujuan agar mempermudah dalam menjalin komunikasi antar sesama. Selain Teknik yang harus dipahami, pemimpin juga harus mengetahui berbagai macam metode yang cocok untuk diterapkan kepada bawahan. Menurut Heru, Segala sesuatu yang terjadi pasti ada sebabnya, sama halnya dengan komunikasi persuasif yang memiliki penyebabnya. Penyebabnya ini yang dinamakan sebagai faktor-faktor yang memberikan pengaruh komunikasi persuasif, di antaranya adalah: (Heru, <https://pakarkomunikasi.com/komunikasi-persuasif>, akses 1 Maret 2020).

- 1) Seorang komunikator yang mempunyai banyak pemahaman tentang apa yang ingin disampaikan dan mempunyai kredibilitas tinggi. Sehingga pesan yang ingin disampaikan, akan tersampaikan dengan jelas dan teratur.
- 2) Seorang komunikator harus pandai dalam menggunakan kata-kata ketika ingin menyampaikan pesan kepada seorang komunikan. Terutama pesan baru yang belum dipahami sama sekali oleh seorang komunikan.
- 3) Lingkungan sangat memberikan pengaruh dalam melakukan kegiatan komunikasi persuasif ini, terutama pada pola pikir yang diajak berkomunikasi.

- 4) Penyampaian pesan atau informasi haruslah mudah dipahami dan masuk di akal oleh orang yang menerima pesan atau informasi tersebut.

Menurut Fatma ada faktor lain yang dapat mendukung tercapainya komunikasi persuasif, di antaranya: (Nida, *Jurnal at-Tabsyir*, 2, Juli-Desember 2014, p.5).

- 1) *Availability* dan *relevance*.
- 2) Memahami kondisi apa yang sedang difikirkan sasaran atau menentukan strategi pendekatan.
- 3) Pada umumnya orang selalu dalam keadaan *heuristic* dan mudah dibujuk. Maka dari itu harus memahami naluri dan reaksi spontan sasaran.
- 4) *Attribution* dan *sequential request*.
- 5) Melakukan komunikasi dengan menggunakan bahasa *hypnosis* untuk menggali kebutuhan komunikasi.

Komunikasi tidak akan terjadi, jika tidak ada informasi, media, dan komunikasi. Sama halnya dengan komunikasi persuasif yang memiliki penyebabnya. Dalam melakukan komunikasi secara persuasif, seorang komunikator harus mempunyai pengetahuan tentang apa yang ingin disampaikan, menggunakan bahasa yang mudah dimengerti oleh komunikan. Sehingga pesan yang disampaikan mudah diterima dan dipahami, selain itu bahwa komunikasi persuasif juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan.

Kedudukan komunikasi dalam Islam mendapatkan perhatian khusus, karena komunikasi dapat digunakan baik sebagai anggota masyarakat maupun sebagai makhluk Allah di muka bumi. Dalam Al-Qur'an sendiri yang membahas tentang proses komunikasi, terdapat banyak sekali ayat yang menggambarkan. Salah satu di antaranya dialog yang terjadi pertama kali antara Allah SWT, malaikat dan manusia (Adam). Dialog tersebut sekaligus menggambarkan salah satu kemampuan manusia (Adam) yang Allah anugerahkan kepadanya yaitu kemampuan berkomunikasi dengan baik (Pirol, 2018, p.1).

Al-Qur'an memberikan informasi kepada kita semua bahwa ajaran Islam itu sangatlah lengkap, antara lain meliputi bidang-bidang ideologi; politik, ekonomi, sosial, dan budaya, termasuk komunikasi. Al-Qur'an menggunakan term *dakwah* untuk istilah komunikasi (Drajat, 2018, p.127). Adapun

tujuan dakwah persuasif yaitu untuk mengajak umat Islam agar dapat menguatkan keyakinannya terhadap syariat dan mendorong umat untuk melakukan sesuatu hal yang baik sehingga di dalam kehidupan mereka dapat membentuk perilaku syar'i (Sakhinah dan Arbi, *Jurnal KDK*, 23, 2019, p.10). Selanjutnya Al-Qur'an memberikan informasi ayat yang membahas tentang komunikasi dalam surah Taha ayat 25-28.

قَالَ رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي وَيَسِّرْ لِي أَمْرِي وَاحْلُلْ عُقْدَةً مِّنْ لِّسَانِي يَفْقَهُوا قَوْلِي

"Berkata Musa: "Ya Tuhanku, lapangkanlah untukku dadaku, dan mudahkanlah untukku urusanku, dan lepaskanlah kekakuan dari lidahku, supaya mereka mengerti perkataanku".

Dalam Tafsir Ibnu Katsir menjelaskan bahwa terdapat permintaan Nabi Musa AS kepada Tuhannya. Dia memohon agar dadanya dilapangkan dalam menunaikan tugas risalah yang dibebankan kepadanya. Karena sesungguhnya ia telah diperintahkan untuk menyampaikan suatu perkara yang besar dan akan menghadapi tantangan yang berat. Dia diutus untuk menyampaikan risalah Allah kepada seorang raja yang paling besar di muka bumi pada masa itu. Sedangkan raja tersebut adalah orang yang paling sewenang-wenangnya, paling keras kekafirannya, paling banyak bala tentaranya, paling Makmur kerajaannya, paling diktator, dan paling ingkar. Kemungkarannya sampai kepada batas dia mengakui bahwa dia tidak mengenal Allah dan mengajarkan kepada rakyatnya bahwa tidak ada tuhan selain dirinya sendiri (Ishaq, 2009, p.919).

Demikian itu karena lidah Nabi Musa agak kaku sehingga ucapannya kurang begitu fasih. Hal ini dialaminya karena ketika ia masih kecil dan disuguhkan kepadanya buah kurma yang merah dan bara api, lalu ia mengambil bara api dan mengunyahnya (sehingga lidahnya terbakar). Dalam hal ini Nabi Musa tidak memohon kepada Allah SWT agar melenyapkan kekakuan lidahnya secara tuntas, melainkan dia hanya meminta agar kekurangfasihannya dalam berbicara dapat diatasi dan mereka yang diajak berbicara dengannya dapat memahami apa yang ia maksudkan, sebatas yang diperlukan.

Dari ayat di atas mengabadikan do'a Nabi Musa AS yang berharap kepada Allah

SWT agar beliau diberikan kemampuan dan dikaruniakan kefasihan atau kelancaran dalam bercakap, karena beliau sangat memerlukannya untuk berdakwah, dengan tujuan agar apa yang didakwahkan oleh beliau dapat dengan mudah dipahami oleh ummat-Nya. Hal ini merupakan contoh real bahwa dalam menjalankan aktivitas berdakwah, kemampuan berbicara sangatlah diperlukan. Karena agama Islam merupakan pedoman untuk kehidupan ummat Islam, dimana telah kita ketahui bahwa di dalam agama Islam telah menyediakan berbagai macam pedoman atau petunjuk dalam seluruh wilayah komunikasi yang terjadi pada manusia.

Suatu organisasi maupun kelompok dibuat, karena di dalamnya memiliki target yang dicapai secara bersama-sama. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan maka harus banyak anggota yang terlibat di dalamnya. Orang-orang yang terdapat dalam organisasi tersebut, digerakkan oleh seorang pemimpin yang bisa memberikan arahan dan bimbingannya. Karena seorang pemimpin diangkat melainkan mempunyai kelebihan dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada banyak orang guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Andang, 2014, p.37).

Kepemimpinan juga dikatakan sebagai sebuah proses mempengaruhi dan mengarahkan banyak aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu: (1) orang lain ataupun pengikutnya selalu dilibatkan oleh para pemimpin; (2) disetiap pendistribusian kekuasaan kepemimpinan selalu melibatkan anggotanya; (3) seorang pemimpin mempunyai peluang dalam menunjukkan kemampuan untuk menggunakan berbagai macam bentuk kekuasaan yang berbeda dalam memberikan pengaruh tingkah laku para pengikutnya melalui berbagai cara (Rivai, 2008, p.3).

Bass merupakan orang yang pertama kalinya membangun teori tentang kepemimpinan transformasional di atas gagasan yang dikemukakan oleh Burns. Dalam buku Yukl, Burns menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan suatu proses yang dilakukan oleh pemimpin dan pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama yaitu saling menguntungkan antar keduanya (Yakl, 2009, p.285). Di dalam

karyanya, Burns melakukan suatu upaya untuk menghubungkan peran kepemimpinan dengan pengikut. Sehingga dia menulis tentang pemimpin sebagai orang yang meningkatkan motif pengikut, untuk bisa mencapai tujuan pemimpin dan pengikut secara lebih baik. Bagi Burns, kepemimpinan dan kekuasaan cukup berbeda, karena hal itu tidak bisa dipisahkan dari kebutuhan pengikut (Northouse, 2013, p.176.)

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu memberikan pemahaman dan kesadaran kepada bawahan tentang pentingnya visi, misi dan tujuan organisasi, sehingga bawahan akan termotivasi untuk melakukan usaha untuk menjabarkan visi, misi tersebut dan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional terdiri dari dua kata yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformation*) (Danim, 2005, p.53). Istilah transformasional berasal dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi lebih baru dan berbeda, misalnya mentransformasikan visi menjadi realita, atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual (Kurniatun dan Suryana, 2019, p.27). Sejalan dengan pendapat Bass yang dikutip oleh Nur Efendi, mendefinisikan kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang selalu melibatkan banyak perubahan dalam sebuah organisasi (Efendi, 2015, p.194).

Kepemimpinan Transformasional adalah proses yang mengubah banyak orang. Hal itu sama halnya peduli dengan mengelola emosi, meraih nilai yang baik, memiliki etika yang sopan dan santun, standar, dan memiliki tujuan jangka Panjang (Northouse, 2013, p.175). Tipe kepemimpinan transformasional lebih mengutamakan kepada proses membangun komitmen terhadap sasaran yang ingin dicapai dari suatu organisasi dan para pengikut diberikan kepercayaan untuk mencapai sasaran-sasaran tertentu (Yakl, 2009, p.290).

Dari pemaparan di atas, Kepemimpinan Transformasional adalah kemampuan memimpin dengan memiliki kemampuan menerapkan transformasi visi dan misi kepada anggota, serta mampu menciptakan lingkungan kerja yang dapat memotivasi anggota untuk berprestasi diatas

harapan. Dalam hal ini diharapkan kepala sekolah dapat mempraktikkan gaya kepemimpinan transformasional yang memiliki banyak nilai positif serta prinsip internal yang kuat. Kepala sekolah yang bersifat transformasional selalu memberikan energi positif dan motivasi kepada para guru dan seluruh karyawan sekolah. Kepala sekolah tersebut memberikan motivasi kepada anggotanya melalui tindakan yang nyata, seperti menunjukkan sikap yang mendukung kepentingan Bersama dibandingkan dengan kepentingan pribadi yang dimilikinya.

Menurut Rahmi S. yang dikutip dalam buku Urip Triyono menyatakan bahwa terdapat empat dimensi yang mendasar yang mengandung kekuatan pengubah dan menjadi pembeda dengan gaya kepemimpinan yang lain, yaitu: (Triyono, 2019, p.105-106).

1) *Idealized Influence,*

Dalam aspek kepemimpinan ini merupakan perilaku pemimpin yang memiliki tekad yang energik, memiliki rasa tanggung jawab, mempunyai visi yang jelas dan mudah dipahami, melakukan suatu hal dengan tekun dan giat dalam bekerja, selalu bersikap konsisten dan dapat menunjukkan ide-ide cemerlang, serta mampu membuat para anggotanya tertular akan energi positif yang diberikan, mampu memberikan pengaruh dan menimbulkan berbagai macam emosi yang kuat pada para anggota organisasi.

Pemimpin karismatik merupakan pemimpin yang dapat memberikan motivasi kepada bawahannya atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya (Intan dkk, *Jurnal EBUU*, 6, 2017, p.9). Kepala sekolah harus mempunyai visi misi dalam organisasi dan mempunyai strategi untuk menjalankan visi misi yang ingin dicapai untuk lingkungan organisasi. Selain itu juga, kepala sekolah diharapkan dapat memberi contoh dan teladan yang baik kepada seluruh anggota organisasi, seperti yang dikatakan oleh tokoh Pendidikan Indonesia yaitu Bapak Ki Hajar Dewantara “*Ing Ngarso Sung Tuladha. Ing Madya Mangun Karsa. Tut Wuri Handayani*” yang artinya adalah Di depan menjadi teladan, di tengah membangun

semangat, di belakang memberikan dorongan.

Jadi, seorang pemimpin harus menjadi panutan untuk memberi contoh yang baik kepada anggota organisasinya, seorang pemimpin berperan sebagai pemberi motivasi dan semangat kepada anggotanya, dan seorang pemimpin yang luar biasa akan menghasilkan anggota organisasi yang bertanggung jawab dan pantang menyerah.

2) *Inspirational Motivation,*

Pada dimensi ini perilaku pemimpin transformasional harus mampu memberikan motivasi, menjadi inspirasi dan mampu merubah suatu hal menjadi lebih menarik kepada pengikutnya untuk mencapai kemungkinan tidak dapat dibayangkan sebelumnya (Tania, *Jurnal AGORA*, 5, 2017, p.2). Seorang kepala sekolah harus mampu menciptakan semangat anggota dalam organisasi, memperlihatkan komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi, dan mampu memahami karakter yang dimiliki oleh para anggota dalam organisasi.

Seorang kepala sekolah juga harus mampu memotivasi anggota dalam melaksanakan tanggung jawab yang diterimanya berupa pelaksanaan tugas dengan cara memberikan mereka tantangan dan memberikan *reward* sebagai penambah motivasi dalam menjalankan tugas hariannya.

3) *Intellectual Stimulation,*

Pada tahap ini pemimpin transformasional berupaya untuk meningkatkan kesadaran para pengikut terhadap masalah diri dan organisasi serta upaya mempengaruhi untuk memandang masalah dari perspektif yang baru untuk mencapai sasaran organisasi, meningkatkan intelgensi, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara seksama, dan elegan (Sazly dan Ardiani, *Jurnal Perspektif*, 17, September 2019, p.4).

Seorang kepala sekolah harus mampu membangun stimulus kepada para anggotanya untuk terus berpikir kreatif, sehingga selalu ada ide-ide kreatif sebagai inovasi di dalam organisasi. Jika terjadi konflik di dalam organisasi, maka ide-ide kreatiflah yang dijadikan sebagai pemecah dari sebuah konflik yang terjadi. Disinilah

seorang pemimpin berperan sebagai membangun semangat untuk para anggota organisasi.

4) *Individual Consideration,*

Pada tahap ini pemimpin transformasional berperan sebagai perenung, pemikir, dan terus mengidentifikasi kebutuhan karyawannya, mengenali kemampuan karyawan, mendelegasikan wewenangnya, memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih para pengikut secara eksklusif dan perseorangan agar dapat mencapai sasaran organisasi secara efektif (Jumiran dkk, *Jurnal EduPsyCouns*, 2, 2020, p.2).

Seorang kepala sekolah harus mampu memperhatikan kemampuan yang dimiliki anggota organisasinya, sehingga dapat menyesuaikan tugas yang akan diberikan kepada setiap anggota. Seorang pemimpin juga mampu sebagai penampung keluh kesah yang dialami anggotanya, mau mendengarkan saran para anggota dan memahami kebutuhan para anggota.

Kepemimpinan transformasional tanpa disadari merupakan kepemimpinan yang dapat dijadikan alat yang penting dalam melakukan perubahan sosial secara efektif antara pimpinan dan anggota organisasi. Di dalam transformasi tersebut perlu adanya sikap totalitas, sebagaimana yang terdapat dalam firman Allah SWT QS. At-Taubah ayat 20-22, yang berbunyi:

الَّذِينَ ءَامَنُوا وَهَاجَرُوا وَجَاهَدُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ
أَعْظَمُ دَرَجَةً عِنْدَ اللَّهِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْفَائِزُونَ يُبَشِّرُهُمْ رَبُّهُمْ بِرَحْمَةٍ
مِّنْهُ وَرِضْوَانٍ وَجَنَّاتٍ لَّهُمْ فِيهَا نَعِيمٌ مُّقِيمٌ خَالِدِينَ فِيهَا أَبَدًا إِنَّ اللَّهَ
عِنْدَهُ أَجْرٌ عَظِيمٌ

“Orang-orang yang beriman dan berhijrah serta berjihad di jalan Allah dengan harta, benda dan diri mereka, adalah lebih Tinggi derajatnya di sisi Allah; dan Itulah orang-orang yang mendapat kemenangan. Tuhan mereka menggembirakan mereka dengan memberikan rahmat dari padanya, keridhaan dan surga, mereka memperoleh didalamnya kesenangan yang kekal, Mereka kekal di dalamnya selama-lamanya. Sesungguhnya di sisi Allah-lah pahala yang besar”.

Dalam Tafsir Jalalain menjelaskan bahwa *“(orang-orang yang beriman dan berhijrah serta berjihad di jalan Allah dengan harta dan diri mereka adalah lebih tinggi*

derajat)” yaitu kedudukan *“(di sisi Allah)”* daripada orang-orang selain mereka *“(dan itulah orang-orang yang mendapat kemenangan)”* orang-orang yang memperoleh kebaikan. *“(Tuhan mereka menggembirakan mereka dengan memberikan rahmat dari padanya, keridhaan dan surga, mereka memperoleh didalamnya kesenangan yang kekal)”* abadi. *“(Mereka kekal)”* menjadi kata keterangan dari lafal yang tidak disebutkan *“(di dalamnya selama-lamanya. Sesungguhnya di sisi Allah lah pahala yang besar)”*.

Dari ayat tersebut menurut Umiarso dalam bukunya yang berjudul kepemimpinan transformasional profetik menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional di dalam praktiknya perlu memiliki komitmen yang tinggi untuk menghambuskan dan mendorong tranformasi dalam organisasi. Partikel “kemenangan” pada gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya meliputi diri sendiri, namun kemenangan tersebut meliputi juga seluruh pengikutnya atau anggotanya. Keinginan inilah yang menjadikan seorang pemimpin dengan gaya transformasionalnya dalam memotivasi pengikutnya dengan menggunakan tiga pola, yaitu:

- 1) Para pengikut didorong untuk lebih menyadari arti penting hasil usaha;
- 2) Para pengikut didorong untuk memprioritaskan kepentingan kelompok;
- 3) Para pengikut ditingkatkan kepentingannya kepada kepentingan yang lebih tinggi seperti kualitas diri dan aktualisasi diri.

Dengan tiga pola itu, maka seorang pemimpin melakukan usaha untuk dapat mentransformasikan nilai-nilai yang dimiliki oleh pengikutnya untuk mendukung visi dan tujuan dari suatu organisasi, sehingga terciptanya hubungan yang baik antara sumber daya manusia dalam organisasi dapat dibangun dan memunculkan iklim saling percaya diantara keduanya (Umiarso, 2018, p.101). Berdasarkan deskripsi tersebut, gaya pemimpin transformasional tersebut merupakan gaya kepemimpinan yang membawa perubahan besar dalam sikap dan asumsi dari para anggotanya serta membangun komitmen untuk visi, misi, sasaran dan strategi organisasi.

Pengaruh Komunikasi Persuasif Terhadap Etos Kerja Guru

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi persuasif terhadap etos kerja guru berdasarkan hasil uji t parsial dalam analisis regresi linear berganda, yang menunjukkan bahwa t hasil perhitungan (T_{hitung}) adalah 2,469 dan T pada tabel (T_{tabel}) adalah 1,989 ($T_{hitung} = 2,469 > T_{tabel} = 1,989$) dan nilai signifikansi $0,016 <$ dari probabilitas $0,05/5\%$.

Besarnya pengaruh ditunjukkan dengan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,377, yang berarti bahwa komunikasi persuasif memberikan pengaruh terhadap etos kerja guru sebesar 37,7% dan sisanya yaitu 62,3% ditentukan oleh faktor lainnya. Sedangkan arah pengaruh dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear sederhana, yang menunjukkan persamaan regresi linear sederhana (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 73,517 + 0,435 X_1$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor komunikasi persuasif, akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan skor etos kerja guru sebesar 73,952.

Hasil temuan di atas membuktikan adanya peningkatan etos kerja yang dipengaruhi oleh komunikasi persuasif kepala sekolah. Hasil temuan ini sesuai dengan pendapat A.W. Widjaja mengatakan bahwa komunikasi persuasif merupakan komunikasi yang dapat meyakinkan orang untuk berbuat dan bertindak laku seperti yang diharapkan komunikator dengan cara membujuk tanpa adanya paksaan dan tanpa menggunakan kekerasan (Widjaja, 2008, p.66).

Hal ini membuktikan bahwa semakin baik kepala sekolah menjalin komunikasi persuasif, maka semakin baik dan semakin meningkat etos kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Penelitian ini juga mendukung pendapat Heru, yang mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi persuasif, salah satu faktornya yaitu ketika kepala sekolah menyampaikan suatu informasi atau sebuah pesan, haruslah dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh guru-guru (Heru, <https://pakarkomunikasi.com/komunikasi-persuasif>, akses 1 Maret 2020). Dengan kata lain, kepala sekolah harus bisa memahami dan

mengenal karakter yang dimiliki oleh setiap guru.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap etos kerja guru berdasarkan hasil uji t parsial dalam analisis regresi linear berganda, yang menunjukkan bahwa t hasil perhitungan (T_{hitung}) adalah 6,449 dan T pada tabel (T_{tabel}) adalah 1,989 ($T_{hitung} = 6,449 > T_{tabel} = 1,989$) dan nilai signifikansi $0,000 <$ dari probabilitas $0,05/5\%$.

Besarnya pengaruh ditunjukkan dengan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,331%, yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh terhadap etos kerja guru sebesar 33,1% dan sisanya yaitu 66,9% ditentukan oleh faktor lainnya. Sedangkan arah pengaruh dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear sederhana, yang menunjukkan persamaan regresi linear sederhana (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = \hat{Y} = 78,825 + 0,379 X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kepemimpinan transformasional, akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan skor etos kerja guru sebesar 79,204.

Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan kesesuaian bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala sekolah mempunyai pengaruh terhadap etos kerja guru, karena gaya kepemimpinan ini merupakan gaya yang dimiliki kepala sekolah untuk memuaskan kebutuhan para guru secara utuh. Sebagaimana Gray yakl mengatakan bahwa tipe kepemimpinan transformasional berorientasi kepada proses membangun komitmen menuju sasaran organisasi dan memberikan kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai sasaran-sasaran tertentu (Yakl, 2009, p.290). Gaya kepemimpinan yang cenderung disukai oleh guru, akan mempengaruhi etos kerja yang tinggi bagi guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan semangat kerja yang muncul atas kehendak sendiri tanpa adanya keterpaksaan dan memiliki tekad yang kuat untuk menyelesaikan tugas dan tanggung

jawabnya dengan sebaik mungkin. Dalam meningkatkan profesionalitas guru kepemimpinan transformasional merupakan sebuah pendekatan dengan cara berusaha merubah kesadaran untuk membangkitkan semangat kerja tanpa ada perasaan tertekan ataupun ditekan. Pemimpin seperti ini akan membuat bawahannya melihat bahwa tujuan yang ingin mereka capai lebih dari sekedar tujuan pribadi saja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu hasil penelitian Daningsih Kurniasari yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 27,3% (Kurniasari, 2019, p. 20).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa: pengaruh komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap etos kerja guru di madrasah ibtidaiyah kecamatan Pamulang dapat diterima dan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan variabel etos kerja guru di madrasah ibtidaiyah kecamatan Pamulang. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan uji t parsial dalam analisis regresi linear berganda terdapat pengaruh yang cukup kuat, begitu pula dengan hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa adanya pengaruh komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan etos kerja guru di madrasah ibtidaiyah kecamatan Pamulang yang menunjukkan arah positif dan linear. Adanya pengaruh yang relatif signifikan antara komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap etos kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa jika komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak optimal dilakukan maka akan berimplikasi kepada etos kerja guru yang kurang baik, sehingga akan berdampak kepada kualitas manajemen sekolah. Begitupun sebaliknya, semakin tinggi nilai-nilai komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang telah diterapkan, maka akan

semakin tinggi pula etos kerja guru yang ada di madrasah ibtidaiyah kecamatan Pamulang.

DAFTAR PUSTAKA

- Andang. (2014). *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bochari, Mochtar. (1994). *Pendidikan Dalam Pembangunan*. Yogyakarta: Tiara Wacana Yogya.
- Danim, Sudarman. (2005). *Menjadi Komunitas Pembelajar (Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Drajat, Amroeni. (2008). *Komunikasi Islam dan Tantangan Modernitas*. Bandung: Citapustaka Media Perintis, Cet. Ke-1.
- Efendi, Nur. (2015). *Islamic Education Leadership: Memahami Integrasi Konsep Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Kalimedia.
- Ginting, Desmon. (2016). *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Gunawan, Ary. (1994). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hamzah, Amir. (2019). *Etos Kerja Guru Era Industri 4.0*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, Cet. Ke-1.
- Hasibuan, Nailul. (2015). *Pengolahan Data Menggunakan Uji T*. Makalah.
- Hermanto, Mulyadi. (2019). "Motivasi dan Etos Kerja dalam Pendidikan Islam". dalam *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial & Keislaman*, Vol. 1, No. 2, Januari-Juni.
- Heru. "Komunikasi Persuasif", dalam <https://pakarkomunikasi.com/komunikasi-persuasif> . Diakses pada 1 Maret 2020.
- Indriani, Weni. (2019). "Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen". dalam *Jurnal el-Idare*, Vol. 1, No. 2. Desember.
- Ishaq Alu Syaikh, Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman. (2009). *Tafsir Ibnu Katsir*, Penerjemah M. Abdul Ghoffar. Jakarta: Pustaka Imam As-Syafi'i, Jilid 4.
- Jumiran, dkk. (2020). "Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformasional

- terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional”. dalam *Jurnal EduPsyCouns*, Vol. 2, No. 1.
- Kafie, Jamaluddin. (1993). *Psikologi Dakwah*, Surabaya: Offiset Indah.
- Kurniasari, Daningsih. (2019). *Peningkatan Kinerja Guru melalui Pengembangan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi Guru*. Disertasi Universitas Pakuan.
- Kurniatun, Taufani C. dan Asep Suryana. (2019). *Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan Dasar*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, Edisi 1.
- Machalli, Imam dan Ara Hidayat, (2016). *The Handbook of education Management: Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Maraghi, Ahmad Mustofa. (1993). *Tafsir Al-Maraghi Juz XI*, Penerjemah Anshori Umar Sitanggal dkk. Semarang: CV Toha Putra.
- Mizan. (2017). “Meningkatkan Etos Kerja Berkualitas dan Kepedulian Sosial”. dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 2 No. 1, Januari-Juni.
- Nida, Fatma Laili Khoirun. (2014). “Persuasi dalam Media Komunikasi Masa”, dalam *Jurnal At-Tabsyir*, Vol. 2, No. 2, Juli-Desember.
- Northouse, Peter G. (2013). *Kepemimpinan Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Indeks, Cet. Ke-1.
- Nurhadi, Zikri Fachrul. (2017). *Teori Komunikasi Kontemporer*. Depok: Kencana, Cet. Ke-1.
- Pirol, Abdul. (2018). *Komunikasi dan Dakwah Islam*, Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Rivai, Veithzal. (2008). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, Cet. Ke-2.
- Sakhinah, Siti dan Armawati Arbi. (2019). “Strategi Komunikasi Persuasif: Tabligh in Komunitas Anak Muda Berhijrah”. dalam *Jurnal Kajian Dakwah dan Kemasyarakatan*, Vol. 23, No. 1.
- Sazly, Syukron dan Yolanda Ardiani. (2019). “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jawa Barat”. dalam *Jurnal Perspektif*, Vol. 17, No. 2, September.
- Shihab, M. Quraish. (2002). *Secerca Cahaya Illahi*. Bandung: Mizan.
- Situmeang, Ilona Vicenovie Oisina. (2020). “Pengaruh Program Acara Konser Tombo Kangen In Memoriam Didi Kempot dan Daya Tarik Iklan terhadap Keputusan Melaksanakan Donasi” dalam *Jurnal Ilmu Komunikasi*, Vol. III, No. II, Agustus.
- Soemirat, Soleh dan Asep suryana. (2014). *Komunikasi Persuasif*. Jakarta: Universitas Terbuka, Cet. Ke-6.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA, Cet. Ke-14.
- Tania, Yhosi. (2017). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Premier Management Consulting”. dalam *Jurnal AGORA*. Vol. 5, No. 1.
- Timotius, Kris H. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian (Pendekatan Manajemen Pengetahuan untuk Perkembangan Pengetahuan)*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
- Triyono, Urip. (2019). *Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan (Formal, Non Formal, dan Informal)*. Yogyakarta: Deepublish Cet. Ke-1.
- Umiarso. (2018). *Kepemimpinan Transformasional Profetik Kajian Paradigmatik Ontos Integralistik Di Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana.
- Usman, Husaini. (2014). *Manajemen: Teori, Praktik, Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widjaja. (2008). *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta: Bumi Aksara, Cet. Ke-5.
- Yunus, Razali. (2020). “Analisis Pasca Diklat Terhadap Etos Kerja Alumni: Studi Kasus Diklat Pelaporan Keuangan Angkatan II BDK Aceh Tahun 2019”. dalam *Journal of Education Science*, Vol. 6, No. 1. April.
- Yakl, Gary. (2009). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks, Cet.Ke-5.

Yusuf, Muri. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian*

Gabungan. Jakarta: KENCANA.