

SKEMA : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

Vol. 01 No. 02 (2023)

Available online at : <https://ejournal.stitmiftahulmidad.ac.id/index.php/skema>

GURU YANG INSPIRATIF MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI YANG POSITIF DAN BERPRESTASI

Saiful Haq

Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo

Jl. PP. Nurul Jadid Probolinggo, Jawa Timur, Indonesia

Email : saifulhaqpld@gmail.com

DOI:

Received: November

Accepted: Desember

Published: Desember

Abstract :

The success of an educational institution is influenced by the performance of its human resources. Organizational culture can provide direction for every organization in the field of education and members of the organization to achieve its vision and mission. The purpose of the study is to explore the influence of organizational culture on the performance of educators at various levels of education, ranging from elementary school, high school, to college. The research method used is literature review using secondary data from previous research, sourced from books, articles, and journals published in the last 4 years. The author explains the theory and concept of organizational culture and explains the results of research on its effect on the performance of educators. The results of this study show that organizational culture has a significant role in influencing the performance of educators. Behavior patterns, norms, values, and philosophies that exist in organizational culture have a strong impact on the motivation and satisfaction level of educators. The study also identified several factors that contribute to the influence of organizational culture on educator performance, such as work environment, job satisfaction, organizational climate and motivation. By understanding the influence of positive organizational culture on educator performance, educational institutions can take strategic steps to improve teaching quality and academic achievement. Proper management of organizational culture can create a conducive environment for the development of the potential of educators and encourage better achievement in the world of Education.

Keywords : *organizational culture, performance, educators*

Abstrak :

Keberhasilan suatu Institusi Pendidikan dipengaruhi oleh kinerja dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Budaya organisasi dapat memberikan arahan bagi setiap organisasi di bidang pendidikan dan anggota organisasi untuk mencapai visi dan misinya. Tujuan dari penelitian ialah untuk menggali pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik di berbagai tingkatan pendidikan, mulai dari sekolah dasar, sekolah menengah, hingga perguruan tinggi. Metode penelitian yang digunakan adalah literature review dengan menggunakan data-data sekunder dari penelitian sebelumnya, bersumber dari buku, artikel, dan jurnal yang terbit dalam 4 tahun terakhir. Penulis memaparkan teori dan konsep budaya organisasi serta memaparkan hasil penelitian tentang pengaruhnya bagi kinerja tenaga pendidik. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja tenaga pendidik. Pola perilaku, norma, nilai-nilai, dan filosofi yang ada dalam budaya organisasi memiliki dampak yang kuat terhadap motivasi dan tingkat kepuasan tenaga pendidik. Penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa faktor yang berkontribusi pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, iklim organisasi dan motivasi. Dengan memahami pengaruh budaya organisasi yang positif terhadap kinerja tenaga pendidik, institusi pendidikan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan prestasi akademik. Pengelolaan budaya organisasi yang tepat dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan potensi tenaga pendidik dan mendorong prestasi yang lebih baik dalam dunia Pendidikan.

Kata Kunci: *budaya organisasi, kinerja, tenaga pendidik*

PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan, guru memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk dan mempengaruhi kebudayaan organisasi di sekolah (Rony, 2021). Seorang guru yang inspiratif memiliki kemampuan untuk mempengaruhi siswa, rekan kerja, dan lingkungan sekolah dengan sikap positif dan berprestasi (Lestari, J. S., Farida, U., & Chamidah, 2020). Kebudayaan organisasi yang positif dan berprestasi menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang sehat, harmonis, dan produktif. Seiring dengan perkembangan zaman, tuntutan terhadap peran guru semakin kompleks. Selain harus menyampaikan materi pelajaran, guru juga diharapkan dapat menjadi teladan yang menginspirasi dan memotivasi siswa untuk mencapai prestasi maksimal. Guru yang inspiratif memiliki karakter yang kuat, kemampuan komunikasi yang baik, dan dedikasi yang tinggi untuk mengembangkan potensi siswa (Aviatin, R., Robandi, B., & Komalasari, 2023).

Fatonah, F., & Helmy, (2021) mengatakan Sumber daya yang berkualitas mampu membawa perubahan kehidupan yang lebih baik dalam masyarakat. Guru adalah komponen penting dalam dunia pendidikan dan menjadi salah satu faktor penentu terhadap tinggi rendahnya mutu pendidikan, maka untuk meningkatkan kualitas pendidikan juga harus meningkatkan kualitas guru (Yasin, 2022). Guru memiliki peran untuk menjadi agen dalam memberikan pelajaran, yaitu sebagai motivator, media pembelajaran, pembentukan moral dan memberi inspirasi bagi siswa (Rahmawati, H., Iskandar, S., Rosmana, P., Nabilah, A. P., Rahmawati, A., Herlina, P., & Agustiani, 2023). Secara garis besar yang dimaksud dengan kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mengelola peserta didik dengan kompetensi yang dimilikinya. Usaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan maka sekolah membutuhkan adanya optimalisasi kinerja para gurunya. Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak hal, sehingga sekolah perlu dan wajib menerapkan manajemen sumber daya manusia yang tepat agar etos kerja dan output kerja yang dihasilkan sesuai tujuan yang diharapkan.

Salah satu peran penting dari seorang guru adalah memberikan keteladanan kepada peserta didik (La Velle, L., Newman, S., Montgomery, C., & Hyatt, 2022). Guru menjadi teladan yang diharapkan dapat menginspirasi, memotivasi, dan membimbing peserta didik dalam mengembangkan nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang positif. Guru yang menunjukkan keteladanan dalam kehidupan sehari-hari dapat membantu peserta didik memahami dan menginternalisasi nilai-nilai yang penting seperti integritas, kejujuran, rasa saling menghormati, tanggung jawab, disiplin, dan empati. Melalui contoh yang baik, guru dapat membantu peserta didik memahami pentingnya nilai-nilai tersebut dalam kehidupan mereka. Keteladanan guru dapat menjadi sumber motivasi dan inspirasi bagi peserta didik. Ketika guru menunjukkan dedikasi, semangat, dan kualitas kerja yang baik, peserta didik dapat merasa termotivasi untuk mengikuti jejak guru tersebut. Guru yang sukses dan memiliki prestasi dapat menjadi sumber inspirasi bagi peserta didik untuk meraih tujuan mereka sendiri. Guru yang memberikan keteladanan dapat membantu peserta didik dalam mengembangkan sikap dan perilaku yang positif. Misalnya, guru yang memiliki sikap toleransi, kerjasama, dan keterbukaan dapat mempengaruhi peserta didik untuk mengadopsi sikap yang sama dalam interaksi mereka dengan orang lain. Guru juga dapat membantu peserta didik mengembangkan keterampilan sosial, komunikasi, dan kepemimpinan melalui

contoh dan pengalaman langsung.

Wally (2022) Juga mengatakan bahwa guru sangat memiliki peran penting dalam membentuk karakter peserta didik. Dengan menunjukkan integritas, rasa tanggung jawab, empati, dan sikap positif lainnya, guru dapat membantu peserta didik memahami dan menginternalisasi nilai-nilai yang baik. Keteladanan guru juga membantu peserta didik dalam mengembangkan sikap kritis, reflektif, dan bertanggung jawab terhadap diri sendiri dan masyarakat. Keteladanan guru dapat membantu membangun hubungan yang baik antara guru dan peserta didik. Ketika guru menunjukkan keteladanan, peserta didik merasa lebih nyaman dan terhubung dengan guru mereka. Ini menciptakan lingkungan pembelajaran yang positif dan saling percaya, di mana peserta didik lebih terbuka untuk belajar dan berkembang. Dengan demikian, Dalam menjalankan peran sebagai pendidik, guru harus menyadari pentingnya keteladanan sebagai bagian integral dari pekerjaan mereka. Melalui tindakan dan perilaku sehari-hari, guru dapat memberikan contoh yang kuat bagi peserta didik dan membantu mereka tumbuh dan berkembang menjadi individu yang bertanggung jawab, beretika, dan bermanfaat bagi masyarakat.

Fenomena yang terjadi ketika seorang guru menjadi sumber inspirasi bagi siswa dan rekan kerjanya memiliki dampak positif yang luas dan mendalam dalam lingkungan pendidikan khususnya di Madrasah Ibtidaiyah Mambaul Ulum Kaliacar yaitu Motivasi tinggi, Keterlibatan aktif, Penciptaan lingkungan positif, Mendorong kerjasama, Penerapan nilai-nilai positif, Menggali potensi siswa, Inovasi dan kreativitas dan Penghargaan atas prestasi (Salsabilah, A. S., Dewi, D. A., & Furnamasari, 2021). Madrasah Ibtidaiyah Mambaul Ulum Kaliacar merupakan sekolah yang berbasis islam. Memiliki visi yaitu mewujudkan insan yang religius, cerdas, terampil, berkahlakul karimah dan berwawasan tinggi.

Akan tetapi kenyataannya, para guru di Madrasah Ibtidaiyah Mambaul Ulum Kaliacar, ditemukan adanya indikasi yang menunjukkan bahwa kinerja mengajar guru masih kurang maksimal. Seperti: datang tidak tepat waktu, tidak memberi tahu kehadiran, persiapan mengajar tidak terprogram, waktu belajar tidak dimanfaatkan secara maksimal, kurangnya penguasaan isi materi pembelajaran, keterampilan dan keinovatifan, serta kurang adanya semangat untuk meningkatkan motivasi berprestasi, hal ini menunjukkan masih perlunya upaya peningkatan kualitas sumber daya manusianya dalam rangka proses pencapaian tujuan pembelajaran, proses pembelajaran yang terjadi perlu diperbaiki terus menerus sehingga pola kinerja mengajar menjadi pola kinerja mengajar guru yang inovatif dan berprestasi.

Banyak penelitian tentang guru yang inspiratif dalam membangun budaya organisasi yang positif dan berperilaku berprestasi diantaranya adalah budaya organisasi adalah karakteristik dan pedoman yang dianut oleh para anggota organisasi atau kelompok usaha tertentu (Jismin, J., Nurdin, N., & Rustina, 2022), begitu juga dengan hasil penelitian (Rianahsari, R., Fitria, H., & Eddy, 2023) Budaya organisasi menurut adalah pengetahuan sosial bersama dalam suatu organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan, disamping itu menurut Wahyudin (2022) budaya organisasi merupakan kesatuan pola perilaku yang timbul dari aksi individu di dalam organisasi, termasuk pemikiran, tindakan, dan pengetahuan yang dipelajari serta diajarkan kepada generasi berikutnya.

Sejalan dengan karakteristik guru abad 21, seorang guru profesional juga harus bisa mengikuti perkembangan yang ada (Rahayu, R., Iskandar, S., & Abidin, 2022), namun lebih daripada itu perilaku prestasi kerja guru merujuk pada

tindakan, sikap, dan kualitas kerja yang berkaitan dengan efektivitas pengajaran dan kontribusi guru terhadap perkembangan siswa, utamanya yang terkait dengan peran dan perilaku prestasi kerja guru (Baslini, 2022). Kualitas pengajaran, persiapan dan perencanaan, interaksi dan komunikasi, pengelolaan kelas, penilaian dan umpan balik, pengembangan profesional, etika profesional, kolaborasi dengan rekan kerja, keterlibatan dalam kegiatan sekolah, keterlibatan orang tua dan masyarakat juga menjadi karakteristik guru yang berprestasi, selain itu prestasi guru tidak hanya diukur dari hasil akademis siswa, tetapi juga dari dampak positif yang mereka ciptakan dalam perkembangan holistik siswa. Perilaku prestasi guru adalah kombinasi dari keterampilan pengajaran, sikap yang mendukung, dan komitmen terhadap pengembangan diri dan siswa. Penelitian ini akan membahas tentang guru yang inspiratif membangun budaya organisasi yang positif dan berprestasi di Madrasah Ibtidaiyah Mambaul Ulum. Penelitian ini mengundang untuk menyelidiki konsep baru dan pendekatan inovatif dalam menggali potensi perubahan yang signifikan di lembaga pendidikan. Dalam era di mana tantangan baru muncul dalam pendidikan, termasuk perubahan teknologi dan dinamika sosial, diperlukan pendekatan pendidikan yang segar dan inspiratif, ini mendorong penelusuran tentang bagaimana guru inspiratif dapat mengadopsi teknologi pendidikan terbaru, seperti pembelajaran berbasis online atau penggunaan alat pembelajaran interaktif, untuk merangsang motivasi belajar siswa dan membentuk budaya inklusif.

Selain itu, pendekatan baru terhadap pembelajaran yang memasukkan elemen-elemen kreatif, proyek berbasis keterampilan, atau pengalaman belajar di luar kelas dapat menjadi poin fokus dalam artikel ini. Bagaimana guru-guru inspiratif dapat menciptakan lingkungan yang merangsang imajinasi dan kreativitas siswa, serta menghubungkan pembelajaran dengan dunia nyata, akan menjadi pertanyaan penting. Novelty ini juga mengajak untuk menggali lebih dalam tentang bagaimana guru inspiratif dapat memanfaatkan pendekatan psikologi positif dan kecerdasan emosional untuk membentuk budaya organisasi yang lebih berempati dan menjunjung tinggi kesejahteraan siswa dan staf. Bagaimana guru-guru ini dapat berperan sebagai mentor dan pembimbing dalam pengembangan karakter siswa, serta merangsang rasa tanggung jawab sosial, akan menjadi poin penting untuk dieksplorasi. Melalui pendekatan baru ini, peneliti mencoba untuk mengeksplorasi cara-cara di mana seorang guru inspiratif dapat memberikan dampak positif pada budaya organisasi secara keseluruhan, mendorong sikap yang proaktif dan berprestasi di antara semua anggota komunitas pendidikan. Dengan fokus pada inovasi dan pengembangan yang berkelanjutan dan mendorong perkembangan paradigma baru dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang memadukan inspirasi, prestasi, dan kesejahteraan.

Tujuan dari penelitian ini adalah Bagaimana guru yang inspiratif membangun budaya organisasi yang positif dan berprestasi di MI. Mambaul Ulum Kaliacar,

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian untuk memahami fenomena-fenomena manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran yang menyeluruh dan kompleks yang dapat disajikan dengan kata-kata, melaporkan pandangan terinci yang diperoleh dari sumber informan, serta dilakukan dalam latar setting yang alamiah (Adlini, M. N.,

Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, 2022). Pelaksanaan penelitian bertujuan untuk menemukan pemahaman, dari suatu fenomena yang dilakukan berdasarkan analisis, interpretasi teks, dan hasil interview.

Penelitian ini mendeskripsikan pelaksanaan beberapa prosedur pemecahan persoalan yang diteliti dengan memaparkan data tentang interaksi simbolik dan imaji religious dalam membangun citra madrasah dan guru berprestasi, sehingga objek permasalahan dapat terpapar dengan jelas. Objek dalam penelitian ialah interaksi simbolik dalam aktivitas Madrasah Ibtidaiyah Mambaul Ulum Kaliacar, di mana simbol dalam interaksi sosial berfungsi sebagai imaji religious. Peneliti menggunakan teknik observasi langsung dan wawancara dengan pihak terkait dalam proses pengumpulan data. Sedangkan teknik analisis datanya dilakukan melalui data display, data reduction dan penarikan kesimpulan.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Bagaimana guru yang inspiratif membangun budaya organisasi yang positif dan berprestasi di MI. Mambaul Ulum Kaliacar

1. Memiliki Dedikasi yang Tinggi

Dedikasi merupakan kesediaan untuk memberikan banyak waktu dan tenaga pada sesuatu karena yakin bahwa hal tersebut sangat penting. Seorang guru harus Memiliki dedikasi yang tinggi artinya harus berkomitmen dan bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik, memiliki dedikasi yang tinggi juga berarti guru tersebut harus fokus, berkomitmen, dan bersemangat dalam melaksanakan tugas mereka dalam mengajar dan membimbing siswa. Terbukti salah satu guru di MI. Mambaul Ulum Kaliacar tersebut memiliki komitmen kuat, konsistensi, pekerja keras, mengutamakan siswa, pengembangan diri, kreatifitas dan inovasi, serta memiliki sifat empati terhadap sesama (Munawir, M., Fitrianti, Y., & Anisa, 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru di MI. Mambaul Ulum bahwa untuk menjadi guru yang berdedikasi tinggi adalah harus memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap profesinya, ikhlas, serta rendah hati.

Hal senada juga disampaikan oleh Faridah selaku kepala Madrasah di MI. Mambaul Ulum yang mengatakan bahwa dedikasi adalah pengorbanan tenaga, waktu, serta pikiran untuk keberhasilan suatu usaha atau tujuan yang mulia. Untuk menjadi seorang guru harus mampu memberikan dedikasinya dalam pendidikan maka semua itu akan tergambar jelas pada perilaku atau sikap rendah hati seorang guru dalam menjalankan tugasnya dengan ikhlas. Namun, jika seorang guru kering akan dedikasi maka jangan merasa aneh jika kualitas pendidikan masih memprihatinkan dan tidak sesuai dengan harapan, karena bagaimana pun jika dedikasi hilang dari seorang guru hilang juga kecintaan guru terhadap profesinya

Budiana, (2022) mengatakan Menjadi guru tidak hanya sekedar mengajar didalam kelas atau hanya sekedar menggugurkan kewajiban, namun menjadi guru adalah menjadi tauladan dalam setiap gerak gerik langkahnya, penampilannya, sikapnya/attitudenya, selain itu Guru/pendidik adalah seorang manusia dewasa yang memiliki tanggungjawab untuk mendidik atau mendewasakan peserta didik. Di antara tanggungjawab dan tugas guru/pendidik adalah menanamkan keimanan; mengajarkan pengetahuan agama Islam; mendidik anak agar taat dalam menjalankan ajaran Islam; serta mendidik anak agar berakhlak mulia. Menjadi seorang guru harus mempunyai rasa tanggung jawab dan keahlian, mulai dari

penguasaan psikologi anak, penguasaan metode pembelajaran, penguasaan pedagogik, kreatif dan inovatif, menguasai kurikulum, dan mampu memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajarannya.

Berdasarkan Teori Belajar Konstruktivis (Jean Piaget dan Lev Vygotsky) menekankan pentingnya peran guru sebagai fasilitator pembelajaran. Guru yang berdedikasi tinggi cenderung mengadopsi pendekatan konstruktivis yang mendorong siswa untuk aktif berpartisipasi dalam pembelajaran mereka, membangun pengetahuan mereka sendiri, dan merangsang pemikiran kritis.

Guru yang berdedikasi tinggi akan selalu berusaha sebisa mungkin menjadi guru terbaik. Mereka terbuka untuk belajar, bercita-cita untuk maju, dan terus-menerus mencari cara untuk memperbaiki praktik mengajarnya (Fakhrudin, A. M., Annisa, A., Putri, L. O., & Sudirman, 2023). Mereka menjalankan profesinya secara sungguh-sungguh, mengevaluasi pengalaman yang didapat, dan memberi masukan apakah pengembangan profesional tersebut akan membawa mereka untuk mengubah cara mengajar demi kepentingan siswanya.

2. Menginspirasi Melalui Tauladan

Hal terberat bagi seorang guru atau ustadz bukanlah agar ilmu sampai dan dipahami oleh muridnya, tetapi bagaimana menjadi teladan yang baik sehingga memotivasi dan menginspirasi dalam semangat ilmu, amal, dan akhlak yang mulia (Kandiri, K., & Arfandi, 2022). Nabi *shallallahu 'alaihi wasallam* menjadi teladan yang baik bahkan memotivasi para sahabat yang menjadi murid-murid langsung beliau.

Allah Ta'ala berfirman :

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah” (QS. Al-Ahzab: 21).

Para ulama dahulu sangat paham bahwa murid mereka tidak hanya mengambil ilmu darinya, tetapi juga mencontoh penerapan ilmu mereka berupa adab dan akhlak yang baik. Perhatikan kisah Imam Ahmad bin Hanbal yang mempunyai banyak murid, akan tetapi mayoritas muridnya tidak mencatat ilmu, namun ingin sekedar bertemu dan melihat Imam Ahmad yang merupakan sumber motivasi mereka dalam berilmu dan beramal. Hal ini karena Imam Ahmad telah memberikan contoh yang baik berupa ilmu, amal, dan akhlak yang mulia.

Adz-Dzahabi *rahimahullahu* berkata,

كان يجتمع في مجلس أحمد زهاء خمسة آلاف – أو يزيدون نحو خمس مائة – يكتبون، والباقيون يتعلمون منه حسن الأدب والسمت

“Hadir di majelis Imam Ahmad ada sekitar 5000 orang atau lebih. Limaratus orang menulis (pelajaran), sedangkan sisanya hanya mengambil contoh keluhuran adab dan kepribadiannya. Demikian juga kisah yang dibawakan oleh ulama besar Ibnul Qayyim Al-Jauziyah *rahimahullahu*, beliau memiliki ilmu yang banyak dan diakui. Beliau juga melihat langsung teladan ilmu, amal, dan akhlak mulia dari guru beliau yaitu Syaikhul Islam Ibnu Taimiyyah. Ketika mereka merasakan sempit akibat ujian dunia, mereka segera mendatangi gurunya. Belumlah mereka mendengar wejangan dan nasihat dari gurunya, baru bertemu saja dengan gurunya, mereka

sudah merasakan ketenangan dan hilanglah rasa sempitnya. Hal ini karena guru mereka benar-benar memberikan contoh teladan yang baik serta kesabaran yang luar biasa.

Ibnul Qayyim berkata,

وَكُنَّا إِذَا اشْتَدَّ بِنَا الْخَوْفِ وَسَاءَتْ مِنَّا الظُّنُونُ وَضَاقَتْ بِنَا الْأَرْضُ أَتَيْنَاهُ، فَمَا هُوَ إِلَّا أَنْ نَرَاهُ وَنَسْمَعُ كَلَامَهُ
فِيذْهَبُ ذَلِكَ كُلُّهُ وَيَنْقَلِبُ انْتِشَاحًا وَقُوَّةً وَيَقِينًا وَطَمَآنِينَةً

“Kami (murid-murid Ibnu Taimiyyah) jika ditimpa perasaan takut yang berlebihan, timbul dalam diri kami prasangka-prasangka buruk atau (ketika kami merasakan) kesempitan hidup, maka kami mendatangi beliau, dengan hanya memandang beliau dan mendengarkan ucapan beliau, hilang semua kegundahan yang kami rasakan dan berganti dengan perasaan lapang, tegar, yakin dan tenang.”[2]

Demikian juga kita sebagai guru di MI. Mambaul Ulum, jika mendidik anak di MI. Mambaul Ulum guru dituntut harus memberikan contoh teladan terlebih dahulu kepada anak-anak didik, seperti contoh: (1) Jika ingin anak didik kita shalih/shalihah, sebagai guru harus berusaha shalih dan shalihah (2) Jika ingin anak rajin shalat, sebagai guru harus rajin shalat di rumah untuk mencontohkan (2) Jika ingin anak didik menghafalkan Al-Quran, kita pun berusaha menghafalkan Al-Qur’an di rumah walaupun sedikit, sering membaca Al-Quran di rumah.

3. Menghargai Keanekaragaman / Toleransi

Indonesia merupakan negara yang memiliki keberagaman suku bangsa, budaya, dan sosial. Walaupun Indonesia memiliki keberagaman yang tinggi, masyarakat diikat dengan persatuan dan kesatuan. Karenanya, masyarakat tetap bisa bekerja sama dengan baik Keanekaragaman yang dimiliki bangsa Indonesia merupakan kekayaan dan keindahan bangsa. Untuk menghargai keberagaman perlu dikembangkan sikap saling menghargai terhadap nilai-nilai dan norma sosial yang berbeda-beda dari anggota masyarakat, tidak mementingkan kelompok, ras, etnik atau kelompok agamanya (Khairiah, K., & Walid, 2020).

Sejalan yang disampaikan oleh kepala Madrasah Ibtidaiyah Mambaul Ulum Kaliacar, beliau mengatakan “*setiap orang pasti berbeda dengan orang lain. Baik itu warna kulit, cara pandang, dan ide. Keberagaman yang ada merupakan ciptaan Tuhan, sehingga setiap manusia harus menghargai keberagaman yang ada, keberagaman itu yang akan memperkaya kita. Hal tersebut sesuai dengan yang tertulis dalam semboyan bangsa kita, yaitu Bhinneka Tunggal Ika, yang berarti berbeda-beda tetapi tetap satu jua*”

Nastiti, (2020) mengatakan toleransi adalah saling menghargai, melalui pengertian dengan tujuan kedamaian. Toleransi adalah metode menuju kedamaian. Toleransi disebut sebagai faktor esensi untuk perdamaian. Di dalam memaknai toleransi ini terdapat dua penafsiran tentang konsep tersebut. Pertama, penafsiran negatif yang menyatakan bahwa toleransi itu cukup mensyaratkan adanya sikap membiarkan dan tidak menyakiti orang atau kelompok lain baik yang berbeda maupun sama. Sedangkan yang kedua adalah penafsiran positif yaitu menyatakan bahwa toleransi tidak hanya sekedar seperti pertama (penafsiran negatif) tetapi harus adanya bantuan dan dukungan terhadap keberadaan orang lain atau kelompok lain.

Unsur-unsur yang perlu ditekankan dalam sikap toleransi memberikan

kebebasan, mengakui hak setiap orang, dan menghormati keyakinan orang lain (Abdulatif, S., & Dewi, 2021). Pertama memberikan kebebasan atau kemerdekaan dimana setiap manusia diberikan kebebasan untuk berbuat, bergerak maupun berkehendak menurut dirinya sendiri. Kebebasan ini diberikan sejak manusia lahir sampai nanti ia meninggal dan kebebasan atau kemerdekaan yang manusia miliki tidak dapat digantikan atau direbut oleh orang lain dengan cara apapun. Kedua, mengakui hak setiap orang suatu sikap mental yang mengakui hak setiap orang didalam menentukan sikap perilaku masing-masing. Ketiga, menghormati keyakinan orang lain landasan keyakinan diatas adalah berdasarkan kepercayaan, bahwa tidak benar ada orang atau kelompok yang berkeras memaksakan kehendaknya sendiri kepada orang atau kelompok lain. Keempat, saling mengerti tidak akan terjadi, saling menghormati antara sesama manusia bila mereka tidak ada saling mengerti. Saling anti dan saling membenci, saling berebut pengaruh adalah salah satu akibat dari tidak adanya saling mengerti dan saling menghargai antara satu dengan yang lain,

4. Komunikasi yang Terbuka

Komunikasi efektif, menjadi bagian penting organisasi dalam upaya pencapaian tujuan. Seringkali organisasi mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan disebabkan oleh faktor komunikasi yang tidak efektif. Misalnya, perintah dari seorang pemimpin yang pada hakikatnya adalah bagian dari kegiatan komunikasi, seringkali menjadi tidak jelas dan sulit diimplementasikan karena komunikasi yang dijalankan tidak efektif. Diantara masalah yang muncul dalam kegiatan komunikasi dikenal dengan istilah *miscommunication* (kekeliruan dalam komunikasi), sehingga proses komunikasi tidak berjalan sebagaimana yang diinginkan. Adanya problem kekeliruan dalam komunikasi seringkali menyebabkan munculnya komunikasi yang sulit dipahami untuk kemudian diimplementasikan dalam program organisasi. Problem lainnya adalah komunikasi yang searah (*top-down*), yang cenderung kaku, sehingga dapat menyebabkan organisasi kurang dinamis dalam menghadapi berbagai persoalan yang terkadang perlu diatasi segera.

Rasulullah SAW sebagai sosok mulia, merupakan suri tauladan bagi umat Islam. Tugas beliau sebagai Rasul dan mendakwahkan Islam mencapai keberhasilan luar biasa, di mana dapat meng-Islam-kan penduduk Mekah dan Madinah. Hal ini tidak terlepas dari keefektifan komunikasi beliau kepada umat yang didakwahnya.

Setidaknya ada enam karakteristik komunikasi efektif yang dapat ditunjukkan oleh kepala madrasah di MI. Mambaul Ulum dengan mendasarkan pada konsep kepemimpinan efektif Rasulullah, yaitu; Perilaku lembut, tidak kasar dalam ucapan, tidak keras hati, memaafkan, musyawarah dan memiliki komitmen.

sebagaimana gambar 1 berikut :



Gambar 1 : *Integrasi kepemimpinan Rasulullah dalam komunikasi organisasi*

Perilaku lembut menjadi kunci komunikasi efektif pemimpin pada lembaga pendidikan Islam yang pertama. Hal ini telah terbukti sebagaimana yang diteladankan Rasulullah SAW, bahwa karakter inilah yang menyebabkan dakwah beliau berhasil. Tidak hanya kepada para sahabat, tetapi juga dalam menghadapi orang-orang yang justru memusuhi dan menentang beliau.

Dengan kelembahlembutan, mereka yang pada awalnya memusuhi kemudian tersentuh dengan perilaku lembut Rasulullah SAW dan menjadi pengikut setia beliau. Akhlak mulia Rasulullah SAW telah menjadi sarana dakwah yang ampuh, yang dapat menarik manusia ke dalam agama Allah (Mubasyaroh, 2023).

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, Kelemahlembutan seorang pemimpin atau kepala sekolah, akan menjadikan pemimpin mendukung keberadaan atasan dengan sepenuh hati (Taufiq, 2004). Lemah lembut mendorong hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin dipenuhi suasana saling memahami, saling percaya, saling terbuka, sehingga memunculkan motivasi kreativitas dan inisiatif yang jauh dari suasana tertekan dan penuh kekhawatiran (Djalaluddin, 2014). Dengan demikian seluruh anggota organisasi yang berada di sekolah akan merasa diayomi dan terjalin komunikasi yang baik antar semua anggota organisasi, baik top-down; down-top maupun horisontal. Kunci komunikasi efektif pemimpin yang kedua adalah tidak kasar dalam ucapan.

Menurut Kojin (2034) lafadz 'Fadhhan', memiliki makna kasar dalam bergaul, baik dalam ucapan atau perbuatan. Seorang pemimpin harus menghindari berkata-kata kasar yang dapat menyakiti hati. Perkataan kasar akan menyebabkan komunikasi yang terjalin tidak dapat berjalan dua arah, disebabkan adanya tekanan rasa takut dan khawatir berlebih pada bawahan. Terdapat delapan jenis perkataan (Qoulan) yang tersebut dalam al-Qur'an, yang dapat diterapkan pemimpin lembaga pendidikan Islam: ma'rufan, kariman, maysuran, balighan, layyinan, sadidan, tsaqilan, dan ahsan (Hefni, 202). Qaulan ma'rufan mengajarkan pemimpin agar memiliki ungkapan-ungkapan baik (tidak kotor), yang ramah, tidak menyinggung perasaan, dan tidak berpotensi memunculkan niat jahat bagi yang mendengarkannya. Qaulan kariman mengajarkan agar memiliki perkataan yang memiliki nilai (tidak murahan), sehingga yang diajak bicara merasa dihargai dan dihormati. Qaulan maysuran mengajarkan agar pemimpin memiliki perkataan yang menyenangkan dan

memberi harapan kepada yang mendengarkan untuk mendapatkan kebaikan darinya. Qaulan layyinan mengajarkan untuk berkomunikasi kepada bawahan dengan perkataan lemah lembut dan tidak memvonis. Qaulan sadidan mengajarkan agar menyampaikan perkataan benar dan tepat sasaran. Qaulan tsaqilan mengajarkan agar pemimpin memiliki perkataan yang berbobot, penuh makna. Dan ahsanu qaulan mengajarkan agar pemimpin senantiasa mengucapkan kata-kata terbaik. Komunikasi efektif selanjutnya, mensyaratkan karakter ketiga, yaitu pemimpin yang tidak keras hati. Keras hati seorang pemimpin dapat menyebabkan hilangnya kreativitas bawahan (Djalaluddin, 2022). Pemimpin yang keras hati dapat menyebabkan setiap individu yang ada di sekolah memiliki keraguan dan ketakutan ketika akan menyampaikan sesuatu. Komunikasi yang terjalin bisa mengarah pada bentuk-bentuk pujian berlebihan kepada pemimpin yang hanya ingin menyenangkan hati pemimpin (Widyastuti, 2017). Dengan demikian segala permasalahan yang ada akan diselesaikan dalam suasana penuh ketakutan. Jenis komunikasi yang terjalin hanyalah top-down.

Karakter keempat dari komunikasi efektif pemimpin adalah memaafkan dan memohonkan ampun. Pemimpin lembaga pendidikan Islam harus memahami bahwa setiap orang dapat melakukan kesalahan, sehingga dapat memaafkan kesalahan mereka, serta mendoakan ampunan untuk mereka. Menurut Taufiq (Taufiq, 2021), dengan sifat kasih sayang dan pemaaf akan timbul rasa sayang dan loyalitas dari bawahan. Kekerasan pemimpin tidaklah akan menumbuhkan kewibawaan, tetapi justru menimbulkan kemunafikan dan penghianatan. Komunikasi yang terjalin antara pemimpin dan bawahan tidak akan sehat. Karakter kunci komunikasi efektif pemimpin kelima adalah musyawarah. Musyawarah artinya mengajak duduk bersama dalam menyelesaikan setiap perselisihan dan persoalan. Musyawarah menjadi sarana komunikasi efektif karena di dalamnya orang dapat menyampaikan pendapat secara terbuka, terdapat keharusan sikap menghargai pendapat orang lain. Hal ini menyebabkan terjalinnya komunikasi baik antar sesama anggota di lembaga pendidikan Islam. Pratiwi & Sunarso (2022) menjelaskan manfaat dari musyawarah antara lain; 1) Dapat menyatukan visi dan misi; 2) Menerangi akal-pikiran; 3) Menutupi kekurangan yang ada pada orang lain; 4) Membuahkan keputusan yang bijak, tepat dan benar. Dengan musyawarah, keputusan yang diambil dapat disepakati bersama, sehingga terjalin kekompakan dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam. Keenam, pemimpin memiliki komitmen—azimah (tekad kuat), dan dilanjutkan dengan tawakkal. Pemimpin harus memiliki komitmen kuat dalam menjalankan keputusan yang diambil dalam musyawarah. Segala hal yang telah diputuskan harus dilaksanakan dengan komitmen kuat meski kadang tidak sesuai dengan kehendak pribadi pemimpin, tetapi telah menjadi keputusan mayoritas. Komitmen tersebut diikuti dengan usaha maksimal yang diakhiri dengan tawakkal kepada Allah SWT. Tawakkal merupakan salah satu sifat imaniah, di mana keberhasilan atas segala upaya yang dilaksanakan diserahkan hasilnya sepenuh hati kepada Allah SWT (Djalaluddin, 2014). Kepasrahan kepada Allah SWT akan menjadikan pemimpin memiliki kesadaran penuh bahwa segala sesuatu terjadi karena ada yang berkehendak. Dengan demikian, pemimpin pada suatu lembaga pendidikan Islam akan terjauhkan dari karakter sombong dan semena-mena.

Berbagai studi menunjukkan peran penting komunikasi efektif guru di MI.

Mambaul Ulum dalam upaya meningkatkan kinerja lembaga pendidikan Islam, yang hasil akhirnya adalah peningkatan kinerja capaian belajar peserta didik. Hasil kajian berbagai sumber mengidentifikasi peran tersebut antara lain; 1) meningkatkan efektifitas dalam membagi (sharing) visi misi; 2) meningkatkan kinerja para staf, khususnya guru; 3) membangun kemitraan dengan komunitas sekolah; 4) membangun iklim sekolah yang kondusif; 5) meningkatkan capaian prestasi peserta didik.

Hasil penelitian dari (Arifudin, 2020) tentang perilaku kepemimpinan kepala sekolah menyimpulkan bahwa; keterampilan komunikasi efektif diperlukan untuk membangun kepercayaan antara kepala sekolah dan guru, untuk mengarahkan guru ke arah pengajaran yang efektif. Komunikasi kepala sekolah kepada guru diterapkan dalam upaya memotivasi guru untuk semakin meningkatkan kinerja. Bentuk-bentuk perilaku komunikasi tersebut dengan cara sering bertatap muka dan komunikasi pribadi, melakukan pertemuan rutin seluruh sekolah, dan pendampingan untuk mengetahui berbagai problematika yang dihadapi guru, dalam peningkatan kinerjanya. Pada akhirnya iklim kondusif dapat memberikan suasana pembelajaran menyenangkan, berujung pada meningkatnya capaian prestasi peserta didik.

KESIMPULAN

Guru yang inspiratif memiliki dampak yang besar dalam dunia pendidikan. Mereka mampu memotivasi, menginspirasi, dan membimbing siswa-siswa mereka untuk mencapai potensi terbaik mereka (Mundiri, A., & Bariroh, 2020). Melalui sikap, nilai, dan perilaku mereka yang positif, guru yang inspiratif menciptakan lingkungan belajar yang aman, inklusif, dan menarik. Mereka juga berperan sebagai model teladan bagi siswa, membantu siswa membangun karakter yang baik, mempraktikkan nilai-nilai positif, dan meningkatkan keterampilan akademik dan sosial. Guru yang inspiratif berhubungan secara emosional dengan siswa dan memberikan dukungan yang diperlukan. Mereka memahami perbedaan individual siswa dan menggunakan pendekatan diferensial yang relevan. Guru yang inspiratif juga mendorong keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran dan menghargai kontribusi mereka. Dalam budaya organisasi yang positif yang dibangun oleh guru yang inspiratif, siswa merasa dihargai, didengar, dan termotivasi untuk berprestasi.

Dalam menciptakan budaya organisasi yang positif, guru yang inspiratif memainkan peran penting sebagai agen perubahan (Dakir, D., Mundiri, A., Yaqin, M. A., Niwati, N., & Subaida, 2022). Mereka menggunakan metode pengajaran inovatif, menerapkan teknologi, dan menciptakan lingkungan yang mendorong kerja sama dan penghargaan terhadap perbedaan. Dalam budaya organisasi yang positif ini, siswa merasa nyaman untuk mengambil risiko, berbagi ide, dan berpartisipasi aktif dalam pembelajaran. Secara keseluruhan, guru yang inspiratif berkontribusi secara signifikan dalam membangun budaya organisasi yang positif dan berperilaku berprestasi. Mereka mampu memotivasi siswa, membentuk karakter, meningkatkan keterampilan, dan menciptakan lingkungan belajar yang positif. Dalam proses ini, guru yang inspiratif membantu siswa meraih keberhasilan akademik dan pribadi, membentuk sikap yang baik, dan mempersiapkan mereka untuk masa depan yang sukses. Oleh karena itu, penting bagi kita untuk menghargai, mendukung, dan memberikan pengakuan yang pantas kepada guru yang inspiratif dalam mendukung pertumbuhan dan perkembangan siswa-siswa kita.

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Dengan demikian peningkatan budaya organisasi yang semakin baik akan meningkatkan kinerja guru dalam melakukan tugasnya. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi merupakan aspek yang berperan dalam peningkatan kinerja guru. Begitupun dengan budaya organisasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini, membuktikan bahwa budaya organisasi dan motivasi memiliki pengaruh dalam peningkatan kinerja khususnya guru di sekolah .

REFERENCES

Abdulatif, S., & Dewi, D. A. (2021). Peranan pendidikan kewarganegaraan dalam membina sikap toleransi antar siswa. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran Guru Sekolah Dasar (JPPGuseda)*, 4(2), 103-109.

Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode penelitian kualitatif studi pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974-980.

Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 7, 73-87.

Aviatin, R., Robandi, B., & Komalasari, Y. (2023). Keteladanan Guru dalam Mendidik Peserta Didik. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 12(1).

Baslini, B. (2022). Peran, Tugas dan Tanggung Jawab Manajemen Pendidikan. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 2(2), 109-115.

Budiana, I. (2022). Menjadi guru profesional di era digital. *JIEBAR: Journal of Islamic Education: Basic and Applied Research*, 2(2), 144-161. <https://doi.org/10.33853/jiebar.v2i2>

Dakir, D., Mundiri, A., Yaqin, M. A., Niwati, N., & Subaida, S. (2022). The Model of teachers communication Based on multicultural values in rural early childhood education. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(4), 3460.

Fakhrudin, A. M., Annisa, A., Putri, L. O., & Sudirman, P. R. A. T. (2023). Kompetensi Seorang Guru dalam Mengajar. *Journal on Education*, 5(2), 3418-3425.

Fatonah, F., & Helmy, I. (2021). Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Organisasi, dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(6), 1063-1079. <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

Jismin, J., Nurdin, N., & Rustina, R. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 20-29.

Kandiri, K., & Arfandi, A. (2022). Guru Sebagai Model Dan Teladan Dalam Meningkatkan Moralitas Siswa. *Edupedia: Jurnal Studi Pendidikan Dan Pedagogi Islam*, 6(1), 1-8.

Khairiah, K., & Walid, A. (2020). Pengelolaan keberagaman budaya melalui multilingualisme di Indonesia. *Fikri: Jurnal Kajian Agama, Sosial Dan Budaya*, 5(1), 131-144.

La Velle, L., Newman, S., Montgomery, C., & Hyatt, D. (2022). No Title. *Initial Teacher Education in England and the Covid-19 Pandemic: Challenges and Opportunities*, 46(4), 596-608. <https://doi.org/10.1080/02607476.2020.1803051>

Lestari, J. S., Farida, U., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerjaterhadap Prestasi Kerja Guru. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2). <https://doi.org/10.24269/asset.v2i2.2388>

Munawir, M., Fitrianti, Y., & Anisa, E. N. (2023). Kinerja guru profesional sekolah dasar. *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, 3(1), 8-14.

Mundiri, A., & Bariroh, A. (2020). Amplifikasi Profesi Guru Dalam Proses Pendidikan Transformatif Perspektif Al-Ghazali. *Jurnal Ilmiah Islam Futura*, 18(1), 159.

Nastiti, D. (2020). Penanaman Karakter Toleransi Dan Pendidikan Multikultural Di Sekolah Dalam Menghadapi Keragaman Budaya, Ras, Dan Agama. *In Journal Fascho in Education Conference-Proceedings*, (Vol. 1, N.

Rahayu, R., Iskandar, S., & Abidin, Y. (2022). Inovasi pembelajaran abad 21 dan penerapannya di Indonesia. *Jurnal Basicedu*, 6(2), 2099-2104. <https://jbasic.org/index.php/basicedu>

Rahmawati, H., Iskandar, S., Rosmana, P., Nabilah, A. P., Rahmawati, A., Herlina, P., & Agustiani, N. (2023). Peran Guru Penggerak Terhadap Penerapan Pembelajaran Kurikulum Merdeka Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 4039-4050.

Rianahsari, R., Fitria, H., & Eddy, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Pangkalanbaru. *Journal on Education*, 6(1), 2465-2480.

Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax*, 2(4), 139-143.

Rony, R. (2021). Urgensi Manajemen Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Pembentukan Karakter Peserta Didik. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 2(1), 98-121. <https://doi.org/>: <https://doi.org/10.31538/tijie.v2i1.26>

Salsabilah, A. S., Dewi, D. A., & Furnamasari, Y. F. (2021). Peran Guru Dalam Mewujudkan Pendidikan Karakter. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 7158-7163.

Wally, M. (2022). Peran Guru Dalam Pembentukan Karakter Siswa. *Jurnal Studi Islam*, 10(1), 70-81.

Yasin, I. (2022). Guru Profesional, Mutu Pendidikan dan Tantangan Pembelajaran. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, 3(1), 61-66