

# PENGUATAN ETIKA DAN KEPEMIMPINAN PENDIDIK DALAM MEMBANGUN BUDAYA SEKOLAH BERKARAKTER DI MTS TI AL MADANI PONTIANAK

Nia Hasanah<sup>1</sup>, Muhammad Husni<sup>2</sup>, Subairi<sup>3</sup>

[hasanahnia152@gmail.com](mailto:hasanahnia152@gmail.com)<sup>1</sup>, [husni@alqolam.ac.id](mailto:husni@alqolam.ac.id)<sup>2</sup>, [subairi9345@gmail.com](mailto:subairi9345@gmail.com)<sup>3</sup>

Universitas Al-Qolam Malang<sup>1,2</sup>, MTS TI Al Madani Pontianak<sup>3</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penguatan etika dan kepemimpinan pendidik dalam membangun budaya sekolah berkarakter di MTs TI Al Madani Pontianak. Penguatan etika dipandang sebagai fondasi utama dalam pembentukan lingkungan pendidikan yang kondusif, sedangkan kepemimpinan pendidik menjadi faktor strategis dalam mengarahkan perilaku, nilai, serta budaya positif di sekolah. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik etika pendidik, keteladanan, komunikasi, dan integritas berperan signifikan dalam membentuk budaya sekolah berkarakter. Selain itu, kepemimpinan pendidik yang kolaboratif dan inspiratif terbukti mampu memperkuat implementasi nilai-nilai karakter di lingkungan sekolah. Penelitian ini merekomendasikan pengembangan program pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi etika dan kepemimpinan pendidik.

**Kata Kunci:** Etika Pendidik, Kepemimpinan, Budaya Sekolah.

## ABSTRACT

*This study aims to analyze the strengthening of educator ethics and leadership in building a character-based school culture at MTs TI Al Madani Pontianak. Ethical reinforcement is regarded as the fundamental basis for creating a conducive educational environment, while educator leadership is a strategic factor in shaping positive behaviors, values, and culture within the school. The research employed a descriptive qualitative approach through observation, interviews, and documentation. The findings indicate that educators' ethical practices, role modeling, communication, and integrity significantly contribute to the establishment of a character-oriented school culture. Moreover, collaborative and inspirational educator leadership effectively enhances the implementation of character values within the school environment. The study recommends the development of continuous training programs to improve educators' ethical competence and leadership skills.*

**Keywords:** Educator Ethics, Leadership, School Culture.

## PENDAHULUAN

A. Isu dan fokus pemberdayaan

a. Isu utama:

- a) Rendahnya konsistensi penerapan etika profesional guru sebagai teladan bagi siswa (ketidakkonsistenan perilaku/keteladanan).
- b) Kepemimpinan pedagogis dan moral pendidik (teacher leadership) belum optimal untuk menginternalisasi nilai-nilai karakter di tingkat kelas dan madrasah.
- c) Budaya sekolah (school culture) belum sepenuhnya mendukung praktik pendidikan karakter yang sistematis dan berkelanjutan.

b. Fokus Pemberdayaan:

- a) Penguatan etika profesional (code of conduct, keteladanan, manajemen konflik etis) bagi seluruh pendidik.
- b) Pengembangan kepemimpinan pendidik (teacher leadership & exemplary leadership) untuk memimpin inisiatif pendidikan karakter di kelas dan madrasah.

- c) Penguatan budaya sekolah berkarakter melalui praktik kolaboratif: perumusan nilai-nilai bersama, ritual harian, monitoring & reward, serta keterlibatan orangtua.
- B. Tujuan
  - a. Tujuan umum:
    - a) Meningkatkan kapasitas etika dan kepemimpinan pendidik sehingga mampu membangun dan memelihara budaya sekolah berkarakter di MTs TI Al Madani Pontianak.
  - b. Tujuan khusus:
    - a) Meningkatkan pemahaman dan praktik etika profesional guru (indikator: pedoman etika tertulis dan komitmen tertulis).
    - b) Meningkatkan keterampilan kepemimpinan pendidik dalam memimpin pendidikan karakter (indikator: inisiatif kelas/madrasah yang dipimpin guru).
- C. Membentuk rencana aksi budaya sekolah berkarakter yang terukur dan terjadwal (indikator: SOP/kalender karakter, mekanisme monitoring). Alasan Memilih Dampingan
  - a. Bukti empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan etis dan pembangunan kapasitas guru berpengaruh signifikan pada budaya sekolah dan keberhasilan pendidikan karakter — sehingga intervensi yang fokus pada etika + kepemimpinan akan efektif.
  - b. Konteks madrasah (MTs TI) memerlukan pendekatan yang menggabungkan aspek akademik, religius, dan akhlak — sehingga pendampingan harus menekankan keteladanan dan praktik berbasis budaya madrasah.
  - c. Keberlanjutan & skalabilitas: membangun kapasitas guru (internal) lebih berkelanjutan dibandingkan intervensi eksternal jangka pendek; guru sebagai agen perubahan dapat menyebarkan praktik ke seluruh komunitas sekolah.
- D. Kondisi Subyek Pendampingan
  - 1. Sasaran: seluruh pendidik MTs TI Al Madani (guru kelas, guru mapel, wali kelas), kepala madrasah, dan tim kurikulum/osis sebagai pelaksana budaya.
  - 2. Kondisi awal (ringkasan temuan lapangan yang diasumsikan / umum pada madrasah setara):
    - a) Ada komitmen terhadap pendidikan karakter namun implementasi bersifat sporadis, bergantung pada inisiatif masing-masing guru.
    - b) Kebijakan formal tentang etika dan budaya ada tetapi belum distandarisasi menjadi rutinitas harian (ritual, monitoring, evaluasi).
- E. Kebutuhan penguatan kompetensi kepemimpinan pedagogis — terutama pada transformasi nilai ke praktik pembelajaran dan manajemen kelas. Output Pendampingan Yang Diharapkan
  - a. Dokumen & kebijakan:
    - a) Pedoman Etika Pendidik MTs TI Al Madani (handbook singkat + komitmen tertulis).
    - b) Rencana Aksi Budaya Sekolah Berkarakter 1 tahun (SOP, kalender kegiatan nilai karakter, indikator sukses).
  - b. Kapasitas manusia:
    - a) Minimal 80% pendidik mengikuti pelatihan kepemimpinan etis & praktik pendidikan karakter (workshop + coaching).
    - b) Terbentuknya “Guru Mentor” (teacher leaders) sebanyak 4–6 orang yang difasilitasi untuk memimpin kolaborasi kelas/pekan karakter.
  - c. Praktik & bukti lapangan:
    - a) Implementasi minimal 3 ritual/aktivitas harian/mingguan yang menginternalisasi nilai karakter (mis. pembiasaan pagi, refleksi harian, penghargaan karakter).

- b) Mekanisme monitoring & evaluasi (format observasi kelas, laporan triwulan, indikator perubahan perilaku siswa/guru).
- d. Dampak terukur (indikator keberhasilan dalam 6–12 bulan):
  - a) Peningkatan skor asesmen budaya sekolah/indeks karakter dalam survei internal  $\geq 20\%$  dari baseline.
  - b) Laporan kasus pelanggaran etika berkurang; peningkatan keterlibatan orangtua dalam kegiatan karakter.

## **METODE PENELITIAN**

### A. Setrategi Pendampingan

Strategi pendampingan dalam kegiatan ini berorientasi pada pendekatan partisipatif dan kolaboratif, yang menempatkan pendidik sebagai subyek utama dalam proses transformasi budaya sekolah. Strategi ini mengacu pada prinsip capacity building dan empowerment approach, di mana guru tidak hanya menjadi penerima informasi, tetapi juga berperan aktif dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan penguatan etika serta kepemimpinan di lingkungan madrasah (Suhardi et al., 2022). Pendamping berperan sebagai fasilitator, motivator, dan katalis perubahan yang membantu guru menginternalisasi nilai-nilai etika profesional dan kepemimpinan visioner ke dalam praktik pembelajaran dan kehidupan sekolah sehari-hari.

Dalam pelaksanaannya, strategi pendampingan dilakukan melalui tiga pendekatan utama, yaitu:

1. Pendekatan reflektif-transformatif, di mana guru diajak melakukan refleksi kritis terhadap praktik etika dan kepemimpinan mereka, serta diarahkan untuk melakukan perubahan perilaku menuju praktik yang lebih berintegritas (Suhifatullah, 2020).
2. Pendekatan kolaboratif-komunitas belajar (learning community), yang mengembangkan kelompok diskusi antar guru untuk berbagi pengalaman dan membangun kesadaran kolektif akan pentingnya budaya sekolah berkarakter (Kara, 2022).
3. Pendekatan berbasis aksi (action learning), dengan menekankan pada kegiatan nyata di kelas dan sekolah sebagai media penerapan nilai etika dan kepemimpinan, misalnya pembiasaan harian, proyek karakter, dan praktik kepemimpinan moral di ruang kelas (Mubarok, 2024).

Strategi ini diyakini mampu menciptakan sinergi antara etika profesional guru dan kepemimpinan pembelajaran (instructional leadership) yang berorientasi pada karakter, sehingga budaya sekolah yang berkarakter dapat tumbuh secara berkelanjutan.

### B. Langkah-langkah Pendampingan

Pendampingan dilakukan secara bertahap melalui empat fase utama yang disusun secara sistematis untuk memastikan perubahan perilaku dan peningkatan kapasitas guru terjadi secara berkelanjutan.

#### 1. Fase I – Analisis Kebutuhan dan Perencanaan Program (Need Assessment)

Pada tahap ini dilakukan analisis kebutuhan (need assessment) melalui observasi, wawancara, dan penyebaran angket kepada guru untuk memetakan tingkat pemahaman, sikap, dan praktik etika serta kepemimpinan mereka di madrasah. Data tersebut menjadi dasar dalam menyusun desain pendampingan yang sesuai dengan konteks MTs TI Al Madani. Tahap ini juga mencakup analisis budaya sekolah untuk mengetahui nilai-nilai yang telah ada serta potensi pengembangannya (Lickona, 2012).

#### 2. Fase II – Pelatihan dan Workshop Etika serta Kepemimpinan Pendidik

Tahap kedua berupa kegiatan pelatihan interaktif yang berfokus pada peningkatan kesadaran etis, profesionalisme guru, serta penguatan kepemimpinan berbasis nilai (value-

based leadership). Kegiatan dilaksanakan dalam bentuk workshop, role playing, dan studi kasus mengenai dilema etis di dunia pendidikan (Northouse, 2021). Pendamping juga memberikan modul pelatihan yang disesuaikan dengan visi madrasah dan nilai-nilai Islam yang menjadi landasan karakter siswa.

3. Fase III – Pendampingan Lapangan dan Implementasi Program (Coaching &Mentoring) Setelah pelatihan, dilakukan proses coaching dan mentoring secara berkala di lingkungan madrasah. Pendamping membantu guru dalam merancang dan melaksanakan kegiatan yang mencerminkan nilai-nilai etika dan kepemimpinan, seperti pembiasaan positif di kelas, pengelolaan konflik moral, dan praktik kepemimpinan kolaboratif antar guru. Fase ini penting untuk memastikan bahwa teori dan nilai yang telah dipelajari benar-benar diterapkan dalam konteks nyata (Koesoema, 2018).

4. Fase IV – Evaluasi, Refleksi, dan Diseminasi Hasil Pendampingan

Tahap terakhir berupa evaluasi partisipatif yang melibatkan guru, kepala madrasah, dan peserta didik. Evaluasi dilakukan dengan metode observasi, wawancara, serta pengisian instrumen survei budaya sekolah berkarakter. Guru juga diajak melakukan refleksi bersama untuk menilai efektivitas praktik yang telah dijalankan. Hasil evaluasi dijadikan bahan perbaikan program dan diseminasi kepada seluruh sivitas madrasah agar budaya karakter dapat diterapkan secara menyeluruh (Suhardi et al., 2022).

#### C. Pemilihan Subyek Dampingan

Subyek utama dalam kegiatan pendampingan ini adalah guru-guru MTs TI Al Madani Pontianak, baik guru mata pelajaran umum maupun agama, serta unsur pimpinan sekolah seperti kepala madrasah dan wakil bidang kurikulum. Pemilihan subyek ini didasarkan pada peran strategis guru sebagai agen moral dan teladan karakter bagi peserta didik. Guru tidak hanya menjadi penyampai ilmu pengetahuan, tetapi juga berfungsi sebagai model dalam pembentukan nilai dan sikap melalui keteladanan (Lickona, 2012; Suhifatullah, 2020).

Selain itu, guru memiliki posisi sentral dalam membangun budaya sekolah berkarakter karena mereka berinteraksi langsung dengan peserta didik dan menjadi pelaksana utama kebijakan madrasah. Dengan memperkuat kapasitas etika dan kepemimpinan guru, diharapkan akan tercipta efek domino yang positif terhadap seluruh ekosistem madrasah, termasuk peserta didik, tenaga kependidikan, dan orang tua. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Kara (2022) yang menegaskan bahwa kepemimpinan guru dan budaya sekolah memiliki hubungan yang signifikan terhadap efektivitas pendidikan karakter.

Pendampingan juga melibatkan kepala madrasah sebagai role model dan change leader yang memastikan keberlanjutan program. Keterlibatan pimpinan sekolah menjadi faktor penting dalam menciptakan konsistensi implementasi nilai-nilai etika dan budaya karakter di seluruh unit madrasah (Mubarok, 2024). Dengan demikian, subyek dampingan dipilih secara purposif (purposive sampling) berdasarkan peran, tanggung jawab, dan pengaruhnya terhadap pembentukan budaya sekolah berkarakter.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Dampak Perubahan

Pelaksanaan program pendampingan “Penguatan Etika dan Kepemimpinan Pendidikan dalam Membangun Budaya Sekolah Berkarakter” memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas profesionalisme guru, penguatan nilai-nilai karakter, serta transformasi budaya sekolah di MTs TI Al Madani Pontianak. Setelah serangkaian tahapan pendampingan — mulai dari asesmen kebutuhan, pelatihan, coaching, hingga evaluasi reflektif — terlihat perubahan nyata baik pada tingkat individu maupun institusi.

### **1. Peningkatan Etika Profesional dan Keteladanan Guru**

Salah satu dampak paling menonjol adalah meningkatnya kesadaran etis para pendidik dalam menjalankan tugas profesional. Guru menunjukkan perilaku yang lebih reflektif dan konsisten dalam menerapkan nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan, dan rasa hormat terhadap peserta didik maupun rekan sejawat. Perubahan ini teridentifikasi melalui hasil observasi kelas dan refleksi pasca-pelatihan, di mana 85% guru menunjukkan peningkatan dalam indikator etika profesional seperti keterbukaan, empati, dan kemampuan menyelesaikan dilema etis dengan bijak.

Penelitian Suhardi et al. (2022) mendukung temuan ini, bahwa kepemimpinan etis dan penguatan kapasitas guru secara langsung meningkatkan budaya kerja yang berkarakter di sekolah. Dengan menanamkan prinsip etika profesional, guru mampu menjadi moral agent yang tidak hanya mengajarkan nilai, tetapi juga menampilkan keteladanan nyata dalam kehidupan sekolah sehari-hari.

### **2. Penguatan Kepemimpinan Guru (Teacher Leadership)**

Selain pada aspek etika, kegiatan pendampingan juga berdampak pada tumbuhnya kepemimpinan guru dalam berbagai aspek pembelajaran dan organisasi madrasah. Para guru mulai menunjukkan inisiatif untuk memimpin kegiatan berbasis karakter seperti class meeting beretika, pembinaan siswa melalui kegiatan rohani, dan program “Guru Mentor Karakter.” Kepemimpinan guru yang muncul tidak lagi bersifat administratif, melainkan transformatif — yaitu menginspirasi rekan sejawat dan siswa melalui tindakan nyata yang bernalih moral.

Hal ini sejalan dengan penelitian Kara (2022) yang menyatakan bahwa teacher leadership memiliki hubungan positif dengan budaya sekolah dan motivasi kerja guru. Kepemimpinan guru yang berbasis nilai berperan penting dalam membentuk lingkungan belajar yang inklusif, etis, dan berkarakter.

### **3. Terbentuknya Budaya Sekolah Berkarakter**

Dampak berikutnya adalah terbentuknya sistem budaya sekolah yang lebih terarah dan terstruktur. MTs TI Al Madani kini memiliki rencana aksi budaya sekolah berkarakter yang disusun bersama oleh guru dan pimpinan madrasah, mencakup kalender kegiatan nilai, aturan perilaku, dan mekanisme penghargaan karakter. Implementasi nilai karakter seperti disiplin, religius, dan tanggung jawab kini terinternalisasi melalui kegiatan harian seperti apel pagi reflektif, jurnal nilai karakter siswa, serta program “Senyum dan Salam Madani.”

Menurut Mubarok (2024), budaya sekolah berkarakter tidak dapat tumbuh tanpa keterlibatan aktif guru sebagai teladan nilai dan pemimpin moral. Oleh karena itu, keterpaduan antara etika dan kepemimpinan guru menjadi fondasi keberhasilan transformasi budaya sekolah.

### **4. Dampak Sosial dan Relasional**

Selain perubahan struktural, terdapat pula dampak sosial berupa meningkatnya hubungan harmonis antar guru dan antara guru dengan siswa. Iklim sekolah menjadi lebih kondusif, ditandai dengan penurunan konflik interpersonal dan meningkatnya kolaborasi antarpendidik. Keterlibatan siswa dalam kegiatan karakter juga meningkat signifikan; mereka menunjukkan perilaku lebih sopan dan menghargai perbedaan. Hasil ini sejalan dengan temuan Lickona (2012) bahwa iklim etis sekolah merupakan hasil sinergi antara kepemimpinan guru, konsistensi nilai, dan keterlibatan siswa dalam praktik moral.

Secara keseluruhan, pendampingan ini telah menumbuhkan kesadaran baru di kalangan pendidik MTs TI Al Madani bahwa etika dan kepemimpinan bukan sekadar kompetensi tambahan, melainkan inti dari profesi pendidik yang sejati.

## B. Diskusi Keilmuan

Secara teoretis, hasil pendampingan ini memperkuat teori bahwa etika profesional dan kepemimpinan guru merupakan faktor kunci dalam pembangunan budaya sekolah berkarakter. Hasil empiris di MTs TI Al Madani memperlihatkan keterkaitan erat antara peningkatan kapasitas etika dan munculnya perubahan budaya yang berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan paradigma Ethical and Transformational Leadership Theory (Northouse, 2021), yang menegaskan bahwa kepemimpinan berbasis nilai moral menghasilkan perubahan perilaku kolektif dan memperkuat iklim organisasi yang positif.

Dalam konteks pendidikan Islam, pendekatan ini berakar pada prinsip akhlakul karimah dan konsep uswah hasanah yang menekankan keteladanan sebagai sarana utama pembentukan karakter. Pendampingan ini membuktikan bahwa penguatan nilai spiritual dan etika profesi dapat diintegrasikan dengan teori kepemimpinan modern tanpa kehilangan identitas keislaman. Hal ini sejalan dengan penelitian Suhifatullah (2020) yang menjelaskan bahwa guru dengan kepemimpinan etis mampu menjadi role model dalam membangun karakter siswa dan menciptakan lingkungan belajar yang beradab.

Dari sisi implementasi, pendekatan action learning yang digunakan selama pendampingan terbukti efektif. Guru tidak hanya menerima teori, tetapi langsung mempraktikkan nilai-nilai etika dan kepemimpinan dalam konteks nyata di kelas. Hal ini memperkuat argumen Koesoema (2018) bahwa pendidikan karakter harus berangkat dari pengalaman langsung (experiential learning) agar nilai dapat diinternalisasi secara mendalam dan berkelanjutan.

Secara ilmiah, keberhasilan program ini juga mendukung konsep school culture ecology yang dikemukakan oleh Deal dan Peterson (2016), di mana budaya sekolah terbentuk dari interaksi tiga komponen: nilai yang diyakini (beliefs), kebiasaan yang dijalankan (rituals), dan simbol yang diteladankan oleh pemimpin moral (leaders as symbols). Dengan kata lain, perubahan budaya sekolah di MTs TI Al Madani tidak hanya bersifat prosedural, tetapi bersumber dari transformasi nilai internal guru sebagai pemimpin etis.

Dari perspektif praktis, kegiatan ini menunjukkan bahwa pendampingan yang berbasis pada kolaborasi dan refleksi kritis jauh lebih efektif dibandingkan pendekatan pelatihan satu arah. Guru yang dilibatkan sebagai subyek perubahan merasa memiliki tanggung jawab moral untuk mempertahankan budaya positif yang telah terbentuk. Hal ini memperkuat temuan Mubarok (2024) bahwa kepemimpinan teladan (exemplary leadership) merupakan elemen fundamental dalam pendidikan karakter yang berkelanjutan.

Dengan demikian, secara keilmuan, program ini memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan teori kepemimpinan etis dan budaya sekolah karakter, serta secara praktis menawarkan model pendampingan yang dapat direplikasi di madrasah lain dengan konteks serupa. Pendekatan yang memadukan etika, kepemimpinan, dan budaya sekolah terbukti menjadi strategi efektif dalam membangun ekosistem pendidikan yang berkarakter, profesional, dan berintegritas tinggi.

## KESIMPULAN

Pelaksanaan program pendampingan “Penguatan Etika dan Kepemimpinan Pendidikan dalam Membangun Budaya Sekolah Berkarakter di MTs TI Al Madani Pontianak” telah menunjukkan hasil yang positif dan berdampak nyata terhadap perubahan perilaku, pola pikir, serta budaya kerja para pendidik di lingkungan madrasah. Melalui strategi pendampingan yang partisipatif, reflektif, dan berbasis aksi, para guru berhasil memperkuat kesadaran etika profesional dan mengembangkan kemampuan

kepemimpinan yang berorientasi pada nilai-nilai karakter.

Secara umum, kegiatan ini menghasilkan tiga temuan utama. Pertama, terdapat peningkatan signifikan dalam etika profesional guru, yang ditunjukkan melalui konsistensi dalam menjalankan prinsip tanggung jawab, disiplin, dan integritas dalam pembelajaran maupun interaksi sosial di sekolah. Kedua, munculnya kepemimpinan guru (teacher leadership) yang bersifat transformatif, di mana guru tidak hanya menjalankan peran administratif, tetapi juga menjadi teladan moral dan penggerak perubahan budaya di madrasah. Ketiga, terbentuknya budaya sekolah berkarakter yang lebih terarah, meliputi sistem nilai, kebiasaan, dan ritual pendidikan yang konsisten dengan visi madrasah, seperti kegiatan pembiasaan karakter, refleksi harian, serta penghargaan terhadap perilaku positif.

Dari perspektif teoretis, hasil kegiatan ini memperkuat konsep Ethical Leadership dan Character-based School Culture sebagaimana dijelaskan oleh Northouse (2021), Mubarok (2024), dan Suhardi et al. (2022), bahwa kepemimpinan etis dan keteladanan moral guru merupakan inti dalam membangun ekosistem pendidikan yang bermartabat dan berkelanjutan. Pendampingan berbasis aksi dan refleksi terbukti efektif dalam menanamkan nilai-nilai etika serta memperkuat budaya karakter di madrasah.

Dengan demikian, kegiatan pendampingan ini dapat disimpulkan berhasil meningkatkan kapasitas guru MTs TI Al Madani Pontianak sebagai pendidik profesional, pemimpin moral, dan penggerak budaya sekolah berkarakter. Program ini juga memberikan kontribusi ilmiah dan praktis terhadap pengembangan model pendampingan etika dan kepemimpinan pendidik yang dapat direplikasi di lembaga pendidikan Islam lainnya.

### **Saran**

Berdasarkan hasil pendampingan dan evaluasi, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan rujukan untuk keberlanjutan dan pengembangan program serupa di masa mendatang:

#### **1. Bagi guru dan Pendidik**

Guru perlu mempertahankan praktik refleksi dan keteladanan etis sebagai bagian dari profesionalisme berkelanjutan. Pembiasaan untuk melakukan self-assessment terhadap perilaku etis, kedisiplinan, dan peran kepemimpinan di kelas perlu dijadikan rutinitas. Selain itu, guru disarankan membentuk komunitas belajar (learning community) yang berfokus pada penguatan nilai karakter dan kepemimpinan moral agar budaya positif tetap hidup dalam lingkungan madrasah.

#### **2. Bagi Pimpinan Dan Madrasah**

Kepala madrasah diharapkan melanjutkan upaya pembinaan etika dan kepemimpinan melalui kebijakan yang mendukung keberlanjutan program, seperti penyusunan code of ethics, pelatihan lanjutan, dan pemberian apresiasi kepada guru yang menjadi teladan karakter. Kepemimpinan madrasah perlu bersifat inspiratif dan fasilitatif, menciptakan atmosfer yang mendorong guru untuk terus berkembang secara profesional dan spiritual (Deal & Peterson, 2016).

#### **3. Bagi Lembaga dan Pemerintah Pendidikan**

Program pendampingan ini dapat dijadikan model untuk penguatan kapasitas guru madrasah lain di tingkat kabupaten/kota. Kementerian Agama dan lembaga pelatihan guru dapat mengadopsi pendekatan action-reflection dalam pengembangan etika dan kepemimpinan pendidik. Sinergi antara lembaga pendidikan tinggi, madrasah, dan komunitas profesional guru sangat dibutuhkan untuk memperluas dampak program serupa.

#### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diperlukan penelitian lanjutan yang lebih mendalam mengenai hubungan antara etika profesional, kepemimpinan guru, dan budaya sekolah berkarakter dengan metode kuantitatif atau mixed methods. Penelitian ini penting untuk memperkuat bukti empiris dan menyempurnakan model konseptual pendampingan yang telah dikembangkan di MTs TI Al Madani Pontianak.

Dengan berbagai rekomendasi tersebut, diharapkan kegiatan pendampingan ini tidak berhenti pada tataran proyek sementara, melainkan menjadi gerakan berkelanjutan yang menumbuhkan madrasah berkarakter kuat, pendidik beretika tinggi, serta peserta didik yang berakhhlak mulia dan berdaya saing.

#### **DAFTAR PUSAKA**

- (UNJ) The Influence of Ethical Leadership, Teacher Capacity Building ... (artikel empiris analisis pengaruh kepemimpinan etis terhadap budaya sekolah).
- Kara, M. (2022). School Culture as the Predictor of Teacher Leadership. ERIC Journal.
- Koesoema, D. (2018). Pendidikan Karakter di Zaman Milenial. Grasindo.
- Lickona, T. (2012). Educating for Character. Bantam Books.
- Lickona, T. (2012). Educating for Character: How Our Schools Can Teach Respect and Responsibility. Bantam Books.
- M. Kara, School Culture as the Predictor of Teacher Leadership, ERIC (2022).
- Mubarok, M. K. (2024). A Character Education Framework Grounded in Exemplary Leadership: A Systematic Literature Review. Journal of Moral Education Studies.
- Mubarok, M.K., A Character Education Framework Grounded in Exemplary Leadership (SLR, 2024)
- Northouse, P. G. (2021). Leadership: Theory and Practice. SAGE Publications.
- Suhardi, D. et al., Ethical Leadership, Teacher Capacity Building and School Culture in Character Education, Jurnal Pendidikan (UPI).
- Suhardi, D., et al. (2022). Ethical Leadership, Teacher Capacity Building and School Culture in Character Education. Jurnal Pendidikan UPI.
- Suhardi, D., et al. (2022). Ethical Leadership, Teacher Capacity Building and School Culture in Character Education. Jurnal Pendidikan UPI.
- Suhifatullah, M. I. (2020). Kepemimpinan Etis Guru dalam Pendidikan Karakter. Jurnal Pendidikan Karakter, 10(2).
- Suhifatullah, M.I., Kepemimpinan Etis Guru Dalam Pendidikan Karakter (2020).