

**IMPLEMENTASI PEMBINAAN TENAGA KEPENDIDIKAN
BERBASIS BUDAYA KERJA ISLAMI
DI MTs AL HIDAYAH KARANGSUCI PURWOKERTO
KABUPATEN BANYUMAS**



SKRIPSI

**Oleh:
RETNO WATI NURJANAH
NIM. 1423303026**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PURWOKERTO
2018**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Modalitas utama terbentuknya sebuah organisasi adalah adanya manusia. Kemudian manusia itu berkoloni dan bersepakat untuk membentuk sebuah organisasi.¹ Karena pada hakikatnya manusia merupakan makhluk sosial, yakni memerlukan adanya bantuan dari orang lain maka untuk memenuhi kebutuhannya mereka semua bekerja sama untuk mewujudkan tujuan dan keinginannya bersama.

Melihat nilai strategis manfaat organisasi bagi setiap manusia, mendorong tumbuh dan berkembangnya organisasi menjadi begitu pesat di tengah-tengah masyarakat, apakah organisasi pemerintahan, perusahaan, politik, hukum, ekonomi, dan termasuk organisasi bidang pendidikan. Adanya berbagai macam jenis organisasi ini menunjukkan bahwa manusia dalam berkumpul (berorganisasi) sudah mampu menspesifikasikan keinginan yang lebih tertata dan terarah dalam bidang tertentu. Dengan demikian organisasi merupakan bagian yang tak terpisahkan dari kehidupan manusia. ini artinya bahwa organisasi hakikatnya merupakan sebuah wadah berkumpulnya manusia, di mana manusia saling berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama (yang tadinya mereka mempunyai tujuan

¹ Muhammad Hizbul Muflihini, *Administrasi Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: CV Gema Nusa, 2017), hlm. 1.

sendiri-sendiri). Sehingga bisa dikatakan bahwa tujuan organisasi hakikatnya adalah kristalisasi dari tujuan individu-individu yang disatukan.²

Menurut Mulyono, organisasi merupakan salah satu bentuk dari sistem sosial (totalitas susunan atau jaringan sosial). Sebagai salah satu bentuk organisasi pendidikan, maka dengan sendirinya sekolah merupakan salah satu dari sistem sosial yang tentunya mempunyai sub-sistem dengan ciri-ciri khusus yang berbeda dengan sub-sistem sosial yang lain. Sebagai sebuah sistem organisasi, sekolah juga memiliki kegiatan administrasi dan manajemen.³

Sebuah lembaga pendidikan harus mampu mewujudkan kesejahteraan bagi kehidupan pribadi para tenaga kependidikan. Seperti yang tertuang dalam Q.S Thaha ayat 118-119, yakni:

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَىٰ

“*Sesungguhnya engkau tidak akan kelaparan di sini (surga), tidak pula akan telanjang, dan sesungguhnya engkau tidak akan merasa dahaga maupun kepanasan*”.⁴

Pencapaian tujuan, target dari organisasi atau lembaga pendidikan harus memiliki timbal balik kepada kehidupan para tenaga kependidikan. Setiap orang yang bekerja memiliki tujuan, di antaranya adalah untuk mencapai kesejahteraan hidupnya. Apabila tujuan individu ini tidak mendapat perhatian manajer atau kepala lembaga pendidikan, maka akan berimbas pada penurunan kinerja para lembaga kependidikan. Berdasarkan realitas di atas,

² Muhammad Hizbul Muflihun, *Administrasi...*, hlm. 2.

³ Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar Ruz Media, 2009), hlm. 63.

⁴ Q.S Thaha ayat 118-119

maka perwujudan kesejahteraan para tenaga kependidikan harus menjadi program dari organisasi atau lembaga pendidikan. Usaha mewujudkan kesejahteraan itu dapat berupa pemenuhan hak-hak para tenaga kependidikan, baik hak individu seperti mendapat gaji yang layak, mendapatkan tunjangan yang sesuai dengan beban pekerjaan, jaminan rasa aman dan kesehatan, dan hak-hak sosial seperti hak untuk berserikat. Dengan pemenuhan kebutuhan itu, maka para tenaga kependidikan akan merasa aman, terhindar dari rasa takut teradap penindasan, kelaparan, dahaga, penyakit, kebodohan, masa depan diri, sanak keluarga, bahkan lingkungannya. Sayyid Quthb sebagaimana dikutip Quraish Shihab mengatakan bahwa: “sistem kesejahteraan sosial yang diajarkan Islam, bukan sekedar bantuan keuangan apapun bentuknya. Bantuan keuangan hanya merupakan satu bagian dari sekian bentuk bantuan yang dianjurkan Islam”.⁵

Setelah menerima hak-haknya, tenaga kependidikan juga harus senantiasa memperhatikan berbagai tugas dan kewajibannya, yakni bekerja. Bekerja adalah fitrah dan sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, sehingga bekerja yang didasarkan prinsip-prinsip iman tauhid, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai “Abdullah (hamba Allah)”, yang mengelola seluruh alam sebagai bentuk dari cara dirinya mensyukuri kenikmatan dari Allah *Rabbul ‘Alamin*. Apabila bekerja itu adalah fitrah manusia, maka jelaslah bahwa manusia yang enggan bekerja, malas dan tidak mau mendayagunakan seluruh

⁵ Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014). hlm. 76-77.

potensi diri untuk menyatakan keimanan dalam bentuk kreatif, sesungguhnya dia itu melawan fitrah dirinya sendiri, menurunkan derajat identitas dirinya sebagai manusia, untuk kemudian runtuh dalam kedudukan yang lebih hina dari binatang.⁶

Sebagai seorang muslim seyogyanya kita sadar bahwa Islam bukanlah sekedar seperangkat konsep normatif ideal, melainkan juga suatu bentuk praktik dari amal aktual, amal yang nyata. Islam bukan ajaran teoritis atau hanya sederetan ritual peringatan yang terlepas dari roh yang sebenarnya, yaitu beramal shaleh.⁷ Sehubungan dengan hal itu membudayakan budaya kerja bernuansa Islami sebagai seorang muslim sangat perlu diterapkan. Karena setelah melihat ironisnya realitas yang ada bahwa akhir-akhir ini dunia pendidikan telah banyak mengalami kesenjangan. Mulai dari masalah penuntutan hak asasi manusia oleh murid kepada sang guru sampai dengan sebaliknya munculnya kasus pemberontakkan murid terhadap guru hingga sang guru mengalami hal yang tragis.

Siswa siswi Madrasah Tsanawiyah Al Hidayah Karangsucu Purwokerto selain mendapatkan pendidikan Islam pada saat mata pelajaran PAI dan mendapat pendidikan karakter pada saat mata pelajaran PKN, mereka juga akan mendapatkan contoh langsung dari para pendidik ataupun tenaga kependidikan yang telah membudayakan budaya kerja Islami sesuai dengan anjuran Allah SWT di dalam *Al Quran* ataupun *Al Hadits*. Berawal dari penerapan budaya kerja yang berlandaskan Islami, para tenaga

⁶ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Yogyakarta: PT Amanah Buda Sejahtera Solo, 1995), hlm. 2.

⁷ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2004), hlm. 3.

kependidikan diharapkan dapat memberi contoh yang baik sekaligus dapat membentuk karakter para peserta didik.

Kesadaran bekerja harus diiringi oleh tujuan untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat (*shalih*) yang kemudian melahirkan sesuatu peningkatan perbaikan (*islhlah, improvement*) untuk meraih nilai yang lebih bermakna, dia mampu menuangkan dalam bentuk perencanaan, tindakan, serta melakukan penilaian dan analisis tentang sebab dan akibat dan aktivitas yang dilakukannya (*managerial aspect*).⁸

MTs Al Hidayah Karangsucu Purwokerto Kabupaten Banyumas merupakan lembaga pendidikan swasta yang berada dibawah naungan Yayasan Al Hidayah. Lembaga pendidikan ini berlokasi di Jalan Letjend. Pol. Soemarto VI No. 63, Purwokerto Utara, Purwanegara, Kabupaten Banyumas. Sebagai sekolah/ Madrasah yang baru berdiri dengan berbagai keterbatasan dan kekurangan baik sarana dan prasarana, tenaga kependidikan, buku maupun alat-alat perlengkapan lainnya. Namun berkat ketabahan, keuletan, kesabaran dan didorong oleh niat yang suci dari para pengelolanya serta menggunakan sistem manajemen yang baik, maka kehadiran MTs dapat diterima ditengah-tengah masyarakat Purwokerto Utara khususnya kelurahan Purwanegara, sehingga jumlah murid pada tahun-tahun berikutnya semakin bertambah banyak. Meskipun sebuah madrasah (lembaga pendidikan Islam) bukan berarti tidak perlu lagi atau biasa saja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai seorang tenaga kependidikan. Karena walaupun kehadiran

⁸ Toto Tasmara, *Membudayakan...*, hlm. 8.

dan peran aktif tenaga kependidikan lebih bersifat menunjang, semua pihak sepakat bahwa pendidik (guru) tidak akan pernah bisa menyelenggarakan kegiatan pembelajaran di sekolah secara efektif dan efisien apabila tidak didukung oleh kehadiran dan kerja keras mereka. Oleh karena itu terkait budaya kerja para tenaga kependidikan yakni masih tetap perlu diperhatikan, yang dalam hal ini berbasis budaya kerja Islami. Sebab apabila tidak maka dikhawatirkan budaya kerja Islami tersebut lambat laun akan terkikis dan berujung dengan hal-hal yang tidak diharapkan. Di samping itu dalam agama Islam manusia ditentukan untuk berusaha dengan sebaik-baiknya sehingga tercapailah suatu tujuan yang halal. Pada tahap ini, dengan dukungan budaya kerja yang ada, tenaga pendidik maupun kependidikan akan mencoba berusaha untuk menghasilkan prestasi terbaiknya. Adapun beberapa budaya kerja yang ada tentu saja harus sesuai dengan syariat dengan mengedepankan kejujuran, kedisiplinan, kerjasama yang baik dan keikhlasan, hal-hal demikian merupakan budaya yang paling mendasar. Dengan didukung adanya pembinaan terhadap tenaga kependidikan pada setiap diadakannya diskusi atau rapat-rapat di MTs Al Hidayah Karangsucu Purwokerto maka diharapkan akan semakin membudayanya budaya kerja Islami.⁹

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Implementasi Pembinaan Tenaga Kependidikan Berbasis Budaya Kerja Islami di MTs Al Hidayah Karangsucu Purwokerto Kabupaten Banyumas”.

⁹ Wawancara dengan ibu Dra. Sartiningih selaku kepala madrasah pada tanggal 23 April 2018.

B. Definisi Operasional

Untuk memberikan gambaran yang jelas dalam memahami judul yang dimaksudkan dalam proposal skripsi ini serta menghindari kesalahan pemahaman terhadap penafsiran, maka penulis menguraikan beberapa istilah yang mendukung judul sebagai berikut:

1. Implementasi Pembinaan Tenaga Kependidikan

Implementasi adalah suatu proses penerapan ide, konsep, kebijakan atau inovasi dalam suatu tindakan praktis sehingga memberikan dampak baik berupa pengetahuan, keterampilan maupun nilai dan sikap.¹⁰ Sedangkan implementasi yang penulis maksud dalam penelitian ini adalah penerapan pembinaan tenaga kependidikan berbasis budaya kerja Islami di MTs Al Hidayah Karangsucu Purwokerto Kabupaten Banyumas.

D. Sudjana mengartikan pembinaan adalah upaya memelihara atau membawa sesuatu keadaan yang seharusnya terjadi atau menjaga keadaan sebagaimana seharusnya terlaksana.¹¹ Sedangkan menurut Soetopo dan Soemanto bahwa pembinaan adalah suatu kegiatan mempertahankan dan menyempurnakan apa yang telah ada. Secara umum pembinaan disebut sebagai sebuah perbaikan terhadap pola kehidupan yang direncanakan. Setiap manusia memiliki tujuan hidup tertentu dan ia memiliki keinginan untuk mewujudkan tujuan tersebut. Apabila tujuan hidup tersebut tidak tercapai maka manusia akan berusaha untuk menata

¹⁰ E Mulyasa, *Kurikulum berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004), hlm. 93.

¹¹ D. Sudjana, *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Falah Production, 2004), hlm. 209.

ulang pola kehidupannya.¹² Dari beberapa pengertian pembiaian di atas maka dapat penulis simpulkan bahwa pembinaan merupakan upaya yang menjadikan suatu hal kepada arah yang lebih baik.

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 5, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.¹³

Pasal 39 Ayat 1 menjelaskan tentang tugas tenaga kependidikan yakni melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.¹⁴ Tujuan dari pembinaan ini adalah tumbuhnya kemampuan setiap kependidikan yang meliputi pertumbuhan keilmuannya, wawasan berfikirnya, sikap terhadap pekerjaannya dan keterampilan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.¹⁵

Suatu program pembinaan tenaga kependidikan biasanya diselenggarakan atas asumsi adanya berbagai kekurangan dilihat dari tuntutan organisasi, atau karena adanya kehendak dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dikalangan tenaga kependidikan itu sendiri.

¹² <http://www.duniapelajarcom/> 2012/ 04/ 09/ pengertian – pembinaan – menurut – psikologi /jam 12. 42 WIB

¹³ Basilius R. Werang, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Yogyakarta: Media Akademi, 2015), hlm. 104.

¹⁴ Direktorat Jendral Pendidikan Islam, *Undang-Undang Peraturan dan Pemerintah RI*, (Jakarta: Depag RI, 2006), hlm. 27.

¹⁵ Abdus Salam, *Manajemen...*, hlm. 188-189

Dalam pembinaan ada beberapa prinsip yang patut diperhatikan dalam penyelenggaraan pembinaan tenaga kependidikan ini, yaitu:¹⁶

- a. Pembinaan tenaga kependidikan patut dilakukan untuk semua jenis tenaga kependidikan baik untuk tenaga struktural, tenaga fungsial, maupun tenaga teknis penyelenggara pendidikan.
- b. Pembinaan tenaga kependidikan berorientasi pada perubahan tingkah dalam rangka peningkatan kemampuan pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai dengan posisinya masing-masing.
- c. Pembinaan tenaga kependidikan dilaksanakan untuk mendorong meningkatkan kontribusi setiap individu terhadap organisasi pendidikan atau sistem sekolah, dan menyediakan bentuk-bentuk penghargaan, kesejahteraan dan insentif sebagai imbalannya guna menjamin terpenuhinya secara optimal kebutuhan social ekonomi maupun sosial kebutuhan psikologis.
- d. Pembinaan tenaga kependidikan dirintis dan diarahkan untuk mendidik dan melatih seseorang sebelum maupun sesudah menduduki jabatan/ posisi, baik karena kebutuhan-kebutuhan prahtis yang bersifat mendesak maupun karena kebutuhan-kebutuhan yang berorientasikan terhadap lowongan jabatan/ posisi dimasa yang akan datang.

¹⁶ Abdus Salam, *Manajemen...*, hlm. 188-190.

- e. Pembinaan tenaga kependidikan sebenarnya dirancang untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan dalam jabatan, pengembangan profesi, pemecahan masalah, kegiatan-kegiatan remedial, pemeliharaan motivasi kerja dan ketahanan organisasi pendidikan.
- f. Khusus menyangkut dan jenjang karir tenaga kependidikan disesuaikan dengan kategori masing-masing jenis tenaga kependidikan itu sendiri. Meskipun demikian, dapat saja perjalanan karir seseorang menempuh penugasan yang silih berganti antara struktural dan fungsional hingga ke puncak karirnya.

Berdasarkan uraian di atas, pembinaan tenaga kependidikan yang penulis maksud adalah pembinaan tenaga kependidikan patut dilakukan untuk semua jenis tenaga kependidikan baik untuk tenaga struktural, tenaga fungsial, maupun tenaga teknis penyelenggara pendidikan.

2. Budaya Kerja Islami

Budaya atau culture merupakan istilah yang datang dari disiplin antropologi sosial. Dalam dunia pendidikan budaya dapat digunakan sebagai salah satu transmisi pengetahuan, karena sebenarnya yang tercakup dalam budaya sangatlah luas. Budaya seperti software yang berada dalam otak manusia, yang menentukan persepsi, mengidentifikasikan apa yang dilihat, mengarahkan fokus pada suatu hal, serta menghindar dari yang lain. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, budaya diartikan sebagai pikiran, adat istiadat, sesuatu yang sudah berkembang, sesuatu yang menjadi kebiadaan yang sukar diubah.

Istilah budaya menurut Kotter dan Heskett, dapat diartikan sebagai totalitas pola perilaku, kesenian, kepercayaan, kelembagaan, dan semua produk lain dari karya dan pemikiran manusia yang mencirikan kondisi suatu masyarakat atau penduduk yang ditransmisikan bersama. Sedangkan dalam pemakaian sehari-hari, orang biasanya mensinonimkan definisi budaya dengan tradisi (*tradition*). Tradisi dalam hal ini diartikan sebagai ide-ide umum, sikap dan kebiasaan dari masyarakat yang nampak dari perilaku sehari-hari yang menjadi kebiasaan dalam kelompok dalam masyarakat tersebut. Padahal budaya dan tradisi itu jelas berbeda. Budaya dapat memasukkan ilmu pengetahuan kedalamnya, sedangkan tradisi tidak dapat memasukkan ilmu pengetahuan ke dalam tradisi tersebut.¹⁷ Dari definisi diatas, penulis dapat memahami bahwa kebudayaan merupakan suatu realitas yang obyektif, yang dapat dilihat dari suatu lingkungan.

Bekerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani), dan di dalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT.¹⁸

¹⁷ Muhammad Fathurrohman, *Budaya Religius dalam Peninkatan Mutu Pendidikan, Tinjauan Teoritik dan Praktik Kontekstualisasi Pendidikan Agama di Sekolah*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2015), hlm. 43

¹⁸ Toto Tasmara, *Membudayakan...*, hlm. 27.

Budaya kerja Islami berarti mengaktualisasikan seluruh potensi iman, pikir dan dzikir, serta keilmuan kita untuk memberikan nilai kebahagiaan bagi alam semesta.¹⁹

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja Islami adalah adat atau kebiasaan dalam segala aktivitas yang dinamis yang memiliki tujuan tertentu dengan berlandaskan nilai nilai keislaman (moral dan etika Islami).

3. MTs Al Hidayah Karangsucu Purwokerto

MTs Al Hidayah Karangsucu Purwokerto merupakan lembaga pendidikan swasta yang berada dibawah naungan Yayasan Al Hidayah. Lembaga pendidikan ini berlokasi di Jalan Let.Jend. Pol.Soemarto VI No. 63, Purwokerto Utara, Purwanegara, Kabupaten Banyumas.

Dari penulisan di atas, yang dimaksud penulis dengan judul “Implementasi pembinaan tenaga kependidikan berbasis budaya kerja Islami di MTs Al Hidayah Karangsucu Purwokerto kabupaten Banyumas” adalah suatu penelitian tentang Implementasi atau penerapan pembinaan tenaga kependidikan yang memuat budaya kerja bernuansa Islami di MTs Al Hidayah Karangsucu Purwokerto Kabupaten Banyumas.

¹⁹ Toto Tasmara, *Membudayakan...*, hlm. 161.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat penulis rumuskan permasalahan penelitian yaitu: “Bagaimana implementasi Pembinaan Tenaga Kependidikan Berbasis Budaya Kerja Islami di MTs Al Hidayah Karangsucu Purwokerto?”

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah diatas, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menggambarkan secara mendalam bagaimana Implementasi Pembinaan Tenaga Kependidikan Berbasis Budaya Kerja Islami di MTs Al Hidayah Karangsucu Purwokerto.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan deskripsi nyata di lapangan tentang bagaimana implementasi pembinaan tenaga kependidikan berbasis budaya kerja Islami di MTs Al Hidayah Karangsucu Purwokerto, selanjutnya disamping itu penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

a. Secara teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan masukan dan sumbangan pemikiran tentang implementasi pembinaan tenaga kependidikan berbasis budaya kerja Islami di MTs Al Hidayah Karangsucu Purwokerto.

b. Secara praktis

- 1) Bagi MTs, hasil penelitian ini sebagai bahan untuk meningkatkan implementasi pembinaan tenaga kependidikan berbasis budaya kerja Islami di MTs Al Hidayah Karangsucu Purwokerto
- 2) Bagi penulis, guna mengetahui gambaran implementasi pembinaan tenaga kependidikan berbasis budaya kerja Islami di MTs Al Hidayah Karangsucu Purwokerto.
- 3) Bagi peneliti lain, sebagai referensi tambahan dalam rangka mengadakan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan suatu uraian yang sistematis tentang keterangan-keterangan yang dikumpulkan dari pustaka yang ada hubungannya dengan penelitian yang mendukung terhadap arti pentingnya landasan penelitian. Didalam tinjauan pustaka ini akan diperjelas beberapa teori yang ada relevansinya dengan penelitian yang berjudul “Implementasi Pembinaan Tenaga Kependidikan Berbasis Budaya Kerja Islami di MTs Al Hidayah Karangsucu Purwokerto Kabupaten Banyumas”.

Berdasarkan pengkajian yang peneliti lakukan, ada beberapa skripsi yang terkait dengan penelitian tersebut. Diantara penelitian yang peneliti kaji antara lain skripsi karya Cindy Liasna Ginting dalam penelitiannya mendeskripsikan implementasi manajemen tenaga kependidikan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan proses pengangkatan,

pengorganisasian, dan pengawasan tenaga kependidikan di madrasah tsanawiyah hifdzil qur'an. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif naturalistik dengan peneliti maneliti langsung ke lapangan. Hasil penelitian ini mengungkapkan tiga temuan. *Pertama*, madrasah mengadakan rekrutmen dimana setiap tenaga kependidikan yang diterima harus memenuhi syarat-syarat yang disertakan bersama surat lamaran. Adapun mekanisme seleksinya meliputi seleksi persyaratan administrasi dan psikologi. *Kedua*, proses pengorganisasiannya tenaga pendidik ditempatkan sesuai dengan posisi dan keterampilan yang dimilikinya. *Ketiga*, pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah dengan melakukan penilaian kerja yaitu dengan tiga komponen yakni penilaian input, penilaian proses, dan penilaian output.²⁰ Adapun yang menjadi persamaan dengan penelitian penulis adalah tentang pengelolaan tenaga kependidikan. Namun, jika pada penelitian diatas tersebut fokus penelitiannya implementasi manajemen tenaga kependidikan mulai dari proses rekrutmen, proses pengorganisasian, dan proses pengawasan. Sedangkan pada penelitian yang penulis lakukan hanya berfokus pada pembinaan tenaga kependidikan dengan basis budaya kerja Islami.

Kedua adalah penelitian saudara Anggi Waskita Rini menjelaskan tentang bagaimana proses manajemen pembinaan kemampuan fungsional bagi tenaga kependidikan di SMA Negeri 1 Kaligondang. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan manajemen pembinaan kemampuan

²⁰ Cindy Liasna Ginting, Skripsi, *Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hifdzil Qur'an*, (Medan: UIN SUMUT, 2017), hlm. 61.

fungsional bagi tenaga kependidikan SMP Negeri 1 Kaligondang. Hasil temuan dalam penelitian tersebut adalah dapat dikatakan bahwa manajemen pembinaan kemampuan fungsional bagi tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Kaligondang Purbalingga merupakan usaha sekolah dalam meningkatkan produktivitas atau semangat kerja para tenaga kependidikan, dan dilakukan melalui empat tahap, *pertama* perencanaan yakni merencanakan kegiatan apa yang dilakukan dan kapan pelaksanaannya, *kedua* pengorganisasian yaitu dengan menentukan siapa saja yang akan bertanggungjawab dalam kegiatan tersebut dan membuat rencana harian, *ketiga* pelaksanaan yakni melaksanakan kegiatan pembinaan kemampuan fungsional tenaga kependidikan, *keempat* yakni pengawasan dengan penilaian apakah sudah dilaksanakan dengan baik sesuai yang direncanakan.²¹ Adapun letak persamaan dengan penelitian yang penulis teliti adalah masih ada keterkaitan dengan pembinaan tenaga kependidikan. Sedangkan letak perbedaannya peneliti sebelumnya lebih menitik beratkan pada pembinaan kemampuan fungsional tenaga kependidikan sedangkan penulis sendiri lebih fokus kepada budaya kerja islami.

Ketiga adalah penelitian Umi Fitrianti, tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah mendeskripsikan kinerja tenaga administrasi sekolah pada dua sekolah. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian ini mengungkap dua temuan. *Pertama*, bahwa kinerja tenaga administrasi sekolah di SMA N 1 Kasihan telah melaksanakan

²¹ Anggi Waskita Rini, Skipsi, *Manajemen Pembinaan Kemampuan Fungsional Bagi Tenaga Kependidikan SMP Negeri 1 Kaligondang* (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2017), hlm. 87.

administrasi kesiswaan, kepegawaian, keuangan, humas, dan kurikulum dengan baik, namun administrasi sarpras dan persuratan masih belum maksimal, adapun di SMA Muhammadiyah 1 Bantul pelaksanaan administrasi keuangan, humas, kurikulum sudah baik akan tetapi dalam pelaksanaan administrasi kesiswaan kepegawaian, sarana prasarana dan persuratan masih belum maksimal. *Kedua*, terdapat kendala yang dihadapi tenaga administrasi sekolah di SMA N 1 Kasihan yaitu kurangnya yakni kurangnya kompetensi kepribadian tenaga administrasi sekolah dan sempitnya ruang kerja, sedangkan kendala yang dihadapi tenaga administrasi sekolah di SMA Muhammadiyah 1 Bantul yaitu kehadiran tenaga administrasi sekolah yang tidak tepat waktu dan implementasi kebijakan yayasan yang belum terlaksana dengan baik.²² Adapun letak persamaan dengan penelitian yang penulis teliti adalah sama sama membahas tentang tenaga kependidikan, namun dalam penelitian diatas lebih membahas kepada kinerja tenaga administrasinya, sedangkan penelitian yang penulis teliti membahas tentang pembinaan tenaga kependidikan.

IAIN PURWOKERTO

²² Umi Fitrianti, *Kinerja Administrasi Sekolah di SMA Negeri 1 Kasihan dan SMA 1 Muhammadiyah 1 Bantul Kabupaten Bantul*, (Yogyakarta: UNY, 2015), hlm. 102.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran yang menyeluruh terhadap skripsi ini, maka perlu dijelaskan bahwa skripsi ini terdiri dari tiga bagian yaitu bagian awal, bagian utama, dan bagian akhir. Pada bagian awal meliputi halaman judul, halaman pernyataan keaslian, halaman pengesahan, halaman nota pembimbing, abstrak, motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, daftar isi, daftar gambar dan daftar lampiran.

Adapun bagian utama terdiri dari lima bab. Bab pertama berisi tentang pendahuluan, membahas tentang judul skripsi, latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, sistematika pembahasan.

Bab kedua berisi tentang landasan teori yang terdiri dari dua sub bab. Sub bab pertama: pengertian pembinaan tenaga kependidikan, tujuan pembinaan tenaga kependidikan, dan prinsip-prinsip pembinaan tenaga kependidikan. Sub bab kedua: pengertian budaya kerja Islami, fungsi budaya kerja Islami, dan langkah-langkah menciptakan budaya kerja Islami.

Bab ketiga berisi tentang metode penelitian yang mana meliputi jenis penelitian, lokasi penelitian, objek penelitian, subjek penelitian, metode pengumpulan data, teknik analisis data.

Bab keempat berisi dua sub bab, sub bab pertama meliputi gambaran umum MTs Al Hidayah Karangsucu Purwokerto yaitu sejarah berdirinya, letak geografisnya, visi dan misi, struktur organisasi, keadaan karyawan yang ada di MTs Al Hidayah Karangsucu Purwokerto. Sub bab kedua berisi tentang

penyajian data dan analisis data tentang cara-cara pembinaan tenaga kependidikan berbasis budaya kerja Islami yang meliputi: pembinaan individual, pembinaan kelompok, dan keteladanan.

Bab kelima merupakan penutup, dalam bab ini akan dipaparkan kesimpulan dan saran-saran. Sedangkan bagian akhir terdiri dari daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup penulis.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang penulis paparkan mengenai implementasi pembinaan tenaga kependidikan berbasis budaya kerja Islami di MTs Al Hidayah Karangsuci Purwokerto kabupaten Banyumas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa implementasi pembinaan tenaga kependidikan berbasis budaya kerja Islami di MTs Al Hidayah Karangsuci Purwokerto telah terlaksana dengan baik melalui forum rapat, nasehat secara pribadi dan keteladanan langsung oleh kepala sekolah. Adapun hal-hal yang mendukung proses pembinaan tenaga kependidikan berbasis budaya kerja Islami di MTs Al Hidayah Karangsuci Purwokerto berupa kegiatan rutinitas tenaga kependidikan diantaranya yaitu sholat dhuha, sholat dzuhur berjama'ah, puasa senin-kamis, berbusana Islami, berakhlak baik, semangat dalam bekerja.

Pembinaan tersebut merupakan wujud usaha kepala madrasah untuk mendaya gunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja yang bertumpu pada *akhlakul karimah* sehingga diharapkan setiap langkah kerjanya tetap berada pada kebenaran dan mendapat rido dari Allah swt.

Pelaksanaan pembinaan tenaga kependidikan berbasis budaya kerja Islami di MTs Al Hidayah Karangsucu Purwokerto Kabupaten Banyumas dimana yang melalui tiga cara dengan dilengkapi beberapa hal pendukung seperti yang telah dipaparkan di atas menghasilkan tiga budaya yang dapat berkembang baik di MTs Al Hidayah Karangsucu Purwokerto diantaranya adalah jujur, budaya disiplin, dan kerjasama.

B. Saran-saran

Berdasarkan pemaparan diatas mengenai implementasi pembinaan tenaga kependidikan berbasis budaya kerja Islami di MTs Al Hidayah Karangsucu Purwokerto Kabupaten Banyumas ada beberapa saran yang dapat penulis sampaikan agar lebih diperhatikan lagi untuk kedepannya, diantaranya:

1. Bagi kepala MTs harus lebih ketat dalam memberdayakan kegiatan-kegiatan pembinaan sehingga tenaga kependidikan lebih meningkatkan kejujuran, kedisiplinan dan kerjasama yang baik dan lain sebagainya
2. Bagi seluruh civitas akademika di MTs Al Hidayah Karangsucu Purwokerto untuk dapat meningkatkan komitmen dalam bertanggungjawab atas tugas-tugas dan kewajibannya
3. Bagi peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti lebih lanjut dan mampu memaparkan lebih dalam lagi terkait dengan pembinaan tenaga kependidikan berbasis budaya kerja Islami.

DAFTAR PUSTAKA

- Arwildayanto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional*. Bandung: CV Alfabeta.
- Caswita. 2013. *The Hidden Curriculum: Studi Pembelajaran PAI di Sekolah*. Jakarta: Leutika Prio.
- Danim, Sudarwan. 2002. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: Pustaka Pelajar.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2005. *Peraturan Pemerintah republic Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*, (Jakarta: BP. Dharma Bhakti Jakarta.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Direktorat Jendral Pendidikan Islam. 2006. *Undang-Undang Peraturan dan Pemerintah RI*. Jakarta: Depag RI.
- Fathurrohman, Muhammad. 2015. *Budaya Religius dalam Peninkatan Mutu Pendidikan, Tinjauan Teoritik dan Praktik Kontekstualisasi Pendidikan Agama di Sekolah*. Yogyakarta: Kalimedia.
- Helmi, Masdar. 1971. *Peranan Dakwah Islam dalam Pembinaan Ummat*. Semarang: Lemb. Panel dan Latihan.
- _____. 1973. *Dakwah dalam Alam Pembangunan*. Semarang: Toha Putra.
- Herdiansyah, Haris. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Margono, S. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Martutiningrum, Ira. 2017. *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: Pustaka Senja.
- Moleong, Lexi J. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Muflihini, Muhammad Hizbul. 2017. *Administrasi Manajemen Pendidikan* (Rev, Ed.). Yogyakarta: CV Gema Nusa.
- Mulyasa, E. 2004. *Kurikulum berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nurkholis. 2005. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT Grasindo.

- Prihatin, Eka. 2011. *Teori Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- R. Werang, Basilius. 2015. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Yogyakarta: Media Akademi.
- Saefullah. 2012. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Salam, Abdus. 2014. *Manajemen Insani dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sastrapraja, M. 1978. *Kamus Istilah Pendidikan Umum*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Soetjipto dan Rafli Kosasi. 1999. *Profesi Keguruan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sudjana, D. 2004. *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya manusia*. Bandung: Falah Production.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tanzen, Ahmad. 2011. *Metode Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras.
- Tasmara, Toto. 1995. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta: PT Amanah Buda Sejahtera Solo.
- _____. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia-edisi ketiga*. Jakarta Balai Pustaka.
- Undang-Undang SISDIKNAS RI Nomor 20 Tahun 2003. 2008. Jakarta: Sinar Grafika.
- Zazin, Nur. 2017. *Gerakan Menata Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Referensi dari sumber lain:

<https://www.academia.edu/memimpin-dengan-keteladanan/> diakses pada tanggal 13 November 2018 pukul 00:04.

<http://www.duniapelajar.com/2012/04/09/pengertian-pembinaan-menurut-psikologi/> jam 22.17 PM tanggal 01 Juni 2018