Vol. 03 No. 03 (2024) : 30-39
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 SEKOLAH MTs RAUDHATUL QUR'AN PAYARAMAN KABUPATEN OGAN ILIR SUMATERA SELATAN

Yeni Agustina
Universitas Islam An Nur lampung
Email: yagustina306@gmail.com

Abstract

This study aims to find out about the work ethic of the MTs Raudhatul Qur'an Payaraman Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan madrasa heads. This type of research method is a qualitative descriptive research, namely research procedures that produce descriptive data. Implicitly, the link between the improvement of the teacher's work ethic and the head of the madrasa at MTs Raudhatul Qur'an Payaraman Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan are indeed two inseparable things, meaning that as a policy maker a madrasah head does not walk alone. That the involvement of all madrasa stakeholders in efforts to improve the work ethic at MTs Raudhatul Qur'an Payaraman Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan is very much a benchmark for this improvement. Preventive steps towards improving the work ethic at MTs Raudhatul Qur'an Payaraman Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan are very diverse. This shows that the efforts of the madrasa head in influencing, inviting and stimulating all madrasa stakeholders towards improving the quality of work are very maximal. From some of the descriptions it is explained that discipline is an important point in improving the work ethic at MTs Raudhatul Qur'an Payaraman Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan because from discipline many leaders, institutions and so on have become big because they feel and make discipline a barometer of progress.

Keywords: *Work Ethics, Head of Madrasah*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang etos kerja kepala madrasah MTs Raudhatul Qur'an Payaraman Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan. Jenis metode penelitian ini adalah merupakan penelitian *deskriftif kualitatif* yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif. Secara tersirat, keterkaitan antara meningkatnya etos kerja guru dengan kepala madrasah di MTs Raudhatul Qur'an Payaraman Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan memang dua hal yang tidak terpisahkan, artinya sebagai pengambil kebijakan seorang kepala madrasah tidak berjalan sendirian. Bahwa terlibatnya seluruh steakholder madrasah dalam upaya peningkatan Etos kerja di MTs Raudhatul Qur'an Payaraman Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan sangat menjadi tolak ukur terhadap peningkatan tersebut. Langkah-langkah preventif terhadap peningkatan etos kerja di MTs Raudhatul Qur'an Payaraman Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan sangat beragam. Ini menunjukkan bahwa upaya kepala madrasah dalam mempengaruhi, mengajak dan menstimulus seluruh steakholder madrasah ke arah peningkatan mutu kerja sangat maksimal. Dari bebarapa uraian di jelaskan bahwa kedisiplinan menjadi point penting dalam peningkatan etos kerja di MTs Raudhatul Qur'an Payaraman Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan sebab dari kedisiplinan banyak pemimpin, lembaga dan lain sebagainya yang menjadi besar karena merasa dan menjadikan kedisiplinan sebagai barometer kemajuan.

Kata Kunci: Etos Kerja, Kepala 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.

Keberhasilan untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut Kepala Madrasah mempunyai peran yang sangat penting dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menselaraskan sumber daya pendidikan yang tersedia. Kepala Madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong madrasah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui program madrasah yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap (Mansyur, 2018). Dalam persaingan global ini, diakui atau tidak lembaga pendidikan atau sistem persekolahan dituntut untuk mengemuka dengan kinerja kelembagaan yang efektif dan produktif. Kepala Madrasah sebagai penanggung jawab pendidikan dan pembelajaran di madrasah hendaknya dapat meyakinkan kepada masyarakat bahwa segala sesuatunya telah berjalan dengan baik, termasuk perencanaan dan implementasi kurikulum, penyediaan dan pemanfaatan sumber daya guru, rekrutmen sumber daya murid, kerjasama madrasah dan orang tua, serta sosok *outcome* madrasah yang prospektif (Nurdiyanti, 2021).

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 (Singgih, 2020).

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 sesorang 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.

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 (Manik, 2016). 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".

Para peneliti lain mengikuti cara pandang Weber juga melihat gejala yang sama pada masyarakat-masyarakat dengan sistem-sistem kepercayaan yang

berbeda, seperti masyarakat Tokugawa di Jepang (oleh Robert N. Bellah), Santri di Jawa (oleh Geertz) dan Hindu Brahmana di Bali (juga oleh Geertz), Jainisme dan Kaum Farsi di India, kaum Bazari di Iran, dan seorang peneliti mengamati hal yang serupa untuk kaum Isma"ili di Afrika Timur, dan sebagainya. Semua tesis tersebut bertitik tolak dari sudut pandang nilai, atau dalam bahasa agama bertitik tolak dari keimanan atau budaya mereka masing-masing.

Membicarakan etos kerja dalam Islam, berarti menggunakan dasar pemikiran bahwa Islam, sebagai suatu sistem keimanan, tentunya mempunyai pandangan tertentu yang positif terhadap masalah etos kerja. 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.

Menurut Nurcholish Madjid, etos kerja dalam Islam adalah hasil suatu kepercayaan seorang Muslim, bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh perkenan Allah Swt. Berkaitan dengan ini, penting untuk ditegaskan bahwa pada dasarnya, Islam adalah agama amal atau kerja (praxis). Inti ajarannya ialah bahwa hamba mendekati dan berusaha memperoleh ridha Allah melalui kerja atau amal saleh, dan dengan memurnikan sikap penyembahan hanya kepada-Nya. Toto Tasmara, dalam bukunya Etos Kerja Pribadi Muslim, menyatakan bahwa "bekerja" bagi seorang Muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh asset, fikir dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khaira ummah), atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.

MTs Raudhatul Qur'an Payaraman Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan merupakan lembaga pendidikan yang ikut berjuang mencerdaskan kehidupan bangsa demi suksesnya tujuan pembangunan nasional Indonesia. Madrasah Tsanawiyah PEMNU Talang Padang tersebut merupakan lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan Kementerian Agama.

MTs Raudhatul Qur'an Payaraman Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan merupakan salah satu Madrash Tsanawiyah yang unggulan, madrasah tersebut sering mendapatkan kejuaraan pada bidang mata pelajaran, olah raga dan seni di tingkat Kecamatan ataupun tingkat Kabupaten. 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 metode penelitian ini adalah merupakan penelitian *deskriftif 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 mengisolasikan 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

Etos kerja kepala madrasah yang dilandaskan rasa bangga pada pekerjaan setidaknya menjadi konsep bagi seseorang bekerja dengan professional. 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 MTs Raudhatul Qur'an Payaraman Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan 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 Raudhatul Qur'an Payaraman Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan saling terkait satu sama lain.

Keteladanan seorang pemeimpin akan menjadi acuan setidaknya dalam hal-hal sederhana sehingga dari yang sederhana akan tumbuh menjadi suatu yang besar. Ini pulalah yang menjadikan MTs Raudhatul Qur'an Payaraman Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan 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 salah satu guru di MTs Raudhatul Qur'an Payaraman Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan 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 dalah 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 Raudhatul Qur'an Payaraman Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan untuk meningkatkan kenerja 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 Raudhatul Qur'an Payaraman Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan 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 promosihasil 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: usahausaha 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 pengahargaan kepada guru yang berprestasi dan menegur guru yang melakukan kesalaha serta mengirim guru untuk mengikuti pelatihan guna meningkatkan kinerjanya.

Langkah konkret yang dilakukan kepala MTs Raudhatul Qur'an Payaraman Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan 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 Raudhatul Qur'an Payaraman Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan, namun setidaknya kedisiplinan yang

dijunjung tinggi oleh kepala madrasah memberikan gambaran bagaimana etos kerja kepala MTs Raudhatul Qur'an Payaraman Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan sangat baik.

Dari segi kerja keras dan tanggung jawab, kepala MTs Raudhatul Qur'an Payaraman Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan mampu menjadi teladan bagi seluruh steakholder madrasah, ini memberikan arti bahwa kerja keras dalam menjadikan MTs Raudhatul Qur'an Payaraman Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan 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 MTs Raudhatul Qur'an Payaraman Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan.

Tanggung jawab sebagai seorang kepala madrasah bukanlah sesuatu yang sederhana, untuk itu upaya meningkatkan rasa tanggung jawab dalam bekerja menjadi prioritas bagi kepala MTs Raudhatul Qur'an Payaraman Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan. 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 dikehidupan sehari-hari. Meskipun pada kenyataannya tanggung jawab memperbaiki akhlak dan prestasi akademik siswa bukan hanya tanggung jawab seorang kepala madrasah, ,melainkan tanggung jawab seluruh steakholder yang ada.

Keterkaitan masing-masing steakholder 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 keteriktan tersebut memang satu kesatuan utuh yang harus dijunjung tinggi dalam upaya meningkatkan etos kerja kepala madrasah agar terwujud cita-cita madrasah yakni" *Madrasah Lebih Baik, Lebih Baik Madrasah."*

KESIMPULAN

Dari seluruh pembahasan dan analisis data dapat disimpulkan bahwa mengenai **e**tos kerja kepala madrasah MTs Raudhatul Qur'an Payaraman Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan sebagai berikut:

1. Bahwa semakin tinggi etos kerja yang di tunjukkan oleh kepala madrasah dalam kepemimpinanya di madrasah maka citra madrasah akan terus membaik dari kacamata masyarakat, guru maupun siswa khususnya orang tua siswa
2. Meningkatnya etos kerja di MTs Raudhatul Qur'an Payaraman Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan juga berbanding lurus dengan peningkatan serta kemajuan di MTs Raudhatul Qur'an Payaraman Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan secara umum seperti halnya meningkatnya jumlah siswa, semakin besarnya minat masyarakt terhadap penididikan di MTs Raudhatul Qur'an Payaraman Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan dan hubungan masyarakat sekitar yang juga semakin harmonis dengan lingkungan MTs Raudhatul Qur'an Payaraman Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan
3. Secara tersirat, keterkaitan antara meningkatnya etos kerja guru dengan kepala madrasah di MTs Raudhatul Qur'an Payaraman Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan memang dua hal yang tidak terpisahkan, artinya sebagai pengambil kebijakan seorang kepala madrasah tidak berjalan sendirian. Bahwa terlibatnya seluruh steakholder madrasah dalam upaya peningkatan Etos kerja di MTs Raudhatul Qur'an Payaraman Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan sangat menjadi tolak ukur terhadap peningkatan tersebut
4. Langkah-langkah preventif terhadap peningkatan etos kerja di MTs Raudhatul Qur'an Payaraman Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan sangat beragam. Ini menunjukkan bahwa upaya kepala madrasah dalam

mempengaruhi, mengajak dan menstimulus seluruh steakholder madrasah ke arah peningkatan mutu kerja sangat maksimal.

5. Dari bebarapa uraian di jelaskan bahwa kedisiplinan menjadi point penting dalam peningkatan etos kerja di MTs Raudhatul Qur'an Payaraman Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan sebab dari kedisiplinan banyak pemimpin, lembaga dan lain sebagainya yang menjadi besar karena merasa dan menjadikan kedisiplinan sebagai barometer kemajuan.

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.

Mansyur, M. H. (2018). Penguatan Manajemen Pendidikan Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam Rabbani*, *2*(2), 354–367.

Nurdiyanti, Y. (2021). Efektivitas Pengawasan dan Pengendalian Anggaran Belanja Sekolah Terhadap Efisiensi Biaya Pendidikan. *Tadbir Muwahhid*, *5*(2), 167–185. https://doi.org/10.30997/jtm.v5i2.4538

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

Singgih, P. A. (2020). Manajemen Pendidikan Islam Ditinjau dari Tripusat Pendidikan. *Jurnal Media Informasi Dan Komunikasi Ilmiah*, *2*(1), 43–58.