

**MANAJEMEN PEMBINAAN MORAL KERJA GURU
MI ISTIQOMAH SAMBAS PURBALINGGA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)

IAIN PURWOKERTO

Oleh :

**INGGAR ERMİ AGUSTIANI
NIM. 1223303014**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2016**

MANAJEMEN PEMBINAAN MORAL KERJA GURU MI ISTIQOMAH SAMBAS PURBALINGGA

Inggar Ermi Agustiani
NIM 1223303014

ABSTRAK

Manajemen peningkatan mutu dapat dilaksanakan dengan baik di sebuah Sekolah atau Madrasah bilamana didukung oleh keberadaan guru yang produktif dengan melakukan berbagai pengembangan sesuai dengan kebutuhan sekolahnya masing-masing. Moral kerja yang tinggi akan mempertinggi produktivitas kerja seseorang. Ini berarti bahwa ada hubungan antara moral kerja dengan produktivitas. Ini berarti pula bahwa seorang guru yang memiliki moral kerja yang tinggi akan produktif, yaitu menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari hasil kerjanya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Mengingat pentingnya guru yang sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan pendidikan, maka Sekolah atau Madrasah perlu memberikan pembinaan moral kerja pada guru agar para guru lebih semangat lagi dalam mengajar, yakni melalui manajemen pembinaan moral kerja bagi guru. Permasalahan yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah bagaimana proses manajemen pembinaan moral kerja MI Istiqomah Sambas Purbalingga? Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen pembinaan moral kerja guru MI Istiqomah Sambas Purbalingga.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Subjek dalam penelitian ini, yaitu Kepala Madrasah, Kepala Bidang Akademik, dan Guru MI Istiqomah Sambas Purbalingga. Teknik yang digunakan untuk menganalisis data adalah analisis kualitatif model interaktif yang dilakukan selama dan setelah kegiatan pengumpulan data dilakukan. Kegiatan ini meliputi: reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan.

Dari hasil temuan dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa Manajemen Pembinaan Moral Kerja Guru MI Istiqomah Sambas Purbalingga merupakan usaha sekolah dalam meningkatkan semangat kerja para guru. Proses Manajemen Pembinaan Moral Kerja Guru MI Istiqomah Sambas Purbalingga dilakukan melalui empat tahap, yakni: *pertama*, perencanaan yakni dengan merencanakan berbagai model pembinaan moral kerja untuk para guru, *kedua*, yakni pengorganisasian yaitu dengan menentukan siapa yang akan bertanggung jawab dalam kegiatan pembinaan moral kerja bagi guru, *ketiga*, yakni pelaksanaan yaitu dengan melaksanakan kegiatan pembinaan moral kerja guru dengan melaksanakan aspek-aspek moral kerja, *keempat*, yakni dengan melakukan evaluasi apakah hasil sudah sesuai yang direncanakan atau belum.

KataKunci: *Manajemen, Pembinaan, Moral Kerja, Guru.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Operasional.....	3
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Kajian Pustaka.....	8
F. Sistematika Pembahasan	10
BAB II MANAJEMEN PEMBINAAN MORAL KERJA GURU	
A. Definisi Manajemen dan Pembinaan	12
1. Definisi Manajemen	12
2. Fungsi-fungsi Manajemen.....	13

3. Definisi Pembinaan	13
4. Fungsi Pembinaan	14
B. Moral Kerja Guru	15
1. Definisi Moral	15
2. Definisi Moral Kerja	16
3. Aspek-aspek dan Indikator Moral Kerja	17
4. Definisi Guru	18
5. Tanggungjawab Guru	19
6. Kompetensi Guru	20
C. Manajemen Pembinaan Moral Kerja Guru	23
1. Definisi Manajemen Pembinaan Moral Kerja Guru	23
2. Tujuan Manajemen Pembinaan Moral Kerja Guru	25
3. Apa yang Diinginkan Guru Melalui Kerjanya	29
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Moral Kerja Dilihat dari Disiplin Kerja Guru	29
5. Proses Pembinaan Moral Kerja Dilihat dari Disiplin Kerja Guru	33

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	36
B. Lokasi Penelitian	37
C. Objek dan Subjek Penelitian	38
D. Metode Pengumpulan Data	38
E. Teknik Analisis Data	41

BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	45
1. Sejarah Berdiri MI Istiqomah Sambas Purbalingga.....	45
2. Visi dan Misi MI Istiqomah Sambas Purbalingga	47
3. Kebijakan Mutu MI Istiqomah Sambas Purbalingga	48
4. Identitas MI Istiqomah Sambas Purbalingga	49
5. Kurikulum MI Istiqomah Sambas Purbalingga.....	50
6. Sarana dan Prasarana MI Istiqomah Sambas Purbalingga	50
7. Struktur Organisasi MI Istiqomah Sambas Purbalingga.....	53
B. Penyajian Data	54
1. Manajemen Pembinaan Moral Kerja Guru MI Istiqomah Sambas Purbalingga.....	54
a. Perencanaan Pembinaan Moral Kerja Guru	56
b. Pengorganisasian Pembinaan Moral Kerja Guru	58
c. Pelaksanaan Pembinaan Moral Kerja Guru	59
d. Evaluasi Pembinaan Moral Kerja Guru	62
2. Kendala Sekolah dalam Memberikan Pembinaan Moral Kerja Kepada Guru	64
C. Analisis Data	66

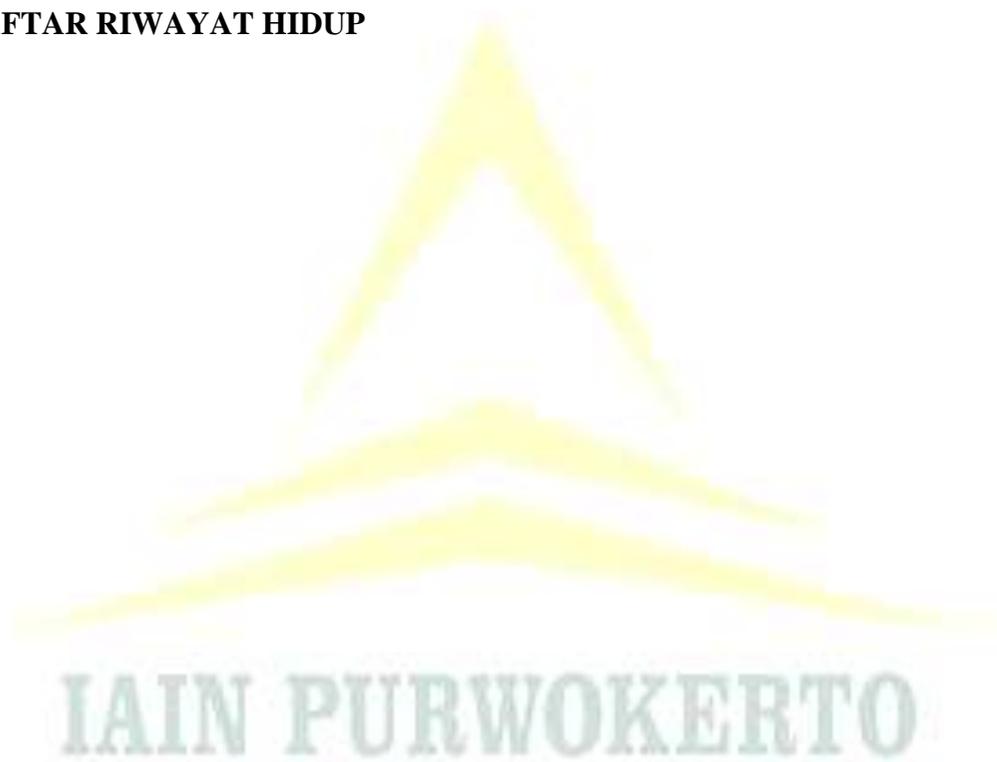
BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	73
B. Saran-saran.....	74
C. Kata Penutup.....	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Proses pendidikan selama ini menghasilkan generasi yang kurang peka terhadap permasalahan-permasalahan sosial, padahal hampir setiap kurikulum yang pernah digunakan dalam pendidikan di Indonesia selalu ada mata pelajaran yang berbasis moral atau akhlak atau karakter seperti pendidikan budi pekerti, pendidikan sejarah, pendidikan agama, dan pendidikan kewarganegaraan.

Salah satu penyebab rendahnya moral atau akhlak generasi saat ini adalah rendahnya moral para guru dan orangtua. Kecenderungan tugas guru hanya mentransfer ilmu pengetahuan tanpa memperhatikan nilai-nilai moral yang terkandung dalam ilmu pengetahuan tersebut, apalagi kondisi pembelajaran saat ini sangat berorientasi pada peroleh angka-angka sebagai standar kualitas pendidikan.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan kepribadian guru yang “kurang hidup” saat ini, antara lain: (1) proses rekrutmen guru yang mengedepankan kemampuan teknis (*hard skills*) seperti kemampuan manajemen diri dan orang lain malahan tidak sedikit lembaga pendidikan merekrut guru dengan tidak memperhatikan kedua ketrampilan tersebut; (2) pendidikan dan pelatihan guru yang menekankan pada kemampuan guru menguasai kurikulum; (3) tidak dipahaminya profesi sebagai profesi panggilan hidup (*call to teach*) Artinya, guru merupakan pekerjaan yang membantu mengembangkan orang lain dan

mengembangkan guru tersebut sebagai pribadi. (Jamal Ma'mur Asmani, 2009: 128-130)

Pemerintah sering melakukan berbagai upaya peningkatan kualitas guru, antara lain melalui pelatihan, seminar dan lokakarya, bahkan melalui pendidikan formal, dengan menyekolahkan guru pada tingkat yang lebih tinggi. Kendatipun dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan dan banyak penyimpangan, namun upaya tersebut paling tidak telah menghasilkan suatu kondisi yang menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki ijazah perguruan tinggi. Latar belakang pendidikan guru ini mestinya berkorelasi dengan kualitas pendidikan, bersamaan dengan faktor lain yang mempengaruhinya. Namun tidak demikian dalam kenyataannya. Dalam praktek pendidikan sehari-hari, masih banyak guru yang melakukan kesalahan-kesalahan dalam menunaikan tugas dan fungsinya. (Mulyasa, 2008: 19-20)

Banyak kesalahan yang sering dilakukan oleh guru, contohnya adalah menunggu peserta didik berperilaku negatif setelah itu barulah guru mencari jalan keluar, tidak memperhatikan perbedaan kepribadian dan metode belajar masing-masing peserta didik, guru merasa paling pandai padahal sejatinya siswa juga bisa lebih pandai daripada guru dan guru terlalu memaksa peserta didik melakukan hal yang diinginkan oleh guru dengan tidak mengetahui kondisi peserta didik. Maka dari itu, dibutuhkan kiat-kiat dalam meningkatkan profesionalisme guru, yaitu dengan melakukan manajemen pembinaan moral kerja bagi guru agar para guru memiliki moral kerja yang tinggi, dengan begitu semangat kerja gurupun akan meningkat.

Setiap aktivitas yang dilakukan pasti memiliki tujuan, apalagi jika aktivitas itu direncanakan sedemikian rupa. Demikian juga dengan aktivitas manajemen pembinaan moral kerja guru. Manajemen pembinaan moral kerja guru memiliki tujuan agar dapat menggerakkan para guru melalui usaha membina, agar guru menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari hasil kerjanya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

MI Istiqomah Sambas Purbalingga adalah Lembaga Pendidikan Islam yang unggul, Islami dan modern yang dikelola oleh Yayasan Istiqomah Sambas Purbalingga yang bergerak dalam bidang pendidikan sosial dan keagamaan.

Manajemen pembinaan moral kerja guru MI Istiqomah Sambas Purbalingga dilakukan melalui 4 (empat) tahap, yaitu tahap perencanaan, tahap pengorganisasian, tahap pelaksanaan dan yang terakhir adalah tahap evaluasi.

Berdasarkan uraian diatas itulah yang menjadi alasan peneliti untuk meneliti lebih jauh tentang Manajemen Pembinaan Moral Kerja Guru MI Istiqomah Sambas Purbalingga.

B. Definisi Operasional

1. Manajemen Pembinaan Moral Kerja Guru

a. Manajemen Pembinaan

Menurut Sondang P. Siagian (1979) manajemen adalah suatu aktivitas menggerakkan orang lain (memberdayakan), sesuatu kegiatan memimpin, atas dasar sesuatu yang telah diputuskan dahulu. (Hizbul Muflihah, 2013: 6)

Sedangkan menurut Fathul Aminudin Aziz (2012) manajemen adalah seni memimpin terhadap sebuah proses menggapai tujuan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sampai pada akhir yang kemudian terjadi pengevaluasian melalui orang lain. (Fathul Aminudin Aziz, 2012: 5)

Menurut beberapa definisi dan penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen adalah seni memimpin dan seni menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan pembinaan dapat diartikan sebagai rangkaian upaya pengendalian secara profesional terhadap semua unsur organisasi agar unsur-unsur tersebut berfungsi sebagaimana mestinya, sehingga rencana untuk mencapai tujuan dapat terlaksana secara berdaya guna dan berhasil guna. (Sudjana, 2004: 209)

Jadi, pembinaan adalah upaya memelihara dan mengendalikan keadaan secara profesional sesuai dengan tujuan yang seharusnya terlaksana.

Dapat ditarik kesimpulan, manajemen pembinaan adalah seni menggerakkan orang lain dengan memelihara dan mengendalikan keadaan secara profesional sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

b. Moral Kerja Guru

Menurut Lilie, kata moral berasal dari kata *mores* (bahasa latin) yang berarti tata cara dalam kehidupan atau adat istiadat.

(Pratidarmanastiti, 1991) Sedangkan Baron, dkk (1980) mengatakan bahwa moral adalah hal-hal yang berhubungan dengan larangan dan tindakan yang membicarakan salah atau benar. (Asri Budiningsih, 2008: 24-25)

Moral mengacu pada tindakan dan larangan maupun pada baik buruknya manusia. Sehingga moral bisa diartikan sebagai baik buruk dalam melakukan suatu tindakan, karena dia sadar akan kewajiban dan bersemangat dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Kerja memiliki tiga pengertian, yaitu:

- 1) Aktivitas yang dilakukan karena adanya dorongan tanggung jawab (motivasi)
- 2) Apa yang dilakukan karena adanya kesenjangan, sesuatu yang direncanakan karena terkandung didalamnya suatu gabungan antara rasa dan rasio.
- 3) Apa yang dilakukan karena adanya suatu arah dan tujuan yang luhur yang secara dinamis memberikan makna bagi dirinya. (Toto Tasmara, 1994: 25)

Dengan demikian, kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan karena adanya dorongan tanggung jawab dan untuk suatu tujuan yang luhur.

Menurut Ngalim Purwanto guru adalah orang yang pernah memberikan suatu ilmu atau kepandaian kepada seseorang atau sekelompok orang. (Nurfuadi, 2012: 54)

Jadi, guru adalah orang yang memberikan ilmu kepada anak didik melalui upaya perkembangan potensi kognitif, afektif dan psikomotorik anak didik tersebut.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan, bahwa moral kerja guru adalah baik-buruknya guru dalam melakukan suatu tindakan dan bersemangat dalam memenuhi tanggungjawabnya sebagai guru.

Jadi, manajemen pembinaan moral kerja guru adalah seni menggerakkan dan memimpin orang lain dengan mengendalikan keadaan secara profesional agar guru lebih semangat dalam memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

2. Madrasah Ibtidaiyah Istiqomah Sambas Purbalingga

Madrasah Ibtidaiyah Istiqomah Sambas Purbalingga adalah Lembaga Pendidikan Islam yang unggul, Islami dan modern yang dikelola oleh Yayasan Istiqomah Sambas Purbalingga yang bergerak dalam bidang pendidikan sosial dan keagamaan. MI Istiqomah Sambas Purbalingga terletak di Jl. AW Sumarmo No. 52-A, Kecamatan Purbalingga, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah.

3. Manajemen Pembinaan Moral Kerja Guru MI Istiqomah Sambas Purbalingga

Manajemen pembinaan moral kerja guru adalah seni memimpin dan menggerakkan para guru melalui proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dalam segenap usaha membina dan meningkatkan semangat kegairahan kerja para guru dengan melakukan pembangunan, perbaikan agar mereka lebih berprestasi dalam

melaksanakan tugasnya serta timbul rasa suka terhadap pekerjaan yang diembannya di Lembaga Pendidikan Islam yang bergerak dalam pendidikan sosial dan keagamaan yaitu MI Istiqomah Sambas Purbalingga.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Bagaimana Proses Manajemen Pembinaan Moral Kerja Guru MI Istiqomah Sambas Purbalingga?”

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah tersebut, tujuan yang ingin dicapai dari hasil penelitian ini adalah “Untuk Mengetahui Proses Manajemen Pembinaan Moral Kerja Guru MI Istiqomah Sambas Purbalingga”.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi semua pihak, diantaranya:

- a. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah pengetahuan terhadap calon Manajer Pendidikan Islam, menambah khazanah kepustakaan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, serta menjadi bahan masukan bagi mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam untuk penelitian yang terkait atau sebagai contoh untuk penelitian

dimasa yang akan datang, khususnya mengenai manajemen pembinaan moral kerja guru disebuah Madrasah Ibtidaiyah atau Sekolah Dasar.

- b. Secara praktik, hasil penelitian ini memberikan masukan bagi para manajer terkait dalam penyelenggaraan pendidikan, untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan lembaga pendidikan melalui manajemen pembinaan moral kerja guru yang professional.

E. Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka ini dibahas ada beberapa referensi yang relevan dengan judul yang akan dikaji yaitu tentang manajemen pembinaan moral kerja guru, antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Fany Isnatul Khoeriyah, Jurusan Tarbiyah STAIN PURWOKERTO, Program Studi Pendidikan Agama Islam (2010), berjudul "*Pembinaan Moralitas Keagamaan Remaja Pasir Kidul Kecamatan Purwokerto Barat* ", melalui metode penelitian lapangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan moralitas remaja Pasir Kidul melalui beberapa hal, yaitu (a) Pembinaan melalui pendidikan yaitu dengan mengaji dan sekolah Madin, (b) Pembinaan melalui pendekatan emosional seperti nasehat-nasehat dan memberikan bimbingan, (c) Pembinaan melalui kegiatan sosial seperti diadakan kumpulan remaja masjid, mengadakan pengajian remaja dan seminar tentang agama bagi remaja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Wiwit Aji Subekti, Jurusan Pendidikan Agama Islam IAIN Purwokerto, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu

Keguruan(2015), berjudul “*Peningkatam Kompetensi Pedagogik Guru di TK A Al-Irsyad Al-Islamiyyah Purwokerto*”, melalui metode penelitian lapangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan peningkatan kompetensi pedagogik guru di TK A Al-Irsyad Al-Islamiyyah Purwokerto Kabupaten Banyumas meliputi peningkatan pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, peningkatan pemahaman terhadap peserta didik, peningkatan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya dilakukan dengan baik dan sesuai dengan standar kompetensi pedagogik guru TK. Upaya-upaya yang dilakukan oleh para guru TK A Al-Irsyad Al-Islamiyyah Purwokerto dalam meningkatkan kompetensi pedagogik yang dimilikinya telah memberikan hasil yang optimal terhadap peserta didik.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Olief Rosita, Jurusan Tarbiyah STAIN PURWOKERTO, Prodi Kependidikan Islam (2013), berjudul “*Manajemen Tenaga Pendidik di SMP Muhammadiyah 2 Purwokerto*”, melalui penelitian kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pembinaan dan pengembangan diutamakan untuk para guru sehingga menjadi guru yang professional serta optimal dalam mendidik siswanya. Macam pembinaan dan pengembangan berupa: (1) Rapat pembinaan rutin, meliputi: tiap bulan sekali, seminggu maksimal 2 kali biasanya hari senin dan sabtu, rapat pengarahan tiap pagi sebelum proses KBM berlangsung, (2) MGMP. (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), (3) Penataran, (5) Studi Banding, biasanya studi banding

dilakukan sampai keluar negeri yaitu Malyasia, Thailand, Singapura dan juga studi banding keluar kota yaitu Jogja dan Malang.

Berdasarkan kajian pustaka terhadap beberapa skripsi diatas maka penulis memilih judul “*Manajemen Pembinaan Moral Kerja Guru MI Istiqomah Sambas Purbalingga*”, karena sepengetahuan penulis belum pernah dilakukan penelitian. Disinilah penulis berusaha mengisi kekosongan tersebut. Pada penelitian yang akan peneliti lakukan ada hal yang hampir sama dengan penelitian yang dilakukan oleh ketiga penelitian yang telah penulis sebutkan. Penulis akan meneliti manajemen pembinaan moral kerja guru MI Istiqomah Sambas Purbalingga dengan menggunakan metode kualitatif. Penelitian penulis tidak bermaksud untuk mengulangi penelitian yang sudah ada, namun untuk melengkapi.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam penulisan skripsi yang berjudul Manajemen Pembinaan Moral Kerja Guru MI Istiqomah Sambas Purbalingga, ini terbagi dalam 5 (lima) bab. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam sistematika penelitian sebagai berikut:

Diawali dengan halaman formalitas yang meliputi halaman judul, halaman nota pembimbing, bahan pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar dan halaman daftar isi.

BAB I adalah pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, dan sistematika pembahasan.

BAB II adalah tentang landasan teori manajemen pembinaan moral kerja guru yang membahas: Landasan teori manajemen pembinaan moral kerja guru yang terdiri dari tiga sub bahasan yakni pertama tentang manajemen dan pembinaan, yang meliputi: definisi manajemen dan fungsi-fungsi manajemen, definisi pembinaan dan fungsi pembinaan. Kedua tentang moral kerja guru, yang meliputi: definisi moral, definisi moral kerja, aspek-aspek moral kerja, indikator moral kerja, definisi guru, tanggungjawab guru, dan kompetensi guru. Ketiga tentang manajemen pembinaan moral kerja guru, yang meliputi: definisi manajemen pembinaan moral kerja guru, tujuan manajemen pembinaan moral kerja guru, apa yang diinginkan guru melalui kerjanya, faktor-faktor yang mempengaruhi moral kerja guru dilihat dari disiplin kerja guru, proses pembinaan moral kerja guru dilihat dari disiplin kerja guru.

BAB III adalah tentang metodologi penelitian mengenai pemaparan metode yang digunakan peneliti untuk mencari berbagai data yang terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, metode pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV adalah tentang pembahasan hasil penelitian yang menguraikan proses manajemen pembinaan moral kerja guru serta kendala sekolah dalam memberikan pembinaan moral kerja kepada guru.

BAB V adalah penutup yang memuat kesimpulan, saran-saran dan kata penutup, daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.

BAB V

PENUTUP

Sebagai bagian akhir dari uraian dan penjelasan penelitian ini, penulis akan menyampaikan beberapa hal sebagai kesimpulan, saran dan kata penutup.

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan, maka dapat disimpulkan bahwa proses manajemen pembinaan moral kerja guru MI Istiqomah Sambas Purbalingga dilakukan melalui empat tahap, yaitu: *Pertama*, tahap perencanaan pembinaan moral kerja guru, yakni Kepala Bidang Akademik selaku manajer kemudian merencanakan apa saja kegiatan pembinaan moral kerja untuk para guru, bagaimana model pembinaan moral kerja guru dan kapan kegiatan akan dilaksanakan agar kegairahan, kualitas untuk bertahan dan semangat berkelompok guru dalam kegiatan manajemen pembinaan moral kerja guru dapat terlaksana dengan baik. Ada tiga model pembinaan moral kerja guru di MI Istiqomah Sambas Purbalingga. Model pertama, yakni ditujukan kepada koordinator perwakilan masing-masing kelas dari kelas 1 (satu) hingga kelas 6 (enam) Model kedua, yakni pembinaan moral kerja guru yang dilakukan oleh seluruh guru dari kelas satu hingga kelas enam. Model ketiga, yakni pembinaan moral kerja yang dilakukan pada akhir semester oleh seluruh guru MI Istiqomah Sambas Purbalingga sesuai hari yang telah ditentukan oleh kepala akademik. *Kedua*, tahap pengorganisasian pembinaan moral kerja guru, yakni dengan menentukan dengan jelas tujuan manajemen pembinaan moral kerja guru dan

menentukan dengan jelas siapa yang akan bertanggungjawab dalam pembinaan moral kerja guru. Manajemen pembinaan moral kerja guru adalah program kerja dari bagian akademik, dimana yang bertanggungjawab adalah Kepala Bidang Akademik yang berkoordinasi dengan Kepala Madrasah. *Ketiga*, tahap pelaksanaan pembinaan moral kerja guru, yakni pembinaan moral kerja guru dilaksanakan setiap satu pekan dua kali dan setiap akhir semester, dimana pembinaan moral kerja guru di MI Istiqomah Sambas Purbalingga itu sendiri membahas tentang pelaksanaan manajemen pembinaan moral kerja guru yang dapat dilihat dari bagaimana aspek-aspek moral kerja yang meliputi kegairahan, kualitas untuk bertahan dan semangat itu dilaksanakan. *Keempat*, tahap pengawasan atau evaluasi pembinaan moral kerja guru, yakni penilaian kinerja oleh Kepala Madrasah dengan meyakinkan bahwa apakah program telah berjalan dengan baik atau belum. Pada akhir semester Kepala Madrasah memberikan evaluasi dengan melakukan penilaian kinerja guru lewat pengawasan dan supervisi yang dilakukan selama satu semester.

B. Saran-saran

Ada beberapa hal yang perlu dilakukan oleh seluruh pihak yang ada di MI Istiqomah Sambas Purbalingga, antara lain:

1. Untuk meningkatkan moral kerja guru, pemimpin harus mengetahui apa sebenarnya yang diinginkan oleh pegawainya. Maka dari itu, diperlukanlah ukuran tingkat kepuasan kerja guru.

2. Sekolah yang baik bisa dilihat dari sisi manajerialnya, jika langkah-langkah manajerialnya tertata dengan rapi maka akan baik pula hasilnya. Maka dari itu, terus perbaiki dan tingkatkan tatanan manajemen di MI Istiqomah Sambas Purbalingga
3. Menjaga hubungan baik diantara warga sekolah (guru, siswa, orangtua siswa, serta masyarakat).

C. Kata Penutup

Syukur *Alhamdulillah* penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kemudahan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ini dengan tiada halangan yang berarti. Dalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha dengan segala kemampuan yang dimiliki, akan tetapi penulis menyadari keterbatasan kemampuan dalam menyusun skripsi ini tentu masih ada banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi sempurnanya tulisan ini.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon petunjuk dan hidayah. Semoga karya ini mendapat ridloNya dan dapat bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya serta dapat dijadikan bahan kajian lebih lanjut. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu penulis sehingga terselesaikannya penulisan karya tulis ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amtu, Onisimus. *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah (Konsep, Strategi, dan Implementasi)*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 1998.
- Aziz, Aminudin. *Manajemen dalam Perspektif Islam*. Cilacap: Pustaka El-Bayan, 2012.
- Bafadal, Ibrahim. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009.
- Barnawi, Mohammad Arifin. *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- _____. *Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan bagi Guru*. Yogyakarta: Gava Media, 2014.
- Budiningsih, Asri. *Pembelajaran Moral*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2008.
- Hadi, Amirul. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 2005.
- Imron, Ali. *Pembinaan Guru Indonesia*. Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya, 1995.
- Ma'mur, Jamal. *7 Kompetensi Guru Menyenangkan dan Profesional*. Jogjakarta: Power Books, 2009.
- Margono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000.
- Muflihini, Hizbul. *Administrasi Pendidikan*. Yogyakarta: Pilar Media, 2013.
- Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008.
- _____. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- Narbuko, Cholid. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 1997.
- Nazir, Moh. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1999.
- Nurfuadi. *Profesionalisme Guru*. Purwokerto: STAIN Press Purwokerto, 2012.
- Roqib, Moh. *Ilmu Pendidikan Islam*. Yogyakarta: LKiS Yogyakarta, 2009.
- Roqib, Moh. Nurfuadi. *Kepribadian Guru*. Purwokerto: STAIN Purwokerto Press, 2011.
- Rusdiana, Yeti Haryati. *Pendidikan Profesi Keguruan Menjadi Guru Inspiratif dan Inovatif*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2015.

Sinambela, Lijan Poltak. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Sudjana. *Manajemen Program Pendidikan*. Bandung: Falah Production, 2004.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2012.

_____. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2012.

Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004.

Suryosubroto. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004.

Tasmara, Toto. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta: PT Dana Bhakti Prima Yasa, 1994.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama : Inggar Ermi Agustiani
2. Tempat/tanggal lahir : Purbalingga, 08 Agustus 1992
3. Agama : Islam
4. Nama ayah : Erdi Tugiman
5. Nama ibu : Miliarti
6. Alamat rumah : RT 02 RW 04 Desa Kalikajar
Kecamatan Kaligondang Kabupaten Purbalingga

Riwayat Pendidikan :

1. TKA El-Syifa lulus tahun 1998
2. SD Negeri 1 Kalikajar lulus tahun 2004
3. SMP Negeri 3 Purbalingga lulus tahun 2007
4. SMA Muhammadiyah Pontren Imam Syuhodo Sukoharjo lulus tahun 2011
5. S1 IAIN Purwokerto Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan lulus tahun 2016

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

IAIN PURWOKERTO

Purwokerto, 09 Juni 2016

Penulis,



Inggar Ermi Agustiani

NIM. 1223303014