

**STRATEGI PROGRAM PEMBINAAN
SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN ETOS KERJA GURU
DI SEKOLAH DASAR UMP DUKUHWALUH PURWOKERTO**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)**

Oleh

**FERISIA APRILIANI
NIM. 1522401057**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) PROF. KH. SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya:

Nama : Ferisia Apriliani
NIM : 1522401057
Jenjang : S-1
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi berjudul: “ Strategi Program Bimbingan Pembinaan Sebagai Upaya Meningkatkan Etos Kerja Guru Di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto” ini, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, bukan dibuatkan orang lain, bukan saduran, juga bukan terjemahan. Hal-hal yang bukan karya saya yang dikutip dalam skripsi ini, diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang telah saya peroleh.

Purwokerto, 18 Desember 2021
Saya yang menyatakan,



Ferisia Apriliani
NIM. 1522401057



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 835824 Faksimil (0281) 838553
www.uinsalzu.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul :

**STRATEGI PROGRAM PEMBINAAN SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN ETOS
KERJA GURU DI SEKOLAH DASAR UMP DUKUHWALUH PURWOKERTO**

Yang disusun oleh: Ferisia Apriliani, NIM: 1522401057, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Program Studi: Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, telah diujikan pada hari: Senin, tanggal 31 bulan Januari tahun 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada sidang Dewan Penguji skripsi.

Penguji I/Ketua sidang/Pembimbing.

Dr. Hj. Tutuk Ningsih, S.Ag., M.Pd.
NIP. 19640916 199803 2 001

Penguji II/Sekretaris Sidang.

Tri Wibowo, M.Pd.
NIP. 19911231 201801 1002

Penguji Utama.

H. Rahman Afandi, S.Ag., M.S.I.
NIP. 1980803 200501 1 001



Mengetahui :
Dekan,

H. Suwito, M.Ag.
NIP. 19710424 199903 1 002

NOTA DINAS PEMBIMBING

Purwokerto, 20 Desember 2021

Hal : Pengajuan Munaqasyah Skripsi Sdr. Ferisia Apriliani
Lampiran : 3 (tiga) Eksemplar

Kepada Yth.
Dekan FTIK
UIN Saizu Purwokerto
di Purwokerto

Assalamu' alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi, maka melalui surat ini saya sampaikan bahwa:

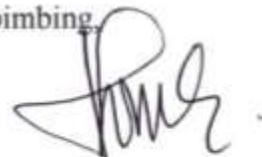
Nama : Ferisia Apriliani
NIM : 1522401057
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul Skripsi : Strategi Program Bimbingan Pembinaan Sebagai Upaya Meningkatkan Etos Kerja Guru Di Sekolah Dasar UMP Dukuwaluh Purwokerto

sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk dimunaqosyahkan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

Demikian, atas perhatian Bapak, saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamu' alikum Wr. Wb.

Pembimbing



Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M.Pd.
NIP. 19640916 199803 2 001

**STRATEGI PROGRAM BIMBINGAN PEMBINAAN
SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN ETOS KERJA GURU
DI SEKOLAH DASAR UMP DUKUHWALUH PURWOKERTO**

Ferisia Apriliani

NIM: 1522401057

Email: ferisiaapriliani07@gmail.com

**Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto**

ABSTRAK

Etos kerja guru dapat dijadikan sebagai suatu pokok pikiran utama dalam dunia pendidikan yang ada di Indonesia, dimana etos kerja guru tersebut dalam suatu organisasi sekolah mutlak dibutuhkan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas proses pelaksanaan tugas pembelajaran di satuan pendidikan sekolah. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan dapat dicapai. Karena itu, masalah tersebut menarik untuk diperhatikan dan dianalisis. Di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto sudah banyak strategi yang dilakukan kepala sekolah, akan tetapi belum ada efek signifikan dari strategi meningkatkan etos kerja guru belum bisa mencapai target.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan memahami serta mendeskripsikan strategi program bimbingan pembinaan yang digunakan dalam meningkatkan etos kerja guru di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan, dengan pendekatan penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi dan wawancara kepada kepala sekolah dan guru. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisa deskriptif kualitatif, yang terdiri atas tiga alur kegiatan yang berlangsung secara bersamaan sejak pengumpulan data, yakni reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi program bimbingan pembinaan yang diterapkan Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto dalam upaya meningkatkan etos kerja guru dilakukan dengan berbagai upaya atau langkah-langkah, di antaranya: pembinaan kinerja guru, pembinaan disiplin guru, pengendalian dan pengawasan, motivasi, penghargaan, serta penanaman komitmen, dengan melakukan pembinaan dan pemberdayaan guru. Strategi dalam meningkatkan etos kerja guru tersebut berimplikasi terhadap mutu pendidikan di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto. Hal ini diwujudkan dengan para guru selalu membuat perencanaan pembelajaran, menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi dan memperhatikan kondisi peserta didik sebelum menggunakan metode tertentu dalam proses belajar mengajar, dan mewujudkan iklim kelas yang kondusif. Dengan terciptanya pembelajaran yang efektif dan efisien berakibat dapat meningkatkan prestasi siswa, baik akademik maupun non akademik, dan terwujudnya pendidikan yang bermutu.

Kata Kunci: Strategi, Program, Bimbingan Pembinaan, Etos Kerja Guru

**GUIDANCE PROGRAM STRATEGY
AS AN EFFORT TO IMPROVE TEACHERS' WORK ETHOS
IN ELEMENTARY SCHOOL UMP DUKUHWALUH PURWOKERTO**

Ferisia Apriliani

NIM: 1522401057

Email: ferisiaapriliani07@gmail.com

**Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher
Training UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto**

ABSTRACT

The work ethic of the teacher can be used as a main idea in the world of education in Indonesia, where the work ethic of the teacher in a school organization is absolutely necessary to improve the efficiency and effectiveness of the process of implementing learning tasks in school education units. Thus, efforts to improve the quality of education can be achieved. Therefore, the problem is interesting to note and analyze. At the UMP Dukuhwaluh Elementary School, Purwokerto, many strategies have been carried out by the principal, but there has been no significant effect from the strategy to improve the work ethic of teachers who have not been able to achieve the target.

This study aims to identify and understand as well as describe the strategy of the guidance program used in improving the work ethic of teachers at the Dukuhwaluh UMP Elementary School, Purwokerto.

The type of research used is field research, with a qualitative research approach. Data collection techniques using observation, documentation and interviews with principals and teachers. The data analysis technique used is descriptive qualitative analysis, which consists of three streams of activities that have taken place simultaneously since data collection, namely data reduction, data presentation and conclusion drawing.

The results showed that the guidance program strategy implemented by the Dukuhwaluh Purwokerto Elementary School in an effort to improve the work ethic of teachers was carried out by various efforts or steps, including: teacher performance development, teacher discipline development, control and supervision, motivation, appreciation, and instilling commitment, by providing guidance and empowerment of teachers. The strategy in improving the work ethic of teachers has implications for the quality of education at the Dukuhwaluh Purwokerto UMP Elementary School. This is realized by teachers always making lesson plans, using varied learning methods and paying attention to the condition of students before using certain methods in the teaching and learning process, and creating a conducive classroom climate. With the creation of effective and efficient learning can result in increasing student achievement, both academic and non-academic, and the realization of quality education.

Keywords: Strategy, Program, Guidance, Teacher's Work Ethic

MOTTO

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ۚ ٣٩ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ۚ ٤٠
ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ ۚ ٤١

“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna.”¹



¹ Q. S. An-Najm: 39-41. Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an Dan Terjemahnya* (Jakarta: Karya Insan Indonesia, 2004)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Rabbil' alamiin, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan segala nikmat-Nya berupa nikmat iman, nikmat Islam, nikmat sehat dan selalu memudahkan langkah peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini peneliti persembahkan kepada Orang Tuaku, saudaraku, dan Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto, serta semua pihak yang terlibat dalam pembuatan skripsi ini.



KATA PENGANTAR

Al-Hamdulillâh, puji syukur penulis panjatkan ke Hadirat Allah SWT, atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “STRATEGI PROGRAM PEMBINAAN SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN ETOS KERJA GURU DI SEKOLAH DASAR UMP DUKUHWALUH PURWOKERTO” .

Penulis menyadari bahwa dalam menyusun skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada semua pihak yang membimbing dan membantu selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto, terutama kepada :

1. Dr. H. Suwito, M. Ag., Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Rahman Afandi, M.A., Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M.Pd., Dosen Pembimbing, terimakasih yang sebesar-besarnya atas bimbingan, arahan, perbaikan dan motivasinya dengan penuh kesabaran serta keikhlasan memberikan ilmu yang sangat berharga bagi penulis.
4. Untuk segenap Dosen dan Staf karyawan UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto, terimakasih dan semoga Allah SWT memberikan rahmat dan hidayah-Nya.
5. Nofiyanto, S.Pd., Kepala Sekolah Dasar UMP Dukuwaluh Purwokerto, beserta Staf, dan Mitra Driver Purwokerto, terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya, sehingga penulis mudah untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan.
6. Bapak Slamet Riyadi dan Ibu Parinah yang telah memberikan kasih sayang dan pengorbanan, selalu mendoakan dan mendukung setiap langkah anakmu. Semoga Allah membalas kasih sayang dan segala pengorbanan yang telah kalian berikan.

7. Partner disaat suka maupun duka Pandega Adynata, semoga selalu bisa menjadi tempat untuk berkeluh kesah dan berbagai kebahagiaan.
8. Semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mohon kepada Allah SWT, semoga jasa-jasa beliau akan mendapat pahala yang setimpal dari Allah SWT. Semoga Skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya, dan pembaca pada umumnya. Penulis juga memohon atas kritik dan saran terhadap segala kekurangan demi kesempurnaan skripsi ini di masa mendatang.

Purwokerto, 18 Desember 2021
Penulis,

Ferisia Apriliani
NIM. 1522401057



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Konseptual	7
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
E. Kajian Pustaka	11
F. Sistematika Pembahasan	13
BAB II STRATEGI PROGRAM PEMBINAAN DAN PENINGKATAN	
ETOS KERJA GURU	15
A. Strategi Program Pembinaan	15
1. Pengertian Strategi	15
2. Pengertian Program Pembinaan	16
3. Tujuan Program Pembinaan	17
4. Fungsi Program Pembinaan	18
B. Etos Kerja Guru	18
1. Pengertian Guru atau Tenaga Pendidik	18
2. Kedudukan Guru	19

3. Syarat Guru	20
4. Kompetensi Guru	22
5. Pengertian Etos Kerja Guru	25
6. Ciri-Ciri Etos Kerja Guru	33
7. Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Guru	36
C. Strategi Peningkatan Etos Kerja Guru	38
BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	45
B. Tempat dan Waktu Penelitian	46
C. Sumber Data	46
D. Teknik Pengumpulan Data	47
E. Teknik Analisis Data	50
F. Teknik Uji Keabsahan Data	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN STRATEGI PENINGKATKAN ETOS KERJA GURU DI SEKOLAH DASAR UMP DUKUHWALUH PURWOKERTO	54
A. Gambaran Umum Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto	54
B. Sajian Data Strategi Program Pembinaan Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru .	62
C. Pembahasan	80
BAB V PENUTUP	89
A. Kesimpulan	89
B. Saran	90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal terpenting bagi suatu negara untuk menjadi negara maju, kuat, makmur dan sejahtera. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia berkaitan erat dengan masalah pendidikan bangsa. Dalam Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003, Bab II Pasal 4 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yaitu:²

“ Untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan bangsa” .

Pendidikan adalah sarana membentuk manusia utuh lahir batin. Berbicara masalah pendidikan erat sekali hubungannya dengan keberadaan guru di sekolah. Di dalam proses pembelajaran guru harus memiliki etos kerja yang tinggi, karena lemahnya etos kerja guru sangat mempengaruhi peningkatan prestasi belajar peserta didik. Guru berperan strategis sebagai pendidik dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kepribadian peserta didik. Artinya minat, bakat, kemampuan dan potensi peserta didik tidak akan berkembang secara optimal tanpa bantuan guru.³ Dengan kata lain, guru menjadi salah satu penentu keberhasilan pendidikan, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator dan sekaligus pusat inisiatif pembelajaran.

Guru dalam hal ini adalah tokoh sentral yang harus berperan aktif, peran guru disebutkan dalam Undang-undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 disebutkan bahwa:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan

² Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003, dalam Hadari Nawawi dan Mimi Martini, *Kebijakan Pendidikan di Indonesia Ditinjau dari Sudut Hukum* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1994), hlm. 63.

³ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 7.

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁴

Dengan demikian peran guru sangat dominan dalam membentuk peserta didik menjadi manusia yang berkualitas. Upaya pemerintah untuk terus meningkatkan kemampuan tenaga pendidik termasuk guru, nampak menunjukkan hasil yang makin meningkat, sertifikasi tenaga pendidik yang akan berdampak pada tambahan imbalan jelas akan cukup membantu dalam meningkatkan kinerja guru/tenaga pendidik dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

Guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugasnya yang ditandai dengan keahlian pada penguasaan materi maupun metode. Selain itu, juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianannya. Guru yang profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat bangsa dan negara.

Dipundak pendidik terletak tanggung jawab yang amat besar dalam upaya mengantarkan peserta didik kearah tujuan pendidikan yang dicita-citakan. Hal ini disebabkan karena pendidik merupakan cultural transition yang dinamis kearah perubahan secara kontinyu, sebagai sarana vital dalam membangun kebudayaan dan peradaban umat Islam. Dalam hal ini pendidik bertanggung jawab memenuhi kebutuhan peserta didik, baik spiritual, intelektual, moral, estetika, maupun kebutuhan fisik peserta didik.⁵

Selain itu, guru yang profesional dan memiliki etos kerja tinggi mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral dan spiritual. Tanggung jawab pribadi, sebagai pemimpin baik di sekolah, lingkungan keluarga dan masyarakat, yang mandiri mampu memahami dan mengelolah dirinya. Tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi guru dalam memahami dirinya sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial.

⁴ Republik Indonesia, Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Jakarta: Indonesia Legal Center Publishing, 2008), hlm. 2.

⁵ H. Syahrudin Usman, *Guru Pendidikan Agama Islam Menuju Guru Profesional Suatu Tantangan* (Makassar: Alauddin University Press, 2011), hlm. 1.

Guru merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling strategis. Andaikata tidak ada kurikulum secara tertulis, tidak ada ruang kelas dan sarana prasarana lainnya, namun masih ada guru, maka kegiatan pendidikan dapat berjalan.⁶ Ketuntasan dan keefektifan pembelajaran tidak hanya ditentukan strategi dan materi yang diajarkan. Akan tetapi dipengaruhi oleh faktor guru. Sebuah kaidah pembelajaran dari Arab menyatakan *al-thariqah ahammu min al-maddah wa lakin al-mudarris ahammu min al-thariqah*. Kaidah tersebut mengandung pengertian bahwa metode pembelajaran lebih penting daripada materi belajar, tetapi eksistensi guru dalam proses pembelajaran jauh lebih penting daripada metode pembelajaran itu sendiri.⁷

Tugas mendidik dan mengajar di sekolah harus diserahkan sepenuhnya kepada ahlinya yaitu guru yang profesional. Selain itu perlu diperhatikan sebagai seorang pendidik adalah etos kerja, kinerja dan kompetensi guru disekolah, karena kegagalan peserta didik di dunia pendidikan, akan mudah dialamatkan pada buruknya kinerja dan lemahnya etos kerja guru. Walaupun sangat jarang bila ada peserta didik yang berhasil kemudian public memberikan apresiasi yang tinggi pada guru. Hukum yang ada di dunia pendidikan, apabila peserta didik berprestasi rendah, guru yang disalahkan, sedangkan apabila peserta didik berprestasi menonjol akan dipuji kecerdasan peserta didik tersebut.⁸

Seiring perkembangan zaman dan era globalisasi, peran guru menjadi makin sangat strategis, meski tidak selalu dapat ditafsirkan paling dominan dalam kerangka pembelajaran. Guru tidak lagi hanya sebatas bekerja secara manual, melainkan harus makin akrab dengan teknologi informasi dan komunikasi, internet, dan sebagainya. Hal ini berimplikasi pada perubahan sikap dan perilaku mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Moh. Uzer Usman menjelaskan bahwa semakin baik guru melaksanakan fungsinya, semakin terjamin, tercipta, dan terbinanya kesiapan dan kehandalan seseorang sebagai manusia

⁶ Abuddin Nata, *Kapita Selekta Pendidikan Islam Isu-Isu Kontemporer tentang Pendidikan Islam* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 299.

⁷ Asmaun Sahlan dan Angga Teguh Prastyo, *Desain Pembelajaran Berbasis Pendidikan Karakter* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 64.

⁸ Momon Sudarma, *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 5.

pembangunan. Dengan kata lain, potret dan wajah diri bangsa di masa depan tercermin pada potret diri guru masa kini, dan gerak maju dinamika kehidupan bangsa berbanding lurus citra guru di tengah-tengah masyarakat.⁹ Sebaliknya, harapan itu tidak akan mungkin tercapai tanpa kehadiran sosok seorang guru yang memiliki etos kerja yang tinggi. Semangat kerja guru akan menjadi kunci kesuksesan peserta didiknya. Bagaimana pun canggihnya teknologi terutama dalam dunia pendidikan, tidak berarti apa-apa kalau guru tidak memiliki etos kerja, kinerja, kompetensi, etika dan profesionalisme.

Untuk menumbuhkan etos kerja guru, maka tugas sebagai guru harus dipandang sebagai bentuk pengabdian kepada Allah swt., Sebab cara kerja seseorang yang memandang pekerjaannya sebagai kegiatan untuk mencari nafkah semata atau hanya untuk memperoleh gaji dan sandang pangan demi survival fisik jangka pendek, agaknya akan berbeda dengan cara kerja seseorang yang memandang tugas/pekerjaannya sebagai *colling professio* dan amanah yang hendak dipertanggung jawabkan dihadapan Allah swt., Munculnya sikap malas, santai tidak disiplin waktu dalam bekerja dapat bersumber pada pandangannya terhadap pekerjaan dan tujuan hidupnya.

Kemajuan dan kemunduran generasi bangsa yang akan datang banyak ditentukan oleh tangan-tangan terampil, ketabahan, keuletan serta kesungguhan guru dalam membina anak-anak bangsa. Guru dituntut memikirkan dan membuat perencanaan dalam menghasilkan hasil belajar peserta didik dan memperbaiki kualitas kerjanya. Ini erat sekali kaitannya dengan etos kerja guru yang akan dibahas, karena seorang guru harus memiliki etos kerja yang tinggi agar dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik bisa lebih baik, berhasil sesuai harapan dan tujuan pendidikan.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, guru tidak hanya sebatas memberikan tugas tetapi juga bagaimana mendidik, membimbing, melatih dengan profesional. Etos kerja guru yang profesional dituntut dengan sejumlah persyaratan, memiliki kualifikasi pendidikan profesi yang kompeten dibidangnya. Memiliki kemampuan berinteraksi dengan peserta didik,

⁹ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 7.

mempunyai jiwa kreatif, produktif, semangat kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya.

Guru harus memiliki etos kerja yang tinggi. Karena seorang guru apabila dalam mengajar tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka dampaknya akan terlihat pada diri peserta didiknya. Salah satu faktor yang menjadi tolok ukur keberhasilan suatu lembaga pendidikan atau sekolah adalah kinerja guru. Kinerja guru yang dimaksud di sini adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Kinerja guru, mutu pengajaran, bimbingan dan latihan dari guru merupakan permasalahan mutu yang dihadapi dalam dunia pendidikan yang berujung pada rendahnya mutu lulusan.¹⁰

Pembinaan menurut Miftah Toha dalam Ahmad Susanto bahwa pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil atau pernyataan menjadi lebih baik. Dalam hal ini, menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, pembangunan atas sesuatu. Pengertian diatas mengandung dua hal, yaitu bahwa pembinaan itu sendiri bisa berupa tindakan, proses atau pernyataan dari suatu tujuan, dan pembinaan bisa menunjukkan kepada perbaikan atau sesuatu.¹¹

Berdasarkan wawancara penulis dengan Kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto, menjelaskan bahwa usaha-usaha dalam meningkatkan etos kerja guru di sekolahnya dilakukan berbagai program pembinaan untuk meningkatkan kompetensi guru, baik kepribadian, pedagogik, profesional, maupun sosial. Program pembinaan profesi dan karir guru, termasuk juga tenaga kependidikan pada umumnya, dilaksanakan melalui berbagai strategi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun bukan diklat, seperti seminar, *workshop*, Kelompok Kerja Guru (KKG) se-Kecamatan Kembaran, meningkatkan kesejateraan guru, supervisi dan penilaian kinerja guru. Di samping itu, kepala sekolah juga melakukan pembinaan spiritual kepada guru dan

¹⁰ Nanang Hanafiah, dan Cucu Suhana, *Konsep Strategi Pembelajaran* (Bandung: Refika Aditama, 2010), hlm. 92.

¹¹ Ahmad Susanto, *Konsep Strategi dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* (Jakarta: Prenada Media, 2016), hlm. 125.

karyawan untuk membentuk *mindset* bahwa bekerja merupakan ibadah sehingga tidak semata-mata bekerja itu untuk mendapatkan gaji/uang tapi lebih beribadah kepada Allah SWT. Kalau sudah mempunyai *mindset* atau pemikiran seperti itu nampak keikhlasan guru dalam bekerja, harapannya etosnya tetap stabil atau terjaga.¹²

Etos kerja guru dapat dijadikan sebagai suatu pokok pikiran utama dalam dunia pendidikan yang ada di Indonesia, dimana etos kerja guru tersebut dalam suatu organisasi sekolah mutlak dibutuhkan untuk meningkatkan efesiensi dan efektifitas proses pelaksanaan tugas pembelajaran di satuan pendidikan sekolah. Salah satu contoh perilaku untuk meningkatkan etos kerja guru yang dilakukan Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto melalui setiap hari sebelum pembelajaran dimulai kepala sekolah, guru dan karyawan melakukan briefing pagi yang isinya tidak hanya melakukan evaluasi kegiatan setiap hari tetapi ada kultum dan pembacaan ayat suci Al-qu' an, setiap bulan diadakan pengajian khusus untuk guru dan wali murid, setiap guru diwajibkan berangkat sebelum jam 06.00 wib untuk menyambut murid yang akan datang ke sekolah. Dan juga guru mendapat beasiswa dari sekolah apabila ingin melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Strategi kepala sekolah yang berhubungan dengan etos kerja guru adalah memahami kondisi guru dan karyawan. Dalam menjalankan tugas tersebut ia tidak bisa mewujudkan tujuannya apabila kondisi kerja para guru tidak tertata dengan baik.

Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti mengenai” Strategi Program Pembinaan sebagai upaya meningkatkan Etos Kerja Guru di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto.

¹² Wawancara dengan Nofiyanto, Kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto, pada tanggal 20 Oktober 2020. Jam 10.00 WIB.

B. Definisi Konseptual

1. Strategi

Dalam *Kamus Bahasa Indonesia*, strategi adalah renacan yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus (yang diinginkan).¹³ Dalam dunia pendidikan, strategi diartikan sebagai *a plan, method, or series of activities designed to achieves a particular education goal*.¹⁴ Yang artinya, strategi sebagai perencanaan yang berisi tentang rangkaian kegiatan yang didesain untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.

Secara umum strategi mempunyai pengertian suatu garis-garis besar haluan untuk bertindak dalam usaha mencapai sasaran yang telah ditentukan. Strategi adalah cara atau pendekatan yang dilakukan dalam melakukan penjamin mutu dalam menilai kualitas proses dan kualitas hasil.¹⁵ Strategi merupakan cara yang digunakan untuk mewujudkan inti tujuan dan arah dalam organisasi.¹⁶ Namun yang pasti, bahwa sebuah langkah atau kebijakan yang strategis adalah kebijakan yang apabila dilakukan akan menimbulkan akibat positif yang berantai dan berjangka panjang dan secara logika dapat diterima oleh semua orang. Dengan demikian, strategi bukanlah sembarangan langkah atau tindakan, melainkan langkah tau tindakan yang telah dipikirkan dan dipertimbangkan baik buruknya, dampak positif dan negatifnya dengan matang, cermat, dan mendalam. Dengan langkah yang strategis akan menimbulkan dampak yang luas dan berkelanjutan. Karena itu, strategi dapat pula disebut sebagai langkah cerdas.¹⁷

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, jelaslah bahwa strategi yang dimaksud di sini merupakan rencana atau langkah yang digunakan untuk memperoleh kesuksesan dalam tujuan yang telah ditentukan. Namun bukan

¹³ Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Keempat (Jakarta: Balai Pusaka, 2008), hlm. 859.

¹⁴ Suyadi, *Strategi Pembelajaran Pendidikan Karakter* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 126.

¹⁵ Nanang Fattah, *Sistem Penjamin Mutu Pendidikan Dalam Konteks MBS* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 8.

¹⁶ Tony Bush & Marianne Coleman, *Manajemen Mutu Kepemimpinan Pendidikan* (Yogyakarta: IRCiSoD, 2012), hlm. 48.

¹⁷ Abuddin Nata, *Perspektif Islam Tentang Strategi Pembelajaran* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 206-210.

hanya sekedar rencana, strategi juga menjadi rancangan pengembangan lembaga pendidikan sebagai pedoman dalam pelaksanaan pencapaian tujuan.

2. Program Pembinaan

Program adalah kegiatan sistematis, yaitu kegiatan yang memiliki komponen berupa sasaran, pelaksanaan, isi, waktu, dan fasilitas, selain komponen program juga memiliki proses dan tujuan.¹⁸ Menurut Suharsimi Arikunto dalam Nurkholis program memiliki arti khusus dan umum. Secara umum program adalah rencana atau rancangan kegiatan yang akan dilakukan, sedangkan secara khusus program adalah suatu unit atau kesatuan kegiatan yang merupakan realisasi dari suatu kebijakan yang berlangsung dalam proses yang berkesinambungan dan terjadi dalam suatu organisasi.¹⁹

Pembinaan dapat diartikan sebagai upaya memelihara atau membawa, sesuatu keadaan yang seharusnya terjadi dapat diartikan atau menjaga keadaan sebagaimana seharusnya terlaksana. Pembinaan juga dapat diartikan sebagaimana rangkaian upaya pengendalian secara profesional terhadap semua unsur organisasi agar unsur-unsur tersebut berfungsi sebagaimana mestinya sehingga rencana untuk mencapai tujuan dapat terlaksana secara berdaya guna dan berhasil guna.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa program pembinaan adalah suatu program untuk membantu individu atau sekelompok individu untuk menjadi pribadi yang lebih baik dan mandiri.

3. Etos Kerja Guru

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Dari kata Etos ini, dikenal pula *etika*, *etiket* yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik-buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat

¹⁸ Nurkholis, *Santri Wajib Belajar* (Purwokerto: STAIN Press, 2015), hlm. 13.

¹⁹ Nurkholis, *Santri...*, hlm. 14.

kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.²⁰

Menurut Jansen H. Sinamo etos kerja diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau kelompok orang sebagai baik dan benar yang terwujud nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.²¹ Etos kerja guru merupakan watak guru dalam menjalankan tugas-tugas mendidik dan mengajar yang harus memenuhi persyaratan standar-standar yang telah ditetapkan.²² Thohir Luth, memberikan suatu contoh etos kerja berkenaan dengan suatu pekerjaan yang bersifat islami, “ bahwa setiap pekerjaan, terutama beragama Islam, harus dapat menumbuhkan etos kerja karena pekerjaan yang ditekuninya bernilai ibadah. Hasil yang diperoleh dari pekerjaannya juga dapat digunakan untuk kepentingan ibadah, termasuk di dalamnya menghidupi ekonomi keluarga”.²³ Oleh karena itu, untuk menumbuhkan etos kerja di dalam diri guru, mengandung unsur-unsur islami yang bersifat ibadah. Dengan demikian, etos kerja akan tumbuh atau tidak, tergantung bagaimana individu guru dapat menyikapi pekerjaan itu sendiri.

4. Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto

Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto sendiri merupakan sekolah tingkat dasar yang dalam perkembangannya sangat pesat dan sistem pembelajaran yang baik. Sekolah dasar tersebut menerapkan Kurikulum Kemendikbud dan Kurikulum Muhammadiyah serta menggunakan media pembelajaran berbasis teknologi informasi, dan menerapkan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). Sekolah ini juga menerapkan Sekolah Berbasis Lingkungan (*Green School*). Sekolah juga sangat disiplin dalam hal kinerja dengan kebijakan yang dibuat dengan membiasakan kegiatan yang dapat membangun kedisiplinan dan menjadi contoh dan pembelajaran untuk siswa-

²⁰ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hlm. 15.

²¹ Supardi, *Sekolah Efektif: Konsep Dasar dan Praktiknya* (Jakarta: Rajawali Press, 2015), hlm. 118-119.

²² Supardi, *Sekolah Efektif...*, hlm. 123.

²³ Suparmin, *Motivasi dan Etos Kerja (Guru)* (Jakarta: Biro Pegawai Depag, 2003), hlm. 37.

siswinya, seperti semua guru wajib berada di sekolah pukul 06.00 WIB untuk menyambut siswa yang datang ke sekolah. Sekolah ini juga merupakan sekolah yang mempunyai banyak prestasi, baik prestasi yang diraih oleh siswa maupun guru.²⁴

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah “ Bagaimana strategi program pembinaan sebagai upaya meningkatkan etos kerja guru di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto?” .

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan memahami serta mendeskripsikan strategi program pembinaan yang digunakan dalam meningkatkan etos kerja guru di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperkaya pengetahuan serta memperluas khazanah keilmuan tentang peningkatan etos kerja guru. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang peningkatan etos kerja guru di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi guru, penelitian ini diharapkan dapat membantu guru meningkatkan kemampuannya lebih baik lagi dalam meningkatkan etos kerja guru.

²⁴ Wawancara dengan Nofiyanto, Kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto, pada tanggal 20 Oktober 2020. Pukul 09.00 WIB s/d selesai.

- 2) Bagi komite sekolah, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi untuk bahan evaluasi lebih lanjut tentang program pembinaan dalam meningkatkan etos kerja guru.
- 3) Bagi peneliti, dapat menambah wawasan keilmuan dan mengembangkan pemahaman dari obyek yang diteliti yang berguna untuk bekal pertimbangan untuk memperluas penelitian dimasa yang akan datang mengenai etos kerja guru.
- 4) Bagi pembaca, dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang positif dan berguna sebagai sumber referensi mengenai strategi meningkatkan etos kerja guru.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan kegiatan mendalami, mencermati, menelaah dan mengidentifikasi.²⁵ Dalam penelitian ini, peneliti juga mengambil rujukan dari hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh orang lain sebelumnya. Hasil penelitian sebelumnya memuat hasil yang ada kaitannya dengan penelitian yang akan peneliti lakukan dan terdapat pula perbedaan dengan penelitian yang sebelumnya terhadap penelitian ini, diantaranya:

Pertama, dalam skripsi yang ditulis oleh saudara Zaenurrohman pada tahun 2006 dengan judul “ Etos Kerja Guru di MTs Baitul Muslim kalibagor Kabupaten Banyumas” . Tujuan penelitian dalam skripsi ini adalah untuk menggambarkan secara jelas bagaimana etos kerja guru. Sedangkan hasil penelitiannya adalah dapat menjelaskan bahwa sebagian besar guru di MTs Baitul Muslim Kalibagor Kabupaten Banyumas menyatakan sudah puas dalam kinerjanya dan ada sebagian guru masih menyatakan kurang puas.

Hal ini dirasakan karena adanya ketumpangtindih dalam kinerja, selain menjabat sebagai guru di sisi lain juga merangkap menjadi tenaga administrasi. Harga diri guru MTs Baitul Muslim Kalibagor Kabupaten Banyumas diwujudkan dalam bentuk pencitraan guru sebagai tauladan bagi siswanya selalu menjaga

²⁵ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hal. 75.

etika berbicara dan memberikan bimbingan terhadap kesulitan belajar siswa. Hal ini sudah berjalan sesuai dengan yang diharapkan.²⁶

Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan, persamaanya yaitu sama-sama meneliti tentang etos kerja guru, akan tetapi dalam penelitian ini lebih berfokus pada etos kerja gurunya. Sedangkan penelitian yang peneliti lakukan lebih berfokus pada strategi yang dilakukan untuk meningkatkan etos kerja guru di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto.

Kedua, Skripsi yang ditulis oleh Alfiana Rahmatika tahun 2008 yang berjudul “ Etos Kerja dalam Tetralogi Novel Eliana, Puket, Burlian dan Amelia karya Tere Liye dalam Perspektif Pendidikan Islam” . Tujuan penelitian dalam skripsi ini adalah untuk mengetahui etos kerja yang digambarkan melalui kalimat maupun dialog antar tokoh dalam tetralogi novel Eliana, Puket, Burlian, dan Amelia karya Tere Liye dalam Perspektif Pendidikan Islam. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan mengenai etos kerja yang sesuai dengan konsep pendidikan islam terdapat dalam tetralogi novel yang harus diketahui, diamalkan dan ditanamkan dalam kehidupan, antara lain adalah 1) Menghargai waktu, yang mencakup disiplin, memanfaatkan waktu, tangguh, berorientasi ke masa dengan. 2) Jujur. 3) Percaya diri. 4) Ikhlas. 5) bertanggung jawab.²⁷

Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan, persamaanya yaitu sama-sama meneliti tentang etos kerja, akan tetapi penelitian ini berfokus pada tetralogi novel Eliana, Puket, Burlian, dan Amelia karya Tere Liye. Sedangkan penelitian yang peneliti lakukan lebih berfokus kepada etos kerja guru di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto

Ketiga, Jurnal yang ditulis oleh Ernawati tahun 2018 berjudul “ Efektifitas Program Pembinaan Kedisiplinan Dalam Proses Belajar Mengajar

²⁶ Zaenurrohman, “ Etos Kerja Guru di MTs Baitul Muslim Kalibagor Kabupaten Banyumas” , *Skripsi* (Purwokerto: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto, 2006), hlm. 79.

²⁷ Alfiana Rahmatika, “ Etos Kerja dalam Tetralogi Novel Eliana, Puket, Burlian, dan Amelia karya Tere Liye dalam Perspektif Pendidikan Islam” , *Skripsi* (Purwokerto: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto, 2018), hlm. 76.

Terhadap Etos Kerja Guru di SD N 11 Kampung Taradam” . Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan mendapatkan informasi tentang Efektifitas Program Pembinaan Kedisiplinan Dalam Proses Belajar Mengajar Terhadap Etos Kerja Guru ddi SD N 11 Kampung Taradam. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan program pembinaan kedisiplinan dalam proses belajar mengajar guna meningkatkan etos kerja mandiri guru di SD N 11 Kampung Taradam. Hal ini dibuktikan dengan adanya pembinaan kedisiplinan dalam proses belajar mengajar meningkatkan etos kerja mandiri guru di SD N 11 Kampung Taradam dari siklus 1 ke siklus II. Rata-rata kemampuan siswa dan guru dalam meningkatkan efektifitas kegiatan belajar mengajar pada siklus 1 adalah 48 dengan kategori kurang dan pada siklus II adalah 82.66 dengan kategori baik.²⁸

Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan, persamaanya yaitu sama-sama meneliti tentang etos kerja guru, akan tetapi penelitian ini terfokus pada efektifitas program yang dilakukan untuk meningkatkan etos kerja guru. Sedangkan penelitian yang dilakukan lebih berfokus kepada strategi yang dilakukan untuk meningkatkan etos kerja guru di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan kerangka dari penelitian yang memberikan petunjuk mengenai pokok-pokok yang akan dibahas dalam penelitian. Sistematika pembahasan ini terdiri dari tiga penelitian yang meliputi bagian awal, inti dan bagian akhir, yaitu:

Bagian awal meliputi halaman judul, halaman pernyataan keaslian, halaman pengesahan, halaman nota dinas pembimbing, abstrak, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, dan daftar isi. Bagian utama yang terdiri dari lima bab dengan uraian sebagai berikut:

Bab 1 berisi pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, definisi operasional, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka dan

²⁸ Ernawati, “ Efektifitas Program Pembinaan Kedisiplinan Dalam Proses Belajar Mengajar Terhadap Etos Kerja Guru di SD N 11 Kampung Taradam, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 03, No 03, 2018.

sistematika pembahasan. Bab II berisi tentang landasan teori yang berkaitan dengan strategi program bimbingan pembinaan sebagai upaya meningkatkan etos kerja guru di sekolah dasar. Bab III berisi metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data. Bab IV berisi tentang pembahasan hasil penelitian yang berupa penyajian data. Bagian pertama menjelaskan gambaran umum Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto yaitu: sejarah berdirinya sekolah dasar UMP, visi dan misi, struktur kepengurusan, keadaan pendidik dan prestasi yang pernah diraih. Bagian kedua berisi tentang strategi program bimbingan pembinaan sebagai upaya meningkatkan etos kerja guru di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto. Bab V adalah penutup yang meliputi kesimpulan, saran-saran dan kata penutup.

Bagian akhir dari skripsi ini meliputi daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.



BAB II

STRATEGI PROGRAM PEMBINAAN DAN PENINGKATAN ETOS KERJA GURU

A. Strategi Program Pembinaan

1. Pengertian Strategi

Istilah strategi, pada mulanya digunakan dalam dunia militer yang diartikan sebagai cara penggunaan seluruh kekuatan militer untuk memenangkan suatu peperangan. Seorang yang berperan dalam mengatur strategi, untuk memenangkan peperangan sebelum melakukan suatu tindakan, ia akan menimbang bagaimana kekuatan pasukan yang dimilikinya, baik dilihat dari kuantitas maupun kualitas; misalnya kemampuan setiap personal, jumlah dan kekuatan persenjataan, motivasi pasukannya, dan lain sebagainya.²⁹ Dalam hal ini, strategi digunakan untuk memperoleh kesuksesan atau keberhasilan dalam mencapai tujuan.

Strategi secara etimologis dalam manajemen dapat diartikan sebagai kiat, cara, dan taktik utama yang dirancang secara sistematis dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang terarah pada tujuan strategi organisasi.³⁰ Menurut Drucker dalam Akdon, strategi adalah mengerjakan sesuatu yang benar (*doing right thing*).³¹ Abuddin Nata mendefinisikan secara umum strategi sebagai suatu garis besar haluan untuk bertindak dalam usaha mencapai sasaran yang telah ditentukan.³²

Berdasarkan beberapa definisi strategi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi adalah suatu usaha yang sangat penting yang dilakukan oleh orang-orang penting yang menyadari bahwa tujuan jangka panjang hanya bisa dicapai dengan suatu rencana dan aktivitas yang kreatif

²⁹ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2007), Cet. III, 125.

³⁰ Hadari Nawawi, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005), 148.

³¹ Akdon, *Strategic Management for Educational Management* (Bandung: Alfabeta, 2007), 4.

³² Abuddin Nata, *Perspektif Islam Tentang Strategi Pembelajaran*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 206.

dan inovatif dilakukan secara terus-menerus. Biasanya strategi dilakukan melalui sebuah kegiatan yang telah terprogramkan atau yang telah dirancang terlebih dahulu sebelumnya. Jadi, strategi bisa dimaknai sebagai sebuah cara, pendekatan, upaya secara sadar dan terencana untuk mencapai tujuan tertentu.

Penyusun strategi memiliki beberapa manfaat, di antaranya:

- a. Untuk memberikan arahan pada semua jajaran manajemen dalam perusahaan.
- b. Agar manajer berfikir jauh kedepan dengan kreatif (bukan hanya hal-hal yang bersifat rutin sehingga melupakan pemikiran jangka panjang).
- c. Memaksa manajer untuk mengantisipasi dan meramalkan faktor eksternal yang rumit dan tidak pasti.
- d. Dengan menyusun strategi, para manajer dapat berkomunikasi dan menyatukan pandangan yang berbeda.
- e. Dengan menyusun strategi, perusahaan akan mampu mengantisipasi dan menghadapi persaingan dengan perusahaan lain.³³

2. Pengertian Program Pembinaan

Program adalah kegiatan sistematis, yaitu kegiatan yang memiliki komponen berupa sasaran, pelaksanaan, isi, waktu dan fasilitas, selain komponen program juga memiliki proses dan tujuan. Program adalah serangkaian kegiatan yang berkesinambungan dan terjadi dalam suatu organisasi yang melibatkan banyak orang.³⁴ Menurut Suharsimi Arikunto dalam Nurkholis, program memiliki arti khusus dan umum. Secara umum program adalah rencana atau rancangan kegiatan yang akan dilakukan. Sedangkan secara khusus program adalah suatu unit atau kesatuan kegiatan yang merupakan realisasi dari suatu kebijakan yang berlangsung dalam proses yang berkesinambungan dan terjadi dalam suatu organisasi.³⁵

Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan kata “pembinaan” sebagai “proses, cara, perbuatan membina, pembaharuan, penyempurnaan, dan usaha, tindakan dan penyempurnaan, dan usaha, tindakan dan kegiatan

³³ Rahayu Puji Suci, *Esensi Manajemen Strategi* (Sidoarjo: Zifatama, 2015), hlm. 3-4.

³⁴ Nurkholis, *Santri Wajib Belajar*, (Purwokerto: STAIN Press, 2015), hlm. 13.

³⁵ Nurkholis, *Santri...*, hlm. 14.

yang dilakukan secara efektif dan efisien untuk memperoleh hasil yang lebih baik”³⁶ Nababan dkk., mendefinisikan pembinaan sebagai membina, memperbaharui atau proses perbuatan, cara membina, usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik.³⁷ Menurut Lutan Rusli dkk, pembinaan adalah sebagai usaha mengorganisasi atau cara mencapai suatu tujuan. Pada umumnya pembinaan terjadi melalui proses melepaskan hal-hal yang bersifat menghambat, dan mempelajari pengetahuan dengan kecakapan baru yang dapat meningkatkan taraf hidup dan kerja yang lebih baik. Pembinaan tersebut menyangkut kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan suatu pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal. Pembinaan adalah usaha atau tindakan yang dilakukan untuk mengubah suatu keadaan dengan baik untuk mendapatkan tujuan yang ingin dicapai secara maksimal.

Dari pengertian-pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa program pembinaan ialah suatu proses pemberian bantuan yang diberikan oleh seorang ahli kepada individu dalam mencapai kemandiriannya dengan berbagai bahan, interaksi, nasihat, gagasan, alat, dan asuhan yang didasarkan atas norma-norma yang berlaku.

3. Tujuan Program Pembinaan

adapun tujuan umum program pembinaan sebagai berikut:

- a. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat.
- b. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerja dapat menyelesaikan pekerjaan secara rasional.
- c. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemajuan kerjasama dengan teman-teman pegawai dengan manajemen yang lebih baik.

³⁶ KBBI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 152.

³⁷ Melfa Br Nababan dkk, “ Analisis Pola Pembinaan dan Pengembangan Olahraga Rekreasi di Federasi Olahraga Masyarakat Indonesia Sumatera Utara”, *Vol. 04 No. 01*, 2018, hlm. 41.

4. Fungsi Pembinaan

Pembinaan memiliki beberapa fungsi, diantaranya:

- a. Memupuk kesetiaan dan ketaatan.
- b. Meningkatkan adanya rasa pengabdian, rasa tanggung jawab, kesungguhan dan kegairahan bekerja dalam melaksanakan tugasnya.
- c. Meningkatkan gairah dan produktivitas kerja secara optimal.
- d. Memperbesar kemampuan dan kehidupan pegawai melalui proses pendidikan dan latihan yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan organisasi.³⁸

B. Etos Kerja Guru

1. Pengertian Guru atau Tenaga Pendidik

Menurut Nur Fuadi yang mengutip dari Ngalim Purwanto bahwa guru adalah orang yang pernah memberikan suatu ilmu atau kepandaian kepada seseorang atau sekelompok orang. Ahmad tafsir mengemukakan pendapat bahwa guru adalah orang-orang yang bertanggungjawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, kognitif, atau psikomotorik.³⁹

Guru menurut Zakiah Daradjat, adalah pendidik profesional karena secara implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab yang terpikul dipundak orang tua. Mereka (orang tua) tatkala menyerahkan anaknya ke sekolah berarti pelimpahan tanggung jawab pendidikan anaknya kepada guru. Hal itu pun menunjukkan bahwa orang tua tidak mungkin menyerahkan anaknya kepada sembarang guru atau sekolah karena tidak sembarangan orang dapat menjadi guru.⁴⁰

Dalam Undang-undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab I Pasal I, dijelaskan bahwa:

³⁸ Mifta Ulum, “Pembinaan Kompetensi Ustadz Tarbiyatul Mu’alimin di Madrasah Takmiliah Awwaliyah Ar Rosyidiyah Mambaul Ulum Pangarengan Sampang”. *Jurnal Program Studi PGMI*, Vol. 6, No. 2, September 2019, hlm. 140.

³⁹ Nur Fuadi, *Profesionalisme Guru* (Purwokerto: STAIN Press, 2012), hlm. 54.

⁴⁰ Zakiah Daradjat, dkk., *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Bulan Bintang, 2008) hlm. 39.

“ Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini di jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah” .⁴¹

Dengan demikian, guru adalah orang yang berilmu dan berpengetahuan karena guru adalah orang yang selalu memberi santapan jiwa dengan ilmu. Guru sebagai pemberi pengetahuan yang benar guru sebagai pembina akhlak yang mulia serta guru sebagai pemberi tuntunan tentang hidup dengan baik, tanpa ikhlas tanpa pamrih. Itulah penempatan kedudukannya menjadi orang yang dihormati dan gurulah yang mampu mengemban amanat tersebut.

2. Kedudukan Guru

Guru memang menempati kedudukan yang terhormat di masyarakat. Kewibawaanlah yang menyebabkan guru dihormati, sehingga masyarakat tidak meragukan figur guru. Masyarakat yakin bahwa gurulah yang dapat mendidik anak didik mereka agar menjadi orang yang berkepribadian mulia. Dengan kepercayaan yang diberikan masyarakat, maka di pundak guru jadi tanggung jawab yang berat. Mengemban tugas memang berat, tapi lebih berat lagi mengemban tanggung jawab, sebab guru tidak hanya sebatas dinding sekolah, tetapi juga di luar sekolah. Guru adalah orang yang berwenang dan bertanggung jawab untuk membimbing dan membina anak didik, baik secara individual maupun klasikal, di sekolah maupun di luar sekolah.⁴²

Kedudukan guru juga disebutkan dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwasanya guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang kedudukan tersebut dibuktikan dengan sertifikat pendidikan yang bertujuan meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan

⁴¹ UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, (Jakarta: Sinar Grafika,2006), hlm. 2.

⁴² Moh. Roqib & Nurfuadi, *Kepribadian Guru: Upaya Mengembangkan Kepribadian Guru yang Sehat di Masa Depan*, (Purwokerto: Grafindo Litera Media Yogyakarta, 2009), hlm. 57-58.

nasional.⁴³ Kedudukan dan tanggungjawab guru menurut pandangan Al-Ghazali, sebagaimana dikutip Abidin Ibnu Rush, menyebutkan beberapa hal yaitu:

- a. Guru adalah orang tua kedua di depan murid;
- b. Guru sebagai pewaris ilmu Nabi;
- c. Guru sebagai penunjuk jalan dan pembimbing keagamaan murid;
- d. Guru sebagai sentral figur bagi murid;
- e. Guru sebagai motivator bagi murid;
- f. Guru sebagai seorang yang memahami tingkat perkembangan;
- g. Intelektual murid;
- h. Guru sebagai teladan bagi murid.⁴⁴

Dengan demikian jelaslah bahwa tanggung jawab yang dibebankan kepada guru atau pendidik sangatlah besar dan berat, sejajar dengan tingginya kedudukan yang diberikan dalam Islam.

3. Syarat Guru

Tidak sembarangan orang dapat menjadi guru, karenatugas guru tidaklah mudah yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dengan tugas yang berbagai macam tersebut maka tidak sembarangan orang dapat menjadi guru. Seorang guru harus memenuhi syarat-syarat yang harus dimiliki oleh seorang guru.

Guru yang profesional adalah guru yang memiliki keahlian, ketrampilan dan kemampuan sebagaimana filosofi Ki Hajar Dewantara: “*Ing Ngarso Sung Tuladha, Ing Madya Mangun Karsa, Tut Wuri Handayani*” . Karena tidak cukup menguasai materi pelajaran akan tetapi mengayomi murid, menjadi contoh atau teladan bagi murid serta mengembangkan dirinya terhadap pengetahuan dan mendalami keahliannya. Guru harus banyak membaca literatur-literatur yang berkaitan dengan pengetahuan yang

⁴³ Onisimus Amtu, *Manajemen pendidikan di Era Otonomi Daerah: Konsep, Strategi dan Implementasi* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 260.

⁴⁴ Sebagaimana dikutip Abidin Ibnu Rush, *Pemikiran Al-Ghazali Tentang Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), hlm. 67-75.

digeluti.⁴⁵ Agar hal-hal tersebut dapat tercapai maka ada syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh seorang guru.

Zakiah Darajat sebagaimana dikutip oleh Nur Fuadi menyebutkan bahwa ada beberapa syarat-syarat yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah sebagai berikut:

- a. *Bertakwa* kepada Allah SWT. Dalam hal ini mudah dipahami bahwa guru yang tidak takwa sangat sulit atau tidak mungkin bisa mendidik muridnya menjadi insan yang bertakwa kepada Allah SWT. Mengingat guru harus memberikan teladan yang baik, dan berlaku adagium sejauh mana guru memberikan teladan kepada muridnya, Insyaallah murid juga akan sejauh itu murid mengikuti gurunya. Walaupun seringkali terjadi sang guru bertakwa tetapi muridnya sebaliknya.
- b. *Berilmu*. Banyak remaja masa kini yang mengenyam pendidikan hanya sekedar untuk memperoleh ijazah, akhirnya menjadikan dirinya rugi karena ijazah yang didapat tidak dibarengi dengan ilmu yang memadai. Ijazah bukan segala-galanya. Seorang guru harus mempunyai ijazah memang benar, akan tetapi jelas tidak cukup selebar ijazah yang tidak disertai dengan keluasan dan kedalaman ilmu pengetahuan, terutama bidang ilmu yang ditekuninya. Guru yang dangkal penguasaan ilmunya akan mengalami kesulitan dalam berinteraksi dengan muridnya, apalagi saat ini dan masa yang akan datang. Saat ini saja para murid berpikir bahwa sumber pengetahuan sangat banyak, misal televisi, internet, diskusi, konferensi, e-mail, majalah, buku dan sebagainya. Apabila guru tidak menunjukkan kebolehannya dalam menampilkan dirinya sebagai guru niscaya akan ditinggalkan oleh muridnya. Sekurang-kurangnya diacuhkan.
- c. *Berkelakuan baik*. Mengingat salah satu tugas guru antara lain yaitu untuk membentuk akhlak mulia, maka sudah barang tentu dia harus memberikan contoh untuk berakhlak mulia terlebih dahulu. Di Indonesia,

⁴⁵ Martinis Yamin, *Profesionalisasi Guru & Implementasi KTSP* (Ciputat: Referensi, 2013), hlm. 6.

masyarakatnya termasuk para murid sangat dipengaruhi untuk selalu mengikuti apa yang dilakukan seniornya, pemimpinnya, orang tuanya, gurunya dan lain-lain. gaya paternalistik masih sangat kuat, oleh karena itu hampir tidak mungkin guru yang mengajari muridnya untuk berakhlak mulia sementara dirinya sendiri meninggalkan nilai-nilai akhlak mulia. Diantara akhlak mulia yang harus dicerminkan dalam hidupnya adalah sikap bersabar menghadapi suatu persoalan, berdisiplin dalam menunaikan tugas, jujur dalam menyelesaikan pekerjaan, sikap adil kepada semua orang, tidak pilih kasih, mampu menjalin kerjasama dengan orang lain, senang memberikan pertolongan kepada orang lain, menunjukkan kepedulian sosial yang tinggi dan lain-lain.

- d. *Sehat jasmani*, kendatipun kesehatan psikis lebih penting untuk dimiliki oleh guru, namun bukan berarti kesehatan fisik atau jasmani tidak diperlukan. Kesehatan fisik adalah bahwa guru tersebut tidak mengalami sakit yang kronis, menahun atau jenis penyakit lain sehingga menghalangi untuk menunaikan tugasnya sebagai guru. Namun dalam batas-batas tertentu keadaan sakit secara fisik atau adanya cacat bagi guru selama masih memungkinkan menunaikan tugas dengan baik, masih dapat ditolerir. Pendek kata kesehatan jasmani sangat membantu kelancaran guru dalam mengabdikan diri untuk mengajar, mendidik dan memberikan bimbingan kepada para muridnya.

4. Kompetensi Guru

Kompetensi pada hakekatnya menggambarkan pengetahuan, ketrampilan, sikap dan nilai-nilai yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Dalam hal ini kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan pendidik menciptakan suasana dan pengalaman belajar bervariasi dalam pengelolaan peserta

didik yang memahami kurikulum yang disiapkan yaitu bagaimana pendidik (1) memiliki pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (2) memiliki pemahaman terhadap peserta didik; (3) mampu mengembangkan kurikulum/silabus; (4) mampu menyusun rancangan pembelajaran; (5) melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (6) melakukan evaluasi hasil belajar dengan prosedur yang benar, dan (7) mampu mengembangkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

b. Kompetensi Kepribadian

Dilihat dari aspek psikologi kompetensi kepribadian guru menunjukkan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian (1) mantap dan stabil yaitu memiliki konsisten dalam bertindak sesuai dengan norma hukum, norma sosial, dan etika yang berlaku; (2) dewasa yang berarti mempunyai kemandirian untuk bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru; (3) arif dan bijaksana yaitu tampilannya bermanfaat bagi peserta didik, sekolah, dan masyarakat dengan menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak; (4) berwibawa yaitu perilaku guru yang disegani sebagai pengaruh positif terhadap peserta didik; dan (5) memiliki akhlak mulia dan memiliki perilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik, bertindak sesuai norma religious, jujur, ikhlas, dan suka menolong. Nilai kompetensi kepribadian dapat digunakan sebagai sumber kesatuan, inspiratif, motivasi, dan inovatif bagi peserta didiknya.

Kompetensi kepribadian guru mencakup sikap (*attitude*), nilai-nilai (*value*), kepribadian (*personality*) sebagai elemen perilaku (*behavior*) dalam kaitannya dengan *performance* yang ideal sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilandasi oleh latar belakang pendidikan, peningkatan kemampuan, dan pelatihan, serta legalitas kewenangan mengajar.

Kompetensi kepribadian adalah kompetensi yang berkaitan dengan perilaku pribadi guru itu sendiri yang kelak harus memiliki nilai-nilai luhur sehingga terpancar dalam perilaku sehari-hari. Hal ini dengan sendirinya

berkaitan erat dengan falsafah hidup yang mengharapkan guru menjadi model manusia yang memiliki nilai-nilai luhur.

c. Kompetensi sosial

Guru sebagian dari masyarakat merupakan salah satu pribadi yang mendapatkan perhatian khusus di masyarakat. Peranan dan segala tingkah-laku yang dilakukan guru senantiasa dipantau oleh masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan sejumlah kompetensi sosial yang perlu dimiliki guru dalam berinteraksi dengan lingkungan masyarakat di tempat dia tinggal.

Kompetensi sosial dalam kegiatan belajar ini berkaitan erat dengan kemampuan guru dalam berkomunikasi dengan masyarakat tempat guru tinggal sehingga peranan dan cara guru di masyarakat diharapkan memiliki karakteristik tersendiri yang sedikit banyak berbeda dengan orang lain yang bukan guru.

Dari uraian di atas dapat dikemukakan bahwa kompetensi sosial guru merupakan kemampuan guru untuk memahami dirinya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari masyarakat dan mampu mengembangkan tugas sebagai anggota masyarakat dan warga negara. Lebih dalam lagi kemampuan sosial ini mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawakan tugasnya sebagai guru.

d. Kompetensi Profesional

Guru yang memiliki kompetensi akan dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, bentuk-bentuk kompetensi dan profesionalisme seorang guru adalah;

1. Menguasai bahan bidang studi dalam kurikulum maupun bahan pengayaan/penunjang bidang studi.
2. Mengelola program belajar-mengajar yang meliputi:
 - a) Merumuskan tujuan intruksional,
 - b) Mengenal dan dapat menggunakan prosedur intruksional yang tepat,
 - c) Melaksanakan program belajar-mengajar,

- d) Mengetahui kemampuan peserta didik.
- 3. Mengelola kelas, meliputi:
 - a) Mengatur tata ruang kelas untuk pelajaran,
 - b) Menciptakan iklim belajar-mengajar yang serasi.
- 4. Penggunaan media atau sumber, meliputi:
 - a) Mengetahui, memilih dan menggunakan media,
 - b) Membuat alat bantu pelajaran yang sederhana,
 - c) Menggunakan perpustakaan dalam proses belajar-mengajar,
 - d) Menggunakan Micra Thiching untuk unit program pengenalan lapangan.
- 5. Mengetahui landasan-landasan pendidikan.
- 6. Mengelola interaksi-interaksi belajar mengajar.
- 7. Melalui prestasi siswa untuk kepentingan pelajaran.
- 8. Mengetahui dan menyelenggarakan fungsi layanan dan program bimbingan dan penyuluhan.
- 9. Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- 10. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran⁴⁶.

5. Pengertian Etos Kerja Guru

Etos berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dalam etos terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.⁴⁷

Etos memberi warna dan alternatif pilihan kerja, apakah suatu pekerjaan itu dianggap baik, mulia dan terpuji. Dengan menggunakan kata etos dalam arti yang luas, yaitu pertama sebagaimana sistem tata nilai

⁴⁶ Nurfuadi, *Profesionalisme Guru*, (Purwokerto: STAIN Press, 2012), hlm. 73-94.

⁴⁷ Abdullah dan Safarina, *Etika Pendidikan: Keluarga, Sekolah dan Masyarakat* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015), hlm. 73.

mental, tanggung jawab dan kewajiban. Akan tetapi perlu dicatat bahwa sikap moral berbeda dengan etos kerja, karena konsep pertama menekankan kewajiban untuk berorientasi pada norma sebagai patokan yang harus diikuti. Sedangkan etos ditekankan pada kehendak otonom atas kesadaran sendiri, walaupun keduanya berhubungan erat dan merupakan sikap mental terhadap sesuatu.⁴⁸

Dari pengertian-pengertian terhadap etos tersebut tampak bahwa antara satu dengan yang lainnya memberikan pengertian yang berbeda namun para prinsipnya mempunyai tujuan yang sama yakni terkonsentrasi pada sikap dasar manusia, sebagai sesuatu yang lahir dari dalam dirinya yang dipancarkan kedalam hidup dan kehidupannya. Adapun definisi kerja menurut Fattah, merupakan kegiatan dalam melakukan sesuatu dan orang yang kerja ada kaitannya dengan orang yang mencari nafkah atau bertujuan untuk mendapatkan imbalan atas prestasi yang telah diberikan untuk kepentingan organisasi.⁴⁹ Kerja dalam pengertian luas adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi maupun non materi, intelektual atau fisik maupun yang berkaitan dengan masalah keduniawian atau keahiratan. Lebih lanjut dikatakan bekerja adalah aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepa Allah SWT.⁵⁰

Menurut M. Quraish Shihab, kerja adalah sebuah aktifitas yang menggunakan daya yang dianugerahkan Allah SWT. Menurutnya, manusia secara garis besar dianugerahi empat daya pokok. *Pertama*, daya fisik yang menghasilkan kegiatan fisik dan keterampilan. *Kedua*, daya fikir yang mendorong pemiliknya berfikir dan menghasilkan ilmu pengetahuan. *Ketiga*, daya kalbu yang menjadikan manusia mampu berkhayal, mengekspresikan

⁴⁸ Yusuwadinata, *Persepsi Tentang Etos Kerja Kaitannya dengan Nilai Budaya Masyarakat Melayu Daerah Riau* (Pekanbaru: Proyek Pengkajian Nilai Budaya Riau, 1994), hlm. 78.

⁴⁹ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 19.

⁵⁰ Abdullah dan Safarina, *Etika Pendidikan...*, hlm. 74.

keindahan, beriman, dan merasa, serta berhubungan dengan Allah Sang Pencipta. *Keempat*, daya hidup yang menghasilkan semangat juang, kemampuan menghadapi tantangan dan menaggulangi kesulitan. Penggunaan dari salah satu daya-daya tersebut, itulah yang disebut kerja. Jadi, etos kerja menurut adalah suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*).⁵¹

Dengan memperhatikan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah pandangan dan sikap terhadap kerja dimana pandangan dan sikap itu merupakan jiwa dan semangat kerja yang dilandasi sikap dasar yang terpancar dalam perilaku kehidupan atau sejumlah nilai-nilai yang dijadikan acuan oleh seseorang dalam menggerakkan dirinya dalam berhadapan dengan lingkungan sosial dimana ia berada dalam hal ini di lingkungan sekolah.

Etos kerja lebih merujuk kepada kualitas kepribadian pekerjaan tercermin melalui unjuk kerja secara utuh dalam berbagai dimensi kehidupannya. Dengan demikian, etos kerja lebih merupakan kondisi internal yang mendorong dan mengendalikan perilaku pekerja ke arah terwujudnya kualitas kerja yang ideal. Kualitas unjuk kerja dan hasil kerja banyak ditentukan oleh kualitas etos kerja ini.⁵²

Etos kerja sendiri merupakan sikap terhadap kerja, sehingga dalam diri seseorang atau sekelompok orang dan organisasi menyikapi paradigma kerja menjadi berbeda, ada yang positif, ada yang negatif, ada yang tinggi ada yang rendah, sehingga timbullah contoh etos kerja tinggi, etos kerja rendah, dan seterusnya. Panji Anoraga dan Suryanti dalam Ni Made Muliartini, dkk., mengidentifikasi dua kutub seseorang atau sekelompok masyarakat memiliki etos kerja yakni memiliki etos kerja tinggi dan etos kerja rendah. Individu atau kelompok memiliki etos kerja tinggi jika menunjukkan tanda-tanda

⁵¹ M. Quraish Shihab, *Secerca Cahaya Ilahi* (Bandung: Mizan, 2002), hlm. 222.

⁵² Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi, dan Aplikasi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 200.

adalah: (a) mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia; (b) menempatkan pandangan tentang kerja sebagai suatu hal yang sangat luhur bagi eksistensi manusia; (c) kerja dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia; (d) kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita; dan (e) kerja dilakukan sebagai ibadah. Sedangkan bagi individu atau kelompok yang memiliki etos kerja rendah, akan menunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya, yaitu: (a) kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri; (b) kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia; (c) kerja dipandang sebagai penghambat dalam memperoleh kesenangan; (d) kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan; dan (e) kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup. Bisa dibayangkan, suatu organisasi yang diisi oleh individu atau sekumpulan individu dengan etos kerja rendah, maka produktivitas kerja akan menurun, kondisi kerja tak kondusif, tingkat kehadiran yang rendah, yang banyak terjadi adalah keluhan, dan tuntutan, bukan memberikan andil untuk peningkatan kinerja.⁵³

Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu ataupun kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kerja. Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti:

- a. Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin.
- b. Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja.
- c. Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukannya merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

⁵³ Ni Made Muliartini, dkk., “Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMKN 2 Singaraja”, *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia* (Vol. 10 No. 1, April 2019).

d. Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.⁵⁴

Kerja keras, atau dengan kata lain yang dinamakan etos kerja merupakan syarat mutlak untuk dapat mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat, sebab dengan etos kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi pula. Maka dari itu agama Islam memberikan perhatian yang besar terhadap kerja keras. Karena dengan kerja keras atau etos kerja kebahagiaan dunia dan akhirat dapat diraih.⁵⁵

Berdasarkan uraian di atas, etos kerja dapat diartikan sebagai cara kerja, sifat atau kebiasaan terhadap kerja, pandangan terhadap kerja yang dimiliki oleh seseorang, suatu kelompok atau suatu bangsa. Jadi etos kerja guru pendidikan agama Islam dapat diartikan sebagai cara kerja, sifat atau kebiasaan terhadap kerja, serta pandangan terhadap kerja yang dimiliki oleh guru pendidikan agama Islam dalam melaksanakan tugas bimbingan, pengajaran, dan latihan pendidikan agama Islam di sekolah.

Guru sebagai suatu profesi memiliki banyak tugas, baik yang berkaitan oleh dinas maupun non dinas, yakni dalam bentuk pengabdian. Tugas tersebut dapat kita kelompokkan yaitu tugas dalam profesi, tugas dalam bidang kemanusiaan, dan kemasyarakatan. Selain itu, tugas guru meliputi mendidik, melatih dan mengajarkan. Mendidik berarti mengembangkan dan merumuskan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada diri peserta didik.⁵⁶

Menjadi guru (pendidik) bukanlah suatu hal yang mudah karena kewajibannya bukan hanya mengajar melainkan banyak faktor yang perlu dilakukan demi keberhasilan peserta didiknya. Menurut Djamarah, guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab untuk membimbing dan membina peserta didik, baik secara individu maupun

⁵⁴ Toto Tasmara, *Membudayakan...*, hlm. 56.

⁵⁵ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Pres, 2002), hlm. 24

⁵⁶ Uzer Usman, *Menjadi Guru Professional* (Bandung: Remaja Karya, 2007), hlm. 4.

klasikal, di sekolah maupun di luar sekolah.⁵⁷ M. Athiyah al Abrasyi memberi pengertian guru adalah spiritual father atau bapak rohani bagi seorang murid, yang memberi santapan jiwa dengan ilmu pendidikan akhlak.⁵⁸ Karenanya guru diharapkan mampu memberikan bekal pengetahuan tentang pembentukan kepribadian dan akhlakul karimah kepada peserta didik.

Pendapat lain dikemukakan oleh Sukardi, guru adalah yang mampu mendayagunakan segala potensi yang ada dalam dirinya dan di luar dirinya untuk mencapai tujuan pembelajaran.⁵⁹ Guru adalah figur yang diidolakan masyarakat, karena gurulah yang dapat mendidik peserta didik agar menjadi orang yang berakhlakul karimah dan berkepribadian mulia.

Guru memang menempati kedudukan yang terhormat di masyarakat. Dengan kewibawaannya menyebabkan guru dihormati, sehingga masyarakat tidak meragukan figur guru. Masyarakat yakin bahwa gurulah yang dapat mendidik anak mereka agar menjadi orang yang berkepribadian mulia. Tugas guru pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu:

- a. Tugas profesi, artinya seorang guru harus melakukan proses pendidikan, pengajaran dan pelatihan. Tugas guru dalam konteks ini adalah memberikan pendidikan kepada para peserta didik, dalam hal ini guru harus berupaya agar para peserta didik dapat meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup.
- b. Tugas guru dalam bidang kemanusiaan di sekolah adalah merupakan perwujudan dari tuntutan bahwa seorang guru harus mampu menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Guru harus tetap menunjukkan wibawa, tapi tidak membuat peserta didik takut karena wibawa yang diterapkannya.
- c. Tugas guru dalam bidang kemasyarakatan, tugas ini merupakan konskuensi guru sebagai warga negara yang baik, turut mengemban dan

⁵⁷ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 32.

⁵⁸ M. Athiyah al-Abrasyi, *al-Tarbiyah al-Islamiyah*, alih bahasa: Bustami, dkk.: *Dasar-Dasar Pokok Pendidikan Islam* (Jakarta: Bulan Bintang, 2000), hlm. 136.

⁵⁹ Sukardi, *Guru Fowerful: Guru Masa Depan* (Bandung: Kalbu, 2006), hlm. 11.

melaksanakan segala yang telah diatur dalam berkehidupan berbangsa dan bernegara.⁶⁰

Jelas sekali bahwa guru sebagai tugas profesi memiliki banyak tugas, baik yang berkaitan dengan dinas maupun non dinas, yakni dalam bentuk pengabdian. Untuk mencapai tujuan pendidikan agama Islam harus ditunjang oleh keberadaan guru pendidikan agama Islam yang memiliki kompetensi, etos kerja yang tinggi bukan hanya sekedar mengajar, akan tetapi bagaimana seorang guru mampu mendidik, membimbing, melatih, menilai, mengarahkan dengan baik serta mengevaluasi peserta didiknya. Mendidik berarti mengembangkan dan merumuskan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih adalah mengembangkan keterampilan-keterampilan pada diri peserta didiknya.⁶¹ Dalam Syaiful Sagala, guru bekerja melaksanakan tugas profesional kependidikan tidak karena takut pada pemimpinnya, tetapi karena panggilan tugas profesionalnya dan juga ibadah.⁶² Paling sedikit ada enam tugas dan tanggung jawab guru dalam mengembangkan profesinya, yakni:

- a. Guru bertugas sebagai pengajar.
- b. Guru bertugas sebagai pembimbing.
- c. Guru bertugas sebagai administrator kelas.
- d. Guru bertugas sebagai pengembang kurikulum.
- e. Guru bertugas untuk mengembangkan profesi.
- f. Guru bertugas untuk membina hubungan dengan masyarakat.⁶³

Keenam tugas dan tanggung jawab di atas merupakan tugas pokok profesi guru. Guru sebagai pengajar lebih menekankan kepada tugas dalam merencanakan dan melaksanakan pengajaran. Tugas dan tanggung jawab guru sebagai pembimbing memberikan tekanan tugas memberikan bantuan kepada peserta didik dalam memecahkan masalah yang dihadapinya. Tugas

⁶⁰ Rusman, *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011), hlm. 73-74.

⁶¹ Uzer Usman, *Menjadi...*, hlm. 4.

⁶² Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 14.

⁶³ Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 32.

dan tanggung jawab guru sebagai administrator kelas pada hakikatnya merupakan jalinan antara ketatalaksanaan bidang pengajaran dan ketatalaksanaan pada umumnya. Tanggung jawab mengembangkan kurikulum membawa implikasi bahwa guru dituntut untuk selalu mencari gagasan-gagasan baru, penyempurnaan praktik pendidikan, khususnya dalam praktik pengajaran. Tanggung jawab mengembangkan profesi pada dasarnya ialah tuntutan dan panggilan untuk selalu mencintai, menghargai, menjaga, dan meningkatkan tugas dan tanggung jawab profesinya. Tanggung jawab dalam membina hubungan dengan masyarakat berarti guru harus berperan menempatkan sekolah sebagai bagian integral dari masyarakat serta sekolah sebagai pembaharu masyarakat.

Dari uraian pengertian guru di atas, penulis berpendapat bahwa guru adalah seseorang yang diberi tanggung jawab untuk mencerdaskan peserta didik, baik dalam perkembangan jasmani maupun rohaninya agar mencapai kedewasaannya. Karena tidak ada seorang gurupun yang mengharapkan peserta didiknya tidak berhasil dalam pembelajaran. Untuk itu guru harus penuh dedikasi dan membina peserta didik agar dimasa mendatang berguna bagi agama, bangsa dan negara. Menjadi guru yang diharapkan seperti itu, tentunya setiap guru harus memahami, melaksanakan tugas, peran dan tanggung jawabnya dalam pembelajaran. Ini erat pula kaitannya dengan etos kerja yang harus dimiliki oleh seorang guru. Kalau etos kerjanya tinggi, seorang guru bisa melaksanakannya akan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab dan semangat yang tinggi pula. Akan tetapi jika etos kerjanya lemah ataupun semangat kerjanya kurang, dampaknya pasti kembali kepada keberhasilan peserta didiknya.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, penulis menyimpulkan bahwa etos kerja guru merupakan watak guru dalam menjalankan dan melaksanakan tugas-tugas mendidik dan mengajar yang harus memenuhi persyaratan standar-standar yang telah ditetapkan guru yang memiliki etos kerja akan tampak pada dirinya: memiliki keyakinan terhadap doktrin kerja, menunjukkan perilaku dalam bekerja, menunjukkan kemampuan kerja,

memiliki karakter sebagai pekerja, memiliki semangat dan gairah dalam bekerja.

6. Ciri-Ciri Etos Kerja Guru

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan: bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah yang akan memuliakan dirinya, memanusiaikan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan (*khairo ummah*) di antaranya⁶⁴:

a. Kerja Tuntas

Seorang guru itu mempunyai tanggungjawab yang berat maka dari itu apapun yang sudah di-SK-kan oleh kepala sekolah sesuai tugas dan tupoksi masing-masing maka seorang guru harus menuntaskan kerjanya. Seorang guru yang baik, dan teladan bagi siswa maka dia akan melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin, karena tolak ukur keberhasilan seseorang guru adalah mencerdaskan siswanya dan sebagai seorang karyawan adalah bertanggung jawab dengan tugas yang dibebankan.

Seorang guru mempunyai beberapa kegiatan rutin yang harus dikerjakan:

- 1) Bekerja tepat waktu baik di awal maupun di akhir pembelajaran;
- 2) Membuat catatan dan laporan sesuai standar kinerja, ketepatan dan jadwal waktu;
- 3) Membaca, mengevaluasi dan mengembalikan hasil kerja peserta didik;
- 4) Mengatur kehadiran peserta didik dengan penuh tanggung jawab;
- 5) Mengatur jadwal, kegiatan harian, mingguan, semesteran dan tahunan;
- 6) Mengembangkan perarturan dan prosedur kegiatan kelompok, termasuk diskusi;
- 7) Menetapkan jadwal kerja peserta didik;

⁶⁴ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim* (Jakarta: Dana Bakti, 1995), hlm. 28.

- 8) Mengadakan pertemuan dengan orang tua dan dengan peserta didik;
- 9) Mengatur tempat duduk peserta didik;
- 10) Memahami peserta didik;
- 11) Menyiapkan bahan-bahan pelajaran, kepustakaan, dan media pembelajaran;
- 12) Menghadiri pertemuan dengan guru, orang tua peserta didik dan alumni;
- 13) Menciptakan iklim kelas yang kondusif;
- 14) Melaksanakan latihan-latihan pembelajaran;
- 15) Merencanakan program khusus dalam pembelajaran;
- 16) Menasihati peserta didik.

Dengan demikian, seorang guru yang profesional maka dia akan mengemban tugas dengan sebaik mungkin dan menuntaskan tugasnya.

b. Kerja Benar

Sebagaimana Rasulullah bersabda dengan ungkapannya yang paling indah: “ Bekerjalah untuk duniamu, seakan-akan engkau akan hidup selama-lamanya dan beribadallah untuk akhirat seakan-akan engkau akan mati besok” . Umar bin Khattab pernah berkata “ Maka hendaklah kamu menghitung dirimu sendiri, sebelum datang hari dimana engkau akan diperhitungkan” . Ini senapas dengan firman Allah dalam Al-Qur’ an (59:18): “ Hendaklah kamu menghitung diri hari ini untuk mempersiapkan hari esok”

Setiap langkah dalam kehidupannya selalu memperhitungkan segala aspek dan resikonya dan tentu saja sebuah perhitungan yang rasional, tidak percaya dengan tahayul apalagi semacam mistik atribut kemusyrikan. Komitmen pada janji dan disiplin pada waktu merupakan citra seorang muslim sejati. Waktu sholat yang secara tepat dan konsisten, datang lima kali sehari, menggedur melalui suara muadzin, merupakan sisi lain dari cara islam mengharagi waktu. Di dalam bekerja dan berusaha, akan tampaklah jejak seorang muslim yang selalu teguh pendirian, tepat janji dan berhitung dengan waktu.

c. Menghargai waktu

Waktu baginya adalah rahmat yang tiada terhitung nilainya. Baginya pengertian terhadap makna waktu merupakan rasa tanggung jawab yang sangat besar. Sehingga sebagai konsekuensinya logisnya dia menjadikan waktu sebagai wadah produktivitas. Ada semacam bisikan dalam jiwanya jangan lewatkan barang sedetikpun kehidupan ini tanpa memberi arti.

d. Dia tidak pernah merasa puas berbuat kebaikan (*Positive Improvements*)

Karena merasa puas di dalam berbuat kebaikan, adalah tanda-tanda kematian kreativitas. Seorang guru tidak akan merasa puas sebelum mencapai apa yang dia harapkan terhadap murid-muridnya. Dia pantang menyerah karena memberikan ilmu itu hukumnya wajib. Dan itu akan menjadi amal jariah.

Guru harus memiliki etos kerja. Etos kerja guru merupakan watak guru dalam menjalankan dan melaksanakan tugas-tugas mendidik dan mengajar yang harus memenuhi persyaratan standar-standar yang telah ditetapkan guru yang memiliki etos kerja akan tampak pada dirinya, sebagaimana pendapat Supardi, sebagai berikut:

- a. Memiliki keyakinan terhadap doktrin kerja, dengan indikator: Kerja adalah ibadah, kerja adalah panggilan jiwa, kerja adalah panggilan jiwa, kerja adalah sumber kesenangan, kerja adalah pengabdian kepada sesama, kerja adalah sumber kesenangan, dan kerja adalah suci.
- b. Menunjukkan perilaku dalam bekerja, dengan indikator: rajin, berdedikasi, bertanggungjawab, dan hati-hati.
- c. Menunjukkan kemampuan kerja, dengan indikator: Pengetahuan tugas, kerjasama tim, efektif komunikasi, dan kepemimpinan.
- d. Memiliki karakter sebagai pekerja, dengan indikator: tekun, tidak pantang menyerah, menyukai tantangan, dan tidak cepat lelah.
- e. Memiliki semangat dan gairah dalam bekerja, dengan indikator: (1) Mampu bekerja dalam jangka waktu yang lama; (2) Riang gembira dalam

bekerja; (3) Menyenangi tugas-tugas yang diberikan; dan (4) Tidak menunda untuk menyelesaikan pekerjaan.⁶⁵

7. Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja seseorang. Jika dikaitkan dengan etos kerja Guru di sekolah, maka ada dua aspek esensial dalam menjelaskan faktor-faktor tersebut, yaitu:

- a. Faktor pertimbangan internal, yang menyangkut: ajaran yang diyakini atau sistem budaya dan agama, semangat untuk menggali informasi dan menjalin komunikasi.
- b. Faktor pertimbangan eksternal, yang menyangkut: pertimbangan histories, termasuk di dalamnya latar belakang pendidikan dan lingkungan alam di mana ia hidup, pertimbangan sosiologis atau sistem sosial di mana hidup; dan pertimbangan lingkungan lainnya, seperti lingkungan kerja seseorang.⁶⁶

Menurut Al-Kindi bahwa setiap muslim itu diwajibkan untuk bekerja.⁶⁷ Firman Allah yang menjadi dasar hukum tentang etos kerja adalah:

“ Apabila telah ditunaikan sembahyang, maka bertebarlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung” .(Q.S. Al-Jumu’ ah: 10).⁶⁸

Dari ayat tersebut dapat diambil suatu kesimpulan, bahwa persyaratan agar manusia bisa mempertahankan eksistensinya di dunia ini, maka harus terusmenerus dan berencana meningkatkan dirinya untuk menciptakan hari esok yang lebih baik dan mulia dalam kehidupan di dunia dan akhirat. Jelaslah mereka harus bekerja yang lebih baik dan selalu mendekatkan diri kepada Allah.

Khusus mengenai lingkungan kerja, M. Arifin menyatakan bahwa ada beberapa hal yang mempengaruhi etos kerja seseorang, antara lain: (a)

⁶⁵ Supardi, *Sekolah Efektif: Konsep Dasar dan Praktiknya* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 123.

⁶⁶ Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam. Upaya Mengefektikan Pendidikan Agama Islam di Sekolah* (Bandung: Rosdakarya, 2008), hlm. 119.

⁶⁷ Ali Sumanto, *Al-Kindi, Bekerja Sebagai Ibadah* (Surabaya: Aneka Agensi. 1997), hlm. 35.

⁶⁸ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur’ an Dan Terjemahnya* (Jakarta: Karya Insan Indonesia, 2004), hlm. 909.

volume upaya kerja yang dapat memenuhi kebutuhan individual; (b) suasana yang menggairahkan kerja, misalnya dengan menciptakan iklim kerja yang ditunjang dengan komunikasi demokrasi yang serasi dan manusiawi antara pemimpin dan bawahan; (c) penanaman sikap dengan pengertian di kalangan pekerja tentang tujuan organisasi produksi atau program-program yang ditetapkan oleh pimpinan, perlu benar-bener dikembangkan di kalangan mereka; (d) sikap jujur dan dapat dipercaya dari kalangan pimpinan harus benar-benar dapat diwujudkan dalam kenyataan; (e) kebutuhan untuk maju di kalangan pekerja perlu secara priodik dan momental diintroduksikan kepada mereka, misalnya pemberian hadiah-hadiah bagi yang berprestasi tinggi, memberikan pujian dan promosi kepada mereka yang cukup bekerja baik dan lain-lain; dan (f) sarana yang menunjang bagi kesejahteraan mental dan pisik juga perlu diperhatikan dan disediakan oleh pimpinan, misalnya tempat olah raga, tempat ibadah, tempat rekreasi, hiburan, dan lain-lain.⁶⁹

Selain faktor internal dan eksternal, kompetensi guru juga sangat besar pengaruhnya dalam keberhasilan pendidikan. Charles E. Johnson sebagaimana dikutip Wina Sanjaya, kompetensi merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang disyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.⁷⁰ Dengan demikian, suatu kompetensi ditunjukan oleh penampilan atau unjuk kerja yang dapat dipertanggung-jawabkan (rasional dalam upaya mencapai tujuan. Untuk keperluan analisis tugas guru sebagai pengajar, maka kompetensi kinerja profesi keguruan (*generic teaching competencies*) dalam penampilan aktual pada proses pembelajaran, minimal memiliki empat kemampuan, yaitu (a) kemampuan merencanakan proses pembelajaran; (b) kemampuan melaksanakan dan memimpin/mengelola proses pembelajaran; (c) kemampuan menilai kemajuan proses pembelajaran; dan (d) kemampuan menguasai bahan pelajaran.⁷¹

⁶⁹ M. Arifin, *Kapita Selektta Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 283-284.

⁷⁰ Wina Sanjaya, *Kurikulum dan Pembelajaran: Teori dan Praktek Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2008. hlm. 277.

⁷¹ Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 50.

C. Strategi Peningkatan Etos Kerja Guru

Upaya peningkatan etos kerja guru oleh kepala sekolah harus dilaksanakan dengan strategi yang matang. Mudrajad Kuncoro mengemukakan bahwa strategi adalah " sejumlah keputusan dan aksi yang ditujukan untuk mencapai tujuan (*goal*) dalam menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan industrinya".⁷² Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia " Strategi adalah Rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus".⁷³ Dari kedua definisi tersebut dapat diketahui bahwa strategi merupakan sebuah langkah dalam mencapai kesuksesan organisasi, hal ini untuk mencapai suatu target atau sasaran yang telah ditetapkan melalui proses penganalisaan terhadap lingkungan.

Menurut pengertian di atas, maka kepala sekolah harus memiliki pilihan-pilihan keputusan tentang cara terbaik untuk mengoptimalkan sumber daya yang ada guna mencapai misi dan tujuan organisasi. Secara umum pimpinan di sebuah organisasi khususnya kepala sekolah di sebuah institusi pendidikan harus memperhatikan kebutuhan sekolah akan sumber daya manusia (guru). Selain itu, kepala sekolah juga harus mampu mengembangkan sikap profesional guru agar mempunyai inisiatif sendiri dalam mengembangkan potensi dirinya atau dalam melaksanakan tugasnya tanpa instruksi terlebih dahulu dari kepala sekolah. Lalu untuk pengembangan sumber daya manusia kepala sekolah juga dituntut mampu melakukan komunikasi dan kerja sama dengan perusahaan yang bergerak dalam pengembangan sumber daya manusia di institusi pendidikan.

Kegiatan peningkatan etos kerja dan kinerja guru dapat dilaksanakan melalui dua pendekatan yaitu kegiatan internal sekolah dan kegiatan eksternal sekolah. *Pertama*, Kegiatan internal sekolah mencakup: (a) supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas dari Dinas Pendidikan setempat untuk meningkatkan kualitas guru, (b) program Musyawarah Guru seperti MGMP dan Kelompok Kerja Guru (KKG) yang direncanakan dan dilaksanakan

⁷² Mudrajad Kuncoro, *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif?* (tt.p.: Erlangga, 2006), hlm. 12.

⁷³ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hlm. 1092.

secara teratur, terus-menerus dan berkelanjutan, (c) sekolah melakukan kegiatan pengawasan yang berencana, efektif dan berkesinambungan, (d) kepala sekolah dapat memotivasi dan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk mengikuti kegiatan seminar atau lokakarya dan penataran dalam bidang yang terkait dengan keahlian guru yang bersangkutan dengan cara mendatangkan para ahli yang relevan. *Kedua*, kegiatan eksternal sekolah dapat dilakukan di luar sekolah dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dalam mengajar. Hal ini dapat dilakukan dengan mengikuti kegiatan penataran dan pelatihan yang direncanakan secara baik, dilaksanakan di tingkat kabupaten atau kota, propinsi dan tingkat nasional untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru.⁷⁴

Strategi kepala sekolah di sebuah institusi pendidikan berkaitan erat dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia (guru). Castetter memberikan dua macam strategi guna peningkatan sumber daya manusia, sebagaimana dikutip oleh E. Mulyasa,⁷⁵ di antaranya: Pengembangan tenaga kependidikan harus dilakukan berdasarkan rencana kebutuhan yang jelas, dalam dunia pendidikan perlu senantiasa dikembangkan sikap dan kemampuan profesional, serta kerjasama dunia pendidikan dengan perusahaan perlu terus-menerus dikembangkan (terutama dalam memanfaatkan perusahaan untuk laboratorium praktek dan objek studi). Strategi khusus adalah strategi yang langsung berkaitan dengan pengembangan dan peningkatan pengelolaan tenaga kependidikan yang lebih efektif. Strategi tersebut berkaitan dengan kesejahteraan, pendidikan prajabatan calon tenaga kependidikan, rekrutmen dan penempatan, pembinaan mutu tenaga kependidikan, dan pengembangan karier. Strategi khusus meniscayakan kepala sekolah untuk membuat pilihan-pilihan keputusan untuk kesejahteraan guru, pengembangan karier dan pendidikan guru, rekrutmen dan penempatan, dan pembinaan guna peningkatan mutu guru di sekolah. Untuk itu

⁷⁴ Pier Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan SDM* (Rineka Cipta, Jakarta: 2000), hlm. 214.

⁷⁵ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007), hlm. 128.

kepala sekolah harus mempunyai pilihan-pilihan yang tepat, efektif dan efisien sehingga misi dan tujuan organisasi tercapai dengan baik.⁷⁶

Berdasarkan konsep diatas, dapat dikatakan bahwa kepala sekolah dalam mengembangkan sumberdaya manusia yang ada dilingkungan sekolah khususnya guru harus melaksanakan strategi-strategi tersebut dalam perencanaan dan kebijakan yang dibuatnya. Banyak hal yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di sebuah institusi pendidikan, di antara strategi yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan cara melakukan pembinaan terhadap kinerja guru, melakukan pengawasan (supervisi) terhadap kinerja guru, mengadakan evaluasi terhadap proses dan hasil kerja (kinerja) guru.

1. Pembinaan Etos Kerja Guru

Menurut Ali Imron, pembinaan guru secara terminologi diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, pemilik sekolah dan pengawas serta pembinaan lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar.⁷⁷ Berbeda dengan pendapat Ali Imron, menurut B. Suryo Subroto, mengartikan pembinaan atau pengembangan guru yaitu pengembangan profesi guru sebagai usaha-usaha melalui keaktifan sendiri untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan sehingga akan berguna dalam menjalankan kewajiban sebagai guru.⁷⁸

Dari dua pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kegiatan pembinaan terhadap guru dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain melalui bantuan orang lain, baik itu kepala sekolah, pembina, ketua yayasan, pengawas dan instansi lain yang akan memberikan pembinaan. Selain itu juga kegiatan pembinaan guru dapat dilakukan sendiri oleh guru yang bersangkutan, yaitu dengan keaktifan dan kesadaran diri untuk mengembangkan potensi diri guru yang bersangkutan.

⁷⁶ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala....*, hlm. 128-130.

⁷⁷ Ali Imron, *Pembinaan Guru Di Indonesia* (Jakarta: Pustaka Jaya, 2007), hlm. 9.

⁷⁸ B. Suryasubroto, *Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan Di Sekolah* (Jakarta Bina Aksara, 2010), hlm. 147.

Ali Imron mengelompokkan pembinaan guru menjadi tiga macam pembinaan. *Pertama*, pembinaan kemampuan guru dalam hal memelihara program pengajaran di kelas; *Kedua*, kemampuan guru dalam hal menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi belajar anak didik; *Ketiga*, memperbaiki situasi belajar anak didik.⁷⁹ Dalam hal Pembinaan kemampuan guru dalam memelihara program pengajaran di kelas, kepala sekolah harus mengetahui dan memahami tahap-tahap proses pengajaran sehingga dapat membantu kepala sekolah untuk melaksanakan pembinaan program pengajaran kepada guru-guru. Selanjutnya kepala sekolah juga harus memahami faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi belajar anak didik, seperti faktor motivasi, kematangan, hubungan peserta didik dengan guru, kemampuan verbal, tingkat kebebasan, rasa aman, dan keterampilan guru dalam berkomunikasi.

Jika kepala sekolah memahami faktor-faktor di atas, maka sangat mudah bagi kepala sekolah untuk melakukan pembinaan kepada guru dalam hal bagaimana evaluasi dan penilaian terhadap faktor yang mempengaruhi belajar anak didik di sekolah. Kepala sekolah hendaknya terbuka tetapi tetap menjaga jarak dengan para tenaga kependidikan, agar mereka dapat mengemukakan berbagai permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga kependidikan.

2. Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan

Dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri, dalam hal ini kepala sekolah harus mampu melakukan hal-hal, sebagai berikut:

- a. Membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola perilakunya;
- b. Membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar perilakunya;
- c. Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat.⁸⁰

Guru yang telah dibina oleh kepala sekolah dengan baik, maka dia akan menjadi guru yang profesional dibidangnya. Dengan mengedepankan

⁷⁹ Ali Imron, *Pembinaan Guru...*, hlm. 13.

⁸⁰ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala...*, hlm. 141.

disiplin kerja sebagai acuan untuk mencapai target pengajaran dan pembelajaran yang diinginkan. Jika semuanya tercapai, maka kualitas pendidikan di sekolah berkat kinerja guru yang ditopang oleh disiplin yang baik akan segera tercipta. Kepala sekolah yang dapat menjadi pioneer, pelaksana dan pengawas dalam hal disiplin tenaga kependidikan ini.

3. Pengendalian dan Pengawasan Etos Kerja Guru

Menurut E. Mulyasa kepala sekolah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.⁸¹ Dalam hal pengawasan dan pengendalian kinerja guru, kepala sekolah dapat melakukan pengawasan dan pengendalian dengan cara diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran. Namun dalam melaksanakan kepengawasannya, kepala sekolah harus memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. Hubungan konsultatif, kolegal dan bukan hirarkhis.
- b. Dilaksanakan secara demokratis.
- c. Berpusat pada tenaga kependidikan (guru).
- d. Dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru).
- e. Merupakan bantuan profesional.⁸²

Prinsip-prinsip di atas harus diperhatikan dengan benar oleh kepala sekolah agar proses pengendalian dan pengawasan terhadap kinerja guru dapat terlaksana dengan baik dan guru tidak merasa terbebani dengan pengawasan yang ada, namun sebaliknya guru merasa dibantu dan diperhatikan serta dihargai atas apa yang dia kerjakan.

4. Pemberian motivasi

Setiap guru memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lain berbeda. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan

⁸¹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala...*, hlm. 111.

⁸² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala...*, hlm. 113.

kinerjanya. Perbedaan guru tidak hanya dalam bentuk fisiknya, tetapi juga psikisnya, misalnya motivasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas kerja, perlu diperhatikan motivasi para guru dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.⁸³ Motivasi yang diberikan dapat melalui *reward*, apresiasi, beasiswa pendidikan, penugasan, promosi terhadap kinerja para guru. Guru akan lebih giat lagi dalam meningkatkan kinerjanya, apabila ada motivasi dari kepala sekolah. Hal ini bisa berupa dengan pembinaan atau dengan dorongan kata-kata.

5. Penghargaan

Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga setiap tenaga kependidikan memiliki peluang untuk meraihnya. Penggunaan penghargaan ini perlu dilakukan secara tepat, efektif, dan efisien, agar tidak menimbulkan dampak negatif.⁸⁴

Kepala sekolah yang mengerti kebutuhan seorang guru, maka dia akan memberikan penyemangat agar guru dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini bisa dengan, kenaikan pangkat, finansial, piagam. Dan harus disesuaikan dengan tugas yang diberikan serta hasil kerja guru tersebut. Sebagaimana yang diatur oleh Undang-Undang RI No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, dan/atau bertugas khusus berhak memperoleh penghargaan.⁸⁵

6. Persepsi

Persepsi adalah proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui pancaindera. Sarlito mengartikan persepsi sebagai daya mengenal objek, mengelompokkan, membedakan, memusatkan perhatian, mengetahui dan mengartikan melalui pancaindera. Persepsi yang baik akan menumbuhkan

⁸³ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala....*, hlm. 143.

⁸⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala....*, hlm. 151.

⁸⁵ *Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen* (Penghargaan, Pasal 36).

iklim kerja yang kondusif serta sekaligus akan meningkatkan produktivitas kerja. Kepala sekolah perlu menciptakan persepsi yang baik bagi setiap tenaga kependidikan terhadap kepemimpinan dan lingkungan sekolah, agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya.⁸⁶

Persepsi sangat berpengaruh terhadap kinerja para gurunya, melalui komitmen yang diberikan kepala sekolah terhadap guru maka akan tertanam atau memunculkan tenaga pengajar yang berdedikasi tinggi dalam menjalankan tugasnya. Guru yang merasa dihargai hasil kerjanya oleh kepala sekolah, merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru. Dari upaya peningkatan kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pemberian motivasi, penghargaan, persepsi harus dilaksanakan dengan dukungan dari kedua belah pihak, baik kepala sekolah maupun guru itu sendiri.



⁸⁶ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala...*, hlm. 151.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), atau disebut juga dengan penelitian kanchah, yaitu “penelitian terhadap suatu kanchah kehidupan atau lapangan kehidupan masyarakat yang bertujuan menghimpun data atau informasi tentang masalah tertentu mengenai kehidupan masyarakat yang menjadi objek penelitian”.⁸⁷ Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dikarenakan data-data yang dikumpulkan berasal dari lapangan penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian dalam rangka mengumpulkan informasi dalam situasi sewajarnya, untuk dirumuskan menjadi suatu generalisasi yang dapat diterima oleh akal sehat manusia. Pendekatan kualitatif berusaha memahami dan menafsirkan makna suatu peristiwa interaksi tingkah laku manusia dalam situasi tertentu menurut perspektif peneliti sendiri. Karena data-data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka. Penelitian memberikan gambaran yang terperinci mengenai proses atau urutan suatu kejadian.⁸⁸ Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif karena obyek yang diteliti berlangsung dalam latar yang wajar dan bertujuan untuk mengetahui, memahami, dan menghayati dengan seksama dan secara lebih mendalam tentang fokus penelitian. Penelitian ini juga disebut sebagai metode interpretive karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan.⁸⁹

Dalam penelitian ini, peneliti bermaksud untuk menggali data dan menyajikan data penelitian mengenai strategi program pembinaan sebagai upaya

⁸⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 56.

⁸⁸ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 4.

⁸⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 14.

meningkatkan etos kerja guru di SD UMP Dukuhwaluh Purwokerto. Setelah itu akan disajikan dalam bentuk kalimat. Dalam penelitian ini, peneliti akan berupaya untuk mengamati dan mendeskripsikan strategi program bimbingan pembinaan sebagai upaya meningkatkan etos kerja guru di SD UMP Dukuhwaluh Purwokerto.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun ajaran 2020/2021 bulan Juli hingga September. Sedangkan tempat yang digunakan sebagai tempat penelitian oleh peneliti adalah Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto.

C. Sumber Data

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sumber utama yang dituju untuk diharapkan informasinya mengenai hak-hak yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, yaitu orang atau apa saja yang menjadi pusat penelitian atau sasaran penelitian.⁹⁰ Adapun yang menjadi subjek pada penelitian ini meliputi:

a. Kepala SD UMP Dukuhwaluh Purwokerto.

Dalam hal ini peneliti menjadikan kepala sekolah sebagai subjek penelitian karena kepala sekolah merupakan pemimpin, pengelola dan pengawas kegiatan sekolah sehingga melalui kepala sekolah peneliti dapat memperoleh data dan informasi tentang strategi program bimbingan pembinaan sebagai upaya meningkatkan etos kerja guru.

b. Guru SD UMP Dukuhwaluh Purwokerto.

Sebagai bagian yang tidak lepas dalam proses pembelajaran, sehingga melalui guru, peneliti mendapatkan informasi tambahan seperti apa strategi yang digunakan untuk meningkatkan etos kerja guru.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah apa yang menjadi titik perhatian dalam suatu penelitian. Objek penelitian yaitu sumber data, misalnya benda, yang berisi

⁹⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian ...*, hlm, 17.

data.⁹¹ Dalam hal ini, yang menjadi objek penelitian yaitu strategi program pembinaan sebagai upaya meningkatkan etos kerja guru di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam teknik pengumpulan data merupakan bagian terpenting dalam melakukan penelitian. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data maka penulis dapat melakukan penelitian untuk mendapatkan data.

1. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu *Pewawancara* (interview) yang mengajukan pertanyaan dan *Terwawancara* (interview) yang memberi jawaban atas pertanyaan itu. Wawancara merupakan alat pengumpulan informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula.⁹²

Wawancara dibedakan menjadi tiga, di antaranya:

a. Wawancara terstruktur

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrument penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternative jawabannya pun telah disiapkan.

b. Wawancara semiterstruktur

Wawancara semiterstruktur dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari jenis wawancara ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya.

⁹¹ Iwan Hermawan, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Kuningan: Hidayat Quran Kuningan, 2019), hlm. 146.

⁹² Amirul Hadi dan Haryono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2005), hlm. 135.

c. Wawancara tidak terstruktur

Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.⁹³

Dalam penelitian ini, wawancara yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara semiterstruktur. Dimana peneliti melakukan secara lebih terbuka, dengan tidak hanya mengacu pada pedoman wawancara yang telah dibuat dan informan memberikan informasi/menjawab pertanyaan yang diajukan dengan lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat ide-idenya. Dalam hal ini yang diajak wawanca oleh penulis adalah semua subjek dalam penelitian atau sumber data dari penelitian ini yaitu kepala sekolah, waka kurikulum dan guru Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto.

Dalam melakukan wawancara, peneliti mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan informan. Metode ini digunakan oleh penulis untuk mendapatkan informasi bagaimana strategi program pembinaan sebagai upaya meningkatkan etos kerja guru di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto.

2. Observasi

Observasi merupakan kegiatan pengamatan atau pengambilan data untuk memotret seberapa jauh efek tindakan telah mencapai sasaran.⁹⁴ Djam' an dan Aan Komariah mengemukakan bahwa observasi adalah pengamatan terhadap suatu objek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung.⁹⁵ Dan hasil observasi adalah informasi tentang ruang (tempat), pelaku kegiatan, perbuatan, kajadian atau peristiwa waktu dan perasaan.⁹⁶

⁹³ Sugiyono, *Metode Penelitian ...*, hlm. 233.

⁹⁴ Kusnandar, *Langkah Mudah Penelitian Tindakan Kelas sebagai Pengembangan Profesi Guru*, (Jakarta: Rajawali Press, 2011), hlm. 143.

⁹⁵ Djam' ah Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 105.

⁹⁶ Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan*, (bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 170.

Jadi observasi merupakan cara untuk memperoleh data secara langsung dengan mengamati dan mencatat fenomena yang terjadi di lapangan sebagai bahan penelitian.

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah bersifat pasif, artinya bahwa penelitian mendatangi lokasi, tetapi sama sekali tidak berperan sebagai apapun selain sebagai pengamat pasif, artinya dalam observasi tersebut peneliti mendatangi lokasi penelitian dan hanya mengamati obyek yang diteliti. Dalam menggunakan metode ini, penulis menggunakan observasi secara langsung yaitu langsung ke lapangan untuk memperoleh informasi maupun data yang jelas tentang strategi program pembinaan sebagai upaya meningkatkan etos kerja guru di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumentasi yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life stories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumentasi yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa, dan lain-lain. Dokumentasi yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain.⁹⁷

Dengan teknik dokumentasi ini, peneliti dapat memperoleh informasi bukan dari orang sebagai narasumber, tetapi mereka memperoleh informasi dari macam-macam sumber tertulis atau dari dokumentasi yang ada pada informan.⁹⁸

Dari penjelasan dokumentasi di atas, yang dimaksud dengan metode pengumpulan data dengan dokumentasi adalah cara pengumpulan data yang berbentuk tulisan atau gambar. Teknik dikumentasi ini penulis gunakan untuk memperoleh data tentang sejarah sekolah, profil sekolah, visi dan misi

⁹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian ...*, hlm. 240.

⁹⁸ Djam' ah Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif ...*, hlm. 105.

sekolah, keadaan guru dan hal-hal lain yang berkaitan dengan Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari, menyusun, dan mendeskripsikan data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi serta data-data yang secara sistematis, sehingga mudah dipahami, dimengerti dan bermanfaat bagi orang lain.⁹⁹

Menurut Milles dan Hubberman dalam bukunya Sugiono mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas hingga datanya sudah jenuh. Langkah-langkah yang digunakan dalam menganalisis data sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data dilakukan setelah peneliti mendapatlan berbagai data dilapangan kemudian semua data yang dianalisis kembali dengan memilih data yang diperlukan dan membuang data yang tidak diperlukan sehingga data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan focus. Dalam mereduksi data, setiap peneliti akan di pandu oleh tujuan yang akan dicapai. Tujuan utama dari penelitian kualitataif adalah pada temuan. Sehingga, ketika peneliti melakukan penelitian, menemukan dan menentukan segala sesuatu yang dipandang asing, tidak dikenal, belum memiliki pola, inilah yang harus dijadikan perhatian peneliti dalam melakukan reduksi data.¹⁰⁰

Dalam reduksi data ini penulis memfokuskan pada data-data pokok yang telah diperoleh mengenai strategi program pembinaan sebagai upaya meningkat etos kerja guru di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto, dimana data tersebut oleh peulis dirangkum dan dikategorikan dengan data yang sesuai.

⁹⁹ Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis*, (Yogyakarta: Teras 2011), hlm. 95-96.

¹⁰⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian...*, hlm. 339.

2. Penyajian Data

Langkah selanjutnya setelah mereduksi data dan yang tidak kalah penting yaitu penyajian data atau *display data*. Penyajian data merupakan menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penelitian ini digunakan untuk menyajikan data atau informasi yang telah diperoleh dalam berfikir deskriptif. Oleh karena itu, peneliti dan pembaca dapat memperoleh gambaran berdasarkan deskripsi yang sudah ada.

3. Menarik Kesimpulan

Langkah selanjutnya dalam menganalisis data menurut Miles dan Hubberman adalah penarikan kesimpulan. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredible.

Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.¹⁰¹

Metode ini digunakan untuk mengambil kesimpulan dari berbagai informasi yang ada di dalam strategi program pembinaan sebagai upaya meningkatkan etos kerja guru di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto, yang ditungkan menjadi sebuah laporan penelitian khusus (dokumentasi), wawancara dan observasi.

¹⁰¹ Sugiyono, *Metode Penelitian...*, hlm. 345.

F. Teknik Uji Keabsahan Data

Terdapat tiga uji keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:¹⁰²

1. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan. Dalam hal ini peneliti menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh melalui wawancara dicek ulang untuk mengetahui terjadi kesesuaian atau tidak dengan kenyataan yang ada di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto ditambah dengan bukti seperti: foto, file, dan lain-lain.

2. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber merupakan cara yang akan digunakan untuk menguji kesesuaian data yang dilakukan dengan cara melakukan pengecekan data dan informasi yang telah didapatkan melalui beberapa narasumber, lalu dilakukan proses pendeskripsian setelah dilakukan maka dipilih data dan informasi yang dibutuhkan. Sehingga, menghasilkan suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini diperoleh dari sumber yang benar-benar paham tentang strategi program pembinaan sebagai upaya meningkatkan etos kerja guru di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto yaitu kepala sekolah dan guru.

3. Triangulasi Waktu

Waktu dapat menjadi pengaruh terhadap kredibilitas data. Data yang telah terkumpul dengan Teknik wawancara, data tersebut didapat pada pagi hari saat narasumber memiliki suasana hati yang baik, subjek penelitian belum menghadapi banyak masalah pada hari tersebut maka peneliti akan mendapatkan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Maka dari itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan wawancara, observasi, dan dokumentasi dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian data.

¹⁰² Sugiyono, *Metode Penelitian...*, hlm. 373.

Penulis melakukan wawancara di pagi hari, narasumber masih dalam keadaan segar dan siap menerima pertanyaan yang akan disampaikan sedangkan pada saat siang hari, peneliti mencari data dan informasi yang lebih mendetail tentang kondisi pendidik di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto. Setelah dilakukan wawancara secara berulang-ulang pada waktu siang hari, kemudian dan dicek dari hasil observasi dan dokumentasi maka data yang diperoleh secara valid.



BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
STRATEGI PENINGKATKAN ETOS KERJA GURU
DI SEKOLAH DASAR UMP DUKUHWALUH PURWOKERTO

A. Gambaran Umum Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto

1. Sejarah Berdirinya Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto

Sekolah Dasar UMP dirintis mulai tahun 2009 dengan susunan tim pendiri pelindung Rektor UMP Dr. H. Syamsuhadi Irsyad, S. H. MM. Pengarah Naelati Tubaastuti, S. E. M. Si., Drs. H. Sutomo, M., Si., dan Drs. Joko Purwanto, M. Si., Ketus Tim Drs. Karma Iswata Eka, M. Si., sekretaris Cicih Wiarsih, S. Pd., dan anggota Baharudin, S. Pd., Hj. Sholikhah, S. Pd., Mintara Emansurya, LC. MA. Resmi berdiri dengan memulai kegiatan di lingkungan masjid KH. Ahmad Dahlan ketika gedung sedang dibangun tahun 2010 dengan dipelopori Hj. Solikhah, S. Pd., Eka Nila Koesrini, S.Pd.M.Pd., Sulhan Arifin, S.Pd.i., dan Noviyanto, S.Pd., dan memulai siswa baru tahun 2011 setelah mendapat Izin Operasional Nomor 421.2/896/2011 tanggal 11 november 2011, dan NPSN SD No. 20362734 izin operasional yang diterima Sekolah Dasar UMP sebelum penerimaan siswa baru menjadikan Sekolah Dasar UMP menjadi Sekolah Dasar Swasta yang mempunyai izin operasional sebelum menerima murid baru. Pada awal berdirinya Sekolah Dasar UMP dipimpin oleh Hj. Solikhaha, S.Pd. dengan wakil kepala sekolah Eka Nila Koesrini, S.Pd.M.Pd., digantikan oleh H. Sunhaji, S.Ag. sebagai kepala Sekolah Dasar UMP.¹⁰³

Sekolah Dasar UMP saat ini mempunyai 12 kelas yang terdiri dari kelas 1 dengan 2 kelas, kelas 2 dengan 2 kelas, kelas 3 dengan 2 kelas, kelas 4 dengan 2, kelas 5 dengan 2 kelas, kelas 6 dengan 2 kelas. Jumlah siswa yang mendaftar setiap tahunnya rata-rata 80 siswa. Sedangkan yang diterima 62 siswa. Penerimaan siswa didasarkan pada batas usia yang sudah wajib

¹⁰³ Wawancara dengan Nofiyanto, Kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, tanggal 28 Juli 2020.

sekolah. Kemampuan dasar anak tidak didasarkan pada tes calistung, tetapi disesuaikan dengan dasar psikologi perkembangan anak. Siswa yang diterima tidak diseleksi berdasarkan status sosial ekonomi orang tua. Sekolah Dasar UMP saat ini juga menerima dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dari Pemerintah. Dana BOS dari Pemerintah digunakan sesuai dengan peruntukannya, salah satunya adalah dengan membebaskan pungutan bagi siswa yang berasal dari keluarga tidak mampu.

Logo Sekolah Dasar UMP berupa matahari ular dan anak bergandengan tangan didalamnya. Logo tersebut mempunyai arti, sebagai berikut:

- a. Lingkaran luar berbentuk matahari melambangkan Sekolah Dasar UMP adalah bagian dari Muhammadiyah. Warna merah melambangkan warna darah keberanian.
- b. Jumlah sudut matahari 10 melambangkan awal dimulainya pendirian Sekolah Dasar UMP yaitu tahun ajaran baru 2011, 1 tahun setelah didirikan.
- c. Lima anak bergandengan tangan melambangkan kesatuan, warna-warna berbeda melambangkan keberagaman lingkungan, sekolah hijau, jumlah lima anak juga melambangkan rukun islam.¹⁰⁴

2. Profil Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto

Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto adalah sekolah yang menerapkan kurikulum kemendikbud dan kurikulum Muhammadiyah serta menggunakan Media Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi, Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan pembelajaran Audio Visual dalam rangka mengoptimalkan potensi peserta didik yang Islami, Berakhlak dan Unggul. Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto juga menerapkan Sekolah Berbasis Lingkungan (Green School).

a. Identitas Sekolah

- 1) Nama Sekolah : Sekolah Dasar UMP

¹⁰⁴ Wawancara dengan Nofiyanto, Kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, tanggal 28 Juli 2020.

- 2) Alamat : JL. Senopati No. 17 RT 01/03 Dukuhwaluh,
Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas.
- 3) Status : Swasta
- 4) Izin Operasional : 421.2/896/2011

b. Tanah dan Bangunan

- 1) Luas Tanah : 2600,53 m²
- 2) Luas Bangunan : 915,12 m²
- 3) Status : Hak Milik

c. Kurikulum

- 1) Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan yang mengacu pada Peraturan Mendiknas No. 24 tahun 2006.
- 2) KTSP pendidikan al-Islam, Kemuhammadiyah dan Bahasa Arab (ISMUBA).¹⁰⁵

3. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto

Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto memiliki visi: “Terbentuknya pribadi muslim yang Unggul, Berakhlak Mulia, dan Berwawasan Global” . Dari Visi tersebut kemudian dijabarkan kedalam Misi sekolah, sebagai berikut:

- a. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan serta kegiatan ekstrakurikuler secara islami, menyenangkan edukatif, harmonis, bersih, aman, tertib, inovatif, dan kompetitif sehingga setiap siswa berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimilikinya.
- b. Menyelenggarakan dan mengembangkan pembinaan kepribadian muslim dan kader persyarikatan Muhammadiyah melalui Pendidikan Al-islam, Kemuhammadiyah dan Bahasa Arab (ISMUBA) untuk mengantarkan peserta didik memiliki kepribadian islam, kemampuan dalam bidang ISMUBA, kemandirian serta tanggungjawab.
- c. Menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan ilmu pengetahuan, teknologi dan kebudayaan untuk mengantarkan lulusan yang memiliki kemampuan ilmu pengetahuan, teknologi serta kebudayaan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi serta memiliki kecakapan hidup.

¹⁰⁵ Dokumentasi Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto, dikutip tanggal 28 Juli 2020.

- d. Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga sekolah dan kelompok yang terkait dengan sekolah.¹⁰⁶

Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto mempunyai tujuan sekolah, sebagai berikut:

- a. Meningkatkan keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT.
- b. Meningkatkan prestasi belajar siswa dan pelaksanaan kurikulum secara utuh dan sesuai dengan konsep yang benar.
- c. Meningkatkan wawasan ilmu pengetahuan dan kemampuan ketrampilan.
- d. Memfasilitasi *multiple intelegence* siswa.
- e. Memacu kualitas siswa agar berprestasi dan mampu bersaing dalam memasuki sekolah unggul.
- f. Menumbuhkembangkan berfikir global dan demokratis.
- g. Memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana.
- h. Meningkatkan peran guru dalam pembinaan siswa.¹⁰⁷

Untuk mencapai tujuan sekolah di atas, Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh menerapkan strategi, sebagai berikut:

- a. Menginventarisir dan mengkaji sumber daya yang ada di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto.
- b. Mengembangkan sumber daya yang ada di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto.
- c. Menjalin kerjasama dengan berbagai pihak/instansi-instansi terkait dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusi.
- d. Menjaga koordinasi dengan fakultas-fakultas di UMP yang berkaitan dengan pendidikan anak sekolah dasar dalam mengembangkan potensi akademik maupun non-akademik.
- e. Meningkatkan kegiatan afektif secara berkesinambungan memantapkan program pembinaan prestasi siswa.
- f. Mengembangkan bidang garapan vocational seperti kemampuan berbahasa inggris, olah raga dan penguasaan IT.
- g. Melibatkan komite sekolah untuk memperoleh masukan dan dukungan demi terlaksananya program sekolah.¹⁰⁸

¹⁰⁶ Dokumentasi Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto, dikutip tanggal 28 Juli 2020.

¹⁰⁷ Dokumentasi Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto, dikutip tanggal 28 Juli 2020.

4. Struktur Pengurus Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto

Pembentukan struktur jabatan yang didirikan sekolah adalah Untuk menjamin kelancaraan operasional sekolah perlu ditetapkan struktur organisasi sekolah yang terdiri atas Guru dan Karyawan Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto. Di bawah ini adalah detail struktur organisasi yang ada di Sekolah dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto.¹⁰⁹

JABATAN STRUKTURAL GURU DAN KARYAWAN SEKOLAH DASAR UMP DUKUHWALUH PURWOKERTO TAHUN 2020/2021

KEPALA SEKOLAH : NOFIYANTO, S.Pd.

Wakil Kepala Bidang I Kurikulum : Eka Nila Koesrini, M.Pd.

1. Koordinator Pendidikan dan Pengajaran: Uskur Nikmawati, S.Pd.
Staff : Ila Ayu Apriatin, S.Pd.
Vika Nandhya Restika, M.Pd.
2. Koordinator Tim Sukses Ujian: Nurul Hidayati, S.Pd
3. Koordinator Perpustakaan Sekolah: Nyana Wibowo
4. Koordinator Unit Kesehatan Sekolah: Nofra Ilwana, S.Pd
5. Koordinator Bimbingan dan Konseling: Mahanani Retnaningtyas, S.Pd

Wakil Kepala Bidang II Administrasi Umum: Rifqi Maulana, S.Pd

1. Koordinator Bendahara/Keuangan: Diyah Mardiyanti, S.Pd.
Bendahara Penerimaan : Nyana Wibowo
Bendahara Pengeluaran : Estriyani
2. Koordinator Tata Usaha: Wina Arrin Prawesti, S.E
Staff : Rizqi Wahyu Sumartono
3. Koordinator Sarana dan Prasarana: Toto Mahendra, S.Pd.
4. Koordinator K5: Fajar Surono
Staff : Abdul Aziz Judianto
5. Koordinator Keamanan: Tongki Riyadi
Staff I : Rusmanto
Staff II : Andar Yekti Wibowo
6. Koordinator Badan Usaha Milik Sekolah Megawati, S.Pd (Kantin dan Katering)
Staff I : Cindy Pradita, S.Pd. (Toko Sekolah & Buku Siswa)
Staff II : Nila Megasari, S.Pd. (AJS, Ekstrakurikuler, dan Simpan Pinjam)
7. Koordinator PPDB dan Humas: Latifah Dwi Utami, S.Pd.
Staff I : Dindo Noto Sastro, S.Pd.
Staff II : Tabah Setya Budi Utama, S.Kom.

Wakil Kepala Bidang III Kesiswaan: Dani Kusman Tsaalits, S.Pd.

¹⁰⁸ Dokumentasi Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto, dikutip tanggal 28 Juli 2020.

¹⁰⁹ Dokumentasi Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto, dikutip tanggal 20 Oktober 2020.

1. Koordinator Minat dan Bakat: Bahtiar Furqoni, S.Pd.
Staff : Lina Andriani, S.Pd.
2. Koordinator Lomba Siswa: Sutrimo, S.Pd.
Staff : Yunia Vindi Anggita, S.Pd.
3. Koordinator Hizbul Wathan / Pramuka: Dani Kusman Tsaalits, S.Pd.
4. Koordinator Kegiatan Siswa: Fadhilah Atsmarani, S.Pd.
Staff : Anjelina Ratna Sari, S.Pd.

Wakil Kepala Bidang IV Keagamaan: Ayi Istiana, S.Pd.I

1. Koordinator Ketakmiran: Defit Priyanto
2. Koordinator BTAQ/ Tahfidz: Reni Pancawati, S.Pd.
Staf : Ayu Laxmita Arini, S.Sos.
3. Koordinator Kegiatan Dakwah: Sunhaji. S.Ag.
Staff : Hartoko, S.Pd.¹¹⁰

5. Data Guru dan Karyawan Sekolah Dasar UMP Dukuwaluh Purwokerto

Untuk mendukung kegiatan belajar mengajar hal ini didukung adanya tenaga pengajar yang profesional. Tenaga pengajar dan karyawan Sekolah Dasar UMP Dukuwaluh Purwokerto ini berjumlah 41, dengan rincian guru putra berjumlah 12 orang dan guru putri berjumlah 19 orang serta tenaga administrasi, pelaksana dan penjaga sekolah berjumlah 10 orang. Adapun status kepegawaiannya adalah guru dan karyawan tetap semua.¹¹¹

¹¹⁰ Dokumentasi Sekolah Dasar UMP Dukuwaluh Purwokerto, dikutip tanggal 20 Oktober 2020.

¹¹¹ Dokumentasi Sekolah Dasar UMP Dukuwaluh Purwokerto, dikutip tanggal 20 Oktober 2020.

Tabel 1
Daftar Nama Guru dan Karyawan
Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto

No	Nama	L/P	Jabatan
1	Anjelina Ratna Sari, S.Pd	P	Guru
2	Ayi Istiana, S.Pd.I.	P	Guru
3	Ayu Laxmita Arini, S.sos	P	Guru
4	Bahtiar Furqoni, S.Pd.	L	Guru
5	Cindy Pradita, S.Pd.	P	Guru
6	Dani Kusman Tsaalits, S.Pd.	L	Guru
7	Defit Priyanto	P	Guru
8	Dindo Noto Sastro, S.Pd	L	Guru
9	Diyah Mardiyanti, S.Pd.	P	Guru
10	Eka Nila Koesrini, S.Pd., M.Pd.	P	Guru
11	Fadhilah Asmarani, S.Pd	P	Guru
12	Hartoko, SH.I.	L	Guru
13	Ila Ayu Apriatin, S.Pd	P	Guru
14	Latifah Dwi Utami, S. Pd.	P	Guru
15	Lina Indriani, S.Pd	P	Guru
16	Mahanani Retnaningtyas, S.Pd	P	Guru
17	Megawati, S.Pd.	P	Guru
18	Nila Megasari, S.Pd	P	Guru
19	Nofiyanto, S.Pd.	L	Guru
20	Nofra Ilmawan, S.Pd.	L	Guru
21	Nurul Hidayati, S.Pd.	P	Guru
22	Ragil Purbo Santoso, S.Pd.	L	Guru
23	Reni Panca Wati, S.Pd.	P	Guru
24	Rifqi Maulana, S.Pd.	L	Guru
25	Sunhaji, S. Ag.	L	Guru
26	Sutrimo, S.Pd.	L	Guru
27	Tabah Setya Budi Utama, S. Kom	L	Guru
28	Toto Mahendra, S. Pd.	L	Guru
29	Uskur Nikmawati, S. Pd.	P	Guru
30	Vika Nandhya Restika, S. Pd.	P	Guru
31	Yunia Vindi Anggita, S. Pd	P	Guru
32	Estriyani	P	Administrasi
33	Nyana Wibowo	L	Administrasi
34	Rizqi Wahyu Sumarto	L	Administrasi
35	Wina Arrin Prawesti	P	Administrasi
36	Abdul Aziz	L	Pelaksana
37	Fajar Surono	L	Pelaksana
38	Yudianto	L	Pelaksana
39	Andar Yekti Wibowo	L	Security
40	Rusmanto	L	Security
41	Tongki Riyadi	L	Security

6. Prestasi Sekolah yang Pernah Diraih

a. Prestasi yang diraih oleh Guru:

- 1) Juara II Lomba Paduan Suara Milad Universitas Muhammadiyah Purwokerto (2016, 2017)
- 2) Juara I Pertandingan Futsal Milad Universitas Muhammadiyah Purwokerto (2017)
- 3) Konduktor Terbaik Lomba Suara Milad Universitas Muhammadiyah Purwokerto (2017)
- 4) Juara I Lomba Karya Tulis Fiksi Peringatan Hardiknas Tingkat Kabupaten (2017)
- 5) Juara Lomba Resensi Buku Indiva Media Kreasi (2013)

b. Prestasi yang diraih oleh siswa

- 1) Juara I dan III Lomba Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam dan Seni Islami (MAPSI) Virtual Sekolah Dasar Cabang lomba Macapat Islami Putra Tingkat Korwilcam Dindik Kembaran Tahun 2020 di SD N Ledug
- 2) Juara I Cabang Lomba Mendongeng dalam Festival Lomba Seni Siswa Nasional (FLS2N) Tingkat Korwilcam Dindik Kembaran Tahun 2019 di SDN Kembaran
- 3) Juara II dan III Cabang Lomba Cipta Syair dalam Festival Lomba Seni Siswa Nasional (FLS2N) Tingkat Korwilcam Dindik Kembaran Tahun 2019 di SDN Kembaran
- 4) Juara I Cabang Lomba Gambar Bercerita dalam Festival Lomba Seni Siswa Nasional (FLS2N) Tingkat Korwilcam Dindik Kembaran Tahun 2019 di SDN Kembaran
- 5) Juara II Lomba ISMU IN ENGLISH tingkat SD/MI dalam Olympic AD Kabupaten Banyumas di SMA Muhammadiyah 1 Purwokerto
- 6) Juara I Lomba Cerdas Cermat Mata Pelajaran dan Pengetahuan Umum (LCCU) Tingkat Kecamatan Kembaran Tahun 2018 di SDN Larangan

- 7) Penciptaan Rekor MURI: Penulis Buku Catatan Harian Termuda, Usia 6 Tahun (2013)
- 8) Juara Umum Musago Tingkat Jawa Tengah (2014)
- 9) Juara I Kejuaraan Bulu Tangkis Victory Open V Tunggal Usia Dini A Putra Tingkat Nasional (2015)
- 10) Peserta Pertandingan Futsal Antarnegara di Saint Paul Institution Seremban, Malaysia (2016)
- 11) Peringkat I Hasil US/M Kategori Individu Tingkat Kecamatan (2017)

B. Sajian Data Strategi Program Bimbingan Pembinaan Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru

Dalam suatu organisasi tentunya dibutuhkan seseorang yang bisa mengelola dan mengendalikan organisasi untuk mencapai suatu tujuan, penting yang harus dimiliki seorang kepala sekolah dalam menjalankan roda kepemimpinannya adalah kemampuan sebagai *leader* (pemimpin). Pernyataan ini adalah sebagaimana hasil wawancara dengan kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh mengenai bagaimana kepala sekolah membina dalam meningkatkan etos kerja guru di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh bahwa:

“Membina yakni membantu guru dalam pelatihan, saya membantu menyusun program pembelajaran dengan melibatkan wakil kepala sekolah, guru dan staf. Pembinaan ini dilakukan guna memperjelas program kegiatan sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan tujuan. Sedangkan untuk mengarahkan berarti membantu guru dalam kegiatan pembelajaran di sini saya melakukan kegiatan perlengkapan sarana dan prasarana dalam proses pembelajaran, melihat mana yang kurang karena hal tersebut dapat mengganggu pembelajaran. Saya juga sering mengecek guru dalam mensupervisi pembelajaran apakah guru menggunakan sarana dan prasarananya sebagai alat bantu penyampai informasi kepada siswa sebagaimana mesti atau tidak, bentuk dari arahan yang diberikan saya adalah dengan mencontohkan media-media atau sarana-sarana yang ada.”¹¹²

¹¹² Wawancara dengan Nofiyanto, Kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, tanggal 28 Juli 2020.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah di atas diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu guru Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh sebagai berikut:

“Dalam kegiatan membantu guru dalam pelatihan, kepala sekolah mengumpulkan dewan guru, staf kesiswaan sampai petugas perpustakaan untuk diberikan arahan guna perbaikan kinerja dengan waktu yang tidak ditentukan, bentuk dari arahan ini secara langsung dalam rapat bersama atau *face to face*. Sedangkan dalam hal mengarahkan memang benar kepala sekolah ikut serta dalam proses kegiatan belajar mengajar, hal ini beliau lakukan karena melihat guru yang masih belum faham penggunaan sarana dan prasarana maupun perangkat pembelajaran yang sudah semestinya menjadi panduan dalam proses pembelajaran, oleh sebabnya kepala sekolah sering mengadakan rapat secara mendadak yang bertujuan untuk membantu para guru maupun staff sampai petugas perpustakaan agar dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur” .¹¹³

Berdasarkan hasil wawancara di atas, kepala sekolah selalu melakukan rapat bersama dalam mengambil setiap keputusan, hal ini terjadi karena kepala sekolah selalu mengutamakan aspirasi dari anggota. Kepala sekolah bersedia membagi pengetahuan yang dimilikinya untuk membantu guru dalam mengerjakan tugasnya masing-masing. Kepala sekolah membina seluruh warga sekolah untuk bersikap santun dalam perkataan dan perbuatan, bersikap toleransi dan penuh kasih yang dimulai dari dirinya sendiri. Dalam hasil observasi terlihat bahwa kepala sekolah membantu dan membina para guru untuk mengetahui apa yang kurang dari pekerjaannya tersebut.¹¹⁴

Menurut Kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh dalam melindungi lembaga dari ancaman luar yang menyatakan bahwa:

“Melindungi lembaga dari ancaman luar yakni dengan cara meningkatkan prestasi. Dari segi guru atau SDM (sumber daya manusai), bagaimana kami meningkatkan kompetensi guru melalui berbagai pelatihan, seperti program profesi guru, guru penggerak dan lainnya. Dari segi siswa, kami mengikuti berbagai lomba resmi yang diadakan oleh pemerintah/dinas

¹¹³ Wawancara dengan Bahtiar Furqoni, Guru Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, tanggal 4 Agustus 2020.

¹¹⁴ Observasi Peneliti pada tanggal 28 Juli, 4 dan 10 Agustus 2020.

pendidikan. Kami juga memberi pembinaan intern, misalnya hafalan al-Qur' an, dan kemampuan/bakat lain yang bisa ditingkatkan".¹¹⁵

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh sebagai berikut:

“Kepala sekolah berperan dengan melakukan evaluasi kegiatan. Setiap ada kegiatan kepala sekolah selalu melakukan evaluasi diakhir guna memperbaiki kinerja serta program kedepannya, dalam pelaksanaan evaluasi kepala sekolah selalu menerima asumsi dari anggotanya, tidak hanya guru namun juga siswa yang ikut memberikan asumsi melewati guru sebagai penyampai. Selain melakukan evaluasi kinerja guru dan program pendidikan kepala sekolah juga melakukan evaluasi prestasi baik sekolah maupun siswa, hal ini dilakukan agar prestasi sekolah terjaga dan kembali dapat bersaing di luar.”¹¹⁶

Sebagaimana hasil wawancara, Kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh selalu melakukan rapat bersama dalam mengambil setiap keputusan, dalam setiap rapatnya kepala sekolah memberikan waktu kepada anggotanya untuk berpartisipasi sehingga terjadi interaksi baik, hal ini dilakukan untuk karena kepala sekolah ingin melihat kekurangan atau keluhan apa yang dialami oleh guru dan Staff sehingga dapat dilakukan perbaikan, dalam melindungi lembaga, kepala sekolah juga melakukan evaluasi prestasi.¹¹⁷ Hal ini dilakukan untuk mempertahankan eksistensi sekolah sehingga prestasi sekolah harus dijaga dan terus ditingkatkan baik oleh guru maupun siswanya.

Menggerakan dalam arti kegiatan yakni mengikutsertakan guru dalam setiap kegiatan guna pencapaian suatu tujuan. Berikut wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum, dimana aktivitas yang dilakukan kepala sekolah sebagai bentuk tanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan sesuai program lembaga pendidikan, seperti pada agenda rapat yang rutin dilaksanakan dalam mencapai tujuan sesuai visi misi sekolah, kepala sekolah mengayomi,

¹¹⁵ Wawancara dengan Nofiyanto, Kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, tanggal 28 Juli 2020.

¹¹⁶ Wawancara dengan Ragil Purbo Santoso, Guru Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, tanggal 4 Agustus 2020.

¹¹⁷ Observasi Peneliti pada tanggal 28 Juli, 4 dan 10 Agustus 2020.

mengajak seluruh guru dan staff dalam pembuatan program sampai pelaksanaan program.¹¹⁸ Ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan guru, sebagai berikut:

“Kepala sekolah sebagai pemimpin berperan menggerakkan seluruh warga sekolah baik guru, staff dan siswa. Menggerakkan berarti melaksanakan setiap tugas-tugas yang sudah seharusnya. Tidak lain adalah rapat guna perbaikan kinerja sesuai visi dan misi sekolah yang telah dirumuskan, sehingga dapat mengoptimalkan hasil”¹¹⁹.

Dari pemaparan di atas, kepala sekolah telah menjalankan perannya sebagai *leader* yakni menggerakkan anggota untuk melaksanakan tugas sesuai visi dan misi sehingga tujuan dapat tercapai dengan optimal. Visi dan misi menjadi acuan bagi kepala sekolah untuk menjalankan tugas, kepala sekolah selalu mengingatkan kepada guru agar mengerjakan tugasnya sesuai dengan program yang telah dibuat, dengan tujuan memudahkan guru dalam menjalankan tugasnya (sesuai dengan jalannya).¹²⁰

Kepala sekolah merupakan contoh bagi seluruh warga sekolah sehingga kepala sekolah harus memberikan teladan yang baik bersikap jujur dan bertanggung jawab. Pernyataan ini adalah sebagaimana hasil wawancara dengan Kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh yang menyatakan bahwa:

“ Memberi teladan telah menjadi prioritas seorang kepala sekolah seperti bersikap jujur, terbuka dan bertanggung jawab tidak hanya itu kepala sekolah selalu hadir di sekolah setiap hari pukul 06.00 WIB dan selalu datang lebih awal dari guru-guru, dan siswa”¹²¹.

Dari pemaparan tentang kepala sekolah harus memberikan teladan yang baik di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, Bahtiar Furqoni menambahkan sebagai berikut:

“ Teladan yang diberikan kepala sekolah sangat bagus dan ditiru oleh guru, staff dan siswa, beliau merupakan seorang yang disiplin karena selalu datang paling awal dan pulang terakhir dengan tujuan mengecek sekolah terlebih dahulu. Selain itu kepala sekolah juga memberikan ketegasan kepada guru maupun siswa yang datang terlambat dan tidak

¹¹⁸ Wawancara dengan Eka Nila Koesrini, Waka Kurikulum Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, tanggal 10 Agustus 2020.

¹¹⁹ Wawancara dengan Megawati, Guru Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, tanggal 10 Agustus 2020.

¹²⁰ Observasi Peneliti pada tanggal 28 Juli, 4 dan 10 Agustus 2020.

¹²¹ Wawancara dengan Nofiyanto, Kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, tanggal 28 Juli 2020.

menggunakan seragam sesuai dengan jadwal, dengan memberikan teguran awal atau diberikan sanksi secara langsung”¹²².

Teladan Kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh sangat patut dicontoh beliau mengajarkan kepada anggota dan seluruh warga sekolah untuk selalu hadir di sekolah tepat waktu, menciptakan suasana yang disiplin waktu. Selain itu sikap tegas merupakan tanggung jawabnya untuk tetap menjaga nama baik lembaga, jujur dengan keadaan sekolah dengan menegur jika ada yang salah namun tetap menjaga perasaan satu sama lain. Sikapnya membuat banyak orang mengagumi karena cara dalam mengayominya yang bagus.¹²³

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa kepala sekolah selalu senang dalam membina, tidak hanya membina bagaimana cara menjadi seorang guru yang disegani siswa namun membina dalam kegiatan keagamaan. Dalam kegiatan pembelajara kepala sekolah selalu mengecek melihat secara langsung kegiatan dan aktivitas siswa dalam pembelajaran di kelas. Sebagaimana hasil wawancara Kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh yang menyatakan bahwa:

“ Saya sangat mengutamakan keberhasilan pendidikan, dimana Pembinaan yang diberikan kepada para guru adalah dengan memberikan arahan cara penyampaian metode pengajar. Saya selalu melakukan pembinaan kepada guru-guru yang kurang faham dengan pembelajaran, sehingga membuat sulit siswa untuk mengerti. Saya tahu karena saya rutin melakukan supervisi kelas tujuannya untuk melihat secara langsung kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh para guru”¹²⁴.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara dengan guru SD UMP Dukuhwaluh, sebagai berikut:

“Seringkali kepala sekolah memang selalu melakukan supervisi kelas, sebagai guru saya merasakan dan pernah disupervisi secara langsung oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah ingin melihat kinerja guru, bagaimana sikap guru terhadap murid, apakah semangat dalam memberikan pembelajaran terhadap murid. Sebagai guru saya merasa senang karena ketika kita salah atau kurang baik maka kepala sekolah

¹²² Wawancara dengan Bahtiar Furqoni, Guru Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, tanggal 4 Agustus 2020.

¹²³ Observasi Peneliti pada tanggal 28 Juli, 4 dan 10 Agustus 2020.

¹²⁴ Wawancara dengan Nofiyanto, Kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, tanggal 28 Juli 2020.

akan membimbing kami sehingga kami mengalami kemajuan dalam kegiatan belajar mengajar”.¹²⁵

Pendapat senada disampaikan oleh guru SD UMP Dukuhwaluh, bahwa:

“Kepala sekolah sangatlah berperan dalam meningkatkan kinerja guru karena selalu memperdulikan kekurangan yang dialami oleh anggotanya, tidak hanya guru yang diberikan pembinaan namun siswanya juga diberikan pembinaan terhadap siswa melalui proses pembelajaran yakni menanamkan jiwa wirausaha kepada peserta didik sebagaimana yang tercantum pada visi mis di sekolah ini”.¹²⁶

Berdasarkan data-data tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam upaya meningkatkan etos kerja guru di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, peran kepala sekolah sebagai *leader* sangat penting. Pada dasarnya untuk mengukur dan melihat sebuah keberhasilan kepala sekolah sebagai *leader* yaitu berdasarkan tindakan dan ucapan itu sendiri. Terlihat juga di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, terlihat bahwasanya kepala sekolah melaksanakan perannya sebagai *leader* dengan membuat dan melaksanakan program kerja yang dibuat serta menarik anggotanya untuk ikut serta dalam pembuatan dan pelaksanaan program dengan tujuan meningkatkan nilai atau strategi peningkatkan lembaga pendidikan melalui prestasi-prestasi yang dimiliki siswa siswi yang berpotensi serta berprestasi.¹²⁷ Kepala sekolah telah menjalankan perannya sebagaimana mestinya tidak hanya kepada guru dan staff namun kegiatan pembinaan melalui pembelajaran yakni menanamkan jiwa wirausaha sebagaimana yang tercantum dalam visi misi Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh juga diberikan kepada siswa yang bertujuan meningkatkan prestasi sekolah dan menciptakan bibit-bibit yang unggul sehingga dapat bersaing di luar.

Selain upaya peningkatan etos kerja guru melalui peran strategis kepala sekolah, Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh juga melakukan berbagai program bimbingan dan pembinaan untuk meningkatkan kompetensi guru, baik kepribadian, pedagogik, profesional, maupun sosial. Program pembinaan profesi

¹²⁵ Wawancara dengan Megawati, Guru Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, tanggal 10 Agustus 2020.

¹²⁶ Wawancara dengan Rifqi Maulana, Guru Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, tanggal 10 Agustus 2020.

¹²⁷ Observasi Peneliti pada tanggal 28 Juli, 4 dan 10 Agustus 2020.

dan karir guru, termasuk juga tenaga kependidikan pada umumnya, dilaksanakan melalui berbagai strategi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun bukan diklat. Terkait dengan peningkatan etos kerja guru di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, kepala sekolah melakukan beberapa program pembinaan dan kegiatan, antara lain:

1. Seminar dan *Workshop*

Telah banyak seminar dalam upaya meningkatkan kinerja guru, baik yang diadakan Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, maupun yang diadakan di luar sekolah, serta bekerjasama dengan Yayasan Lembaga Pendidikan Muhammadiyah dan Kelompok Kerja Guru Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas. Berikut beberapa seminar yang telah diikuti oleh guru di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh:

- a. Seminar dengan Tema “ Strategi Pembelajaran Saat Pandemi dan Penggunaan Media Google Form untuk Evaluasi” , yang diselenggarakan oleh Korwil Dinas Pendidikan Kecamatan.
- b. Diklat PPG (Pendidikan Profesi Guru) diklat untuk sertifikasi guru pada bulan Mei-Juli 2021.
- c. *Workshop In House Training (IHT) Pembuatan Media Pembelajaran e-Book* yang diselenggarakan Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Banyumas, bertempat di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh
- d. *Workshop In House Training (IHT) Pembuatan Media Pembelajaran Powerpoint Animasi* yang diselenggarakan Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Banyumas, bertempat di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh.¹²⁸

2. Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Kelompok Kerja Guru (KKG) se-Kecamatan Kembaran dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Pokja se-Kabupaten Banyumas yang dilaksanakan sesuai dengan jadwal dan tempat yang sudah ditetapkan.

¹²⁸ *Wawancara* dengan Eka Nila Koesrini, Waka Kurikulum Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, tanggal 10 Agustus 2020.

Dalam kegiatan KKG dan MGMP terdapat guru sebagai koordinator yang berfungsi memberikan pengarahan dan wawasan dari hasil KKG dan MGMP kepada guru yang serumpun mata pelajaran sehingga semua pendidik dalam satu rumpun mata pelajaran memiliki pengetahuan yang sama.

3. Mencari informasi baru melalui membaca dan internet dilaksanakan kondisional karena pelaksanaannya sesuai dengan kebutuhan dan dilakukan oleh pendidik secara mandiri;

Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh juga memiliki fasilitas perpustakaan untuk menunjang membaca yang dapat dimanfaatkan oleh semua masyarakat Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh (pendidik, peserta didik, dan tenaga kependidikan). Perpustakaan seharusnya dimanfaatkan secara optimal oleh semua masyarakat Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh. Pernyataan kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, sebagai berikut:

“Membaca dan internet sebagai alternatif untuk mencari informasi baru. Kegiatan membaca dapat dilakukan dengan cara membeli buku penunjang proses pembelajaran, membaca di perpustakaan, dan membaca informasi di internet. Selain itu, internet merupakan sumber informasi yang dapat diakses dengan cepat dan akurat. Saat ini Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh mulai menggunakan internet sebagai media penunjang dalam proses pembelajaran”¹²⁹.

Mencari informasi baru melalui internet dan membaca. Guru Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh memiliki cara tersendiri atau pribadi untuk meningkatkan mutunya. Salah satunya dengan membaca dan membuka internet. Membaca dalam hal ini bisa diartikan dengan membeli buku-buku yang menunjang proses pembelajaran kemudian dibaca setelah itu diapresiasi dalam proses pembelajaran karena semakin banyak membaca pendidik semakin matang dalam penyampaian materi dari segi (perencanaan, media, metode, sumber belajar, dan pengelolaan kelas). Selain membaca buku untuk mencari informasi baru dapat menggunakan internet. Internet memiliki keunggulan antara lain: informasi di internet lebih *up date* karena diperbaharui setiap hari; informasi di internet lebih luas wilayahnya yaitu

¹²⁹ Wawancara dengan Nofiyanto, Kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, tanggal 28 Juli 2020.

nasional dan global (internasional); informasi dapat diperoleh secara cepat dan akurat; dan informasi di internet dapat dipertanggungjawabkan karena mencantumkan nama pengarang sehingga bisa menulis tanggapan (kritikan atau saran) tentang informasi tersebut.

4. Peningkatan Kesejahteraan Guru

Peningkatan kesejahteraan guru dengan cara memberikan kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada guru berbeda-beda antara lembaga pendidikan satu dengan yang lainnya. Kompensasi diberikan bersamaan dengan gaji sebulan sekali. Kompensasi yang diberikan Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh disebut tunjangan. Tunjangan yang diberikan antara lain: tunjangan struktural, tunjangan fungsional, tunjangan bahan pokok, tunjangan prestasi, tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, kelebihan jam mengajar standar, gaji pembina ekstrakurikuler, pemberian seragam guru, dan pemberian cuti sesuai dengan peraturan. Pernyataan kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, sebagai berikut:

“Tunjangan yang diberikan guru yang berstatus GTT di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh adalah tunjangan struktural, tunjangan fungsional, tunjangan hari raya, gaji pembina ekstrakurikuler, pemberian seragam guru, tunjangan insentif, dan pemberian cuti sesuai dengan peraturan. Kita juga memberikan insentif kepada guru yang menjadi wali kelas yang diberikan setiap tanggal 10, insentif pendamping lomba, insentif sebagai panitia”¹³⁰.

Tunjangan yang tersebut di atas berbeda antara guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Guru Tidak Tetap (GTT). Hal ini sesuai dengan kebijakan yang dibuat oleh Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh. Pendidik yang berstatus PNS secara otomatis mendapatkan semua macam tunjangan tersebut. Sedangkan guru yang berstatus GTT tunjangan yang diterima sesuai dengan kebijakan yang buat oleh Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh. Tunjangan yang diterima guru yang berstatus GTT antara lain: tunjangan struktural, tunjangan fungsional, tunjangan hari raya, gaji pembina ekstrakurikuler, pemberian seragam guru, tunjangan insentif, dan pemberian

¹³⁰ Wawancara dengan Nofiyanto, Kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, tanggal 28 Juli 2020.

cuti sesuai dengan peraturan (cuti hamil anak pertama tiga bulan dan cuti anak kedua dua bulan).¹³¹

5. Supervisi Pendidikan

Dalam melaksanakan program pengajaran kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh telah melakukan supervisi secara bertahap, supervisi jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang untuk lima tahun ke depan yang ditekankan pada peningkatan mutu proses pembelajaran. Hasil yang diharapkan dari supervisi tersebut meliputi: pemenuhan kebutuhan sarana supervisi dan gagasan dalam pengembangan kualitas sekolah. Tindak lanjut terhadap hasil supervisi dilaksanakan sendiri oleh kepala sekolah dan untuk lebih terarah pelaksanaan tindak lanjut tersebut dibuat jadwal kegiatan. Kegiatan tindak lanjut dilaksanakan di kantor sekolah atau di ruang belajar ketika guru yang akan dibimbing melakukan kegiatan pembelajaran.

Kepala sekolah mengunjungi guru yang sedang mengajar di kelas dalam kaitan menindaklanjuti atau membina guru yang masih mengalami kesulitan dalam proses pembelajaran harus membaritaukan guru yang bersangkutan. Sebaiknya jadwal pelaksanaan pembinaan juga disampaikan kepada guru-guru sebelum yang bersangkutan dibimbing. Hal ini harus diputuskan secara bersama, agar guru tidak merasa diintimidasi dengan suasana pembimbingan yang dilaksanakan di kelas atau pada saat guru di luar ruangan.¹³²

Kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh mengungkapkan bahwa apabila hasil supervisi pertama sudah baik maka tindaklanjutnya dilakukan pembinaan dalam semester itu dan sebaliknya apabila belum baik maka tindak lanjutnya dilakukan perbaikan dan dilanjutkan dengan supervisi yang ke dua. Apabila ternyata hasil supervisi kedua juga masih kurang baik maka dilakukan perbaikan dan pembinaan dalam semester itu juga.

Hasil temuan supervisi yang perlu ditindaklanjuti meliputi: (a) Kesulitan guru-guru dalam menyiapkan perangkat pembelajaran; (b)

¹³¹ *Observasi* Peneliti pada tanggal 28 Juli, 4 dan 10 Agustus 2020, dan *Dokumentasi* Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto, dikutip tanggal 12 Agustus 2020.

¹³² *Observasi* Peneliti pada tanggal 14 Agustus 2020.

Kesulitan dalam melakukan kegiatan pembelajaran dengan model-model pembelajaran; (c) Kesulitan dalam penguasaan materi yang sulit; (d) Kesulitan dalam menciptakan kreativitas belajar siswa, (e) Kesulitan dalam manajemen kelas; (f) Kesulitan dalam penggunaan metode pembelajaran yang efektif; dan (g) Kesulitan untuk merubah cara-cara konvensional dalam mengajar. Kendala ini merupakan faktor utama yang dihadapi kepala dalam membina dan membimbing terhadap guru.

Selanjutnya untuk mendukung peningkatan pengetahuan dan pemahaman guru Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh dalam kegiatan pembelajaran juga memberi kesempatan para guru untuk selalu proaktif dalam kegiatan di luar KBM, seperti MGMP dan sejenisnya berdasarkan wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh mengemukakan bahwa:

“ Guru diberi kesempatan mengikuti kegiatan semacam diklat, workshop, mengikuti MGMP dan kegiatan lainnya yang mendukung peningkatan kualitas kerjanya. Bapak kepala sekolah memberikan kesempatan kepada seluruh guru maupun pegawai untuk menambah dan meningkatkan pendidikannya. Beliau memberikan izin kepada bawahannya untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Pelatihan guru dilaksanakan dalam rangka memperbaiki kualitas dalam pembelajaran. Melalui program ini diharapkan para guru dapat menerapkan pembelajaran yang lebih menarik perhatian siswa dan menyenangkan (PAIKEM) serta dapat membuahkan hasil yang menggembirakan. Oleh karena itu, bapak kepala sekolah mendukung program ini agar dilaksanakan dengan baik dengan mencari waktu liburan kenaikan kelas. Sebagai waka kurikulum, kami memprogramkan untuk mengikuti kegiatan MGMP tingkat sekolah”¹³³.

Hal senada juga diungkapkan oleh seorang guru Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh:

“ Kami selalu dihimbau mengikuti kegiatan semacam diklat, workshop, mengikuti MGMP dan kegiatan lainnya yang mendukung

¹³³ Wawancara dengan Eka Nila Koesrini, Waka Kurikulum Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, tanggal 10 Agustus 2020.

peningkatan kualitas kinerjanya dan juga diberi motivasi untuk melanjutkan S2” .¹³⁴

Untuk menyelenggarakan pembelajaran, kegiatan belajar mengajar (KBM) yang berkualitas dan lancar ternyata membutuhkan guru yang cukup dedikatif. Hal ini diwujudkan dengan prasyarat kualifikasi guru pengampu yang minimal harus sarjana, serta kesesuaian bidang studi sederajat akademiknya dengan mata pelajaran yang diampunya, artinya KBM dapat berkualitas ketika para guru pengampu mata pelajaran adalah mereka-mereka yang mumpuni pada bidang studi yang diampu. Hal tersebut juga disebutkan oleh Kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, sebagai berikut:

“ Usaha kami yang pertama adalah adanya bimbingan keteladanan, pembinaan, pengembangan kreativitas dari pendidik dan tenaga kependidikan. Kedua, diberlakukannya tata tertib dan kode etik warga sekolah, ketiga sekolah berusaha menciptakan suasana, iklim dan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran yang efisien. Keempat, dalam kaitannya dengan disiplin dan tanggungjawab kita berpedoman pada Peraturan Direktorat Jendral Pendidikan Islam No 1 Tahun 2013 tentang disiplin kehadiran guru di lingkungan sekolah” .¹³⁵

Kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh dalam upaya peningkatan kinerja guru ini dibantu oleh wakil kepala sekolah urusan kurikulum dan guru bekerja dalam KKG dan MGMP. Kepala sekolah selalu memerankan fungsinya untuk meningkatkan kreativitas kinerja para guru. Hal tersebut membuat guru dapat lebih bebas dan terbuka tentang hal yang baru dan dapat memberikan kesempatan untuk bertanggung jawab lebih besar terhadap tugas yang diberikan.

Di dalam pengawasan kinerja guru kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh melakukannya dengan cara melakukan kunjungan kelas secara langsung disaat proses kegiatan belajar mengajar berlangsung, meskipun tidak semua guru dikunjungi kelasnya, untuk guru-guru yang telah dianggap

¹³⁴ Wawancara dengan Bahtiar Furqoni, Guru Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, tanggal 4 Agustus 2020.

¹³⁵ Wawancara dengan Nofiyanto, Kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, tanggal 28 Juli 2020.

bagus dalam kegiatan mengajar tidak diawasi lagi.¹³⁶ Dengan melakukan kunjungan kelas kepala sekolah bisa secara langsung mengawasi jalannya kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru. Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh saat wawancara sebagai berikut:

“ Untuk pengawasan biasanya yang saya lakukan adalah melihat langsung kekelas, jadi saya bisa melihat kinerja guru yang bersangkutan, tetapi memang tidak semua kelas saya masuki, untuk guru-guru yang saya anggap sudah baik dalam mengajar biasanya saya tidak mengunjungi kelasnya lagi” .¹³⁷

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, sebagai berikut:

“ Memang benar, biasanya kepala sekolah melakukan kunjungan kelas untuk melihat kegiatan belajar mengajar, kegiatan tersebut bertujuan agar kinerja guru dapat terawasi dengan baik” .¹³⁸

Berdasarkan wawancara di atas menjelaskan bahwa kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh telah melaksanakan pengawasan kinerja guru secara langsung berupa kunjungan kelas, akan tetapi kegiatan ini tidak rutin dilaksanakan dan tidak semua guru di awasi kinerjanya, hal ini sebenarnya tidak baik untuk guru yang lain, karena bagaimanapun seorang tenaga pendidik harus di awasi kinerjanya jika memang kurang baik dapat diperbaiki jika sudah baik dapat terus ditingkatkan.

Evaluasi dan pengawasan yang dilakukan kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh atau disebut monev (*monitoring and evaluating*). Kegiatan monev adalah mengadakan supervisi pendidikan. Supervisi pendidikan yang dilakukan oleh Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh ada dua cara yaitu teknik perorangan dan teknik kelompok. Teknik perorangan dengan cara kunjungan kelas dan percakapan pribadi dan teknik kelompok dengan cara pertemuan

¹³⁶ *Observasi* Peneliti pada tanggal 14 Agustus 2020,

¹³⁷ *Wawancara* dengan Nofiyanto, Kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, tanggal 28 Juli 2020.

¹³⁸ *Wawancara* dengan Ragil Purbo Santoso, Guru Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, tanggal 4 Agustus 2020.

guru pada rapat bulanan dan rapat guru satu rumpun mata pelajaran. Dalam supervisi pendidikan kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh sebagai supervisor atau penyelia selalu mengadakan kegiatan supervisi terhadap guru. Pengawas adalah supervisor dari Dinas Pendidikan yang diberi wewenang sebagai supervisor sekaligus pembimbing. Sedangkan waka kurikulum membantu kepala sekolah untuk melakukan supervisor dalam proses pembelajaran karena berkaitan erat dengan kurikulum yang nantinya akan dijadikan kebijakan pembuatan dan penetapan program atau kegiatan tahun ajaran berikutnya dan dijadikan evaluasi diri Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh dalam pelaksanaan program. Supervisi perorangan sebagai salah satu sarana peningkatan kinerja guru dengan menggunakan metode langsung dengan cara memanggil atau memberi teguran kepada guru secara khusus. Pada akhir tahun ajaran guru harus mengumpulkan semua perangkat pembelajaran untuk dibandel menjadi satu untuk arsip Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh.

6. Penilaian Kinerja Guru (PKG)

Peningkatan kinerja guru dilakukan melalui sistem Penilaian Prestasi Kerja (PPK). Dari sistem tersebut dapat diperoleh penilaian secara objektif berdasarkan kinerja guru. Penilaian tersebut digunakan sebagai tolak ukur dalam pemberian *reward* dan *punishment* pada guru.¹³⁹

Peningkatan kinerja guru di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh antara lain pelaksanaan workshop dan seminar, diklat, studi lanjut, KKG dan MGMP, mencari informasi baru melalui membaca dan internet, membeli buku penunjang. Kegiatan peningkatan kinerja guru ada dua, yaitu kegiatan rutin dan kegiatan kondisional sesuai dengan kebutuhan Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh. Seperti pernyataan kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, sebagai berikut:

“Kegiatan peningkatan kinerja guru disesuaikan dengan kebutuhan Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh yang dibagi menjadi kegiatan rutin dan kegiatan kondisional. Kegiatan rutin seperti *team teaching*, rapat koordinasi mingguan dan bulanan, MGMP, dan rapat koordinasi dengan

¹³⁹ Wawancara dengan Nofiyanto, Kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, tanggal 28 Juli 2020.

guru satu rumpun mata pelajaran. Sedangkan kegiatan kondisional seperti seminar, diklat, studi lanjut, mencari informasi baru melalui membaca dan internet, dan studi banding. Tema, tempat, dan tujuan dari kegiatan rutin dan kegiatan kondisional berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh” .¹⁴⁰

Peningkatan kinerja guru Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh ada berbagai macam kegiatan atau program sebagaimana dinyatakan Eka Nila Koesrini, wakil kepala bidang kurikulum, sebagai berikut:

“Kegiatan peningkatan kinerja guru Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh meliputi menjaga terus komitmen guru Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh melalui rapat koordinasi rutin, memberikan kompensasi selain gaji setiap bulan, mengirimkan atau mengikuti MGMP baik bersama Kemendiknas maupun internal Kemenag, mengikuti diklat kedinasan, dan mengadakan *workshop*” .¹⁴¹

Megawati, Guru Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, juga menyatakan sebagai berikut:

” Kegiatan peningkatan kinerja guru Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh disesuaikan dengan kebutuhan dari analisis lingkungan internal dan analisis lingkungan eksternal, antara lain meningkatkan fungsi KKG dan MGMP, mengikutsertakan diklat guru, mencontoh kegiatan atau program sekolah/sekolah unggulan sebagai acuan, dan kerjasama dengan kampus-kampus di wilayah Kabupaten Banyumas, seperti UMP, Unsoed dan UIN Purwokerto” .¹⁴²

Kegiatan peningkatan kinerja guru ada yang biaya atau inisiatif pribadi guru dan beasiswa atau delegasi dari Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh atau beasiswa dari Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Kegiatan biaya atau inisiatif pribadi seperti membeli buku penunjang; mencari informasi baru melalui membaca dan internet; menyediakan media dan metode pembelajaran yang baru; seminar, diklat, pelatihan, dan studi lanjut. Sedangkan beasiswa atau pendelegasian dari Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh untuk seminar, diklat,

¹⁴⁰ Wawancara dengan Nofiyanto, Kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, tanggal 28 Juli 2020.

¹⁴¹ Wawancara dengan Eka Nila Koesrini, Waka Kurikulum Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, tanggal 10 Agustus 2020.

¹⁴² Wawancara dengan Megawati, Guru Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, tanggal 10 Agustus 2020.

pelatihan; dan studi lanjut (beasiswa UMP). Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Rifqi Maulana, sebagai berikut:

“Usaha-usaha mandiri yang dilakukan guru dalam mengikuti kegiatan peningkatan kinerja guru seperti apabila sekolah hanya bisa mengirimkan satu guru padahal ada lima guru seprofesi (mata pelajaran yang serumpun) maka tiga guru yang lain akan mengikuti dengan biaya sendiri (mandiri). Selain itu, memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi S-2 untuk guru yang sudah memiliki gelar Sarjana dengan biaya sendiri atau beasiswa dari UMP”¹⁴³.

Berdasarkan uraian di atas, peran kepala sekolah dalam upaya peningkatan etos kerja melalui peningkatan kinerja guru di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh dari segi waktu ada dua, yaitu kondisional (pelaksanaan program atau kegiatan dilakukan sewaktu-waktu atau sesuai dengan jadwal dari panitia pelaksana) dan rutin (pelaksanaan kegiatan atau program secara rutin setiap seminggu, sebulan, atau setahun sekali). Sedangkan dari segi biaya ada dua yaitu beasiswa dan biaya sendiri (pribadi).

Dalam upaya peningkatan kinerja guru di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh ini, kepala sekolah mempunyai beberapa hambatan. Adapun hambatan-hambatan yang dijumpai kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh sebagai pendidik atau pemimpin dalam pembelajaran di sekolahnya adalah masih sulitnya mengendalikan guru yang kurang disiplin, selain itu sulitnya melakukan supervisi terhadap semua guru, selain itu belum dapat melibatkan semua guru dalam kegiatan di sekolah karena terkendala guru memiliki kompetensi yang tidak sama. Hambatan-hambatan yang dijumpai kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh dalam menjalankan perannya sebagai manajer adanya kesulitan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Karena masih banyak guru yang belum untuk mengikuti kegiatan workshop, apalagi untuk melanjutkan studinya.

Hambatan-hambatan yang dijumpai Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh dalam meningkatkan kinerja guru adalah (1) Hambatan dalam mengelola kurikulum, jika melakukan evaluasi terhadap perangkat pembelajaran masih

¹⁴³ Wawancara dengan Rifqi Maulana, Guru Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, tanggal 10 Agustus 2020.

dijumpai kesalahan, terdapat beberapa guru yang belum dapat mengoperasikan komputer, selain itu masih dijumpai keterbatasan sarana prasarana yang berbasis ICT. (2) Hambatan mengelola administrasi peserta didik dapat dilihat data mengenai peserta didik tidak jelas, masyarakat belum banyak yang tahu tentang SD, selain itu penanganan pelanggaran peserta didik terkendala saat melakukan *home visit*. (3) Hambatan dalam mengelola administrasi sarana prasarana masih kurangnya ruang kelas, LCD, untuk itu kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh harus segera tanggap untuk mengatasi permasalahan tersebut. (4) Hambatan dalam mengelola administrasi keuangan adalah dana hanya berasal dari pemerintah. Keterlambatan turunnya dana menjadi kesulitan tersendiri. Untuk itu kepala sekolah atau sekolah harus segera tanggap untuk mengatasi masalah keuangan tersebut, karena mutu pendidikan tidak terlepas dengan biaya.¹⁴⁴

Solusi yang diambil kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh dalam mengatasi hambatan dalam meningkatkan kinerja guru, dorongan kepada guru untuk meningkatkan kompetensinya agar dapat bekerja lebih profesional dan pemberian sanksi kepada peserta didik absen dalam ekstrakurikuler. Hal ini demi peningkatan sumber daya manusia yang ada di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh. Adapun solusi yang diambil kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam perannya sebagai administrator, adalah: (1) Untuk mengatasi hambatan dalam mengelola kurikulum dengan melakukan evaluasi perangkat pembelajaran, guru gagap IPTEK diwajibkan untuk mengikuti kursus komputer; (2) Untuk mengatasi hambatan dalam mengelola administrasi peserta didik dengan melakukan pendataan lebih rinci administrasi peserta didik dan diusahakan pertemuan rutin dengan orang tua peserta didik; (3) Untuk mengatasi hambatan dalam mengelola sarana prasarana dilakukan dengan mengajukan proposal penambahan ruang kelas, LCD dan memberikan kredit laptop kepada guru; (4) Untuk mengatasi

¹⁴⁴ *Observasi* Peneliti pada tanggal 28 Juli, 4 dan 10 Agustus 2020, dan *Wawancara* dengan Nofiyanto, Kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, tanggal 28 Juli 2020.

hambatan dalam mengelola keuangan dengan mencari rekanan kerja untuk dapat menunjang kegiatan di sekolah atau sekolah.¹⁴⁵

Untuk meningkatkan kinerja guru serta untuk mengetahui kemampuan guru dalam proses pembelajaran pada umumnya dilakukan untuk mengatasi berbagai permasalahan yang ada. Usaha peningkatan kualitas guru untuk memperbaiki kinerjanya berdasarkan wawancara dengan kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, beliau mengemukakan bahwa:

“ Upaya-upaya yang kami lakukan untuk meningkatkan kualitas guru adalah dengan memperbaiki kinerjanya, pertama pembinaan secara personal menyangkut ranah pedagogik melalui supervisi; kami dan tim selalu mengadakan kunjungan sekaligus tinjauan kelas terhadap guru yang dilaksanakan sesuai jadwal supervisi kelas. Program ini selalu dijalankan, mengingat pentingnya peningkatan profesionalisme tenaga pengajar dan pengembangan akademik” .¹⁴⁶

Jenis kunjungan supervisi kelas adalah kegiatan pengawasan yang ditujukan pada salah satu guru yang tujuannya adalah untuk mengamati dan mencatat data kemampuan profesional guru dalam proses belajar mengajar. Antara lain kegiatan yang dilakukan meliputi: (a) Meneliti susunan rencana pembelajaran; (b) Mengamati pelaksanaan KBM menurut rencana pembelajaran yang sudah dibuat; (c) mengamati aktivitas guru dalam KBM; (d) mengamati penguasaan guru terhadap materi pengajaran; (e) mengamati interaksi antara guru dan peserta didik, serta 6) melakukan pengamatan pencapaian tujuan pengajaran/pembelajaran.¹⁴⁷

Kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh mengadakan supervisi dan evaluasi terhadap guru setiap satu semester sekali, dan hal ini telah terjadwal dan terprogram. Dalam melakukan supervisi kepala sekolah biasanya melakukan kunjungan ke kelas dan melihat aksi dan penampilan (*action and performance*) guru di depan kelas secara langsung, selain itu kepala sekolah mengadakan supervisi administrasi guru (jadwal supervisi terprogram terlampir). Pemanfaatan

¹⁴⁵ Wawancara dengan Nofiyanto, Kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, tanggal 28 Juli 2020.

¹⁴⁶ Wawancara dengan Nofiyanto, Kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, tanggal 28 Juli 2020.

¹⁴⁷ *Observasi* Peneliti dan Wawancara dengan Nofiyanto, Kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, tanggal 14 Agustus 2020.

hasil supervisi untuk meningkatkan kinerja guru dan dengan diterapkannya supervisi di atas, maka secara minimal seorang guru akan mengetahui apa yang harus dikerjakan dan hingga tingkat yang mendalam dapat membina diri sendiri, menyukai pekerjaan mereka dan bangga dengan prestasi kerja yang sudah mereka capai selama ini.

C. Pembahasan

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama, dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.

Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh merupakan lembaga pendidikan tingkat dasar, yang dalam pembelajarannya mengutamakan nilai-nilai keislaman. Dalam kaitannya dengan peningkatan etos kerja guru di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, sudah melakukan kerja yang cukup baik. Ini bisa dilihat dalam proses belajar mengajar guru sudah mengikuti standar pendidikan yang saat ini digunakan yaitu menggunakan kurikulum 2013. Guru sudah disiplin dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Guru juga sudah memberikan motivasi kepada para siswa untuk lebih giat belajar.

Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya. Namun, jika diselami lebih dalam lagi tentang isi yang terkandung dari setiap jenis kompetensi, sebagaimana disampaikan oleh para ahli maupun dalam perspektif kebijakan pemerintah, kiranya untuk menjadi guru yang kompeten bukan sesuatu yang sederhana, untuk mewujudkan dan meningkatkan kompetensi guru diperlukan upaya yang sungguh-sungguh dan komprehensif. Guru sebagai

pendidik dalam menjalankan tugasnya tidak selamanya berjalan dengan lancar, di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh masih ada beberapa kelemahan guru dalam proses belajar mengajar, di antaranya tidak semua guru menguasai kurikulum yang sekarang ini sedang digunakan dan masih ada beberapa guru yang belum disiplin dalam mengajar, dikarenakan masih ada kepentingan pribadi yang tidak bisa ditinggalkan.

Dengan demikian, untuk memperoleh predikat kinerja guru dengan baik dengan etos kerja yang tinggi. Maka ada banyak hal yang harus dilakukan dan diperlihatkan guru dalam kegiatan proses belajar mengajarnya, baik pekerjaan yang sifatnya tertulis maupun yang tidak tertulis. Seorang guru tugasnya tidak hanya menyampaikan materi pelajaran saja, tetapi guru juga memberi motivasi kepada para siswa. Di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh ini para guru sudah memberikan motivasi kepada para siswa, baik itu yang tidak berprestasi maupun yang sudah berprestasi. Tetapi di sini yang lebih diperhatikan lagi kepada siswa yang kurang mampu dalam belajar. Siswa yang kurang mampu ini diberi motivasi dan dorongan agar selalu giat belajar. Karena dengan adanya motivasi dari guru para siswa akan lebih merasa diperhatikan.

Berkenaan dengan ini, kepala sekolah harus mampu menjadi pemimpin yang dapat memberi contoh dalam memotivasi peserta didik untuk meningkatkan rasa cinta terhadap ilmu pengetahuan. Kepemimpinan kepala sekolah dalam kaitannya dengan peningkatan etos kerja guru adalah segala upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen sumberdaya pengajar di sekolah dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Kepala sekolah mempunyai kedudukan dan fungsi untuk mengarahkan dan mendorong bawahannya agar tugas dan kegiatan di sekolah dapat berjalan dengan baik, efektif dan efisien. Sebagai manajer dialah yang membuat perencanaan, mengatur pelaksanaan, mengendalikan dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas, serta menyusun laporan pelaksanaan kegiatan dari kepala sekolah tersebut. Namun demikian, di lingkungan sekolah juga terdapat tuntutan agar kepala sekolah juga mampu untuk berkomunikasi serta mampu memobilisasi partisipasi masyarakat.

Etos kerja sendiri menurut Myrdal dalam Soebagio Atmowirio, adalah sikap kehendak seseorang yang diekspresikan lewat semangat yang didalamnya termuat tekanan-tekanan moral dan nilai-nilai tertentu. Etos kerja merupakan sikap yang diambil berdasarkan tanggung jawab moralnya: (1) kerja keras, (2) efisiensi, (3) kerajinan, (4) tepat waktu, (5) prestasi, (6) energetik, (7) kerja sama, (8) jujur, (9) loyal. Etos kerja yang jelas menggambarkan hal-hal yang bersifat normatif sebagai sikap kehendak yang dituntut agar dikembangkan. Tindak lanjut dari etos kerja ini yaitu meningkatnya kualitas kerja para guru sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam setiap semester maupun periode tahunan.¹⁴⁸

Kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh juga melakukan hal yang sama, beliau menjadi motor penggerak dalam meningkatkan etos kerja guru. Dengan cara memberikan strategi yang sesuai dalam merangsang etos kerja guru menjadi lebih baik antara lain melalui pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pemberian motivasi, dan penghargaan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh memiliki gaya kepemimpinan yang sangat mempengaruhi kinerja para pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan kerjanya. Kegagalan dan keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena ia merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah menuju tujuannya. Adapun upaya atau kiat-kiat lain yang dilakukan kepala tenaga dalam meningkatkan etos kerja guru, antara lain dengan:

1. Memberikan dorongan timbulnya kemauan yang kuat kepada guru agar percaya diri dan semangat dalam menjalankan tugasnya.
2. Memberi bimbingan, pengarahan dan dorongan untuk berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.
3. Membujuk dan memberi keyakinan kepada guru dalam mengerjakan tugasnya.
4. Menghindari sikap dan perbuatan yang bersifat memaksa atau bertindak keras dalam memberikan tugas kepada para guru.

¹⁴⁸ Soebagio Atmowirio, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: Ardadizyaa, 2000), hlm. 214.

Salah satu tugas kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru adalah sebagai supervisor. Kinerja kepala sekolah sebagai supervisor menuntut kemampuan kepala sekolah dalam melakukan pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Kegiatan supervisor kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh kepada guru dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Program ini selalu dijalankan oleh kepala sekolah mengingat pentingnya peningkatan profesionalisme tenaga mengajar dan pengembangan akademik. Untuk mengetahui etos kerja guru apakah sudah berjalan dengan baik atau tidak, kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh melakukan evaluasi setiap satu semester sekali, dan pada akhir tahun juga ada evaluasi lagi serta penyusunan program kerja. Selain itu, juga adanya pembinaan kepada para guru ini dilakukan setiap satu bulan sekali. Supervisi kepada para guru tidak hanya dilakukan oleh kepala sekolah saja, tetapi juga dari yayasan juga melakukan supervisi.

Dalam upaya kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh dalam meningkatkan etos kerja guru tidak selalu berjalan dengan lancar, pastinya ada kendala dan hambatan-hambatan, antara lain:

1. Dalam hal komunikasi dengan para bawahan kadang masih ada rasa segan atau dalam bahasa Jawanya yaitu *ewoh pekewoh*.
2. Masing-masing guru mempunyai kepentingan sendiri.
3. Sikap, latar belakang dan tingkat sosial guru yang berbeda-beda.

Peningkatan mutu pendidikan pada satuan pendidikan, dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM), khususnya peningkatan etos kerja guru di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh memerlukan adanya kepala sekolah yang handal, tangguh dan berkemampuan yang secara bersama-sama dengan seluruh pemangku kepentingan di sekolah dapat memberikan pelayanan pendidikan yang bermutu kepada semua siswa. Kepala sekolah yang handal diharapkan dapat menjadi lokomotif dan kekuatan untuk membimbing, menjadi contoh, serta menggerakkan para guru dan karyawan dalam melaksanakan upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh mampu menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan, mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan, memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal, memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan etos kerja dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh guru, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik.

Ini senada dengan pendapat Castetter dalam E. Mulyasa yang memberikan dua macam strategi guna peningkatan sumber daya manusia.¹⁴⁹ Dalam strategi umum, Castetter membagi kedalam tiga bagian di antaranya: Pengembangan tenaga kependidikan harus dilakukan berdasarkan rencana kebutuhan yang jelas, dalam dunia pendidikan perlu senantiasa dikembangkan sikap dan kemampuan profesional, serta kerjasama dunia pendidikan dengan perusahaan perlu terus-menerus dikembangkan (terutama dalam memanfaatkan perusahaan untuk laboratorium praktek dan objek studi). Strategi khusus adalah strategi yang langsung berkaitan dengan pengembangan dan peningkatan pengelolaan tenaga kependidikan yang lebih efektif. Strategi tersebut berkaitan dengan kesejahteraan, pendidikan prajabatan calon tenaga kependidikan, rekrutmen dan penempatan, pembinaan mutu tenaga kependidikan, dan pengembangan karier. Strategi khusus meniscayakan kepala sekolah untuk membuat pilihan-pilihan keputusan untuk kesejahteraan guru, pengembangan karier dan pendidikan guru, rekrutmen dan penempatan, dan pembinaan guna peningkatan mutu guru di sekolah. Untuk itu kepala sekolah harus mempunyai pilihan-pilihan yang tepat, efektif dan efisien sehingga misi dan tujuan organisasi tercapai dengan baik.¹⁵⁰

Kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan etos kerja dan kinerja guru di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh melakukan implementasi terhadap program-program yang telah dirumuskan dalam rencana kerja sekolah (RKS),

¹⁴⁹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007), hlm. 128.

¹⁵⁰ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala...*, hlm. 128-130.

yang diawali dengan proses rekrutmen, kemudian melakukan pembinaan dan pemberdayaan guru. Implementasi RKS pada dasarnya merupakan tahapan yang paling penting. Implementasi RKS dilaksanakan dengan tahapan pengorganisasian dan pembagian tugas (*job discription*) sesuai dengan struktur organisasi sekolah. Dengan tugas dan tanggung jawab yang jelas pelaksanaan program peningkatan kinerja guru diharapkan dapat terlaksana sesuai dengan perencanaan yang ada yaitu untuk meningkatkan mutu guru dan daya saing sekolah sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah.

Peningkatan etos kerja dan kinerja guru di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh adalah dengan melakukan pembinaan dan pemberdayaan guru melalui: seminar, *workshop*, diklat, studi lanjut; fasilitas untuk mengakses informasi baru (internet, membaca, dan membeli buku penunjang); Kelompok Kerja Guru (KKG); tunjangan (struktural, masa kerja, pemberian seragam, pemberian cuti, dan pembina ekstrakurikuler); dan evaluasi pendidikan oleh kepala sekolah dan pengawas, dan rapat koordinasi bulanan.

Kegiatan peningkatan etos kerja dan kinerja guru di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh, ada yang biaya atau inisiatif pribadi guru dan beasiswa atau delegasi (wakil) dari sekolah atau beasiswa. Kegiatan biaya atau inisiatif pribadi seperti membeli buku penunjang; mencari informasi baru melalui membaca dan internet; menyediakan media dan metode pembelajaran yang baru; seminar, diklat, pelatihan, dan studi lanjut. Sedangkan beasiswa atau pendelegasian dari Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh untuk seminar, diklat, pelatihan; dan studi lanjut (beasiswa). Hal ini sesuai dengan tujuan pelaksanaan seminar, menurut Sahertian untuk mengadakan intensifikasi, integrasi, serta aplikasi pengetahuan, pengertian, dan keterampilan para anggota kelompok dalam satu latihan yang intensif dengan mendapat bimbingan yang intensif pula.

Diklat sebagai salah satu usaha peningkatan kinerja guru Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh. Diklat diadakan di lembaga pendidikan tersebut dalam diklat pembelajaran Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) untuk digunakan dalam proses pembelajaran. Sedangkan diklat yang diikuti pendidik di luar lembaga pendidikan atau balai diklat dalam disesuaikan dengan diklat yang

dilaksanakan. Diklat yang dilakukan disesuaikan dengan kebutuhan lembaga pendidikan dari hasil analisis lingkungan. Diklat sesuai dengan pendapat Bafadal tentang proses peningkatan kemampuan profesional pendidik dengan pembinaan kesejahteraan seperti penataran, bimbingan, latihan, diklat, studi lanjut, dan studi kasus.

Keikutsertaan guru Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh dalam program Kelompok Kerja Guru (KKG), dapat membantu penguasaan guru dalam proses pembelajaran. Hal ini sesuai dengan pernyataan Kunandar tentang sifat-sifat guru, yaitu suka bekerja sama (kooperatif) dan menguasai bahan pelajaran. Dalam usaha meningkatkan kesejahteraan guru sesuai pendapat Hadari Nawawi tentang syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam pemberian kompensasi atau tunjangan, yaitu: layak manusiawi; didasarkan pada keadilan; ditempatkan sebagai hak dan penghargaan dari pelaksanaan pekerjaan; mampu mempertahankan pendidik yang berkualitas; dan menggunakan manajemen kompensasi yang efektif. Tunjangan ada beberapa macam yaitu: tunjangan masa kerja, tunjangan struktural, tunjangan pendidikan, pemberian seragam pendidik, pemberian cuti pendidik sesuai dengan aturan, gaji pembina ekstrakurikuler.

Studi lanjut atau pendidikan formal sesuai dengan pernyataan Bafadal tentang pembinaan komitmen atau motivasi atau moral kerja pendidik melalui pembinaan kesejahteraannya seperti penataran, bimbingan, latihan, kursus, pendidikan formal, promosi, rotasi, jabatan, konferensi, rapat kerja, konferensi, lokakarya, seminar, diskusi, dan studi kasus. Studi lanjut sesuai dengan pendapat Walker tentang pendidikan Pendidikan yang disajikan untuk membekali pendidik dalam memperluas kapasitas mereka untuk belajar dan untuk menerapkannya di masa yang akan datang. Sesuai dengan pendapat Hadari Nawawi tentang Pelatihan di luar jabatan, yaitu pelatihan yang dilaksanakan di luar lembaga pendidikan seperti perkuliahan (studi lanjut), presentasi video, pelatihan dalam situasi tiruan (simulasi), bermain peran, studi kasus, belajar mandiri, pelatihan laboratorium/bengkel, seminar, dan lokakarya.

Peningkatan kesejahteraan guru dengan cara memberikan kompensasi, juga merupakan upaya dalam peningkatan etos kerja guru di Sekolah Dasar UMP

Dukuhwaluh. Kompensasi diberikan bersamaan dengan gaji sebulan sekali. Kompensasi yang diberikan Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh disebut tunjangan. Tunjangan yang diberikan antara lain: tunjangan struktural dan fungsional, tunjangan hari raya, tunjangan bahan pokok, kelebihan jam mengajar standar, gaji pembina ekstrakurikuler, pemberian seragam pendidik, dan pemberian cuti sesuai dengan peraturan.

Menurut E. Mulyasa, penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga setiap tenaga kependidikan memiliki peluang untuk meraihnya. Penggunaan penghargaan ini perlu dilakukan secara tepat, efektif, dan efisien, agar tidak menimbulkan dampak negatif.¹⁵¹ Dalam peningkatan etos kerja dan kinerja guru, gaya kepemimpinan kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh dirasakan sangat berpengaruh, hal ini terbukti dari hasil pengamatan di lapangan yakni kepala sekolah yang mengedepankan batas waktu dalam setiap pemberian tugas, karena beliau beranggapan bahwa guru akan semangat mengerjakan tugasnya jika ada batas waktu yang sudah ditentukan.

Berdasarkan temuan hasil penelitian akan disimpulkan bahwa pembinaan sebagai upaya meningkatkan etos kerja guru di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto telah sesuai dengan teori E.Mulyasa dimana pengembangan tenaga kependidikan harus dilakukan berdasarkan rencana kebutuhan yang jelas, dalam dunia pendidikan perlu senantiasa dikembangkan sikap dan kemampuan profesional, serta kerjasama dunia pendidikan dengan perusahaan perlu terus-menerus dikembangkan (terutama dalam memanfaatkan perusahaan untuk laboratorium praktek dan objek studi). Selain itu, kepala sekolah memberi program pembinaan guru dilakukan dengan rasa tanggung jawab karena kepemimpinannya tidak akan berarti apa-apa tanpa dukungan para guru yang semangat dalam bekerja, dan ingin meningkatkan mutu. Dengan sifat

¹⁵¹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala...*, hlm. 151.

kedisiplinan, keteladanan, dan keuletan yang dimiliki tersebut mampu membuktikan bahwa seorang kepala sekolah mampu memimpin dan memberi semangat kerja kepada bawahannya dengan kesabaran dan kadang pula dilakukan dengan pendekatan psikis dan individual pada semua bawahannya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang strategi program bimbingan pembinaan sebagai upaya meningkatkan etos kerja guru di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto, maka penelitian ini menarik kesimpulan sebagai berikut:

Strategi program bimbingan pembinaan yang diterapkan Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto dalam upaya meningkatkan etos kerja guru dilakukan dengan berbagai upaya atau langkah-langkah, di antaranya: pembinaan kinerja guru, pembinaan disiplin guru, pengendalian dan pengawasan, motivasi, penghargaan, serta penanaman komitmen. Strategi tersebut dilakukan dengan pembinaan dan pemberdayaan guru melalui: (1) Seminar, *workshop*, *In-house training* (IHT), diklat, studi lanjut; (2) Fasilitas untuk mengakses informasi baru (internet, membaca, dan membeli buku penunjang); (3) Kelompok Kerja Guru (KKG); (4) Tunjangan (struktural, masa kerja, pemberian seragam, pemberian cuti, dan pembina ekstrakurikuler); dan (5) Evaluasi pendidikan oleh kepala sekolah dan pengawas, dan rapat koordinasi bulanan. Strategi program bimbingan pembinaan tersebut, ada yang biaya atau inisiatif pribadi guru dan beasiswa atau delegasi (wakil) dari sekolah atau beasiswa. Strategi dalam meningkatkan etos kerja guru tersebut berimplikasi terhadap mutu pendidikan di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto. Hal ini diwujudkan dengan para guru selalu membuat perencanaan pembelajaran, menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi dan memperhatikan kondisi peserta didik sebelum menggunakan metode tertentu dalam proses belajar mengajar, dan mewujudkan iklim kelas yang kondusif. Dengan terciptanya pembelajaran yang efektif dan efisien berakibat dapat meningkatkan prestasi siswa, baik akademik maupun non akademik, dan terwujudnya pendidikan yang bermutu.

B. Saran

Merujuk pada kesimpulan penelitian ini, maka peneliti menyampaikan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah

Kepala Sekolah sebaiknya memperhatikan dan selalu memonitor keadaan pendidik dan tenaga kependidikan di sekolahnya. Apalagi hal yang berkaitan dengan etos kerja dan kinerja guru, kepala sekolah seharusnya membuka berbagai jenis kegiatan yang mendukung sebagai sarana pemberdayaan potensi pendidik dan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien sehingga mereka akan mampu bekerja secara produktif. Produktivitas sumber daya manusia (terutama tenaga pengajar) akan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan proses belajar mengajar di kelas. Semakin tinggi produktivitas tenaga pendidik maka akan semakin tinggi kualitas *output* yang dihasilkan, dan sebaliknya semakin rendah produktivitas tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya, maka akan semakin rendah pula *output* yang dihasilkan.

2. Bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

- a. Hendaknya membuat perencanaan secara matang sebelum pelaksanaan pembelajaran sehingga kegiatan belajar mengajar akan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Disamping itu seorang guru juga betul-betul diharapkan mempersiapkan secara matang bahan yang akan diajarkan dan hal-hal lain yang berkaitan dengan suksesnya proses belajar mengajar.
- b. Hendaknya lebih meningkatkan kemampuan profesionalismenya dengan mengikuti kegiatan KKG, *workshop*, pendidikan dan latihan, melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (S2).

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Setelah adanya penelitian ini, sebaiknya diadakan penelitian lebih lanjut untuk mengupas dan mengungkapkan secara lebih mendalam tentang problematika guru lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini, dan dapat disempurnakan sebagai bentuk kontruksi pemikiran oleh peneliti

berikutnya dan upaya-upaya yang lebih baik dan harus dilakukan oleh pihak pengelola pendidikan dalam rangka untuk meningkatkan etos kerja dan kinerja guru dan kualitas pendidikan umumnya, dan di Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh Purwokerto khususnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah dan Safarina. *Etika Pendidikan: Keluarga, Sekolah dan Masyarakat*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015.
- Akdon. *Strategic Management for Educational Management*. Bandung: Alfabeta, 2007.
- al-Abrasyi, M. Athiyah. *al-Tarbiyah al-Islamiyah*, alih bahasa: Bustami, dkk.: *Dasar-Dasar Pokok Pendidikan Islam*. Jakarta: Bulan Bintang, 2000.
- Ali, Imron. *Pembinaan Guru Indonesia*. Jakarta: Dunia Pustaka Raya, 1995.
- Alma, Buchari. *Guru Professional (Menguasai Metode dan Terampil Mengajar)*. Bandung, Alfabeta, 2009.
- Amtu, Onisimus. *Manajemen pendidikan di Era Otonomi Daerah: Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Arifin, M. *Kapita Selekta Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- _____. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Atmowirio, Soebagio. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadizyaa, 2000.
- Bush, Tony & Marianne Coleman. *Manajemen Mutu Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: IRCiSoD, 2012.
- Daradjat, Zakiah. dkk. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Bulan Bintang, 2008.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur' an Dan Terjemahnya*. Jakarta: Karya Insan Indonesia, 2004.
- Depdiknas RI. *UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Djamarah, Syaiful Bahri. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Ernawati. “Efektifitas Program Pembinaan Kedisiplinan Dalam Proses Belajar Mengajar Terhadap Etos Kerja Guru di SD N 11 Kampung Taradam. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol. 03, No 03, 2018.
- Fajri, Matla. “Pengaruh Pembinaan Rohani Terhadap Kesehatan Mental Karyawan Di Rumah Sakit Tabrani Rab Pekanbaru” . *Skripsi*. Riau: Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2010.

- Fattah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- _____. *Sistem Penjamin Mutu Pendidikan Dalam Konteks MBS*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Fitrah Muh. dan Luthfiyah. *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*. Sukabumi: Jejak, 2017.
- Hadi, Mirul dan Haryono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 1998.
- Hanafiah, Nanang dan Cucu Suhana. *Konsep Strategi Pembelajaran*. Bandung: Refika Aditama, 2010.
- Hermawan, Iwan. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Kuningan: Hidayat Quran Kuningan, 2019.
- Imron, Ali. *Pembinaan Guru Di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya, 2007.
- Kuncoro, Mudrajad. *Strategi Bagaimana Meriah Keunggulan Kompetitif?*. tt.p.: Erlangga, 2006.
- Maullasari, Sri. “Metode Dakwah Menurut Jalaludin Rakhmat Dan Implementasinya Dalam Bimbingan dan Konseling Islam (BKI)” . *Skripsi*. Semarang: Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, 2018.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Mudlofir, Ali. *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi, dan Aplikasi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- Muhaimin. *Paradigma Pendidikan Islam. Upaya Mengefektikan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*. Bandung: Rosdakarya, 2008.
- Mujiati. “Kegiatan Pembinaan Rohani Dalam Upaya Mengubah Perilaku Sosial Peserta Rehabilitasi Narkoba Di Rumah Damai Desa Cepoko Kecamatan Gunung Pati Kota Semarang” . *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang, 2015.
- Mukhtar. *Desain Pemelajaran Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: Misaka Galisa, 2007.
- Muliartini, Ni Made dkk. “Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMKN 2 Singaraja” . *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*. Vol. 10 No. 1, April 2019.

- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007.
- _____. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Rosdakarya, 2009.
- Nababan, Melfa Br., dkk, “ Analisis Pola Pembinaan dan Pengembangan Olahraga Rekreasi di Federasi Olahraga Masyarakat Indonesia Sumatera Utara” . *Vol. 04 No. 01*, 2018.
- Nata, Abuddin. *Perspektif Islam Tentang Strategi Pembelajaran*. Jakarta: Kencana, 2009.
- _____. *Kapita Selekta Pendidikan Islam Isu-Isu Kontemporer tentang Pendidikan Islam*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005.
- Nurfuadi. *Profesionalisme Guru*. Purwokerto: STAIN Press, 2012.
- Nurkholis. *Santri Wajib Belajar*. Purwokerto: STAIN Press, 2015.
- Nursalim, Muchamad. *Pengembangan Profesi Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: Erlangga, 2015.
- Prayitno dan Erman Amti. *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: Rineka Cipta, 2015.
- Rahmatika, Alfiana. “ Etos Kerja dalam Tetralogi Novel Eliana, Puket, Burlian, dan Amelia karya Tere Liye dalam Perspektif Pendidikan Islam” . *Skripsi*. Purwokerto: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto, 2018.
- Roqib, Moh. & Nurfuadi. *Kepribadian Guru: Upaya Mengembangkan Kepribadian Guru yang Sehat di Masa Depan*. Purwokerto: Grafindo Litera Media Yogyakarta, 2009.
- Rush, Abidin Ibnu. *Pemikiran Al-Ghazali Tentang Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998.
- Rusman. *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011.
- _____. *Manajemen Kurikulum*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012.
- Sagala, Syaiful. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sahertian, Pier. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan SDM*. Rineka Cipta, Jakarta: 2000.

- Sahlan, Asmaun dan Angga Teguh Prastyo. *Desain Pembelajaran Berbasis Pendidikan Karakter*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Sanjaya, Wina. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana, 2007.
- _____. *Kurikulum dan Pembelajaran: Teori dan Praktek Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Kencana, 2008.
- Saud, Udin Syaefudin. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Shihab, M. Quraish. *Secerca Cahaya Ilahi*. Bandung: Mizan, 2002.
- Suci, Rahayu Puji. *Esensi Manajemen Strategi*. Sidoarjo: Zifatama, 2015.
- Sudarma, Momon. *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sukardi, Dewa Ketut. *Proses Bimbingan dan Penyuluhan*. Jakarta: Rineka Cipta, 1995.
- Sukardi. *Guru Fowerful: Guru Masa Depan*. Bandung: Kalbu, 2006.
- Sumanto, Ali. *Al-Kindi, Bekerja Sebagai Ibadah*. Surabaya: Aneka Agensi. 1997.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013.
- _____. *Sekolah Efektif: Konsep Dasar dan Praktiknya*. Jakarta: Rajawali Press, 2015.
- Suparmin. *Motivasi dan Etos Kerja (Guru)*. Jakarta: Biro Pegawai Depag, 2003.
- Suryosubroto, B. *Manajemen Training*. Yogyakarta: FIP UNY, 2004.
- _____. *Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan Di Sekolah*. Jakarta Bina Aksara, 2010.
- Suyadi. *Strategi Pembelajaran Pendidikan Karakter*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Pres, 2002.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2008.
- Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*
- Usman, Abdul Rani. "Metode Dakwah Kontemporer". *Jurnal Al-Bayan*, Vol. 19, No. 28, Juli – Desember 2013.

Usman, H. Syahrudin. *Guru Pendidikan Agama Islam Menuju Guru Profesional Suatu Tantangan*. Makassar: Alauddin University Press, 2011.

Usman, Moh. Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.

Yamin, Martinis dan Maisah. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press, 2010.

_____. *Profesionalisasi Guru & Implementasi KTSP*. Ciputat: Referensi, 2013.

Yusuwadinata. *Persepsi Tentang Etos Kerja Kaitannya dengan Nilai Budaya Masyarakat Melayu Daerah Riau*. Pekanbaru: Proyek Pengkajian Nilai Budaya Riau, 1994.

Zaenurrohman. “Etos Kerja Guru di MTs Baitul Muslim Kalibagor Kabupaten Banyumas”. *Skripsi*. Purwokerto: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto, 2006.



DOKUMENTASI HASIL PENELITIAN



*Wawancara dengan Nofiyanto, S.Pd.,
Kepala Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh*



*Wawancara dengan Eka Nila Koesrini, S.Pd., M.Pd.,
Waka Kurikulum Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh*



Wawancara dengan Bahtiar Furqoni, S.Pd.,
Guru Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh



Wawancara dengan Megawati, S.Pd.,
Guru Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh



*Wawancara dengan Diyah Mardiyanti, S.Pd.,
Guru Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh*



Halaman depan Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh



Gedung Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh



Taman Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh



Masjid Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh



Hasil prestasi Sekolah Dasar UMP Dukuhwaluh



Strategi Program Bimbingan Pembinaan sebagai upaya meningkatkan etos kerja guru di sekolah dasar UMP Dukuhwaluh

ORIGINALITY REPORT

9%	%	%	9%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to IAIN Purwokerto Student Paper	1%
2	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
3	Submitted to Syiah Kuala University Student Paper	1%
4	Submitted to Universitas Negeri Makassar Student Paper	1%
5	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part II Student Paper	1%
6	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	<1%
7	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper	<1%

8	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	<1%
9	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1%
10	Submitted to IAIN Bengkulu Student Paper	<1%
11	Submitted to Universitas Negeri Semarang Student Paper	<1%
12	Submitted to IAIN Langsa Student Paper	<1%
13	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	<1%
14	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1%
15	Submitted to Universitas Airlangga Student Paper	<1%



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553
www.uinsaizu.ac.id

BLANGKO BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Fensia Apriliani
No. Induk : 1522401057
Fakultas/Jurusan : FTIK/MPI
Pembimbing : Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M. Pd.
Nama Judul : Strategi Program Bimbingan Pembinaan Sebagai Upaya Meningkatkan Etos Kerja Guru Di Sekolah Dasar UMP Dukuwaluh Purwokerto

No	Hari / Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	
			Pembimbing	Mahasiswa
1.	13 Februari 2020	- Bob II menjelaskan setiap poin-poin penting (Strategi bimbingan Pembinaan) - Menambahkan materi tentang guru (Pengerhan. Syarat guru)		
2.	11 Juni 2020	- Menambah materi tentang Program bimbingan - Menambahkan materi tentang Etos kerja Guru		
3.	17 Juli 2020	- Koreksi penulisan dan footnote bab II - Tambahkan Strategi Peningkatan Etos kerja di perkelas		
4.	4 Agustus 2020	- Bob III diteliti lagi dan ditambah Teknik Uji Keabsahan Data.		



IAIN.PWT/FTIK/05.02
Tanggal Terbit : diisi tanggal
No. Revisi : 0



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A, Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553
www.uinsaizu.ac.id

No	Hari / Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	
			Pembimbing	Mahasiswa
5.	Senin, 11 Januari 2021	- Perbaiki pedoman wawancara - Perbaiki pedoman Observasi		felis
6.	Rabu, 3 Februari 2021	- Tambahkan Informasi tentang sekolah Dasar UMP.		felis
7.	Rabu, 8 September 2021	- Tambahkan hasil observasi - Pembahasan diperbaiki		felis
8.	Rabu, 10 November 2021	- Pembahasan disesuaikan team di bab II - Pembahasan disesuaikan rumusan masalah.		felis
9.	Kamis, 16 Desember 2021	- Penutup disesuaikan		felis
10.	Senin, 20 Des 2020	- ACC		felis

Dibuat di : Purwokerto
Pada tanggal:.....
Dosen Pembimbing

Dr. Hi. Tutuk Ningsih, M. Pd.
NIP. 19640916 199803 2 001

IAIN.PWT/FTIK/05.02
Tanggal Terbit : diisi tanggal
No. Revisi : 0





KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40A Telp. 0281-635624 Fax. 636553 Purwokerto 53126

SERTIFIKAT

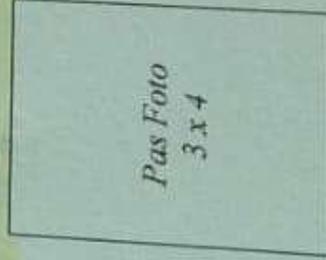
Nomor: 0420/K.LPPM/KKN.44/11/2019

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Institut Agama Islam Negeri Purwokerto menyatakan bahwa :

Nama : FERISIA APRILIANI
NIM : 1522401057
Fakultas / Prodi : FTIK / MPI

TELAH MENGIKUTI

Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan Ke-44 IAIN Purwokerto Tahun 2019 yang dilaksanakan mulai tanggal 15 Juli 2019 sampai dengan 28 Agustus 2019 dan dinyatakan LULUS dengan Nilai 92 (A).



Pas Foto
3x4

Purwokerto, 18 November 2019
Ketua LPPM,



Dr. H. Ansori, M.Ag. *(Signature)*
NIP. 19650407 199203 1 004

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

1. Nama : Ferisia Apriliani
2. Tempat/Tanggal lahir : Banyumas, 07 April 1997
3. Agama : Islam
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Warga Negara : Indonesia
6. Pekerjaan : Mahasiswa
7. Alamat : Wanadadi, Karangpucung RT 03 RW 07,
Kec.Purwokerto Selatan, Kab.Banyumas
8. Email : ferisiaapriliani07@gmail.com
9. No. HP : 082136094538

B. PENDIDIKAN FORMAL

1. TK Pertiwi 2 Karangpucung
2. SD Negeri 04 Karangklesem
3. SMP Negeri 2 Karanglewas
4. SMA Muhammadiyah 1 Purwokerto
5. S1 UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto

Demikian biodata penulis, semoga dapat menjadi perhatian dan digunakan sebagaimana mestinya.

Hormat saya,

Ferisia Apriliani
NIM. 1522401057