

MOTIVASI KERJA DAN SIKAP INOVATIF GURU FIQH DI MAN INSAN CENDEKIA ACEH TIMUR

Basri

Institut Agama Islam Negeri Langsa

basri.ibrahim@iainlangsa.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana tingkat motivasi kerja guru dan sikap inovatif di MAN Insan Cendikia Aceh timur. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Subject penelitian ini adalah guru fiqh dan Kepala sekolah. Guru merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh pihak sekolah dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran. Berdasarkan data, banyak pendidik yang tidak profesional ketika menjalankan tanggung jawabnya. Anggapan bahwa mengajar hanyalah sekedar mentrasfer pengetahuan kepada murid. Pemikiran yang demikian akan menjadi ancaman yang sangat mengkhawatirkan dalam dunia pendidikan di Indonesia. Sehingga banyak guru yang tidak menunjukkan etos kerja yang maksimal dalam tugasnya. Misalnya: pembelajaran yang statis dan terkesan *monotone*, kurangnya keuletan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kurangnya motivasi guru dalam mengajar menjadikan siswa cepat bosan dalam belajar. Karena tidak ada inisiatif untuk melakukan hal baru yang unik demi membangkitkan semangat belajar siswa. Kurangnya motivasi guru dalam mengajar berkaitan dengan tidak adanya sikap inovatif dalam diri guru tersebut. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pengajar MAN Cendikia Aceh Timur memiliki motivasi cukup tinggi, mulai dari pengaruh lingkungan ataupun adanya intensif, pujian dan juga perhatian.

Kata Kunci: Motivasi, Sikap Inovatif, Guru Fiqih

Abstract

The purpose of this study is to find out how the motivation and innovative attitude of teachers at MAN Insan Cendikia East Aceh. This research is a descriptive qualitative research. Data was collected through interviews, observation, and documentation. The subjects of this study were fiqh teachers and school principals. The teacher is one of the important factors that must be considered by the school in order to achieve goals. Based on the data, many educators are not professional when carrying out their responsibilities. The assumption is that teaching is just

transferring knowledge to students. Such thinking will become a very worrying threat in the world of education. So that many teachers do not show a maximum work ethic in their duties. For example: learning that is static and seems monotonous, lack of tenacity in carrying out tasks and responsibilities. The lack of teacher motivation in teaching makes students get bored quickly in learning. Because there is no initiative to do new things that are unique in order to arouse students' enthusiasm for learning. The lack of teacher motivation in teaching is related to the absence of an innovative attitude in the teacher. However, the results of the study concluded that the teachers at MAN Cendikia Aceh Timur had quite high motivation, starting from environmental influences or incentives, praise and attention.

Key words: Motivation, innovative attitudes, teacher.

PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu faktor penting dalam mewujudkan generasi penerus bangsa yang berkualitas, tidak hanya terlihat dari sisi intelektualitas saja melainkan juga nampak dari kecerdasan sosial yang teraktualisasi dalam berperilaku dalam masyarakat. Maka dari itu, setiap guru dituntut memiliki motivasi serta sifat/sikap untuk mencerdaskan serta memajukan peserta didik demi mencapai suatu tujuan yang diharapkan dalam proses belajar mengajar. Hal ini dikarenakan motivasi kerja guru sangat penting bagi kinerja dan keberhasilan dari setiap sistem pendidikan yang di rencanakan (Musanna, 2012). Pada dasarnya motivasi adalah kompetensi yang bersifat potensial yang ada dalam diri seseorang, dan potensi tersebut akan menjadi motivasi apabila dikembangkan oleh dirinya sendiri atau orang lain didasarkan dengan adanya inisiatif dan juga sikap inovatif. Jadi hendaknya setiap guru dituntut untuk memiliki motivasi dan juga sikap inovatif dalam mengajar.

Selain mempunyai motivasi kerja, sikap inovatif juga harus dimiliki oleh seorang guru. Kepribadian kreatif dan dinamis pada diri seseorang itu akan muncul ketika adanya sikap inovatif pada dirinya, dalam hal ini yaitu pada seorang guru. Dengan adanya sikap inovatif dalam diri seorang guru, maka akan dapat memacu dirinya untuk terus berbaur dalam kemajuan teknologi dan pendidikan serta mementuk sikap untuk tidak langsung merasa cukup dengan hasil kerja yang telah diperoleh, namun akan terpacu untuk terus berusaha lebih produktif dan optimal dalam mengajar (Nuryanta, 2015). Untuk menjadi pendidik dengan semangat kerja yang tinggi hendaknya seorang guru itu memiliki kepribadian yang penuh dengan inovasi yang edukatif. Peningkatan motivasi kerja yang diiringi dengan adanya sikap inovatif dari guru menjadi stimulus yang akan memacu untuk memunculkan perubahan dalam dunia pendidikan, terutama di MAN Insan Cendekia Aceh Timur. Peneliti memilih objek penelitian tersebut karena telah

berstandar nasional dan berlokasi di pusat kota dari Kabupaten Aceh Timur. Kemudian juga disebabkan oleh fasilitas pembelajaran yang dimiliki oleh MAN Insan Cendekia sudah memenuhi syarat dari fasilitas madrasah berstandar nasional.

Kondisi tersebut akan menjadi problem apabila sebuah institusi pendidikan yang telah memiliki fasilitas yang baik, namun dari satu sisi yakni pendidik atau guru yang mengajar di sekolah tersebut tidak tergugah untuk memanfaatkannya (Gunawan, 2020). Dari observasi yang dilakukan pada MAN Insan Cendekia, bahwa peneliti menemukan adanya guru honorer yang bisa dikatakan mempunyai semangat yang tinggi dan lebih termotivasi untuk mengajar dengan serius dan mempunyai metode pembelajaran yang variatif dibandingkan dengan pengajar atau guru PNS lainnya yang sudah mempunyai sertifikat pendidik dan juga sudah sertifikasi. Sehingga dengan diketahui hal tersebut di MAN Insan Cendekia Aceh Timur, maka bisa dipastikan akan memunculkan banyak hal yang patut untuk diteliti pada keadaan tersebut.

Tidak banyak dari guru di MAN Insan Cendekia yang sudah berstatus PNS dan sertifikasi. Namun kerap kali dijumpai dari mereka yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan sikap inovatif dalam menghasilkan proses pembelajaran yang variatif, khususnya guru Fiqih. Kurangnya inisiatif justru memunculkan hal baru dalam pembelajaran yang menstimulasi mereka. Hal tersebutlah yang melahirkan problematika dan persoalan dalam benak peneliti. Apa sajakah hal yang dapat memunculkan motivasi kerja dan sikap inovatif dari pada guru Fiqih di MAN Insan Cendekia. Bagaimanakah cara yang dapat ditempuh agar guru Fiqih di MAN Insan Cendekia memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal apa saja yang dibutuhkan oleh guru Fiqih di MAN Insan Cendekia agar dapat bersikap lebih inovatif, inisiatif dan dinamis. Kemudian jika telah memiliki motivasi kerja apakah ikut mempengaruhi munculnya sikap inovatif, dan banyak lagi hal penting lainnya yang kiranya patut untuk diteliti guna meningkatkan kualitas pendidikan di MAN Insan Cendekia Aceh Timur.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dengan memanfaatkan data-data deskriptif yang didapatkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi (Rawan, 2000). Melalui wawancara terbuka dan observasi non partisipan dikumpulkan data-data tentang motivasi kerja dan sikap inovatif Guru fiqih di MAN Insan Cendekia Aceh Timur tersebut. Data-data tersebut kemudian dianalisis secara mendalam untuk mendapatkan jawaban dari persoalan yang diteliti.

Data-data tersebut diambil dari Kepala Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia dan Guru Fiqih sebagai data primer dalam penelitian ini. Kedua informan tersebut dijadikan sebagai sumber data karena informasi-informasi yang dibutuhkan untuk menjawab problem penelitian didapatkan pada kedua informan tersebut.

DINAMIKA PENDIDIKAN DALAM MENUJU PENINGKATAN MUTU

Prioritas utama yang harus diperhatikan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa serta mewujudkan manusia Indonesia yang mempunyai kecerdasan spiritual dan intelektual adalah dengan melalui pembangunan nasional dalam bidang pendidikan (F Y Khosmas & Chalimi, 2020, p. 8). Pendidikan yang bermutu akan menghasilkan manusia yang bertakwa, bermoral, dan menguasai ilmu pengetahuan, seni dan teknologi untuk membentuk masyarakat yang maju, adil, sejahtera dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia.

Dalam menuju proses peningkatan mutu dan juga relevansi pemantapan kualitas dalam bidang pendidikan dan juga membangkitkan potensi peserta didik agar mampu bersaing dan mendapatkan berprestasi di tingkat nasional maupun internasional, tentunya perlu dilakukan pemberdayaan dan peningkatan kualitas dan juga mutu pendidik secara terencana, terarah dan , perkesinambungan. Dalam hal ini Pendidikan merupakan akses yang mejadi prioritas dalam memperbaiki dan meningkatkan kualitas dari taraf kehidupan manusia dan juga untuk menciptakan keharmonisan dalam masyarakat dengan cara bersosialisasi. Oleh karena itu pemerintah merumuskan undang-undang tentang penyelenggaraan pendidikan agar terpenuhinya kebutuhan masyarakat yang selalu berkembang. Untuk mengatasi perkembangan tersebut pemerintah mengeluarkan kebijakan berupa Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Nuryanta, 2015).

Adapun tujuan pendidikan nasional adalah bahwa pendidikan nasional menjadi suatu hal yang harus diprioritaskan dan urgen guna melahirkan manusia yang mempunyai potensi dalam memajukan bangsa dan membangun negara yang dapat menaungi segenap rakyatnya, berkapabilitas, beriman, penuh motivasi dan bertanggung jawab, bersemangat serta rasa percaya diri (Khadijah & Indrawati, 26 C.E.). Kemudian di sisi lainnya, jika para pendidik khususnya guru di sekolah-sekolah dan juga instansi pendidikan lainnya, masih memiliki sifat dan sikap malas, dimana sikap malas tersebut, pada suatu saat nantinya akan mempengaruhi rencana umat

secara keseluruhan, maka dapat dipastikan bahwa tujuan utama daripada pendidikan tidak akan pernah bisa tercapai, yaitu mengembangkan potensi manusia dengan jalan memproduksi akal yang mampu berpikir positif, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta tangan-tangan terampil yang siap bekerja keras untuk kepentingan umat dalam berbagai lapangan kerja yang bervariasi (Syaipudin, 2020). Maka untuk mewujudkan hal tersebut, guru menjadi sumbu utama dan urgen yang harus terlebih dahulu dihidupkan untuk ditingkatkan kualitasnya agar mampu memberikan pendidikan yang terbaik.

Kajian yang membahas perilaku manusia, baik dalam lingkup individu maupun dalam kelompok masyarakat telah membuahkan hasil yang signifikan, terutama pada profesi manusia sebagai pendidik yaitu tepatnya sebagai guru. Guru, adalah jabatan dengan tanggung jawab yang besar dan juga memiliki kapasitas yang sangat strategis dalam memajukan bangsa. Dengan adanya guru yang berkualitas dalam memberikan pendidikan kepada peserta didik dan juga masyarakat, maka pendidikan masyarakat pun akan lebih baik, jika didukung oleh pendidikan yang lebih baik, maka taraf kesejahteraan masyarakat tentunya juga akan menjadi lebih baik pula (Purwanto et al., 2019).

Berdasarkan hal tersebutlah, guru mempunyai, peran, kapasitas, posisi dan kedudukan yang begitu urgen dalam pendidikan. Oleh sebab itu, profesi guru menjadi penting untuk mendapatkan perhatian untuk dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Kapasitas guru sebagai pendidik yang profesional berfungsi untuk meningkatkan peran dan tanggung jawabnya sebagai agen pembelajaran dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional. Jadi bisa dikatakan bahwa guru adalah jabatan yang menentukan nasib negara.

Peningkatan kualitas dan mutu guru sebagai tenaga pendidik tentu bisa dilakukan dengan berbagai cara dan metode, baik itu dengan pelatihan, seminar dan secara individual yaitu dengan adanya motivasi dan juga sikap inovatif. Terkait dengan Kode Etik Guru Indonesia menerangkan bahwa “Guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa Pancasila” (Adiwilaga, 2020). Berdasarkan hal tersebut, dapat dipahami bahwa kapasitas guru terkait dengan anak didik, yakni sebagai pembimbing. Pembimbing mengindikasikan makna yang cukup signifikan yang bisa bermakna, mengajar, melatih, dan mengayomi seperti yang telah dijelaskan dalam UU RI Nomor 14 tahun 2005.

Dari sekian banyak profesi yang dijalani, kedudukan dan peran seorang guru terhadap anak didik menjadi perihal yang mempunyai dampak dan pengaruh yang vital dan juga

signifikan. Hal tersebut bisa kita lihat dari kebiasaan yang umumnya terjadi dalam masyarakat, yaitu ketika seorang anak didik memperoleh prestasi yang gemilang dan membanggakan, namun yang kerap kali dihargai dan mendapat apresiasi adalah orang tuanya.(Zakiah et al., 2022). Namun ketika anak didik menjadi bandel, bermalas-malasan bahkan gagal dalam belajar dan meraih prestasi yang diharapkan, maka sepenuhnya yang disalahkan adalah gurunya.

Kejadian-kejadian demikian kerap kali terjadi dalam masyarakat yang pada kenyataannya perlu diklarifikasi kembali. Tugas utama guru berfokus kepada pendidikan dan akhlak siswa dimana pada hakikatnya tugas tersebut juga sejalan dengan tugas yang diemban oleh setiap orang tua di rumah (Anwar & Muhayati, 2021). Maka dalam hal ini guru sebagai tenaga pendidik tentu akan sangat membutuhkan asupan motivasi dan inovasi yang diupayakan dapat membimbing muridnya menjadi rajin, berakhlak mulia, berprestasi dan juga menghormati orang tua.

INISIATIF GURU DALAM MEMAJUKAN SISTEM PEMBELAJARAN

Selain motivasi dan juga inovasi, guru yang kompeten dan profesional juga dituntut untuk memiliki inisiatif dalam memajukan sistem pembelajaran yang diterapkannya. Kewibawaannya dalam mengajar di dalam kelas juga akan menjadi perhatian penting bagi anak didik agar mereka menghormati dan menghargainya, sehingga pembelajaran yang disampaikan oleh seorang guru yang ada di dalam kelas akan mudah dituruti dan dipahami oleh siswa (Arianti, 2019). Dalam artian guru tidak seharusnya memberi batasan kedekatan yang dapat membuat siswanya terlalu segan, takut bahkan merasa terdiskriminasi oleh sikap guru.

Keteladanan dan kewibawaan juga menjadi hal yang fundamental untuk dimiliki oleh seorang guru. Sikap tersebut juga menjadi penting agar guru dapat menjadi pribadi yang senantiasa dapat memberikan contoh yang baik terhadap anak didiknya demi kelancaran dan ketertiban proses pembelajaran. Proses pendidikan yang dilakukan oleh seorang guru akan berjalan dengan lancar dan efektif apabila anak didik telah mengenal adanya kewibawaan pada gurunya, sehingga hal tersebut akan memberikan dampak terhadap kepatuhan anak didik atas apa yang saja yang diajarkan oleh gurunya (Rulianto, 2019). Pelaksanaan pendidikan formal yang dilakukan di berbagai instansi pendidikan, dimana menempatkan sekolah menjadi salah satu institusi sosial yang juga berfungsi untuk mengasah kemampuan, kompetensi dan juga potensi guru serta transformasi kebudayaan yang akan berpengaruh terhadap keilmuan seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran terhadap siswa nantinya.

Namun demikian, berdasarkan keadaan yang kita ketahui sekarang bahwa terkadang di sekolah itu juga ada banyak tenaga pendidik yang tidak profesional dan kompeten ketika menjalankan tanggung jawabnya (Indah, 2020). Tidak diherankan munculnya anggapan bahwa mengajar hanyalah sekedar mentransfer berbagai ilmu kepada murid, tanpa adanya kesungguhan dari pendidik tersebut dan merasa bahwa ilmu itu bisa dicari sendiri oleh murid. Pemikiran yang demikian akan menjadi ancaman yang sangat mengkhawatirkan dalam dunia pendidikan di Indonesia.

Hal itu disebabkan karena apabila konsep dan pola pikir seperti ini terus berkembang, maka tujuan dari pada pendidikan nasional untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mewujudkan kesejahteraan tidak akan pernah bias dicapai. Banyak guru yang tidak menunjukkan etos kerja yang maksimal dalam tugasnya mengajar, pembelajaran yang statis dan terkesan *monotone*, kurangnya keuletan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Firdaus et al., 2019). Tidak jarang kurangnya motivasi guru dalam mengajar menjadikan guru membosankan bagi murid-muridnya. Tidak adanya inisiatif pemikiran untuk menciptakan hal baru yang unik untuk membangkitkan semangat belajar siswanya. Kurangnya motivasi guru dalam mengajar tentunya berkaitan dengan tidak adanya sikap inovatif dalam diri guru tersebut.

MOTIVASI KERJA DAN PENDORONGNYA

Secara bahasa, motivasi adalah suatu dorongan yang muncul pada diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan tertentu, baik secara sadar maupun tidak. Menurut George R. Terry, motivasi dapat diartikan sebagai suatu cara yang ditempuh oleh seseorang agar dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan semangat karena keinginannya sendiri (Qamariah, 2020). Sondang P. Siagian berpendapat bahwa motivasi itu adalah stimulus yang mendorong seorang anggota di dalam suatu organisasi untuk mau dan rela mengerahkan kemampuan, keahlian dan juga keterampilannya dalam melaksanakan berbagai kegiatan yang merupakan kewajibannya untuk mencapai tujuan yang dan berbagai target yang telah ditentukan dari pada organisasi tersebut.

Sedangkan Baron dan Greenberg mengemukakan dalam sebuah buku yang ditulis oleh Yayat Hayati, bahwa motivasi itu adalah suatu proses mengarahkan, memelihara, serta mendorong perilaku manusia menuju arah mencapai suatu tujuan tertentu. Kemudian juga pendapat dari Hanson masih dalam buku yang sama, ia menjelaskan bahwa "*Content Theories of*

Motivation” beranggapan adalah segala sesuatu yang berada dalam diri manusia membangun motivasi (Gaudeanus et al., 2019). Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan untuk melakukan suatu tindakan terhadap hal yang ingin dicapai dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan dalam pencapaian tujuan. Motivasi juga adalah kekuatan dalam bentuk dorongan untuk bertindak dalam mencapai tujuan individu maupun kelompok yang telah ditentukan sebelumnya.

Selanjutnya, Winardi menyebutkan bahwa istilah “motivasi” berasal dari kata “motivation” yang berarti “menggerakkan”. Motivasi merupakan hasil dari sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Malthis dkk menyebutkan bahwa “motivasi berasal dari kata motif yaitu suatu kehendak atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu berbuat”. Robbins dan Judge menyatakan “motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai ketekunan seseorang untuk mencapai tujuan.” (Saleh & Darwis, 2016).

Dalam proses belajar mengajar, motivasi merupakan salah satu aspek dinamis yang sangat penting untuk dimiliki siswa maupun guru. Secara spesifik, kajian ini membahas tentang motivasi pada guru sebagai “pekerja” yaitu berkaitan dengan variabel motivasi kerja. Teori motivasi kerja merupakan turunan spesifik dari teori motivasi secara umum. Berkaitan dengan lingkungan kerja, McCormick mendefinisikan motivasi kerja sebagai kondisi yang memengaruhi dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan tempat kerja (Novianti & Rakhmad, 2020).

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri individu (guru), yang dapat dikembangkan sendiri atau oleh sejumlah dukungan eksternal dan dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi individu yang terkait (Nazwar, 2016). Sependapat dengan hal tersebut, As’ad menyebutkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang menciptakan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi biasa disebut sebagai pendorong atau semangat kerja. Motivasi berfungsi sebagai pendorong bagi para siswa maupun guru.

Disamping itu, menurut Sardiman terdapat tiga fungsi motivasi yaitu, mendorong individu untuk melakukan sesuatu (sebagai penggerak) dan menentukan arah perbuatan ke arah tujuan yang hendak dicapai. Selain itu, motivasi juga berfungsi untuk menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan apa yang harus dikerjakan guna mencapai tujuan dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut (Inayah, 2020).

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seseorang (internal) dan dari luar diri (eksternal) yang menggerakkan individu untuk melakukan pekerjaan yang menjadi kewajiban dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Pada dasarnya motivasi adalah hal yang suatu yang perlu dimunculkan pada setiap individu agar hal-hal yang dikerjakan itu dapat terlaksana dan berjalan lancar sesuai harapan. Motivasi itu juga munculnya tidak serta-merta, melainkan harus ada dorongan dan dukungan dari pihak lain di sekitar.

Adapun beberapa hal yang dapat menjadi dorongan motivasi diantaranya; *Pertama*, motivasi prestasi. (*Achievment Motivation*). Motivasi prestasi adalah suatu inisiatif yang menstimulasi mayoritas orang untuk mewujudkan keinginan dan targetnya yang seras akan tantangan. Dengan adanya semangat motivasi dan keinginan untuk mencapai prestasi ini, maka akan dapat meningkatkan peluang untuk mencapai suatu target dan sasaran yang dituju, sehingga tidak diragukan lagi keberhasilannya (Ria & Piguno, n.d.).

Adapun ciri-ciri seseorang yang cenderung memiliki motivasi prestasi adalah memiliki etos kerja dan semangat yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaannya. Kemudian secara tidak langsung resiko dari kegagalannya pun akan menurun, sehingga apapun yang terjadi ia sudah berusaha semaksimal mungkin dari kemampuan yang ia miliki. Seseorang dengan semangat dan motivasi prestasi yang tinggi akan berusaha bertanggung jawab terhadap tindakannya dan siap menerima apapun hasilnya, adanya keinginan kuat untuk memperbaiki nasib dan memperoleh *feedback* ataupun balasan secara tidak diduga-duga.

Kedua, motivasi afiliasi (*Affiliation Motivation*). Motivasi afiliasi adalah suatu sugesti untuk menjalani suatu hubungan atau ikatan dengan orang lain dikarenakan adanya kebutuhan sosial, serta adanya keinginan untuk bekerjasama dengan orang-orang yang sesuai dan dirasa kompak dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu karena adanya kesamaan pengalaman dalam penguasaan suatu bidang keilmuan tertentu. Seseorang yang memiliki sikap afilatif akan berusaha secara maksimal menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan berjiwa periang.

Ketiga, motivasi kekuasaan (*Power Motivation*). Motivasi kekuasaan merupakan suatu dorongan dalam mempengaruhi seseorang dengan cara melakukan pengawasan yang bertujuan untuk menciptakan perubahan situasi dan kondisi menuju arah yang lebih baik. Seseorang yang mempunyai motivasi atas dasar kekuasaan akan senantiasa berusaha untuk menciptakan sebuah

dampak pada suatu tempat kerja atau organisasi dan rela menanggung apapun resiko yang nantinya muncul ketika mengerjakan suatu pekerjaan tersebut.

Seseorang yang memiliki motivasi terhadap kekuasaan akan menjadi seorang manajer yang handal jika dorongan dan semangatnya difokuskan pada kepentingan yang bersifat institusional dari pada kepentingan personal (Alziyadat & Ahmed, 2019). Jika orang tersebut mengedepankan kepentingan institusional, maka hal tersebut dapat mempengaruhi perilaku orang lain terhadapnya dengan cara lebih menghormati dan menghargainya dikarenakan yang ia lakukan adalah suatu kebijakan demi kesejahteraan seluruh unsur yang ada dalam suatu organisasi. Namun sebaliknya, apabila ia lebih memprioritaskan kepentingan personal, maka orang tersebut biasanya akan tidak lagi dihargai dan dipandang sebagai orang yang gagal dan tidak mampu dalam melaksanakan perannya sebagai seorang pemimpin, dan ia akan kehilangan kepercayaan dari rekan kerjanya (SUGIYANTO et al., 2020).

URGENSI SIKAP INOVATIF DAN FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA

Menjadi seorang guru dengan tanggung jawab yang optimal tentunya membuat guru dituntut memiliki sikap inovatif terhadap institusi pendidikan sebagai wujud kinerja yang tinggi. Kinerja guru pada dasarnya adalah kemampuan guru dalam mentransfer ilmu pengetahuan dan nilai-nilai kemasyarakatan kepada peserta didik melalui proses belajar (Muna, 2020). Adapun salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja guru adalah sikap inovatif, karena faktor tersebut berkaitan langsung dengan pengembangan proses belajar.

Menurut Wess & Farr, sikap inovatif adalah semua perilaku individu yang diarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan, dan mengaplikasikan hal-hal baru yang bermanfaat dalam berbagai ranah. Perilaku inovatif sering dikaitkan dengan kreatifitas individu yang dapat dilihat dari proses yang lebih kompleks yang dibutuhkan individu untuk menghasilkan ide-ide baru hingga sampai pada tahap aplikasi (Endi Putro, 2014). Sedangkan menurut Scott, perilaku inovatif yaitu perilaku untuk memunculkan, meningkatkan dan menerapkan ide baru dalam tugasnya, kelompok kerjanya atau organisasinya. Inkeles dkk menekankan bahwa perubahan kehidupan masyarakat akibat perilaku inovatif modernisasi diikuti oleh perubahan sikap, sifat atau gaya hidup individu-individu dalam masyarakat.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa sikap inovatif adalah keseluruhan tindakan individu yang memunculkan, mengenalkan, dan menerapkan sesuatu hal

yang baru dan bermanfaat bagi suatu organisasi atau wilayah kerja. Etikariena & Muluk mengemukakan faktor yang dapat mempengaruhi munculnya sikap inovatif, yaitu faktor internal dan faktor eksternal:

Pertama, faktor internal. Terdiri dari tipr kepribadian dan gaya pemecahan masalah individu. Menurut Janssen, orang yang memiliki tipe kepribadian adalah orang yang berani mengambil risiko terhadap sikap inovatif yang dilakukan. Sedangkan gaya pemecahan masalah individu adalah ketikakaryawan yang memiliki gaya pemecahan masalah yang intuitif dapat menghasilkan ide-ide dengan solusi yang baru (Wahyuni, 2021).

Kedua, faktor eksternal. Terdiri dari kepemimpinan, dukungan untuk bersifat inovatif, tuntutan dalam pekerjaan, dan iklim psikologis. Terkait kepemimpinan, banyak bawahan yang kurang dapat menjaga hubungannya dengan pemimpinnya sehingga membuat sikap inovatif seseorang tidak terlihat, namun karyawan yang memiliki hubungan yang positif dengan pemimpinnya, cenderung memunculkan sikap inovatif pada karyawan (Muhdyanto et al., 2017). Munculnya sikap inovatif pada karyawan juga dapat dipengaruhi oleh harapan yang tinggi dari pemimpin agar karyawannya menjadi inovatif.

Terkait dukungan untuk bersikap inovatif, dukungan dari orang-orang disekitar individu termasuk orang-orang di lingkungan tempat kerja sangat membantu bagi individu dalam menciptakan suatu sikap dan perilaku inovatif. Selanjutnya, mengenai tuntutan dalam pekerjaan. Tuntutan dari instansi cenderung meningkatkan semangat para pekerjaannya untuk bersikap inovatif (Suherman, 2019). Tuntutan tersebut menjadi dorongan bagi individu tersebut. Salah satu hal yang muncul akibat adanya tingkat tuntutan pekerjaan yang tinggi tersebut adalah perilaku inovatif. Berbicara iklim psikologis, mengacu kepada bagaimana lingkungan organisasi/instansi dipersepsikan dan diinterpretasikan oleh pekerja/ individu.

STATISTIK TERKAIT MAN INSAN CENDIKIA ACEH TIMUR

Berdasarkan pengamatan peneliti dalam observasi yang telah dilakukan, di MAN Insan Cendekia Aceh Timur tersebut dapat diketahui bahwa: MAN Insan Cendekian memiliki 33 orang tenaga pendidik secara keseluruhan dengan 1 orang kepala madrasah. Dari 34 orang tersebut 6 orang diantaranya adalah PNS dan sisanya 28 orang Non-PNS dan yang sudah menyelesaikan pendidikan S-2 sebanyak 10 orang, sedangkan sisanya 24 orang sebagai sarjana (S-1). Selanjutnya berdasarkan data lapangan yang penulis peroleh, dapat dijelaskan bahwa ada 4 orang

guru yang mengajar Fiqih yaitu dengan kualifikasi pendidikan lulusan Sarjana Fakultas Tarbiyah, yaitu Ibu Nurul Hidayatullah, S.Pd.I dan Bapak Solihin Kamal, S.Pd.I, Ibu Intan Ellyani, S.Pd.I, dan Bapak Khairul Wasif, S.Pd.I.

Selanjutnya MAN Insan Cendekia juga memiliki 10 orang pegawai TU, dan 5 orang diantaranya adalah PNS. Kemudian terkait dengan sarana dan prasarana di MAN Insan Cendekia sejauh ini terdapat dua sarana dan prasarana yang dianggap masih belum layak dan harus diperbaiki, yaitu pagar keliling dari sekitar sekolah dan juga jalan menuju ke MAN Insan Cendekia. Sesuai data yang peneliti dapatkan terkait dengan kurikulum, hal yang dapat dianalisa dan dijelaskan adalah bahwa di MAN Insan Cendekia terdapat kurikulum dayah sebagai pelajaran tambahan sebagaimana di pesantren yang memberikan pelajaran kitab-kitab klasik yang sangat bagus untuk menunjang kemampuan siswa dalam menguasai berbagai disiplin yang berkaitan, seperti Bahasa Arab, 'Ulum Al-Qur'an, 'Ulum Al-Hadis dan mempelajari Kitab Ta'lim Al-Muta'allim guna pendalaman ilmu akhlak terhadap siswa.

Adapun yang terakhir yang dapat peneliti jelaskan dari tabel ekstrakurikuler yaitu bahwa adanya kegiatan ekstrakurikuler tersebut di MAN Insan Cendekia memberikan dampak yang sangat luar biasa dimana siswanya cenderung aktif dan sangat bersemangat sekali mengikuti kegiatan ekstrakurikuler tersebut. Walaupun dari kegiatan itu yang diwajibkan hanya pramuka, namun kegiatan ekstrakurikuler lainnya yang menjadi pilihan juga tidak kalah ramainya diminati oleh siswa dibandingkan dengan kegiatan pramukas, seperti PMR, IT Club, Futsal, Volley Ball dan Silat.

TEMUAN DATA PENELITIAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP PEMBELAJARAN FIQH DI MAN INSAN CENDEKIA ACEH TIMUR

Motivasi kerja guru Fiqih dalam penelitian ini ditinjau dari segi aktivitasnya dalam proses pembelajaran Fiqih di sekolah, dan untuk mengetahui apa saja motivasi guru Fiqih di MAN Insan Cendekia dalam bekerja dapat dilihat dari hasil pengumpulan data di lapangan berikut ini. Berdasarkan data yang telah diperoleh terungkap bahwa motivasi guru Fiqih di MAN Insan Cendekia Aceh Timur dalam bekerja ditimbulkan oleh dua kategori, yaitu kategori internal dan kategori eksternal.

Motivasi Internal

Motivasi internal adalah motivasi yang muncul dari dalam diri seorang individu. Adapun motivasi kerja guru Fiqih di MAN Insan Cendekia Aceh Timur dalam kategori motivasi internal adalah tanggung jawab, prestasi dan pengembangan diri.

Tabel 1. Tanggung Jawab Guru Fiqih di MAN Insan Cendekia dalam Melaksanakan Tugasnya

| Kriteria 1 | Respon | N | F | Persentase |
|---|---------------|---|---|------------|
| Kalau tentang masalah tanggung jawab yang diberikan kepada saya, ya saya kerjakan dengan baik dan semaksimal mungkin yang saya bisa | Sering | 4 | 3 | 75% |
| | Kadang-kadang | | 1 | 25% |
| | Tidak pernah | | 0 | 0% |
| Jumlah | | | | 100% |

Tabel 2 Kerja Keras Guru Fiqih MAN Insan Cendekia Aceh Timur dalam Bekerja

| Kriteria 2 | Respon | N | F | Persentase |
|---|---------------|---|---|------------|
| Setiap tugas yang diberi kan ya pasti dikerjakan dengan maksimal sesuai dengan kesanggupannya dan kadang minta bantu. | Sering | 4 | 3 | 75% |
| | Kadang-kadang | | 1 | 25% |
| | Tidak pernah | | 0 | 0% |
| Jumlah | | | | 100% |

Tabel 3 Usaha Guru Fiqih MAN Insan Cendekia Aceh Timur untuk Mencapai Tujuannya

| Kriteria 3 | Respon | N | F | Persentase |
|--|---------------|---|---|------------|
| Ya pastinya berupaya semaksimal mungkin dalam bekerja agar setiap tujuan yang telah direncanakan itu bisa sukses dan berhasil sesuai keinginan semua | Sering | 4 | 4 | 100% |
| | Kadang-kadang | | 0 | 0% |
| | Tidak pernah | | 0 | 0% |
| Jumlah | | | | 100% |

Tabel 4 Usaha Guru Fiqih MAN Insan Cendekia Aceh Timur untuk Mencapai Prestasi Kerja

| Kriteria 4 | Respon | N | F | Persentase |
|--|---------------|---|---|------------|
| Para guru di sini selalu berupaya semaksimal mungkin dalam bekerja terutama mengerjakan beberapa tugas yang bertujuan untuk memperoleh prestasi kerja yang memuaskan | Sering | 4 | 4 | 100% |
| | Kadang-kadang | | 0 | 0% |
| | Tidak pernah | | 0 | 0% |
| Jumlah | | | | 100% |

Tabel 5 Usaha Guru Fiqih MAN Insan Cendekia Aceh Timur untuk Bersaing Menjadi yang Terbaik

| Kriteria 5 | Respon | N | F | Persentase |
|--|---------------|---|---|------------|
| Kalau dilihat dari perkembangan kemampuan guru Fiqih di sini memang terus selalu bersemangat supaya mereka bisa menjadi lebih baik dan unggul dari temannya. | Sering | 4 | 4 | 100% |
| | Kadang-kadang | | 0 | 0% |
| | Tidak pernah | | 0 | 0% |
| Jumlah | | | | 100% |

Tabel 6. Kesiediaan Guru Fiqih MAN Insan Cendekia Aceh Timur untuk Melakukan Pekerjaan Baru yang Menantang

| Kriteria 9 | Respon | N | F | Persentase |
|---|---------------|---|---|------------|
| Mengerjakan tugas baru yang menantang dapat membuat saya merasa lebih bersemangat serta juga dapat melatih diri saya untuk lebih mampu dalam menguasai tugas-tugas berat dan juga meningkatkan kemampuan. | Sering | 4 | 2 | 50% |
| | Kadang-kadang | | 2 | 50% |
| | Tidak pernah | | 0 | 0% |
| Jumlah | | | | 100% |

Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal adalah suatu bentuk dorongan semangat pada diri seseorang yang bersumber dari luar dirinya. Artinya, seseorang tersebut menjadi termotivasi karena adanya suntikan semangat dan dorongan dari orang lain ataupun dari lingkungan yang ada di sekitarnya

(Zabir, 2018). Dalam hal ini bisa dikatakan seperti seorang guru Fiqih yang bersemangat dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan karena berhasrat ingin mendapatkan pujian, sanjungan dari orang-orang disekitarnya atau pun hadiah dari atasannya, yaitu Kepala Sekolah. Adapun motivasi kerja guru Fiqih MAN Insan Cendekia Aceh Timur dalam lingkup pembahasan motivasi eksternal berdasarkan hasil wawancara dengan 4 orang guru Fiqih di lapangan yaitu gaji insentif, pujian, dan perhatian.

Tabel 7. Harapan Guru Fiqih MAN Insan Cendekia Aceh Timur untuk Memperoleh Gaji atau Insentif

| Kriteria 10 | Respon | N | F | Persentase |
|--|---------------|---|---|------------|
| Sebenarnya kalau hal ini tidak mungkin dibantah bahwa semua guru itu butuh insentif terutama untuk kebutuhan pribadi | Sering | 4 | 4 | 100% |
| | Kadang-kadang | | 2 | 0% |
| | Tidak pernah | | 0 | 0% |
| Jumlah | | | | 100% |

Tabel 8 Usaha Guru Fiqih MAN Insan Cendekia Aceh Timur untuk Memperoleh Gaji atau Insentif

| Kriteria 11 | Respon | N | F | Persentase |
|---|---------------|---|---|------------|
| Saya selalu berusaha maksimal dalam setiap pekerjaan dan berharap akan mendapatkan gaji yang lebih sesuai lagi. | Sering | 4 | 4 | 100% |
| | Kadang-kadang | | 2 | 0% |
| | Tidak pernah | | 0 | 0% |
| Jumlah | | | | 100% |

Tabel 9 Semangat Guru Fiqih MAN Insan Cendekia Aceh Timur untuk Menjadi Pendidik dengan Apresiasi yang Tinggi

| Kriteria 12 | Respon | N | F | Persentase |
|---|---------------|---|---|------------|
| Pujian dan juga apresiasi yang saya terima baik dari atasan atau juga dari teman membuat saya lebih bersemangat lagi dalam bekerja dan berusaha lebih baik lagi | Sering | 4 | 2 | 50% |
| | Kadang-kadang | | 2 | 50% |
| | Tidak pernah | | 0 | 0% |
| Jumlah | | | | 100% |

Tabel 4.13 Semangat Guru Fiqih MAN Insan Cendekia Aceh Timur untuk Memperoleh Atensi Atasan Melalui Kinerja yang Baik

| Kriteria 13 | Respon | N | F | Persentase |
|--|---------------|---|---|------------|
| Ya kalau hal itu saya berpikir sama seperti guru lainnya, kalau mau mendapat perhatian dari atasan ya harus dengan prestasi dan kinerja yang baik, bisa bilang itu adalah cara utamanya. | Sering | 4 | 3 | 75% |
| | Kadang-kadang | | 1 | 25% |
| | Tidak pernah | | 0 | 0% |
| Jumlah | | | | 100% |

SIKAP INOVATIF GURU TERHADAP PEMBELAJARAN FIQH

Adapun inovasi yang mampu dilakukan dalam pembelajaran Fiqh yaitu misalnya dari segi manajemen pendidikan, kemudian juga metodologi pengajaran, mengadakan pelatihan bagi guru Fiqh, mengevaluasi sumber belajar, meng-*upgrade* media dan metode pembelajaran, serta juga mencoba mengimplementasikan kurikulum yang efektif khususnya dalam pembelajaran Fiqh, dan juga dengan berbagai hal lainnya yang muncul dari inisiatif guru bidang studi lainnya dalam melangsungkan dan meningkatkan kualitas pembelajaran Fiqh.

Mengacu pada teori dari inovasi dalam dunia pendidikan, maka adapun yang dipahami dengan inovasi pembelajaran dalam tulisan ini lebih memfokuskan pada inovasi sebagai alat, metode, gagasan ataupun ide yang bertujuan untuk memecahkan permasalahan dalam bidang pendidikan. Sesuai dengan apa yang telah penulis sampaikan sebelumnya bahwa penelitian ini terkait inovasi guru dalam pembelajaran Fiqh di MAN Insan Cendekia Aceh Timur memfokuskan pada beberapa hal, yaitu: inovasi dalam penggunaan metode pembelajaran dan inovasi dalam pembaharuan kurikulum.

INOVASI METODE PEMBELAJARAN FIQH

Berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara dengan beberapa orang narasumber yaitu 4 orang guru yang mengajar mata pelajaran Fiqih mengenai inovasi penggunaan metode pembelajaran, adalah sebagai berikut: Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan dengan mengumpulkan data melalui wawancara, maka dalam hal ini yang pertama sekali diwawancarai

adalah kepala madrasah dari MAN Insan Cendekia Aceh Timur, yaitu Bapak Shulfan, S.Ag., M.Sc, dalam wawancara dengan beliau:

“Kalau saya lihat berdasarkan dari pembuatan RPP oleh para guru Fiqih yang selalu saya perhatikan bersama waka bidang kurikulum bisa disampaikan bahwa memang setiap periode tahun ajaran baru para guru terus memperbaharui dan juga mengevaluasi metode pembelajaran yang mereka gunakan. Sehingga dari situ bisa terlihat jelas bahwa mereka memang tidak menguasai dan menerapkan satu metode saja dalam mengajar, akan tetapi menggunakan metode yang variatif dan mencoba menyesuaikan dengan silabus materi yang diajarkan. Hal tersebut sudah tepat dilakukan karena memang bertujuan untuk memperoleh keadaan siswa yang aktif serta pembelajaran yang efektif dan efisien. Disamping itu guru Fiqih juga saya lihat akrab dengan siswa karena sering mengajak mereka berdiskusi dan menstimulus para siswa untuk selalu termotivasi dalam belajar dan memahami materi yang disampaikan serta tidak segan untuk bertanya hal-hal yang tidak mereka ketahui kepada gurunya.” (Wawancara dengan Bapak Shulfan S.Ag., MSc, selaku Kepala Madrasah di MAN Insan Cendekia Aceh Timur yang dilaksanakan pada tanggal 24 April 2021)

Pernyataan yang disampaikan oleh Bapak Shulfan tersebut sangat sinkron dengan adanya pernyataan lain dari Bapak Khairul Wasif, S.Pd.I, selaku guru yang melaksanakan proses pembelajaran Fiqh di luar kelas, yaitu dalam menyampaikan materi praktik *wudhu`*, juga praktik *tayyamum*, serta juga praktik shalat. Beliau ketika mengajar materi tersebut menggunakan metode demonstrasi yang bertujuan agar siswa dapat secara langsung mempraktikkan materi yang diajarkan tersebut.

“Saat mau belajar beberapa materi Fiqh ya saya sesuaikan, misalnya materi yang ada praktiknya, ya mereka saya ajak ke mushalla madrasah saja. Kemudian terlebih dahulu saya jelaskan praktiknya sambil memperagakan bagaimana cara berwudhu`, tayyamum, dan juga gerakan shalat yang benar. Jadi memang saya lihat dengan metode seperti ini menjadi lebih efektif dari pada di dalam kelas. (Wawancara dengan Bapak Khairul Wasif, S.Pd.I, selaku Guru Fiqih di MAN Insan Cendekia Aceh Timur yang dilaksanakan pada tanggal 24 April 2021)”.

INOVASI KURIKULUM MADRASAH

Dari hasil wawancara tersebut, adapun poin penting yang dapat peneliti interpretasikan, yaitu bahwa metode yang digunakan dalam proses pembelajaran oleh para guru Fiqih di MAN Insan Cendekia merupakan metode yang menyenangkan dan juga variatif. Hal tersebut bisa dilihat dari beberapa indikator, yaitu; *Pertama*, suasana Madrasah yang mendukung dalam proses pembelajaran. *Kedua*, pendidik dan peserta didik sama-sama mempunyai keinginan dan

juga motivasi yang kuat dalam melaksanakan proses pembelajaran. *Ketiga*, pendidik mampu untuk memahami dan mengenali gaya belajar atau karakteristik dari peserta didik. *Keempat*, adanya kesungguhan total dari anak didik dan aktif dalam mengikuti setiap proses pembelajaran. *Kelima*, menerapkan metode *Ice Breaking* dalam proses pembelajaran.

Adapun motivasi kerja dan sikap inovatif secara bersamaan berpengaruh terhadap pembelajaran fiqh di man insan cendekia aceh timur diantaranya; *Pertama*, melahirkan Metode yang Paling Efektif dalam Pembelajaran Fiqh. *Kedua*, menyelesaikan problematika yang Muncul dalam Pembelajaran Fiqh. *Ketiga*, peningkatan profesionalisme guru dan minat belajar siswa dalam pembelajaran fiqh.

KESIMPULAN

Motivasi guru Fiqih di MAN Insan Cendekia Aceh Timur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik terbagi ke dalam dua bagian kategori, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi kerja dari guru Fiqih tersebut secara internal diantaranya yaitu: tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri, dan kemandirian. Semua itu berjalan sangat baik. Adapun motivasi eksternal dari guru Fiqih MIC yaitu: adanya intensif, pujian dan juga perhatian.

Sikap inovatif dari guru di MAN Insan Cendekia khususnya dalam mengajar pelajaran Fiqh yaitu adanya usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan metode pembelajaran yang dimodifikasi menjadi lebih variatif sehingga dalam pelaksanaannya menjadi metode pembelajaran yang lebih efektif, yaitu dengan memadukan metode ceramah, diskusi bercerita, tanya jawab, simulasi dan demonstrasi. Selain itu, MAN Insan Cendekia Aceh Timur juga memiliki kurikulumnya tersendiri, yaitu program pelaksanaan kurikulum dayah yang memfokuskan siswanya pada pementapan ilmu keagamaan, sebagaimana mata pelajaran pada kurikulum dayah tersebut yang telah dijelaskan pada Bab IV. Jadi, kurikulum dayah tersebut juga merupakan inovasi dari guru-guru di MAN Insan Cendekia Aceh Timur termasuk di dalamnya guru Fiqih yang ikut berkontribusi.

REFERENSI

- Adiwilaga, R. (2020). Rendy Adiwilaga, “Ketuhanan Pancasila Dan Ketuhanan Islamisme: Sebuah Tinjauan Teoritis. *Jisipol*, 4(2).
<https://ejournal.unibba.ac.id/index.php/jisipol/article/view/258>
- Alziyadat, N., & Ahmed, H. (2019). Ethical decision-making in Islamic financial institutions in light of Maqasid Al-Sharia : A conceptual framework. *Thunderbird International Business Review*, 61(5), 707–718. <https://doi.org/10.1002/tie.22025>
- Anwar, R. N., & Muhayati, S. (2021). Upaya Membangun Sikap Moderasi Beragama Melalui Pendidikan Agama Islam Pada Mahasiswa Perguruan Tinggi Umum. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1). <https://doi.org/10.24042/atjpi.v12i1.7717>
- Arianti. (2019). Dampak Perceraian Orang Tua Terhadap Pendidikan Anak Di Desa Gale-Gale Kecamatan Seram Utara Barat Kabupaten Maluku Tengah. In *Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan IAIN Ambon*.
- Endi Putro. (2014). Aplikasi Sistem Penyusunan Borang Akreditasi Program Studi (BUKU III-A). *Jurnal Teknik Dan Ilmu Komputer*, 3(9).
<http://ejournal.ukrida.ac.id/ojs/index.php/JTIK/article/view/835/814>
- F Y Khosmas, & Chalimi, I. R. (2020). *Implementasi Pendidikan Karakter Pada Pembelajaran Sejarah Kelas Xii Di Madrasah Aliyah Hidayatus Shibyan*.
- Firdaus, F., Sulfasyah, S., & Nur, H. (2019). Diskriminasi Pendidikan Masyarakat Terpencil. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 33–43.
<https://doi.org/10.26618/equilibrium.v6i1.1796>
- Gaudeanus, K., Indrajaya, T., & Piguno, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada PT. Arya Meika Trans Jakarta). *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 9(2). <https://doi.org/10.52643/jam.v9i2.668>
- Gunawan, B. (2020). Analisis Yuridis Pendidikan Jarak Jauh dalam Perspektif Hak Asasi Manusia dalam Undang-Undang Dasar NRI 1945 pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia. *Jurnal HAM*, 11(3), 387. <https://doi.org/10.30641/ham.2020.11.387-404>
- Inayah, F. (2020). ISLAMISASI ILMU PENGETAHUAN: PRINSIP UMUM DAN RENCANA KERJA - ISMAIL RAJI' AL-FARUQI. *Kalimah: Jurnal Studi Agama Dan Pemikiran Islam*, 18(2), 225. <https://doi.org/10.21111/klm.v18i2.4872>
- Indah, A. V. (2020). DISKRIMINASI PENDIDIKAN DI INDONESIA: ANALISIS TEORI DEMOKRASI PENDIDIKAN ISLAM. *Inspiratif Pendidikan*, 9(2), 175.
<https://doi.org/10.24252/ip.v9i2.17641>
- Khadijah, S., & Indrawati, H. (26 C.E.). nalisis Minat Peserta Didik untuk Melanjutkan Pendidikan Tinggi. *JIPIS: Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 2.
<https://jurnal.fkip.unmul.ac.id/index.php/prospek/article/view/1322>
- Muhdyanto, F., Pranawa, S., & Nurcahyono, O. H. (2017). ANALISIS TEORI OTORITAS MAX WEBER DALAM KEPEMIMPINAN DUKUN ADAT DI MASYARAKAT SUKU TENGGER (Studi Kasus tentang Kepemimpinan Lokal Desa Ngadiwono, Kecamatan Tosari, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur). *SOSIALITAS; Jurnal Ilmiah Pend. Sos Ant*, 8(1). <https://jurnal.fkip.uns.ac.id/index.php/sosant/article/view/12715/8880>

- Muna, M. N. (2020). MODERATE ISLAM IN LOCAL CULTURE ACCULTURATION: The Strategy of Walisongo's Islamization. *Islamuna: Jurnal Studi Islam*, 7(2), 166–184. <https://doi.org/10.19105/islamuna.v7i2.3661>
- Musanna, A. (2012). Artikulasi Pendidikan Guru Berbasis Kearifan Lokal untuk Mempersiapkan Guru yang Memiliki Kompetensi Budaya. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 18(3), 328–341. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v18i3.92>
- Nazwar, N. (2016). Konsep Ketuhanan (T'ien) dan Relevansinya dengan Pembentukan Etos Kerja dalam Ajaran Kong Hu Cu (Konfusius). *Intizar*, 22(2), 349. <https://doi.org/10.19109/intizar.v22i2.946>
- Novianti, M. C., & Rakhmad, W. N. (2020). PEREMPUAN DALAM DUNIA KERJA (COPING STRATEGY PEREMPUAN PEKERJA DI TVRI KETIKA MENGALAMI DISKRIMINASI. *Interaksi Online*, 8(2). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/interaksi-online/article/view/27407>
- Nuryanta, N. (2015). REORIENTASI PENDIDIKAN NASIONAL DALAM MENYIAPKAN DAYA SANG BANGSA. *El-Tarbawi*, 8(2), 111–130. <https://doi.org/10.20885/tarbawi.vol8.iss2.art1>
- Purwanto, Y., Qowaid, Q., Ma'rifataini, L., & Fauzi, R. (2019). Internalisasi Nilai Moderasi Melalui Pendidikan Agama Islam di Perguruan Tinggi Umum. *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 17(2). <https://doi.org/10.32729/edukasi.v17i2.605>
- Qamariah, I. P. (2020). KEBIJAKAN QANUN ACEH TENTANG PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN DAYAH. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2). <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v1i2.3331>
- Rawan, P. (2000). *Logika dan Prosedur Penelitian: Pengantar Teori dan Panduan Praktik Penelitian Sosial bagi Mahasiswa dan Peneliti Pemula*. STIA LAN Press.
- Ria, I., & Piguno. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Arya Meika Trans Jakarta.
- Rulianto, R. (2019). Pendidikan Sejarah Sebagai Penguat Pendidikan Karakter. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial*, 4(2). <https://doi.org/10.23887/jiis.v4i2.16527>
- Saleh, S., & Darwis, M. (2016). PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAUK UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 121. <https://doi.org/10.26858/jiap.v5i2.1764>
- SUGIYANTO, S., GIAWA, A., & MUSOLI, M. (2020). KEPEMIMPINAN BADAN KOORDINASI KEGIATAN KESEJAHTERAAN SOSIAL VERSUS KONSEP WEWENANG MAX WEBER. *EMPATI: Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, 9(1), 20–34. <https://doi.org/10.15408/empati.v9i1.15066>
- Suherman, U. D. (2019). PENTINGNYA KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI. *AKSY: Jurnal Ilmu Akuntansi Dan Bisnis Syariah*, 1(2). <https://doi.org/10.15575/aksy.v1i2.5561>
- Syaipudin, L. (2020). Efektifitas Media Komunikasi di Tengah Pandemi: Respon Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19 Kabupaten Tulungagung. *Kalijaga Journal of*

- Communication*, 1(2), 165–178. <https://doi.org/10.14421/kjc.12.06.2019>
- Wahyuni, S. (2021). Character Building Kepemimpinan Lembaga Pendidikan Islam: Analisis Penafsiran Surat Abasa 1-10. *Jurnal Ilmiah Al-Mu'ashirah*, 18(2), 127. <https://doi.org/10.22373/jim.v18i2.10931>
- Zabir, M. (2018). KEBIJAKAN PIMPINAN DALAM MEMOTIVASI KERJA PEGAWAI BAITUL MAL ACEH. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Administrasi Islam*, 2(1), 93. <https://doi.org/10.22373/al-idarah.v2i1.3396>
- Zakiah, L., Marini, A., & Nafiah, M. (2022). Implementation of Character Education Policies on Online Learning in Elementary Schools. *Jurnal Ad'ministrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 9(1). <https://doi.org/10.26858/ja.v9i1.32703>

