

**UPAYA MENUMBUHKAN MORAL KERJA
TENAGA KEPENDIDIKAN DI MI MA'ARIF NU 1 PAGERAJI
KECAMATAN CILONGOK KABUPATEN BANYUMAS**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN
Purwokerto untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
(S. Pd.)**

**oleh
AWAL AZWIHANI
NIM: 1522401007**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2019**

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya :
Nama : Awal Azwihani
NIM : 1522401007
Jenjang : S-1
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi yang berjudul "Upaya Menumbuhkan Moral Kerja Tenaga Kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas" 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 dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang telah saya peroleh.

Purwokerto, Oktober 2019

Saya yang menyatakan,



Awal Azwihani
NIM. 1522401007



KEMENTERIAN AGAMA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
 FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126

IAIN PURWOKERTO Telp. (0281) 635624, 628250 Fax: (0281) 636553, www.iainpurwokerto.ac.id



PENGESAHAN

Skripsi Berjudul :

UPAYA MENUMBUHKAN MORAL KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN
 DI MI MA'ARIF NU I PAGERAJI

Yang disusun oleh : Awal Azwihani, NIM : 1522401007, Jurusan Manajemen Pendidikan, Program Studi : Manajemen Pendidikan Agama Islam (MPi) Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, telah diujikan pada hari : Rabu, tanggal : 23 Oktober 2019 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd.) pada sidang Dewan Penguji skripsi.

Penguji I/Ketua Sidang/Pembimbing

Penguji II/Sekretaris Sidang


 Dr. H. Hizbul Muchlisin, M. Pd.
 NIP.: 19630302 199103 1 005


 Mawri Khusni A., M. Pd. I
 NIP.: 19830208 201503 1 001


Penguji Utama

IAIN PURWOKERTO

H. Rahman Afandi, M. S. I.
 NIP.: 19680803 200501 1 001

Mengetahui :
 Dekan,




 Dr. H. Subyito, M. Ag.
 NIP.: 19570124 199903 1 002



IAIN.PWT/FTIK/05.02

Tanggal Terbit :

No. Revisi :

NOTA DINAS PEMBIMBING

Purwokerto, 8 Oktober 2019

Hal : Pengajuan Munaqosyah Skripsi Sdr. Awal Azwihani
Lampiran : -

Kepada Yth.
Dekan FTIK IAIN Purwokerto
di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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


Nama : Awal Azwihani
NIM : 1522401007
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul : "UPAYA MENUMBUHKAN MORAL KERJA TENAGA
KEPENDIDIKAN DI MI MA'ARIF NU 1 PAGERAJI
KECAMATAN CILONGOK KABUPATEN BANYUMAS"

Sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto untuk dimunaqosyahkan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.). Demikian, atas perhatian Bapak, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing,

8/10/2019


Dr. H. Muh. Hizbul Muflihun, M. Pd.
NIP. 19630302 199103 1 005

MOTTO

إِنَّمَا أَمْرُهُ إِذَا أَرَادَ شَيْئًا أَنْ يَقُولَ لَهُ كُنْ فَيَكُونُ (يس: 82)

“Sesungguhnya urusan-Nya apabila Dia menghendaki sesuatu Dia hanya berkata kepadanya, "Jadilah!" Maka jadilah sesuatu itu”. (Q.S. Yasin : 82)



PERSEMBAHAN

Atas segala nikmat dan keridhaan-Mu Ya Allah, dengan mengucap syukur *Alhamdulillah* skripsi ini dapat terselesaikan, dengan segala ketulusan dan kerendahan hati, kupersembahkan karya ini untuk:

Bapak dan ibu tercinta, Bapak Hanafi dan Ibu Siti Rumiati, Adikku Rifqi Izzul Haq dan seluruh keluargaku yang telah memberikan kasih sayang, motivasi, doa, dan dukungan yang tak pernah henti kepadaku; kepada guru-guruku, teman-temanku, dan almamater IAIN Purwokerto yang telah memberikan banyak motivasi dan dukungan kepada penulis.

Terima kasih atas segala bentuk bantuan yang telah diberikan kepada penulis, semoga skripsi ini bisa bermanfaat untuk penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.



IAIN PURWOKERTO

**UPAYA MENUMBUHKAN MORAL KERJA
TENAGA KEPENDIDIKAN DI MI MA'ARIF NU 1 PAGERAJI
KECAMATAN CILONGOK KABUPATEN BANYUMAS**

**Awal Azwihani
NIM. 1522401007**

ABSTRAK

Moral kerja tenaga kependidikan merupakan hal yang tidak bisa terpisahkan dengan dunia pendidikan. Namun, hal tersebut tidak lepas dari peran kepala sekolah, terdapat begitu banyak persoalan yang melanda dunia pendidikan Indonesia sekarang ini. Melihat hal ini maka menumbuhkan moral kerja tenaga kependidikan dalam dunia pendidikan saat ini sangat dibutuhkan. Integrasi nilai-nilai moral kerja/akhlak di madrasah dapat dilakukan kepala madrasah. Salah satu bentuk menumbuhkan moral kerja tenaga kependidikan yang dilakukan kepala madrasah yaitu strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah.

Persoalan yang akan dijawab dalam penelitian ini yaitu bagaimanakah upaya menumbuhkan moral kerja tenaga kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji?. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan mendeskripsikan upaya moral kerja yang dapat terbentuk melalui strategi yang diterapkan kepala madrasah serta mendeskripsikan bagaimana implementasinya. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan dan menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mendeskripsikan fakta di lapangan. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu angket, observasi, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan untuk metode analisis datanya terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa upaya menumbuhkan moral kerja tenaga kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji, meliputi: a. Penerapkan visi dan misi madrasah., b. Memberikan fasilitas yang dibutuhkan tenaga kependidikan semaksimal mungkin, c. Menekankan kepada tenaga kependidikan harus mempunyai pegangan atau prinsip hidup dalam kehidupan sehari-hari baik di lingkungan sekolah, di rumah, maupun di luar., d. Pemberian reward., e. Selalu memberi masukan motivasi setiap harinya baik pada acara briefing maupun ketika tenaga kependidikan memerlukan bantuan/mengalami masalah. Kesimpulan untuk mewujudkan upaya tersebut perlu dirancang program-program untuk mengimplementasikan strategi yang dilakukan.

Kata-Kata Kunci: Moral Kerja Tenaga Kependidikan, Kepala Madrasah, dan MI Ma'arif NU 1 Pageraji.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya kepada kita semua, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “Upaya Menumbuhkan Moral Kerja Tenaga Kependidikan Di Mi Ma'arif Nu 1 Pageraji Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas”. Shalawat dan salam penulis sampaikan kepada junjungan Nabi Agung Muhammad SAW yang telah membawa kita menuju zaman yang terang benderang ini.

Penulisan skripsi ini ditujukan kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.). Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari segala bentuk bantuan yang berasal dari berbagai pihak, untuk itu melalui kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, arahan, saran, dan motivasi kepada penulis, ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada:

1. Dr. Suwito, M.Ag., Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto;
2. Dr. Subur, M.Ag., Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto;
3. Dr. Suparjo, M. A., Wakil Dekan II Bidang Administrasi Umum dan Keuangan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto;
4. Dr. Sumiarti, M.Ag., Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto;
5. H. Rahman Afandi, M. S. I. Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Purwokerto;
6. Dr. Novan Ardy Wiyani, M. Pd. I. Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Purwokerto;

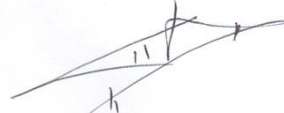
7. Dr. H. M. Hizbul Muflihah, M. Pd., Pembimbing dalam penulisan skripsi ini yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
8. Segenap Dosen dan Karyawan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan, arahan, dan dukungan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini;
9. Kedua orang tua penulis ayahanda Hanafi dan ibunda Siti Rumiati yang selalu mendoakan, kekuatan, kasih sayang, cinta, pengorbanan dan motivasi secara terus menerus;
10. *Al-Mukarom* Abah Kyai Taufiqurrahman, Pengasuh Pondok Pesantren Darul Abror Watumas Purwanegara Purwokerto Utara yang senantiasa penulis harapkan fatwa dan barokah ilmunya;
11. Akhmad Thontowi, M. Pd., Kepala MI Ma'arif NU 1 Pageraji beserta seluruh jajarannya yang telah memberikan izin dan bantuan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;
12. Bapak Andy Wibowo, S. Pd.I., dan tenaga kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji dan seluruh tenaga pendidikan yang telah memberikan banyak bantuan dan bersedia meluangkan waktunya untuk penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;
13. Teman-teman MPI Angkatan 2015, wa bil khusus teman-teman seperjuangan, Adi S., Nistrina M., Khaedar A., Ika A. W., dan Agung R., terimakasih telah berproses bersama dalam menuntut ilmu, sukses dan semangat 45;
14. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis yang tidak bisa penulis sebut satu persatu, semoga senantiasa mendapat balasan kebaikan dari Allah SWT. *Aamiin.*

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan di dalam skripsi ini yang semata-mata datangnya dari diri penulis sendiri, oleh karena itu, penulis memohon kritik dan saran yang membangun demi perbaikan skripsi ini. Semoga

skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak dan bagi diri penulis sendiri khususnya.

Purwokerto, 8 Oktober 2019

Penulis,



Awal Azwihani
NIM. 1522401007



DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iii |
| HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING..... | iv |
| HALAMAN MOTTO | v |
| HALAMAN PERSEMBAHAN..... | vi |
| ABSTRAK | vii |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | xi |
| DAFTAR TABEL..... | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Definisi Operasional..... | 5 |
| C. Rumusan Masalah | 6 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 7 |
| E. Kajian Pustaka | 8 |
| F. Sistematika Pembahasan | 9 |
| BAB II KAJIAN TEORI | |
| A. Moral Kerja | 11 |
| 1. Definisi Moral Kerja..... | 11 |
| 2. Fungsi Kedudukan Moral Kerja | 14 |
| 3. Komponen Moral Kerja..... | 17 |
| 4. Kode Etik Moral Kerja Tenaga Kependidikan | 19 |
| 5. Strategi Menumbuhkan Moral Kerja..... | 23 |
| 6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Moral Kerja | 26 |

| | |
|--|----|
| B. Tenaga Kependidikan..... | 30 |
| 1. Pengertian Tenaga Kependidikan..... | 30 |
| 2. Kompetensi Tenaga Kependidikan | 34 |
| 3. Tugas dan Kewajiban Tenaga Kependidikan | 37 |
| 4. Prinsip Kerja Tenaga Kependidikan..... | 39 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Jenis Penelitian | 47 |
| B. Lokasi Penelitian | 47 |
| C. Subyek Penelitian | 48 |
| D. Objek Penelitian | 48 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 49 |
| F. Teknik Analisis Data | 52 |
| BAB IV UPAYA MENUMBUHKAN MORAL KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN | |
| A. Gambaran Umum MI Ma'arif NU 1 Pageraji | 55 |
| 1. Letak Geografis..... | 55 |
| 2. Sejarah Berdiri | 55 |
| 3. Visi dan Misi..... | 58 |
| 4. Struktur Organisasi | 57 |
| 5. Keadaan Pendidik/Kependidikan dan Peserta Didik..... | 61 |
| 6. Sarana dan Prasarana..... | 62 |
| B. Penyajian Data | |
| 1. Standarisasi Moral Kerja Tenaga Kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji..... | 65 |
| 2. Strategi Menumbuhkan Moral Kerja Tenaga Kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji | 69 |
| 3. Menumbuhkan Moral Kerja Tenaga Kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji..... | 76 |
| 4. Permasalahan Moral Kerja Tenaga Kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji..... | 79 |

C. Analisis Hasil Penelitian

1. Standararisasi Moral Kerja Tenaga Kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji 81
2. Strategi Menumbuhkan Moral Kerja Tenaga Kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji 82
3. Menumbuhkan Moral Kerja Tenaga Kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji 83
4. Permasalahan Moral Kerja Tenaga Kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji 84

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan..... 86
- B. Saran..... 86
- C. Kata Penutup 87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



IAIN PURWOKERTO

DAFTAR TABEL

| | | |
|---------|--|----|
| Tabel 1 | Daftar Pengurus Yayasan MI Ma'arif NU 1 Pageraji Tahun 2019.. | 60 |
| Tabel 2 | Daftar Pengurus Komite MI Ma'arif NU 1 Pageraji Tahun 2019 ... | 61 |
| Tabel 3 | Daftar Karyawan MI Ma'arif NU 1 Pageraji Tahun 2019..... | 61 |
| Tabel 4 | Data Jumlah Siswa Per Kelas MI Ma'arif NU 1 Pageraji..... | 62 |
| Tabel 5 | Data Keadaan Gedung MI Ma'arif NU 1 Pageraji | 63 |
| Tabel 6 | Data Perlengkapan MI Ma'arif NU 1 Pageraji | 64 |



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman Wawancara, Angket, dan Dokumentasi
- Lampiran 2 Laporan Wawancara
- Lampiran 3 Laporan Angket
- Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian di MI Ma'arif NU 1 Pageraji
- Lampiran 5 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
- Lampiran 6 Surat Permohonan Ijin Riset Individual
- Lampiran 7 Surat Permohonan Ijin Observasi Pendahuluan
- Lampiran 8 Surat Keputusan Pembimbing Skripsi
- Lampiran 9 Surat Keterangan Mengikuti Seminar Proposal Skripsi
- Lampiran 10 Blangko Bimbingan Proposal Skripsi
- Lampiran 11 Surat Rekomendasi Seminar Proposal Skripsi
- Lampiran 12 Berita Acara Seminar Proposal Skripsi
- Lampiran 13 Surat Keterangan Seminar Proposal Skripsi
- Lampiran 14 Surat Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
- Lampiran 15 Surat Keterangan Persetujuan Judul Skripsi
- Lampiran 16 Berita Acara Mengikuti Sidang Munaqosyah
- Lampiran 17 Blangko Bimbingan Skripsi
- Lampiran 18 Surat Rekomendasi Munaqosyah
- Lampiran 19 Berita Acara Munaqosyah
- Lampiran 20 Surat Keterangan Wakaf Buku Dari Perpustakaan
- Lampiran 21 Sertifikat KKN
- Lampiran 22 Sertifikat PKL
- Lampiran 23 Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif
- Lampiran 24 Sertifikat Ujian BTA/PPI
- Lampiran 25 Sertifikat Pengembangan Bahasa Inggris
- Lampiran 26 Sertifikat Pengembangan Bahasa Arab
- Lampiran 27 Sertifikat Ujian Aplikom
- Lampiran 28 Sertifikat Kegiatan Mahasiswa
- Lampiran 29 Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ilmu pendidikan Islam adalah seperangkat pengetahuan yang berbasis kepada Al-Quran dan As-Sunnah yang dijadikan landasan untuk pembelajaran dalam kehidupan. Bagi umat Islam, hidup adalah ibadah, mencari ilmu atau belajar adalah ibadah maka setiap proses pembelajaran mengandung makna *isoterik* dan *esoterik*, maka lahir dan batin, jasmani dan rohani. Dengan demikian, keberhasilan pembelajaran tercermin dalam kehidupan materi dan spiritual manusia.

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya bahwa ilmu pendidikan Islam adalah paradigma atau model pendidikan yang merujuk kepada nilai-nilai ajaran Islam. Yang dijadikan Al-Quran dan As-Sunnah sebagai sumber formal dan materiil pendidikan.¹ Di era globalisasi sekarang ini persaingan hidup semakin ketat, semua bangsa berusaha untuk meningkatkan sumber daya manusia. Termasuk sumber daya pendidikan. Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tataran institusional dan eksperiensial. Dengan demikian upaya meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dari aspek guru dan tenaga kependidikan lainnya.

Tugas guru adalah mendidik atau membantu peserta didik dengan penuh kesadaran, baik dengan alat atau tidak, dalam kewajiban mereka mengembangkan dan menumbuhkan diri untuk meningkatkan kemampuan serta peran dirinya sebagai individu, anggota masyarakat, dan umat Tuhan.² Yang dimaksud dengan perbuatan mendidik adalah seluruh kegiatan tindakan atau perbuatan dan sikap yang dilakukan oleh pendidik ketika menghadapi dan mengasuh anak didik. Pendidik adalah pelaku utama dalam memengaruhi

¹ Hasan Basri, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Bandung; Pustaka Setia, 2009), Hal.14.

² Maryono, *Dasar-Dasar & Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan*, (Jogjakarta; Ar-Ruzz Media, 2011), hal. 12.

anak didik dengan materi-materi pembelajaran sehingga citra pendidikan, salah satunya, ditentukan oleh para pendidik.³

Kontekstualisasi rumusan tujuan pendidikan tersebut juga dapat dijabarkan dalam bentuk mempertinggi mental, moral, budi pekerti, dan memperkuat keyakinan beragama.⁴ Agar tujuan pendidikan tersebut dapat tercapai, maka harus ada peningkatan moral kerja tenaga kependidikan yang memadai. Peningkatan moral kerja tenaga kependidikan/guru merupakan kebutuhan sekunder yang harus ada untuk mencapai tujuan organisasi/pendidikan, dan juga untuk meningkatkan motivasi dan kompetensi yang disesuaikan dengan ciri khas dan potensi tenaga kependidikan/guru, termasuk keunggulan kepala sekolah. Karena kepemimpinan harus mempunyai unsur kemampuan untuk mempengaruhi orang lain (bawahan/kelompoknya) untuk melakukan suatu pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Guru memiliki beban moral menanamkan aqidah kepada murid-muridnya dalam setiap pelaksanaan pembelajaran. Semua guru memiliki tugas dan tanggungjawab agar terbentuk nilai-nilai keimanan dan ketaqwaan. Tentunya nilai-nilai tersebut akan menjadi tujuan dan hakiki hidupnya, baik untuk kemashalatan dunia maupun akhirat.⁵

Pada dasarnya guru adalah manusia biasa yang memiliki persoalan-persoalan baik pribadi maupun persoalan jabatan.⁶ Dengan adanya permasalahan yang dihadapi oleh pendidik dibutuhkan pemimpin/kepala sekolah yang dapat membantu mengatasi permasalahan yang di hadapi oleh pendidik/bawahannya.

Di dalam ilmu pendidik ialah semua yang mempengaruhi perkembangan seseorang, yaitu manusia, alam, dan kebudayaan. Manusia, alam, dan kebudayaan inilah yang sering disebut dalam ilmu pendidikan sebagai lingkungan pendidikan. Yang paling penting di antara ketiganya ialah orang. Alam itu tidak melakukan pendidikan secara sadar; kebudayaan juga. Orang, ada yang melakukan

³ Hasan Basri, *Filsafat Pendidikan Islam...*, Hal.14.

⁴ Jasa Ungguh Muliawan, *Pendidikan Islam Integratif (Upaya Mengintegrasikan Kembali Dikotomi Ilmu dan Pendidikan Islam)*, (Yogyakarta; Pustaka Pelajar, 2005), Hal. 104.

⁵ Isjoni, *Membangun Visi Bersama: Aspek-Aspek Penting Dalam Reformasi Pendidikan*, (Jakarta; Yayasan Obor Indonesia, 2006), hal.96.

⁶ Maryono, 2011, *Dasar-Dasar & Teknik Menjadi Super...*, hal. 83.

pendidikan secara sadar dan ada yang tidak dengan kesadaran, dan ada yang kadang-kadang sadar kadang-kadang tidak.

Orang sebagai kelompok pendidik banyak macamnya, tetapi pada dasarnya adalah semua orang. Yang paling dikenal dalam ilmu pendidikan ialah orang tua murid, guru-guru di sekolah, teman sepermainan, dan tokoh-tokoh atau figur masyarakat. Jika tujuan pendidikan kita difokuskan pada *menjadi manusia*, maka siapakah di antara pendidik itu yang paling bertanggung jawab?. Jawabnya ialah orangtuanya.⁷

Pimpinan suatu lembaga hendaknya memperhatikan kinerja karyawan secara proporsional tanpa pandang bulu. Keadilan dalam menangani masalah merupakan kunci menuju pembentukan sikap positif tenaga kerja terhadap pimpinannya. Siapa pun orangnya, dari tingkat apapun membutuhkan penghargaan atas kinerja baik yang telah dilakukan. Penghargaan tidak selamanya berupa materi, hal ini tergantung pada status sosial tenaga kerja. Pada tingkat status sosial yang rendah penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan seyogianya berbentuk materiil. Sebaliknya, untuk karyawan berprestasi tingkat sosial tinggi sebaiknya tidak berupa materiil.

Teguran dari pimpinan atas kesalahan yang dilakukan karyawan yang ada di bawahnya dalam organisasinya adalah wajar. Hal yang perlu diperhatikan dalam melakukan teguran oleh pimpinan adalah proporsional, mencermati waktu, situasi karyawan, dan kondisi lingkungan. Teguran yang sopan akan menyadarkan pihak yang ditegur secara alami dan tidak menimbulkan sikap yang negatif terhadap yang menegur (pimpinannya). Kondisi ini ternyata akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, yang akhirnya produktivitas lembaga akan naik.⁸

Seorang supervisor harus dapat mengenal guru-guru yang memiliki bermacam-macam sifat. Misalnya, ada guru yang merasa acuh tak acuh terhadap

⁷ Ahmad Tafsir, *Filsafat Pendidikan Islami (Integrasi Jasmani, Rohani, dan Kalbu Memanusiakan manusia)*, (Bandung; Remaja Rosdakarya, 2006), Hal.170-171.

⁸ Agus Irianto, *Pendidikan Sebagai Investasi Dalam Pembangunan Suatu Bangsa*, (Jakarta; Kencana, 2011), Hal .71.

tugasnya, ada yang kurang disiplin, dan ada yang menunaikan tugasnya dengan baik.⁹

Berdasarkan observasi pendahuluan, diperoleh informasi bahwa dalam menumbuhkan moral kerja tenaga kependidikan/guru, kepala sekolah melalui supervisi secara tidak langsung melihat pembelajaran di kelas-kelas tanpa sepengetahuan guru, menuntut guru untuk S-1, dan setiap semester melakukan evaluasi program dengan guru-guru dengan tujuan untuk perbaikan dan menumbuhkan moral kerja, serta untuk mengikuti diklat atau seminar. Selain itu, setiap pagi kepala sekolah dan semua guru melakukan breafing untuk memberikan motivasi kepada guru sebelum melaksanakan proses pembelajaran di kelas sekaligus kesiapan guru dalam mengajar.¹⁰ Hal ini terlihat jelas moral kerja guru dengan kualitas MI Ma'arif NU 1 Pageraji terlihat maju dan tidak kalah dengan sekolah lainnya. Hal ini dibuktikan dengan berbagai prestasi dalam perlombaan tingkat Kecamatan, Kabupaten, bahkan sampai dengan tingkat propinsi.

Dari uraian latar belakang yang di paparkan diatas bahwa peneliti ingin mendalami apakah yang menumbuhkan moral kerja tenaga kependidikan. Karena peran tenaga kependidikan meskipun kebutuhan sekunder dalam lembaga pendidikan, tenaga kependidikan itu sangat berpengaruh terhadap berkembangnya suatu sekolah, keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kerja tenaga kependidikan. Untuk mencapai visi dan misi sekolah Dengan demikian, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut melalui penelitian dengan judul “Upaya Menumbuhkan Moral Kerja Tenaga Kependidikan MI Ma'arif NU 1 Pageraji Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas.”

⁹ Maryono, *Dasar-Dasar & Teknik Menjadi...*, hal. 83.

¹⁰ Wawancara dengan Bapak Akhmad Thontowi, M. Pd. I (Kepala MI Ma'arif NU 1 Pageraji) pada tanggal 29 September 2018 pukul 10.45 WIB.

B. Definisi Operasional

Untuk memperjelas pengertian dan agar tidak menimbulkan kesalahpahaman terhadap pembahasan judul skripsi yang penulis buat, maka penulis menjelaskan dan membatasi kata kunci yang terdapat dalam judul penelitian skripsi ini sebagai berikut:

1. Moral Kerja

Istilah moral berasal dari kata Latin “mores” yang berarti norma-norma baik-buruk yang diterima umum mengenai perbuatan, sikap, kewajiban, budi pekerti, akhlak ataupun kesusilaan manusia. Di dalam bidang filsafat, moral mempersoalkan kesusilaan mengenai ajaran-ajaran yang baik dan buruk. Manusia mempelajari dan mengamalkan ajaran-ajaran moral tersebut, agar di dalam pergaulan dengan sesama manusia dapat terjalin suatu hubungan yang baik.¹¹

Menurut Bafadal menyatakan bahwa moral kerja seseorang itu merupakan perwujudan suatu kemauan seseorang melalui sikap dan tingkah laku.¹²

Moral kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perwujudan dari ajaran norma, budi pekerti, dan akhlak yang dapat mempengaruhi suasana dan perilaku seseorang terhadap suatu pekerjaan agar dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan adalah tenaga penunjang akademik yang terdiri dari pustakawan, laboran, teknisi komputer dan tenaga administratif administrasi.¹³ Maka tenaga kependidikan dalam penelitian ini meliputi : Tata Usaha / TU, Penjaga Koperasi, Kebersihan, Sopir, Pustakawan, serta Keamanan.

¹¹ M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Pendidikan Pancasila*, (Jakarta; PT RajaGrafindo Persada, 2002), Hal. 191-192.

¹² Aditya Julivan Pratama, “Moral Kerja Guru Di SMK Negeri 6 Kota Padang,” *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2015, Vol. 3, No. 2

¹³ Suwito, Dkk., *Kode Etik Dosen*, (Purwokerto; Institut Agama Islam Negeri (IAIN), 2015), hal. 2.

3. MI Ma'arif NU 1 Pageraji

MI Ma'arif NU 1 Pageraji merupakan milik masyarakat Pageraji yang pengelolaannya diserahkan pada Komite Madrasah dan Pengurus Madrasah, serta bertanggung jawab melaporkan segala aktivitas yang ada di MI Ma'arif NU 1 Pageraji kepada Lembaga Pendidikan Ma'arif Cabang Kabupaten Banyumas. MI Ma'arif NU 1 Pageraji memiliki tenaga kependidikan dengan jumlah total 41 orang pendidik dan tenaga kependidikan, diantaranya 8 orang tenaga kependidikan di berbagai bidang lainnya termasuk staf, security, penjaga perpustakaan, dan lain-lain.

Sedangkan kepala Madrasah di jabat oleh Bapak Akhmad Thontowi, M. Pd. Madrasah ini merupakan tempat di mana penulis melakukan penelitian.

Berdasarkan batasan istilah di atas yang dimaksud dengan “Upaya Menumbuhkan Moral Kerja Tenaga Kependidikan MI Ma'arif NU 1 Pageraji Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas” adalah Usaha untuk menumbuhkan atau meningkatkan moral kerja tenaga kependidikan baik-buruk mengenai perbuatan, sikap, kewajiban, budi pekerti, akhlak ataupun kesusilaan yang bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas prestasi MI Ma'arif NU 1 Pageraji Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang menjadi pokok pembahasan ini yaitu : “Bagaimana Upaya Menumbuhkan Moral Kerja Tenaga Kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas?.”

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya menumbuhkan moral kerja tenaga pendidikan dan mengetahui efektivitas dan pengaruhnya terhadap moral kerja tenaga pendidikan MI Ma'arif NU 1 Pageraji Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan konsep mengenai Program Menumbuhkan Moral Kerja Tenaga Pendidikan bagi Kepala Sekolah MI Ma'arif NU 1 Pageraji dan dapat digunakan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.
- 2) Digunakan sebagai sumbang saran dalam Program Menumbuhkan Moral Kerja Tenaga Kependidikan bagi Kepala Madrasah baik didalam Madrasahnya sendiri maupun Orang lain.

b. Manfaat Praktis:

1) Bagi Peneliti

- a) Salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1 di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan.
- b) Menambah khasanah keilmuan dan untuk mengetahui Efektivitas menumbuhkan moral kerja tenaga pendidikan dan Pengaruhnya terhadap Moral kerja tenaga pendidikan.

2) Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan bagi sekolah khususnya kepala sekolah, komite sekolah dan tenaga pendidik untuk mengetahui pentingnya menumbuhkan moral kerja tenaga kependidikan dilaksanakan dan pengaruhnya terhadap moral kerja tenaga pendidik.

E. Kajian Pustaka

Dengan adanya kajian pustaka, kita dapat menelaah penemuan-penemuan yang telah ada. Selain itu, kajian pustaka memaparkan hasil penelitian yang terdahulu dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian. Kajian pustaka pada penelitian ini adalah berupa buku, jurnal ilmiah, dan skripsi hasil penelitian terdahulu. Adapun yang berupa buku, antara lain yaitu: M. Iqbal Hasan yang berjudul “Pokok-Pokok Materi Pendidikan Pancasila”, Suwito, Dkk yang berjudul “Kode Etik Dosen”, Bintoro dan Daryanto yang berjudul “Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan”, Mursidin yang berjudul “MORAL, SUMBER PENDIDIKAN (Sebuah Formula Pendidikan Budi Pekerti di Sekolah/Madrasah)”, dan karya Muh. Hizbul Muflihah yang berjudul “Administrasi Pendidikan”. Sementara yang berupa jurnal antara lain kutipan Aditya Julivan Pratama, yang berjudul “Moral Kerja Guru Di SMK Negeri 6 Kota Padang”.

Sedangkan yang berupa skripsi diantaranya : *Pertama*, Faton Irawan yang berjudul “Efektivitas Model Penilaian Kinerja Guru Di SMK Taman Siswa Sumpiuh”. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa model penilaian kinerja guru *field review method* telah dilakukan dengan baik oleh pihak sekolah. Model peninjauan lapangan atau *field review method* merupakan sistem penilaian kinerja guru dimana kepala sekolah dan guru senior atau Waka Kurikulum turun langsung ke lapangan untuk mendapatkan informasi langsung tentang bagaimana kinerja guru di lapangan. Jika penilaian telah selesai maka kepala sekolah memberikan kebijakan berupa arahan, motivasi, setiap bulannya agar kinerja guru semakin baik dikemudian hari.¹⁴

Kedua, Retno Wati Nurjanah yang berjudul “Implementasi Pembinaan Tenaga Kerja Kepemimpinan Berbasis Budaya Kerja Islami Di MTs Al Hidayah Karangsucu Purwokerto Kabupaten Banyumas”. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa implementasi pembinaan tenaga kependidikan dilaksanakan melalui tiga cara yakni pembinaan dengan cara berkelompok,

¹⁴ Fatoni Irawan, Skripsi, *Efektivitas Model Penilaian Kinerja Guru Di SMK Taman Siswa Sumpiuh* (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2017), hlm. 66-67.

pembinaan dengan cara individual, dan pembinaan dengan cara keteladanan.¹⁵

Ketiga, Titi Munawaroh yang berjudul “Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MI Ma’arif NU Darmakradenan Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas Tahun Pelajaran 2014/2015”. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa Kepala Madrasah melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan komitmen kerja melalui pemberdayaan guru sesuai bidangnya masing-masing, melakukan evaluasi supervisi kelas, kepala madrasah dalam meningkatkan semangat kerja melalui pembinaan profesional kerja, mengevaluasi program mengajar guru, kesepakatan dalam hal kedisiplinan waktu serta kerja sama intern dengan kepala madrasah dan guru, dan pengawasan.¹⁶

Letak persamaan penelitiannya adalah sama-sama meneliti tentang tenaga kependidikan. Sedangkan letak perbedaannya adalah terletak pada kajiannya, dimana penelitian ini memfokuskan pada proses upaya menumbuhkan moral kerja tenaga kependidikan di MI Ma’arif NU 1 Pageraji Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berbeda dengan penelitian yang sudah ada, dan memenuhi unsur kebaruan.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran yang menyeluruh terhadap skripsi ini, maka perlu dijelaskan bahwa skripsi ini terdiri dari lima bab, untuk mempermudah dalam memahami penulisan skripsi ini maka peneliti akan menyajikan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

¹⁵ Retno Wati Nurjanah, Skripsi, *Implementasi Pembinaan Tenaga Kerja Kepemimpinan Berbasis Budaya Kerja Islami Di MTs Al Hidayah Karangsuwi Purwokerto Kabupaten Banyumas* (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2018), hlm. 58-59.

¹⁶ Titi Munawaroh, Skripsi, *Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MI Ma’arif NU Darmakradenan Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas Tahun Pelajaran 2014/2015* (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2015), hlm. 94.

Bab pertama, berisi pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, berisi landasan teori yang berkaitan tentang upaya menumbuhkan moral kerja tenaga kependidikan.

Bab ketiga, berisi metode penelitian yang meliputi : jenis penelitian, lokasi penelitian, obyek dan subyek penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

Bab keempat, berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan, yang meliputi: gambaran umum MI Ma'arif NU 1 Pageraji, penyajian data dan analisis hasil penelitian menumbuhkan moral kerja tenaga kependidikan, serta implementasi dan pengaruh pelaksanaan program menumbuhkan moral kerja tenaga kependidikan.

Bab kelima, merupakan penutup yang meliputi, kesimpulan, saran – saran dan kata penutup. Bagian akhir skripsi ini meliputi daftar pustaka, lampiran – lampiran dan daftar riwayat hidup.



IAIN PURWOKERTO

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Moral Kerja

1. Definisi Moral Kerja

Kode etik berasal dari dua kata, yaitu kode yang berarti tulisan (kata-kata, tanda) yang dengan persetujuan mempunyai arti atau maksud yang tertentu (untuk telegram dan sebagainya); sedangkan etik, dapat berarti aturan tata susila; sikap atau akhlak. Dengan demikian, kode etik secara kebahasaan berarti ketentuan atau aturan yang berkenaan dengan tata susila dan akhlak.¹⁷ Jadi, pengertian kode etik berhubungan langsung dengan akhlak, yaitu etika dan moral.

Etika berkaitan erat dengan moral.¹⁸ Pengertian etika (*etimologi*) berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang berarti watak kesusilaan atau adat kebiasaan (*custom*). Etika biasanya berkaitan erat dengan perkataan moral yang merupakan istilah dari bahasa Latin, yaitu *mos* dan dalam bentuk jamaknya *mores*, yang berarti juga adat kebiasaan atau cara hidup seseorang dengan melakukan perbuatan yang baik (kesusilaan) dan menghindari hal-hal tindakan yang buruk.¹⁹

Kode etik dan peraturan disiplin adalah pedoman tertulis yang berisi standar perilaku etis dan disiplin bagi dosen dalam berorganisasi dan dalam berinteraksi di lingkungan IAIN Purwokerto dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, serta dalam kehidupan berbangsa dan negara.²⁰ Disiplin juga sebagai proses latihan pada

¹⁷ Nurfuadi, *Profesionalisme Guru*, (Purwokerto; STAIN Press, 2012), hal.147.

¹⁸ Barnawi & Mohammad Arifin, *Etika dan Profesi Kependidikan*, (Jogjakarta ; Ar Ruzz Media, 2012), hal. 47.

¹⁹ Rosady Ruslan, *Etika Kehumasan konsepsi & Aplikasi*, (Jakarta; Raja Grafindo Persada, 2004), Ctk. III, hal. 31.

²⁰ Suwito, Dkk., *Kode Etik Dosen*, (Purwokerto; Institut Agama Islam Negeri (IAIN), 2015), hal. 2.

pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang *indisipliner* dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.²¹

Dari uraian diatas tersebut dapat dikemukakan bahwa kode etik merupakan suatu ketentuan atau aturan yang tertulis, dibuat dengan sengaja secara sistematis, dan digunakan sebagai pedoman berdasarkan etika atau akhlak, yaitu tata susila dan akhlak perilaku seseorang.

Sedangkan istilah moral, berasal dari kata Latin “mores” yang berarti norma-norma baik-buruk yang diterima umum mengenai perbuatan, sikap, kewajiban, budi pekerti, akhlak ataupun kesusilaan manusia. Di dalam bidang filsafat, moral mempersoalkan kesusilaan mengenai ajaran-ajaran yang baik dan buruk. Manusia mempelajari dan mengamalkan ajaran-ajaran moral tersebut, agar di dalam pergaulan dengan sesama manusia dapat terjalin suatu hubungan yang baik.²²

Menurut Abdullah Salim mengatakan, Moral; yang mengatur hubungan dengan sesamanya, tetapi berlainan jenis dan/atau yang menyangkut kehormatan tiap pribadi.²³

Dengan demikian, makna moral adalah sesuatu yang dapat mempengaruhi suasana dan perilaku seseorang yang terdapat di dalam kode etik, agar dapat membentuk karakter atau perilaku seseorang sehingga dapat menilai dengan benar apa yang baik dan buruk.

Manusia kedudukannya bukan pada manusianya tapi pada moralnya manusia. Manusia yang melakukan penyimpangan moral adalah manusia yang

²¹ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta : Gava Media, 2017), hal. 95.

²² M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Pendidikan Pancasila*, (Jakarta; PT RajaGrafindo Persada, 2002), Hal. 191-192.

²³ Supriadi, *Etika & Tanggung Jawab Profesi Hukum di Indonesia*, (Jakarta; Sinar Grafika, 2006), hal. 8.

sedang mereduksi nilai-nilai kemanusiaannya manusia.²⁴ Moral kerja adalah tingkat baik buruknya warga sekolah terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan oleh etika kerjanya, kedisiplinannya, kejujuran dan kebersihannya, kerajinannya, komitmennya, tanggung jawabnya, hubungan kerjanya, daya adaptasi dan antisipasinya, motivasi kerjanya dan jiwa kewirausahaannya (bersikap dan berpikir mandiri, memiliki sikap berani mengambil risiko, tidak suka mencari kambing hitam, selalu berusaha membuat dan meningkatkan nilai sumber daya, terbuka terhadap umpan balik, selalu ingin mencari perubahan lebih baik, tidak pernah merasa puas dan terus-menerus melakukan inovasi dan improvisasi demi perbaikan selanjutnya, dan memiliki tanggungjawab moral yang baik).²⁵

Setiap pimpinan/lembaga sudah barang tentu mendambakan adanya hasil kerja yang maksimal, dan baik. Kemampuan lembaga dalam meraih keberhasilan tidak lepas dari prestasi kerja yang diraih oleh para pegawai atau anggotanya.²⁶ Seseorang akan dapat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi, tergantung pada bagaimana dia melakukan aktivitas kepemimpinan di dalamnya. Melalui sistem kepemimpinan yang tepat akan dapat mengangkat perusahaan yang sedang kolaps atau menunggu waktu untuk berhenti beroperasi menjadi kembali pulih dan meningkatkan kinerjanya.²⁷

إِنِّقَ اللّٰهَ حَيْثُمَا كُنْتُمْ وَأَتَّبِعِ السَّيِّئَةَ الْحَسَنَةَ تَمَحُّهَا ، وَخَالِقِ النَّاسَ بِخُلُقٍ حَسَنٍ
(رواه الطبرانی عن أبي الدرداء)

"Bertakwalah kepada Allah di mana pun kalian berada ikatlah kekurangan dengan kebaikan untuk meleburnya, manusia tercipta dengan etika yang baik." (HR. At-Tabrani, dari Abi Darda').²⁸

²⁴ Mursidin, *MORAL, SUMBER PENDIDIKAN (Sebuah Formula Pendidikan Budi Pekerti di Sekolah/Madrasah)*, (Bogor; Ghalia Indonesia, 2011), hal. 5.

²⁵ Sri Minarti, *Manajemen Sekolah (Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri)*, (Ar-Ruzz Media: Jogjakarta, 2016), Cet. IV, hal. 174.

²⁶ Muh. Hizbul Muflih, *Administrasi Pendidikan*, (Klaten; CV Gema Nusa, 2015), hal. 107-108.

²⁷ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hal. 336.

²⁸ Fathul Aminudin Aziz, *Manajemen Dalam Perspektif Islam*, (Cilacap: Pustaka El-Bayan, 2017), hal. 34.

Hadist tersebut menjelaskan bahwa dalam menjalankan kehidupan di dunia telah terbentuk etika dan moral baik maupun buruk, kebaikan buruk bisa menjadi baik dan sebaliknya, moral baik bisa menjadi buruk.

Dengan demikian moral kerja adalah suatu dorongan yang terdapat pada kode etik yang dapat mempengaruhi suasana dan perilaku seseorang terhadap suatu pekerjaan agar dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Fungsi Kedudukan Moral Kerja

Secara umum, menurut A. Sonny Keraf, etika dapat dibagi menjadi dua bagian.

Pertama, Etika Umum yang membahas kondisi dasar bagaimana manusia bertindak etis, dalam mengambil keputusan etis, dan teori etika serta mengacu pada prinsip moral dasar yang menjadi pegangan dalam bertindak dan tolak ukur atau pedoman untuk menilai “baik atau buruknya” suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok orang.²⁹ Jadi, Etika umum tersebut dianalogikan dengan ilmu pengetahuan yang membahas pengertian umum dan teori-teori. Hal ini berkaitan dengan bagaimana seseorang dapat mengambil suatu keputusan atas dasar teori yang dijadikan pegangan seseorang dalam berbuat

Kedua, Etika Khusus, yaitu penerapan prinsip-prinsip moral dasar dalam bidang khusus, yaitu bagaimana mengambil keputusan dan bertindak dalam kehidupan sehari-hari pada proses dan fungsional dari suatu organisasi, atau dapat juga sebagai seorang profesional untuk bertindak etis yang berlandaskan teori-teori etika dan prinsip-prinsip moral dasar.³⁰ Etika khusus atau etika terapan dan prinsip-prinsip tertentu dalam tenaga kependidikan sesungguhnya merupakan penerapan dari prinsip-prinsip etika pada umumnya. Penerapannya dapat berupa bagaimana mengambil keputusan dan

²⁹ Rosady Ruslan, *Etika Kehumasan* ,..., hal. 33.

³⁰ Rosady Ruslan, *Etika Kehumasan* ,..., hal. 34.

bertindak dalam melaksanakan tugasnya yang didasari oleh cara, teori dan prinsip-prinsip moral dasar.

Dari pembahasan A. Sonny Keraf, maka dapat disimpulkan fungsi moral berlandaskan pada prinsip-prinsip moral yang berasal dari individu atau umum yang berdasarkan pegangan hidup dan sedangkan sosial (lingkungan) atau khusus berpegangan pada aturan atau teori dalam kehidupan dimana berada.

Bahasa dalam konteks moral, sekurang-kurangnya memiliki beberapa fungsi utama, yakni sebagai berikut.

a. Moral Bangsa.

Bahasa mencerminkan moral suatu bangsa, bagi suatu bangsa yang perbendaharaan bahasanya banyak mengandung terminologi politik atau bisnis, maka itu merupakan kekuatan dari bangsa itu. Moral bangsa mempengaruhi perkembangan moral kerja bagi masyarakat. Contoh, bahasa Cina atau Jepang, telah menjadi barometer bagi dunia bisnis dan teknologi, dan bahasa Arab menjadi simbol atau *icon* keislaman.

b. Moral Pengetahuan.

Bahasa menjadi pilihan untuk mengungkapkan ide gagasan atau pikiran berkaitan dengan ilmu pengetahuan sebagai perubahan yang lebih baik lagi. Banyak pengetahuan yang tidak bisa diterjemahkan ke dalam bahasa lain, kecuali memakai bahasa itu sendiri.³¹

Moral bangsa dan moral pengetahuan merupakan moral umum yang harus dimiliki seseorang, karena moral pengetahuan dimiliki oleh seseorang berbeda-beda dalam pembawaannya dan sangatlah mempengaruhi moral drajat suatu bangsa.

c. Moral Budaya.

Bahasa telah menjadi cerminan kuat dari moral suatu budaya tertentu. Ketika Anda mendengar kata Irak, maka dengan sendirinya pikiran membayangkan kemajuan budaya suatu bangsa dengan moralitas yang melekat pada budaya itu.

³¹ Mursidin, *MORAL, SUMBER*,..., hal. 30-31.

d. Moral Diri.

Bahasa biasanya melekat pada karakter diri seseorang sejak bawaan atau keturunan orang tua. Bagi seseorang yang hidupnya optimis, maka akan selalu menggunakan bahasa yang mencerminkan keoptimisan dirinya dan sebaliknya. Bila sikap orang itu *pesimistik*, maka pilihan kata atau bahasanya akan menggunakan kata atau bahasa yang pesimis dan seterusnya.³²

Moral diri merupakan moral khusus dimiliki seseorang yang orang lain tidak sama, sedangkan mora budaya merupakan moral yang muncul dari lingkungan sekitar.

Implementasi kekuatan *etics* bagi pengembangan individu tergambar pada pengendalian diri akan tercermin pada perilaku, yang dapat diamati dalam beberapa hal dalam diri pribadi antara lain :

- a. Niat untuk berbuat sesuatu, setiap orang dalam menjalani kehidupan sehari-hari pasti mempunyai niat dalam melakukan yang dikerjakan;
- b. Kebanggaan terhadap harga diri, keluarga, dan bangsa;
- c. Kesabaran, *problem solver* bukan *trouble maker* yaitu pemecahan permasalahan merupakan suatu kebanggaan dalam mengerjakan suatu pekerjaan;
- d. Ketetapan hati, punya visi dan prinsip hidup;
- e. Sudut pandang positif dan berpikir *holistik* yaitu berpikir luas, menyeluruh tidak tetap;
- f. Sadar dan tanggung jawab sebagai anggota komunal dunia.³³

Franz Magnis Suseno menyatakan ada empat alasan fungsi etika berorientasi pada pesan moral, yaitu :

- 1) “Etika dapat membantu dalam menggali rasionalitas dari moral agama, seperti mengapa Tuhan memerintahkan ini, bukan itu;
- 2) Etika membantu dalam menginterpretasikan ajaran agama yang saling bertentangan;

³² Mursidin, *MORAL, SUMBER*,..., hal. 31.

³³ Ikatan Anggota Kelompok Penerbit Indonesia (IKAPI), *Praktik Etika Pendidikan di Seluruh Wilayah NKRI*, (Bandung; Alfabeta, 2011), hal. 39.

- 3) Etika dapat membantu menerapkan ajaran moral agama terhadap masalah baru dalam kehidupan manusia, seperti soal bayi tabung dan eutanasia, yaitu tindakan mengakhiri hidup dengan sengaja kehidupan makhluk;
- 4) Etika dapat membantu mengadakan dialog antar agama karena etika mendasarkan diri pada argumentasi rasional belaka, bukan pada wahyu.”³⁴

Dari fungsi bahasa dalam konteks moral dapat disimpulkan bahwa, fungsi kedudukan moral adalah umum yaitu moral diri (individual), sedangkan khusus (sosial) yaitu moral bangsa, moral pengetahuan dan moral budaya.

Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, Bab II pasal 2, dengan tegas dinyatakan bahwa pendidikan nasional bertujuan mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis, serta bertanggung jawab.³⁵

Dengan demikian, sudah terlihat jelas bahwa fungsi moral kerja sangatlah penting dalam menjalani kehidupan sehari-hari baik bagi sendiri maupun sosial

3. Komponen Moral Kerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata “moral” memiliki arti (1) ajaran tentang baik buruk yang diterima umum mengenai perbuatan, sikap, kewajiban, akhlak, budi pekerti, susila; (2) Kondisi mental yang membuat

³⁴ Supriadi, *Etika & Tanggung* ,..., hal. 10-11.

³⁵ Mursidin, *MORAL, SUMBER*, ...,hal. 53.

orang tetap berani, bersemangat, bergairah, berdisiplin, isi hati atau keadaan perasaan.³⁶ Etika khusus dibagi menjadi dua bagian yaitu:

- a. *Etika individual* menyangkut kewajiban dan perilaku manusia terhadap dirinya sendiri untuk mencapai kesucian kehidupan pribadi, kebersihan hati nurani, dan yang berakhlak luhur (*akhlakul kharimah*).
- b. *Etika Sosial* berbicara mengenai kewajiban, sikap, dan perilaku sebagai anggota masyarakat yang berkaitan dengan nilai-nilai sopan santun, tata krama dan saling menghormati, yaitu bagaimana saling berinteraksi yang menyangkut hubungan manusia dengan manusia, baik secara perorangan dan langsung, maupun secara bersama-sama atau kelompok dalam bentuk kelembagaan masyarakat dan organisasi formal lainnya.³⁷

Menurut Hasibun, kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan.³⁸ Dalam tataran terminologi agama dan filsafat, orang yang memiliki moral baik, sering diistilahkan dengan kata masih memiliki “moralitas” yang baik, Menurut Lilian Tedjosaputro membagi moralitas ke dalam dua bagian, yakni :

- 1) Moralitas dapat bersifat intrinsik, berasal dari diri manusia itu sendiri sehingga perbuatan manusia itu baik atau buruk terlepas atau tidak dipengaruhi dalam perbuatan diri manusia itu sendiri;
- 2) Moralitas dapat bersifat ekstrinsik, penilaiannya didasarkan pada peraturan hukum yang berlaku, baik yang bersifat perintah maupun larangan. Moralitas dapat bersifat ekstrinsik ini merupakan realitas bahwa manusia itu terikat pada nilai-nilai atau norma-norma yang diberlakukan dalam kehidupan bersama.³⁹

Dari arti moral diatas, maka moral dapat dibedakan atas 2, yakni :

- a. Moral pribadi, yaitu moral yang melekat pada diri seseorang,

³⁶ Supriadi, *Etika & Tanggung* ,..., hal. 12.

³⁷ Rosady Ruslan, *Etika Kehumasan* ,..., hal. 34-35.

³⁸ Nur Intan Maslichah dan Kadarisman Hidayat, “Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2017, Vol. 49, No. 1.

³⁹ Supriadi, *Etika & Tanggung* ,..., hal. 13.

b. Moral Masyarakat, yaitu moral yang melekat pada komunitas suatu masyarakat.⁴⁰

Maka dapat disimpulkan bahwa, komponen moral yaitu moral individual/pribadi yang berasal dari diri manusia (intrinsik) dan moral sosial (*ekstrinsik*) yang berasal dari nilai-nilai atau norma-norma masyarakat.

Menurut Brammer, Abrego dan Shostrom (1993), efektifitas konseling adalah maksimal bila konselor menunjukkan balans dalam 2 komponen, yaitu *personal relationship skills* dan *technical qualifications*. Berarti seorang konselor yang efektif harus memahami berbagai teknik yang efektif untuk perubahan tingkah laku, tetapi juga harus mempunyai berbagai kualitas tertentu yang kemudian dapat dijadikan model oleh kliennya.⁴¹

Jadi dapat disimpulkan bahwa, komponen moral kerja meliputi : Komponen individual dan komponen sosial berhubungan langsung dengan keterampilan berhubungan dan kualifikasi teknik kemampuan seseorang yang bisa mempengaruhi suatu akhlak dan perilaku seseorang dalam kehidupan sehari-hari.

4. Kode Etik Moral Kerja Tenaga Kependidikan

Secara statis organisasi adalah wadah berkumpulnya individu yang berjumlah dua atau lebih dalam rangka mewujudkan harapan, cita-cita dan tujuan yang telah disepakati melalui proses musyawarah.⁴²

Apabila dicari makna secara terpisah, kode berarti tanda-tanda atau simbol yang berupa kata-kata, tulisan atau benda yang disepakati untuk maksud-maksud tertentu. Kode juga dapat diartikan sebagai suatu kumpulan peraturan yang sistematis.⁴³ Sedangkan etik, dapat berarti aturan tata susila; sikap atau akhlak.⁴⁴

⁴⁰ Hasan, M. Iqbal, *Pokok-Pokok*,..., hal. 193.

⁴¹ Jeanette Murad Lesmana, *Dasar-Dasar Konseling*, (Jakarta; Universitas Indonesia (UI-Press), 2013), hal. 69.

⁴² Muh. Hizbul Muflihah, *Administrasi Pendidikan*,..., hal. 4.

⁴³ Barnawi & Mohammad Arifin, *Etika dan Profesi*,..., hal. 53.

⁴⁴ Nurfuadi, *Profesionalisme Guru*,...,hal.147.

Dengan demikian, kode etik merupakan aturan atau ketentuan yang berhubungan dengan tata susila dan akhlak dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Berbagai profesi di Indonesia mempunyai kode etik sendiri-sendiri. Para psikolog pun mempunyai kode etik yang dibuat oleh HIMPSI (Himpunan Psikologi Indonesia). Kode etik ini masih disempurnakan sampai sekarang. Yang perlu diperhatikan adalah bagaimana menegakkan sanksi bagi para anggotanya yang melanggar kode etik profesinya. Sampai sekarang, belum ada yang betul-betul menjatuhkan sanksi pada para pelanggarnya.⁴⁵

Menurut Liliana Tedjosaputro, agar suatu lapangan kerja dapat dikategorikan sebagai profesi, diperlukan :

- a. Pengetahuan;
- b. Penerapan keahlian (*competence of application*);
- c. Tanggung jawab sosial;
- d. *Self control*;
- e. Pengakuan oleh masyarakat (*social sanction*).⁴⁶

Istilah profesi berasal dari bahasa Inggris "*profession*", yang berakar dari bahasa Latin "*Profesus*", yang artinya mengakui atau menyatakan mampu atau ahli dalam satu bidang pekerjaan.⁴⁷ Perkembangan istilah profesi menjadi keterampilan atau keahlian khusus seseorang sebagai suatu pekerjaan atau kegiatan utama yang diperolehnya dari jalur pendidikan atau pengalaman, dan dilaksanakan secara teru-menerus, serius yang merupakan sumber utama bagi nafkah hidupnya. Di lapangan praktik dikenal dua jenis bidang profesi sebagai berikut:

a. *Profesi Khusus*

Profesi khusus ialah para profesional yang melaksanakan profesi secara khusus untuk mendapatkan nafkah atau penghasilan tertentu sebagai tujuan pokoknya. Misalnya, profesi di bidang ekonomi, politik, hukum,

⁴⁵ Jeanette Murad Lesmana, *Dasar-Dasar* ,..., hal. 206.

⁴⁶ Supriadi, *Etika & Tanggung* ,..., hal.17.

⁴⁷ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru (Konsep, Strategi, dan Implementasinya)*, (Depok; Prenadamedia Group, 2018), hal. 120.

kedokteran, pendidikan, teknik, humas (*public relations*), dan sebagai jasa konsultan.

b. *Profesi Luhur*

Profesi luhur ialah para profesional yang melaksanakan profesinya, tidak lagi untuk mendapatkan nafkah sebagai tujuan utamanya, tetapi sudah merupakan dedikasi atau jiwa pengabdian semata-mata. Misalnya, kegiatan profesi di bidang keagamaan, pendidikan, sosial, budaya, dan seni.⁴⁸

Istilah profesi juga diartikan sebagai suatu pekerjaan yang memiliki karakteristik adanya praktik yang ditunjang dengan teori, pelatihan, kode etik, yang mengatur perilaku, dan punya otonomi yang tinggi dalam pelaksanaan pekerjaannya.⁴⁹

Jadi, Tenaga kependidikan merupakan profesi yang melaksanakan dedikasi atau jiwa pengabdian dan untuk mendapatkan nafkah atau penghasilan tertentu sebagai tujuannya dengan menjalankan kode yang tertentu.

Menurut Robert Richey dalam Udin Said mengemukakan ciri-ciri dan syarat profesi, sebagai berikut :

- a. Lebih mementingkan pelayanan kemanusiaan yang ideal dibandingkan dengan kepentingan pribadi
- b. Seorang pekerja profesional, secara aktif memerlukan waktu yang panjang untuk mempelajari konsep-konsep serta prinsip-prinsip pengetahuan khusus yang mendukung keahliannya.
- c. Memiliki kualifikasi tertentu untuk memasuki profesi tersebut serta mampu mengikuti perkembangan dalam pertumbuhan jabatan.
- d. Memiliki kode etik yang mengatur keanggotaan, tingkah laku, sikap, dan cara kerja.
- e. Membutuhkan suatu kegiatan intelektual yang tinggi.
- f. Adanya organisasi yang dapat meningkatkan standar pelayanan, disiplin diri dalam profesi, serta kesejahteraan anggotanya.
- g. Memberikan kesempatan untuk kemajuan, spesialisasi, dan kemandirian.
- h. Memandang profesi suatu karier hidup (*alive career*) dan menjadi seorang permanen.⁵⁰

⁴⁸ Rosady Ruslan, *Etika Kehumasan* ,..., hal. 50-51.

⁴⁹ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan* ,..., hal. 120.

⁵⁰ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan*,..., hal. 144.

Khususnya praktisi kehumasan (*public relations practioners*) melaluikode etik dan etika profesi sebagai refleksi bentuk tanggung jawab, perilaku,dan moral yang baik serta aspek-aspek hukum yang mengatur peran dan fungsi humas sebagai penyandang profesi terhormat, yaitu dengan memperhatikan aspek-aspek kode perilaku sebagai berikut:

- a. *Code of Conduct*, merupakan kode perilaku sehari-hari terhadap integrasi pribadi, klien, dan majikan, media dan umum, serta perilaku terhadap rekan seprofesinya.
- b. *Code of profession*, merupakan standar moral, bertindak etis dan memiliki kualifikasi serta kemampuan tertentu secara profesional.
- c. *Code of publication*, merupakan standar moral dan yuridis etis melakukan kegiatan komunikasi, proses dan teknis publikasi untuk menciptakan publisitas yang positif demi kepentingan publik.
- d. *Code of enterprise*, menyangkut aspek hukum perizinan dan usaha, UU PT, UU Hak Cipta, Merek dan Paten, serta peraturan lainnya.⁵¹

Kode etik guru dalam melaksanakan tugas ini apabila tidak diatur, maka kinerja guru dapat juga menyimpang dari objektivitasnya, dan yang menjadi korban adalah generasi bangsa kita. Bila diperhatikan dari bidang tugasnya itu, maka kode etik guru itu minimal meliputi tiga hal, yakni :

- a. Kompetensi dalam mengajarkan bidang studinya,
- b. Profesional dalam melaksanakan tugas guru,
- c. Trampil dan benar dalam melaksanakan kinerja guru.⁵²

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa Aspek Kode Etik Tenaga Kependidikan tersebut meliputi:

- a. *Code of Conduct* (kode etik), merupakan kode perilaku sehari-hari atas dasar prinsip atau karakter yang diterapkan tenaga kependidikan tersebut.

⁵¹ Rosady Ruslan, *Etika Kehumasan* ,..., hal. 37-38.

⁵² Nurfuadi, *Profesionalis Guru*..., hal. 150.

- b. *Code of profession* (kode profesi), merupakan standar moral, bertindak etis dan memiliki kualifikasi serta kemampuan dibidangnya sebagai tenaga kependidikan.
- c. *Code of publication* (kode publikasi/komunikasi), merupakan standar moral dan bagaimana cara berkomunikasi dengan atasan maupun karyawan satu dengan yang lain untuk mempromosikan jabatan.
- b. *Code of enterprise* (kode perusahaan), menyangkut aturan dan prinsip yang diterapkan oleh pihak sekolah serta peraturan lainnya.

Maka, dapat disimpulkan bahwa kode etik tenaga kependidikan merupakan aturan atau ketentuan yang berhubungan dengan tata susila dan akhlak dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Kode etik tenaga kependidikan tersebut meliputi :

- a. Kompetensi dalam mengerjakan bidang tenaga kependidikan,
- d. Profesional dalam melaksanakan tugas tenaga kependidikan,
- e. Trampil dan benar dalam melaksanakan kinerja di bidangnya.

5. Strategi Menumbuhkan Moral Kerja

Seorang Manajer harus mampu untuk memotivasi karyawannya secara aktif dan harus dapat mempengaruhi tingkat motivasi karyawannya, jika kinerja perlu diperbaiki, manajer harus turut campur dan membantu menciptakan atmosfer yang mendorong, mendukung, dan mempertahankan perbaikan.

Motivasi dalam lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja yang akan dilakukan seorang karyawan untuk melakukan suatu aktivitas kerjanya di suatu perusahaan, ketika motivasi karyawan untuk melakukan suatu aktivitas kerja menurun, ini akan berdampak pada hasil kinerja kerjanya yang menjadi tidak maksimal. Begitu sebaliknya, ketika motivasi karyawan meningkat maka hasil dari aktivitas kerjanya akan maksimal dan baik. Maka

seorang manajer harus aktif memotivasi karyawannya dengan cara yang baik agar tercipta lingkungan kerja yang baik.⁵³

Di antara alat yang bisa dipakai oleh pimpinan dalam menggerakkan anggota/pegawai ini antara lain berupa :

- a. Menanamkan visi dan misi organisasi.

Sekolah sebagai sebuah organisasi dibangun atas dasar tujuan yang telah disepakati bersama (untuk lembaga milik swasta) atau telah ditetapkan (lembaga pendidikan milik pemerintah).

- b. Menyediakan saluran komunikasi.

Penyediaan saluran komunikasi sesuai dengan kebutuhan kiranya akan mampu menumbuhkan kepercayaan, semangat dan konsisten para pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.⁵⁴

Menurut Elton Mayo, Roethlisberger, dan Whitehead menggambarkan hubungan kerja kemanusiaan dalam organisasi yaitu dengan Pendekatan kerja kemanusiaan umumnya menggabungkan pemuasan kerja dengan produktifitas dan menekankan peningkatan pemuasan akan mengarah pada peningkatan efektifitas. Manajemen memerlukan kemahiran sosial sama efektifnya dengan kemahiran teknis. Para pekerja dapat didorong dalam organisasi oleh pemenuhan yang pasti akan kebutuhan-kebutuhan sosial kejiwaan.⁵⁵

Sepantasnya berpikir bagaimana menyelamatkan sekolah dari fungsi utamanya sebagai *agent of morality building*. Komitmen moral dalam visi dan misi sekolah secara eksplisit. Moral ditetapkan dalam visi dan misi sekolah, agar menjadi landasan normatif setiap proses pembelajaran, visi dan misi merupakan salah satu tujuan yang menjadi harapan sekolah untuk mencapai harapan masyarakat.⁵⁶

⁵³ Rachman, 2010, "Strategi Untuk Meningkatkan Kepuasan dan Moral Kerja", <http://mirage-anime.blogspot.com/2010/11/strategi-untuk-meningkatkan-kepuasan.html> diakses pada 18 september 2019, pukul 19.36

⁵⁴ Muh. Hizbul Muflihun, *Administrasi Pendidikan*,..., hal. 106-107.

⁵⁵ Sutarto, *Dasar-Dasar Organisasi*, (Yogyakarta; Gajah Mada University Press, 2006), Cet. XXI, hal. 293-294.

⁵⁶ Mursidin, *MORAL, SUMBER*,..., hal. 56.

Maka dapat disimpulkan bahwa menerapkan visi dan misi serta fasilitas yang memadai merupakan salah satu tujuan yang menjadikan harapan sekolah untuk menerapkan strategi menumbuhkan moral kerja tenaga kependidikan.

Selain itu juga, pimpinan juga dapat menggerakkan karyawan/pegawai dengan cara :

- a. Memberi kompensasi atas kinerja yang dicapai

Setiap pimpinan lembaga/organisasi sudah barang tentu mendambakan adanya hasil kerja yang maksimal, dan baik. Kemampuan lembaga dalam meraih keberhasilan tidak lepas dari prestasi kerja yang telah diraih oleh para pegawai atau anggotanya.

- b. Menerapkan open management

Penyelenggaraan pendidikan yang dilandasi atas dasar pengelolaan yang terbuka atau transparan bagaimana akan mampu mendorong para pegawai/pekerja untuk bersemangat dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

- c. Cepat tanggap atas kejadian, hambatan dan ide yang disampaikan anggota

kepekaan pimpinan dalam membaca situasi yang terjadi dalam sebuah lembaga atau organisasi akan memunculkan keheranan para pegawai atas tindakan positif dan tepat pimpinan dalam menghadapi kondisi yang ada.⁵⁷

Untuk strategi meningkatkan kepuasan dan moral kerja karyawan, perusahaan-perusahaan biasanya mencoba untuk membuat dan mengimplimentasikan berbagai jenis program yang dirancang untuk membuat pekerjaan lebih menarik, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan moral kerja dari karyawan.

Program-program yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan dan moral dari karyawan, antara lain :

- a. Menaikan upah karyawan,
- b. Memberikan kenaikan jabatan kepada karyawan yang berprestasi,
- c. Kepastian kerja,

⁵⁷ Muh. Hizbul Muflihin, *Administrasi Pendidikan*,...,hal. 107-109.

- d. Memberikan bonus uang tunai kepada karyawan yang berkinerja baik dalam perusahaan,
- e. Memberikan kompensasi kepada karyawan,
- f. Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.⁵⁸

Disisi lain dari menerapkan visi dan misi serta menyediakan fasilitas yang dibutuhkan oleh tenaga kependidikan, juga dengan memberikan kompensasi kepada karyawan/tenaga kependidikan baik itu dengan menaikkan upah karyawan ataupun bonus uang tunai kepada karyawan yang berprestasi, maupun dengan kenaikan jabatan.

Maka dapat disimpulkan bahwa strategi menumbuhkan moral kerja yang dapat dilakukan oleh pemimpin (kepala sekolah), yaitu antara lain:

- a. Menanamkan visi dan misi sekolah,
- b. Menyediakan fasilitas yang diperlukan tenaga kependidikan,
- c. Memberikan kompensasi kepada karyawan/tenaga kependidikan atas prestasi kerja yang dicapai,
- d. Memberikan penghargaan/reward baik itu dengan menaikkan upah karyawan ataupun bonus uang tunai kepada karyawan yang berprestasi, maupun dengan kenaikan jabatan,
- e. Menerapkan open management, penyelenggaraan pendidikan dilandasi dengan transparansi atau pengelolaan yang terbuka.

6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Moral Kerja

Faktor-faktor yang dapat menentukan terhadap kinerja individu dalam berbagai literatur misalnya ; motivasi kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, komitmen, kepemimpinan, partisipasi, fungsi-fungsi manajemen, kejelasan arah karier, kompetensi, budaya organisasi, sistem penghargaan, dan mungkin masih banyak lagi dari berbagai hasil penelitian sebelumnya-yang meng-

⁵⁸Rachman. 2010. “Strategi Untuk Meningkatkan Kepuasan dan Moral Kerja”. <http://mirage-anime.blogspot.com/2010/11/strategi-untuk-meningkatkan-kepuasan.html> diakses pada 18 september 2019, pukul 19.36.

identifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja individu.⁵⁹ Ada dua faktor yang berpengaruh terhadap motivasi;

- a. Faktor instrinsik (motivasi), ialah faktor-faktor yang mendorong karyawan berprestasi yang berasal dari diri seseorang. Di antaranya prestasi pekerjaan kreatif dan kematangan, tanggungjawab dan peningkatan;
- b. Faktor ekstrinsik (*higiene*), ialah faktor-faktor yang berasal dari luar yang dapat meningkatkan prestasi karyawan anantara lain, kebijakan dan administrasi, kualitas kerja, hubungan kerja, kondisi kerja, keamanan kerja dan status pekerjaan, kehidupan pribadi serta penggajian.⁶⁰

Sementara itu, Sumaryono mengemukakan tiga faktor penentu moralitas perbuatan manusia, yaitu :

- a. Motivasi;
- b. Tujuan akhir;
- c. Lingkungan perbuatan.⁶¹

Jadi faktor yang mempengaruhi moral kerja tenaga kependidikan meliputi faktor instrinsik yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, dan faktor ekstrinsik yaitu faktor yang berasal dari luar diri seseorang, yang berasal dari organisasi maupun lainnya.

Variasi yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja serta kinerja, yaitu individual, organisasional, dan psikologis seperti uraian di bawah ini :

- a. Variabel individual, terdiri dari :
 - 1) Kemampuan dan keterampilan : mental dan fisik,
 - 2) Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian,
 - 3) Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.
- b. Variabel organisasional, terdiri dari :
 - 1) Sumber daya,
 - 2) Kepemimpinan,

⁵⁹ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hal. 30.

⁶⁰ Muh. Hizbul Muflihah, *Manajemen Kinerja Tenaga Pendidik (Relasi kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja)*, (Purwokerto: STAIN Press, 2014), hal. 123.

⁶¹ Supriadi, *Etika & Tanggung ,...*, hal. 14.

- 3) Imbalan,
- 4) Struktur.

c. Variabel psikologis, terdiri dari :

- 1) Persepsi,
- 2) Sikap,
- 3) Kepribadian,
- 4) Belajar,
- 5) Motivasi.⁶²

Bagaimana seseorang berperilaku etis atau tidak etis saat berhadapan dengan sebuah dilema etika dipengaruhi oleh beberapa hal : tingkatan perkembangan moralnya dan berbagai variabel lain yang cukup mempengaruhinya, termasuk karakteristik individual, desain struktur organisasi, budaya organisasi, dan intensitas dari masalah etika.⁶³

Teori dua faktor membagi kelompok karyawan ke dalam faktor kepuasan dan ketidakpuasan. Termasuk faktor kepuasan adalah faktor-faktor pendorong bagi prestasi dan semangat kerja, antara lain prestasi (*achievement*), penghargaan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work itself*), tanggung jawab (*responsibility*), dan kemajuan (*advancement*). Sedangkan faktor ketidakpuasan adalah kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), pengawasan (*supervision*), penggajian (*salary*), hubungan kerja (*interpersonal relation*), kondisi kerja (*working condition*), keamanan kerja (*job security*), dan status pekerjaan (*job status*).

Dalam melaksanakan kegiatan menggerakkan pegawai dimungkinkan ada kendala atau hambatan di dalamnya, antara lain:

- a. Terjadinya *Miss Communication* antara pimpinan dengan anggota.

Kesalahan dalam memahami sesuatu hal bisa menjadikan seseorang tidak akan bisa melaksanakan tugas dengan baik. Akibat dari hal ini adanya munculnya sikap disalahkan oleh atasan, sehingga hal ini membawa dampak merendahnya semangat anggota dalam melaksanakan tugas.

⁶² Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hal. 51.

⁶³ Stephen P. Robbins & Mary Coulter, *Manajemen, edisi ketigabelas jilid 1*, (Jakarta: Erlangga, 2016), hal. 167.

b. Adanya *Zero Orientasion*.

Kekosongan atau ketiadaan target, arah atau sasaran bisa menyebabkan terjadinya kesulitan bagi pimpinan dalam menggerakkan anggota dalam beraktivitas.⁶⁴

Lembaga pendidikan/ sekolah/ madrasah perlu mendukung upaya :

- a. Promosi pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan asas kemanfaatan, kepatutan, dan profesional;
- b. Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan yang diidentifikasi secara sistematis sesuai dengan aspirasi individu, kebutuhan kurikulum dan sekolah/madrasah;
- c. Penempatan tenaga kependidikan disesuaikan dengan kebutuhan, baik jumlah maupun kualifikasinya, dengan menetapkan prioritas;
- d. Mutasi tenaga kependidikan dari satu posisi ke posisi lain didasarkan pada analisis jabatan dengan diikuti orientasi tugas oleh pimpinan tertinggi sekolah/madrasah yang dilakukan setelah empat tahun, tetapi bisa diperpanjang berdasarkan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, sedangkan tenaga kependidikan tambahan tidak ada mutasi.⁶⁵

Menurut Barry M. Staw (ed.) dalam *Psychological Dimensions of Organizational Behavior* (1991), ada tujuh dimensi Psikologikal perilaku manusia di dalam lingkungan organisasional :

- a. *Individual Performance*, yaitu motivasi kerja : dorongan (*drives*), kebutuhan (*needs*), dan dampak (*outcomes*) yang diharapkan oleh subjek (pelaku).
- b. *People's Emotions and Their Consequences*, yaitu sisi emosi atau kepuasan kerja (*job satisfaction*).
- c. *Social and Self Perception*, sisi kognitif manusia, persepsi seseorang terhadap orang lain, dan peran informasi dalam membentuk persepsi tentang suatu hal.
- d. *Social Influence*, yaitu pengaruh lingkungan sosial terhadap perilaku manusia (seseorang) sehingga perilaku tertentu terbentuk : mengikut, meniru, menganut, menaati.

⁶⁴ Muh. Hizbul Muflihah, *Administrasi Pendidikan*,..., hal.109-110.

⁶⁵ Dedy Mulyasana, *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, (Remaja Rosdakarya; Bandung, 2011), hal. 107.

- e. *Decision Making*, pengambilan keputusan sehubungan dengan kondisi informasi, kondisi pengolahan informasi, dan kondisi mental di saat penetapannya.
- f. *Creativity and Innovation in Organizations*, kondisi sosial yang mendorong atau menghambat kreativitas manusia, dan bagaimana seharusnya organisasi disusun, agar organisasi itu inovatif.
- g. *Organizational Effectiveness*, berawal dari kejelian melihat peluang dimana energi digunakan dan sumber-sumber dialokasikan, organisasi yang di satu pihak responsif dan adaptive terhadap situasi dan perubahan, sementara di pihak lain berperan mengubah atau memelihara perilaku lingkungan.⁶⁶

Dari paparan di atas dapat dilihat banyak faktor dan variabel yang mempengaruhi moral kerja. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari faktor intrinsik (diri sendiri) yaitu variabel individual dan variabel psikologis, dan juga dapat berasal dari faktor ekstrinsik (dari luar) yaitu variabel organisasi atau situasional, sosial, dan variabel pimpinan.

B. Tenaga Kependidikan

1. Pengertian Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional merupakan sebutan bagi anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.⁶⁷

“Pasal 140 Ayat 1 (RPP, Bab XII/2005) menyatakan bahwa tenaga kependidikan mencakup pimpinan satuan pendidikan, penilik satuan pendidikan nonformal, pengawas satuan pendidikan formal, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi sumber belajar, tenaga lapangan pendidikan, tenaga administrasi, psikolog, pekerja sosial, terapis, tenaga kebersihan sekolah, dan sebutan lain untuk petugas sejenis yang bekerja pada satuan pendidikan.”⁶⁸

⁶⁶ Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1999), Hal. 140-141.

⁶⁷ Ira Martutiningrum, *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Senja, 2017), hal. 46.

⁶⁸ Rusi Rusmiati Aliyyah, *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Polimedia Publishing, 2018), hal. 5.

Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualitas sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhasannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.⁶⁹

Tenaga kependidikan adalah tenaga-tenaga (personil) yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah & ilmu pendidikan), dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan (mikro atau makro) atau penyelenggara pendidikan.⁷⁰

Dalam konteks pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia (SDM) potensial yang turut berperan dalam mewujudkan mutu pendidikan nasional.⁷¹ Pendidikan diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan.⁷²

Dalam hal ini, tenaga kependidikan sangatlah berperan dalam penyelenggaraan pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan juga mempunyai kontribusi yang sangat besar dalam pelaksanaan pendidikan, memberikan respon yang tepat dan cepat terhadap berbagai permasalahan dan tuntutan yang dihadapi sekolah

Sumber daya manusia (pendidik dan tenaga kependidikan) merupakan unsur aktif, sedangkan unsur-unsur yang lain merupakan unsur pasif yang bisa diubah oleh kreativitas manusia. Oleh karena itu, dengan pengelolaan sumber daya manusia (pendidik dan tenaga kependidikan) yang berkualitas diharapkan dapat mengoptimalkan potensi-potensi yang dimiliki agar mampu mendukung

⁶⁹ Tim Dosen Administrasi Pendidikan, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung; Alfabeta, 2011), hal. 230.

⁷⁰ Rusi Rusmiati Aliyyah, *Pengelolaan Pendidik...*, hal. 5.

⁷¹ Jauharotul Muniroh dan Muhyadi, "Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta", *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2017, Vol. 5, No. 2.

⁷² Eka Prihatin, *Teori Administrasi Pendidikan*, (Bandung; Alfabeta, 2011), hal. 34.

terbentuknya pendidikan yang berkualitas. Dalam hal ini sumber daya manusia (pendidik dan tenaga kependidikan) menjadi titik penting untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi dunia pendidikan.⁷³ Lebih lanjut ditegaskan bahwa tenaga kependidikan terdiri atas tenaga pendidik, pengelola satuan pendidikan, penilik, pengawas, peneliti dan pengembang di bidang pendidikan, pustakawan, laboran, teknisi sumber belajar dan penguji. Tenaga pendidik terdiri atas pembimbing, pengajar dan pelatih, dan pengelola satuan pendidikan meliputi kepala sekolah, direktur, ketua, rektor, dan pimpinan satuan pendidikan diluar sekolah (PP Nomor 38 tahun 1992, pasal 3 ayat 1-3). Dari penjelasan tersebut, secara umum tenaga kependidikan dikelompokkan menjadi beberapa kategori, diantaranya yaitu :

- a. *Tenaga fungsional* kependidikan; penilik, pengawas, peneliti dan pengembang bidang pendidikan dan pustakawan.
- b. Tenaga teknisi kependidikan; laboran, teknisi sumber belajar.
- c. *Tenaga pengelola satuan pendidikan* terdiri dari : kepala sekolah, direktur, ketua, rektor dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah.
- d. Tenaga lain yang mengawasi masalah manajerial atau administratif pendidikan.⁷⁴

Menurut Hasbulloh, yang dimaksud personal adalah orang-orang yang melaksanakan sesuatu tugas untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Dalam konteks lembaga pendidikan atau sekolah dibatasi dengan sebutan pegawai.⁷⁵ Dalam *Wikipedia Indonesia, ensiklopedia bebas berbahasa Indonesia*, dijelaskan bahwa Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Yang termasuk ke dalam tenaga kependidikan adalah :

- a. *Kepala Satuan Pendidikan*, yaitu orang yang diberi wewenang dan tanggung jawab untuk memimpin satuan pendidikan tersebut. Kepala satuan pendidikan harus mampu melaksanakan peran dan tugasnya sebagai

⁷³ Ira Martutiningrum, *Manajemen Pendidik*,..., hal. 5-6.

⁷⁴ Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*, (Yogyakarta; Pustaka Pelajar, 2014), hal. 27-28

⁷⁵ Rusi Rusmiati Aliyyah, *Pengelolaan Pendidik*..., hal. 5.

edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator, figur dan mediator (*Emaslim-FM*). Istilah lain untuk kepala satuan pendidikan adalah :*Kepala Sekolah, Rektor, Direktur*, serta istilah lainnya.

- b. *Pendidik* atau di Indonesia lebih dikenal dengan pengajar, adalah tenaga kependidikan yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan dengan tugas khusus sebagai profesi pendidik. Pendidik mempunyai sebutan lain sesuai kekhususannya yaitu :*Guru Dosen Konselor Pamong Belajar* (contoh SMP terbuka), *widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, ustadz*, dan sebutan lainnya.
- c. Tenaga Kependidikan lainnya, yaitu orang yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan, walaupun secara tidak langsung terlibat dalam proses pendidikan, diantaranya :*Wakil-wakil/kepala urusan umumnya pendidik yang mempunyai tugas tambahan dalam bidang yang khusus, untuk membantu Kepala Satuan Pendidikan dalam penyelenggaraan pendidikan pada institut tersebut. Contoh : Kepala Urusan Kurikulum, Tata Usaha*, adalah Tenaga Kependidikan yang bertugas dalam bidang administrasi instansi tersebut. Bidang administrasi yang dikelola

Diantaranya; administrasi surat menyurat dan pengarsipan, administrasi kepegawaian, administrasi peserta didik, administrasi keuangan, administrasi inventaris dan lain-lain. *Laboran*, adalah petugas khusus yang bertanggung jawab terhadap alat dan bahan laboratorium. *Pustakawan, pelatih ekstrakurikuler, petugas keamanan* (penjaga keamanan), *petugas kebersihan*, dan lainnya.⁷⁶ Jadi, tenaga kependidikan meliputi tenaga *fungsional* kependidikan, kepala satuan kependidikan, pendidik, dan tenaga kependidikan lainnya yang secara tidak langsung terlibat dalam proses pendidikan.

Dengan demikian, tenaga kependidikan adalah semua anggota masyarakat yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyelenggaraan pendidikan.

⁷⁶ Abdus Salam, *Manajemen Insani* ,..., hal. 28.

2. Kompetensi Tenaga Kependidikan

Kompetensi merupakan peleburan dari pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kalbu), dan ketrampilan (daya fisik) yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan. Dengan kata lain, kompetensi merupakan perpaduan dari penguasaan pengetahuan, ketrampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya.⁷⁷ Menurut Tim Dosen Administrasi Pendidikan, tujuan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan secara umum adalah:

- a. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi.
- b. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang dimiliki oleh karyawan.
- c. Mengembangkan system kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan, dan seleksi yang ketat, sistem kompensasi dan insentif yang disesuaikan dengan kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan organisasi dan individu.
- d. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa tenaga pendidik dan kependidikan merupakan stakeholder internal yang berharga serta membantu mengembangkan iklim kerjasama dan kepercayaan bersama.
- e. Menciptakan iklim kerja yang harmonis.⁷⁸

Fungsi utama tenaga kependidikan menurut The Lian Gie, yaitu: a) melayani pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan operatif untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi, b) menyediakan keterangan-keterangan bagi pucuk pimpinan organisasi itu untuk membuat keputusan atau melakukan tindakan yang tepat, dan c) membantu kelancaran perkembangan organisasi sebagai suatu keseluruhan.⁷⁹

Fungsi kepegawaian ini sudah dijalankan sejak penyusunan, perencanaan dan pengorganisasian. Didalam pengorganisasian telah dipikir-

⁷⁷ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan*,..., hal. 133.

⁷⁸ Rusi Rusmiati Aliyyah, *Pengelolaan Pendidik*..., hal. 16.

⁷⁹ Muchammad Fadlan, "Analisis Kinerja Tenaga Kependidikan IAIN Purwokerto", *Jurnal Kependidikan*, 2016, Vol. IV, No. 1.

kan dan diusahakan agar personal yang menduduki jabatan tertentu di dalam struktur organisasi itu dipilih dan diangkat orang-orang yang memiliki kecakapan dan kesanggupan yang sesuai dengan jabatan yang dipegangnya. Dalam hal ini prinsip *the right man in the right place* selalu diperhatikan.⁸⁰

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki kompetensi yang diisyaratkan baik oleh peraturan pemerintah maupun kebutuhan masyarakat, antara lain :

- a. Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikat sesuai jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani, dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- b. Pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.⁸¹

Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: kompetensi pedagogik; kompetensi kepribadian; kompetensi profesional; dan kompetensi sosial.⁸²

Kompetensi Pedagogik;

- a. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, cultural, emosional dan intelektual.
- b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
- d. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
- f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- g. Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik.

⁸⁰ Eka Prihatin, *Teori Administrasi*,..., hal.15.

⁸¹ Tim Dosen Administrasi Pendidikan, *Manajemen Pendidikan*,..., hal. 233.

⁸² Eka Prihatin, *Teori Administrasi* ,..., hal.42.

- h. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- i. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Kompetensi kepribadian

- a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
- b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- c. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa.
- d. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
- e. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.⁸³
- f. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

Kompetensi profesional;

- a. Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
- b. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.
- c. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah republik Indonesia yang memiliki keberagaman sosial budaya.
- d. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

Kompetensi professional;

- a. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu;
- b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu;

⁸³ Rusi Rusmiati Aliyyah, *Pengelolaan Pendidik...*, hal. 28

- c. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif;
- d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan refleksi;
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.⁸⁴

Kemampuan, pengetahuan, kecakapan, sikap, sifat, pemahaman, apresiasi, dan harapan yang menjadi ciri dan karakteristik seseorang dalam menjalankan tugas.⁸⁵

Jadi kompetensi tenaga kependidikan diantaranya meliputi : kompetensi pedagogik, meliputi : pengembangan bidang yang dikuasai, kompetensi kepribadian meliputi : kemampuan/kualifikasi, dibuktikan dengan sertifikat yang berhubungan, kompetensi sosial meliputi : hubungan dan kerjasama tenaga kependidikan, dan kompetensi profesional meliputi : pengetahuan.

3. Tugas dan Kewajiban Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.⁸⁶ Berdasarkan Undang-Undang No 20 tahun 2003 pasal 39 : Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan

Tugas dan tanggung jawab tenaga kependidikan di dalam ayat 2 (pasal 140/Bab XII/RPP/2005) sebagai berikut.

- a. Pimpinan satuan pendidikan bertugas dan bertanggung jawab mengelola satuan pendidikan pada pendidikan formal atau nonformal.
- b. Penilik bertugas dan bertanggung jawab melakukan pemantauan, penilaian, dan pembinaan pada satuan pendidikan nonformal.

⁸⁴ Rusi Rusmiati Aliyyah, *Pengelolaan Pendidik...*, hal. 28-29.

⁸⁵ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan...*, hal. 134.

⁸⁶ Rusi Rusmiati Aliyyah, *Pengelolaan Pendidik...*, hal. 13.

- c. Pengawas bertugas dan bertanggung jawab melakukan pemantauan, , penilaian, dan pembinaan pada satuan pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini jalur formal.
- d. Tenaga perpustakaan bertugas dan bertanggung jawab melaksanakan pengelolaan sumber belajar di perpustakaan.
- e. Tenaga laboratorium bertugas dan bertanggung jawab membantu pendidik mengelola kegiatan praktikum di laboratorium satuan pendidikan.
- f. Teknisi sumber belajar bertugas dan bertanggung jawab mempersiapkan, merawat, memperbaiki sarana dan prasarana pembelajaran pada satuan pendidikan.
- g. Tenaga lapangan pendidikan belajar bertugas dan bertanggung jawab melakukan pendataan, pemantauan, pembimbingan dan pelaporan pelaksanaan pendidikan nonformal.
- h. Tenaga administrasi bertugas dan bertanggung jawab menyelenggarakan pelayanan administrasi pada satuan pendidikan.
- i. Psikolog bertugas dan bertanggung jawab me memberikan pelayanan bantuan psikologis-pedagogis kepada peserta didik dan pendidik pada satuan pendidikan khusus dan pendidikan anak usia dini.
- j. Pekerja sosial bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan bantuan sosiologis-pedagogis kepada peserta didik dan pendidik pada satuan pendidikan khusus dan pendidikan anak usia dini.
- k. Terapis bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan bantuan fisiologis-kinesiologis kepada peserta didik dan pendidik pada satuan pendidikan khusus dan pendidikan anak usia dini.
- l. Tenaga kebersihan sekolah bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan kebersihan lingkungan sekolah.⁸⁷

Mengacu pada tugas pokok dan fungsi-fungsi tersebut, maka tenaga kependidikan paling tidak terdiri atas kepala sekolah, tenaga administrasi , tenaga

⁸⁷ Rusi Rusmiati Aliyyah, *Pengelolaan Pendidik...*, hal. 14-15.

perpustakaan, tenaga laboratorium, dan tenaga kebersihan sekolah atau madrasah.⁸⁸ Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban :

- a. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis;
- b. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan
- c. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan.⁸⁹

4. Prinsip Kerja Tenaga Kependidikan

Sumber daya pendidikan belum cukup andal untuk mendukung tercapainya tujuan dan target pendidikan secara efektif.⁹⁰ Oleh sebab itu, tenaga kependidikan harus mempunyai prinsip dalam kegiatan sehari-hari dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Disiplin dalam arti sejati adalah hasil interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistik melainkan berkaitan dengan etika dan tata krama. Hasibun berpendapat, disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.⁹¹

Sikap disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁹² Menurut Krismasari, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan dan instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Jadi, disiplin ilmu adalah proses dari penerapan prinsip-prinsip yang ada. Dapat dikatakan pula bahwa pengelolaan tenaga kependidikan itu pada dasarnya merupakan deskripsi dari administrasi atau manajemen pendidikan

⁸⁸ Rusi Rusmiati Aliyyah, *Pengelolaan Pendidik...*, hal. 7.

⁸⁹ Rusi Rusmiati Aliyyah, *Pengelolaan Pendidik...*, hal. 7.

⁹⁰ Dedy Mulyasana, *Pendidikan Bermutu...*, hal. 16.

⁹¹ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian...*, hal. 95.

⁹² Muh. Hizbul Muflihah, "Manajemen Disiplin Kerja: Perspektif Tenaga Pendidik dan Kependidikan", *Lentera Pendidikan*, 2016, Vol. 19, No. 1.

dengan mengidentifikasi fungsi-fungsinya sebagai suatu rangkuman proses administrasi atau manajemen yang dirancang dan saling berkaitan satu sama lainnya untuk mengarahkan perilaku anggota kepada tujuan organisasi.⁹³ Bentuk organisasi dipandang tepat dan efektif jika digunakan untuk jenis organisasi yang besar dan kompleks. Sementara itu besar kecilnya sebuah organisasi ini bisa diukur dari :

Pertama, banyak sedikitnya anggota atau karyawan yang bergabung di dalamnya. Banyak pegawai/karyawan atau anggota dalam sebuah organisasi berimplikasi pada munculnya berbagai macam keadaan dan masalah. Di antara masalah itu ialah, banyak ragam maksud atau tujuan sekunder yang diharapkan dapat dipenuhi. Selain itu banyaknya anggota /karyawan juga membawa masalah cara atau pendekatan bagaimana mengidentifikasi kemampuan, kecakapan, dan ketrampilan yang dimiliki oleh setiap anggota. Apabila kemampuan dan atau ketrampilan setiap anggota ini dapat diidentifikasi, maka staf pimpinan akan mudah dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu sesuai dengan bidang keahlian masing-masing. Hal yang demikian ini dapat dilakukan untuk menghindari in-efisiensi waktu, dan in-efektifitas tenaga dan biaya yang digunakan.

Kedua, suatu organisasi dikategorikan besar bisa dilihat dari jenis & ragam bidang kegiatan atau aspek kegiatan yang direncanakan yang akan dilakukan. Jika sebuah organisasi ini pada awalnya hanya menangani satu atau beberapa bidang, kemudian seiring perkembangan dan kemajuan dinamika yang terjadi, organisasi ini melebarkan sayapnya dengan menambah bidang atau segmen kegiatan yang lain (yang dianggap penting), maka jelas bertambahnya bidang garap ini mereservasikan adanya sebuah pengelolaan organisasi secara lebih dekat dengan masalah yang dihadapi. Disinilah diperlukan adanya tambahan staf pimpinan tersendiri yang akan menangani bidang baru tersebut.

Ketiga, sebagai implikasi dari yang pertama dan kedua, maka memunculkan adanya sub organisasi (tepatnya cabang atau anak cabang organisasi) yang berbeda di berbagai daerah atau wilayah geografis tertentu. Ini artinya besarnya suatu organisasi bisa dipandang dari seberapa banyak organisasi induk itu

⁹³ Abdus Salam, *Manajemen Insani* ,..., hal. 43.

memiliki organisasi ditingkat cabang-cabang atau ranting, bahkan bisa memunculkan cabang khusus/istimewa, yaitu cabang di luar negeri. Adanya organisasi di tingkat wilayah, cabang sampai dengan ranting, ini dapat dipastikan semua jenjang akan memiliki anggota dan mempunyai pengurus tersendiri, yang masih menjadi satu kesatuan dengan organisasi induknya.⁹⁴

Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah perlu memberi dukungan agar tenaga kependidikan di sekolah berani dan mau mengimplementasikan gagasan hasil penelitian maupun pertemuan profesi, untuk maksud itu kepala sekolah perlu mendorong setiap guru dan staf untuk mengajukan gagasan dari program yang terkait dengan tugasnya maupun pengembang sekolah.⁹⁵

Berdasarkan pernyataan Randall S. Schuller di atas, maka tujuan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam bidang pendidikan adalah:

- a. Untuk menarik pelamar yang memiliki kualifikasi sebagai tenaga kependidikan,
- b. Untuk memperoleh tenaga kependidikan yang diharapkan, dan
- c. Untuk memotivasi tenaga kependidikan

Sebagaimana konsekuensi dari tujuan itu, maka pengelolaan tenaga kependidikan mencakup:

- a. Pertumbuhan organisasi yang dihubungkan dengan semua fungsi manajemen sumber daya manusia dalam mempengaruhi kebijakan organisasi yang pada gilirannya akan menentukan kelangsungan hidup organisasi, perkembangan, keunggulan, dan daya saingnya;
- b. Kegunaannya dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja dan kepatuhan terhadap perangkat peraturan.⁹⁶

Dalam hal ini Rivai dan Sagal kembali mengajukan pendapatnya tentang prinsip manajemen SDM berupa :

⁹⁴ Muh. Hizbul Muflihah, *Administrasi Pendidikan*,... , hal. 15-16.

⁹⁵ Caca's blog, 2011, "*PEMBINAAN PROFESIONALISME TENAGA KEPENDIDIKAN*", <https://cacamaupoet.blogspot.com/2011/09/pembinaan-profesionalisme-tenaga.html>, diakses pada 3 juli 2019, pukul 13.36.

⁹⁶ Abdus Salam, *Manajemen Insani*,..., hal. 43.

- a. Prinsip kemanusiaan,
- b. Prinsip demokrasi,
- c. Prinsip *the right man is the right place*,
- d. Prinsip *equal pay for equal work*,
- e. Prinsip kesatuan arah
- f. Prinsip kesatuan komando,
- g. Prinsip efisiensi,
- h. Prinsip efektifitas,
- i. Prinsip produktivitas kerja,
- j. Prinsip disiplin, dan
- k. Prinsip wewenang dan tanggung jawab⁹⁷

Menurut Veithzal Rivai, manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi sebagaimana manajemen pada umumnya. Fungsi-fungsi tersebut adalah :

- a. Fungsi *Manajerial*, yang terdiri :
 - 1) Perencanaan (*planning*),
 - 2) Pengorganisasian (*organization*),
 - 3) Pengarahan (*directing*),
 - 4) Pengendalian (*controlling*).
- c. Fungsi *Operasional*, yang terdiri dari :
 - 1) Pengadaan tenaga kerja,
 - 2) Pengembangan,
 - 3) Kompensasi,
 - 4) Pengintegrasian,
 - 5) Pemeliharaan,
 - 6) Pemutusan hubungan kerja.⁹⁸

Prinsip manajemen merupakan pedoman utama untuk pelaksanaan aktivitas manjerial yang menentukan kesuksesan pengelolaan organisasi. Prinsip-prinsip manajemen antara lain :

⁹⁷ Umi Zulfa, *Alternatife Model Penilaian & Pengembangan Kinerja Dosen (Strategi Akselerasi Pengembangan Kinerja Dosen Dan Perguruan Tinggi)*, (Cilacap: Ihya Media. 2018), hal. 33.

⁹⁸ Abdus Salam, *Manajemen Insani*,..., hal. 43-44

a. Prinsip Efisiensi dan Efektifitas

Agar prinsip efisiensi terlaksana semua objek organisasi harus dikelola dengan baik sehingga penerapan prinsip efisiensi benar-benar relevan dengan tujuan yang hendak dicapai.

b. Prinsip Pengelolaan

Agar manajer yang baik selalu bekerja dengan langkah-langkah manajemen fungsional, yaitu : merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengontrol. Hal ini dapat menjadi target untuk mencapai suatu tujuan.

c. Prinsip Pengutamaan Tugas Pengelolaan

Tanggung jawab manajer dalam pengutamaan tugas pengelolaan bukan hanya berkaitan dengan manajerial internal, karena manajerial internal sangat berkepentingan dan memiliki hubungan fungsional dengan manajerial eksternal.

d. Prinsip Kepemimpinan yang Efektif

Seorang pemimpin harus memiliki kebijaksanaan dalam mengambil keputusan. Manajer wajib mengembangkan hubungan baik dengan semua bawahannya, cerdas merealisasikan *human relation ship*.

e. Prinsip Kerjasama

Semua tugas dan kewajiban manajer tidak dikerjakan oleh satu orang, tetapi dikerjakan menurut keahlian dan tugasnya masing-masing, sehingga beban kerja tidak menumpuk. Prinsip kerjasama merupakan salah satu fungsi organisasi terutama dalam penyusunan dan penetapan personal, pekerjaan-pekerjaan, material, dan pikiran-pikiran di dalam struktur tersebut⁹⁹

Pemahaman tentang moral ini memerlukan suatu pedoman yang disebut dengan prinsip dasar moral. Ada 3 macam prinsip dasar moral, yaitu:

- a. Prinsip sikap baik, yaitu suatu kesadaran bahwa manusia jangan sampai berbuat sesuatu yang merugikan orang lain, tanpa membedakan tingkat sosialnya (siapa saja tanpa kecuali). Ini merupakan salah satu prinsip yang

⁹⁹ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung : CV. Pustaka Setia, 2012), hal. 20.

harus dimiliki oleh tenaga kependidikan agar tetap terjalin kerjasama dan komunikasi yang baik.

- b. Prinsip keadilan, yaitu perlakuan yang sama terhadap siapa saja dalam situasi yang sama dan menghormati hak semua orang. Prinsip ini sangat mempengaruhi moral kerja bagi para tenaga kependidikan. Prinsip ini tidak membenarkan perlakuan yang sama dalam situasi yang berbeda.
- c. Prinsip hormat terhadap diri sendiri, yaitu agar manusia selalu memperlakukan diri sendiri sebagai sesuatu yang sangat bernilai. Oleh karena itu tenaga kependidikan tidak boleh membiarkan dirinya menjadi objek manusia lain dan terlantar, tenaga kependidikan harus selalu mengembangkan dirinya seperti, pelatihan, seminar, dan lain-lain.¹⁰⁰

Jadi prinsip manajemen menentukan proses yang dihadapi oleh organisasi yang dilakukan oleh tenaga kependidikan, prinsip-prinsip yang harus dimiliki diantaranya: prinsip efisiensi dan efektif, prinsip pengelolaan, prinsip pengutamaan pengelolaan, prinsip kepemimpinan yang efektif, dan prinsip kerjasama.

Seorang profesional, termasuk bidang profesi kehumasan (*public Rrelations profesional*), secara umum memiliki lima prinsip etika profesi sebagai berikut :

1. “Tanggung jawab. Setiap penyandang profesi tertentu harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap profesi.
2. Kebebasan. Para profesi memiliki kebebasan dalam menjalankan profesinya tanpa merasa takut atau ragu-ragu, tetapi memiliki komitmen dan tanggung jawab dalam batas-batas aturan main yang telah ditentukan oleh kode etik sebagai standar perilaku profesional.
3. Kejujuran. Jujur dan setia serta merasa terhormat pada profesi yang disandangnya, mengakui kelemahannya dan tidak menyombongkan diri, serta berupaya terus untuk mengembangkan diri dalam mencapai kesempurnaan bidang keahlian dan profesinya melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman.
4. Keadilan. Dalam menjalankan profesinya, setiap profesional memiliki kewajiban dan tidak dibenarkan melakukan pelanggaran terhadap hak atau mengganggu milik orang lain, lembaga atau organisasi, hingga mencerminkan nama baik bangsa dan negara,

¹⁰⁰ Hasan, M. Iqbal, *Pokok-Pokok*,..., hal. 193.

5. Otonomi. Dalam prinsip ini, seorang profesional memiliki kebebasan secara otonom dalam menjalankan profesinya sesuai dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuannya.¹⁰¹

Makna atau pesan moral apa yang bisa diangkat dari keajegan rumus-rumus dalam matematika, butuh kemampuan menggali nilai-nilai sekurang-kurangnya seperti berikut ini.

- a. Moral Universal. Adanya pemahaman terhadap kebenaran moral universal, seperti : jujur, adil, kasih sayang, dan seterusnya adalah kebenaran “*eksakta*” yang semua orang bisa menerimanya : dimanapun, kapanpun, dan kepada serta siapapun datangnya.
- b. Moral Kedisiplinan. Menghitung dengan menggunakan rumus-rumus matematika akan senantiasa mengikuti alur dan proses yang baku, tetap, dan konsisten.
- c. Moral Kejujuran. Sifat dasar matematika memang terletak pada keobjektivitasnya dalam melakukan perhitungan. Oleh karena itu, hasil yang diperoleh sekalipun hanya 0 (nol koma) menunjukkan hal yang penting dalam proses sebuah perhitungan matematika. Inilah sebuah ajaran kejujuran untuk menghargai yang kecil, sebab tak akan ada kesalahan besar selama anda mampu menghargai dan menyelesaikan masalah-masalah kecil.
- d. Moral Toleran. Ketika akan melakukan sebuah perhitungan untuk menemukan sesuatu hal, tidak selamanya harus menggunakan rumus yang sama. Ia bisa juga menggunakan rumus lain asal jangan lain rumus. Hal ini menunjukkan adanya sikap toleran terhadap perbedaan yang dilakukan oleh orang lain, baik terhadap cara, sifat, dan tujuan, tetapi memahami konsep dasarnya secara jelas.¹⁰²

Husein berpendapat bahwa seseorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut :

¹⁰¹ Rosady Ruslan, *Etika Kehumasan*, ..., hal. 55-57.

¹⁰² Mursidin, *MORAL, SUMBER*, ..., hal. 26-27.

- a. Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai kerja.
- b. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.
- c. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.
- d. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih.
- e. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.
- f. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
- g. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.
- h. Selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.¹⁰³

Jadi, dapat disimpulkan prinsip manusia diciptakan Tuhan Yang Maha Kuasa memiliki prinsip yang baik, prinsip kerja tenaga kependidikan, secara khusus, meliputi : Prinsip Disiplin, Prinsip Kejujuran, Prinsip Universal, Prinsip Tanggung jawab, dan Prinsip Otonom/Kebebasan. Secara umum, meliputi : Prinsip Kesatuan Komando, Prinsip Kerjasama, Prinsip Toleran, Prinsip Kepemimpinan yang Efektif/Demokratis.



IAIN PURWOKERTO

¹⁰³ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian,...*, hal. 95-96.

BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan kegiatan ilmiah untuk menjawab keingintahuan manusia yang berkaitan dengan analisis dan konstruksi, dilakukan secara metodologis, sistematis, dan konsisten. Metodologis berarti sesuai dengan metode atau cara tertentu, sistematis adalah berdasarkan sistem, sedangkan konsisten berarti tidak adanya hal-hal yang bertentangan dalam suatu kerangka tertentu. Dengan demikian, penelitian merupakan sarana yang dipergunakan oleh manusia untuk memperkuat, membina, dan mengembangkan ilmu pengetahuan.¹⁰⁴ Dalam upaya mengumpulkan data yang terkait dengan penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa metode, antara lain:

A. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*) deskriptif yaitu penelitian menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan apa yang ada. Penelitian ini bersifat kualitatif-deskriptif.¹⁰⁵ Dalam hal ini penulis berupaya menggambarkan bagaimana menumbuhkan moral kerja tenaga kependidikan. Mulai dari moral kerja tenaga kependidikan sampai dengan bagaimana upaya menumbuhkan moral kerja tenaga Kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas.

B. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian yang penulis lakukan adalah di MI Ma'arif NU 1 Pageraji, yang terletak di Desa Pageraji Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas. Penelitian ini mengambil lokasi penelitian di MI Ma'arif NU 1 Pageraji dengan pertimbangan sebagai berikut:

¹⁰⁴ Anas Salahudin, *Penelitian Tindakan Kelas*, (Bandung : Pustaka Setia, 2015), hal. 16.

¹⁰⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002) , hlm. 309.

1. MI Ma'arif NU 1 Pageraji telah terakreditasi A.
2. MI Ma'arif NU 1 Pageraji merupakan salah satu madrasah yang banyak memiliki prestasi, dibuktikan dengan diraihnya kejuaraan dalam lomba.
3. MI Ma'arif NU 1 Pageraji terletak di lokasi yang strategis sehingga mudah untuk diakses.
4. Moral kerja tenaga kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji sudah dianggap cukup baik dibuktikan dengan kerja sesuai prosedural yang di terapkan, dan kuantitas jumlah peserta didik dan prestasi yang cukup banyak meningkat.

C. Subjek Penelitian

Dalam pendekatan kualitatif, ada beberapa istilah yang digunakan untuk menunjuk subjek penelitian. Ada yang mengistilahkan informan, karena informan memberikan informasi tentang kelompok atau *entitas* tertentu. Informasi tidak diharapkan menjadi representasi dari kelompok atau *entitas* tersebut. Istilah lain adalah partisipan. Partisipan digunakan apabila subjek mewakili suatu kelompok tertentu dan hubungan antara peneliti dengan subjek penelitian dianggap bermakna bagi subjek. Kedua istilah tersebut secara substansial adalah peneliti yang dipandang sebagai instrumen utama dalam penelitian kualitatif.¹⁰⁶ Adapun yang menjadi subjek penelitian ini adalah:

1. Kepala Sekolah MI Ma'arif NU 1 Pageraji
2. Tenaga Kependidikan

D. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah apa yang menjadi suatu perhatian peneliti. Objek dalam penelitian ini adalah bagaimana Menumbuhkan Moral Kerja Tenaga Kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas.

¹⁰⁶ Anas Salahudin, *Penelitian Tindakan,...*, hal. 51.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang akan ditetapkan. Sebagai penelitian kualitatif, maka pengumpulan data dilakukan oleh peneliti sendiri dengan cara terjun langsung ke lapangan agar dapat melihat, memahami secara langsung berbagai aktivitas yang sesuai dengan konteksnya. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah :

1. Observasi

Observasi adalah suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.¹⁰⁷ Jenis observasi berdasarkan peran peneliti pada saat pelaksanaannya, yaitu :

a) Observasi non-partisipan.

pada observasi non-partisipan peneliti mengumpulkan data yang dibutuhkannya tanpa menjadi bagian dari situasi yang terjadi. Peneliti memang hadir secara fisik di tempat kejadian, namun hanya mengamati serta melakukan pencatatan secara sistematis terhadap informasi yang diperolehnya.

b) Observasi partisipan

Peneliti juga dapat mengambil peran dalam situasi yang berlangsung. Pada jenis ini, peneliti menjadi salah satu orang yang melakukan aktivitas yang diteliti. Dengan demikian, peneliti mendapatkan pengalaman secara langsung dari aktivitas tersebut sehingga informasi yang diperoleh menjadi lebih mendalam.¹⁰⁸

¹⁰⁷ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 220.

¹⁰⁸ Ammar Kans, 2019, "Jenis-jenis Observasi dalam Sebuah Penelitian", <https://kinibisa.com/artikel/detail/research/subdetail/observasi/read/jenis-jenis-observasi-dalam-sebuah-penelitian>, diakses pada 25 oktober 2019, pukul 00.35

Dalam observasi ini peneliti menggunakan jenis observasi non-partisipan yang mana peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen. Peneliti dapat mengetahui bagaimana pelaksanaan menumbuhkan moral kerja tenaga kependidikan, bagaimana moral kerja tenaga kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji. Peneliti mencatat, menganalisis dan selanjutnya dapat membuat kesimpulan, mengenai bagaimana moral kerja tenaga kependidikan, dan bagaimana menumbuhkan moral kerja tenaga kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji bagi tenaga pendidik.

2. Wawancara

Menurut Meleong, wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.¹⁰⁹ Pada umumnya, wawancara dalam penelitian kualitatif atau wawancara lainnya terdiri atas tiga bentuk, yaitu wawancara terstruktur, wawancara semi-terstruktur, wawancara tidak terstruktur.¹¹⁰

Sebelum mengumpulkan data di lapangan dengan metode wawancara, peneliti menyusun daftar pertanyaan sebagai pedoman di lapangan. Wawancara dilakukan dengan memberikan pertanyaan kepada kepala Waka Kurikulum MI Ma'arif NU 1 Pageraji.

Metode wawancara ini digunakan untuk mendapatkan informasi dan keterangan dari responden, melalui percakapan langsung untuk memperoleh data-data yang diperlukan yaitu tentang:

- a. Sejarah dan latar belakang berdirinya MI Ma'arif NU 1 Pageraji
- b. Kegiatan sarana dan prasarana
- c. Keadaan guru, karyawan dan siswa
- d. Bagaimana menumbuhkan moral kerja tenaga pendidik.

¹⁰⁹ Haris Herdiansyah, *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2010), hlm. 118.

¹¹⁰ Haris Herdiansyah, *Metode Penelitian* ,..., hlm. 121.

Untuk memperoleh data tentang menumbuhkan moral kerja tenaga kependidikan MI Ma'arif NU 1 Pageraji juga didukung oleh data-data yang penjelasannya diambil dari beberapa informasi yaitu sebagai berikut:

1) Akhmad Thontowi, M. Pd.

Beliau sebagai kepala sekolah MI Ma'arif NU 1 Pageraji. Hal yang diwawancarai yaitu mengenai kepemimpinan dan peran beliau sebagai kepala sekolah dalam menumbuhkan moral kerja tenaga kependidikan.

2) Andy Wibowo, S. Pd.I

Beliau sebagai Waka Kurikulum di MI Ma'arif NU 1 Pageraji. Hal yang diwawancarai yaitu mengenai tenaga kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji.

3. Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek. Studi dokumentasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan peneliti kualitatif untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang subjek melalui suatu media tertulis dan dokumentasi lainnya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan.¹¹¹

Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data tentang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian yang sifatnya dokumenter seperti: sejarah berdirinya sekolah, letak geografis, struktur organisasi, keadaan tenaga kependidikan serta sarana dan prasarana yang dimiliki oleh sekolah serta dokumen-dokumen tentang kegiatan kerjasama antar tenaga kependidikan satu dengan yang lain, maupun tenaga kependidikan dengan atasan (kepala sekolah), yang menumbuhkan moral kerja tenaga kependidikan.

¹¹¹ Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian...*, hal. 143

F. Teknik Analisis Data

Analisis yang dimaksudkan adalah melakukan penafsiran atas data yang diperoleh sebagai perwujudan bahwa semua metode deskriptif dan deskripsinya mengandung tafsiran, hanya dibedakan antara data deskriptif dengan data analitis atau *interpretatif*.¹¹² Analisa data dalam penelitian kualitatif telah dapat dilaksanakan manakala peneliti masih berada di lapangan. Bahkan analisis ini telah dimulai sejak merusmuskan dan menjelaskan masalah, Hal ini dilakukan sebelum terjun ke lapangan dan berlangsung sampai penulisan hasil penelitian ini. Secara umum analisis data mencakup: reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan.

1. Reduksi Data

Inti dari reduksi data adalah proses penggabungan dan penyeragaman segala bentuk data yang diperoleh menjadi satu bentuk tulisan (*script*) yang akan dianalisis. Hasil dari wawancara, hasil observasi, hasil dari studi dokumentasi dan/atau hasil dari FGD diubah menjadi bentuk tulisan (*script*) sesuai dengan formatnya masing-masing,¹¹³ yakni bagaimana menumbuhkan moral kerja tenaga kependidikan MI Ma'arif NU 1 Pageraji.

2. Penyajian (*display*) Data

Display data adalah mengolah data setengah jadi yang sudah seragam dalam bentuk tulisan dan sudah memiliki alur tema yang jelas (yang sudah disusun alurnya dalam tabel akumulasi tema) ke dalam suatu matriks kategorisasi sesuai tema-tema yang sudah dikelompokkan dan dikategorikan, serta akan memecah tema-tema tersebut ke dalam bentuk yang lebih konkret dan sederhana yang disebut dengan subtema yang diakhiri dengan memberi kode (*coding*) dari subtema tersebut sesuai dengan *verbatim* wawancara yang sebelumnya telah dilakukan¹¹⁴.

¹¹² Anas Salahudin, *Penelitian Tindakan...*, hal. 53

¹¹³ Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian...*, hal. 165

¹¹⁴ Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian...*, hal. 176

3. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan/*verifikasi* merupakan tahap terakhir dalam rangkaian analisis data kualitatif menurut model interaktif yang dikemukakan oleh Miles & Huberman (1984).¹¹⁵ Analisa data yang dilakukan selama pengumpulan data dan sesudah pengumpulan data, digunakan untuk menarik suatu kesimpulan, sehingga dapat menggambarkan secara jelas tentang Upaya Menumbuhkan Moral Kerja Tenaga Kependidikan MI Ma'arif NU 1 Pageraji Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas.

4. Triangulasi Data

Menurut Moloeng (2007:330), triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lainnya. Denzin dalam Moloeng (2007:330) membedakan empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik, dan teori.

Triangulasi dilakukan melalui wawancara, observasi langsung dan observasi tidak langsung, observasi tidak langsung ini dimaksudkan dalam bentuk pengamatan atas beberapa kelakuan dan kejadian yang kemudian dari hasil pengamatan tersebut diambil benang merah yang menghubungkan di antara keduanya. Teknik pengumpulan data yang digunakan akan melengkapi dalam memperoleh data primer dan skunder. Observasi dan interview digunakan untuk menjaring data primer yang berkaitan evaluasi kinerja pegawai terhadap pelayanan publik yang diberikan, sementara studi dokumentasi digunakan untuk menjaring data skunder yang dapat diangkat dari berbagai dokumentasi tentang kinerja pegawai.

Beberapa macam triangulasi data sendiri menurut Denzin dalam Moleong (2004 : 330) yaitu dengan memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori ada beberapa macam yaitu :

¹¹⁵ Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian ...*, hal. 178.

1. Triangulasi Sumber (data)

Triangulasi ini membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda dalam metode kua litatif.

2. Triangulasi Metode

Triangulasi ini menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

3. Triangulasi penyidikan

Triangulasi ini dengan jalan memanfaatkan peneliti atau pengamat lainnya untuk keperluan pengecekan kembali derajat kepercayaan data. Contohnya membandingkan hasil pekerjaan seorang analisis dengan analisis lainnya.

4. Triangulasi Teori

Triangulasi ini berdasarkan anggapan bahwa fakta tertentu tidak dapat diperiksa derajat kepercayaan dengan satu atau lebih teori tetapi hal itu dapat dilakukan, dalam hal ini dinamakan penjelasan banding.

Dari empat macam teknik triangulasi diatas, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber (data) dan triangulasi teori untuk menguji keabsahan data yang berhubungan dengan masalah penelitian yang diteliti oleh peneliti.

IAIN PURWOKERTO

BAB IV

UPAYA MENUMBUHKAN MORAL KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN

A. Gambaran Umum MI Ma'arif NU Pageraji

1. Letak Geografis

MI Ma'arif NU 1 Pageraji memiliki letak yang strategis karena mudah dijangkau dengan kendaraan umum maupun kendaraan pribadi serta berada di tepi jalan raya yang menghubungkan kota Purwokerto dengan Ajibarang. Letak MI Ma'arif NU 1 Pageraji relatif dekat dengan pusat kota (Kecamatan), yaitu sekitar 2 km. MI Ma'arif NU 1 Pageraji beralamat di jalan raya Pageraji Nomor 10 RT 2 RW IV Desa Pageraji Kecamatan Cilongok dengan kode pos 53162 telepon (0281) 655239. Batas-batas wilayah MI Ma'arif NU 1 Pageraji adalah :

- Sebelah Utara : Jalan raya Pageraji (penghubung Purwokerto-Ajibarang) ;
- Sebelah Selatan : Tanah kebun milik bapak H. Rakis ;
- Sebelah Barat : Rumah dan tanah bapak Achmad Nafi'I dan bapak Miftahul Jannah.
- Sebelah Timur : Rumah dan tanah bapak H. Rakis.

2. Sejarah Berdiri MI Ma'arif NU 1 Pageraji

Cikal bakal berdirinya MI Ma'arif NU 1 Pageraji dimulai sejak zaman penjajahan Belanda, yaitu dengan berdirinya Madrasah Diniyah atau madrasah sore di Grumbul Dukuh Renteng yang menempati rumah Bapak Ky. H. Abdulah Sukri. Madrasah tersebut hanya mengajarkan mata pelajaran agama. Siswa atau santri pada saat itu berasal dari daerah Pageraji dan sekitarnya, karena masih terbatasnya Kyai atau tenaga pengajar yang ikut mengelola Madrasah Diniyah.

Seiring bertambahnya siswa atau santri tempat yang tidak mencukupi akhirnya pindah ke rumah bapak H. Khambali yang mem-

punyai ruang cukup luas untuk tempat pembelajaran. Sampai Indonesia merdeka pada tahun 1945 pembelajaran masih tetap berjalan seperti biasanya. Namun sempat mengalami penurunan jumlah santri karena adanya gejolak era kemerdekaan, sehingga pada tahun 1990 -an mulai bangkit kembali. Beberapa tahun kemudian, para kyai dan tokoh masyarakat berpikir agar Madrasah Diniyah untuk dijadikan sekolah formal atau sekolah yang diakui oleh pemerintah dan mengalami perpindahan tempat kembali di Grumbul Dukuh Rentang.¹¹⁶

MI Ma'arif NU 1 Pageraji berdiri sejak tahun 1955 dengan nama Madrasah Wajib Belajar (MWB) dan terletak di wilayah Pageraji sebelah Utara, tepatnya di grumbul Dukuh Rentang yang dipelopori oleh H. Abdul Rouf, H. Abdul Hayi, K.H. Muhammad Nuh, Ky. H. Abdulah Sukri dan yang menjadi kepala madrasah pertama kali, yaitu Bapak Hamid Siswo Darsono sedangkan jumlah tenaga pendidiknyanya baru berjumlah 3 orang. Peserta didik yang ada di MWB tersebut pada awal berdirinya berjumlah kurang lebih 30 peserta didik. Pada tahun 1959, MWB berubah menjadi MI Ma'arif NU 1 Pageraji karena pada saat itu nama lembaga pendidikan MWB tersebut harus memenuhi beberapa persyaratan yang telah ditetapkan oleh Departemen Agama, yaitu harus memiliki tanah, gedung, lahan perikanan, peternakan, dan pertanian milik sendiri. Padahal pada saat itu MWB tanahnya masih menumpang milik H. Hambari yang kondisi pada saat itu tanah tersebut tidak boleh untuk disewa maupun di beli, namun H. Hambari memperbolehkan MWB menggunakan tanah miliknya untuk kegiatan pembelajaran. Gedung yang digunakan oleh peserta didik MWB sorenya digunakan untuk kegiatan mengaji dengan nama Madrasah Ibtidaiyah. Karena MWB tidak memenuhi syarat untuk menjadi sebuah lembaga pendidikan yang diakui oleh Departemen Agama, maka MWB berubah menjadi MI Ma'arif NU 1 Pageraji dengan izin operasional dan pindah di jalan raya Pageraji nomor 10 sampai sekarang dengan tanah wakaf yang diberikan oleh H. Abdul Qodir.

MI Ma'arif NU 1 Pageraji merupakan milik masyarakat Pageraji yang pengelolaannya diserahkan pada Komite Madrasah dan Pengurus Madrasah, serta

¹¹⁶ Dokumentasi, Arsip MI Ma'arif NU 1 Pageraji Tahun Pelajaran 2015, pada tanggal 30 Agustus 2018.

bertanggung jawab melaporkan segala aktivitas yang ada di MI Ma'arif NU 1 Pageraji kepada Lembaga Pendidikan Ma'arif Cabang Kabupaten Banyumas.

Jadi, secara administrasi MI Ma'arif NU 1 Pageraji menginduk kepada Lembaga Pendidikan Ma'arif Cabang Purwokerto Kabupaten Banyumas.

Kondisi awal MI Ma'arif NU 1 Pageraji sangat sederhana dengan gedung, sarana dan prasarana yang terbatas. Namun atas kerjasama yang baik antara pengurus madrasah, komite, kepala sekolah, tenaga pendidik dan kependidikan, para donatur, serta partisipasi masyarakat yang sangat tinggi, maka dari tahun ke tahun senantiasa mengalami kemajuan baik di segi fisik atau gedung tempat pembelajaran maupun sarana dan prasarana yang dimilikinya. Bahkan pada saat ini MI Ma'arif NU 1 Pageraji memiliki tenaga pendidik dan kependidikan sejumlah 36 orang.

Seiring dengan perkembangan zaman, MI Ma'arif NU 1 Pageraji mengalami perubahan status. Pada tahun 1978 berstatus terdaftar sesuai dengan SK Departemen Agama nomor K/268/III/1975. Pada tahun 1994 berstatus diakui sesuai SK Departemen Agama nomor MK. 19/5.a/PP.01.1/1289/1994. Pada tahun 2000 berstatus disamakan sesuai SK Departemen Agama nomor MK. 19/5.a/PP.01.1/619/2000.

Kemudian pada tahun 2009 mendapat status Terakreditasi B dan pada tahun 2013 berubah menjadi Terakreditasi A dengan nomor SK dari BSNP 101/Bap-SM/XI/2013.

MI Ma'arif NU 1 Pageraji mengalami beberapa pergantian kepemimpinan, mulai dari Bapak Abdul Khamid, Bapak Sirwan, Bapak Sahlan Ahmad, Bapak H. Mastur, dan Bapak Mudasir. Kelima orang tersebut bukan pegawai negeri. Pada tahun 1981 diangkatlah Ibu Nafisah, A. Ma sebagai kepala MI Ma'arif NU 1 Pageraji oleh pihak yayasan. Sejak bulan Juli 1988 ibu Nafisah, A. Ma baru diangkat menjadi Kepala Madrasah oleh Departemen Agama.

Pada tahun 2009 diangkatlah bapak Akhmad Thontowi, M. Pd. I. sebagai kepala madrasah sampai dengan sekarang.

Dari tahun ke tahun, kualitas MI Ma'arif NU 1 Pageraji terlihat maju dan tidak kalah dengan sekolah lainnya. Hal ini dibuktikan dengan berbagai prestasi dalam perlombaan tingkat Kecamatan, Kabupaten, bahkan sampai dengan tingkat propinsi.¹¹⁷

3. Visi dan Misi

Untuk mencapai tujuan pendidikan yang dilaksanakan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji, maka diperlukan visi dan misi sekolah. visi dan misi MI tersebut adalah :

a. Visi MI Ma'arif NU 1 Pageraji adalah :

“ MEMBENTUK GENERASI YANG MUTTAQIN, UNGGUL DALAM BIDANG AKADEMIK, IPTEK, SENI BUDAYA DAN OLAH RAGA ”.

b. Misi MI Ma'arif NU 1 Pageraji, yaitu :

- 1) Memiliki kelompok pengajian yang handal,
- 2) Memiliki budaya keagamaan yang kuat,
- 3) Memiliki keunggulan prestasi akademik dengan berbagai model pembelajaran,
- 4) Memiliki kelompok seni budaya dan olahraga untuk pengembangan bakat minat

4. Struktur Organisasi

Kedudukan dan posisi masing-masing jabatan dalam MI Ma'arif NU 1 Pageraji ditunjukkan dalam struktur organisasi yang jelas sebagaimana terlihat pada lampiran 2. Struktur organisasi MI Ma'arif NU 1 Pageraji terdiri

¹¹⁷ Dokumentasi, Arsip MI Ma'arif NU 1 Pageraji Tahun Pelajaran 2017/2018, pada tanggal 9 Mei 2019.

dari Kepala Madrasah, guru dan siswa. Adapun tugas masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Kepala Madrasah.

Kepala Madrasah berfungsi dan bertugas sebagai educator, manager, administrator, dan supervisor, pemimpin/leader, innovator, serta sebagai motivator.

b. Guru.

Guru bertanggung jawab kepada Kepala Madrasah dan mempunyai tugas melaksanakan kegiatan PBM secara efektif dan efisien.

c. Wali Kelas.

Wali kelas membantu Kepala Madrasah dalam mengelola kelas, penyelenggaraan administrasi kelas, penyusunan pembuatan statistik bulanan siswa, pengisian daftar kumpulan nilai siswa (legger), pembuatan catatan khusus tentang siswa, pencatatan mutasi siswa, pengisian buku laporan penilaian hasil belajar dan pembagian buku laporan hasil belajar.

d. Pustakawan Madrasah.

Pustakawan Madrasah berperan dalam perencanaan pengadaan, pemeliharaan, perbaikan, penyimpanan, inventarisasi barang, dan pengadministrasian buku-buku atau bahan-bahan pustaka atau media elektronika, pengurusan pemeliharaan, merencanakan pengembangan, penyusunan tata tertib, serta menyusun laporan pelaksanaan kegiatan perpustakaan secara berkala.

e. Pengurus Madrasah.

Pengurus Madrasah berperan dalam mengurus berbagai hal yang berkaitan dengan sarana dan prasarana. Daftar pengurus Madrasah dapat dilihat pada tabel. 1.

Tabel 1
Pengurus Yayasan MI Ma'arif NU 1 Pageraji
Tahun Pelajaran 2018/2019

| No | Nama | Jabatan | Pekerjaan |
|----|--------------------|-------------------|-------------|
| 1 | Muchsidin | Pelindung | Kepala Desa |
| 2 | H. Karto Sudirjo | Penasihat | Pedagang |
| 3 | Edi Murtaqi | Ketua 1 | Swasta |
| 4 | Drs. Imam Nawawi | Ketua 2 | PNS |
| 5 | Mustangin | Sekretaris 1 | Guru |
| 6 | A. Sholeh | Sekretaris 2 | PNS |
| 7 | A. Saefudin Aziz | Bendahara 1 | Swasta |
| 8 | Wildan Mukhdori | Bendahara 2 | Pedagang |
| 9 | Ya'kub Dzakie K.Tr | Seksi Usaha | Pedagang |
| 10 | Suyatno | Seksi Pergedungan | Pedagang |
| 11 | Mudatsir | Seksi Humas | Tani |

f. Komite Madrasah.

Komite Madrasah berperan untuk melaksanakan pembelajaran yang berlangsung di Madrasah, baik dari kebijakan, fasilitas, serta kegiatan belajar mengajar.

Selain itu, komite madrasah juga berperan sebagai sarana menjalin komunikasi antara pihak madrasah dengan masyarakat dan sarana untuk mencari penyelesaian atas segala permasalahan yang terjadi dalam madrasah. Pembentukan komite madrasah berdasarkan pada SK Kepala MI M'arif NU 1 Pageraji nomor 07/H/16t/Mrf/VII/2014 tanggal 11 Juli untuk masa bakti 2013-2015. Nama dan jabatan dalam komite madrasah tampak pada tabel 2.¹¹⁸

¹¹⁸ Dokumentasi, Arsip MI Ma'arif NU 1 Pageraji Tahun Pelajaran 2017/2018, pada tanggal 9 Mei 2019.

Tabel 2
Pengurus Komite MI Ma'arif NU 1 Pageraji

| No | Nama | Jabatan | Dari Unsur |
|----|--------------------|--------------------------------|------------|
| 1 | Drs. Imam Nawawi | Ketua | Masyarakat |
| 2 | Soleh, S.Pd.I | Sekretaris | Masyarakat |
| 3 | Hidayatullah, S.Ag | Wakil Sekretaris | Masyarakat |
| 4 | Syaefudin Aziz | Bendahara | Masyarakat |
| 5 | M. Anwar Dirpan | Wakil Bendahara | Masyarakat |
| 6 | Muhson | Seksi Perawatan/pergedungan | Masyarakat |
| 7 | Mustangin | Seksi Perawatan | Guru |
| 8 | Rasiwan | Seksi Humas/Usaha | Masyarakat |
| 9 | Akhmad Mudasir | Seksi Humas/Usaha | Masyarakat |
| 10 | Afifudin | Seksi Humas/Usaha | Guru |

5. Keadaan Tenaga Kependidikan dan Peserta Siswa
a. Tenaga Kependidikan

Tabel 3
Daftar Karyawan
Mi Ma'arif NU 1 Pageraji Tahun 2018/2019

| No | Nama | Jabatan | Pendidikan |
|----|------------------|--------------------------------|------------|
| 1 | Asrorul Maula | TU | SMK |
| 2 | Yayan Sudrajat | Penjaga Koperasi | SMA |
| 3 | Sirin | Kebersihan | MI |
| 4 | Khasirun | Sopir | MI |
| 5 | Sulistiyani | TU | MA |
| 6 | Maria Ulfah, S.E | Pustakawan Dan Bendahara Infaq | S1 |
| 7 | Fifty Fitriya | Pustakawan Dan Bendahara Infaq | S2 |
| 8 | Akhmad Nurhadi | Keamanan Dan Kebersihan | MI |

b. Siswa¹¹⁹

Tabel 4
Jumlah Siswa Per Kelas

| Kelas | Rombel | L | Total L | P | Total P | Jumlah | Total |
|-------|--------|-----------------|------------|-----------------|------------|--------------|------------|
| 1 | A | 18 | 65 | 13 | 51 | 31 | 116 |
| | B | 14 | | 16 | | 30 | |
| | C | 15 | | 13 | | 28 | |
| | D | 18 | | 9 | | 27 | |
| 2 | A | 11 | 52 | 13 | 46 | 24 | 98 |
| | B | 16 | | 9 | | 25 | |
| | C | 16 | | 9 | | 25 | |
| | D | 9 | | 15 | | 24 | |
| 3 | A | 17 | 66 | 10 | 44 | 27 | 110 |
| | B | 17 | | 11 | | 28 | |
| | C | 15 | | 13 | | 28 | |
| | D | 17 | | 10 | | 27 | |
| 4 | A | 15 | 54 | 13 | 55 | 28 | 109 |
| | B | 13 | | 14 | | 27 | |
| | C | 14 | | 14 | | 28 | |
| | D | 12 | | 14 | | 26 | |
| 5 | A | 14 | 68 | 13 | 70 | 27 | 138 |
| | B | 15 | | 13 | | 28 | |
| | C | 15 | | 12 | | 27 | |
| | D | 11 | | 16 | | 27 | |
| | E | 13 | | 16 | | 29 | |
| 6 | A | 14 | 48 | 14 | 68 | 28 | 116 |
| | B | 14 | | 16 | | 30 | |
| | C | 8 | | 21 | | 29 | |
| | D | 12 | | 17 | | 29 | |
| | | Jumlah L | 353 | Jumlah P | 334 | Total | 687 |

6. Sarana dan Prasarana Sekolah

Sarana dan prasarana di MI Ma'arif NU 1 Pageraji sudah relatif lengkap dan dalam kondisi yang cukup baik. Adapun fasilitas ini meliputi :

¹¹⁹ Dokumentasi MI Ma'arif NU 1 Pageraji, Kamis, 9 Mei 2019

a. Gedung

Bangunan gedung merupakan salah satu faktor penting untuk mendukung proses belajar-mengajar. Bangunan gedung yang ada di MI Ma'arif NU 1 Pageraji terdiri dari berbagai ruangan sebagai tempat belajar maupun pendukung kegiatan belajar-mengajar. Adapun ruang-ruang yang dimaksud meliputi ruang kelas, ruang kepala madrasah, ruang guru, perpustakaan, mushola, koperasi, UKS, dapur, laboratorium, gudang ruang olahraga, ruang TU, dan WC. Perinciannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Keadaan Gedung MI Ma'arif NU 1 Pageraji

| No | Jenis Bangunan | Jumlah |
|----|----------------------------|----------|
| 1 | Ruang Kepala Madrasah | 1 ruang |
| 2 | Ruang Guru | 1 ruang |
| 3 | Ruang Kelas | 25 ruang |
| 4 | Perpustakaan | 1 ruang |
| 5 | UKS | 1 ruang |
| 6 | Koperasi | 1 ruang |
| 7 | Laboratorium | 1 ruang |
| 8 | Gudang Peralatan Olah Raga | 1 ruang |
| 9 | Ruang Komputer | 1 ruang |
| 10 | Mushola | 1 ruang |
| 11 | Dapur | 1 ruang |
| 12 | WC | 17 ruang |
| 13 | Ruang TU | 1 ruang |
| 14 | Ruang Musik | 1 ruang |

b. Perlengkapan

Perlengkapan yang ada di MI Ma'arif NU 1 Pageraji tergolong cukup lengkap dan masih dalam keadaan baik. Perlengkapan tersebut meliputi : komputer, alat-alat kesenian (angklung, organ, seruling, pianika, rebana, gitar,

marawis), alat-alat kepramukaan, drumband, perlengkapan PPPK, wireless, kompor gas, TV, bel otomatis, laptop, netebook, perlengkapan futsal, dan internet. Perincinya dapat dilihat pada tabel berikut:¹²⁰

Tabel 6
Perlengkapan MI Ma'arif NU 1 Pageraji

| No | Jenis Bangunan | Jumlah |
|----|---------------------|----------|
| 1 | Komputer | 12 unit |
| 2 | Orgen | 3 unit |
| 3 | Rebana | 2 set |
| 4 | Angklung | 1 set |
| 5 | Pianika | 2 unit |
| 6 | TV | 3 unit |
| 7 | Wireless | 1 unit |
| 8 | Kompor Gas | 1 unit |
| 9 | CVD | 1 unit |
| 10 | Bel Otomatis | 1 unit |
| 11 | Meja Guru dan TU | 52 Unit |
| 12 | Lemari Kelas | 23 unit |
| 13 | Rak Buku | 13 unit |
| 14 | Kompor Minyak Tanah | 2 unit |
| 15 | Kursi Guru dan TU | 54 unit |
| 16 | Meja Peserta Didik | 350 unit |
| 17 | Kursi Peserta Didik | 610 unit |
| 18 | Papan Tulis | 23 unit |
| 19 | Internet/Hotspot | 1 Set |
| 20 | LCD Proyektor | 2 set |
| 21 | Laptop | 1 buah |
| 22 | Notebook | 4 buah |
| 23 | Lemari Etalase | 3 buah |
| 24 | Mawaris | 1 Set |
| 25 | Gitar | 5 buah |
| 26 | Futsal | 1 set |

¹²⁰ Dokumentasi, Arsip MI Ma'arif NU 1 Pageraji Tahun Pelajaran 2015, pada tanggal 30 Agustus 2018.

B. Penyajian Data

Untuk memperoleh gambaran mengenai moral kerja tenaga kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas, maka peneliti melakukan suatu wawancara, Observasi dan dokumentasi untuk mengumpulkan data, baik dengan kepala sekolah, dan tenaga kependidikan yang dijadikan sebagai sumber penelitian.

Berdasarkan pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 29 April 2019 - 29 Juni 2019, dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi di MI Ma'arif NU 1 Pageraji kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas, tentang upaya menumbuhkan moral kerja Kabupaten Banyumas ada beberapa langkah yakni:

1. Standarisasi Moral Kerja Tenaga Kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji

Dasar kebijakan moral kerja di MI Ma'arif NU 1 Pageraji tertuang dalam di Pancasila, UUD 1945 dan UU RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan diselenggarakan dengan memberi keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran, serta kebijakan Kementerian Agama yaitu 5 komoditas, meliputi integritas (pribadi yang jujur dan memiliki karakter) , profesionalitas (kualitas sikap pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk melakukan tugas), inovasi, tanggung jawab dan keteladanan.

a. Penetapan Arti Penting Moral Kerja

Moral kerja yang diharapkan kepala MI Ma'arif NU 1 Pageraji mengarah pada keadaan moral tinggi, efek positif lain yang diharapkan, dan semua aktivitas dilakukan secara sukarela. Dengan moral tinggi, tenaga kependidikan cenderung menunjukkan kemauan untuk dibawa kerjasama, lebih puas dengan kondisi yang ada, mau mematuhi peraturan, berhati-hati dalam menggunakan

peralatan milik madrasah, menunjukkan loyalitas dan hormat terhadap madrasah, dapat bekerjasama dengan harmonis, dan bekerja tanpa keluhan. Moral tinggi juga cenderung mengurangi absen, mangkir dan pergantian pegawai. Dan tentu saja sebaliknya jika moral rendah, maka berbagai efek kebalikan dari hal di atas akan terjadi.

Berdasarkan wawancara dengan bapak Akhmad Thontowi, M. Pd. selaku kepala madrasah :

“Kebijaka penting, apabila tenaga kependidikan tidak semangat, tidak kita gembleg mental dan moralnya maka akan sulit, maka disini saya sampaikan tujuan disini untuk mengabdikan berdedikasi dengan terbaik akan menghasilkan yang terbaik, apabila kita sudah melakukan yang terbaik insyaallah akan ada balasan yang baik. Moral kerja merupakan perilaku, tidak perlu diberi sanksi hanya di beri arahan saja, kalo perilakunya menyimpang terlalu jauh menyalahi aturan dinas baru kita ada sanksi. Sanksi yang diterapkan sesuai dengan kesalahan, ada yang secara lisan, teguran dan tulisan. Karena di MI Ma’arif NU 1 Pageraji sudah bagus maka belum pernah mengeluarkan sanksi. Sanksi yang hanya peringatan langsung berubah, belum ada yang di beri sanksi.”¹²¹

Maka dapat disimpulkan bahwa pemeliharaan moral kerja yang tinggi harus dianggap sebagai tanggung jawab kepala sekolah, yayasan dan komite sekolah, serta warga sekolah karena sekali moral kerja merosot, maka dibutuhkan waktu lama untuk memperbaikinya kembali. Moral kerja yang jelek dapat menimbulkan pemogokan, pekerjaan karyawan yang berlebihan, kepura-puraan, dan berbagai reaksi lainnya. Selanjutnya moral kerja yang rendah dapat mempunyai akibat jangka panjang dan jauh lebih merusak organisasi dari pada hilangnya produktivitas. Bakat manajerial dan profesional kiranya akan jauh lebih berkembang bila moral kerja dipertahankan pada suatu tingkat yang tinggi, dan gambaran yang diberikan terhadap karyawan baru yang prospektif dapat sangat menunjang kondisi moral kerja intern secara luas. Oleh karena itu perlu untuk terus menerus menganalisa kekuatan yang mempengaruhi moral kerja dan

¹²¹ Wawancara dengan bapak Akhmad Thontowi, M. Pd. selaku kepala MI Ma’arif NU 1 Pageraji, Sabtu, 11 Mei 2019, pukul 08.15 WIB.

mengambil langkah-langkah yang tepat guna memeliharanya sebelum muncul tindakan negatif yang lebih serius.

Dari kebijakan tersebut, respon tenaga kependidikan pun memiliki hasil yang memuaskan bagi tenaga kependidikan dengan menerapkan kebijakan-kebijakan yang telah di buat tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut di atas maka, kebijakan dalam menumbuhkan moral di MI Ma'arif NU 1 Pageraji dalam penerapannya dalam menghasilkan kualitas kerja di madrasah, apabila moral kerja tenaga kependidikan tinggi, maka tujuan madrasah tercapai. Dengan menanamkan prinsip keteladanan pada diri sendiri, karena tenaga kependidikan bermacam-macam karakter.

b. Sasaran Kebijakan Moral Kerja

Sumber daya pendidikan adalah segala sesuatu yang dipergunakan dalam penyelenggaraan pendidikan yang meliputi tenaga kependidikan, masyarakat, dana, sarana, dan prasarana. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Berdasarkan wawancara dengan bapak Akhmad Thontowi, M. Pd. selaku kepala madrasah :

“Kita harapkan semuanya bisa menghasilkan kualitas kerja baik di madrasah, apabila moral kerja tenaga kependidikan, tenaga pendidik dan semua warga MI Ma'arif NU 1 Pageraji juga baik, maka tujuan madrasah tercapai. Terutama harus ditujukan kepada tenaga kependidikan dan pendidik sebagai contoh murid-murid untuk mencetak anak-anak yang soleh dan berperilaku baik, maka akan terwujud.”¹²²

¹²² Wawancara dengan bapak Akhmad Thontowi, M. Pd. selaku kepala MI Ma'arif NU 1 Pageraji, Sabtu, 11 Mei 2019, pukul 08.15 WIB.

Hal ini juga dikatakan bapak Mustangin selaku sekretaris komite sekolah dan pengurus yayasan MI Ma'arif NU 1 Pageraji :

“Sasaran kebijakan moral kerja yaitu warga MI Ma'arif NU 1 Pageraji meliputi kepala sekolah, tenaga kependidikan, tenaga pendidik, dan juga siswa-siswi.”¹²³

Dari hasil wawancara diatas sudah terlihat jelas bahwa sasaran kebijakan moral kerja tidak lepas yaitu warga MI Ma'arif NU 1 Pageraji, baik itu kepala MI, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan serta siswa-siswi MI Ma'arif NU 1 Pageraji.

c. Standar Implementasi Kebijakan Moral Kerja

Standar nasional pendidikan terdiri atas standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana dan berkala, sebagai acuan pengembangan kurikulum, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, dan pembiayaan, dan semua itu tidak lepas dari tenaga kependidikan.

Standar dan tujuan kebijakan sangatlah penting, karena bagaimanapun juga implementasi kebijakan yang berhasil, bisa jadi gagal ketika para pelaksana, tidak sepenuhnya menyadari terhadap standar dan tujuan kebijakan. Arah penetapan para pelaksana terhadap standar dan tujuan kebijakan juga merupakan hal yang “crucial”. Para pelaksana kebijakan mungkin bisa jadi gagal dalam melaksanakan kebijakan, dikarenakan mereka menolak apa yang menjadi tujuan suatu kebijakan. Sebaliknya, apabila penerimaan yang menyebar dan mendalam terhadap standar dan tujuan kebijakan diantara mereka yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan tersebut merupakan suatu potensi yang besar terhadap keberhasilan implementasi kebijakan. Pada akhirnya, integritas penempatan para pelaksana dapat mempengaruhi pelaksana (performance) kebijakan. Kurangnya atau

¹²³ Wawancara dengan bapak Mustangin selaku sekretaris komite dan pengurus yayasan MI Ma'arif NU 1 Pageraji, Sabtu, 22 Juni 2019, pukul 08.15 WIB.

terbatasnya intensitas penempatan kebijakan, akan bisa menyebabkan gagalnya implementasi kebijakan.

Dari wawancara yang peneliti lakukan di lapangan dengan bapak Akhmad Thontowi, M. Pd. selaku kepala MI Ma'arif NU 1 Pageraji :

“Standar implementasi kebijakan moral kerja tertuang dalam visi dan misi MI, visi MI Ma'arif NU 1 Pageraji yaitu “Membentuk Generasi Yang Muttaqin, Unggul Dalam Bidang Akademik, Iptek, Seni Budaya Dan Olah Raga” dalam visi tersebut sudah jelas, agar visi tersebut bisa terwujud maka tenaga kependidikan dan pendidik harus tertanam takwa kepada Allah SWT dan memiliki kemampuan secara akademik, seni, budaya, dan olahraga. Misinya mencetak generasi yang muttaqin menjadi anak-anak yang soleh, keunggulan akademik di kedepankan, mencetak anak-anak yang berprestasi secara akademik, seni, budaya, dan olahraga dan semuanya hampir tercapai.”¹²⁴

Kebijakan yang dilakukan oleh kepala MI Ma'arif NU 1 Pageraji dalam menumbuhkan moral kerja tenaga kependidikan yaitu dengan menanamkan prinsip keteladanan pada diri sendiri, karena ada beberapa tenaga kependidikan diantaranya, ada yang mempunyai tipikal perlu diberi contoh, tipikal kreasi dan inovasi sendiri, dan ada tipikal yang harus diberi instruksi.

Standar dalam kebijakan moral kerja tenaga kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji, yaitu : integritas (pribadi yang jujur dan memiliki karakter), profesionalitas (kualitas sikap pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk melakukan tugas), inovasi, tanggung jawab dan keteladanan.

2. Strategi Menumbuhkan Moral Kerja Tenaga Kependidikan MI Ma'arif NU 1 Pageraji

Moral kerja tenaga kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji sudah baik, itu terlihat dari aspek moral kerja tenaga kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji, yaitu :

¹²⁴ Wawancara dengan bapak Akhmad Thontowi, M. Pd. selaku kepala MI Ma'arif NU 1 Pageraji, Sabtu, 11 Mei 2019, pukul 08.15 WIB.

- a. Kompetensi yang dimiliki masing-masing tenaga kependidikan dalam mengerjakan bidang yang menjadi tanggungjawab tersebut.
- b. Profesional dalam melaksanakan tugas sesuai bidangnya, masing-masing tenaga kependidikan melaksanakan tugas sesuai petunjuk teknis dan pelaksanaan sesuai aturan yang berlaku tanpa melihat upah yang diterima, melainkan menerima upah sesuai keahlian yang dimiliki.
- c. Trampil dan benar dalam melaksanakan kinerja di bidangnya, efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas masing-masing tenaga kependidikan.

Strategi yang dilakukan MI Ma'arif NU 1 Pagerjati dalam menumbuhkan moral kerja tenaga kependidikan, diantaranya sebagai berikut :

- a. Menerapkan visi dan misi madrasah.

Visi merupakan pernyataan yang ditulis dan diucapkan tentang masa depan yang realistis dan ingin diwujudkan dalam kurun waktu tertentu. Dalam merumuskan visi harus memberikan panduan/arahan dan motivasi yang disebarkan di kalangan anggota organisasi (steakeholder) dan digunakan untuk menyebarluaskan keputusan dan tindakan organisasi yang penting. Sedangkan misi merupakan langkah-langkah/konsep perencanaan yang disertai tindakan sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam menerapkan visi dan misi MI Ma'arif NU 1 Pagerjati yaitu dengan memiliki kelompok pengajian yang handal, memiliki budaya keagamaan yang kuat, memiliki keunggulan prestasi akademik dengan berbagai model pembelajaran, dan memiliki kelompok seni budaya dan olahraga untuk pengembangan bakat minat, didalamnya dapat menumbuhkan integritas, profesionalitas, inovasi, tanggungjawab dan keteladanan bagi tenaga kependidikan dan pendidik. Sekolah sebagai sebuah organisasi dibangun atas dasar tujuan yang telah disepakati bersama atau telah ditetapkan (lembaga pendidikan milik pemerintah).

Dalam mewujudkan visi dan misi tersebut yang dilakukan MI Ma'arif NU 1 Pagerjati yaitu dengan cara pelatihan, motivasi, arahan, memberikan reward bagi

yang terbaik sehingga menambah motivasi tersendiri bagi tenaga kependidikan lain dan juga memberikan panisemen/hukuman agar tetap terjaga moral kerjanya.

Dari wawancara yang peneliti lakukan di lapangan dengan bapak Akhmad Thontowi, M. Pd. selaku kepala MI Ma'arif NU 1 Pageraji :

“Moal kerja tenaga kependidikan sudah berupaya melakukan yang terbaik, salah satu implementasinya yaitu menerapkan visi dan misi madrasah yaitu “Membentuk Generasi Yang Muttaqin, Unggul Dalam Bidang Akademik, Iptek, Seni Budaya Dan Olah Raga”, Sebagian besar tenaga kependidikan merupakan alumni dari pondok pesantren dan sekolah berakhlak, dan saling bekerjasama antar tenaga kependidikan, mereka (tenaga kependidikan) MI Ma'arif mempunyai semboyan MI Ma'arif Unggul dan Berkarakter, harapannya semua warga masyarakat punya keunggulan semua bidang dan punya karakter. Mencakup moral kerja kita ikut kementerian agama yaitu 5 komoditas meliputi : integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan. Itu yang dikembangkan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji.”¹²⁵

Tingkat baik buruknya tenaga kependidikan terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan oleh etika kerjanya, kedisiplinannya, kejujuran dan kebersihannya, kerajinannya, komitmennya, tanggung jawabnya, hubungan kerjanya, daya adaptasi dan antisipasinya, motivasi kerjanya dan jiwa kewirausahaannya (bersikap dan berpikir mandiri, memiliki sikap berani mengambil risiko, tidak suka mencari kambing hitam, selalu berusaha membuat dan meningkatkan nilai sumber daya, terbuka terhadap umpan balik, selalu ingin mencari perubahan lebih baik, tidak pernah merasa puas dan terus-menerus melakukan inovasi dan improvisasi demi perbaikan selanjutnya, dan memiliki tanggungjawab moral yang baik).

Hal tersebut tidak terlepas dari komponen moral yaitu moral individual/pribadi yang berasal dari diri manusia (*intrinsik*) dan moral sosial (ekstrinsik) yang berasal dari nilai-nilai atau norma-norma masyarakat, tenaga kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji mempunyai keterampilan sesuai pada posisi yang ditempati dan kualifikasi teknik kemampuan tenaga kependidikan

¹²⁵ Wawancara dengan bapak Akhmad Thontowi, M. Pd. selaku kepala MI Ma'arif NU 1 Pageraji, Sabtu, 11 Mei 2019, pukul 08.15 WIB.

mempengaruhi suatu akhlak dan perilaku tenaga kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji dalam kehidupan sehari-hari.

- b. Memberikan fasilitas yang dibutuhkan tenaga kependidikan semaksimal mungkin.

Fasilitas merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia, pendidikan merupakan salah satunya. Fasilitas dapat memberikan kemudahan untuk menyelesaikan pekerjaan, melancarkan pelaksanaan pendidikan.

Dari wawancara yang peneliti lakukan di lapangan dengan bapak Akhmad Thontowi, M. Pd. selaku kepala MI Ma'arif NU 1 Pageraji :

“Dalam menumbuhkan moral kerja tenaga kependidikan, saya berusaha menyediakan fasilitas bagi tenaga kependidikan guna untuk mempermudah dan mempercepat dalam pengerjaannya.”¹²⁶

Dalam bentuk yang diberikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji bagi tenaga kependidikan diantaranya komputer, mempermudah dalam menginput data sekolah dan untuk menyimpan data-data yang penting, ruangan, meja dan kursi, etalase arsip, rak file, file box, billing cabinet, printer, papan agenda kegiatan, berkas-berkas dokumentasi, atk, dan alat-alat pemberkasan dokumentasi.

- c. Menekankan kepada tenaga kependidikan harus mempunyai pegangan atau prinsip hidup dalam kehidupan sehari-hari baik di lingkungan sekolah, di rumah, maupun di luar.

Moral kerja merupakan dimana perilaku ini tidak akan datang secara otomatis, melainkan harus melalui dorongan, latihan dan praktek yang banyak dan teratur. Selain memberikan motivasi tenaga kependidikan menekankan prinsip yang harus dipegang masing-masing tenaga kependidikan baik di sekolah maupun di luar sekolah.

¹²⁶ Wawancara dengan bapak Akhmad Thontowi, M. Pd. selaku kepala MI Ma'arif NU 1 Pageraji, Sabtu, 11 Mei 2019, pukul 08.15 WIB.

Dari wawancara yang peneliti lakukan di lapangan dengan bapak Akhmad Thontowi, M. Pd. selaku kepala MI Ma'arif NU 1 Pageraji :

“Dalam menumbuhkan moral kerja tenaga kependidikan, saya berusaha tenaga kependidikan harus mempunyai pegangan atau prinsip hidup dalam kehidupan sehari-hari baik di lingkungan sekolah, di rumah, maupun di luar.”¹²⁷

Peneliti juga mewawancarai ibu Sulistiyani selaku tenaga kependidikan TU MI Ma'arif NU 1 Pageraji mengatakan bahwa :

“Moral kerja tenaga kependidikan sudah baik, disiplin dan teratur, kompetensi yang dimiliki harus bisa sesuai kemampuan, prinsip yang dipegang harus tanggung jawab, kerjasama, komunikasi, karena tenaga kependidikan sangatlah mempengaruhi perkembangan sekolah, serta kepala sekolah MI selalu memberikan moral kerja dan memberi masukan setiap hari serta sesuai dengan visi dan misi sekolah.”¹²⁸

Peneliti juga mewawancarai bapak Akhmad Nurhadi selaku keamanan dan kebersihan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji :

“Moral kerja tenaga kependidikan sudah melakukan yang terbaik, dan apabila ada suatu kendala selalu ada musyawarah, prinsip yang dipegang harus disiplin, dan prinsip kerjasama.”¹²⁹

Dalam wawancara yang sudah peneliti lakukan, narasumber sudah memberikan informasi sesuai dengan fakta lapangan yang ada. Berupa implementasi kegiatan di dalam madrasah, setiap tenaga kependidikan memiliki pegangan hidup/prinsip hidup yang harus dipegang baik itu tanggung jawab, disiplin, kerjasama, dan komunikasi.

¹²⁷ Wawancara dengan bapak Akhmad Thontowi, M. Pd. selaku kepala MI Ma'arif NU 1 Pageraji, Sabtu, 11 Mei 2019, pukul 08.15 WIB.

¹²⁸ Wawancara dengan ibu Sulistiyani selaku pegawai TU MI Ma'arif NU 1 Pageraji, Sabtu, 22 Juni 2019, pukul 10.45 WIB.

¹²⁹ Wawancara dengan bapak Akhmad Nurhadi selaku keamanan dan kebersihan MI Ma'arif NU 1 Pageraji, Rabu, 19 Juni 2019, pukul 10.15 WIB.

- d. Pemberian kompensasi/reward bagi yang terbaik bisa berupa penghargaan, contoh tenaga kependidikan yang mendampingi siswa mendapat juara kita kasih piagam penghargaan.

Dari wawancara yang peneliti lakukan di lapangan dengan bapak Akhmad Thontowi, M. Pd. selaku kepala MI Ma'arif NU 1 Pageraji :

“ Pemberian reward bagi yang terbaik bisa berupa penghargaan, contoh tenaga kependidikan yang mendampingi siswa mendapat juara kita kasih piagam penghargaan.”¹³⁰

Hal ini juga dikatakan bapak Mustangin selaku sekretaris komite sekolah MI Ma'arif NU 1 Pageraji :

“Strategi upaya menumbuhkan moral tenaga kependidikan dan pendidik yang dilakukan komite sekolah diantaranya memberikan kompensasi bagi tenaga kependidikan yang berprestasi dan juga pemberian reward bagi yang terbaik bisa berupa penghargaan, contoh tenaga kependidikan yang mendampingi siswa mendapat juara kita kasih piagam penghargaan. Dan kemarin mendapatkan prestasi juara ke 2 yaitu kepala sekolah berprestasi tingkat provinsi tahun 2019 yang diraih oleh bapak Akhmad Thontowi, M. Pd.”¹³¹

Dari hasil wawancara dengan kepala MI dan komite MI Ma'arif 1 Pageraji sudah jelas strategi yang diterapkan di MI yaitu: Pemberian kompensasi/reward bagi yang terbaik bisa berupa penghargaan, contoh kepala sekolah berprestasi yang diselenggarakan oleh Kemenag, kemudian tenaga kependidikan yang mendampingi siswa mendapat juara kita kasih piagam penghargaan.

¹³⁰ Wawancara dengan bapak Akhmad Thontowi, M. Pd. selaku kepala MI Ma'arif NU 1 Pageraji, Sabtu, 11 Mei 2019, pukul 08.15 WIB.

¹³¹ Wawancara dengan bapak Mustangin selaku sekretaris komite MI Ma'arif NU 1 Pageraji, Sabtu, 22 Juni 2019, pukul 08.15 WIB.

- e. Selalu memberi masukan motivasi setiap harinya baik pada acara briefing maupun ketika tenaga kependidikan memerlukan bantuan/mengalami masalah.

Dari wawancara dengan ibu Fifty Fitriya selaku pustakawan MI Ma'arif NU 1 Pageraji :

“Moral tenaga kependidikan rata-rata alumni dari IAIN Purwokerto dan pesantren, jadi moral lebih baik, dalam menumbuhkan moral kerja kepala MI selalu memberi motivasi kepada tenaga kependidikan Setiap saat, setiap pagi kita kumpul sebelum jam pertama dimulai, tenaga kependidikan dan guru untuk berdoa bersama, kultum, informasi dan motivasi/arahan-arahan.”¹³²

Dalam wawancara yang sudah peneliti lakukan, narasumber sudah memberikan informasi sesuai dengan fakta lapangan yang ada. Berupa implementasi kegiatan di dalam madrasah, yaitu setiap pagi ada briefing yang dilakukan setiap pukul 07.00 - 07.30 wib. Di mulai dari berdoa bersama, kultum, pemberian informasi-informasi serta memberikan arahan kepada tenaga kependidikan pada saat ada permasalahan yang dialami tenaga kependidikan.

Berdasarkan hasil dari wawancara dan penelitian diatas strategi upaya menumbuhkan moral kerja tenaga kependidikan sudah melakukan yang terbaik, diantaranya menerapkan visi dan misi madrasah, karena di dalam visi dan misi tersebut sudah jelas menekankan akhlak (moral) yang dilakukan tenaga kependidikan sebagai contoh untuk peserta didik, memberi fasilitas yang memadai kepada tenaga kependidikan serta mengikutsertakan tenaga kependidikan dalam pelatihan-pelatihan dan juga tenaga kependidikan menerapkan prinsip disiplin, dan tanggung jawab apa yang menjadi tugas yang mereka jalankan, menerapkan prinsip kerjasama dalam melaksanakan tugasnya demi tercapainya tujuan yang sekolah harapkan, memberikan

¹³² Wawancara dengan ibu Fifty Fitriya selaku pustakawan MI Ma'arif NU 1 Pageraji, Senin, 24 Juni 2019, pukul 09.35 WIB.

kompensasi/ reward, dan juga kepala sekolah selalu memberi motivasi, dorongan kepada tenaga kependidikan setiap harinya.

3. Menumbuhkan Moral Kerja Tenaga Kependidikan MI Ma'arif NU 1 Pageraji

Pada dasarnya moral kerja berasal dari faktor *intrinsik* (diri sendiri) dan *ekstrinsik* (dari luar) seseorang. Namun yang dapat dilakukan oleh kepala MI Ma'arif NU 1 Pageraji berusaha untuk mengimplementasikan menumbuhkan moral kerja tenaga kependidikan agar tercapai, antara lain:

a. Implementasi visi dan misi MI Ma'arif NU 1 Pageraji

Implementasi dari visi tertuang dalam misi kemudian dijadikan program-program yang ada di MI Ma'arif NU1 Pageraji, diantaranya:

- 1) Program briefing, yang dilakukan oleh seluruh tenaga kependidikan dan pendidik yang dipimpin oleh kepala MI, yang di dalamnya ada doa bersama, kultum, pre test, motivasi, masukan atau informasi dari kemenag, LP Ma'arif, dan juga pengarahan dari kepala MI, yang dilaksanakan setiap pagi.
- 2) Program malam selasaan, yang dilakukan setiap malam selasa bagi tenaga kependidikan/pendidik dengan membacakan kitab perjanjian, manaqib, sholawatan dan rotibul hajat.
- 3) Program hari Jumat, yaitu pembacaan Asmaul Husna yang dilakukan oleh seluruh tenaga kependidikan/pendidik yang dilakukan setiap hari jumat.
- 4) Program ahad kliwonan, yang dilakukan sebulan sekali dilakukan oleh semua warga MI Ma'arif NU 1 Pageraji dan juga wali murid, bagi siswa dengan mengaji kitab ubudiyah
- 5) Program pembiasaan, yaitu dilakukan setiap hari, seperti sholat dhuha berjamaah, sholat dhuhur berjamaah, tahlil, dan pembacaan surat yasin.

- 6) Program KBM, yaitu program bagi siswa yang berprestasi guna untuk mempersiapkan acara perlombaan baik itu antar MI, kecamatan, hingga provinsi, pelaksanaan diluar jam pelajaran.
- 7) Program pelatihan, ketika ada program dari luar MI, kepala sekolah merekomendasikan kepada tenaga kependidikan/pendidik untuk mengikuti pelatihan tersebut.
- 8) Program intra dan ekstra, program intra yaitu program belajar mengajar, sedangkan program ekstra yaitu program yang dilakukan setiap hari jumat untuk mengembangkan bakat dan minat siswa, seperti ekstra pramuka, voli, trakrow, pencak silat, bulu tangkis, catur, kentongan, dramben, dan lain-lain.

Berdasarkan wawancara dengan bapak Akhmad Thontowi, M. Pd. selaku kepala madrasah MI Ma'arif NU 1 Paeraji :

“Dalam penerapan implementasi visi dan misi MI Ma'arif NU 1 Pageraji mempunyai program dalam menerapkan misi MI, diantaranya program Briefing, malam selasaan, hari jumat, pengajian ahad kliwonan, pembiasaan, intra dan ekstra”¹³³

Dari implemetasi prgram-program diatas selalu terlaksana dengan baik, dari hasil program tersebut membawa dampak yang baik bagi tenaga kependidikan dari segi moral kerjanya, baik itu sikap, perilaku, maupun tindakan sebagai tenaga kependidikan.

- 9) Program Pengadaan fasilitas, Implementasi pengadaan fasilitas setiap tahun diadakan secara terus menerus, dan apabila tenaga kependidikan membutuhkan fasilitas yang mendadak/mendesak, kepala sekolah berupaya untuk segera mengadakan bagaimanapun caranya mengadakannya.

Hal ini dikatakan ibu Fifty Fitriya selaku pustakawan MI Ma'arif NU 1 Pageraji :

“Kepala MI selalu berusaha dalam memfasilitasi kebutuhan bagi tenaga kependidikan dan pendidik bagaimanapun cara beliau, apabila fasilitas

¹³³ Wawancara dengan bapak Akhmad Thontowi, M. Pd. selaku kepala MI Ma'arif NU 1 Pageraji, Kamis, 9 Mei 2019, pukul 08.15 WIB.

semakin baik, maka akan lebih baik juga moral tenaga kependidikan dan pendidik, dan kepala MI selalu memberi motivasi kepada tenaga kependidikan.”¹³⁴

Dari hasil tersebut, implementasi dalam menumbuhkan moral dengan memberikan fasilitas selalu diupayakan oleh kepala sekolah, baik itu secara mendesak maupun berkala.

10) Program pemberian kompensasi dan reward

Dari wawancara yang peneliti lakukan di lapangan dengan bapak Akhmad Thontowi, M. Pd. selaku kepala MI Ma’arif NU 1 Pageraji :

“Upaya implementasi menumbuhkan moral tenaga kependidikan dan pendidik yang dilakukan sekolah diantaranya memberikan kompensasi bagi tenaga kependidikan yang berprestasi dan juga pemberian reward bagi yang terbaik bisa berupa penghargaan, contoh tenaga kependidikan yang mendampingi siswa mendapat juara kita kasih piagam penghargaan.”¹³⁵

Dari hasil wawancara tersebut, implementasi dari program pemberian kompensasi dilakukan setiap bulan, ketika ada tenaga kependidikan dan pendidik ikut membantu dalam membantu pelatihan-pelatihan dan mendapatkan yang terbaik. Dan pemberian reward dilakukan oleh kepala sekolah sendiri pertahun yaitu dengan memberikan bingkisan pada saat lebaran, sehingga tenaga kependidikan merasa bangga dan moral kerja semakin tinggi lagi.

Dari hasil implemetasi tersebut yang diberikan, menghasilkan beberapa bentuk penanaman diri yang diterapkan tenaga kependidikan, diantaranya : Hadir 15 menit sebelum kegiatan di mulai, Pulang dari kantor sesudah jam pulang, Selalu menegur apabila terdapat rekan kerja beretika tidak sesuai di kantor, Selalu mengenakan seragam sesuai dengan hari yang ditentukan, Selalu mengenakan tanda pengenal, Selalu mengenakan pakaian yang rapi

¹³⁴ Wawancara dengan ibu Fifty Fitriya selaku pustakawan MI Ma’arif NU 1 Pageraji, Senin, 24 Juni 2019, pukul 09.35 WIB.

¹³⁵ Wawancara dengan bapak Akhmad Thontowi, M. Pd. selaku kepala MI Ma’arif NU 1 Pageraji, Sabtu, 11 Mei 2019, pukul 08.15 WIB.

sesuai dengan aturan lembaga, Dalam bergaul selalu menjaga perilaku serta norma yang berlaku, Taat kepada atasan dalam melaksanakan tugas/perintah, semangat yang lebih dalam bekerja, Mampu menciptakan iklim yang kondusif dalam lingkungan madrasah, Selalu berupaya menjadi individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja, Selalu mengutamakan etika dalam bekerja baik dengan bawahan maupun peserta didik, dan Selalu taat kepada peraturan yang ditetapkan oleh lembaga.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa implementasi yang dilakukan kepala sekolah dalam menumbuhkan moral kerja tenaga kependidikan yaitu dengan program-program yang dilakukan, dan program tersebut menghasilkan tata tertib dan kultur sekolah, melaksanakan norma-norma yang berlaku dan tatakrama pergaulan, dan menumbuhkembangkan sikap hormat dan menghargai warga sekolah.

Dalam implementasi menumbuhkan moral kerja tenaga kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji penelitian yang dilakukan peneliti, tenaga kependidikan sudah menunjukkan bahwa yang ada dalam budaya sekolah merupakan implementasi dari moral kerja tenaga kependidikan, diantaranya melalui program yang diterapkan madrasah, seperti berdoa bersama, briefing terlebih dahulu yang dipimpin kepala MI, musyawarah apabila terdapat masalah serta memberi masukan saling menyapa dan bertanya sesama tenaga kependidikan, sopan dan santun terhadap tamu, wali murid, dan murid.

4. Permasalahan Moral Kerja Tenaga Kependidikan MI Ma'arif NU 1 Pageraji

Setiap orang sudah pastinya memiliki permasalahan baik dari diri sendiri maupun dari luar, tenaga kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji pun ada beberapa permasalahan.

Untuk mencari permasalahan tersebut, peneliti berupaya mencari permasalahan yang terjadi oleh tenaga kependidikan, Dari wawancara peneliti lakukan dengan bapak Akhmad Thontowi, S. Pd. selaku kepala MI Ma'arif NU 1 Pageraji:

“Permasalahan yang dihadapi tenaga kependidikan berasal dari diri seseorang dan juga dari luar baik itu lingkungan sekolah maupun antara tenaga kependidikan, pekerjaan maupun komunikasi yang kurang. Hambatannya kalo ada satu dua tenaga kependidikan untuk diajak komunikasi, biasanya mereka datang telat, dan ijin. Faktor yang instrinsik, dari rumah dari dalam diri sendiri, saya buka kesempatan siapa yang ada permasalahan di rumah silahkan konsultasi maupun saran ataupun curhat. Faktor ekstrinsik, biasanya ada satu yang malas bisa mempengaruhi yang lain, kalo ada karyawan/tenaga kependidikan lagi duduk ditanya “ada kerjaan atau gimana”?. Kalo saya ada dinas keluar saya memberi tugas kepada senior, ada juga CCTV madrasah.”¹³⁶

Hal ini juga dikatakan ibu Fifty Fitriya selaku pustakawan MI Ma’arif NU 1 Pageraji :

”Permasalahan masalah dari rumah bisa di hadapi dengan mengetahui antara privasi dan profesi, dan kepala MI selalu memberi motivasi kepada tenaga kependidikan.”¹³⁷

Setelah peneliti melakukan penelitian, permasalahan yang terjadi tidak ada, namun permasalahan yang terjadi hanya pada tenaga kependidikan yang berasal dari luar sekolah, namun pada saat di sekolah permasalahan tersebut secara profesional, tidak sampai bercampur aduk dengan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang dimiliki oleh tenaga kependidikan berasal dari diri tenaga kependidikan dan dari lingkungan, yang berasal dari tenaga kependidikan seperti: permasalahan yang berasal dari keluarga atau rumah, permasalahan yang terjadi di luar tenaga kependidikan seperti kurangnya komunikasi, permasalahan tenaga kependidikan dengan kependidikan, maupun tenaga kependidikan dengan atasan (kepala) sekolah.

¹³⁶ Wawancara dengan bapak Akhmad Thontowi, M. Pd. selaku kepala MI Ma’arif NU 1 Pageraji, Sabtu, 11 Mei 2019, pukul 08.15 WIB.

¹³⁷ Wawancara dengan ibu Fifty Fitriya selaku pustakawan MI Ma’arif NU 1 Pageraji, Senin, 24 Juni 2019, pukul 09.35 WIB.

C. ANALISIS DATA

Moral kerja tenaga kependidikan yang telah disajikan pada penyajian data di atas akan di analisis dengan teori-teori yang telah dijelaskan di bab 2 tentang Upaya Menumbuhkan Moral Kerja Tenaga Kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji. Berikut adalah analisis data yang peneliti laksanakan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas.

1. Standarisasi Moral Kerja Tenaga Kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti tersebut di atas maka, kebijakan menumbuhkan moral di MI Ma'arif NU 1 Pageraji tergantung pada pimpinannya. Kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah pun diterapkan dengan baik, yang dilakukan kepala MI dapat menghasilkan kualitas kerja di madrasah, dengan mengembangkan lima komoditas yang ada pada Kementrian Agama, meliputi: integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan. Keteladanan tersebut merupakan contoh dari penerapan moral yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Dalam menghasilkan kualitas kerja di madrasah, apabila moral kerja tenaga kependidikan tinggi, maka tujuan madrasah tercapai. Dengan menanamkan prinsip keteladanan pada diri sendiri, karena tenaga kependidikan bermacam-macam karakter.

Sasaran kebijakan moral kerja di MI Ma'arif NU 1 Pageraji yaitu meliputi semua warga MI, terutama pada tenaga kependidikan

Standar dalam kebijakan moral kerja tenaga kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji, diantaranya sebagai berikut :

- a. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis;
- b. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan

- c. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

2. Strategi Menumbuhkan Moral Kerja Tenaga Kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji

Berdasarkan penjelasan di bab 2 yang di maksud Moral kerja adalah suatu dorongan yang terdapat pada kode etik yang dapat mempengaruhi suasana dan perilaku seseorang terhadap suatu pekerjaan agar dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, moral kerja tenaga kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji sudah sesuai dengan moral kerja yang ada, seperti menerapkan visi madrasah yaitu “ Membentuk Generasi Yang Muttaqin, Unggul Dalam Bidang Akademik, Iptek, Seni, Budaya Dan Olah Raga ”. dan juga menerapkan keteladanan pimpinan, bawahan melakukan apa yang dilakukan pimpinan. Karena baik buruknya moral pimpinan akan tercermin pada bawahan. Maka dapat disimpulkan bahwa strategi upaya menumbuhkan moral kerja tenaga kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji yang diterapkan antara lain sebagai berikut :

- a. Penerapan visi dan misi madrasah. Yang didalamnya dapat menumbuhkan integritas, profesionalitas, inovasi, tanggungjawab dan keteladanan bagi tenaga kependidikan dan pendidikan.
- b. Memberikan fasilitas yang dibutuhkan tenaga kependidikan semaksimal mungkin.
- c. Menekankan kepada tenaga kependidikan harus mempunyai pegangan atau prinsip hidup dalam kehidupan sehari-hari baik di lingkungan sekolah, di rumah, maupun di luar.
- d. Pemberian reward bagi yang terbaik bisa berupa penghargaan, contoh tenaga kependidikan yang mendampingi siswa mendapat juara kita kasih piagam penghargaan.

- e. Selalu memberi masukan motivasi setiap harinya baik pada acara briefing maupun ketika tenaga kependidikan memerlukan bantuan/mengalami masalah. Mengikuti sertakan pelatihan, menimbulkan keinginan untuk mengulang kembali pelatihan, sehingga terbangun motivasi.

Di lain itu juga dibuktikan dengan hadir tepat waktu, kerjasama antara tenaga kependidikan, ketika tenaga kependidikan mengalami permasalahan atau membutuhkan bantuan, tenaga kependidikan yang lebih paham memberikan bantuan, tidak lepas tanggung jawab terhadap apa yang menjadi tugas masing-masing tenaga kependidikan, setelah pekerjaan tenaga kependidikan tersebut sudah selesai melaksanakannya.

Berdasarkan kajian penelitian dan kajian teori, moral kerja sangatlah mempengaruhi perilaku atau tingkah laku pegawai (tenaga kependidikan), hal itu pun tidak lepas dari peran seorang atasan (kepala) sekolah.

3. Menumbuhkan Moral Kerja Tenaga Kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji

Pimpinan merupakan faktor utama keberhasilan suatu organisasi, Berdasarkan teori dalam buku Muh. Hizbul Muflihah, *Administrasi Pendidikan* : Di antara alat yang bisa dipakai oleh pimpinan dalam menggerakkan anggota/pegawai ini antara lain berupa.

- a. Menanamkan visi dan misi organisasi.
- b. Menyediakan saluran komunikasi.
- c. Memberi kompensasi atas kinerja yang dicapai
- d. Menerapkan open management
- e. Cepat tanggap atas kejadian, hambatan dan ide yang disampaikan anggota.¹³⁸

Implementasi menumbuhkan moral kerja tenaga kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji yaitu melaksanakan tata tertib dan kultur sekolah,

¹³⁸ Muh. Hizbul Muflihah, *Administrasi Pendidikan*, Klaten; CV Gema Nusa, 2015), hal. 106-109.

melaksanakan norma-norma yang berlaku dan tatakrama pergaulan, dan menumbuhkembangkan sikap hormat dan menghargai warga sekolah.

Sedangkan hasil dari penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa, Implementasi menumbuhkan moral kerja tenaga kependidikan dipengaruhi yang dilakukan kepala Madrasah yaitu dengan menekankan visi dan misi sekolah sebagai pegangan dan prinsip dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga kependidikan, menyediakan sarana dan prasarana yang memadai bagi tenaga kependidikan, dan selalu memberi pengarahan, motivasi kepada tenaga kependidikan baik saat briefing maupun tidak briefing, serta cepat tanggap dalam memberi masukan dengan cara musyawarah ketika tenaga kependidikan mengalami permasalahan, pelatihan-pelatihan, pemberian *reward*/kompensasi bagi tenaga kependidikan yang mencapai hasil maksimal dalam kegiatan, dan pemberian panisemen/hukuman dengan program-program yang telah dirancang oleh MI Ma'arif NU 1 Pageraji seperti program harian, bulanan, dan tahunan.

Berdasarkan kajian penelitian dan kajian teori diatas sesuai apa yang peneliti di teliti, perilaku atau tingkah laku pegawai (tenaga kependidikan), tidak lepas dari peran seorang atasan (kepala) sekolah yang visioner. Karena pimpinan sebagai teladan, pemikir, motivator dan inspirator bagi tenaga kependidikan untuk terlaksananya tujuan, visi dan misi madrasah.

4. Permasalahan Moral Kerja Tenaga Kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji

Berdasarkan hasil penelitian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa permasalahan yang dimiliki oleh tenaga kependidikan berasal dari diri tenaga kependidikan dan dari lingkungan, yang berasal dari tenaga kependidikan seperti permasalahan yang berasal dari keluarga atau rumah, permasalahan yang terjadi di luar tenaga kependidikan seperti kurangnya komunikasi, permasalahan tenaga kependidikan dengan kependidikan, maupun tenaga kependidikan dengan atasan (kepala) sekolah.

Bersasarkan kajian teori yang termuat pada Bab 2 poin A.6, telah di tarik kesimpulan bahwa banyak faktor dan variabel yang mempengaruhi moral kerja. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari faktor *intrinsik* (diri sendiri) yaitu variable individual dan variabel psikologis, dan juga dapat berasal dari faktor *ekstrinsik* (dari luar) yaitu variabel organisasional atau situasional, sosial, dan variabel pimpinan.

Dengan demikian, antara hasil penelitian dan kajian teori yang telah dijelaskan diatas sesuai, yang merupakan permasalahan yang dihadapi tenaga kependidikan meliputi faktor *intrinsik* (diri sendiri) yaitu variabel individual dan variabel psikologis, dan juga dapat berasal dari faktor *ekstrinsik* (dari luar) yaitu variabel organisasional atau situasional, sosial, dan variabel pimpinan.



IAIN PURWOKERTO

BAB V

PENUTUP

1. Kesimpulan

Sesuai dengan rumusan masalah dan data-data hasil penelitian yang telah dianalisis, maka peneliti menyimpulkan bahwa Upaya Menumbuhkan Moral Kerja Tenaga Kependidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji Kecamatan Cilongok Banyumas Sudah efektif, hal ini dilihat berdasarkan :

Hasil yang diperoleh dalam perilaku atau tingkah laku pegawai (tenaga kependidikan), tidak lepas dari peran seorang kepala sekolah sebagai teladan bagi tenaga kependidikan dan visioner. Karena pimpinan sebagai pemikir, motivator dan inspirator bagi tenaga kependidikan untuk terlaksananya tujuan, visi dan misi madrasah. Dimana kepala sekolah merupakan contoh yang harus ditiru moral kerjanya oleh tenaga kependidikan. Upaya yang telah dilakukan oleh kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan, mampu mendorong, memotivasi moral kerja tenaga kependidikan dan memaksimalkan tenaga kependidikan demi tercapainya visi yang diterapkan oleh kepala sekolah.

2. Saran

Berdasarkan dari hasil kesimpulan diatas, maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

- a. Bagi Kepala Madrasah, meskipun sudah berjalan dengan baik tetapi disarankan dalam menumbuhkan moral kerja tenaga kependidikan, bukan hanya pada diri tenaga kependidikan, tetapi juga kepala sekolah sebagai perencana, pengorganisasi, penggerak, dan pengawasan terhadap moral kerja tenaga kependidikan agar apa yang menjadi visi dan misi madrasah tercapai.

- b. Bagi Tenaga Kependidikan, sebaiknya tenaga kependidikan selalu diberi kesempatan dalam pengembangan diri seperti pelatihan-pelatihan, motivasi dan pengarahan. Agar tenaga kependidikan tetap terjaga moral kerja dan tidak mengundurkan diri dari madrasah.

3. Kata Penutup

Rasa syukur tiada henti, penulis sampaikan kepada Allah SWT atas anugerah dan kenikmatan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Upaya Menumbuhkan Moral Kerja Tenaga Kependidikan Di MI Ma’arif NU 1 Pageraji Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas”. Sholawat serta salam penulis haturkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, yang telah merubah zaman kebodohan menjadi zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan, menjadi seorang suri tauladan dan sosok yang mampu menginspirasi setiap umat untuk selalu berbuat kebaikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna meskipun penulis telah berusaha semaksimal mungkin dalam proses pembuatannya. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bertujuan untuk membangun dari pembaca yang budiman guna perbaikan ke depannya.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Sebagai penutup, semoga skripsi ini dapat menambah khazanah keilmuan dan manfaat bagi kita semua. Aamiin.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Julivan Pratama. 2015. "Moral Kerja Guru Di SMK Negeri 6 Kota Padang. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol. 3. No. 2.
- Aliyyah, Rusi Rusmiati. 2018. *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Polimedia Pblishing.
- Ammar Kans, 2019, "Jenis-jenis Observasi dalam Sebuah Penelitian", <https://kinibisa.com/artikel/detail/research/subdetai/observasi/read/jenis-jenis-observasi-dalam-sebuah-penelitian>, diakses pada 25 oktober 2019, pukul 00.35.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aziz, Fathul Aminudin. 2017. *Manajemen Dalam Perspektif Islam*. Cilacap: Pustaka El-Bayan.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Barnawi & Mohammad Arifin. 2012. *Etika dan Profesi Kependidikan*. Jogjakarta: Ar Ruzz Media.
- Basri, Hasan. 2009. *Filsafat Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Caca's blog. 2011. "PEMBINAAN PROFESIONALISME TENAGA KEPENDIDIKAN".<https://cacamaupoet.blogspot.com/2011/09/pembinaan-profesionalisme-tenaga.html>. diakses pada 3 juli 2019. pukul 13.36.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Pendidikan Pancasila*. Jakarta; PT RajaGrafindo Persada.
- Herdiansyah, Haris. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- IKAPI (Ikatan Anggota Kelompok Penerbit Indonesia). 2011. *Praktik Etika Pendidikan di Seluruh Wilayah NKRI*. Bandung: Alfabeta.
- Irawan, Fatoni. 2017. *Efektivitas Model Penilaian Kinerja Guru Di SMK Taman Siswa Sumpiuh*. Purwokerto: Skripsi IAIN Purwokerto.Hadjar, Ibnu.1996. *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

- Irianto, Agus. 2011. *Pendidikan Sebagai Investasi Dalam Pembangunan Suatu Bangsa*. Jakarta: Kencana.
- Isjoni. 2006. *Membangun Visi Bersama: Aspek-Aspek Penting Dalam Reformasi Pendidikan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Jauharotul Muniroh dan Muhyadi. 2017. "Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta". *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. Vol. 5, No. 2.
- Lesmana, Jeanette Murad. 2013. *Dasar-Dasar Konseling*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Martutiningrum, Ira. 2017. *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: Pustaka Senja.
- Maryono. 2011. *Dasar-Dasar & Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Minarti, Sri. 2016. *Manajemen Sekolah (Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri)*. (Cetakan ke-IV) Jogjakarta : Ar-Ruzz Media.
- Mouren Bawelle dan Jantje Sepang, 2016, "Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna", *Jurnal EMBA*, Vol. 4, No.5.
- Muchammad Fadlan. 2016. "Analisis Kinerja Tenaga Kependidikan IAIN Purwokerto". *Jurnal Kependidikan*. Vol. IV. No. 1.
- Muflihini, Muh. Hizbul. 2014. *Manajemen Kinerja Tenaga Pendidik (Relasi kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja)*. Purwokerto: STAIN Press.
- Muflihini, Muh. Hizbul. 2015. *Administrasi Pendidikan*. Klaten: CV Gema Nusa.
- Muh. Hizbul Muflihini. 2016. "Manajemen Disiplin Kerja: Perspektif Tenaga Pendidik dan Kependidikan." *Lentera Pendidikan*. Vol. 19, No. 1.
- Muliawan, Jasa Ungguh. 2005. *Pendidikan Islam Integratif (Upaya Mengintegrasikan Kembali Dikotomi Ilmu dan Pendidikan Islam)*. Yogyakarta; Pustaka Pelajar.
- Mulyasana, Dedy. 2011. *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*. Bandung. Remaja Rosdakarya.

- Munawaroh, Titi. 2015. *Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MI Ma'arif NU Darmakradenan Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas Tahun Pelajaran 2014/2015*. Purwokerto: Skripsi IAIN Purwokerto.
- Mursidin.2011. *MORAL, SUMBER PENDIDIKAN (Sebuah Formula Pendidikan Budi Pekerti di Sekolah/Madrasah)*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ndraha, Taliziduhu. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nur Intan Maslichah dan Kadarisman Hidayat. 2017. "Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 49, No. 1.
- Nurfuadi. 2012. *Profesionalisme Guru*. Purwokerto: STAIN Press.
- Nurjanah, Retno Wati. 2018. *Implementasi Pembinaan Tenaga Kerja Kepemimpinan Berbasis Budaya Kerja Islami Di MTs Al Hidayah Karangsucu Purwokerto Kabupaten Banyumas*. Purwokerto: Skripsi IAIN Purwokerto.
- Prihatin, Eka. 2011. *Teori Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Rachman. 2010. "Strategi Untuk Meningkatkan Kepuasan dan Moral Kerja". <http://mirage-anime.blogspot.com/2010/11/strategi-untuk-meningkatkan-kepuasan.html> diakses pada 18 september 2019, pukul 19.36.
- Robbins, Stephen P. & Mary Coulter. 2016. *Manajemen, edisi ketigabelas jilid 1*, Jakarta: Erlangga.
- Ruslan, Rosady. 2004. *Etika Kehumasan konsepsi & Aplikasi*. (Ctk. III) Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saefullah. 2012. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Salahudin, Anas. 2015. *Penelitian Tindakan Kelas*. Bandung: Pustaka Setia.
- Salam, Abdus. 2014. *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2012. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Supriadi. 2006. *Etika & Tanggung Jawab Profesi Hukum di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Susanto, Ahmad. 2018. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru (Konsep, Strategi, dan Implementasinya)*. Depok: Prenadamedia Group.
- Sutarto. 2006. *Dasar-Dasar Organisasi*. (Cet. XXI) Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Suwito, Dkk. 2015. *Kode Etik Dosen*, Purwokerto: Institut Agama Islam Negeri (IAIN).
- Tafsir, Ahmad. 2006. *Filsafat Pendidikan Islami (Integrasi Jasmani, Rohani, dan Kalbu Memanusiakan manusia)*. Bandung; Remaja Rosdakarya.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Bandung; Alfabeta.
- Zulfa, Umi. 2013. *Alternatife Model Penilaian & Pengembangan Kinerja Dosen (Strategi Akselerasi Pengembangan Kinerja Dosen Dan Perguruan Tinggi)*. Cilacap: IHYA MEDIA.



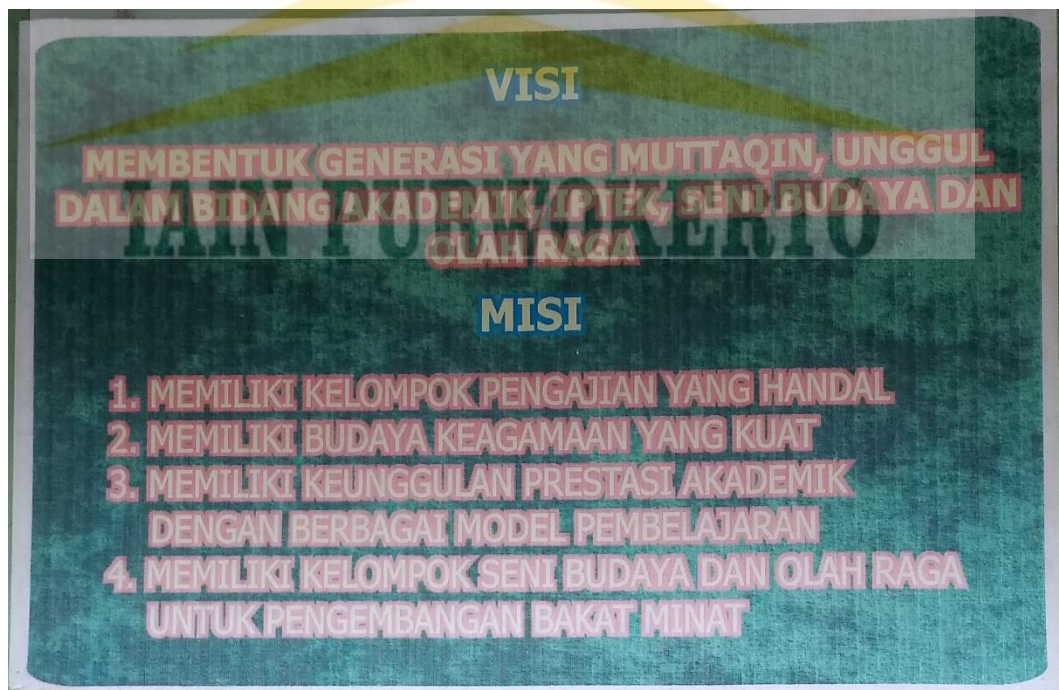
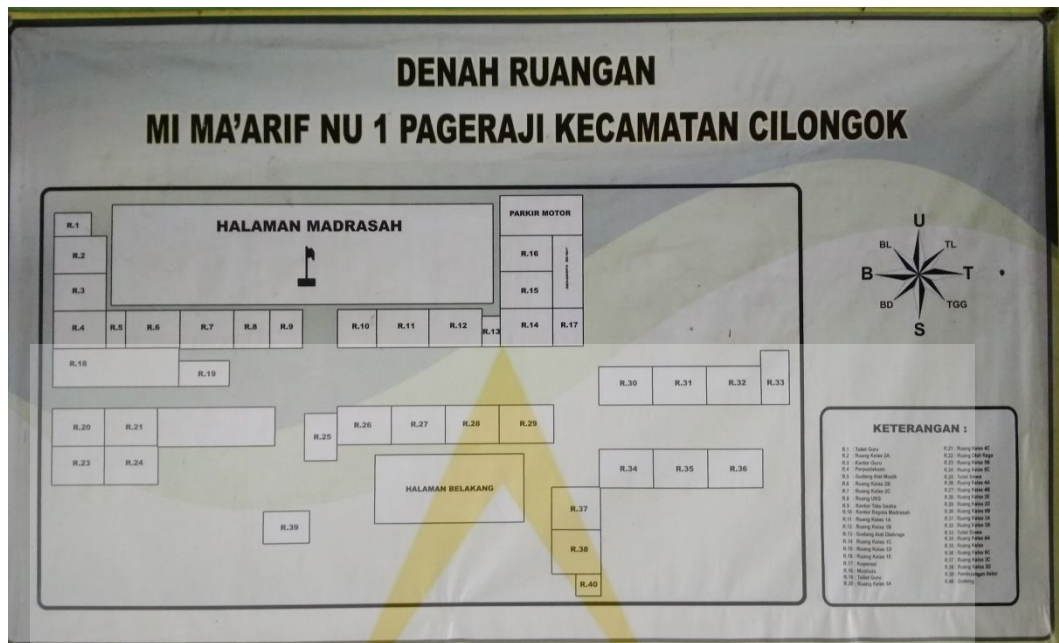
IAIN PURWOKERTO

A large, yellow, stylized star logo composed of three overlapping upward-pointing chevrons. The top chevron is the smallest, the middle one is larger, and the bottom one is the largest, creating a layered, star-like effect.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

IAIN PURWOKERTO

DOKUMENTASI



MI MA'ARIF NU 1 PAGERAJI

TUJUAN MADRASAH :

1. Lulusan memiliki akidah yang kokoh dan tekun beribadah secara benar,
2. Lulusan memiliki karakter jujur, santun, disiplin dan bertanggungjawab,
3. Lulusan memiliki karakter toleran, menghargai perbedaan, memiliki jiwa persatuan, peduli dan berguna bagi sesama,
4. Lulusan memiliki budaya hidup bersih, sehat dan bugar,
5. Lulusan memiliki keterampilan untuk memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi,
6. Rata-rata Ujian Nasional mencapai nilai 8,00.
7. Proporsi lulusan yang melanjutkan ke madrasah/sekolah unggul minimal 30%
8. Memiliki tim porseni minimal 3 cabang dan mampu menjadi finalis tingkat kabupaten
9. Memiliki tim olahraga minimal 5 cabang dan mampu menjadi finalis tingkat kabupaten.
10. Memiliki tim kesenian yang mampu tampil pada acara setingkat Kabupaten.
11. Kualifikasi akademik tenaga pendidik 90 % S1
12. Menetapkan sistem manajemen yang transparan dan demokratis dengan mengutamakan kebersamaan.
13. Melakukan kerjasama yang harmonis antar komponen sekolah dan lembaga kemasyarakatan menuju sekolah inovatif.
14. Honor tenaga pendidik dan kependidikan minimal lebih tinggi dari UMR.



WAWANCARA



Wawancara dengan Kepala MI Ma'arif NU 1 Pageraji
(Bapak Akhmad Thontowi, M. Pd. I.)



Wawancara dengan Sekretaris Komite / Pengurus Yayasan MI Ma'arif NU 1 Pageraji
(Bapak Mustangin)



**Wawancara dengan Tata Usaha MI Ma'arif NU 1 Pageraji
(Ibu Sulistiyani)**



**Wawancara dengan Tenaga Kependidikan MI Ma'arif NU 1 Pageraji
(Bapak Akhmad Nurhadi)**

**Foto Pembiasaan
MI Ma'arif NU 1 Pageraji**



**Foto Briefing
MI Ma'arif NU 1 Pageraji**



