



Vol. 02 No. 05 (2023) : 108-115

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>

## ETOS KERJA KEPALA MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 WAY KANAN

**Nur Fadillah**

Universitas Islam An Nur Lampung

Email:nurfadillah@gmail.com

### Abstract

The focus of this research is the work ethic of MTs Negeri 2 Way Kanan. Its sub-focus is discipline, responsibility, pride in the profession or work and hard-working MTs Negeri 2 Way Kanan. The purpose of this research is to find out "The work ethic of MTs Negeri 2 Way Kanan school headmaster in 2022-2023". 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 headmaster MTs Negeri 2 Way Kanan, 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 headmaster both in working and influencing his subordinates so that the improvement of various aspects in MTs Negeri 2 Way Kanan continues to grow rapidly, including the discipline of the headmaster can become a benchmark for the increasing work ethic of MTs Negeri 2 Way Kanan. Increasing the work ethic of MTs Negeri 2 Way Kanan headmasters continues to increase in accordance with the indicators listed in the concept of a good work ethic, so that in MTs Negeri 2 Way Kanan head innovations become a breakthrough that is crucial to the improvement of madrasahs towards global competition. Because the school should be a benchmark of character education, of course, with a good work ethic of all school stakeholders, especially the work ethic of the headmaster.

**Keywords:** Work Ethic and Principal of School

### Abstrak

Fokus penelitian ini adalah Etos kerja Kepala MTs Negeri 2 Way Kanan. Sub fokus nya adalah kedisiplinan, tanggungjawab, rasa bangga akan profesi atau pekerjaan dan kerja keras kepala MTs Negeri 2 Way Kanan. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui "Etos Kerja Kepala MTs Negeri 2 Way Kanan Tahun Pelajaran 2022-2023". 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 MTs Negeri 2 Way Kanan 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 dalam memengaruhi bawahannya sehingga peningkatan dari berbagai aspek di MTs Negeri 2 Way Kanan terus berkembang pesat, termasuk kedisiplinan kepala Madrasah bisa menjadi tolak ukur terhadap meningkatnya etos kerja Kepala MTs Negeri 2 Way Kanan. Peningkatan etos kerja kepala MTs Negeri 2 Way Kanan terus meningkat sesuai dengan indikator yang tercantum dalam konsep etos kerja yang baik, sehingga di MTs Negeri 2 Way Kanan 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 Kepala Madrasah

## **PENDAHULUAN**

Sekarang adalah merupakan suatu era dimana kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah menimbulkan persaingan dalam berbagai bidang, yang menuntut masyarakat 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 (Murtafiah, 2021). 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 profesional dalam bidangnya masing-masing (Prasetiawati, 2017).

Madrasah harus dengan kesungguhannya melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mewujudkan tujuan nasional sebagaimana yang tercantum dalam Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional beserta penjelasannya Bab II Pasal 3 bahwa:

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Mansyur, 2018).

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 (Efrina, 2022).

Kepala Madrasah merupakan unsur vital bagi efektifitas lembaga pendidikan. Kepala Madrasah yang baik akan bersikap dinamis untuk menyiapkan berbagai macam program pendidikan. Keberhasilan Madrasah adalah keberhasilan Kepala Madrasah . Kepala Madrasah yang berhasil adalah

apabila memahami keberadaan Madrasah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan dan tanggung jawab untuk memimpin Madrasah (Mulyasa, 2022). Peran kepala Madrasah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi kondusif. Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dengan kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan lembaga pendidikan. Peran pemimpin sangat penting dalam organisasi, tanpa adanya pemimpin suatu organisasi hanya merupakan pergaulan orang-orang dan mesin. Peran adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, mamantau dan kalau perlu memaksa orang lain agar menerima pengaruh itu. Selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud dan tujuan tertentu.

Seorang kepala Madrasah mempunyai peran mengatur dan menggerakkan sejumlah orang yang memiliki berbagai sikap, tingkah laku, dan latar belakang berbeda-beda. Untuk mendapatkan staf yang handal dan dapat membantu tugas kepala Madrasah secara optimal, diperlukan kepala Madrasah yang mampu mengarahkan bawahannya kepada tercapainya tujuan organisasi secara maksimal. Pemimpin yang efektif selalu menyadari bahwa anggota organisasinya merupakan sumber daya manusia yang sangat berharga karena dikaruniai otak dan akal fikiran, sehingga pemimpin selalu berupaya menggali, memanfaatkan dan meningkatkan kreatifitas anggotanya untuk mencapai prestasi yang tinggi.

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 (Efrina, 2019).

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. 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 tingkah laku yang positif sehingga dapat mencapai keberhasilan Madrasah .

Etos kerja menggambarkan segi-segi kinerja yang baik pada manusia, bersumber dari kualitas diri, diwujudkan berdasarkan tata nilai sebagai etos kerja yang diimplementasikan dalam aktivitas kerja. 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 As-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 As-Sunnah tentang dorongan untuk bekerja itulah yang membentuk etos kerja Islam.

Masalah etos kerja memang cukup rumit. Nampaknya tidak ada teori tunggal yang dapat menerangkan segala segi gejalanya, juga bagaimana menumbuhkan dari yang lemah ke arah yang lebih kuat atau lebih baik. Kadang-kadang nampak bahwa etos kerja dipengaruhi oleh sistem kepercayaan, seperti agama, kadang-kadang nampak seperti tidak lebih dari hasil tingkat perkembangan ekonomi tertentu masyarakat saja. Salah satu teori yang relevan untuk dicermati adalah bahwa etos kerja terkait dengan sistem kepercayaan yang diperoleh karena pengamatan bahwa masyarakat tertentu – dengan sistem kepercayaan tertentu – memiliki etos kerja lebih baik (atau lebih buruk) dari masyarakat lain – dengan sistem kepercayaan lain. Misalnya, yang paling terkenal ialah pengamatan seorang sosiolog, Max Weber, terhadap masyarakat Protestan aliran Calvinisme, yang kemudian dia angkat menjadi dasar apa yang terkenal dengan "Etika Protestan".

MTs Negeri 2 Way Kanan merupakan lembaga pendidikan yang ikut berjuang mencerdaskan kehidupan bangsa demi suksesnya tujuan pembangunan nasional Indonesia. MTs Negeri 2 Way Kanan adalah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan dan juga Kementerian Pendidikan Nasional.

MTs Negeri 2 Way Kanan merupakan salah satu Madrasah Menengah tingkat Pertama Swasta di Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat. Madrasah tersebut sering mendapatkan kejuaraan pada bidang Intrakurikuler maupun Ekstrakurikuler di tingkat Kecamatan ataupun tingkat Kota. Hal ini menjadi salah satu bukti bahwa Kepala Madrasah telah berhasil dalam usaha mencapai tujuan Madrasah. Keberhasilan Kepala Madrasah dalam mencapai tujuan Madrasah tersebut merupakan salah satu prestasi yang dimilikinya. Menurut keputusan Mendikbud nomor: 0926/U/1996 tanggal 1 Oktober menyatakan bahwa 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 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.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Rasa bangga pada pekerjaan yang ditunjukkan oleh kepala MTs Negeri 2 Way Kanan 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 MTs Negeri 2 Way Kanan 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 MTs Negeri 2 Way Kanan 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 Ii Kustiwa selaku salah satu guru di MTs Negeri 2 Way Kanan 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 MTs Negeri 2 Way Kanan 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 MTs Negeri 2 Way Kanan 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 classroom* 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 MTs Negeri 2 Way Kanan 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 prepentif yang telah disebutkan belum mewakili sepenuhnya upaya peningkatan etos kerja kepala Madrasah khususnya di MTs Negeri 2 Way Kanan, namun setidaknya kedisiplinan yang dijunjung tinggi oleh kepala Madrasah memberikan gambaran bagaimana etos kerja kepala MTs Negeri 2 Way Kanan sangat baik.

Dari segi kerja keras dan tanggung jawab, kepala MTs Negeri 2 Way Kanan mampu menjadi teladan bagi seluruh *stakeholder* Madrasah, ini memberikan arti bahwa kerja keras dalam menjadikan MTs Negeri 2 Way Kanan 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 prestasi akademik dan prestasi dibidang ekstrakurikuler, baik kedalam Madrasah maupun keluar Madrasah tentu menjadi tolak ukur penilaian. Keikutsertaan bahkan menjadi juara dalam beberapa ajang di tingkat Kota 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 meningkatkan prestasi akademik di MTs Negeri 2 Way Kanan.

Tanggung jawab sebagai seorang kepala Madrasah bukanlah sesuatu yang sederhana, untuk itu upaya meningkatkan rasa tanggung jawab dalam bekerja menjadi prioritas bagi kepala MTs Negeri 2 Way Kanan. 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 keterikatan tersebut memang satu kesatuan utuh yang harus dijunjung tinggi dalam upaya meningkatkan etos kerja kepala Madrasah agar terwujud cita-cita Madrasah yakni “SMP 7, YES! (Yakin Edukasi Sukses)” atau dengan kata lain, Kita harus yakin bahwa pendidikan akan sukses.

## KESIMPULAN

Berdasarkan temuan hasil analisa dan pembahasan maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa bahwa Etos kerja Kepala MTs Negeri 2 Way Kanan 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 dalam memengaruhi bawahannya sehingga peningkatan dari berbagai aspek di MTs Negeri 2 Way Kanan terus berkembang pesat, termasuk kedisiplinan kepala Madrasah bisa menjadi tolak ukur terhadap meningkatnya etos kerja Kepala MTs Negeri 2 Way Kanan.

Peningkatan etos kerja kepala MTs Negeri 2 Way Kanan terus meningkat sesuai dengan indikator yang tercantum dalam konsep etos kerja yang baik, sehingga di MTs Negeri 2 Way Kanan 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 .

## 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>
- Efrina, L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Multifinance Syari'ah Di Provinsi Lampung. *Srikandi: Journal Of Islamic Economic And Banking*, Vol, 1(2), 73-80.
- Mansyur, M. H. (2018). Penguatan Manajemen Pendidikan Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam Rabbani*, 2(2), 354-367.
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala Madrasah* . Bumi Aksara.
- Murtafiah, N. H. (2021). *Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional ( Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung )*. 789-812. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>
- Prasetiawati, E. (2017). Urgensi Pendidikan Multikultur untuk Menumbuhkan Nilai Toleransi Agama di Indonesia. *Tapis : Jurnal Penelitian Ilmiah*, 1(02),

272. <https://doi.org/10.32332/tapis.v1i02.876>