

**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**

**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.

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. Standarisasi 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 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.



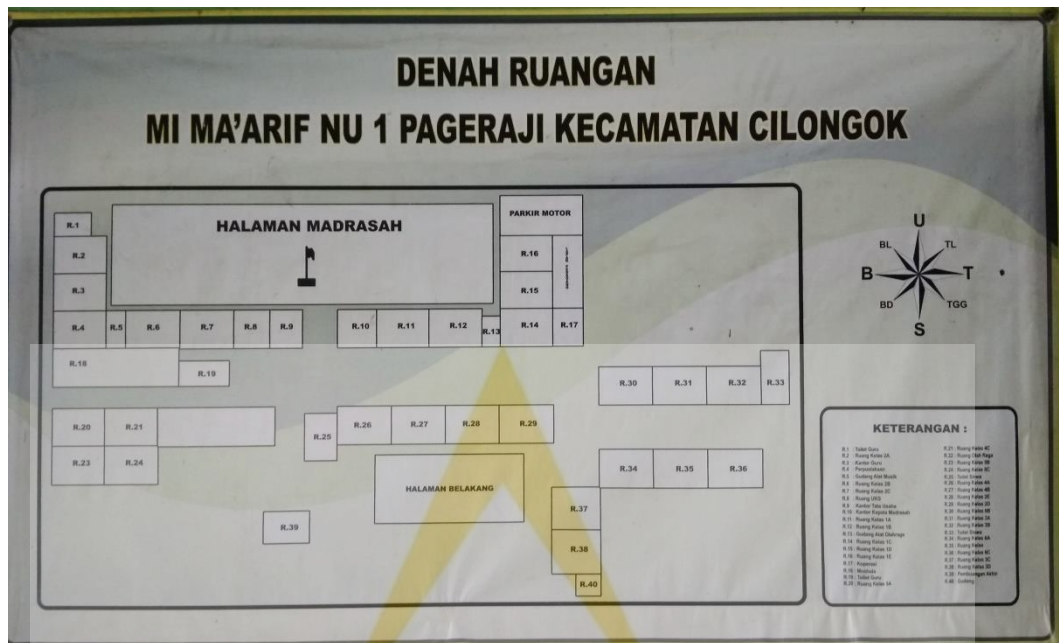
IAIN PURWOKERTO

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 sense of depth and a star-like shape.

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**



