



Vol. 02 No. 05 (2023) : 454-462

e-ISSN: 2964-0131

p-ISSN-2964-1748

UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN

e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748

Available online at <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>

IMPLENTASI MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA GURU AGAMA DI MIS AL IKHLAS

Sulistyawati

Universitas Islam An Nur Lampung

Email: sulistyawati@gmail.com

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui implentasi majamen kepala madrasah dalam upaya meningkatkan etos kerja guru agama dalam mata pelajaran fiqih. Jenis penelitian ini adalah merupakan penelitian deskriptif kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang diamati, diarahkan dari latar belakang individu secara utuh (*holistic*) tanpa mengisolasi individu dan organisasinya dalam variable tetapi memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan. Dalam teknik pengumpulan data pada penelitian ini dipergunakan berbagai teknik, yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Prosedur analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Berdasarkan temuan hasil analisa dan pembahasan maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa bahwa Etos kerja Kepala MIS Al Ikhlas . terus bergerak menuju arah perbaikan yang signifikan. Terlihat jelas dari- terobosan-terobosan terhadap sesuatu yang bersifat menuju kearah perbaikan sangat inovatif, kerja keras yang di tunjukkan oleh kepala madrasah baik dalam bekerja maupun mempengaruhi bawahannya sehingga peningkatan dari berbagai aspek di MIS Al Ikhlas terus berkembang pesat, termasuk kedisiplinan kepala madrasah bisa menjadi tolak ukur terhadap meningkatnya etos kerja Kepala MIS Al Ikhlas . Peningkatan etos kerja kepala MIS Al Ikhlas terus meningkat sesuai dengan indikator yang tercantum dalam konsep etos kerja yang baik, sehingga di MIS Al Ikhlas inovasi-inovasi kepala madrasah menjadi suatu terobosan yang sangat menentukan perbaikan madrasah kearah persaingan global. Karena selayaknya madrasah harus menjadi tolak ukur pendidikan yang berkarakter, tentunya dengan etos kerja yang baik dari seluruh stakeholder madrasah, khususnya etos kerja kepala madrasah.

Kata kunci: Etos kerja dan Guru maple Fiqih

Abstract

The focus of this research is the work ethic of Madrasah MIS Al Ikhlas . Its sub-focus is discipline, responsibility, pride in the profession or work and hard-working madrasah MIS Al Ikhlas . The purpose of this research is to find out "The work ethic of MIS Al Ikhlas . madrasah headmaster Central Lampung. This type of research is a qualitative descriptive study that is a research procedure that produces descriptive data in the form of words written or spoken from the people and actors observed, directed from an individual's background as a whole (*holistic*) without isolating the individual and his organization in a variable but looking at it as part of a wholeness. In the data collection techniques in this study various techniques were used, namely interviews, observation and documentation. Data analysis procedure used in this study is qualitative analysis. Based on the findings of the analysis and discussion, the results of this study can be

concluded that the work ethic of the madrasah head MIS Al Ikhlas . continues to move towards significant improvement. It is clear from the breakthroughs towards something that is towards very innovative improvements, the hard work shown by the madrasa head both in working and influencing his subordinates so that the improvement of various aspects in MIS Al Ikhlas . continues to grow rapidly, including the discipline of the madrasa head can become a benchmark for the increasing work ethic of MIS Al Ikhlas madrasah. Increasing the work ethic of MIS Al Ikhlas headmasters continues to increase in accordance with the indicators listed in the concept of a good work ethic, so that in MIS Al Ikhlas madrasa head innovations become a breakthrough that is crucial to the improvement of madrasahs towards global competition. Because the madrasa should be a benchmark of character education, of course, with a good work ethic of all madrasa stakeholders, especially the work ethic of the madrasah head.

Keywords: Work Ethic and Principal of Madrasah

PENDAHULUAN

Era globalisasi merupakan era kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah menimbulkan persaingan dalam berbagai bidang, yang menuntut masyarakat Indonesia untuk memantapkan diri dalam peningkatan kualitas dan sumber daya manusia yang unggul, mampu berdaya saing, menguasai ilmu pengetahuan, teknologi serta mempunyai etos kerja yang tinggi. Perwujudan manusia yang berkualitas tersebut menjadi tanggung jawab pendidikan terutama dalam mempersiapkan peserta didik menjadi subyek yang semakin berperan, menampilkan keunggulan yang tangguh, kreatif, mandiri, dan professional dalam bidangnya masing-masing (Pitri, Ali, & Anwar Us, 2022).

Beberapa gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama yaitu kepentingan anggota dan organisasi. Lembaga pendidikan, sebagai salah satu elemen yang berperan penting sebagai agen perubahan adalah pemimpin yang memimpin lembaga tersebut (Wahidin, 2017).

Sebagai pemimpin lembaga pendidikan memiliki andil besar dalam menciptakan suasana kondusif yang ada dalam lingkungan kerjanya. Dalam hal ini masalah yang akan diteliti menitikberatkan pada permasalahan Sumber Daya Manusia (SDM) yakni mengenai etos kerja Kepala Madrasah. Kepala Madrasah harus dapat mengelola madrasah nya agar madrasah yang dipimpin berkembang atau maju dari waktu ke waktu (Warisno, 2019). Kepemimpinan kepala madrasah sangat penting, karena kepala madrasah merupakan mesin penggerak bagi segenap sumber daya madrasah. Etos kerja Kepala Madrasah merupakan perwujudan dari kualitas Kepala Madrasah. Hal ini cukup penting dalam rangka mencapai tujuan Madrasah. Dengan etos kerja yang tinggi berarti Kepala Madrasah benar-benar dapat berfungsi sebagai pemimpin yang tepat dan berhasil guna sesuai dengan sasaran-sasaran organisasi yang hendak dicapainya (Manik, 2016).

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

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

Adanya etos kerja yang kuat memerlukan kesadaran pada orang bersangkutan tentang kaitan suatu kerja dengan pandangan hidupnya yang lebih menyeluruh, yang pandangan hidup itu memberinya keinsafan akan makna dan tujuan hidupnya. Dengan kata lain, seseorang agaknya akan sulit melakukan suatu pekerjaan dengan tekun jika pekerjaan itu tidak bermakna baginya, dan tidak bersangkutan dengan tujuan hidupnya yang lebih tinggi, langsung ataupun tidak langsung .

MIS Al Ikhlas . merupakan lembaga pendidikan yang ikut berjuang mencerdaskan kehidupan bangsa demi suksesnya tujuan pembangunan nasional Indonesia. MIS Al Ikhlas . tersebut merupakan lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan Kementerian Agama. Kepala Madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala madrasah. Ini berarti kepala madrasah adalah guru terbaik di madrasah itu sehingga diberi tugas tambahan sebagai kepala madrasah karena dipandang cakap dan mampu untuk itu. Untuk dapat mencapai keberhasilan madrasah yang dipimpinnya harus mempunyai etos kerja yang dilandasi dengan kerja keras, disiplin, tanggung jawab, rasa bangga terhadap profesi, kemauan atau kesediaan merubah pola pikir untuk

kemajuan, produktifitas, rasional, kreatifitas, inovatif, berfikiran modern, dan berorientasi pada pemecahan masalah.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis metode penelitian ini adalah merupakan penelitian *deskriptif kualitatif* yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang diamati, diarahkan dari latar belakang individu secara utuh (*holistic*) tanpa mengisolasi individu dan organisasinya dalam variable tetapi memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan. Penelitian kualitatif sering pula disebut metode etnografik, metode fenomenologis, atau metode impresionistik

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala MIS Al Ikhlas . kerja keras adalah adalah sifat yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin karena tanpa kerja keras dari seorang pemimpin maka suatu instansi atau lembaga tidak akan dapat berkembang dan maju. Pemimpin yang tidak memiliki sifat pekerja keras maka lembaga yang akan dipimpin semakin lama tidak akan berkembang sama halnya dengan madrasah.

Menurut salah satu guru di MIS Al Ikhlas . kepala madrasah memang memiliki sifat pekerja keras hal ini terlihat dari kemajuan madrasah semenjak dipimpin oleh kepala madrasah tersebut, sebelumnya madrasah ini belum begitu berkembang dalam segala hal terkait madrasah menjadi semakin berkembang hal ini terlihat dari peningkatan jumlah siswa dan jumlah sarana prasarana yang dimiliki oleh madrasah tersebut semakin bertambah. Hal ini dibuktikan dengan terlihat dari data siswa dan sarana prasarana di MIS Al Ikhlas . Tugu Jaya pada tahun sebelumnya mengalami peningkatan.

Kepala madrasah dikatakan memiliki etos kerja yang baik bilamana mampu menjalankan perannya untuk mendorong, mempengaruhi, mengarahkan kegiatan dan tingkah laku kelompoknya. Kepala madrasah sangat berperan dalam mengembangkan tenaga kependidikan. Hal ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh kepala MIS Al Ikhlas . yang selalu memiliki semangat untuk mengembangkan dan meningkatkan MIS Al Ikhlas . untuk menjadi lebih baik. kedisiplinan yang diterapkan oleh kepala madrasah seakan harga mati yang tidak dapat ditolak lagi. Artinya dalam beberapa kesempatan baik dalam rapat maupun tukar pikiran bersama bawahannya, kepala madrasah selalu menekankan kedisiplinan diri. Baik beliau sebagai kepala madrasah sendiri maupun seluruh stakeholder madrasah.

Dalam kesempatan wawancara lain dengan guru MIS Al Ikhlas ., dijelaskan bahwa imbas atau efek dari kedisiplinan yang digaungkan oleh kepala madrasah sangat memberikan dampak yang sangat signifikan bagi stakeholder di Madrasah, baik disiplin diri, disiplin administrasi maupun disiplin kerja. Sehingga dalam beberapa aspek, keunggulan akan disiplin yang diterapkan di

MIS Al Ikhlas . menjadi perbincangan positif dikalangan guru dan tenaga kependidikan.

Kedisiplinan, kerja keras dan tanggung jawab adalah bagian tak terpisahkan dari profesionalitas kerja. Artinya merasa bangga dengan pekerjaan yang diemban, atau tugas yang menjadi amanah akan menjadikan seorang bekerja secara profesional. Bangga akan pekerjaan atau tugas yang diemban, bukan justru menjadikan seseorang berpuas diri dengan apa yang dicapainya. Tetapi lebih memposisikan diri bagaimana selayaknya pekerjaan menjadi bernilai ibadah disisi Allah SWT. Etos kerja dan semangat seorang muslim sangat tinggi, serta tidak pernah berputus asa karena Allah melarang hal itu. Dalam suatu hadist (riwayat Ahmad) Rasulullah SAW telah bersabda: “Apabila salah seorang kamu menghadapi kiamat sementara di tangannya masih ada benih hendaklah ia tanam benih itu”.

Demikianlah, Islam memiliki ajaran yang menjunjung tinggi nilai dasar kerja dan mendorong umatnya bersikap profesional. Sejarah membuktikan tatkala masyarakat Barat dan Eropa menempatkan kelas pendeta dan militer pada kedudukan tinggi, Islam justru menghargai orang-orang berilmu, para pedagang, petani, tukang, dan pengarajin. Sebagai manusia biasa, mereka tidak diunggulkan dari yang lain, karena Islam menganut nilai persamaan diantara sesama manusia. Ketinggian derajat manusia semata-mata diukur dari ketakwaanya kepada Allah, yakni derajat keimanan dan amal salehnya.

Etos kerja kepala madrasah yang dilandaskan rasa bangga pada pekerjaan setidaknya menjadi konsep bagi seseorang bekerja dengan profesional. Artinya bangga yang dimaksud bukan dalam arti kepuasan batin, melainkan bagaimana seseorang melakukan suatu pekerjaan dengan ikhlas, tidak memaksakan kemampuan yang tidak disanggupi dan menyerahkan sepenuhnya hasil pekerjaan pada Allah SWT.

Rasa bangga pada pekerjaan yang ditunjukkan oleh kepala MIS Al Ikhlas . setidaknya menjadi representasi dari kepemimpinan kepala madrasah yang lebih mengedepankan kerja ikhlas, kerja cerdas. Lagi-lagi berbicara kepemimpinan dalam lembaga khususnya madrasah, bukan berbicara tentang diri seorang kepala madrasah saja. Namun semua saling terkait. Etos kerja kepala madrasah menjadi tolak ukur bagi etos kerja bawahan atau pendidik dan tenaga kependidikan. Etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan juga akan menjadi tolak ukur bagi siswa, setidaknya dalam lingkup yang sederhana siswa mampu mencontoh bagaimana kepala madrasah mendisiplinkan diri, bagaimana pendidik dan tenaga kependidikan mendisiplinkan diri. Sehingga kedisiplinan di MIS Al Ikhlas . saling terkait satu sama lain.

Keteladanan seorang pemimpin akan menjadi acuan setidaknya dalam hal-hal sederhana sehingga dari yang sederhana akan tumbuh menjadi suatu yang besar. Ini pulalah yang menjadikan MIS Al Ikhlas . menjadi pilihan ideal masyarakat dalam memilih pendidikan bagi anak-anaknya.

Dari hasil wawancara kepala madrasah berusaha mempengaruhi para guru untuk menimbulkan semangat terhadap pekerjaan dan komitmen terhadap sasaran tugas. Membantu dan memberi contoh sesuai dengan harapan dan rencana yang telah dibuat. Disamping itu juga untuk menumbuhkan motivasi agar kinerja guru meningkat dengan melalui berbagai upaya yaitu dengan memberikan penghargaan pada guru yang berprestasi. Selain itu juga kepala madrasah memberikan teguran langsung kepada guru apabila ada guru yang melanggar peraturan madrasah hal ini dilakukan agar guru tidak mengulangi kesalahan yang diperbuat.

Hal senada juga diungkapkan oleh bapak Titin selaku salah satu guru di MIS Al Ikhlas . bahwa memang benar kepala madrasah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi dan teguran kepada guru apabila melakukan pelanggaran terhadap peraturan madrasah. Seiring dengan yang dikatakan oleh salah guru, Waka Kesiswaan menambahkan mengenai strategi yang ditempuh oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, strategi ini dilakukan beliau adalah strategi menghargai, strategi ini dilakukan untuk memberikan penghargaan kepada guru. Penghargaan tersebut dapat berupa materi dan non materi.

Berkaitan dengan strategi kepala MIS Al Ikhlas . untuk meningkatkan kinerja guru kepala madrasah juga selalu mengirim guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan hal ini dilakukan untuk kompetensi dan kualitas guru. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru MIS Al Ikhlas . agar kinerja guru semakin meningkat kepala madrasah mengirim guru untuk melakukan pelatihan apabila ada pelatihan dalam rang meningkatkan kinerja dan kompetensi guru.

Langkah yang dilakukan oleh madrasah untuk meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan pemanfaatan teknologi informasi yang sedang berkembang sekarang ini dan mendorong guru untuk menguasainya. Melalui teknologi informasi yang dimiliki baik oleh daerah maupun oleh individual madrasah, guru dapat melakukan beberapa hal diantaranya : (1) melakukan penelusuran dan pencarian bahan pustaka, (2) membangun *Program Artificial Intelligence* (kecerdasan buatan) untuk memodelkan sebuah rencana pengajaran, (3) memberi kemudahan untuk mengakses apa yang disebut dengan *virtual clasroom* ataupun *virtual university*, (4) pemasaran dan promosi hasil karya penelitian.

Dengan memanfaatkan teknologi informasi maka guru dapat secara cepat mengakses materi pengetahuan yang dibutuhkan sehingga guru tidak terbatas pada pengetahuan yang dimiliki dan hanya bidang studi tertentu yang dikuasai tetapi seyogyanya guru harus mampu menguasai lebih dari bidang studi yang ditekuninya sehingga bukan tidak mungkin suatu saat guru tersebut akan mendalami hal lain yang masih memiliki hubungan erat dengan bidang tugasnya guna meningkatkan kinerja ke arah yang lebih baik.

Dalam meningkatkan kinerja Burhanudin mengemukakan bahwa: usaha-usaha meningkatkan kinerja kerja adalah:

- a. Memperhatikan dan memenuhi tuntutan pribadi dan organisasi
- b. Informasi jabatan dan tugas setiap anggota organisasi
- c. Pelaksanaan pengawasan dan pembinaan secara efektif terhadap para anggota organisasi madrasah
- d. Penilaian program staf madrasah dalam rangka perbaikan dan pembinaan serta pengembangan secara optimal
- e. menerapkan kepemimpinan yang transaksional dan demokratis.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa strategi yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah adalah dengan cara memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi dan menegur guru yang melakukan kesalahan serta mengirim guru untuk mengikuti pelatihan guna meningkatkan kinerjanya.

Langkah konkret yang dilakukan kepala MIS Al Ikhlas .. dalam upaya meningkatkan kinerjanya memang sulit diinterpretasikan sebab etos kerja dengan indikator kedisiplinan, kerja keras, tanggung jawab dan rasa bangga pada pekerjaan sangat abstrak. Sehingga langkah-langkah preventif yang telah disebutkan belum mewakili sepenuhnya upaya peningkatan etos kerja kepala madrasah khususnya di MIS Al Ikhlas ., namun setidaknya kedisiplinan yang dijunjung tinggi oleh kepala madrasah memberikan gambaran bagaimana etos kerja kepala MIS Al Ikhlas . sangat baik.

Dari segi kerja keras dan tanggung jawab, kepala MIS Al Ikhlas . mampu menjadi teladan bagi seluruh stakeholder madrasah, ini memberikan arti bahwa kerja keras dalam menjadikan MIS Al Ikhlas . sebagai pilihan terbaik dalam mendidik anak khususnya bagi masyarakat di sekitar madrasah. Kerja keras untuk menjadikan madrasah lebih baik lagi dalam segala hal termasuk pelayanan dan prestasi setidaknya sudah dirasakan oleh madrasah.

Adanya perolehan nilai akademik, baik kedalam madrasah maupun keluar madrasah tentu menjadi tolak ukur penilaian. Keikutsertaan bahkan menjadi juara dalam beberapa ajang di Kecamatan merupakan contoh sederhana hasil dari kerja keras kepala madrasah. Namun perlu digaris bawahi bahwa kepala madrasah tidak bekerja sendiri. Tapi setidaknya sebagai seseorang yang memiliki power dalam melakukan perubahan, kepala madrasah dapat menginstruksikan bawahannya untuk bekerja keras dalam meningkatkan prestasi akademik. Atau sekurang-kurangnya sifat kerja keras yang ditunjukkan kepala madrasah mampu dijadikan teladan bagi bawahan dalam menungkatkan prestasi akademik di MIS Al Ikhlas ..

Tanggung jawab sebagai seorang kepala madrasah bukanlah sesuatu yang sederhana, untuk itu upaya meningkatkan rasa tanggung jawab dalam

bekerja menjadi prioritas bagi kepala MIS Al Ikhlas .. Tanggung jawab secara moral kepada lembaga serta tanggung jawab spiritual kepada Allah SWT terus dikedepankan dalam setiap langkah pekerjaannya.

Menjadikan jabatan kepala madrasah sebagai sebuah amanah adalah salah satu cara agar seseorang dapat bertanggung jawab dalam pekerjaannya tersebut. Sebab akan tumbuh keikhlasan dalam diri untuk bertanggung jawab memajukan madrasah baik dari segi akademik maupun akhlak di kehidupan sehari-hari. Meskipun pada kenyataannya tanggung jawab memperbaiki akhlak dan prestasi akademik siswa bukan hanya tanggung jawab seorang kepala madrasah, melainkan tanggung jawab seluruh stakeholder yang ada

Keterkaitan masing-masing stakeholder madrasah dalam meningkatkan prestasi akademik siswa berbanding lurus dengan peningkatan etos kerja kepala madrasah yang secara otomatis menjadi tolak ukur pula bagi pendidik dan tenaga kependidikan untuk ikut meningkatkan etos kerja mereka. Artinya keterkaitan tersebut memang satu kesatuan utuh yang harus dijunjung tinggi dalam upaya meningkatkan etos kerja kepala madrasah agar terwujud cita-cita madrasah yakni “*Madrasah Yang Lebih Baik*.”

KESIMPULAN

Dari seluruh pembahasan dan analisis data dapat disimpulkan bahwa mengenai Etos kerja kepala MIS Al Ikhlas . sebagai berikut:

1. Bahwa semakin tinggi Etos Kerja yang di tunjukkan oleh kepala madrasah dalam kepemimpinannya di madrasah maka citra madrasah akan terus membaik dari kacamata masyarakat, guru maupun siswa khususnya orang tua siswa
2. Meningkatnya Etos Kerja di MIS Al Ikhlas . juga berbanding lurus dengan peningkatan serta kemajuan di MIS Al Ikhlas . tugu jaya secara umum seperti halnya meningkatnya jumlah siswa, semakin besarnya minat masyarakat terhadap pendidikan di MIS Al Ikhlas . dan hubungan masyarakat sekitar yang juga semakin harmonis dengan lingkungan MIS Al Ikhlas ..
3. Langkah-langkah preventif terhadap peningkatan Kinerja guru di MIS Al Ikhlas . sangat beragam. Ini menunjukkan bahwa upaya kepala madrasah dalam mempengaruhi, mengajak dan menstimulus seluruh stakeholder madrasah ke arah peningkatan mutu kerja sangat maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Efrina, L. (2019). Etos Kerja Islam Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Multifinance Syari'Ah. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, 7(2), 259. <https://doi.org/10.21043/equilibrium.v7i2.5808>
- Manik, M. A. (2016). Tantangan Manajemen Pendidikan Islam Dalam

- Menghadapi Era Globalisasi. *Jurnal Ihya' Al 'Arabiyah*, 2(1), 61.
- Pitri, A., Ali, H., & Anwar Us, K. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan Islam: Paradigma, Berpikir Kesisteman Dan Kebijakan Pemerintah (Literature Review Manajemen Pendidikan). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 2(1), 23–40. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v2i1.854>
- Wahidin, U. (2017). Peran Budaya Organisasi Pendidikan Islam Dalam Menghadapi Tantangan Pembangunan Masyarakat, Negara Dan Bangsa. *Edukasi Islami : Jurnal Pendidikan Islam*, 2(04), 408–418. <https://doi.org/10.30868/ei.v2i04.39>
- Warisno, A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 3(02), 99. <https://doi.org/10.32332/riayah.v3i02.1322>