INCARE
INTERNATIONAL JOURNAL OF EDUCATIONAL RESOURCES
Volume 01, Number 06 April 2021

SOLUSI MADRASAH DALAM MENGHADAPI PROBLEMATIKA KETIDAKHADIRAN GURU DALAM KELAS

Moh. Hafidurrahman[1], Moh. Dannur[2], Ach. Sayyi[3]
Institut Agama Islam (IAI) Al-Khairat Pamekasan, Indonesia
e-mail: [1]hafidzbarizi@gmail.com , [2]bafat05@gmail.com,
[3]achmad.sayyid17@gmail.com,

Abstract

This paper aims to find solutions and know the reasons for the absence of teachers into the classroom, efforts made madrasah to minimize the absence of teachers. There are some impacts felt by students when teachers are not present in the class, students are harmed and disappointed, this can decrease their interest and motivation to learn. In addition, this affects the discipline of students. The research method used is a theoretical study taken from the opinion of education experts. From this opinion is then analyzed in depth. Absence is also because it is lazy to teach, it can also be a seed of inconsistency for teachers who are usually diligent. Researchers try to find a solution to the problem (problem solving), that madrasah must dare to act so that madrasah is really effective. for example, rewarding teachers who are active and punishment for teachers who rarely attend the classroom, because of some problems in other institutions there is a positive influence on the presence of teachers when there is the application of rewards and punishment to the discipline of teachers who are present in the classroom in teaching and learning activities.

Keywords: *Discipline, Absence, Madrasah Problems*

Accepted:	Reviewed:	Published:
February 20 2021	March 18 2021	April 30 2021

A. Pendahuluan

Usaha meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia, untuk mewujudkan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa, di mana pendidikan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, kecerdasan, dan ketrampilan (Departemen Pendidikan Nasional, 2003). Untuk melaksanakan tugas dalam meningkatkan mutu pendidikan maka diadakan proses belajar mengajar, guru merupakan figur sentral, di tangan gurulah terletak kemungkinan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan belajar mengajar di sekolah. Oleh karena itu tugas dan peran guru bukan saja mendidik, mengajar dan melatih tetapi juga bagaimana guru

dapat membaca situasi kelas dan kondisi dan kondisi siswanya dalam menerima pelajaran (Purwanto, 2017).

Madrasah yang maju selalu ditopang dengan tingkat kehadiran guru yang tinggi, karena kehadiran guru kedalam kelas merupakan sebuah tanda bahwa madrasah atau madrasah tersebut sangat aktif dan efektif dalam menjalankan proses belajar mengajar. Begitupun sebaliknya jika tingkat kehadiran guru di lembaga madrasah sangat kecil, maka bisa dipastikan ada yang yang salah dalam manajemen madrasah tersebut. Sebenarnya masalah ketidakhadiran guru kedalam kelas merupakan problema lama, tetapi peneliti sangat tertarik untuk membahas masalah ini, karena peneliti termasuk bagian dari pengelola di madrasah tersebut yang fokus terhadap aktivitas guru.

Peningkatan disiplin guru dalam melaksanakan tugas sangat penting artinya bagi kelancaran dan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya. Tanpa adanya disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas, tidak mungkin pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah dapat berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa"sekolah yang tertib, aman, dan teratur merupakan prasyarat agar siswa dapat belajar secara optimal.

Kelas yang tidak ada gurunya itu bagaikan '*sunnatullah*/hukum alam' di madrasah/sekolah. Dari itu madrasah harus menyiapkan jurus jitu untuk mengisi jam yang ditinggalkan oleh guru di madrasah. Kita tidak berharap begitu tapi kenyataan berbanding terbalik dengan harapan. madrasah terlihat tidak mempunyai peraturan yang jelas tentang bagaimana cara memberikan siasat yang sifat mufakat bersama antar warga madrasah yang tercetak secara resmi dan punya legalitas hukum. Ini adalah kasus yang sangat lumrah terjadi. Apalagi guru piketnya tidak sepadan keilmuannya dengan kemampuan guru pengampu mata pelajaran yang asli, pastinya guru piket tidak mengisi materi pelajaran yang ditinggal guru sesuai dengan mata pelajaran dan ditinggalkan oleh guru, yang punya uzur agamis baik yang malas atau yang pura-pura punya uzur padahal tidak punya/atau sedang tidak ingin mengajar. Senada dengan apa yang dikatakan oleh (Ridho, 2017), bahwasanya salah satu syarat menjadi guru mempunyai konsekwensi untuk mempunyai kemampuan yang memadai dengan metode penyampaian dan kemampuan menyajikan materi dengan baik dan mengesankan.

Menurut (Darmadi, 2016) sebagai pendidik guru bertugas mengarahkan peserta didik pada tingkat kedewasaan yang berkepribadian sempurna. Guru merupakan seorang pendidik yang seharusnya mampu menjadi *uswah* suri tauladan yang baik dan membangun nilai karakter yang bagus kepada siswa-siswinya, guru bukan hanya mampu mentransformasi keilmuan saja kepada

murid, tapi juga mentransfer nilai atau karakter yang baik (*transferring the good caharacter*). Sebelum guru menerapkan kedisiplinan kepada siswa seharusnya guru mengintrospeksi diri dan mengevaluasi diri sendiri dari segi kedisiplinan dan integritas serta loyalitasnya kepada lembaga. Dengan kata lain guru perlu mulai dari diri sendiri sepadan dengan semboyan pekan ngaji 5 "*think Global acts local*" atau *ibda' binafsik*. Berarti guru harus jeli membaca dirinya sendiri karena guru merupakan model dan panutan, tentunya guru berfikir objektif terhadaop dirinya dan siswa dengan pandangan yang sama sebagai manusia yang jika murid datang terlambat ke madrasah maka guru harus terlebih dahulu harus introspeksi diri dan bermuhasabah.

Ketidakhadiran datang ke madrasah baik siswa atau guru dibagi tiga, pertama; tidak hadir dengan adanya izin, hal ini bisa dimaklumi asalkan jangan terlalu sering. Kedua; tidak hadir ke Madrasah tanpa alasan, disinilah perlunya madrasah mendisiplinkan baik siswa ataupun guru. Banyak cara bagi madrasah mengatasi hal ini, salah satunya dengan memberikan surat teguran kepada guru atau kepada orang tua siswa, agara ada efek jera. Yang ketiga adalah tidak hadir dengan keterlambatan, disini madrasah juga harus memberikan anjuran. Karena sikapa seperti ini mencerminkan adanya ketidakdisplinan baik siswa ataupun guru. Sehingga Madrasah harus menyusun peraturan yang jelas, dengan cara memberikan hukuman yang mendidik. Bukan hukuman yang mengarah kepada hukuman fisik.

Salah satu masalah yang menjadi problematika besar di madrasah adalah frekuensi ketidakhadiran guru masih sangat tinggi. Banyak kelas yang terlihat kosong karena ditinggal oleh guru. Terdapat banyak alasan mengapa kehadiran guru di madrasah masih sangat tinggi jumlahnya. Dan seperti diketahui bahwa semua pihak madrasah nampaknya *mafhum* saja dengan situasi ini. Walaupun dibalik itu sebenarnya mereka mendongkol kenapa sering tidak hadir.

Atas beberapa fakta di atas maka peneliti sangat tertarik mengupas dan membahas kajian masalah ketidakhadiran guru dengan judul "Solusi Madrasah dalam Menghadapi Problematika Ketidakhadiran Guru dalam Kelas" dengan harapan nanti akan dijadikan sebagai pedoman bagi madrasah tersebut dalam menghadapi masalah ini.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia istilah guru yang tidak hadir memberikan makna bahwa "ketidakhadiran" merupakan kata yang sama dengan "absensi", yang berarti suatu kondisi dimana guru tidak mengajara langsung di dalam kelas atau absen. Padanan Kata untuk istilah ketidak hadiran adalah bermakna "mangkir" yang berarti tidak datang ke madrasah atau ke tempat dimana dia bekerja. Baik tidak hadir karena ada kondangan atau ada kepentingan

lain yang bersifat pribadi atau bersifat kekeluargaan (Usman & Suryadarma, 2004).

B. Pembahasan

1. Kedisiplinan Kinerja guru

Seperti yang ditulis oleh (Mangkunegara, 2016), kedisiplinan dalam bekerja di sebuah lembaga dapat memperteguh prinsip-prinpsi berorganisasi yang palaksanaannya dilakukan dengan tekun. Terkadang, keadaan mental dan psikis guru sedang sangat tergganggu sehingga berdampak terhadap terjadinya penurunan motivasi dan gairah mengajar. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam meningkatkan motivasi siswa. Dalam berorganisasi, masih banyak guru yang terlambat ketika masuk kelas, mengabaikan aturan tepat waktu yang ditetapkan oleh lembaga, tidak mengikuti juknis yang telah ditentukam. Disiplin dapat diartikan menghormati, memberikan respek, mematuhi, dan taat terhadap peraturan beserta norma yang berlaku di madrasah. Dalam arti yang lebih besar disiplin adalah sebuah manajemen dalam berorganisasi untuk memotivasi anggotanya untuk mengikuti segala peraturan tersebut.

Peran guru yang sangat vital dalam mensukseskan pendidikan tertuang dalam apa yang disampaikan oleh (Fauzan, 2019) bahwa obligatori dalam mencari ilmu tidak dibatasi oleh apapun, karena mencari ilmu dalam Islam harus dijalankan mulai dia lahir kedunia hingga akhir hayat manusia, sebagaimana hadits yang artinya tuntutlah ilmu sejak lahir hingga ke liang lahad (meninggal). *Pressure* dalam mencari ilmu yang sumber asalnya dari hadits ini memberikan pemahaman bahwa guru juga berkewajiban melanjutkan titah belajar sepanjang hayat yang disampaikan oleh Nabi Muhammad SAW.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kedisiplinan para anggotanya dalam mencapai tujuan tujuan oraganisasi (Hasibuan, 2005). Disiplin berfungsi sangat penting di madrasah karena semakin baik kedisiplinan gurunya maka semakin tinggi prestasi siswa-siswi yang diraihnya. Sebaliknya, tanpa kedisiplinan, maka sulit bagi lembaga seperti madrasah meraih hasil yang maksimal dalam memperjuangkan pendidikan yang lebih baik. Kedisiplinan harus diterapkan dalam madrasah karena akan berdampak terhadap kinerja pengelola, dan menjadi penentu keberhasilan dari lembaga pendidikan.

Kedisiplinan Guru juga didukung faktor motivasi, oleh karenanya (Dannur, 2017) menyatakan bahwa Supaya peserta didik smerasa enang, nyaman serta bergairah dalam belajar, maka guru harus berusaha termotivasi untuk memfasilitasi semuanya. motivasi semacam ini harus terpatri pada diri seorang guru.

(Sinungan, 2018) menyatakan dalam bukunya bahwa disiplin terpancar dari pola kerja dengan spesifikasi sebagai berikut. (1) Pertama dia mempunyai hasrat (*eager*) yang kuat untuk melaksanakan tugas sepenuhnya, hal-hal yang mempunyai nilai normatif, etika, dan kaidah yang berlaku di dalam organisasi, (2) mempunyai perilaku yang dapat dikendalikan (*can be handled*), dan (3) mempunyai sifat ketaatan (*obeying*).

Dalam upaya penerapan kehadiran dikelas yang efektif dalam proses pembelajaran (*learning process*) bisa ditempuh dengan beberapa terobosan diantaranya sebagai berikut ini: a) madrasah mempunyai system pengendali kehadiran guru yang dijalankan secara proporsional, (b) setiap kali ada pertemuan dengan guru maka perlu diinfokan tentang frekuensi dan fluktuasi kehadiran guru mulai yang tertinggi hingga yang paling rendah. Selain itu juga perlu diimplementasikan sistem pemberian hadiah dan ancaman untuk meningkatkan kedisiplinan guru agar sudi untuk aktif melakukan dan melaksanakan pembelajaran di kelas. (c) pada awal permulaan semester madrasah yang diwakili kepala madrasah membuat MoU bersama guru tentang kode etik kedisiplinan guru (d) menjadikan disiplin sebagai bentuk keteladanan dalam aktifitas sehari hari mulai dari kepala madrasah hingga staff madrasah (e) memberikan obligasi guru untuk aktif mencatat buku absensi yang telah disediakan di dalam kelas jika aktivitasnya berupa luring, dan aktif mengisi *e-learning* madrasah jika aktifitas madrasah berjalan secara daring/*online*, (f) mempersempit ruang gerak guru untuk bisa izin keluar dari kelas terlebih dahulu sebelum bel tanda berakhir jam pelajaran (Purwanto, 2017).

Beda halnya dengan apa yang disampaikan oleh (Bafadal, 2003) dalam bukunya yang menyebutkan bahwa ada beberapa faktor guna mencairkan susana menagajar yang kondusif di dalam kelas : 1) ustadz itu sendiri; 2) adalah interaksi dengan orang lain dan masyarakat. Selain itu beliau juga menjustifikasi bahwa guru profesional adalah guru yang mampu menjaga dirinya dalam mengemban tugas dan amanah sehari-hari. Disinilah Profesionalisasi guru akan menjadi sebuah proses yang merubah wujud ketidaktahuan menjadi tahu, serta mengubah dari ketidakmatangan menjadi lebih siap lahir batin.

Strategi untuk mengurangi ketidakhadiran dan meningkatkan kehadiran guru. Menurut Emmanuel Iriemi Ejere (2010), ada beberapa strategi yang dapat dilakukan oleh lembaga pendidikan dalam mengatasi ketidakhadiran guru dalam kelas sebagaimana berikut:

1. Penerapan peraturan dan regulasi

Untuk memeriksa atau membendung tingginya tingkat ketidakhadiran diantara para guru, harus ada langkah-langkah prosedural yang ketat untuk

meningkatkan penghalang ketidakhadiran dan membuatnya lebih mudah untuk melaporkan diri sendiri, sakit atau mendapatkan izin untuk tidak bekerja. Dalam hal ini, kewajiban atau persyaratan untuk menunjukkan surat kesehatan dari rumah sakit pemerintah setelah satu hari absen harus diberlakukan.

2. Menumbuhkan Budaya yang tidak mentolerir ketidakhadiran yang berlebihan

Dalam hal ini, catatan kehadiran harus disimpan secara religius untuk tujuan pelacakan kehadiran guru. Catatan kehadiran harus ditinjau ulang dengan setiap guru setiap semester sekolah atau lebih sering dengan mereka yang mengembangkan tren ketidakhadiran dengan tujuan untuk menahan kecenderungan yang tidak diinginkan.

3. Dengan sengaja meningkatkan status ekonomi dan sosial guru

Gaji guru dan penghargaan materi lainnya harus mencerminkan nilai fungsi pengajaran bagi masyarakat, dan sebaiknya dibandingkan dengan gaji yang dibayarkan dalam pekerjaan profesional lain yang membutuhkan kualifikasi yang serupa atau setara. Oleh karena itu, gaji guru dan insentif materi lainnya harus ditinjau ke atas secara signifikan agar tetap setara dengan apa yang dapat diperoleh dalam profesi yang sebanding.

4. Penyediaan lingkungan kerja yang kondusif

Guru membutuhkan suasana kerja yang lebih baik di dalam kelas. Sekolah dasar harus direhabilitasi dan direposisi agar kondusif untuk pengajaran dan pembelajaran yang efektif. Prasarana, sarana, dan perlengkapan yang memadai perlu disediakan sekolah jika kita mengharapkan kehadiran guru meningkat. Selain itu, rasio guru-murid harus dikurangi menjadi maksimal 1:30 untuk mencegah kepadatan yang berlebihan di dalam kelas dan selanjutnya, stres pada guru.

5. Penghargaan atas kehadiran

Menurut (Bennell & Akyeampong, 2007) bahwa mengakui dan menghargai kehadiran akan mengirimkan pesan yang jelas dan kuat kepada staf pengajar bahwa kehadiran itu penting dan diperhatikan. Guru dengan catatan kehadiran yang baik harus diberi penghargaan dalam beberapa cara seperti melalui surat pujian atau bahkan penghargaan.

6. Pemberdayaan Guru

Guru harus diberdayakan dengan mengadopsi pendekatan partisipatif untuk administrasi dan manajemen sekolah. Dalam hal ini, kebijakan dan program sekolah harus ditinjau untuk mengidentifikasi bagaimana guru dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan tentang pekerjaan mereka.

7. Membangun Manajemen Berbasis Sekolah (MBS).

Para kepala Madrasah serta komite berusaha membangun manajemen berbasis sekolah sehingga mendapatkan kontrol yang lebih besar sehubungan dengan disiplin pengajar mereka yang salah karena hal ini akan meningkatkan akuntabilitas dan kemungkinan mengurangi ketidakhadiran guru. Faktanya, para guru harus diberi tahu bahwa mereka berisiko mengalami pemutusan hubungan kerja karena ketidakhadiran yang berlebihan atau kebiasaan.

8. Mengembangkan program kesehatan.

Guru yang sehat cenderung tidak jatuh sakit atau melaporkan sakit, dan program kesehatan di tempat kerja dapat mendorong kesehatan yang baik. Tindakan pencegahan kesehatan berorientasi kerja seperti pemeriksaan medis rutin, penilaian kebugaran, latihan dan resep nutrisi dikaitkan dengan kesehatan karyawan yang lebih baik. Program kesehatan juga dapat mencakup tindakan untuk mengurangi stres; karena tindakan apa pun yang dilakukan untuk mengurangi stres pada gilirannya akan selalu mengurangi ketidakhadiran guru menurut (Miller, 2012).

9. Reward And Punishment

Pengawasann dalam pengelolaan madrasah, biasanya tidak bisa berjalan sebagaimana mestinya, terlebih bila komitmen dan prinsip para guru sangat rendah. sehingga madrasah kemudian mengalamai kendala dalam upaya memajukan madrasah. implementasi kedisiplinan guru untuk mengurangi guru yang tidak hadir dapat dilaksanakan dengan pemberian penghargaan dan memberikan ancaman (*reward and punishment*). Kedua hal ini akan menjadi sebuah motivasi yang mendorong seorang guru agar terus melakukan perbaikan perbaikan serta aktif didalam mengajar di kelas sehingga mampu meningkatkan prestasi dan *prestise* para siswa di madrasah tersebut (Nugroho, 2006).

Rewards yaitu berupa pengahargaan bisa saja hadiah, atau imbalan. Dalam teori pengelolaan, *reward* merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi guru. Sedangan pemberian *punishment* merupakan ancaman yang hampir serupa dengan sebuah konsekuensi bentuk tanggung jawab seorang guru karena tidak melakukan kewajiban dalam kegiatan pembelajaran. Cara seperti ini sudah tidak asing lagi dikenal dalam dunia Pendidikan. Dalam dunia pendidikan pun kedua hal ini kerap digunakan, tidak hanya dalam dunia kerja tetapi juga dalam dunia pendidikan.

2. Pendorong ketidakhadiran guru

Banyak hal yang diketahui tentang kaaitan antara ketidak-hadiran guru, kebijakan/*policy* yang relevan, dan praktik manajemen. Orang akan menganggap, dengan melihat tingkat ketidakhadiran yang lebih besar dimana banyak guru yang izin/cuti. Guru juga cenderung lebih jarang absen jika mereka diminta untuk memberi tahu kepala sekolah tentang ketidakhadiran yang akan datang melalui telepon. guru bisa mendapatkan jaminan dari kebijakan/*policy* yang diterapkan oleh madrasah dimana keseimbngan hak dan cuti itu berjalan dengan baik.

Tetapi kebijakan dan manajemen saja tidak menentukan perilaku ketidakhadiran Guru. Faktor tingkat individu dan sekolah juga penting. Guru perempuan cenderung lebih sering tidak hadir dibandingkan guru laki-laki, sebuah temuan yang konsisten di seluruh sektor pekerjaan dan terkait dengan tanggung jawab keluarga yang sangat gender. Guru yang jaraknya jauh itu lebih rentan terhadap cuaca buruk dan hambatan lain juga cenderung lebih sering absen dibandingkan guru dengan perjalanan yang lebih pendek. Peneliti telah berhasil merangkum empat alasan dan penyebab guru malas melakukan pembelajaran di kelas, ini sangat sering terjadi di lingkungan madrasah yaitu (1) Pemberian Honor kurang proporsional dan telat, (2) Faktor Internal (Pimpinan), (3) Kesenjangan diri, dan (4) Guru abal-abal

C. Kesimpulan

Dalam upaya penerapan kehadiran dikelas yang efektif saat proses pembelajaran (*learning process*) dalam pembahasan ini jurnal ini diberikan beberapa terobosan dan solusi yang dianjurkan untuk dilaksanakan diantaranya sebagai berikut ini: a) madrasah mempunyai sistem pengendali kehadiran guru yang dijalankan secara proporsional, (b) setiap kali ada rapat dengan guru maka perlu diinfokan tentang frekuensi dan fluktuasi kehadiran guru mulai yang tertinggi hingga yang paling rendah. Selain itu juga perlu diimplementasikan sistem penghargaan dan hukuman untuk meningkatkan dan mengangkat kedisiplinan guru untuk hadir melakukan aktivitas pembelajaran di kelas. (c) pada awal permulaan semester madrasah yang diwakili kepala madrasah membuat MoU bersama guru tentang kode etik kedisiplinan guru (d) menjadikan disiplin sebagai bentuk keteladanan dalam aktifitas sehari hari mulai dari kepala madrasah hingga staff madrasah (e) memberikan obligasi guru untuk aktif mencatat buku absensi yang telah disediakan di dalam kelas jika aktiftas nya berupa luring, dan aktif mengisi *e-learning* madrasah jika aktifitas madrasah berjalan secara daring/*online*, (f) mempersempit ruang gerak guru untuk bisa izin keluar dari kelas terlebih dahulu sebelum bel tanda berakhir jam pelajaran.

Daftar Rujukan

Bafadal, I. (2003). *Peningkatan profesionalisme guru sekolah dasar dalam kerangka manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah*. Bumi Aksara.

Bennell, P., & Akyeampong, K. (2007). *Teacher motivation in sub-Saharan Africa and south Asia* (Vol. 71). DfID London.

Dannur, M. (2017). Teori Adult Learning, Ekspriental Learning Cycle dan Perubahan Performance Individu dalam Pendidikan dan Pelatihan. *Fikrotuna*, *5*(1).

Darmadi, H. (2016). Tugas, peran, kompetensi, dan tanggung jawab menjadi guru profesional. *Edukasi: Jurnal Pendidikan*, *13*(2), 161–174.

Departemen Pendidikan Nasional. (2003). *Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Depdiknas.

Emmanuel Iriemi Ejere. (2010) Absence from Work: A Study of Teacher Absenteeism in selected public primary schools in Uyo, Nigeria. International Journal of Business and Management Vol. 5, No. 9; September 2010 ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119

Fauzan, F. (2019). Peran Agama dalam Pembentukan Karakter pada Lembaga Pendidikan. *FIKROTUNA*, *9*(1), 1103–1121.

Hasibuan, M. S. P. (2005). Manajemen sumber daya manusia, edisi revisi. *Bumi Aksara, Jakarta*, *288*.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

Miller, R. (2012). Teacher Absence as a Leading Indicator of Student Achievement: New National Data Offer Opportunity to Examine Cost of Teacher Absence Relative to Learning Loss. *Center for American Progress*.

Nugroho, B. (2006). Reward dan Punishment. *Bulletin CiptaKarya Departemen Pekerjaan Umum Edisi No*, *6*.

Purwanto, J. P. (2017). Upaya meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran mengajar di kelas melalui reward and punishment di SDN Bandulan 1 Kecamatan Sukun Malang. *Jurnal Bidang Pendidikan Dasar*, *1*(2), 58–69.

Ridho, A. (2017). Meningkatkan mutu manajemen madrasah (Kajian minat masyarakat dan prinsip dasar manajemen lembaga pendidikan Islam).

Fikrotuna, *6*(2).

Sinungan, M. (2018). *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.

Usman, S., & Suryadarma, D. (2004). *When Teachers are Absent, where Do They Go, and what is the Impact on Students?* SMERU.