

**STRATEGI PENGEMBANGAN ETOS KERJA
PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
DI YAYASAN AL-MUHAJIR RANDUAGUNG LUMAJANG**

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd)



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh:

Riska Nurjannah
NIM: 223206010008

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UIN KHAS JEMBER
JULI 2024**

PERSETUJUAN

Tesis Dengan Judul “Strategi Pengembangan Etos Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang” yang di tulis oleh Riska Nurjannah untuk di uji didepan dewan penguji tesis.

Jember, 4 Juni 2024

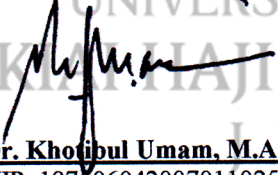
Pembimbing 1



Dr. H. Abdul Mu'is, S.Ag., M.Si
NIP. 197304242000031005

Jember, 4 Juni 2024

Pembimbing II



Dr. Khotibul Umam, M.A.
NIP. 197506042007011025

PENGESAHAN

Tesis dengan judul “Strategi Pengembangan Etos Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang” yang ditulis oleh Riska Nurjannah ini, telah dipertahankan di depan dewan penguji Tesis Pascasarjana UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember pada Hari Rabu tanggal 12 Juni 2024 dan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd).

DEWAN PENGUJI

1. Ketua Penguji : Dr. H. Moh. Anwar, S.Pd., M.Pd
NIP. 196802251987031002

2. Anggota :

a. Penguji Utama : Prof. Dr. H. Sofyan Tsaury, M.M
NIP. 19581111 198303 1 002

b. Penguji I : Dr. H. Abdul Mu'is, S.Ag., M.Si
NIP. 197304242000031005

c. Penguji II : Dr. H. Khotibul Umam, MA.
NIP. 195504051986031003

Jember, 8 Juli 2024

Mengesahkan

Pascasarjana UIN KHAS Jember

Direktur,



Prof. Dr. Moch. Chotib, S.Ag., M.M.
NIP. 197107272002121003

ABSTRAK

Nurjannah Riska, 2024, Strategi Pengembangan Etos Kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan Di Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang. Tesis. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Jember Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Pembimbing I: Dr. H. Abdul Mu'is, S.Ag.,M.Si. Pembimbing II: Dr. H. Khotibul Umam, MA

Kata Kunci: Strategi, Etos Kerja, Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

Penelitian ini di latar belakang oleh upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, dunia pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting terutama dalam mempersiapkan generasi baru yang mampu menjadi penerus dan pelaksana pembangunan di segala bidang. Kualitas lembaga pendidikan dapat dicapai apabila semua komponen pendidikan dapat berjalan sesuai dengan peranannya. Salah satu komponen pendidikan yang penting dalam mengembangkan kualitas pendidikan di lingkungan pendidikan adalah suatu manajemen strategi dari sesosok pemimpin dalam konteks penelitian ini adalah Ketua Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang.

Fokus penelitian: 1) Bagaimana perencanaan strategi pengembangan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan di yayasan al-muhajir randuagung lumajang ? 2) Bagaimana implementasi strategi pengembangan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan di yayasan al-muhajir randuagung lumajang ? 3) Bagaimana evaluasi strategi pengembangan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan di yayasan al-muhajir randuagung lumajang ?

Tujuan penelitian: 1) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis perencanaan strategi pengembangan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan di yayasan al-muhajir randuagung lumajang, 2) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis implementasi strategi pengembangan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan di yayasan al-muhajir randuagung lumajang, 3) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis evaluasi strategi pengembangan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan di yayasan al-muhajir randuagung lumajang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Lokasi penelitian bertempat di Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang. Teknis pengumpulan data penelitian ini menggunakan Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi, analisis data menggunakan teknik milles, hubberman dan Saldana yaitu pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Kesimpulan penelitian meliputi: 1) Perencanaan strategi pengembangan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan yaitu: a). Analisis SWOT b). Menentukan visi misi c). Penetapan tujuan. 2) Implementasi strategi pengembangan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan yaitu: a). Pembekalan dan pelatihan b). Pengembangan diri c). Magang dan studi banding. 3) Evaluasi strategi pengembangan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan yaitu: a). Rapat mingguan masing-masing unit b). Rapat bulanan dan kajian keagamaan c). Munqosah pendidik dan tenaga kependidikan Yayasan Al-Muhajir

ABSTRACT

Nurjannah Riska, 2024, Development Strategy for the Work Ethic of Educators and Educational Staff at Al-Muhajir Foundation, Randuagung, Lumajang. Thesis. Islamic Education Management Study Program Postgraduate Program. State Islamic University Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Advisor I: Dr. H. Abdul Mu'is, S.Ag.,M.Si. Advisor II: Dr. H. Khotibul Umam, MA

Keywords: Strategy, Work Ethic, Educators and Educational Staff

This research is motivated by efforts to develop human resources, recognizing the critical role of education in preparing new generations to become the successors and implementers of development in various fields. The quality of educational institutions can be achieved when all educational components function according to their roles. One key component in enhancing the quality of education is the strategic management provided by a leader, in this context, the Chairman of the Al-Muhajir Foundation in Randuagung Lumajang.

Research Focus: 1) How is the strategic planning for developing the work ethic of educators and educational staff at the Al-Muhajir Foundation in Randuagung Lumajang conducted? 2) How is the strategic implementation for developing the work ethic of educators and educational staff at the Al-Muhajir Foundation in Randuagung Lumajang carried out? 3) How is the strategic evaluation for developing the work ethic of educators and educational staff at the Al-Muhajir Foundation in Randuagung Lumajang performed?

Research Objectives: 1) To analyze and describe the strategic planning for developing the work ethic of educators and educational staff at the Al-Muhajir Foundation in Randuagung Lumajang. 2) To analyze and describe the strategic implementation for developing the work ethic of educators and educational staff at the Al-Muhajir Foundation in Randuagung Lumajang. 3) To analyze and describe the strategic evaluation for developing the work ethic of educators and educational staff at the Al-Muhajir Foundation in Randuagung Lumajang.

This study employs a qualitative approach with a case study methodology. The research was conducted at the Al-Muhajir Foundation in Randuagung Lumajang. Data collection techniques included interviews, observations, and documentation. Data analysis was performed using the Miles, Huberman and Saldana technique, which involves data collection, condensation, display, and conclusion drawing. Data validity was ensured through participatory observation, interviews, and documentation.

Research conclusions include: 1) Strategic planning for developing the work ethic of educators and educational staff involves a). SWOT analysis b). Determining the vision and mission c). Setting objectives. 2) Strategic Implementation for developing the work ethic of educators and educational staff includes providing a). Training and development b). Self-improvement c). Internships, and comparative studies. 3) Strategic evaluation for developing the work ethic of educators and educational staff includes a). Weekly unit meetings b). Monthly meetings, religious studies c). Assessments of educators and academic staff at the Al-Muhajir Foundation.

ملخص البحث

نور الجنة ريزكا، ٢٠٢٤. استراتيجية تطوير اتقان العمل لدى المدرس والموظف التربوي في مؤسسة المهاجر راندواغونج لوماجانج. رسالة بقسم إدارية التربية الإسلامية. الماجستير برنامج الدراسات العليا جامعة كياهي حاج أحمد صديق الإسلامية الحكومية جمبر. تحت الاشراف: (١) الدكتور الحاج عبد المعز الماجستير، و(٢) الدكتور الحاج خطيب الأمم الماجستير.

الكلمات الرئيسية: استراتيجية، اتقان العمل، المدرس والموظف التربوي

كانت خلفية هذا البحث الجهود لتطوير الموارد البشرية، وعالم التربية له دور مهم جدا، لا يسما في إعداد الجيل الجديد القادر على أن يكون جيلا مستمرا ومنفذا لعمليات التنمية في جميع المجالات. ويمكن تحقيق جودة المؤسسات التربوية إذا عمل جميع المكونات التربوية مناسبة لأدوارها. ومن إحدى المكونات التربوية المهمة في تطوير جودة التربية في البيئة التعليمية هي إدارة استراتيجية من قبل الرئيس في السياق يعني رئيس مؤسسة المهاجر راندواغونج لوماجانج.

محور هذا البحث هو (١) كيف تخطيط استراتيجية تطوير اتقان العمل لدى المدرس والموظف التربوي في مؤسسة المهاجر راندواغونج لوماجانج؟ و(٢) كيف تنفيذ استراتيجية تطوير اتقان العمل لدى المدرس والموظف التربوي في مؤسسة المهاجر راندواغونج لوماجانج؟ و(٣) كيف تقويم استراتيجية تطوير اتقان العمل لدى المدرس والموظف التربوي في مؤسسة المهاجر راندواغونج لوماجانج؟

استخدمت الباحثة في هذا البحث المدخل الكيفي بنوع البحث دراسة الحالة. وموقع البحث هو مؤسسة المهاجر راندواغونج لوماجانج. وطريقة جمع البيانات هي المقابلة والملاحظة والتوثيق وتحليل البيانات من خلال طريقة ميلز وهوبرمان.

أما النتائج التي حصل عليها الباحث فهي: (١) أن تخطيط استراتيجية تطوير اتقان العمل لدى المدرس والموظف التربوي، يشتمل على تحليل SWOT، وتحديد الرؤية والرسالة، وتحديد الأهداف؛ و(٢) أن تنفيذ استراتيجية تطوير اتقان العمل لدى المدرس والموظف التربوي هو التدريب والتأهيل، والتطوير الذاتي، والتدريب العملي والدراسات المقارنة؛ و(٣) أن تقويم استراتيجية تطوير اتقان العمل لدى المدرس والموظف التربوي هو الاجتماع الأسبوعي لكل وحدة، ز الاجتماع الشهري والدراسة الدينية، ومناقشة المدرسين والموظفين في مؤسسة المهاجر راندواغونج لوماجانج.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji syukur senantiasa dipanjatkan kehadirat Allah SWT atas karunia dan limpahan rahmat-Nya sehingga Tesis dengan judul “Strategi Pengembangan Etos Kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan Di Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang” ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam senantiasa tecurahkan kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah menuntun ummatnya menuju agama Allah sehingga tercerahkanlah kehidupan saat ini.

Dalam penyusunan Tesis ini, banyak pihak yang terlibat dalam membantu penyelesaiannya, oleh karenanya itu patut diucapkan terima kasih teriring do'a kepada yang telah membantu, membimbing, dan memberikan dukungan untuk penyelesaian Tesis ini.

1. Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag, M.M selaku Rektor UIN Kiai Haji Ahmad Shiddiq Jember yang telah memberikan motivasi melalui peraturan dan kebijakan yang dibuat.
2. Prof. Dr. H. Moch. Chotib, S.Ag, M.M Selaku Direktur Pascasarjana UIN Kiai Haji Ahmad Shiddiq Jember yang telah memberikan motivasi dan kemudahan.
3. Dr. H. Moh. Anwar, S.Pd, M.Pd selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Kiai Haji Ahmad Shiddiq Jember sekaligus ketua sidang yang sudah banyak memberikan masukan untuk kesempurnaan tesis ini.
4. Dr. H. Abdul Mu'is, S.Ag., M.Si selaku Dosen Pembimbing I, dan Dr. H. Khotibul Umam, MA selaku Dosen Pembimbing II yang senantiasa memberikan motivasi, pengarahan, bimbingan, serta banyak banyak ilmu sehingga Tesis ini layak untuk dijadikan salah satu persyaratan memperoleh gelar Magister.

5. Prof. Dr. Sofyan Tsauri, M.M selaku Penguji Utama yang telah banyak memberikan pengarahannya, bimbingan dan ilmu bermanfaat pada saat ujian sehingga peneliti bisa sampai ke tahap ini.
6. Seluruh Dosen Pascasarjana UIN Kiai Haji Ahmad Shiddiq Jember yang telah mendidik dan membimbing selama penulis menempuh pendidikan di UIN Kiai Haji Ahmad Shiddiq Jember.
7. Civitas Akademika Pascasarjana UIN Kiai Haji Ahmad Shiddiq Jember yang telah banyak memberikan informasi dan membantu peneliti dalam menyelesaikan semua administrasi.
8. Bapak Sutresno dan Ibu Sunarse Kedua orang tua yang selalu mendukung dan memberikan do'a, suami tercinta Alm Bakti Dwi Laksono S.Pd yang menjadi latar belakang melanjutkan pascasarjana ini, anak kami tercinta Azeema Almahyra Bakti yang selalu menjadi penyemangat dalam proses ini.
9. KH. Zainul Mustofa, M.Pd.i Ketua Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang, seluruh Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang yang telah banyak membantu dalam proses penelitian.
10. Teman-teman Mahasiswa Pascasarjana Program Magister UIN Kiai Haji Ahmad Shiddiq Jember Khususnya Kelas MPI-A angkatan 2022 yang selalu memberikan masukan dan menjadi teman diskusi.

Semoga penyusunan Tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis dan umumnya pada pembaca.

Jember, 08 Juli 2024

RISKA NURJANNAH

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Definisi Istilah	9
F. Kajian Pustaka	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Penelitian Terdahulu	12
B. Kajian Teori	30
C. Kerangka Konseptual	49

BAB III METODE PENELITIAN	50
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	50
B. Lokasi Penelitian	50
C. Kehadiran peneliti	51
D. Subjek Penelitian	52
E. Sumber Data	53
F. Teknik Pengumpulan Data	54
G. Analisis Data	56
H. Keabsahan Data	59
I. Tahap – Tahap Penelitian	61
BAB IV PENYAJIAN DATA.....	63
A. Perencanaan Strategi Pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir Randuagung Lumajang	63
B. Implementasi Strategi Pengembangan Etos Kerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang.....	72
C. Evaluasi Strategi Pengembangan Etos Kerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang.....	84
D. Temuan Penelitian.....	90
BAB V PEMBAHASAN TEMUAN	92
A. Perencanaan Strategi Pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir Randuagung Lumajang	92
B. Implementasi Strategi Pengembangan Etos Kerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang	96

C. Evaluasi Strategi Pengembangan Etos Kerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang	98
BAB VI PENUTUP	102
A. Kesimpulan.....	102
B. Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Orisinalitas Penelitian	23
Tabel 4.1 Jadwal Resum Buku.....	80
Tabel 4.2 Temuan Penelitian.....	90



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	49
Gambar 4.1 Rapat Ketua Yayasan dan Kepala Unit Al-Muhajir.....	66
Gambar 4.2 Interview Calon Guru	67
Gambar 4.3 Pembekalan Siswa Menjelang Liburan Hari Raya Idul Fitri	69
Gambar 4.4 Rapat Wali Santri	71
Gambar 4.5 Pelatihan Metode Tartila	74
Gambar 4.6 Kajian Bulanan Yayasan Al-Muhajir.....	75
Gambar 4.7 Training Education.....	76
Gambar 4.8 Rapat Mingguan	87
Gambar 4.10 Munaqosah	89
Gambar 4.11 Reward Ustad Ustadzah	89
Gambar 4.12 Menunggu Murid.....	90

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

A. Konsonan Tunggal

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (Bunyi)	Simbol	Nama (Bunyi)
ا	<i>Alif</i>	Tidakdilambangkan	tidakdilambangkan
ب	<i>Ba</i>	B	Be
ت	<i>Ta</i>	T	Te
ث	<i>Sa</i>	Ṣ	Esdengantitik di atas
ج	<i>Ja</i>	J	Je
ح	<i>Ha</i>	Ḥ	Hadengantitik di bawah
خ	<i>Kha</i>	Kh	Ka dan Ha
د	<i>Dal</i>	D	De
ذ	<i>Zal</i>	Ḍ	Zedengantitik di atas
ر	<i>Ra</i>	R	Er
ز	<i>Zai</i>	Z	Zet
س	<i>Sin</i>	S	Es
ش	<i>Syin</i>	Sy	Es dan Ye
ص	<i>Sad</i>	Ṣ	Esdengantitik di bawah
ض	<i>Dad</i>	Ḍ	Dedengantitik di bawah
ط	<i>Ta</i>	Ṭ	Tedengantitik di bawah
ظ	<i>Za</i>	ẓ	Zedengantitik di bawah
ع	<i>'Ain</i>	'	Apostrofterbalik
غ	<i>Ga</i>	G	Ge
ف	<i>Fa</i>	F	Ef
ق	<i>Qaf</i>	Q	Qi
ك	<i>Kaf</i>	K	Ka
ل	<i>Lam</i>	L	El
م	<i>Mim</i>	M	E m
ن	<i>Nun</i>	N	En
و	<i>Waw</i>	W	We
ه	<i>Ham</i>	H	Ha
ء	<i>Hamzah</i>	'	Apostrof
ي	<i>Ya</i>	Y	Ye

B. Vokal

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (Bunyi)	Simbol	Nama (Bunyi)
اَ	<i>Fathah</i>	A	A
اِ	<i>Kasrah</i>	I	I
اُ	<i>Dhammah</i>	U	U

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (Bunyi)	Simbol	Nama (Bunyi)
يَ	<i>fathah dan ya</i>	Ai	a dan i
وَ	<i>kasrah dan waw</i>	Au	a dan u



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Kemajuan dan perkembangan teknologi pada era globalisasi dan informasi telah memacu bangsa Indonesia untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai peranan yang sangat penting dalam melaksanakan pembangunan disegala bidang, sehingga diharapkan bangsa Indonesia mampu mencapai keunggulan dalam menghasilkan karya-karya nyata yang bermutu dan mampu bersaing dengan bangsa-bangsa lain. Pendidikan merupakan suatu proses pembinaan akal manusia yang mana potensi utamanya adalah sebagai makhluk yang berpikir.¹

Adiwikarta menjelaskan bahwa pendidikan diartikan sebagai: Upaya untuk mempersiapkan peserta didik agar mampu hidup dengan baik dalam masyarakatnya, mampu meningkatkan dan mengembangkan kualitas hidupnya sendiri serta berkontribusi secara bermakna dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat dan bangsanya.²

Sesuai Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 3 menyatakan fungsi dan tujuan pendidikan yaitu : Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa

¹ Ima Muslimatul Amanah, A. Heris Hermawan, and Wahyu Hidayat, "Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional," *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 6, no. 1 (2021): 55–62.

² Joel F. ; Houston, *KURIKULUM UNTUK ABAD KE -21 : KONVENSI NASIONAL PENDIDIKAN INDONESIA II* (Grasindo, 1994), 101,

//digilib.unsri.ac.id%2Fopac%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D62030.

yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembang potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokrasi serta bertanggung jawab.³

Dalam upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, dunia pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting terutama dalam mempersiapkan generasi baru yang mampu menjadi penerus dan pelaksana pembangunan di segala bidang. Kualitas lembaga pendidikan dapat dicapai apabila semua komponen pendidikan dapat berjalan sesuai dengan peranannya. Salah satu komponen pendidikan yang penting dalam mengembangkan kualitas pendidikan di lingkungan pendidikan adalah suatu strategi dari sesosok pemimpin. Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah bagaimana strategi yang mampu mengembangkan etos kerja pendidik dan Tenaga kependidikan. Karena kapasitas pemimpin bertanggung jawab terhadap keberhasilan kinerja para pendidik dan Tenaga kependidikan melalui kelancaran pelaksanaan proses belajar mengajar di lembaga pendidikan. Para pendidik dan Tenaga kependidikan lainnya akan dapat bekerja dengan baik dan penuh semangat bila pemimpin lembaga pendidikan mampu meningkatkan semangat kerja mereka. Kinerja kepemimpinan di lembaga pendidikan dalam keterkaitannya dengan pemberian motivasi etos kerja pendidik dan Tenaga kependidikan adalah segala upaya dan hasil yang dapat

³ *Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.*

dicapai oleh kepemimpinan di lembaga pendidikan dalam mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Peran strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan juga menjadi hal penting dalam menunjang kinerja yang dilakukan dimana kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor kemampuan (ability), motivasi (motivation) dan kesempatan (opportunity), yaitu performance dalam arti sebuah kinerja yang merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.⁴

Etos kerja di Indonesia memiliki landasan yuridis yang kuat, yang bersumber dari berbagai macam hukum dan norma yang berlaku di Indonesia, yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2019 tentang Etos Kerja. Di dalam pasal 2 etos kerja adalah semangat, nilai-nilai, dan kebiasaan positif yang tertanam dalam diri pekerja dan menjadi landasan dalam bekerja. Dan di dalam pasal 3 etos kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 terdiri atas:⁵

- 1 Semangat: Kecintaan terhadap pekerjaan, kemauan keras, dan tekad untuk mencapai tujuan.
- 2 Nilai-nilai: Kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, dan gotong royong.
- 3 Kebiasaan positif: Semangat pantang menyerah, tekun, ulet, dan kreatif.

Dalam hal ini, strategi merupakan salah satu faktor yang berperan dalam kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, yaitu untuk mencapai tujuan

⁴ Timothy A. Judge Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior Buku 2 - 12/E* (Salemba Empat, 2013), 281.

⁵ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2019 tentang Etos Kerja, pasal 2-3

pembelajaran yang baik. Semakin baik kompetensi Pendidik dan Tenaga kependidikan, maka secara tidak langsung akan menambah pengaruh positif pada pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan yang lebih baik.

يٰٓاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Q.s Al Hasyr 59:19)⁶

Dari ayat di atas di anjurkan bagi kami semua merencanakan yang baik sebelum melakukan sesuatu. Seperti strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan yang dibangun ini mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi para Pendidik dan Tenaga kependidikan, yaitu mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman dan semangat.. Fungsi seorang manager yang berhubungan dengan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan adalah memahami kondisi dengan berbagai pisau analisisnya, sehingga ketua yayasan mengetahui permasalahan yang sedang dihadapi baik dalam konteks di lembaga pendidikannya maupun dalam konteks diluar lembaga pendidikan jika diperlukan. Karena, dalam menjalankan tugas tersebut ia tidak bisa mewujudkan tujuannya apabila kondisi kerja para Pendidik dan Tenaga kependidikan tidak tertata dengan baik.

⁶ Departemen Republik Indonesia ” Al-qur’an dan terjemahan (Al Hasyr 59:19)

Dalam pengembangan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan di Yayasan Al-Muhajir Lumajang, Ketua Yayasan Al-Muhajir sebagai pimpinan memiliki strategi yang meliputi perencanaan, implementasi dan evaluasi. Hal tersebut untuk mengembangkan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan menjadi baik yang akan membawa kualitas lembaga pendidikan lebih baik kedepannya.

“Ada beberapa program yang kami lakukan untuk mengembangkan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan di Yayasan ini yaitu pembekalan dan pelatihan, pengembangan diri, magang dan studi banding, yang selanjutnya akan kami evaluasi untuk melihat kemampuan pribadi mereka dengan munasabah di setiap akhir tahun ajaran baru yang meliputi teori fiqh, baca Al-qur’an dengan metode tartila dan hafalan juz 30”.⁷

Hasil wawancara tersebut bahwa peran pemimpin mempunyai strategi untuk mengembangkan lembaga pendidikan yaitu Yayasan Al-Muhajir melalui pengembangan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan yang akan berdampak baik pada perkembangan Yayasan Al-Muhajir kedepan,

Berdasarkan observasi peneliti bahwa Yayasan Al-Muhajir merupakan lembaga pendidikan yang sangat menarik dan berbeda dengan lembaga pendidikan pada umumnya yaitu lembaga pendidikan Yayasan Al-Muhajir yang berada di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang. Yayasan Al-Muhajir termasuk lembaga pendidikan swasta yang tergolong baru, namun termasuk favorit karena menerapkan nilai-nilai keislaman, yakni dibuktikan adanya Sekolah Dasar Islam, Madrasah Diniyah, Taman pendidikan Al-qur’an dan Ruamah Tahfidz Al-qur’an yang berada dinaungan Yayasan Al-Muhajir ini dan banyaknya prestasi yang telah di peroleh baik tingkat kecamatan,

⁷ Zainul Mustofa, Ketua Yayasan Al-Muhajir, diwawancarai penulis pada tanggal 28 Januari 2024

kabupaten dan nasional. Awal mulanya Yayasan Al-Muhajir berdiri karena menjawab kebutuhan masyarakat yang berkeinginan putra putrinya akan di tempatkan pada pendidikan yang bernaungan islam tidak hanya fokus pada ilmu pengetahuan sedangkan pada daerah Randuagung sangat minim lembaga pendidikan seperti kebutuhan masyarakat tersebut, sehingga ketua Yayasan mendirikan lembaga pendidikan islam yang berada pada naungan Yayasan AL-Muhajir ini. Oleh karena itu untuk menjaga kepercayaan masyarakat tentunya Yayasan Al-Muhajir harus memiliki pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki etos kerja baik, tentunya seorang manager yaitu ketua yayasan memiliki strategi pengembangan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan di Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang ini.⁸

Dari konteks penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka untuk mengetahui bagaimana manajemen strategi Ketua Yayasan yang dilakukan untuk mengembangkan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan, akan dilakukan sebuah penelitian dengan judul “Strategi Pengembangan Etos Kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan Di Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang”.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana perencanaan strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir Randuagung Lumajang ?
2. Bagaimana implementasi strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir Randuagung Lumajang ?

⁸ Observasi penulis di Yayasan Al-Muhajir tanggal 10 November 2023

3. Bagaimana evaluasi strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir Randuagung Lumajang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis perencanaan strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir Randuagung Lumajang
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis implementasi strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir Randuagung Lumajang
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis evaluasi strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir Randuagung Lumajang

D. Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi tambahan bagi penelitian sejenis dalam rangka mengembangkan wawasan keilmuan tentang strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan.

2. Bagi Pendidik dan Tenaga kependidikan

Diharapkan dapat digunakan sebagai acuan pembelajaran tentang strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dalam dunia pendidikan.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menjadi sarana melatih diri penulis dalam menganalisa fenomena yang terjadi di dunia pendidikan terutama dalam manajemen strategi dan bisa digunakan sebagai salah satu bahan untuk menambah pengetahuan tentang strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan.

4. Bagi Yayasan Al-Muhajir

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan pengembangan tentang strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan di Yayasan Al-Muhajir.

5. Bagi UIN Khas Jember

Diharapkan dapat memberikan kontribusi dan bahan pengembangan penelitian karya tulis ilmiah bagi Mahasiswa UIN Khas Jember yang ingin mengembangkan kajian tentang strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan dan juga menambah literatur perpustakaan UIN Khas Jember.

E. Definisi Istilah

1. Strategi Pengembangan

Strategi adalah suatu seni (keterampilan), teknik dan ilmu merumuskan, mengimplementasikan dan mengevaluasi serta mengawasi berbagai keputusan fungsional organisasi (bisnis dan non bisnis) yang selalu dipengaruhi oleh lingkungan internal dan eksternal yang senantiasa berubah sehingga memberikan kemampuan kepada organisasi untuk mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan. Strategi juga merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi dalam tujuan jangka panjang, program tindak lanjut serta prioritas alokasi sumber daya.

Strategi pengembangan adalah suatu rencana tindakan yang terstruktur dan terarah untuk mencapai tujuan jangka panjang suatu organisasi. Secara umum, strategi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan status, kapasitas, dan sumber daya organisasi, sehingga menciptakan masa depan yang lebih baik. Strategi ini berbeda dengan strategi biasa, karena strategi pengembangan berfokus pada perubahan dan transformasi, bukan hanya pada optimasi operasi saat ini.

Dalam lingkup pendidikan dapat di artikan sebagai perencanaan dan pengarahan pendidik dan Tenaga kependidikan oleh pimpinan dalam melaksanakan perencanaan yang telah dibuat bersama.

2. Etos kerja

Etos kerja adalah sistem nilai dan keyakinan yang mendasari sikap dan perilaku seseorang dalam bekerja. Etos kerja yang kuat diwujudkan dengan semangat kerja keras, tekun, disiplin, dedikasi, dan pantang menyerah untuk mencapai hasil yang terbaik.

Dapat di devinisikan juga etos kerja adalah kualitas yang penting untuk dimiliki oleh setiap orang yang ingin sukses dalam karir dan kehidupan. Dengan mengembangkan etos kerja yang kuat, Anda dapat meningkatkan produktivitas, kualitas pekerjaan, dan peluang untuk mencapai tujuan Anda.

3. Pendidik

Pendidik yaitu tenaga profesional yang berperan merancang dan melakukan proses pembelajaran, memeriksa hasil pembelajaran, memberikan pendampingan dan pelatihan, serta melakukan evaluasi dan dedikasi bagi masyarakat, serta membimbing guru agar efektif dan efisien serta menciptakan atmosfer dan progres pembelajaran supaya peserta didik dapat secara aktif meningkatkan potensi dirinya dalam keunggulan spiritual keagamaan, kontrol diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak yang baik, dan keterampilan yang diperlukan untuk dirinya sendiri, masyarakat, bangsa, dan negara.

4. Tenaga kependidikan

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Seperti Ketua Yayasan, Kepala Sekolah, Waka Kesiswaan, dan pustakawan.

F. Sistematika Penulisan

Penulisan tesis ini secara keseluruhan terdiri dari enam bab yang masing-masing bab disusun secara sistematis dan terperinci.

Bab Satu: Berisi pendahuluan. Pada bab ini, berisi tentang konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan sistematika penulisan.

Bab Dua: Berisi Kajian Pustaka, Pada bab ini menguraikan penelitian terdahulu dengan maksud untuk mengetahui perbedaan penelitian terdahulu sehingga tidak terjadi penjiplakkan (plagiasi), kajian teori, dan kerangka konseptual.

Bab Tiga: Berisi Metode Penelitian, Pada bab metode penelitian ini menguraikan tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, subjek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, analisa data, pengecekan keabsahan data dan tahap-tahap penelitian.

Bab Empat: Berisi Pemaparan Data dan Temuan Penelitian, Pada bab pemaparan data dan temuan penelitian, membahas tentang deskripsi fokus penelitian dari hasil penelitian strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir Randuagung Lumajang.

Bab Lima: Berisi Pembahasan Hasil Penelitian. Pada bab ini, merupakan pembahasan tentang hasil penelitian, pada bab ini membahas tentang hasil penelitian yang berisi diskusi hasil penelitian. Bahasan hasil penelitian ini digunakan untuk membandingkan dengan teori-teori yang sudah dibahas.

Bab Enam: Berisi Penutup yang berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan eksplorasi peneliti, terdapat beberapa hasil penelitian yang mempunyai relevansi dengan penelitian ini ditemukan beberapa penelitian sebagai berikut:

1. Asep Abdurrohman Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Sunan Gunung Jati Bandung, dalam Tesisnya tahun 2023 berjudul “Manajemen Strategik Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Motivasi Dan Etos Kerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Al-Mukhlisin Dan Madrasah Tsanawiyah Satu Atap Assolehiyah Bojongsoang Kabupaten Bandung” hasil dari penelitian ini yaitu Formulasi strategik kedua kepala madrasah yaitu merumuskan visi dan misi madrasah, meninjau kelemahan internal, meninjau kesempatan eksternal dan ancaman eksternal, menciptakan tujuan jangka panjang, memulai strategi alternatif, dan memilih strategi khusus untuk dicapai. Implementasi strategik kedua kepala madrasah dilaksanakan melalui beberapa tahapan, diantaranya perumusan tujuan tahunan, kebijakan yang memotivasi guru, dan pengalokasian sumber daya. Evaluasi strategik kepala madrasah untuk meningkatkan

motivasi dan etos kerja guru yaitu, meninjau faktor internal dan eksternal, mengukur kinerja, dan mengambil tindakan korektif.⁹

Persamaan penelitian ini dan penelitian oleh Asep Abdurrohman yaitu sama-sama meneliti tentang manajemen strategi dalam meningkatkan etos kerja, yang ditinjau dari formulasi, implementasi dan evaluasi.

Perbedaannya dari penelitian Asep Abdurrohman ini lebih berfokus pada motivasi dan etos kerja guru di Madrasah Tsanawiyah dan performen dalam penelitiannya adalah Kepala sekolah.

2. Gita Fitri Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Sunan Gunung Jati Bandung, dalam Tesisnya tahun 2023 berjudul “Manajemen strategik pengembangan kompetensi profesional guru: Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri 1 dan 2 Kota Tasikmalaya” hasil dari penelitian ini yaitu Implementasi strategi yang digunakan yaitu tujuan tahunan sebagai bahan evaluasi kepala Madrasah untuk mencapai tujuan jangka panjang. Kebijakan yang dibuat ditetapkan secara bermusyawarah dan dituangkan dalam bentuk tata tertib. Sedangkan motivasi yang diberikan kepala madrasah dengan mendorong guru supaya mengikuti pelatihan-pelatihan serta memberikan reward. Dan untuk pengalokasian sumberdaya sendiri sudah sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan yang berlaku di

⁹ Asep Abdurrohman, “Manajemen Strategik Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Motivasi Dan Etos Kerja Guru: Penelitian Di Madrasah Tsanawiyah Al-Mukhlisin Dan Madrasah Tsanawiyah Satu Atap As-Solehiyah Bojongsoang Kabupaten Bandung” (masters, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2023), <https://digilib.uinsgd.ac.id/41893/>.

madrasah. Evaluasi strategi yang digunakan melalui meninjau faktor internal dan eksternal yang dilaksanakan setiap satu tahun sekali. Mengukur kinerja dengan mengadakan evaluasi mingguan dan bulanan, serta adanya kelas visit minimal satu tahun sekali. Mengambil tindakan korektif, selalu dilakukan dengan bermusyawarah bersama guna menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.¹⁰

Persamaan dari penelitian Gita Fitri ini adalah sama-sama meneliti tentang manajemen strategi di dalam lingkungan lembaga pendidikan dalam mengembangkan kompetensi Pendidik yaitu guru.

Perbedaan dari penelitian Gita Fitri ini adalah lebih fokus pada kompetensi profesional guru dan manajemen strategis ditinjau dari kepemimpinan Kepala sekolah.

3. Raqib Amalah Putra Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dalam Tesisnya tahun 2023 berjudul “Manajemen strategis dalam menciptakan budaya mutu pendidikan di MTS Al Hidayah Karangploso Malang”. Temuan penelitian menunjukkan bahwa: 1) analisis lingkungan strategis dalam menciptakan budaya mutu di MTs Al Hidayah Karangploso Malang melalui analisis lingkungan internal yang meliputi kepemimpinan kepala madrasah dan sumber daya yang dimiliki madrasah, sedangkan analisis lingkungan eksternal di lihat dari kondisi geografis lingkungan madrasah, serta pemilihan strategi

¹⁰ Gita Fitri, “Manajemen strategik pengembangan kompetensi profesional guru: Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri 1 dan 2 Kota Tasikmalaya” (masters, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2023), <https://digilib.uinsgd.ac.id/77225/>.

pengembangan budaya mutu meliputi strategi program unggulan yang dimiliki, strategi pengembangan program atau kegiatan pada program kerja wakil kepala masing-masing bidang (kurikulum, kesiswaan, humas, dan sarana prasarana), komite madrasah dan strategi pengembangan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. 2) langkah-langkah manajemen strategis dalam menciptakan budaya mutu di MTs Al Hidayah Karangploso Malang, melalui, Perencanaan strategi budaya mutu, meliputi perencanaan strategi pengelolaan, perencanaan strategi sarana dan prasarana dan perencanaan strategi kompetensi peserta didik. Sedangkan pelaksanaan strategi pengembangan budaya mutu yaitu pemberian Reward dan tanda penghargaan untuk siswa dan Guru yang berprestasi sehingga akan memotivasi sumber daya manusia yang lain untuk berkembang. Selain itu pelaksanaan strategi pengembangan budaya mutu MTs Al Hidayah melalui pelaksanaan strategi pengelolaan, pelaksanaan strategi sarana dan prasarana dan pelaksanaan strategi kompetensi peserta didik. 3) implikasi dalam menciptakan budaya mutu terhadap civitas akademik di MTs Al Hidayah Karangploso yaitu, Terwujudnya peserta didik yang berprestasi di bidang akademik maupun non akademik, serta terwujudnya peserta didik yang beriman, bertaqwa dan berakhlakul karimah.¹¹

¹¹ Raqib Alamah Putra, "Manajemen strategis dalam menciptakan budaya mutu pendidikan di MTS Al Hidayah Karangploso Malang" (masters, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2023), <http://etheses.uin-malang.ac.id/50522/>.

Persamaan dari penelitian Raqib Amalah Putra ini yaitu sama-sama meneliti tentang manajemen strategi di dalam lingkungan lembaga pendidikan dalam mengembangkan lembaga pendidikan tersebut.

Perbedaan dari penelitian ini adalah penelitian Raqib lebih fokus pada pengembangan budaya mutu pendidikan dan manajemen strategis di tinjau dari kepemimpinan Kepala sekolah.

4. Ima Muslimatul Amanah Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, dalam Jurnalnya tahun 2021 berjudul “Manajemen Pendidik dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional” hasil dari penelitian ini yaitu bahwa perencanaan pendidik di SMP IT Imam Bukhari dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu tahap mapping, rekrutmen, seleksi dan penempatan. Pengorganisasian pendidik di SMP IT Imam Bukhari dilakukan dengan cara memberikan tugas tambahan selain mengajar, adapun pendistribusiannya dilakukan oleh pihak yayasan. Penyusunan staf di SMP IT Imam Bukhari di sesuaikan dengan kebutuhan dan mengacu pada standar pengelolaan sekolah. Penggerakkan pendidik di SMP IT Imam Bukhari dilakukan melalui beberapa program yaitu pembinaan spiritual, halaqah Qur’an, fiah qalilah, pelatihan, dan inovasi pembelajaran. Pengawasan yang dilakukan di SMP IT Imam Bukhari yaitu melalui pengecekan kehadiran oleh Kepala Sekolah baik kehadiran secara manual maupun

finger print dan juga observasi lapangan pada proses belajar mengajar.¹²

Persamaan dari penelitian Ima Muslimatul Amanah ini adalah sama – sama meneliti tentang manajemen dalam mengembangkan lembaga pendidikan.

Perbedaan dari penelitian Ima ini adalah penelitian Ima ini lebih fokus pada manajemen pendidik dalam meningkatkan kompetensi profesional pendidik tersebut.

5. Akhmad Yunan Atho'illah Mahasiswa Program Studi Ekonomi Islam di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, dalam Desertasinya tahun 2019 yang berjudul “Konstruksi etos kerja santri: studi etos kerja santri dalam pengembangan bisnis modern di Koperasi Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan” hasil dari penelitian ini yaitu menghasilkan beberapa hal sebagai berikut: 1) Konstruksi etos kerja santri Sidogiri di Koperasi Pondok Pesantren Sidogiri mengerucut kedalam tujuh etos kerja santri: bekerja itu ibadah, bekerja itu amanah, bekerja itu khidmat, bekerja itu jihad, bekerja itu amaliah ilmu, bekerja itu tabarukan (ngalab barokah), bekerja itu ridho guru. 2) Santri Sidogiri mengkonstruksi etos kerjanya dalam tiga tahap dialektika konstruksi sosial ala Barger berikut, tahap pertama; eksternalisasi adalah fase penyesuaian jati diri santri, dari santri pelajar yang terbiasa penuntut ilmu agama di Sidogiri, menjadi santri pekerja

¹² Amanah, Hermawan, and Hidayat, “Manajemen Pendidik Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional.”

yang dituntut bekerja prima sebagai bagian dari karyawan yang mengembangkan bisnis modern milik Pesantren Sidogiri ; tahap kedua, obyektifikasi, pada fase ini seorang santri pekerja mengalami pelembagaan etos kerjanya, melalui serangkaian legitimasi petuah, arahan dan bimbingan kiai sebagai simbol kepemimpinan tertinggi moral dan intelektual secara kolektif kontekstual di Sidogiri, hal ini adalah bagian dari kesinambungan bahasa kultural budaya pesantren, dengan bekal modal karakter (akhlak santri) ini, diharapkan sambungan sakralitas dari budaya belajar di pesantren menjelma menjadi budaya bekerja di koperasi pondok pesantren, nilai luhur ini tetap di pelihara untuk memproduksi loyalitas dan produktifitas santri demi kepentingan pesantren. perubahan hanya terjadi pada perpindahan orientasi normatif, dari seorang santri pelajar yang dulunya memiliki orientasi mencari ilmu, kini berorientasi mengembangkan bisnisnya Pesantren Sidogiri lantaran telah menjadi santri pekerja, maka santri pada fase selanjutnya dituntut memperkaya kecakapan profesi sesuai tuntutan kedudukan dan peranya di dalam unit bisnis yang ada; tahap ketiga, adalah fase internalisasi, dimana santri menyadari jati dirinya sebagai santri pekerja, yang mengamini prinsip tujuh etos kerja santri sidogiri: bekerja itu ibadah, bekerja itu amanah, bekerja itu khidmat, bekerja itu jihad, bekerja itu amaliah ilmu, bekerja itu tabarukan (ngalab barokah), bekerja itu rida guru.

Nilai ini menjadi kesadaran umum dalam budaya kerja santri di Koperasi Pondok Pesantren Sidogiri.¹³

Persamaan dari penelitian Akhmad Yunan Atho'illah ini adalah sama-sama meneliti tentang etos kerja. Namun perbedaan dengan penelitian ini adalah penelitian Akhmad Yunan ini lebih fokus pada studi etos kerja santri dalam pengembangan bisnis modern, sedangkan penelitian ini fokus pada etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan.

6. Fenty Setiawati Mahasiswa sekolah Tinggi Islam Syamsul 'Ulum Gunungpuyuh Sukabumi, dalam Jurnalnya tahun 2020 yang berjudul "Manajemen Strategi untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan" hasil penelitian ini adalah perencanaan dan pelaksanaan manajemen strategi di MA Syamsul 'Ulum Kota Sukabumi dilakukan melalui berbagai kegiatan, di antaranya: Perumusan dan penetapan visi dan misi; Analisis peluang, ancaman, hambatan dan alternatif pemecahan masalah; Pengadaan ma'had; Pembukaan kelas pengayaan; Peningkatan mutu pembelajaran dan pendidik. Sementara itu kegiatan evaluasi di Madrasah Aliyah Syamsul 'Ulum dilakukan melalui: Pertemuan resmi baik pertemuan Kepala Sekolah dengan komite; Pertemuan khusus kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, karyawan dan pimpinan yayasan; dan berbagai pertemuan yang menghasilkan kegiatan yang bermanfaat.

¹³Akh Yunan Athoillah, "Konstruksi Etos Kerja Santri: Studi Etos Kerja Santri Dalam Pengembangan Bisnis Modern Di Koperasi Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan" (phd, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2019), <http://digilib.uinsa.ac.id/41841/>.

Persamaan dari penelitian Fenty Sitiawati ini adalah sama-sama meneliti tentang manajemen strategi dalam mengembangkan sebuah lembaga pendidikan. Namun perbedaan dari penelitian ini adalah penelitian Fenty ini fokus pada manajemen strategi dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

7. Herana Budi Kepala Sekolah Dasar Punti, dalam jurnalnya tahun 2020 yang berjudul “Etos Kerja Guru Melalui Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Sd Negeri Alue Punti” hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa melalui kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan etos kerja guru pada kehadiran mengajar sehingga meningkatnya kreatifitas peserta didik.¹⁴

Persamaan dari penelitian Herana ini adalah sama-sama meneliti tentang etos kerja pendidik dalam lembaga pendidikan.

Namun perbedaannya adalah penelitian Herana ini fokus pada etos kerja guru melalui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah.

8. Choirun Nisa' Mahasiswa STIKIP Catur Sakti Yogyakarta, dalam jurnalnya tahun 2021 yang berjudul “Etos Kerja Guru MI Bersertifikat Profesional” hasil penelitian ini adalah Berdasarkan hasil analisis korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,087 dengan $p = 0,750$ yang artinya antara etos kerja guru dengan

¹⁴ Herana Budi, “ETOS KERJA GURU MELALUI PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH SD NEGERI ALUE PUNTI,” *Al - Azkiya : Jurnal Ilmiah Pendidikan MI/SD* 5, no. 1 (May 15, 2020), <https://doi.org/10.32505/al-azkiya.v5i1.1610>.

sertifikat pendidik profesional memang terdapat hubungan, akan tetapi korelasi itu sangat lemah atau sangat rendah.¹⁵

Persamaan dari penelitian Choirun ini adalah sama-sama meneliti tentang etos kerja pendidik dalam lembaga pendidikan. Namun perbedaannya adalah penelitian Choirun ini fokus pada Etos kerja MI yang bersertifikat profesional.

9. Andi Mihrajuddin Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, dalam Tesisnya tahun 2022 yang berjudul “Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus di MAN Insan Cendekia Kota Kendari)” hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa; 1) Implementasi Manajemen Strategik dalam Meningkatkan mutu Lembaga Pendidikan Islam di MAN Insan Cendekia Kota Kendari dengan melakukan identifikasi faktor internal dan eksternal melalui teknik analisis SWOT dan juga dengan melakukan Pendidikan luar sekolah. Sehingga pihak madrasa dapat menentukan kebijakan dengan mensinergikan semua komponen. 2) Implikasi Manajemen Strategik dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam di MAN Insan Cendekia Kota Kendari mencakup beberapa kegiatan yang dilakukan yaitu perumusan visi, misi dan tujuan madrasah. Selain itu, dapat mengimplementasikan program-program unggulan, menentukan kebijakan, memotivasi pendidik dan

¹⁵ Choirun Nisaa' and Ardi Rispurwanto, “Etos Kerja Guru MI Bersertifikat Profesional,” *Dawuh Guru: Jurnal Pendidikan MI/SD* 1, no. 1 (February 25, 2021): 79–92, <https://doi.org/10.35878/guru.v1i1.262>.

tenaga Tenaga kependidikan, mengalokasikan sumber daya manusia, budaya madrasah. Adapun yang menjadi kunci keberhasilannya adalah kepala madrasah, pendidik dan Tenaga kependidikan yang memiliki inisiatif untuk selalu melakukan perbaikan dan inovasi sehingga tidak hanya menerima apa yang sudah ada dalam sistem MAN Insan Cendekia.¹⁶

Persamaan dari penelitian Andi Mihrajuddin ini adalah sama – sama meneliti tentang manajemen strategik untuk mengembangkan lembaga pendidikan. Sedangkan Perbedaannya dari penelitian Andi Mihrajuddin ini adalah penelitian ini lebih fokus pada meningkatkan mutu pendidikan.

10. Bastari Adam Program Doktor di Universitas Muhammadiyah Jakarta, dalam Jurnalnya tahun 2020 yang berjudul “Peranan Manajemen Strategi Dan Manajemen Operasional Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan” hasil penelitian ini adalah strategi yang matang harus dikembangkan, sehingga optertions di lapangan akan lebih terkoordinasi dengan strategi yang telah dikembangkan sebelumnya. Telah banyak pakar manajemen mengatakan bahwa manajemen strategi dan manajemen operasi adalah dua hal yang harus dikaitkan jika ingin mencapai suatu tujuan, dengan kata lain bila strategi manajemen yang tidak ditentukan dengan baik akan berdampak pada

¹⁶ NIM : 20204091005 Andi Mihrajuddin, “Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus di MAN Insan Cendekia Kota Kendari)” (masters, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA, 2023), <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/58648/>.

operasi (implementasi) suatu tujuan dalam masa depan, dan sebaliknya.¹⁷

Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang manajemen strategi dalam lingkup pendidikan. Perbedaannya adalah penelitian ini meneliti manajemen strategi dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Tabel 2.1
Orisinilitas Penelitian

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Asep Abdurrohman, Tesis, "Manajemen Strategik Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Motivasi Dan Etos Kerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Al-Mukhlisin Dan Madrasah Tsanawiyah Satu Atap As-Solehiyah Bojongsoang Kabupaten Bandung"	Formulasi strategik kedua kepala madrasah yaitu merumuskan visi dan misi madrasah, meninjau kelemahan internal, meninjau kesempatan eksternal dan ancaman eksternal, menciptakan tujuan jangka panjang, memulai strategi alternatif, dan memilih strategi khusus untuk dicapai. Implementasi strategik kedua kepala madrasah dilaksanakan melalui beberapa tahapan, diantaranya perumusan tujuan tahunan, kebijakan yang memotivasi guru, dan pengalokasian sumber daya. Evaluasi strategik kepala madrasah untuk meningkatkan motivasi dan etos kerja guru yaitu, meninjau faktor internal dan eksternal, mengukur kinerja, dan mengambil tindakan korektif.	penelitian oleh Asep Abdurrohman ini sama-sama meneliti tentang manajemen strategi dalam meningkatkan etos kerja, yang di tinjau dari formulasi, emplementasi dan evaluasi.	Perbedaannya dari penelitian Asep Abdurrohman ini lebih berfokus pada motivasi dan etos kerja guru di Madrasah Tsanawiyah dan performen dalam penelitiannya adalah Kepala sekolah.

¹⁷ Bastari Adam, "Peranan Manajemen Strategi Dan Manajemen Operasional Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Jurnal Tahdzibi: Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (January 4, 2021): 57–66, <https://doi.org/10.24853/tahdzibi.3.2.57-66>.

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Gita Fitri, Tesis, “Manajemen strategik pengembangan kompetensi profesional guru: Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri 1 dan 2 Kota Tasikmalaya”	Implementasi strategi yang digunakan yaitu tujuan tahunan sebagai bahan evaluasi kepala Madrasah untuk mencapai tujuan jangka panjang. Kebijakan yang dibuat ditetapkan secara bermusyawarah dan dituangkan dalam bentuk tata tertib. Sedangkan motivasi yang diberikan kepala madrasah dengan mendorong guru supaya mengikuti pelatihan-pelatihan serta memberikan reward. Dan untuk pengalokasian sumberdaya sendiri sudah sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan yang berlaku di madrasah. Evaluasi strategi yang digunakan melalui meninjau faktor internal dan eksternal yang dilaksanakan setiap satu tahun sekali. Mengukur kinerja dengan mengadakan evaluasi mingguan dan bulanan, serta adanya kelas visit minimal satu tahun sekali. Mengambil tindakan korektif, selalu dilakukan dengan bermusyawarah bersama guna menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.	Sama-sama meneliti tentang manajemen strategi di dalam lingkungan lembaga pendidikan dalam mengembangkan kompetensi Pendidik yaitu guru.	Lebih fokus pada kompetensi profesional guru dan manajemen strategis ditinjau dari kepemimpinan Kepala sekolah.
3	Raqib Amalah Putra, Tesis, “Manajemen strategis dalam menciptakan budaya mutu pendidikan di MTS Al Hidayah Karangploso Malang”	Menunjukkan bahwa: 1) analisis lingkungan strategis dalam menciptakan budaya mutu di MTs Al Hidayah Karangploso Malang melalui analisis lingkungan internal yang meliputi kepemimpinan kepala madrasah dan sumber daya yang dimiliki madrasah, sedangkan analisis lingkungan eksternal di lihat dari kondisi geografis lingkungan madrasah, serta pemilihan strategi pengembangan budaya mutu meliputi strategi program unggulan	Sama-sama meneliti tentang manajemen strategi di dalam lingkungan lembaga pendidikan dalam mengembangkan lembaga pendidikan	Penelitian Raqib lebih fokus pada pengembangan budaya mutu pendidikan dan manajemen strategis di tinjau dari kepemimpinan Kepala sekolah.

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<p>yang dimiliki, strategi pengembangan program atau kegiatan pada program kerja wakil kepala masing-masing bidang (kurikulum, kesiswaan, humas, dan sarana prasarana), komite madrasah dan strategi pengembangan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.</p> <p>2) langkah-langkah manajemen strategis dalam menciptakan budaya mutu di MTs Al Hidayah Karangploso Malang, melalui, Perencanaan strategi budaya mutu, meliputi perencanaan strategi pengelolaan, perencanaan strategi sarana dan prasarana dan perencanaan strategi kompetensi peserta didik. Sedangkan pelaksanaan strategi pengembangan budaya mutu yaitu pemberian Reward dan tanda penghargaan untuk siswa dan Guru yang berprestasi sehingga akan memotivasi sumber daya manusia yang lain untuk berkembang. Selain itu pelaksanaan strategi pengembangan budaya mutu MTs Al Hidayah melalui pelaksanaan strategi pengelolaan, pelaksanaan strategi sarana dan prasarana dan pelaksanaan strategi kompetensi peserta didik. 3) implikasi dalam menciptakan budaya mutu terhadap civitas akademik di MTs Al Hidayah Karangploso yaitu, Terwujudnya peserta didik yang berprestasi di bidang akademik maupun non akademik, serta terwujudnya peserta didik yang beriman, bertaqwa dan berakhlakul karimah.</p>	tersebut.	

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Ima Muslimatul Amanah, Jurnal, “Manajemen Pendidik dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional”	Bahwa perencanaan pendidik di SMP IT Imam Bukhari dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu tahap mapping, rekrutmen, seleksi dan penempatan. Pengorganisasian pendidik di SMP IT Imam Bukhari dilakukan dengan cara memberikan tugas tambahan selain mengajar, adapun pendistribusiannya dilakukan oleh pihak yayasan. Penyusunan staf di SMP IT Imam Bukhari di sesuaikan dengan kebutuhan dan mengacu pada standar pengelolaan sekolah. Penggerakkan pendidik di SMP IT Imam Bukhari dilakukan melalui beberapa program yaitu pembinaan spiritual, halaqah Qur’an, fiah qalilah, pelatihan, dan inovasi pembelajaran. Pengawasan yang dilakukan di SMP IT Imam Bukhari yaitu melalui pengecekan kehadiran oleh Kepala Sekolah baik kehadiran secara manual maupun finger print dan juga observasi lapangan pada proses belajar mengajar.	Sama – sama meneliti tentang manajemen dalam mengembangkan lembaga pendidikan.	Penelitian Ima ini lebih fokus pada manajemen pendidik dalam meningkatkan kompetensi profesional pendidik tersebut.
5	Akhmad Yunan Atho’illah Desertasi, “Konstruksi etos kerja santri: studi etos kerja santri dalam pengembangan bisnis modern di Koperasi Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan”	menghasilkan beberapa hal sebagai berikut: 1) Konstruksi etos kerja santri Sidogiri di Koperasi Pondok Pesantren Sidogiri mengerucut kedalam tujuh etos kerja santri: bekeraja itu ibadah, bekerja itu amanah, bekerja itu khidmat, bekerja itu jihad, bekerja itu amaliah ilmu, bekerja itu tabarukan (ngalab barokah), bekerja itu rid{o guru. 2) Santri Sidogiri mengkonstruksi etos kerjanya dalam tiga tahap dialektika konstruksi sosial ala Barger berikut, tahap pertama; eksternalisasi adalah fase penyesuaian jati diri santri, dari	Sama- sama meneliti tentang etos kerja	Lebih fokus pada studi etos kerja santri dalam pengembangan bisnis modern

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<p>santri pelajar yang terbiasa penuntut ilmu agama di Sidogiri, menjadi santri pekerja yang dituntut bekerja prima sebagai bagian dari karyawan yang mengembangkan bisnis modern milik Pesantren Sidogiri ; tahap kedua, obyektifikasi, pada fase ini seorang santri pekerja mengalami pelembagaan etos kerjanya, melalui serangkaian legitimasi petuah, arahan dan bimbingan kiai sebagai simbol kepemimpinan tertinggi moral dan intelektual secara kolektif kontekstual di Sidogiri, hal ini adalah bagian dari kesinambungan bahasa kultural budaya pesantren, dengan bekal modal karakter (akhlak santri) ini, diharapkan sambungan sakralitas dari budaya belajar di pesantren menjelma menjadi budaya bekerja di koperasi pondok pesantren, nilai luhur ini tetap di pelihara untuk memproduksi loyalitas dan produktifitas santri demi kepentingan pesantren. perubahan hanya terjadi pada perpindahan orientasi normatif, dari seorang santri pelajar yang dulunya memiliki orientasi mencari ilmu, kini berorientasi mengembangkan bisnisnya Pesantren Sidogiri lantaran telah menjadi santri pekerja, maka santri pada fase selanjutnya dituntut memperkaya kecakapan profesi sesuai tuntutan kedudukan dan peranya di dalam unit bisnis yang ada; tahap ketiga, adalah fase internalisasi, dimana santri menyadari jati dirinya sebagai santri pekerja, yang mengamini prinsip tujuh etos kerja santri sidogiri: bekeraja itu ibadah, bekerja itu</p>		

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		amanah, bekerja itu khidmat, bekerja itu jihad, bekerja itu amaliah ilmu, bekerja itu tabarukan (ngalab barokah), bekerja itu rida guru. Nilai ini menjadi kesadaran umum dalam budaya kerja santri di Koperasi Pondok Pesantren Sidogiri .		
6	Fenty Setiawati, Jurnal ” Manajemen Strategi untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di MA Syamsul ‘Ulum Kota Sukabumi”	perencanaan dan pelaksanaan manajemen strategi di MA Syamsul ‘Ulum Kota Sukabumi dilakukan melalui berbagai kegiatan, di antaranya: Perumusan dan penetapan visi dan misi; Analisis peluang, ancaman, hambatan dan alternatif pemecahan masalah; Pengadaan ma'had; Pembukaan kelas pengayaan; Peningkatan mutu pembelajaran dan pendidik. Sementara itu kegiatan evaluasi di Madrasah Aliyah Syamsul ‘Ulum dilakukan melalui: Pertemuan resmi baik pertemuan Kepala Sekolah dengan komite; Pertemuan khusus kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, karyawan dan pimpinan yayasan; dan berbagai pertemuan yang menghasilkan kegiatan yang bermanfaat.	Sama-sama meneliti tentang manajemen strategi dalam mengembangkan sebuah lembaga pendidikan.	Penelitian Fenty ini fokus pada manajemen strategi dalam meningkatkan kualitas pendidikan.
7	Andi Mihrajuddin, Tesis “Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus di MAN Insan Cendekia Kota Kendari)”	Menunjukkan bahwa; 1) Implementasi Manajemen Strategik dalam Meningkatkan mutu Lembaga Pendidikan Islam di MAN Insan Cendekia Kota Kendari dengan melakukan identifikasi faktor internal dan eksternal melalui teknik analisis SWOT dan juga dengan melakukan Pendidikan luar sekolah. Sehingga pihak madrasa dapat menentukan kebijakan dengan mensinergikan semua komponen. 2) Implikasi Manajemen Strategik	Sama – sama meneliti tentang manajemen strategik untuk mengembangkan lembaga pendidikan.	Penelitian ini lebih fokus pada meningkatkan mutu pendidikan.

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<p>dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam di MAN Insan Cendekia Kota Kendari mencakup beberapa kegiatan yang dilakukan yaitu perumusan visi, misi dan tujuan madrasah. Selain itu, dapat mengimplementasikan program-program unggulan, menentukan kebijakan, memotivasi pendidik dan tenaga Tenaga kependidikan, mengalokasikan sumber daya manusia, budaya madrasah. Adapun yang menjadi kunci keberhasilannya adalah kepala madrasah, pendidik dan Tenaga kependidikan yang memiliki inisiatif untuk selalu melakukan perbaikan dan inovasi sehingga tidak hanya menerima apa yang sudah ada dalam sistem MAN Insan Cendekia.</p>		
8	<p>Herana Budi Kepala Sekolah Dasar Punt, jurnal, 2020 “Etos Kerja Guru Melalui Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Sd Negeri Alue Punt”</p>	<p>bahwa melalui kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan etos kerja guru pada kehadiran mengajar sehingga meningkatnya kreatifitas peserta didik.</p>	<p>sama-sama meneliti tentang etos kerja pendidik dalam lembaga pendidikan.</p>	<p>penelitian Herana ini fokus pada etos kerja guru melalui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah.</p>
9	<p>Choirun Nisa' Mahasiswa STIKIP Catur Sakti Yogyakarta, dalam jurnalnya tahun 2021 yang berjudul “Etos Kerja Guru MI</p>	<p>hasil penelitian ini adalah Berdasarkan hasil analisis korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,087 dengan $p = 0,750$ yang artinya antara etos kerja guru dengan sertifikat pendidik profesional memang terdapat hubungan, akan tetapi korelasi itu sangat lemah atau sangat rendah.</p>	<p>sama-sama meneliti tentang etos kerja pendidik dalam lembaga pendidikan.</p>	<p>penelitian Choirun ini fokus pada Etos kerja MI yang bersertifikat profesional.</p>

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Bersertifikat Profesional”			
10	Bastari Adam, Jurnal “Peranan Manajemen Strategi Dan Manajemen Operasional Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan”	Strategi yang matang harus dikembangkan, sehingga operations di lapangan akan lebih terkoordinasi dengan strategi yang telah dikembangkan sebelumnya. Telah banyak pakar manajemen mengatakan bahwa manajemen strategi dan manajemen operasi adalah dua hal yang harus dikaitkan jika ingin mencapai suatu tujuan, dengan kata lain bila strategi manajemen yang tidak ditentukan dengan baik akan berdampak pada operasi (implementasi) suatu tujuan dalam masa depan, dan sebaliknya.	Sama-sama meneliti tentang manajemen strategi dalam lingkup pendidikan. Perbedaannya adalah penelitian ini meneliti manajemen strategi dalam meningkatkan mutu pendidikan.	Penelitian ini meneliti manajemen strategi dalam meningkatkan mutu pendidikan.

B. Kajian Teori

1. Strategi Pengembangan

a. Pengertian Strategi Pengembangan

Pencapaian dalam sebuah organisasi lembaga pendidikan pasti ada pemimpin yang memiliki ilmu dan seni untuk memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang di harapkan. Hal tersebut di tandai dengan definisi para ahli yang merujuk tentang manajemen strategi, antara lain:

Menurut Thomas L. Wheelen *Strategic management is that set of managerial and actions that determine the long tern performance of corporation, strategy implementatition and evaluation*”. Yaitu

“Manajemen strategik adalah serangkaian daripada keputusan manajerial dan kegiatan-kegiatan yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang”.¹⁸

Hill/Jones juga mendefinisikan sebagai berikut: *“Strategic managers are individuals who bear responsibility for the over all performance of the organization or for one of its major self contained divisions”*. Yaitu “Manajemen strategik adalah individu-individu yang bertanggung jawab secara keseluruhan daripada organisasi atau bertanggung jawab merumuskan satu tugas utama dari divisi-divisi”.¹⁹

Nawawi mendefinisikan manajemen strategi adalah perencanaan berskala besar yang berorientasi pada jangkauan masa depan yang jauh dan ditetapkan sebagai keputusan pimpinan tertinggi, agar memungkinkan organisasi berinteraksi secara efektif dalam usaha menghasilkan sesuatu yang berkualitas, dengan diarahkan pada optimalisasi pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.²⁰

Dari beberapa definisi para ahli diatas, menurut penulis pada prinsipnya adalah sama yaitu manajemen strategi ialah suatu ilmu dan seni yang menggabungkan pola pikir seorang pemimpin untuk melakukan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dalam mengembangkan sebuah organisasi atau lembaga pendidikan demi mencapai tujuan yang telah diharapkan bersama.

¹⁸ Thomas L. Wheelen, *Strategi Management and Busniss Policy* (Pentice Hall, 1999), 4.

¹⁹ Charles W L Hill and Gareth R Jones, “Essentials of Strategic Management,” n.d., 5.

²⁰ Hadari H. NAWAWI, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan Dengan Ilustrasi Di Bidang Pendidikan* (Gadjah Mada University Press, 2005), 149.

b. Konsep manajemen strategi di Yayasan pendidikan

Lingkungan organisasi berupa Yayasan pendidikan bukan hanya bersifat dinamis tetapi juga saling berkaitan erat sehingga seringkali terjadi perubahan yang tidak terduga. Perubahan yang demikian cenderung melahirkan permasalahan dan tantangan baru yang berdampak pada perluasan skala dan variasi tugas-tugas pengelolaan pendidikan.

Sehingga dalam manajemen strategik, setiap organisasi yayasan pendidikan harus berkemampuan: (1) berpikir strategik yang tidak pernah dilakukan sebelumnya, (2) menerjemahkan semua masukan yang dimiliki untuk menyusun strategi yang efektif dalam menyikapi lingkungan yang telah berubah, dan (3) mengembangkan alasan yang diperlukan untuk melandasi praktik strateginya. Karena kemampuan-kemampuan tersebut sangat penting mengingat implementasi manajemen strategik lebih merupakan serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja organisasi dalam jangka panjang. Penekanannya lebih pada pengamatan dan evaluasi peluang dan ancaman lingkungan, dengan menelaah kekuatan dan kelemahan organisasi sehingga dapat diformulasi strategi, evaluasi dan pengendaliannya.

Dalam hal merespons perubahan, manajemen strategik berproses melalui urutan pentahapan sebagaimana diperinci oleh Hunger dan Wheelen, yaitu sebagai berikut: (1) perencanaan keuangan

dasar, yaitu mencari epngendalian operasional yang lebih baik melalui pemenuhan anggaran; (2) perencanaan berbasis peramalan, yaitu mencari perencanaan yang lebih efektif untuk pertumbuhan dengan mencoba meramalkan masa yang akan datang, melebihi dari tahun berikutnya; (3) perencanaan strategik, mencari cara untuk meningkatkan respons terhadap pasar dan persaingan, dengan mencoba berpikir strategik; dan (4) manajemen strategik, yaitu mencari cara untuk mengelola semua sumber daya guna mengembangkan keunggulan kompetitif dan membantu mencipta sukses di masa yang akan datang.²¹

Berdasarkan penejelasan di atas yaitu Keeratan hubungan interaktif antara faktor-faktor internal dengan eksternal organisasi dengan proses manajemen strategik, berkonsenkuensi terhadap pemahaman bahwa: (1) pembuatan, penerapan, dan evaluasi strategi merupakan proses berurutan; (2) perubahan salah satu komponen akan mempengaruhi beberapa atau seluruh komponen yang lain; dan (3) manajemen strategik merupakan sistem yang dinamis, menyesuaikan kecenderungan perubahan yang terjadi.

Mengingat pendapat Hunger and Wheelen bahwa tahan proses manajemen adalah pengamatan lingkungan, perumusan strategi, implementasi strategi, evaluasi dan pengendaliannya. Sehingga konsep manajemen strategik yayasan yang penulis teliti harus berfokus pada

²¹ Wheelen, *Strategi Management and Busniss Policy*, 5.

konsep keunggulan bersaing. Untuk memiliki keunggulan bersaing, suatu organisasi harus memiliki kompetensi khusus, menciptakan persaingan tidak sempurna di dalam pasar, kesesuaian dengan lingkungan eksternal, dan mampu memperoleh keuntungan yang lebih tinggi daripada rata-rata keuntungan organisasi lain. Prinsip – prinsip manajemen strategi

Prinsip – prinsip manajemen strategi menurut Fred R. David, sebagai berikut: “*Strategic management can be defined as the art and science of formulating, implementing, and evaluating cross-functional decisions that enable an organization to achieve its objectives.*” Fred R. David menjelaskan bahwa proses manajemen strategis terdiri dari tiga tahapan yaitu, memformulasikan strategi (*Strategy Formulation*), mengimplementasikan strategi (*Strategy Implementation*), dan mengevaluasi strategi (*Strategy Evaluation*).²²

Pada lingkup lembaga yayasan pendidikan tahap memformulasikan strategi antara lain menetapkan visi dan misi yayasan, mengidentifikasi peluang dan tantangan yang dihadapi organisasi dari sudut pandang eksternal, menetapkan kelemahan dan keunggulan yang dimiliki organisasi dari sudut pandang internal, menyusun rencana jangka panjang, membuat strategi-strategi alternatif dan memilih strategi tertentu yang akan dicapai.

²² J. David Hunger and Thomas L. Wheelen, *Essentials of Strategic Management* (Addison-Wesley, 1997).

Tahap mengimplementasikan strategi memerlukan suatu keputusan dari pihak yang berwenang dalam mengambil keputusan untuk menetapkan tujuan tahunan, membuat kebijakan, memotivasi pegawai, dan mengalokasikan sumber daya yang dimiliki sehingga strategi yang sudah diformulasikan dapat dilaksanakan.

Tahap mengevaluasi strategi adalah tahap terakhir dalam manajemen strategis. Para manajer dalam hal ini Ketua Yayasan sangat perlu untuk mengetahui ketika ada strategi yang sudah diformulasikan tidak berjalan dengan baik. Evaluasi strategi memiliki tiga aktifitas yang fundamental, yaitu mereview faktor-faktor internal dan eksternal yang menjadi dasar untuk strategi saat ini, mengukur performa dari Pendidik dan Tenaga Kependidikan dan mengambil langkah korektif dengan tujuan mempertahankan konsistensi manajemen strategi Ketua Yayasan al-Muhajir.

2. Etos Kerja

a. Pengertian etos kerja

Menurut Pengertian kamus Webster's New World Dictionary of the American Language, kata "etos" itu berasal dari kosakata dalam bahasa Yunani yaitu "*ethos*" yang berarti karakter atau watak. Secara lengkap pengertian etos adalah karakteristik dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan, dan seterusnya, yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok manusia. Maka dari kata "etos" ini pula memunculkan kata "etika" dan "etis" yang merujuk kepada makna

“akhlak” atau bersifat “akhlaki”, yaitu kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok, termasuk suatu bangsa. Dalam kamus Webster’s Collegiate kata Ethos diberi arti, “*the distinguishing character, sentiment, moral nature, or guiding beliefs of a person, group or institution*” (ciri-ciri khas, perasaan, dasar moral atau keyakinan yang menuntun seseorang atau suatu kelompok atau lembaga).²³

Kata etos di dalam kamus bahasa Indonesia terbitan Depdikbud artinya; “*Pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial, kebudayaan, sifat, nilai, dan adat istiadat, khas yang memberi watak kepada kebudayaan suatu golongan sosial dan masyarakat*”.²⁴ Sehingga dapat dipahami bahwa kata etos memiliki arti dalam dan luas karena mencakup nilai, budaya, adat, dan watak.

Dalam penelitian Athoillah Menurut C. Greetz dalam *the Interpretation of Cultur* secara terminologi kata etos diartikan sebagai suatu aturan umum, cara hidup, tatanan dari perilaku atau sebagai jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku yang berupaya untuk mencapai kualitas yang sesempurna mungkin.²⁵ Beliau memaparkan bahwa etos merupakan watak dasar dari suatu komunitas masyarakat, dari etos ini landasan perilaku diri sendiri dan lingkungan sekitarnya dimaterialkan, sebagai sebuah ciri dalam keseharian kehidupan

²³ Merriam-Webster Inc, *Merriam-Webster’s Collegiate Dictionary* (Merriam-Webster, 1993).

²⁴ Lukman; Ali, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (Edisi Kedua)* (Balai Pustaka, 1991), //perpustakaanbalaibahasadiy.kemdikbud.go.id%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D4225%26keywords%3D.

²⁵ Athoillah, “Konstruksi Etos Kerja Santri,” 48.

masyarakat. Karena bersifat nilai maka Etos berhubungan dengan aspek evaluatif dalam kehidupan masyarakat, alhasil etos menjadi landasan bagi kehidupan manusia.

Dari beberapa pemaparan di atas dapat ditarik definisi bahwa etos merupakan semangat yang mendasari cara hidup dan bertindak yang berasal dari nilai-nilai yang terdapat dalam masyarakat dan kelompok profesi. Sehingga setiap masyarakat yang memiliki nilai tradisi, adat dan lingkungan kebudayaan yang berbeda memiliki kehususan etos akibat perbedaan tersebut.

Adapun kata “kerja” dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia artinya adalah kegiatan melakukan sesuatu.²⁶ Sedangkan Toto Tasmara mendefinisikan kerja sebagai suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikir, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khayrul ummah).²⁷

Dari pemaparan di atas kerja tidak hanya sekedar untuk mendapat keuntungan duniawi, namun bekerja yang lebih hakiki merupakan perintah Tuhan untuk menjadi manusia yang bermanfaat bagi sesamanya. Melalui bekerja, dapat diperoleh beribu pengalaman, dorongan bekerja, bahwa hari ini harus lebih baik dari kemarin, dituntut kerja keras, kreatif, dan siap menghadapi tantangan zaman.

²⁶ Suharso, *Kamus Besar Bahasa Indonesia/Suharso Dan Ana Retnoningsih* (Widya Karya, 2017), 242.

²⁷ Suharso, 5.

Etos kerja adalah kata majemuk yang terdiri dari dua kata dengan arti yang menyatu. Dua makna khas itu adalah semangat kerja, dan keyakinan seseorang atau kelompok. Selain itu juga sering diartikan sebagai setiap kegiatan manusia yang dengan sengaja diarahkan pada suatu tujuan tertentu. Tujuan itu adalah kekayaan manusia sendiri, entah itu jasmani maupun rohani atau pertahanan terhadap kekayaan yang telah diperoleh. Adapun Jansen H. Sinamo mendefinisikan etos kerja professional sebagai seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral.²⁸

Etos kerja juga berarti semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan di wujudkan melalui keadaan perilakun konkret di dunia kerja.²⁹

Menurut Mydral dalam Suseno ada dua belas etos kerja yang dianggap penting didalam menyukkseskan pembangunan, yaitu sebagai berikut:³⁰

- a) Efisien.
- b) Kejujuran.
- c) Sikap tepat waktu.

²⁸ Athoillah, "Konstruksi Etos Kerja Santri," 53.

²⁹ Desmon Ginting, *Etos Kerja - Panduan Menjadi Karyawan Cerdas* (Elex Media Komputindo, 2016), 5.

³⁰ Jan Myrdal *Sommar 1999*, Reality-TV (Sveriges Radio, 1999), 123.

- d) Kesederhanaan.
- e) Kerajinan.
- f) Mengikuti rasio dalam mengambil keputusan dan tindakan.
- g) Sikap bekerja sama.
- h) Sikap bersandar pada kekuatan sendiri.
- i) Sikap mau bekerja sama.
- j) Kesiediaan untuk berubah.
- k) Kecepatan dalam menggunakan kesempatan.
- l) Kesiediaan memandang jauh ke depan.

Dapat disimpulkan etos kerja berupa gerakan penilaian dan mempunyai gerak evaluatif pada tiap-tiap individu dan kelompok. Dengan evaluasi tersebut akan tercipta gerak grafik menanjak dan meningkat dalam waktu-waktu berikutnya. Ia juga bermakna cermin atau bahan pertimbangan yang dapat dijadikan pegangan bagi seseorang untuk menentukan langkah-langkah yang akan diambil kemudian. Ringkasnya, etos kerja adalah *double standar of life* yaitu sebagai daya dorong di satu sisi, dan daya nilai pada setiap individu atau kelompok pada sisi lain.

b. Etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan

Berdasarkan teori di atas Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi hubungan etos kerja tenaga kependidikan, di antaranya latar belakang keragaman budaya, upah kerja, suasana kerja, dan

penanaman sikap.³¹ Oleh karena itu, sesuai dengan fungsinya, pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban: (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis; (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.³² Etos kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang berkembang cukup baik. Dari hasil observasi awal Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Yayasan Al-Muhajir telah berkomitmen menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing sebagai bentuk kesadaran dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

3. Pendidik dan Tenaga kependidikan

1. Pengertian Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pendidik merupakan hal yang paling penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena menjadi motor penggerak dan perubahan, bahkan bukan hanya sebagai agen perubahan (*agent of change*) tapi juga sebagai orang yang mendidik, mengarahkan, membimbing dan mengevaluasi para peserta didiknya sehingga ia mampu mencapai tujuan yang diinginkannya.

³¹ Ary Gunawan, *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 1994), hlm. 37.

³² Imam Machali and Ara Hidayat, *The Handbook of Education Management: Teori Dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah Di Indonesia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 194, <https://etheses.uinsgd.ac.id/30336/>.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.³³

Jadi Pendidik atau guru merupakan seseorang yang berkualifikasi untuk mendidik yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Sedangkan kependidikan yang berada di dalam satuan pendidikan tertentu apabila merujuk kepada undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional adalah “*anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan*”.³⁴ Seorang tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan diangkat dan didaya gunakan untuk menjalani tugas-tugas yang sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing dan mendukung semua program-program yang disusun oleh kepala sekolah demi tercapainya sebuah tujuan sekolah dengan efektif dan efisien.

³³ VISIMEDIA, *Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional & Undang-Undang Nomor 14 Thn. 2005 Tentang Guru Dan Dosen*, pasal 1 ayat 6, hal.2.

³⁴ VISIMEDIA, pasal 1 ayat 5, hal.2.

Tenaga kependidikan adalah tenaga-tenaga (personil) yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan (mikro atau makro) atau penyelenggaraan pendidikan.³⁵

Sehingga dapat dikategorikan sebagai tenaga kependidikan dalam satuan lembaga pendidikan Yayasan Al-Muhajir adalah Ketua Yayasan, kepala sekolah, kepala tata usaha (administrasi), wakil kepala sekolah atau waka kesiswaan, pustakawan, penjaga dan anggota kebersihan sekolah. Dan dapat disimpulkan bahwa tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penilaian dan pengabdian kepada masyarakat dan mengatur para tenaga pendidik menjadi efektif dan efisien, mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Sedangkan tenaga kependidikan merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan,

³⁵ *Pendidikan Guru Konsep Dan Strategi | Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta*, 123, accessed November 23, 2023,

[//lib.unj.ac.id%2Fbuku%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D2793](http://lib.unj.ac.id%2Fbuku%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D2793).

dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

2. Tugas dan Fungsi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Menurut UU no 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 39 ayat 2, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Pendidik dalam menjalankan tugasnya dituntut memiliki beberapa kompetensi guna menunjang kesuksesan tugasnya, kompetensi yang dimiliki dapat berupa kompetensi keilmuan, fisik, sosial dan juga etika atau moral.³⁶

Menurut peraturan pemerintah nomor 17 tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan pasal 171 pendidik mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:³⁷ Guru sebagai pendidik profesional artinya: (1) mendidik, (2) mengajar, (3) membimbing, (4) mengarahkan, (5) melatih, (6) menilai, dan (7) mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Menurut UU no 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 39 ayat 1, tenaga kependidikan bertugas melaksanakan

³⁶ VISIMEDIA, *Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional & Undang-Undang Nomor 14 Thn. 2005 Tentang Guru Dan Dosen*, pasal 39 ayat 2, hal.15.

³⁷ "PP No. 17 Tahun 2010," Database Peraturan | JDIH BPK, pasal 171 ayat 2, hal.125, accessed November 23, 2023, <http://peraturan.bpk.go.id/Details/5025/pp-no-17-tahun-2010>.

administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.³⁸

Menurut peraturan pemerintah nomor 17 tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan pasal 173 ayat 2 tenaga kependidikan mempunyai salah satu tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:³⁹

- a) pengelola satuan pendidikan mengelola satuan pendidikan pada pendidikan formal atau nonformal.
- b) Penilik melakukan pemantauan, penilaian dan pembinaan pada satuan pendidikan nonformal.
- c) Pengawas melakukan pemantauan, penilaian, dan pembinaan pada satuan pendidikan formal anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
- d) Peneliti melakukan penelitian di bidang pendidikan pada satuan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.
- e) Pengembang atau perekayasa melakukan pengembangan atau perekayasaan di bidang pendidikan pada satuan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan pendidikan nonformal.

3. Manajemen Strategi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Robert L. Mathius - John H. Jackson menyatakan bahwa,

Proses pengembangan sumber daya manusia, pertama-tama dilakukan

³⁸ VISIMEDIA, *Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional & Undang-Undang Nomor 14 Thn. 2005 Tentang Guru Dan Dosen*, pasal 39 ayat 1, hal.15.

³⁹ "PP No. 17 Tahun 2010," pasal 173 ayat 2, hal.128.

melalui penetapan rencana sumber daya manusia, dengan menyebutkan kapabilitas para individu yang dibutuhkan lebih dahulu. Kapabilitas tersebut tentu saja dapat mempengaruhi perencanaan. Kemampuan tertentu dapat mempengaruhi keputusan tentang promosi dan proses suksesi di dalam organisasi tersebut. Keputusan itu mempengaruhi dan dipengaruhi oleh keputusan penilaian atas kebutuhan pengembangan dalam organisasi. Dua kategori perencanaan pengembangan yang merupakan hasil dari penilaian kebutuhan ini organisasi dan individual. Terakhir, keberhasilan proses pengembangan harus dievaluasi dan dilakukan perubahan sesuai kebutuhan.⁴⁰

Nasir Usman menyatakan bahwa, pengembangan guru

dalam lembaga pendidikan secara efektif dapat dilaksanakan melalui strategi berikut:⁴¹

- a) Membuat desain perencanaan terhadap kebutuhan pengembangan guru.
- b) Membuat program pengembangan guru
- c) Mengimplimentasikan program pengembangan, dan
- d) Mengadakan evaluasi terhadap pengembangan guru.

Karena itu, pengembangan guru yang dalam penelitian ini disebut pendidik merupakan suatu usaha kemampuan teknis,

⁴⁰ Robert L. Mathis, *Human Resource Management = Manajemen Sumber Daya Manusia / Robert L. Mathis, John H. Jackson* (Salemba Empat, 2009), 352.

⁴¹ Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru: Konsep, Teori, dan Model*, (Bandung: Citapustaka media perintis, 2012). Hal. 110

teoritis, konseptual, dan sikap guru sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan yang dilakukan melalui pendidikan serta latihan.

Strategi dalam proses pengembangan sumber daya manusia pada suatu organisasi akan memberikan panduan kepada pemegang jabatan (pimpinan) dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia (guru) atau pendidik yang efektif, dan dapat ditempuh melalui empat fase penting, yaitu: (1) fase diagnostik, (2) fase desain, (3) fase implementasi/operasi, dan (4) fase evaluasi.⁴²

a) *Fase diagnostik* adalah mendiagnosis fase kebutuhan pengembangan berkaitan dengan kebutuhan individu kebutuhan kelompok, dan kebutuhan organisasi. Rencana

pengembangan tersebut harus menjawab kebutuhan organisasi

secara komprehensif yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan khusus ditandai dengan pengetahuan spesifik dan keahlian tertentu bagi individu yang memegang jabatan.

Potensi yang dimiliki menjadi bekal untuk dikembangkan dan semuanya harus diawali dengan diagnosis untuk kepentingan rencana pengembangan sumber daya manusia.

b) *Fase desain* adalah merancang rencana pengembangan berdasarkan kepada: (1) masalah-masalah organisasi dan kebutuhan program pengembangan sebagai pendahuluan, (2)

⁴² Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinetja Guru*, 111

mendeskripsi tujuan khusus dan seleksi tujuan khusus dan seleksi tujuan berdasarkan dampak, (3) menentukan pihak-pihak yang ikut berpartisipasi, (4) merencanakan pengganti dengan melakukan identifikasi dan pengembangan sebagai bagian penting. (5) menetapkan kalender untuk mencapai tujuan, (6) merancang kebutuhan individu dan kebutuhan kelompok dalam berbagai kegiatan, (7) merekrut peserta, (8) menyusun deskripsi waktu, prosedur dan evaluasi, dan (9) menetapkan jadwal monitoring.

c) *Fase implimentasi/operasi* adalah melaksanakan program pengembangan sesuai dengan rencana yang membutuhkan dukungan berbagai pihak untuk menilai relevansi program

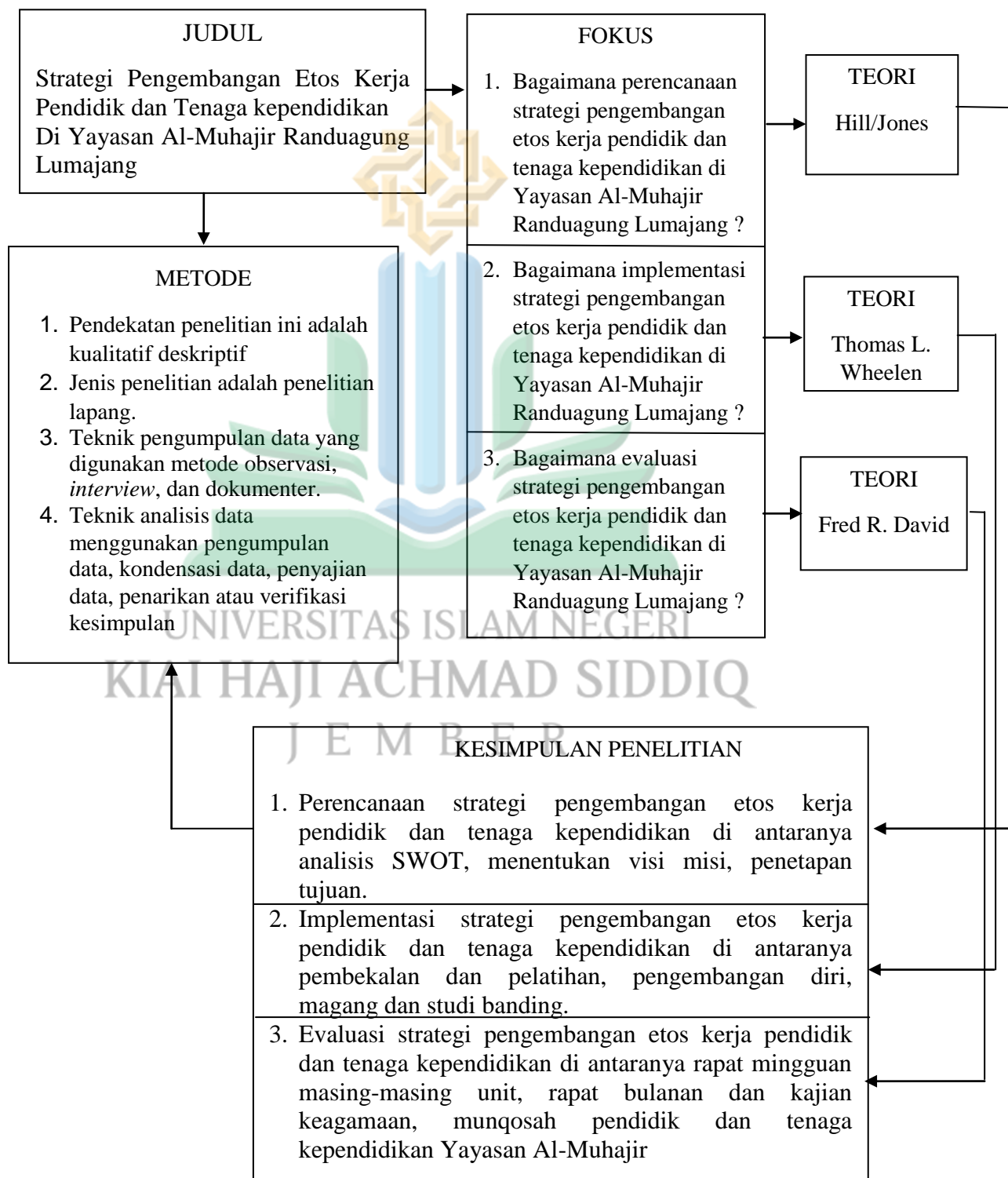
yang dipilih dan dilaksanakan pada kesempatan tersebut, dan melakukan koordinasi terutama dalam rangka mewujudkan tenaga profesional.

d) *Fase evaluasi* adalah mengarahkan kegiatan evaluasi untuk melihat kinerja administrasi dan rasional metode/teknik yang digunakan selama program pengembangan diimplementasikan. Pada dasarnya untuk mengetahui bagaimana implementasi pengembangan dilihat dari jalur yang tidak menyimpang, dari yang direncanakan.

Jadi keempat fase tersebut hendaknya diimplementasikan oleh pemegang jabatan (pimpinan) dalam penelitian ini adalah

C. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian di Yayasan Al-Muhajir secara holistik dan dengan cara mendeskripsikan dalam bentuk kata-kata dan bahasa dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.⁴³ Pendekatan kualitatif dipilih karena tujuan dari penelitian ini adalah menggambarkan realita empirik secara mendalam, rinci, dan tuntas dari fenomena yang terjadi.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Adapun bentuk penelitian yang digunakan yaitu studi kasus, karena penelitian ini meneliti suatu kejadian yang terjadi di lokasi atau tempat tertentu yaitu di kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang, dalam hal ini peneliti meneliti strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan di Yayasan Al-Muhajir Kecamatan Randuagung Lumajang.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di Yayasan Al-Muhajir Kecamatan Randuagung Lumajang. Adapun alasan lokasi penelitian ini dipilih yakni :

1. Lembaga tersebut menerapkan strategi pengembangan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan oleh Ketua Yayasan Al-Muhajir.
2. Lembaga tersebut adalah satu-satunya lembaga swasta bernaungan agama

⁴³Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), 6.

islam.

3. Lembaga tersebut adalah lembaga pendidikan swasta yang tergolong baru, namun termasuk favorit karena menerapkan nilai- nilai keislaman, yakni dibuktikan adanya Sekolah Dasar Islam, Madrasah Diniyah, Taman pendidikan Al-qur'an dan Ruamah Tahfidz Al-qur'an yang berada dinaungan Yayasan Al-Muhajir ini.
4. Ketua Yayasan yang sangat potensial dan menjadi panutan yang baik.
5. Pendidik dan Tenaga kependidikan yang disebut Ustad Ustadzah di Yayasan AL-Muhajir ini sangat ramah pada santri/siswa dalam mengajar serta pada masyarakat dan wali santri/murid, kompak dalam melaksanakan tugas akademis dan non akademik, dan rapi dalam berpakaian.

C. Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti dalam penelitian ini bertindak sebagai perencana, pelaksana, penggal dan pengumpul data, penganalisis, penafsir data sekaligus sebagai pelapor data penelitian. Salah satu keunikan dalam penelitian kualitatif adalah peneliti bertindak sebagai instrumen utama (*key instrument*). Dalam penelitian kualitatif, peneliti wajib hadir di lapangan, karena peneliti merupakan instrumen penelitian yang utama untuk mengumpulkan data.⁴⁴ Untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan selama penelitian tersebut, maka peneliti perlu memperhatikan etika dalam penelitian, yaitu sebagai berikut:

⁴⁴Rochiati Wiriaatmaja, *Metode Penelitian Tindakan Kelas* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), 96.

1. Melakukan studi pendahuluan, yang melatar belakangi subjek penelitian.
2. Menyusun instrumen penelitian.
3. Melakukan wawancara dengan objek penelitian.
4. Melakukan observasi terhadap strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan serta kegiatan yang berlangsung di Yayasan Al-Muhajir.
5. Menyusun laporan hasil wawancara dan pengamatan.

D. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini merupakan informan atau sumber data dalam penelitian ini adalah Ketua Yayasan Al-Muhajir sebagai pemimpin di Yayasan tersebut. Teknik pemilihan informan dalam penelitian ini menggunakan *purposive*. Teknik *purposive* yaitu teknik penentuan subjek penelitian yang dilakukan berdasarkan adanya tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti.⁴⁵ Alasan peneliti menggunakan teknik *purposive* yaitu karena adanya pertimbangan tertentu dalam penelitian ini, peneliti memiliki tujuan untuk mendeskripsikan strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan di Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang. Menurut pertimbangan peneliti, subjek atau informan yang dapat memenuhi tujuan penelitian ini yaitu :

1. Ketua Yayasan yaitu K.H. Zainul Mustofa, M.Pd.i. Untuk mengetahui strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan di Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang.

⁴⁵Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), 183.

2. Kepala Unit Yayasan Al-Muhajir di antaranya: Ustad Ropin, SE,Sy.,M.Pd selaku Kepala Sekolah SD Islam Al-Muhajir, Ustad Nur Cahyadi Irawan, S.Pd selaku Kepala Madrasah Diniyah Al-Muhajir, Ustad Edi, S.Pd selaku Kepala Rumah Tahfidz Al-Muhajir. Untuk mengetahui implementasi strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan di Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang..
3. Pendidik dan Tenaga kependidikan, meliputi ustad ustadzah di Yayasan Al-Muhajir untuk mengetahui implementasi dan manfaat strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan di Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang.
4. Tokoh masyarakat meliputi masyarakat sekitar, orang tua murid, dan salah satu alumni untuk mengetahui respon serta manfaat adanya strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan di Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang.

E. Sumber Data

Sumber data merupakan subjek sumber data merupakan informasi atau fakta yang diperoleh melalui pengamatan atau penelitian di lapangan yang dapat dianalisis dalam rangka memahami sebuah fenomena atau untuk mendukung sebuah teori.⁴⁶

Jenis data dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.⁴⁷ Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan pengamatan terhadap perilaku dari subjek penelitian. Sedangkan data sekunder

⁴⁶Andi Prastowo, *Memahami Metode-Metode Penelitian: Suatu Tinjauan Teoritis & Praktis* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 112.

⁴⁷Andi Prastowo, *Memahami Metode-Metode Penelitian.....*, 113.

diperoleh dari dokumen, foto, dan benda-benda yang berhubungan dengan proses ataupun aktivitas yang berkenaan dengan hal-hal yang diteliti, yaitu:

1. Hasil wawancara dan observasi proses perencanaan, implementasi, dan evaluasi manajemen strategi dalam mengembangkan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan di Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang.
2. Data sekunder, merupakan data yang berupa dokumen yang berkaitan dengan fokus penelitian. Data ini meliputi informasi pendukung di lokasi yang diteliti dengan menggali dokumen-dokumen yang bisa didapatkan seperti dokumen perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi manajemen strategi dalam mengembangkan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan di Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan tiga teknik, yaitu:

1. Wawancara (*interview*)

Wawancara semi struktur yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab oleh peneliti dengan subjek penelitian.⁴⁸ Adapun data yang ingin diperoleh dari teknik wawancara mendalam ini yaitu:

- a. Perencanaan strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir Randuagung Lumajang

⁴⁸Moleong, *Metode Penelitian*, 186.

- b. Implementasi strategi pengembangan etos kerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir Randuagung Lumajang
 - c. Evaluasi strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir Randuagung Lumajang
2. Observasi(*observation*)

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.⁴⁹ Observasi ini digunakan untuk mengamati pelaksanaan strategi Pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir Randuagung Lumajang. Adapun data yang ingin diperoleh dari teknik observasi yaitu: Proses strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir Randuagung Lumajang. Dalam observasi ini peneliti mengobservasi kegiatan yang dilaksanakan oleh Ketua Yayasan bersama Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Yayasan Al-Muhajir, dalam penelitian ini peneliti mengobservasi tentang strategi Pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir Randuagung Lumajang . Ada beberapa item untuk diteliti oleh peneliti dalam strategi Pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir, yakni: Perencanaan strategi, implementasi program, dan evaluasi strategi Pengembangan etos

⁴⁹S. Margono, *metodologi Penelitian* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003), 158.

kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir Randuagung Lumajang .

3. Dokumentasi (*documentation*).

Teknik dokumentasi, digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber non insani, yang berupa dokumen.⁵⁰ Adapun data yang ingin diperoleh dengan teknik dokumentasi ini yaitu:

- 1) Data Struktural dan Pendidik dan Tenaga kependidikan di Yayasan Al-Muhajir.
- 2) Program Yayasan Al-Muhajir dalam mengembangkan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan
- 3) Dokumen kegiatan yang meliputi foto kegiatan Pendidik dan Tenaga kependidikan dan kegiatan aktivitas penelitian (foto wawancara) di Yayasan Al-Muhajir.

G. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Teknik analisis data kualitatif deskriptif model interaktif dari Milles, Hunberman dan Saldana. Langkah-langkah model interaktif tersebut ada empat yaitu: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Lebih jelasnya sebagai berikut:

1. Pengumpulan data (*Data collection*)

Pada tahap ini peneliti mengumpulkan data terkait fokus penelitian dengan berbagai cara seperti observasi awal yaitu pengamatan pada lokasi

⁵⁰Arikunto, *Prosedur Penelitian*, 229-236.

penelitian dan mengamati pembelajaran yang ada di Yayasan Al-Muhajir, setelah melakukan pengamatan dilanjut wawancara mendalam dengan Ketua Yayasan untuk memahami pemikiran tentang manajemen strategi dalam mengembangkan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan di Yayasan Al-Muhajir, setelah melakukan wawancara dan observasi dilanjut meneliti kegiatan-kegiatan Pendidik dan Tenaga kependidikan untuk memahami etos kerja yang telah di terapkan pada lembaga pendidikan di Yayasan Al-Muhajir tersebut. Serta dilanjut pada sesi dokumentasi kemudian dikembangkan melalui pencarian data selanjutnya. Keseluruhan data dianalisis terutama dari keterampilan peneliti dalam mengintegrasikan data.

2. Kondensasi data (*Data condensation*)

Kondensasi data adalah proses kedua setelah pengumpulan data dimana data yang sudah terkumpul kemudian dilakukan pemilihan, perumusan, perhatian, penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data “kasar”. Dalam arti, kondensasi data merupakan bentuk analisis untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang data yang tidak dibutuhkan, dan mengorganisasikannya, sehingga kesimpulan akhir dapat dirumuskan.

Tujuan Penulis mengkondensasi data yaitu untuk memilih hal-hal yang penting saja mengenai fokus penelitian serta membuang hal-hal yang tidak diperlukan. Data-data yang telah diperoleh penulis kemudian

digolongkan sesuai sumber perolehannya dan dipilih sesuai jenisnya. Setelah data itu selesai kemudian penulis melakukan penyajian data.

3. Penyajian data

Penyajian sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.⁵¹ Hal ini dimaksudkan untuk memaparkan data secara rinci dan sistematis setelah dianalisis ke dalam format yang disiapkan untuk itu. Namun data yang disajikan masih dalam bentuk data sementara untuk kepentingan peneliti dalam rangka pemeriksaan lebih lanjut secara cermat, sehingga diperoleh tingkat keabsahannya. Dalam penyajian data ini peneliti melakukan penggabungan dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi di Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang dengan cara membuat tabel atau matrik penelitian, sehingga peneliti dapat menyajikan temuan penelitian dengan cara informative, jelas dan mudah di mengerti oleh pembaca.

4. Penarikan kesimpulan

Langkah terakhir dalam analisis data kualitatif yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi. Pada tahap ini peneliti berusaha mencari makna dari data yang telah dikondensasikan dan disajikan dengan jalan membandingkan, mencari pola, catatan lapangan, tema, hubungan

⁵¹ Matthew B. Milles dan A. Michael Hubrman, *Qualitatif Data Analysis*, 17

persamaan, pengelompokan dan memeriksa hasil yang diperoleh dalam penelitian.⁵²

Pada tahap ini peneliti membandingkan data yang diperoleh dari observasi, wawancara dan dokumentasi untuk mengidentifikasi perbedaan dan kesamaan dan dilanjutkan dengan analisis data untuk mencari pola misalnya apakah ada kolerasi antara variabel dan catatan lapangan yang diperoleh bisa mendukung temuan penelitian, selanjutnya mengidentifikasi tema yang muncul secara konsisten yang bisa membantu merangkum informasi yang relevan, dilanjut pada mengelompokkan variabel-variabel yang ada kemudian memeriksa ulang hasil analisis untuk memastikan keakuratannya, sehingga kesimpulan dapat di ambil berdasarkan analisis data yang teliti dan terperinci.

H. Keabsahan Data

Penelitian ini menggunakan teknik keabsahan data triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari beberapa teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi partisipatif, wawancara yang mendalam serta dokumentasi untuk sumber data yang dapat menunjang dan menguatkan data yang diperoleh.

Pengecekan keabsahan data atau pemeriksaan keabsahan data didasarkan atas kriteria tertentu. Kriteria tersebut terdiri atas derajat

⁵² Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, and Johnny Saldana, *Qualitative Data Analysis* (SAGE, 2014), 32.

kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*).⁵³ Untuk mengecek atau memeriksa keabsahan data mengenai strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir Randuagung Lumajang.

Menurut Lincoln dan Guba, untuk mencari taraf keterpercayaan dapat ditempuh dengan cara memperpanjang keikutsertaan, pembahasan teman sejawat, pengecekan anggota (*member check*) dan triangulasi.⁵⁴ Dalam penelitian ini pengujian derajat kepercayaan menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode, serta menggunakan *member check*. Teknik triangulasi dibagi menjadi empat macam yaitu triangulasi sumber, teknik, waktu, dan teori.⁵⁵ Teknik triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Triangulasi sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda dengan pertanyaan (informasi yang dicari) yang sama dan metode yang sama. Sedangkan triangulasi teknik dilaksanakan dengan memanfaatkan penggunaan beberapa teknik/metode yang berbeda untuk mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh.⁵⁶ Misalnya hasil observasi dibandingkan atau dicek dengan *interview*, kemudian dicek lagi

⁵³Y.S. Lincoln dan Guba E.G, *Naturalistic Inquiry* (Beverli Hills: Sage Publication, 1985), 301.

⁵⁴Y.S. Lincoln dan Guba E.G, *Naturalistic Inquiry*, 306

⁵⁵Moleong, *Metodologi Penelitian*, 324-330.

⁵⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (Bandung: ALFABETA, 2010), 373.

melalui dokumen yang relevan. *Member check* (pemeriksaan anggota) dilakukan dengan membawa kembali laporan akhir atau deksripsi spesifik terhadap informan untuk mengecek kembali apakah laporan/deskripsi tersebut sudah akurat.⁵⁷

I. Tahapan penelitian

Penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan, yang meliputi tahap pra-lapangan, tahap pekerjaan lapangan, dan tahap analisis data, hingga sampai pada laporan hasil penelitian. Yang diuraikan sebagai berikut:

1. Tahap pra-lapangan

Pada tahap pra-lapangan ini, peneliti mulai dari mengajukan proposal penelitian kepada ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI), kemudian peneliti melakukan ujian proposal penelitian.

Peneliti mempersiapkan surat-surat izin penelitian dan pedoman pengumpulan data yang diperlukan ketika berada dilapangan.

2. Tahap pekerjaan lapangan

Setelah mendapat izin dari kepala sekolah di lembaga tersebut, maka tahapan selanjutnya yaitu: (1) melakukan pengumpulan data di lokasi penelitian; (2) mentranskrip data wawancara dan observasi; (3) mengadakan analisis data untuk setiap situs/lembaga yang diteliti; dan (4) melakukan analisis data lintas situs serta menarik kesimpulan akhir.

⁵⁷John W. Cresswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, & Mixed Methods Approaches* (California: Sage Publication, 2014), 289.

3. Tahap pelaporan

Tahap ini merupakan tahap akhir dari tahapan penelitian yang peneliti lakukan. Tahap ini dilakukan dengan membuat laporan tertulis dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Laporan ini akan ditulis dalam bentuk tesis. Kegiatan yang harus dilakukan pada tahap ini adalah:

- 1) Menyusun kerangka laporan hasil penelitian
- 2) Menyusun laporan akhir penelitian
- 3) Ujian pertanggungjawaban hasil penelitian dengan dewan penguji
- 4) Penggandaan dan mendistribusikan laporan hasil penelitian kepada pihak yang berwenang dan berkepentingan.



BAB IV

PENYAJIAN DATA

Berdasarkan observasi awal peneneliti bahwa Yayasan Al-Muhajir ini berada di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang. Yayasan Al-Muhajir termasuk lembaga pendidikan swasta yang tergolong baru, namun termasuk favorit karena menerapkan nilai-nilai keislaman, yakni dibuktikan adanya Sekolah Dasar Islam, Madrasah Diniyah, Taman pendidikan Al-qur'an dan Ruamah Tahfidz Al-qur'an yang berada dinaungan Yayasan Al-Muhajir ini dan banyaknya prestasi yang telah di peroleh baik tingkat kecamatan, kabupaten dan nasional. Awal mulanya Yasasan Al-Muhajir berdiri karena menjawab kebutuhan masyarakat yang berkeinginan putra putrinya akan di tempatkan pada pendidikan yang bernaungan islam tidak hanya fokus pada ilmu pengetahuan sedangkan pada daerah Randuagung sangat minim lembaga pendidikan seperti kebutuhan masyarakat tersebut, sehingga ketua Yayasan mendirikan lembaga pendidikan islam yang berada pada naungan Yayasan AL-Muhajir ini. Oleh karena itu untuk menjaga kepercayaan masyarakat tentunya Yayasan Al-Muhajir harus memiliki pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki etos kerja baik, tentunya seorang manager yaitu ketua yayasan memiliki strategi pengembangan etos kerja pendidiik dan tenaga kependidikan di Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang ini.⁵⁸ Struktu organisasi Pendidik dan tenaga kependidikan Al-Muhajir Randuagung Lumajang penulis lampirkan. Adapaun Strategi pengembangan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan di Yayasan Al-Muhajir sebagai berikut:

⁵⁸ Observasi penulis di Yayasan Al-Muhajir tanggal 10 November 2023

A. Perencanaan Strategi Pengembangan Etos Kerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang

Yayasan pendidikan Al-Muhajir melakukan perencanaan strategi pengembangan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan dengan beberapa langkah, yaitu:

1. Analisis SWOT

Dalam perencanaan pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Yayasan Al-Muhajir ada pengamatan atau dalam hal ini di sebut analisis SWOT dari segi internal maupun eksternal sebelum perekrutan Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Hal ini di perlukan Ketua Yayasan untuk membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan internal, menganalisis peluang dan ancaman eksternal, menentukan strategi yang tepat dan pada akhirnya bisa membuat keputusan yang baik.

Hal ini dikuatkan oleh wawancara kepada Ketua Yayasan Al-Muhajir KH. Zainul Mustofa, M.Pd.i, bahwa dalam melakukan perencanaan diperlukan pengamatan terlebih dahulu.

“Dulu sebelum perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan kami beserta keluarga bermusyawarah dengan dasar banyaknya permintaan masyarakat untuk mendirikan Yayasan pendidikan ini, sehingga kami melihat kekuatan, peluang, kelemahan, dan tantangan baik pada internal maupun eksternal nantinya. Salah satunya kekuatan kami adalah lembaga pendidikan swata yang mana mempunyai kebijakan sendiri dan mandiri namun tetap mematuhi aturan yang sudah tertera. Peluang perekrutan kami melihat dari kemampuan dan semangat kontribusinya untuk perkembangan yayasan ini kedepannya serta memiliki keahlian dibidang tertentu. Dan alhamdulillah sekarang Yayasan Al-Muhajir ini terdiri dari 4 lembaga pendidikan yang di pimpin oleh Ketua dan Kepala Unit masing-masing beserta pendidik dan tenaga kependidikan didalamnya. Tantangan kami pastinya banyak

pesaing, namun kami bersemangat untuk menjadikan yayasan lembaga pendidikan ini menjadi unggul yang tentunya membutuhkan pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki etos kerja yang baik.”⁵⁹

Wawancara di atas, dikuatkan oleh wawancara penulis kepada sekretaris Yayasan Ustad. Nur Cahyadi, S.Pd.i.,M.P.d

“Merekrut pendidik dan tenaga kependidikan di Yayasan Al-Muhajir ini melalui analisa para pengurus yayasan salah satunya dari segi kebutuhan karena adanya penambahan siswa dan adanya kebutuhan tenaga ahli di bidangnya, misalnya ahli di bidang tilawah untuk guru al-Qur’an, seorang Hafidz Hafidzah untuk pembina rumah tahfidz dan lain sebagainya. Perekrutan ini juga tidak rutin, tergantung kebutuhan saja atau ada keadaan yang tidak diduga atau diluar pemikiran kami misal ada ustad ustadzah yang menikah lalu ikut suami atau istrinya, hal ini tentunya kami mengadakan perekrutan kembali”.⁶⁰

Hal ini juga di kuatkan oleh hasil wawancara kepada Ustad Ropin sebagai Kepala SD Islam Al-Muhajir, yaitu:

“Dalam prekrutan pendidik dan tenaga kependidikan khususnya di SDI Al-muhajir pastinya melalui tahap tes, hal itu sebagai observasi dan penilaian kami untuk mengetahui kemampuan, keahlian, semangat kerjanya dan seberapa besar nanti pengaruhnya kepada lembaga pendidikan ini. Program penilaian atau tes ini ada pada semua unit Yayasan Al-Muhajir, karena ini adalah langkah awal bagi kami untuk mengetahui para ustad ustadzah kedepannya, proram tes ini meliputi wawancara, interview dan praktek mengajar”.⁶¹

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa dalam perencanaan pengembangan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan di Yayasan Al-Muhajir awal mulanya ada pengamatan oleh ketua Yayasan beserta keluarganya berupa analisis SWOT untuk membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan internal, menganalisis peluang

⁵⁹ Zainul Mustofa, Ketua Yayasan Al-Muhajir, diwawancarai penulis pada tanggal 28 Januari 2024

⁶⁰ Nur Cahyadi, Sekretaris Yayasan Al-Muhajir, diwawancarai penulis pada tanggal 30 Januari 2024

⁶¹ Ropin, Kepala SDI Al-Muhajir, diwawancarai penulis pada tanggal 29 Januari 2024

dan ancaman eksternal, menentukan strategi yang tepat dan pada akhirnya bisa membuat keputusan yang baik. Dilanjutkan perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan setelah terbentuknya empat lembaga pendidikan didalamnya yang di dasari oleh analisis Ketua Yayasan dan para Kepala unit Yayasan Al-Muhajir, untuk mengetahui kebutuhan lembaga pendidikan kedepannya. Salah satu pengamatan awal pada pendidik dan tenaga kependidikan adalah melalui tes wawancara, interview dan praktek mengajar.



Gambar 4.1

Rapat Ketua Yayasan dan Kepala Unit Al-Muhajir

Selanjutnya, peneliti melakukan observasi di lokasi penelitian pada saat salah unit Yayasan Al-Muhajir mengalami kekurangan pendidik dikarenakan ada yang mengundurkan diri sebab menikah dan ikut suami sebanyak dua orang, saat itu Yayasan membuka peluang penerimaan pendidik baru untuk mengajar di SDI Al-Muhajir dan di adakan tes

wawancara, interview dan praktek mengajar yang di lakukan oleh pengurus yayasan dan Kepala Sekolah SDI AL-Muhajir.⁶²

Hasil wawancara dan hasil observasi di atas dikuatkan oleh hasil studi dokumen berupa gambar sebagai berikut:



Gambar 4.2
Interview Calon Guru

2. Penetapan Visi dan Misi Yayasan Al-Muhajir

Berdasarkan observasi penulis, Yayasan Al-Muhajir memiliki visi dan misi yang telah dirumuskan oleh pimpinan Yayasan dan seluruh pengurus yayasan. Hal ini menunjukkan bahwa unit yang berada dibawah naungan Yayasan Al-Muhajir memiliki kebijakan yang harus dipatuhi dan menjadi landasan dalam semua program unit yang sesuai dengan tujuan Yayasan Al-Muhajir secara efektif dan efisien. Adapun visi dan misi Yayasan Al-Muhajir yaitu:

⁶² Observasi penulis di Yayasan Al-Muhajir tanggal 29 Januari 2024

a. Visi

Menjadi lembaga pendidikan Islam yang melahirkan generasi cerdas yang memiliki keseimbangan Imtaq dan Iptek yang terwujud pada akhlaqul karimah.

b. Misi

- 1) Melaksanakan pendidikan bermutu dan berakhlaqul karimah
- 2) Meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan secara berkesinambungan sesuai tuntutan zaman
- 3) Membangun jaringan dan kerjasama dengan berbagai lembaga dalam dan luar negeri untuk menciptakan sinergi dalam pendidikan
- 4) Mengembangkan kegiatan Usaha Mandiri untuk mendukung tercapainya visi

Hal ini dikuatkan oleh wawancara kepada Ketua Yayasan Al-Muhajir KH. Zainul Mustofa, M.Pd.i, bahwa dalam melakukan perencanaan dilakukan penetapan visi dan misi.

“Terbentuknya visi dan misi Yayasan ini sebenarnya berasal dari kebutuhan masyarakat seperti halnya didirikan lembaga pendidikan ini. Dalam hal pendidikan masyarakat ini anak cucunya sadar ibadah dan sadar akhlak selain mendapatkan ilmu pengetahuan. Oleh karena visi misi Yasan Al-Muhajir ini terbentuk sesuai kesepakatan semua pengurus Yayasan yang pada saat itu kami mengadakan pertemuan.”⁶³

Hal ini juga dikuatkan wawancara kepada Kepala Sekolah SDI Al-Muhajira Ustad. Ropin, S.E,Sy.,M.Pd

“Pada saat menentukan visi dan misi Yayasan AL-Muhajir bersama Ketua Yayasan dan Kepala unit dibawahnya, saya

⁶³ Zainul Mustofa, Ketua Yayasan Al-Muhajir, diwawancarai penulis pada tanggal 28 Januari 2024

mencoba mencari referensi teori yang berkaitan tentang pendidikan anak. Sehingga benar adanya bahwa pendidikan anak usia dini perlu adanya pendidikan yang membangkitkan sadar ibadah dan sadar akhlak selain ilmu pengetahuan”.⁶⁴

Selanjutnya, peneliti melakukan observasi di lokasi penelitian bahwasanya Yayasan Al-Muhajir terdiri dari beberapa unit yang sangat mendukung kebutuhan masyarakat terhadap pendidikan anak cucunya, di antaranya SD Islam Al-Muhajir dan Madrasah Diniyah Al-Muhajir sebagai lembaga pendidikan formal tingkat dasar, serta Rumah Tahfidz Al-Qur’an AL-Muhajir dan TPQ Al-Muhajir sebagai pendidikan non formal.⁶⁵

Hasil wawancara dan hasil observasi di atas dikuatkan oleh hasil studi dokumen berupa gambar sebagai berikut:



Gambar 4.3
Pengarahan menjelang Liburan Hari Raya Idul Fitri

⁶⁴ Ropin, Kepala SDI Al-Muhajir, diwawancarai penulis pada tanggal 29 Januari 2024

⁶⁵ Observasi penulis di Yayasan Al-Muhajir tanggal 28 Januari 2024

Dari dokumentasi tersebut berisi pengarahan dari Ustad Ustadzah kepada seluruh murid/satri untuk tetap menajada solat, akhlaq yang baik dan mengaji di rumah meskipun saat liburan sekolah.

3. Penetapan Tujuan dan Sasaran

Tujuan Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang adalah 1) Menjadi lembaga pendidikan yang berkualitas dan islami 2) Mencetak generasi yang unggul, islami dan berwawasan global. Adapun sasaran Yayasan Al-Muhajir adalah anak cucu masyarakat sekitar dan generasi muda nusantara.

Hal ini dikuatkan oleh wawancara kepada Ketua Yayasan Al-Muhajir KH. Zainul Mustofa, M.Pd.i, yaitu:

“Tujuan yayasan ini tidak jauh seperti keinginan masyarakat yang saya sampaikan di awal, yaitu saya ingin lembaga pendidikan ini bisa menjadi tempat pendidikan yang berkualitas dan islami baik ilmu pengetahuannya maupun ilmu agamanya dan tentunya anak didik semua menerapkan sehingga sadar ibadah dan berakhlakul karimah. Dari itu yayasan ini bertujuan untuk mencetak generasi muda yang unggul, islami dan berwawasan global. Tujuan itu semua tentunya butuh pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki etos kerja yang baik. Mengenai sasaran tentunya anak cucu masyarakat sekitar baik lintas kecamatan maupun kabupaten dan alhamdulillah saat ini santri kami banyak lintas dua hingga tiga kecamatan dan semoga dikenal generasi nusantara nantinya”.⁶⁶

Pernyataan tersebut di kuatkan oleh wawancara penulis kepada Kepala sekolah SD Islam Al-Muhajir, yaitu:

“Kami sebagai pimpinan lembaga pendidikan dibawah naungan Yayasan Al-muhajir untuk mewujudkan tujuan Yayasan Al-Muhajir tentunya memperkenalkan semua unit untuk bisa dikenal dikalangan luas, sehingga banyak santri atau murid yang berminat melanjutkan pendidikan dan mengembangkan diri di lembaga

⁶⁶ Zainul Mustofa, Ketua Yayasan Al-Muhajir, diwawancarai penulis pada tanggal 28 Januari 2024

pendidikan yayasan ini. Salah satu yang kami lakukan adalah menyampaikan disaat ada pertemuan wali murid dan memanfaatkan media sosial yang sangat berpengaruh besar saat ini yaitu dengan menyebarkan brosur di media sosial”.⁶⁷

Selanjutnya penulis melakukan observasi, bahwa saat pertemuan wali murid Ketua Yayasan dan Kepala unit dengan tidak sungkan menyampaikan program penerimaan santri baru untuk disampaikan kepada sanak saudara dan teman-teman wali murid yang hadir. Penulis juga melihat brosur unit Yayasan Al-Muhajir yang telah di unggal di media sosial Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang.⁶⁸

Hasil wawancara dan hasil observasi di atas dikuatkan oleh hasil studi dokumen berupa gambar sebagai berikut:



Gambar 4.4
Rapat Wali Santri

Dari hasil wawancara, observasi, dan studi dokumen, dapat disimpulkan bahwa Perencanaan merupakan hal yang paling penting dan yang paling pokok dalam segala aspek urusan manajemen. Apalagi dalam

⁶⁷ Ropin, Kepala SDI Al-Muhajir, diwawancarai penulis pada tanggal 29 Januari 2024

⁶⁸ Observasi penulis di Yayasan Al-Muhajir tanggal 28 Januari 2024

manajemen perencanaan harus selalu ada agar segala kegiatan dapat terarah dan berjalan dengan baik mulai dari awal sampai akhir sesuai tujuan bersama. Pada perencanaan strategi dalam mengembangkan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan di Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang dilakukan beberapa hal di antaranya pengamatan Ketua Yayasan terhadap calon pendidik dan tenaga kependidikan melalui tes wawancara, interviem dan praktek mengajar, membuat visi misi Yayasan Al-Muhajir sesuai kesepakatan semua pengurus yang menjadi pedoman semua unit lembaga pendidikan YayasanAl-Muhajir, dan penetapan tujuan sesuai kesepakatan dan keinginan bersama untuk memajukan Yayasan Al-Muhajir.

B. Implementasi Strategi Pengembangan Etos Kerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang

Untuk mengembangkan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan di Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang di butuhkan implementasi stragi yang telah di rencanakan Yayasan Al-Muhajir sesuai kebutuhan. Yayasan Al-Muhajir mengadakan pembekalan dan pelatihan, pengembangan, serta magang dan studi banding dalam implementasi strategi pengembangan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan, sebagai berikut:

1. Pembekalan dan Pelatihan

Berdasarkan pengamatan penulis Yayasan Al-Muhajir mengadakan pembekalan dan pelatihan bagi pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengembangkan etos kerja yang baik. Pelatihan yang di ikuti adalah

secara internal maupun eksternal. Hal ini di kuatkan oleh hasil wawancara penulis kepada ketua Yayasan K.H Zainul Mustofa, M.Pd,i, yaitu:

“Untuk menjaga semangat para ustad ustadzah perlu ada yang namanya pembekalan dan pelatihan baik secara internal maupun eksternal. Pembekalan ilmu agama sering saya lakukan saat ada pertemuan seperti rapat dan kajian bulanan, hal ini sangat sederhana namun pengaruhnya sangat besar bagi saya dan ustad ustadzah untuk lebih semangat lagi dan ikhlas dalam mendidik anak-anak. Selain itu kami adakan pelatihan, sering kami datangkan para tutor yang ahli dalam bidangnya misal pembinaan metode Tartila dan Training Edukasi, semua ini untuk mengupgrade ilmu dan motivasi para ustad ustadzah disini”.⁶⁹

Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil wawancara penulis kepada ustadzah Faiqotul Mala sebagai koordinator tartila dan guru kelas di SDI Al-Muhajir.

“Kami semua disini pernah mengikuti pelatihan metode tartila yang di adakan oleh yayasan, dan di tutori oleh JAMQUR (Jam’iatul Qurro’ Wal Huffad) Kabupaten Lumajang. Hal tersebut sangat bermanfaat bagi kami semua karena bisa menyelaraskan metode bacaan Al-qur’an bagi anak-anak, kami juga bertambah ilmu membaca Al-qur’an baik”.⁷⁰

Selanjutnya penulis melakukan observasi, benar adanya pelatihan metode tartila di adakan oleh Yayasan Al-Muhajir yang di tutori JAMQUR (Jam’iatul Qurro’ Wal Huffad) Kabupaten Lumajang. Pada proses pelatihan para ustad ustadzah menghadiri dan menerima ilmu yang di sampaikan. Selain materi yang di dapat para ustad ustadzah di minta tutor untuk praktek satu persatu untuk membaca Al-qur’an dengan metode

⁶⁹ Zainul Mustofa, Ketua Yayasan Al-Muhajir, kajian bulanan Yayasan Al-Muhajir pada tanggal 3 februari 2024

⁷⁰ Faiqotul Mala, Guru kelas SDI Al-Muhajir, diwawancarai penulis tanggal 2 februari 2024

tartila. Pelatihan tersebut berjalan dengan lancar dan di ikuti para ustad ustadzah dengan penuh semangat dan ceria.⁷¹



Gamabar 4.5

Pelatihan Metode Tartila

Penulis juga wawancara kepada ustadzah Rofita salah satu pendidik madrasah Diniyah Yayasan Al-Muhajir.

“Semenjak saya mengajar di lembaga ini rasanya bukan hanya mengajar saja, akan tetapi saya merasa menjadi santri. Karena setiap ada pertemuan dengan Ketua Yayasan pasti beliau membekali kami semua dengan ilmu agama, sehingga saya pribadi merasa nyaman disini dan ikhlas mengajar anak-anak. Menurut saya yang pernah mengajar di lembaga pendidikan lain sebelumnya, program ini jarang kami temui di luaran sana, namun di sini kami merasakan secara rutin dalam setiap tahun ajaran”.

Selanjutnya penulis melakukan observasi, bahwa pembekalan ilmu agama yang dimaksud biasanya diberikan saat kajian bulanan para pendidik dan tenaga kependidikan Yayasan Al-Muhajir, saat rapat

⁷¹ Observasi penulis di Yayasan Al-Muhajir tanggal 2 Februari 2024

mingguan setiap hari sabtu yang di adakan para ustad ustadzah SDI Al-Muhajir ketika beliau berkenan hadir. Salah satu yang di sampaikan beliau adalah:

“Diambil dari pelajaran Rolullah SAW, ada tiga hal penting yang harus dimiliki seorang guru, yaitu: Keteladanan, ilmu (upgrade diri), dan doa, karena doa adalah senjata merubah ketentuan dan mengalahkan ikhtiar. Kita semua sudah banyak ikhtiar mendidik anak-anak selanjutnya kita mintakan kepada Allah SWT dengan panjatkan doa agar ikhtiar kita diberikan hasil yang terbaik untuk kita dan anak-anak”.⁷²

Hasil wawancara dan hasil observasi di atas dikuatkan oleh hasil studi dokumen berupa gambar sebagai berikut:



Gambar 4.6

Kajian Bulanan Yayasan Al-Muhajir

Masih pada pembahasan implementasi strategi pengembangan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan Yayasan Al-Muhajir. Selanjutnya penulis mewawancarai Ustad. Ropin, S.E.,Sy.,M.Pd sebagai Kepala Sekolah SDI Al-Muhajir

⁷² Zainul Mustofa, Ketua Yayasan Al-Muhajir, kajian bulanan Yayasan Al-Muhajir pada tanggal 3 februari 2024

“Selain mengikuti pelatihan internal di yayasan kami juga mengikuti pelatihan yang di adakan pemerintah bagi para guru baik di Kecamatan maupun Kabupaten, di antaranya IKM (Implementasi Kurikulum Merdeka) dan *Training Education* narasumber Adnan Sanusi, Lc,M.Ag beliau adalah konsultan pendidikan semua provensi dan dibeberapa negara luar negeri. Manfaat yang diterima dari kegiatan-kegiatan tersebut bagi kami para guru yaitu membuka pola pikir atau mindset yang lebih kreatif dan inovatif, akan muncul ide-ide yang progresif terkait rencana lembaga ini kedepannya”.⁷³

Berdasarkan observasi dari peneliti , bahwa pelaksanaan IKM dilaksanakan di SDN Ledok Tempuro yang pada saat itu sebagai tempat kegiatan. Pada kegiatan tersebut di ikuti enam guru dari SDI AL-Muhajir untuk mengikuti pelatihan implementasi kurikulum merdeka yang selanjtnya akan di terapkan di SDI Al-Muhajir. Hal ini menurut penulis sangat bermanfaat karena pada dasarnya SDI Al-Muhajir sudah menerapkan kurikulum merdeka, sehingga para pendidik akan memiliki wawasan untuk menerapkannya.⁷⁴

Hasil wawancara dan hasil observasi di atas dikuatkan oleh hasil studi dokumen berupa gambar sebagai berikut:



Gambar 4.7
Training Education

⁷³ Ropin, Kepala SDI Al-Muhajir, diwawancarai penulis pada tanggal 29 Januari 2024

⁷⁴ Observasi penulis di Yayasan Al-Muhajir tanggal 29 Februari 2024

Berdasarkan observasi penulis, saat training pendidik dan tenaga kependidikan menerima materi dengan tema "Jadilah Guru Pembelajar" pada saat itu dihadiri seluruh pendidik dan tenaga kependidikan Yayasan Al-Muhajir. Materi yang disampaikan di antaranya manajemen seorang pendidik dan tenaga kependidikan, kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, dan tugas pendidik dan tenaga kependidikan.⁷⁵ Banyak kata motivasi dari beliau di antaranya:

"Hanya guru yang terus belajar yang layak mengajar, menjadi guru itu harus bersyukur karena akan ditinggikan derajatnya dan ilmunya akan selalu di amalkan, sebagai seorang guru perbaiki dulu kualitas dirinya maka kualitas anak didik akan mengikutinya".⁷⁶

Berdasarkan observasi penulis hal ini sangat memotivasi pendidik dan tenaga pendidikan di Yayasan Al-Muhajir karena disana selalu di berikan gambaran nyata yang di sertai kata-kata penyemangat. Hal ini seperti yang di sampaikan Ketua Yayasan dan Kepala Unit adalah sebuah program untuk mengembangkan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan Yayasan Al-Muhajir.⁷⁷

Kepala Madrasah Diniyah Al-Muhajir juga menjelaskan bahwa program Yayasan Al-Muhajir untuk mengembangkan etos kerja guru salah satunya pelatihan.

"Ustad ustadzah Madin selain mengikuti pelatihan internal juga pernah mengikuti pelatihan eksternal yang di adakan pemerintah kabupaten Lumajang di antaranya diadakan oleh FKDT (Forum Komunitas Diniyah tadmiliyah), dan RMI (Robithoh Ma'ahid Islamiah) kabupaten Lumajang tentang strategi mengajar dan

⁷⁵ Observasi penulis di Yayasan Al-Muhajir tanggal 10 Maret 2024

⁷⁶ Adnan Sanusi, Narasumber *Training Education* Yayasan Al-Muhajir, pada tanggal 10 maret 2024

⁷⁷ Observasi penulis di Yayasan Al-Muhajir tanggal 10 Maret 2024

peningkatan mutu untuk guru Madrasah Diniyah. Hal ini sangat bermanfaat bagi kami untuk upgrade diri, menambah wawasan dan menambah rasa semangat untuk mengajar di Madrasah Diniyah Al-Muhajir⁷⁸.

Dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi di atas adalah salah satu implementasi strategi dalam mengembangkan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan Yayasan Al-Muhajir adalah pembekalan dan pelatihan baik secara internal maupun eksternal. Hal ini sangat bermanfaat bagi pendidik dan tenaga kependidikan Yayasan Al-Muhajir untuk membuka pola pikir, memiliki mindset kreatif dan inovatif, ikhlas mengajar santri atau murid tanpa memanda materi yang diterima dan memiliki semangat untuk mengajar dan mengembangkan lembaga pendidikan ini kedepan.

2. Pengembangan Diri

Berdasarkan observasi penulis, Yayasan Al-Muhajir dalam mengembangkan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan salah satu strateginya adalah pengembangan. Pengembangan ini merupakan tindak lanjut dari hasil pembekalan dan pelatihan yang akan diterapkan ke pengembangan ini oleh pribadi pendidik dan tenaga kependidikan Yayasan Al-Muhajir. Hal ini menurut penulis sangat mendukung strategi Yayasan dalam mengembangkan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan karena tidak ada hal yang sia-sia melainkan langsung dimanfaatkan atau langsung diterapkan kepada pribadinya sehingga akan menciptakan

⁷⁸ Nur Cahyadi, Kepala Madrasah Diniyah Al-Muhajir, diwawancarai penulis pada tanggal 5 Februari 2024

semangat kerja atau etos kerja yang baik.⁷⁹ Hal ini di kuatkan oleh hasil wawancara penulis kepada ketua Yayasan K.H Zainul Mustofa, M.Pd.i, yaitu:

“Ustad ustadzah disini melakukan pengembangan diri sebagai penerapan hasil pembekalan dan pelatihan agar ilmu yang di peroleh menjadi manfaat untuk upgrade diri yang akan nantinya bermanfaat juga bagi yayasan dan anak. Karena pastinya seorang pendidik harus lebih siap dulu sebelum mendidik, harus lebih baik dulu sebelum mendidik. Oleh karena itu inilah cara kami untuk sama-sama memperbaiki diri kami terlebih dahulu. Program ini adalah sebuah imlementasi strategi kami untuk menumbuhkan rasa semangat memperbaiki kualitas diri yang akan berdampak besar pada yayasan ini nantinya”.⁸⁰

Berdasarkan observasi penulis bahwa program pengembangan diri di antaranya adalah forum pengembangan ustad ustadzah pada saat istirahat sekolah hal ini sebagai persiapan munaqosah guru, dan resume buku yang di rekomendasi Ketua Yayasan AL-Muhajir sebagai pengembangan menambah wawasan diri dengan cara mebaca dan menulis.⁸¹ Hal ini di kuatkan oleh gambar di bawah ini:

⁷⁹ Observasi penulis di Yayasan Al-Muhajir tanggal 3 Februari 2024

⁸⁰ Zainul Mustofa, Ketua Yayasan Al-Muhajir, kajian bulanan Yayasan Al-Muhajir pada tanggal 3 februari 2024

⁸¹ Observasi penulis di Yayasan Al-Muhajir tanggal 3 Februari 2024

Tabel 4.1
Jadwal Resum Buku

Jadwal Pinjam dan Resum buku
MUHAMMAD SANG GURU
SD ISLAM AL-MUHAJIR

Tanggal	Tema Resum Buku	Nama Guru	Tanggal	Tema Resum Buku	Nama Guru
22-23 FEB 2024	Dalil Rasulullah sbg Guru dalam Al-Aqur'an	ustdzh ifa	30-31 MARET 2024	Metode 21	Ustdzh Ais
	Dalil Rasulullah sbg Guru dalam Hadits			Metode 22	
24-25 FEB 2024	Bukti Sejarah Ketekunan Rasul	Ustdzh Rofita	1-2 APRIL 2024	Metode 23 Metode 24	Ustdzh Miifa
26-28 FEB 2024	Kesempurnaan Metode Ajar	Ust Herdi	3-4 APRIL 2024	Metode 25	Ustdzh Zahro
	Kecaman Rasul thdp Ilmu yg tdk bermanfaat			Metode 26	
29 FEB - 3 MRT 2024	Karakter Mengajar Rasulullah	Ust Fauzen	5-7 APRIL 2024	Metode 27	Ust Holil
4 - 6 MARET 2024	Karakter, Akhlak, dan Tabiat Rasulullah yg Universal	ustdzh inna		Metode 28	
7-9 MARET 2024	Rahasia Metode Mengajar Rasulullah	Ustdzh Citra		Metode 29	
	Metode 1		8-10 APRIL 2024	Metode 30	Ustdzh Fina
10-12 MARET 2024	Metode 2	Ustdzh Novi		Metode 31	
	Metode 3		Metode 32		
13-15 MARET 2024	Metode 4	Ustdzh Riska	11-12 APRIL 2024	Metode 33	Ustdzh Fitri
	Metode 5		Metode 34		
16-18 MARET 2024	Metode 6	Ustdzh Inka	13-14 APRIL 2024	Metode 35	Ustdzh Tatik
	Metode 7		Metode 36		
19-21 MARET 2024	Metode 8	Ustdzh Mala	15-16 APRIL 2024	Metode 37	Ust Rizal
	Metode 9		Metode 38		
22-23 MARET 2024	Metode 10	Ustdzh Fahida	17-18 APRIL 2024	Metode 39	Ustdzh Holifah
	Metode 11			Metode 40	
24-26 MARET 2024	Metode 12	Ustdzh Laila			
	Metode 13				
27-29 MARET 2024	Metode 14	Ustdzh Auliyah			
	Metode 15				
	Metode 16				
	Metode 17				
	Metode 18				
	Metode 19				
	Metode 20				

Pernyataan tersebut sesuai dengan wawancara penulis dengan ustadzah Inna Karlina guru kelas SDI Al-Muhajir.

“Program ini menurut saya sangat kami butuhkan terhadap pribadi, karena program ini juga di awasi oleh yayasan sebagai kontrol bagi kami untuk menjaga kualitas dengan selalu memperbaiki diri sebelum mendidik anak-anak”.⁸²

⁸² Inna Karlina, Gruru Kelas SDI Al-Muhajir, yang di wawancarai penulis tanggal 20 februari 2024

Dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi di atas adalah salah satu implementasi strategi dalam mengembangkan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan Yayasan Al-Muhajir adalah pengembangan diri yang di terapkan dalam bentuk pengembangan ustad ustadzah saat istirahat sekolah untuk persiapan munaqosah guru dan resume buku yang di rekomendasikan Ketua Yayasan Al-Muhajir. Hal ini untuk memperbaiki kualitas diri dan menambah wawasan agar memiliki semangat mengajar sehingga memiliki etos kerja yang baik yang kedepannya akan berdampak baik untuk memajukan Yayasan Al-Muhajir.

3. Magang dan Studi Banding

Berdasarkan obeservasi penulis Yayasan Al-Muhajir dalam mengembangkan etos kerja guru juga melakukan kegiatan yang bersifat eksternal atau melibatkan orang lain serta lembaga pendidikan yang lain.

Seperti halnya magang dan studi banding kepada lembaga pendidikan yang lebih dulu berdiri dan yang pantas untuk di amati, tiru dan modivikasi, sehingga kedepannya Yayasan Al-Muhajir juga berkembangan dan berkualitas.⁸³ Hal ini di kuatkat oleh hasil wawancara kepada Ketua

Yayasan Al-Muhajir, yaitu:

“Awal mula berdirinya yayasan ini kami banyak belajar keluar kepada lembaga yang lebih dulu berdiri dan yang bisa di jadikan acuan untuk yayasan ini lebih baik lagi. Hal itu tidak hanya pada awal-awal saja namun hingga sekarang kami lakukan tepatnya pada saat memasuki tahun ajaran baru”.⁸⁴

⁸³ Observasi penulis di Yayasan Al-Muhajir tanggal 3 Februari 2024

⁸⁴ Zainul Mustofa, Ketua Yayasan Al-Muhajir, kajian bulanan Yayasan Al-Muhajir pada tanggal 3 februari 2024

Hasil wawancara tersebut di kuatkan oleh Kepala Sekolah Madin sekaligus sekretaris Yayasan Al-Muhajir, yaitu:

“Magang dan studi banding yang telah menjadi program Yayasan AL-Muhajir itu sangat penting bagi kami untuk menambah wawasan dan upgrade diri. Dan hal tersebut kedepannya bisa di terapkan untuk mengembangkan yayasan, di terapkan kepada KBM, serta kepada kita pribadi. Kegiatan tersebut pasti kami ikuti setiap memasuki tahun ajaran baru karena sudah menjadi program tahunan Yayasan AL-Muhajir”.⁸⁵

Hasil wawancara di atas, dikuatkan oleh observasi penulis bahwa dalam mengembangka etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan program magang dan studi banding tersebut adalah strateginya untuk memberi wawasan baru kepada ustad ustadzah sehingga nantinya bisa diterapkan di Yayasan Al-Muhajir. Magang dan studi banding ini adalah program tahunan di Yayasan Al-Muhajir yang kerap di adakan setiap mask tahun ajaran baru. Dekat dekat ini salah satu lembaga pendidikan yang yang di jadikan tempat studi banding adalah SD Al-Amin Jember karena di pandang lebih dahulu dan kualitas pendidikannya di kenal bagus pada masyarakat luas.⁸⁶

Dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi di atas adalah salah satu implementasi strategi dalam mengembangkan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan Yayasan Al-Muhajir adalah magang dan studi banding hal ini sangat penting untuk menambah wawasan pendidik dan tenaga kependidikan di Yayasan Al-Muhajir. Hal tersebut sangat berpengaruh dalam mengembangkan etos kerja pendidik dan tenaga

⁸⁵ Nur Cahyadi, Kepala Madrasah Diniyah Al-Muhajir, diwawancarai penulis pada tanggal 5 Februari 2024

⁸⁶ Observasi penulis di Yayasan Al-Muhajir tanggal 3 Februari 2024

kependidikan Yayasan Al-Muhajir lebih baik yang akan nantinya bisa diterapkan di lembaga pendidikan Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang.

4. Manfaat Etos Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan yang baik sangat penting pada kepercayaan lingkungan sekitar baik secara intern karena akan ada kerja sama yang baik maupun secara eksternal karena akan ada kerja sama yang baik antara lembaga pendidikan dengan tokoh masyarakat, wali murid dan alumni. Berikut ada beberapa hasil wawancara penulis tentang manfaat etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan di Yayasan Al-Muhajir yang kerap di anggap baik di kalangan lingkungan sekita.

Hasil wawancara penulis kepada Mas Taufiq selaku tokoh masyarakat:

“Saya merasa bangga dengan adanya Yayasan Al-Muhajir ini, selain anak kami nantinya tidak jauh untuk menuntut ilmu juga setiap hari lingkungan kami bernuansa pendidikan. Mulai pagi saat menjelang masuk SDI Al-Muhajir ada pembacaan surat-surat pendek begitupun siang menjelang masuk madin, nanti sore kami mendengar lagi lantunan pujian dari anak-anak satri yang akan nagaji malam. Pikir saya kalau tidak ada pendidik yang mengarahkan begitu mereka tidak akan seperti itu”.⁸⁷

Pemaparan tersebut di kuatkan oleh hasil wawancara kepada

Bunda Yudha wali murid SDI Al-Muhajir:

“Saya sangat senang melihat guru-guru yang selau kompak, semenjak saya menyekolahkan anak saya di SDI setiap ada kegiatan lembaga kekompakan ustad ustadzah itu terlihat, sehingga

⁸⁷ Taufiq, Tokoh Masyarakat, yang di wawancarai penulis tanggal 1 April 2024

kami para wali murid tidak merasa malas jika harus membantu kegiatan disana misal lomba hias kelas saat agustus itu kami semua kompak para wali murid yang tidak ada kesibukan menghias kelas, dan program-program sekolah lainnya yang melibatkami sebagai wali murid, kami senantiasa melakukan karena kami pikir gurunya kompak kenapa kita tidak dan juga ini demi kebaikan lomba serta anak-anak kita semua”⁸⁸.

Pemaparan di atas juga didukung oleh hasil wawancara kepada

Mbak Linda Sebagai Alumni TPQ Al-Muhajir:

“Yayasan Al-Muhajir sekarang tambah bagus kualitasnya dan tambah berkembang banyak unit di dalamnya, kami alumni sangat merasa bangga. Hal tersebut pastinya atas kerjasama para ustad ustadzah yang bagus sehingga banyaknya program yang terlaksana. Sehingga kami sebagai alumni merasa lapang dada dan ringan tangan jika di mintai bantuan untuk perkembangan Yayasan Al-Muhajir kedepannya”⁸⁹.

Berdasarkan observasi penulis, pernyataan yang dimaksud bahwa adanya Yayasan Al-Muhajir ini sangat memberi manfaat mulai dari masyarakat yang merasakan nuansa pendidikan setiap hari, anak cucunya tidak jauh untuk menuntut ilmu, melihat kekompakan dan kerjasama yang baik para ustad ustadzah secara tidak langsung membangkitkan rasa semangatnya untuk membantu mengembangkan Yayasan Al-Muhajir. Dan semua itu karena adanya etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan yang baik dipandangan lingkungan sekitar.⁹⁰

C. Evaluasi Strategi Pengembangan Etos Kerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang

Dalam manajemen, kegiatan evaluasi adalah kegiatan yang dilaksanakan setelah kegiatan perencanaan dan implementasi. Proses evaluasi

⁸⁸ Bunda Yudha, Wali murid SDI Al-Muhajir, yang di wawancarai penulis tanggal 3 April 2024

⁸⁹ Bak Linda, Alumni Al-Muhajir, yang di wawancarai penulis tanggal 10 April 2024

⁹⁰ Observasi penulis di Yayasan Al-Muhajir tanggal 10 April 2024

akan menangkap keseluruhan proses dari perencanaan dan implementasi, kegiatan evaluasi memiliki bermacam-macam kategori, ada yang didasarkan waktu pelaksanaannya ada juga yang didasarkan pada siapa yang mengevaluasi serta didasarkan pada materi apa yang mau dievaluasi.

Kegiatan evaluasi ini memiliki tujuan untuk mengetahui segala macam informasi yang ada di lembaga pendidikan selain itu evaluasi juga memiliki tujuan untuk mengetahui apa saja yang menjadi kekurangan dari proses perencanaan sampai dengan pelaksanaan yang telah dilaksanakan di Yayasan Al-Muhajir dalam mengembangkan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil dari evaluasi tersebut akan dijadikan acuan dalam mengambil keputusan pada proses dalam mengembangkan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan untuk kedepannya. Ketika terdapat kelebihan dalam tahapan perencanaan dan implementasi maka pihak yayasan harus tetap menjaga kestabilan kinerja, bahkan jika harus meningkatkan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan yang lebih baik lagi.

Ada beberapa kegiatan yang perlu diperhatikan dan perlu dikaji dalam pelaksanaan evaluasi pendidik dan tenaga kependidikan di Yayasan Almuahjir Randuagung Lumajang diantaranya yaitu:

Hasil wawancara dengan Ketua Yayasan K.H Zainul Mustofa, M.Pd,i, yaitu:

“Untuk proses evaluasi ini, saya sangat mengharapkan kepada seluruh ustad ustadzah untuk senantiasa meningkatkan kinerja, agar kemajuan yayasan ini yang dicita-citakan dapat tercapai dengan baik. Terutama proses KBM pada para santri dan murid”.⁹¹

⁹¹ Zainul Mustofa, Ketua Yayasan Al-Muhajir, diwawancarai penulis pada tanggal 28 Januari 2024

Peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan sangatlah penting untuk kesuksesan proses pembelajaran di lembag pendidikan di bawah naungan Yayasan Al-Muhajir. Terutama dalam menyampaikan materi kepada santri dan murid-murid, agar anak-anak dapat dengan mudah menerima materi yang disampaikan oleh ustad ustadzahnya dengan menggunakan metode dan pendekatan pembelajaran yang tepat. Begitu juga dengan tenaga kependidikan untuk senantiasa berinovasi dalam memberikan pelayanan administrasi kepada santri dan murid-murid serta wali murid.

Hal ini di kuatkan oleh pernyataan Kepala Sekolah SDI Al-Muhajir Ustad Ropin, yaitu:

“Evaluasi kinerja ustad ustadzah di SDI Al-Muhajir kami lakukan setiap minggu pada hari sabtu setelah pulang sekolah siswa. Hal ini sangat penting sebagai *controlling* dan perbaikan pencapain selama satu minggu. Baik dalam proses KBM maupun evalusi kinerja guru seperti halnya kedisiplinan dan pelaksanannya”.⁹²

Berdasarkan obsrvasi penulis, di SDI Al-Muhajir evaluasi pendidik dan tenaga kependidikan di adakan hari sabtu disaat jam pulang sekolah siswa. Adapun pembahasannya adalah pencapain selama satu minggu baik dalam proses KBM maupun kinerja guru serta persiapan pencapainnta satu minggu kedepan. Menurut penulis hal ini sungguh luar biasa untuk mengotrol para pendidik dan tenaga kependidikan agar selalu semangat, di siplin dan bekerja sesuai tujuan bersama.⁹³

Hasil wawancara dan hasil observasi di atas dikuatkan oleh hasil studi dokumen berupa gambar sebagai berikut:

⁹² Ropin, Kepala SDI Al-Muhajir, diwawancarai penulis pada tanggal 29 Januari 2024

⁹³ Observasi penulis di Yayasan Al-Muhajir tanggal 29 Januari 2024



Gambar 4.8
Rapat Mingguan

Hasil wawancara kepada Ustad Edi sebagai Kepala Rumah Tahfidz Al-Qur'an Yayasan Al-Muhajir:

“Evaluasi kami sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Yayasan Al-Muhajir secara keseluruhan diadakan setiap satu bulan. Didalamnya berisi pembacaan Rotibul Hadad bersama sebagai riadhoh kami, kajian keagamaan yang di sampaikan Ketua Yayasan sebagai motivasi dan asupan ilmu bagi kami dan terakhir sesi sering proses KBM dan pencapaian selama satu bulan di Yayasan Al-Muhajir”.⁹⁴

Berdasarkan observasi penulis, dalam rapat bulanan seluruh asatid asatidah Yayasan Al-Muhajir di dalamnya berisi kegiatan yang sangat positif diantaranya pembacaan Rotibul Hadad bersama sebagai riadhoh ustad ustadzah, kajian keagamaan yang di sampaikan Ketua Yayasan kajian keagamaan tersebut untuk memberi wawasan keagamaan dan motivasi kepada ustad ustadzah di bawah naungan Yayasan Al-Muhajir, sehingga harapannya ustad ustadzah dalam mengajar anak-anak fokus kepada mendidik tanpa pikir panjang tentang materialistis dan terakhir evaluasi mengenai pencapaian selama satu bulan serta rencana satu bulan kedepan yang lebih baik. Hal ini

⁹⁴ Edi, Kepala Rumah Tahfidz Al-Qur'an Al-Muhajir, diwawancarai penulis pada tanggal 10 maret 2024

sangat penting menurut penulis, karena sangat memudahkan Ketua Yayasan untuk mengontrol perkembangan dan keluhan serta memberi arahan kepada pendidik dan tenaga kependidikan di Yayasan Al-Muhajir.

Hal ini di kuatkan oleh pernyataan Kepala Madrasah Diniyah Al-Muhajir Ustad Cahyadi Irawan, yaitu:

“Evaluasi yang dilakukan di Yayasan Al-Muhajir selain rapat bulanan dan kajian keagamaan yaitu Munaqosah ustad ustadzah yang ada di lingkungan Yayasan Al-Muhajir. Munaqosah ini adalah sebagai alat ukur atau evaluasi kemampuan ustd ustadzah setelah melakukan pelatihan, pengembangan, study banding dan semua program yang telah dilaksanakan. Munaqosah ini sangat bermnafaat bagi kami sebagai ajang mengasah ilmu yang telah di dapat, yang kedepannya akan berpengaruh kepada dirinya sendiri dan anak-anak. Karena santri hebat akan terlahir dari ustad ustadzah yang lebih dulu hebat. Untuk meningkatkan semangat ustad ustadzah pada akhir tahun pelajaran Yayasan Al-Muhajir memberikan reward pada ustadzah yang berprestasi dan yang memiliki kinerja yang baik”.⁹⁵

Berdasarkan observasi penulis, pelaksanaan munaqosah ini di adakan setiap tahun ajaran baru. Materi yang di ujikan meliputi fiqih ibadah, hafalan juz 30 dan pembacaan Al-Qur’an. Tim penguji munaqosah ini di datangkan dari luar yang sudah mahir di masing-masing bidangnya. Dan selanjutnya da pemberian riward kepada ustad ustadzah yang berprestasi dan yang memiliki kinerja yang baik yaitu terutama dalam kedisiplinan dan inovasi pembelajaran.⁹⁶

Hasil wawancara dan hasil observasi di atas dikuatkan oleh hasil studi dokumen berupa gambar sebagai berikut:

⁹⁵ Nur Cahyadi, Kepala Madrasah Diniyah Al-Muhajir, diwawancarai penulis pada tanggal 5 Februari 2024

⁹⁶ Observasi penulis tanggal 5 Februari



Gambar 4.10
Munaqosah



Gambar 4.11
Reward Ustad Ustadzah

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi di atas, dapat di simpulkan bahwa evaluasi dalam pengembangan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan sangat penting sebagai pengamatan pemimpin untuk

mengetahui perkembangan dan memberi arahan saat mengalami kendala. Hal ini sangat berpengaruh pada etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan untuk lebih baik lagi, sehingga bisa mencapai tujuan bersama kedepan untuk kemajuan Yayasan Al-Muhajir kedepan.

Dari paparan di atas dikuatkan oleh dokumentasi berikut:



Gambar 4.12
Menunggu Murid

D. Temuan Penelitian

Berdasarkan penyajian data yang telah dipaparkan, maka dapat di paparkan temua penelitian yang berdasarkan fokus penelitian, sebagai berikut:

Tabel 4.2
Temuan Penelitian

No	Fokus Penelitian	Temuan
1	Bagaimana perencanaan strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan Di	Perencanaan yang dilakukan adalah Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang dilakukan beberapa hal di antaranya pengamatan Ketua Yayasan terhadap calon pendidik dan tenaga kependidikan melalui tes wawancara, interviem dan praktek mengajar, membuat visi misi Yayasan Al-Muhajir sesuai kesepakatan semua pengurus

	Yayasan AL-Muhajir Randuagung Lumajang ?	yang menjadi pedoman semua unit lembaga pendidikan Yayasan Al-Muhajir, dan penetapan tujuan sesuai kesepakatan dan keinginan bersama untuk memajukan Yayasan Al-Muhajir.
2	Bagaimana implementasi strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir Randuagung Lumajang ?	Implementasi yang dilakukan adalah pembekalan dan pelatihan, pengembangan diri meliputi persiapan munaqosah dan resume buku. Hal tersebut sangat berpengaruh dalam mengembangkan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan Yayasan Al-Muhajir lebih baik yang akan nantinya bisa diterapkan di lembaga pendidikan Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang.
3	Bagaimana evaluasi strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir Randuagung Lumajang ?	Evaluasi yang di lakukan adalah rapat mingguan masing-masing unit, rapat bulanan dan kajian keagamaan yang di ikuti seluruh ustad ustadzah, dan munaqosah ustad ustadzah Yayasan AL-Muhajir. Hal ini sangat penting sebagai pengamatan Ketua Yayasan untuk mengetahui perkembangan dan memberi arahan saat mengalami kendala, serta sangat berpengaruh pada etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan untuk lebih baik lagi, sehingga bisa mencapai tujuan bersama kedepan untuk kemajuan Yayasan Al-Muhajir kedepan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB V

PEMBAHASAN TEMUAN

Pada Bab V ini, peneliti akan mendeskripsikan dan mengeksplorasi secara mendalam hasil penelitian dan kemudian di analisis dengan menggunakan teori yang telah peneliti paparkan di Bab II, serta wawasan dan pengalaman yang peneliti miliki mengenai pembahasan penelitian ini.

A. Perencanaan strategi pengembangan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan di yayasan al-muhajir randuagung lumajang

Dalam meningkatkan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan, perlu adanya strategi yang diterapkan oleh pemimpin dalam penelitian ini adalah Ketua Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang. Strategi pertama yang dilakukan Ketua Yayasan Al-Muhajir adalah Perencanaan, ada beberapa perencanaan strategi dalam mengembangkan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan di Yayasan Al-Muhajir.

Berdasarkan hasil temuan peneliti, yang pertama dilakukan oleh Ketua Yayasan adalah strategi perencanaan, hal ini sangat penting dan yang paling pokok dalam segala aspek urusan manajemen. Apalagi dalam manajemen perencanaan harus selalu ada agar segala kegiatan dapat terarah dan berjalan dengan baik mulai dari awal sampai akhir sesuai tujuan bersama. Pada perencanaan strategi dalam mengembangkan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan di Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang dilakukan beberapa hal di antaranya analisis SWOT Ketua Yayasan terhadap calon pendidik dan tenaga kependidikan melalui tes wawancara, interviem dan

praktek mengajar, membuat visi misi Yayasan Al-Muhajir sesuai kesepakatan semua pengurus yang menjadi pedoman semua unit lembaga pendidikan Yayasan Al-Muhajir, dan penetapan tujuan sesuai kesepakatan dan keinginan bersama untuk memajukan Yayasan Al-Muhajir.

Dalam perencanaan pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Yayasan Al-Muhajir ada pengamatan atau dalam hal ini disebut analisis SWOT dari segi internal maupun eksternal sebelum perekrutan Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Hal ini di perlukan Ketua Yayasan untuk membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan internal, menganalisis peluang dan ancaman eksternal, menentukan strategi yang tepat dan pada akhirnya bisa membuat keputusan yang baik. Adapun analisis SWOT Yayasan Al-Muhajir dalam perencanaan pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan, sebagai berikut:

1. Kekuatan (Strengths)

- a. Memiliki tim rekrutmen yang berpengalaman dan profesional
- b. Jaringan yang luas dengan Yayasan Al-Muhajir dan lembaga pendidikan
- c. Reputasi yang baik sebagai lembaga pendidikan yang menawarkan lingkungan kerja positif dan suportif
- d. Program pengembangan profesional yang komprehensif

2. Kelemahan (Weaknesses)

- a. Sulitnya menarik pelamar berkualitas tinggi untuk bidang studi tertentu

- b. Para alumni masih banyak yang melanjutkan pendidikan, sehingga tidak bisa mengabdikan di yayasan.
 - c. Fasilitas yayasan yang kurang memadai karena masih proses pembangunan dan tergolong baru
3. Peluang (Opportunities)
- a. Yayasan Al-Muhajir merupakan lembaga pendidikan swasta, sehingga mudah dan mempunyai kebebasan untuk merekrut pendidik dan tenaga kependidikan
 - b. Banyak alumni Yayasan Al-Muhajir yang melanjutkan pendidikan di pondok pesantren, sehingga nantinya sangat mendukung keberlanjutan Yayasan ini
4. Ancaman (Threats)
- a. Banyaknya pesaing lembaga pendidikan
 - b. Kurangnya minat pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga swasta dan yang masih tergolong baru

Bila disandingkan dengan teori yang disampaikan Thomas L. Wheelen *Strategic management is that set of managerial and actions that determine the long term performance of corporation, strategy implementation and evaluation*". Yaitu "Manajemen strategik adalah serangkaian daripada keputusan manajerial dan kegiatan-kegiatan yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang".⁹⁷ Ketua Yayasan merupakan pemimpin yang memiliki kemampuan-kemampuan yang lebih di bidang pendidikan.

⁹⁷ Thomas L. Wheelen, *Strategic Management and Business Policy* (Pentice Hall, 1999), 4.

kepala sekolah harus mempunyai ilmu pengetahuan sehingga dapat diterapkan dalam keterlibatannya di berbagai aspek dari suatu proses pendidikan.

Ketua Yayasan sebagai pemimpin, memiliki tanggung jawab menggerakkan seluruh sumberdaya yang ada di sekolah sehingga melahirkan etos kerja dan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan. Keberhasilan kepemimpinan Ketua Yayasan dalam pelaksanaannya sangat dipengaruhi hal-hal sebagai berikut:

1. Kepribadian yang kuat: Ketua Yayasan harus mengembangkan pribadi agar percaya diri, berani, bersemangat, murah hati, dan memiliki kepekaan sosial
2. Memahami tujuan pendidikan dengan baik: pemahaman yang baik merupakan bekal utama Ketua Yayasan agar dapat menjelaskan kepada pendidik dan tenaga kependidikan dan pihak lain serta menemukan strategi yang tepat untuk mencapainya
3. Pengetahuan yang luas: Ketua Yayasan harus memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas tentang bidang tugasnya maupun bidang yang lain yang terkait
4. Keterampilan profesional yang terkait dengan tugasnya sebagai Ketua Yayasan, yaitu: a. keterampilan teknis, misalnya: teknis menyusun jadwal pelajaran, memimpin rapat. b. keterampilan hubungan kemanusiaan, misalnya: bekerjasama dengan orang lain, memotivasi, pendidik dan tenaga kependidikan dan, c. Keterampilan konseptual, misalnya

mengembangkan konsep pengembangan lembaga pendidikan, memperkirakan masalah yang akan muncul dan mencari solusinya.

Berdasarkan peraturan pemerintah nomor 17 tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan pasal 173 ayat 2 di atas bahwa Ketua Yayasan Al-Muhajir merupakan Tenaga Kependidikan sebagai pengelola satuan pendidikan yang mengelola satuan pendidikan pada pendidikan formal atau nonformal. Dalam hal ini Ketua Yayasan AL-Muhajir mengelola pendidikan formal berupa Sekolah Dasar Islam Al-Muhajir dan pendidikan non formal di antaranya Taman Pendidikan Al-qur'an, Rumah Tahfidz Al-Qur'an dan Madrasah Diniyah Al-Muhajir. Sehingga Ketua Yayasan AL-Muhajir sebagai pengelola lembaga pendidikan ini bertugas memantau, menilai, melakukan pembinaan untuk mengembangkan lembaga pendidikan tersebut. Dalam hal ini maka Ketua Yayasan Al-Muhajir pasti memiliki manajemen strategi dalam mengembangkan etos kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang ini.

B. Implementasi strategi pengembangan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan di yayasan al-muhajir randuagung lumajang

Dalam mengembangkan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan di Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang di butuhkan implementasi strategi yang telah di rencanakan Yayasan Al-Muhajir sesuai kebutuhan. Yayasan Al-Muhajir mengadakan pembekalan dan pelatihan, pengembangan, serta magang dan studi banding dalam implementasi strategi pengembangan

etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan di Yayasan Al-Muhajir randuagung Lumajang.

Berdasarkan hasil penemuan peneliti, pembekalan dan pelatihan ini baik secara internal maupun eksternal. Hal ini sangat bermanfaat bagi pendidik dan tenaga kependidikan Yayasan Al-Muhajir untuk membuka pola pikir, memiliki mindset kreatif dan inovatif, ikhlas mengajar santri atau murid tanpa memanda materi yang diterima dan memiliki semangat untuk mengajar dan mengembangkan lembaga pendidikan ini kedepan. pengembangan diri yang di terapkan dalam bentuk pengembangan ustad ustadzah saat istirahat sekolah untuk persiapan munaqosah guru dan resume buku yang di rekomendasi Ketua Yayasan Al-Muhajir. Hal ini untuk memperbaiki kualitas diri dan menambah wawasan agar memiliki semangat mengajar sehingga memiliki etos kerja yang baik yang kedepannya akan berdampak baik untuk memajukan Yayasan Al-Muhajir.

Bila disandingkan dengan teori yang di sampaikan Jansen H. Sinamo mendefinisikan etos kerja professional sebagai seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral.⁹⁸ Implementasi strategi yang telah dilakukan itu sangat berpengaruh pada etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan, karena akan menumbukan perilaku kerja yang positif yang bermula pada kesadaran, keyakinan yang fundamental disertai pada komitmen yang total pada paradigma kerja integral.

⁹⁸ Akh Yunan Athoillah, "Konstruksi Etos Kerja Santri: Studi Etos Kerja Santri Dalam Pengembangan Bisnis Modern Di Koperasi Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan" (phd, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2019), 53, <http://digilib.uinsa.ac.id/41841/>.

Maksudnya disini kesadaran yang tumbuh pada tenaga pendidik dan kependidikan akan berpengaruh pada kenyamanan bekerja atau mendidik siswa dengan penuh keihlasan yang tidak hanya berfokus pada materialistis namun juga fokus pada relegius kerihanian. Oleh karena itu, sesuai dengan fungsinya, pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban: (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis; (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.⁹⁹ Etos kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang berkembang cukup baik. Dari hasil observasi awal Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Yayasan Al-Muhajir telah berkomitmen menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing sebagai bentuk kesadaran dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

C. Evaluasi strategi pengembangan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan di yayasan al-muhajir randuagung lumajang

Kegiatan evaluasi ini memiliki tujuan untuk mengetahui segala macam informasi yang ada di lembaga pendidikan selain itu evaluasi juga memiliki tujuan untuk mengetahui apa saja yang menjadi kekurangan dari proses perencanaan sampai dengan pelaksanaan yang telah dilaksanakan di Yayasan Al-Muhajir dalam mengembakan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil dari evaluasi tersebut akan dijadikan acuan dalam

⁹⁹ Imam Machali and Ara Hidayat, *The Handbook of Education Management: Teori Dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah Di Indonesia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 194, <https://etheses.uinsgd.ac.id/30336/>.

mengambil keputusan pada proses dalam mengembangkan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan untuk kedepannya. Ketika terdapat kelebihan dalam tahapan perencanaan dan implementasi maka pihak yayasan harus tetap menjaga kestabilan kinerja, bahkan jika bisa harus meningkatkan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan yang lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, Evaluasi yang di lakukan adalah rapat mingguan masing-masing unit, rapat bulanan dan kajian keagamaan yang di ikuti seluruh ustad ustadzah, dan munaqosah ustad ustadzah Yayasan AL-Muhajir. Hal ini sangat penting sebagai pengamatan Ketua Yayasan untuk mengetahui perkembangan dan memberi arahan saat mengalami kendala, serta sangat berpengaruh pada etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan untuk lebih baik lagi, sehingga bisa mencapai tujuan bersama kedepan untuk kemajuan Yayasan Al-Muhajir kedepan. Adapaun kegiatan evaluasi yang di adakan Yayasan Al-Muhajir yaitu:

1. Rapat mingguan pembahasannya adalah pencapain selama satu minggu baik dalam proses KBM maupun kinerja guru serta persiapan pencapainnta satu minggu kedepan. Menurut penulis hal ini sungguh luar biasa untuk mengotrol para pendidik dan tenaga kependidikan agar selalu semangat, di siplin dan bekerja sesuai tujuan bersama.
2. Rapat bulanan, di dalamnya berisi kegiatan yang sangat posistif diantaranya pembacaan Rotibul Hadad bersama sebagai riadhoh ustad ustadzah, kajian keagamaan yang di sampaikan Ketua Yayasan kajian keagamaan tersebut untuk memberi wawasan keagamaan dan motivasi

kepada ustad ustadzah di bawah naungan Yayasan Al-Muhajir, sehingga harapannya ustad ustadzah dalam mengajar anak-anak fokus kepada mendidik tanpa pikir panjang tentang materialistis dan terakhir evaluasi mengenai pencapaian selama satu bulan serta rencana satu bulan kedepan yang lebih baik. Hal ini sangat penting menurut penulis, karena sangat memudahkan Ketua Yayasan untuk mengontrol perkembangan dan keluhan serta memberi arahan kepada pendidik dan tenaga kependidikan di Yayasan Al-Muhajir.

3. Munaqosah ustad ustadzah Yayasan Al-Muhajir, pelaksanaan munaqosah ini di adakan setiap tahun ajaran baru. Materi yang di ujikan meliputi fiqih ibadah, hafalan juz 30 dan pembacaan Al-Qur'an. Tim penguji munaqosah ini di datangkan dari luar yang sudah mahir di masing-masing bidangnya. Dan selanjutnya di pemberian riward kepada ustad ustadzah yang berprestasi dan yang memiliki kinerja yang baik yaitu terutama dalam kedisiplinan dan inovasi pembelajaran.

Oleh karena itu, sesuai dengan fungsinya, pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban: (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis; (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.¹⁰⁰ Etos kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang

¹⁰⁰ Ary Gunawan, *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 1994), hlm. 37.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan yang telah dipaparkan maka dapat di ambil kesimpulan di antaranya:

1. Perencanaan strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir Randuagung Lumajang

Perencanaan yang dilakukan adalah Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang dilakukan beberapa hal yaitu: a). Analisis SWOT b). Menentukan visi misi c). Penetapan tujuan Yayasan Al-Muhajir.

2. Implementasi strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir Randuagung Lumajang

Implementasi yang dilakukan yaitu: a). Pembekalan dan pelatihan b). Pengembangan diri c). Magang dan studi banding.

3. Evaluasi strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir Randuagung Lumajang

Evaluasi yang di lakukan yaitu: a). Rapat mingguan masing-masing unit b). Rapat bulanan dan kajian c). Munaqosah pendidik dan tenaga Yayasan AL-Muhajir.

B. Saran

Dalam setiap penelitian terdapat unsur yang perlu disempurnakan agar melahirkan karya ilmiah yang lebih inovatif dan relevan dengan kebutuhan akademik dan masyarakat, diantaranya:

1. Bagi Yayasan Al-Muhajir

Etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan sangat penting bagi kualitas pendidikan kedepannya, sehingga program pengembangan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan sangat penting bagi kualitas pendidikan yang telah di rencanakan diharapkan berjalan sesuai harapan dan diharapkan hasil evaluasi nantinya semakin berkembang nantinya sesuai kebutuhan pendidikan kedepannya.

2. Bagi Pascasarjana Uin Khas Jember

Dalam penelitian ini hanya terfokus pada tiga komponen yaitu perencanaan, implementasi dan evaluasi. Maka untuk penelitian selanjutnya agar lebih kompleks hingga pada pembahasan tindak lanjut dari perencanaan, implementasi dan evaluasi tersebut. Dan semoga menjadi acuan tugas akhir bagi mahasiswa Pascasarjana UIN Khas Jember khususnya prodi MPI selanjutnya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KHAJAH AGHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrohman, Asep. “Manajemen Strategik Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Motivasi Dan Etos Kerja Guru : Penelitian Di Madrasah Tsanawiyah Al-Mukhlisin Dan Madrasah Tsanawiyah Satu Atap As-Solehiyah Bojongsoang Kabupaten Bandung.” Masters, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2023. <https://digilib.uinsgd.ac.id/41893/>.
- Adam, Bastari. “Peranan Manajemen Strategi Dan Manajemen Operasional Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.” *Jurnal Tahdzibi : Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (January 4, 2021): 57–66. <https://doi.org/10.24853/tahdzibi.3.2.57-66>.
- Ali, Lukman; *Kamus Besar Bahasa Indonesia (Edisi Kedua)*. Balai Pustaka, 1991. [//perpustakaanbalaibahasadiy.kemdikbud.go.id/index.php/3Fp%3Dshow_detail%26id%3D4225%26keywords%3D](http://perpustakaanbalaibahasadiy.kemdikbud.go.id/index.php/3Fp%3Dshow_detail%26id%3D4225%26keywords%3D).
- Amanah, Ima Muslimatul, A. Heris Hermawan, and Wahyu Hidayat. “Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional.” *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 6, no. 1 (2021): 55–62.
- Andi Mihrajuddin, NIM: 20204091005. “Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus di MAN Insan Cendekia Kota Kendari).” Masters, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA, 2023. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/58648/>.
- Athoillah, Akh Yunan. “Konstruksi Etos Kerja Santri: Studi Etos Kerja Santri Dalam Pengembangan Bisnis Modern Di Koperasi Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan.” Phd, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2019. <http://digilib.uinsa.ac.id/41841/>.
- Budi, Herana. “Etos Kerja Guru Melalui Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Sd Negeri Alue Puntii.” *Al - Azkiya : Jurnal Ilmiah Pendidikan MI/SD* 5, no. 1 (May 15, 2020). <https://doi.org/10.32505/al-azkiya.v5i1.1610>.
- Database Peraturan | JDIH BPK. “PP No. 17 Tahun 2010.” Accessed November 23, 2023. <http://peraturan.bpk.go.id/Details/5025/pp-no-17-tahun-2010>.
- Fitri, Gita. “Manajemen strategik pengembangan kompetensi profesional guru: Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri 1 dan 2 Kota Tasikmalaya.” Masters, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2023. <https://digilib.uinsgd.ac.id/77225/>.
- Ginting, Desmon. *ETOS KERJA - Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Elex Media Komputindo, 2016.

- Hill, Charles W L, and Gareth R Jones. "Essentials of Strategic Management," n.d.
- Houston, Joel F. ; *Kurikulum Untuk Abad Ke -21 : Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia II*. Grasindo, 1994. [//digilib.unsri.ac.id%2Fopac%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D62030](http://digilib.unsri.ac.id%2Fopac%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D62030).
- Hunger, J. David, and Thomas L. Wheelen. *Essentials of Strategic Management*. Addison-Wesley, 1997.
- Inc, Merriam-Webster. *Merriam-Webster's Collegiate Dictionary*. Merriam-Webster, 1993.
- Jan Myrdal Sommar 1999. Reality-TV. Sveriges Radio, 1999.
- Machali, Imam, and Ara Hidayat. *The Handbook of Education Management: Teori Dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah Di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018. <https://etheses.uinsgd.ac.id/30336/>.
- Mathis, Robert L. *Human Resource Management = Manajemen Sumber Daya Manusia / Robert L. Mathis, John H. Jackson*. Salemba Empat, 2009.
- Miles, Matthew B., A. Michael Huberman, and Johnny Saldana. *Qualitative Data Analysis*. SAGE, 2014.
- NAWAWI, Hadari H. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan Dengan Ilustrasi Di Bidang Pendidikan*. Gadjah Mada University Press, 2005.
- Nisaa', Choirun, and Ardi Rispurwanto. "Etos Kerja Guru MI Bersertifikat Profesional." *Dawuh Guru: Jurnal Pendidikan MI/SD* 1, no. 1 (February 25, 2021): 79–92. <https://doi.org/10.35878/guru.v1i1.262>.
- Pendidikan Guru Konsep Dan Strategi | Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta*. Accessed November 23, 2023. [//lib.unj.ac.id%2Fbuku%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D2793](http://lib.unj.ac.id%2Fbuku%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D2793).
- Putra, Raqib Alamah. "Manajemen strategis dalam menciptakan budaya mutu pendidikan di MTS Al Hidayah Karangploso Malang." Masters, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2023. <http://etheses.uin-malang.ac.id/50522/>.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior Buku 2 -12/E*. Salemba Empat, 2013.

Suharso. *Kamus Besar Bahasa Indonesia/Suharso Dan Ana Retnoningsih*. Widya Karya, 2017.

VISIMEDIA. *Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional & Undang-Undang Nomor 14 Thn. 2005 Tentang Guru Dan Dosen*. Visimedia, 2009.

Wheelen, Thomas L. *Strategi Management and Busniss Policy*. Pentice Hall, 1999.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Riska Nurjannah
Nim : 223206010008
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Institusi : Pascasarjana UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa tesis yang berjudul “Strategi Pengembangan Etos Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang” merupakan hasil penelitian dan karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sebelumnya.

Demikian pernyataan keaslian tulisan tesis ini, dibuat dengan sebenarnya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

JEMBER

Jember, 8 Juli 2024
Saya yang menyatakan,



Riska Nurjannah
Nim. 223206010008



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
PASCASARJANA



Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur, Indonesia KodePos 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005e-mail : uinkhas@gmail.com Website : http://www.uinkhas.ac.id

NO : B-PPS.240/In.20/PP.00.9/1/2024
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian untuk Penyusunan Tugas Akhir Studi

Yth.

Di -

Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, kami mengajukan permohonan izin penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan penyusunan tugas akhir studi mahasiswa berikut ini:

Nama : Riska Nurjannah
NIM : 223206010008
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (S2)
Jenjang : S2 Magister
Judul : Strategi Pengembangan Etos Kerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang
Pembimbing 1 : Dr. H. Abdul Mu'is, S.Ag., M.Si
Pembimbing 2 : Dr. H. Khotibul Umam, MA.
Waktu Penelitian: 3 bulan (terhitung mulai tanggal diterbitkannya surat ini)

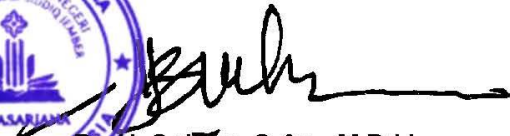
Demikian permohonan ini, atas perhatian dan izimnya disampaikan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jember, 25 Januari 2024

Direktur,
A.n. Direktur,
Wakil Direktur




Dr. H. Saifan, S.Ag., M.Pd.I.
NIP. 197202172005011001

JURNAL PENELITIAN
STRATEGI PENGEMBANGAN ETOS KERJA
PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN,
DI YAYASAN AL-MUHAJIR RANDUAGUNG LUMAJANG

NO	HARI/TANGGAL	URAIAN KEGIATAN	PARAF
1	10 Nopember 2023	Observasi Awal Lokasi Penelitian	M
2	26 Januari 2024	Penyerahan Surat Ijin Penelitian	M
3	28 Januari 2024	Wawancara dengan KH. Zainul Mustofa tentang perencanaan strategi pengembangan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan	M
4	28 Januari 2024	Wawancara dengan KH. Zainul Mustofa tentang implementasi strategi pengembangan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan	M
5	28 Januari 2024	Wawancara dengan KH. Zainul Mustofa tentang evaluasi strategi pengembangan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan	M
6	29 Januari 2024	Wawancara dengan Ust. Ropin Kepala SDI A-Muhajir Tentang tes perekrutan calon pendidik dan tenaga kependidikan	
7	29 Januari 2024	Wawancara dengan Ust. Ropin Kepala SDI Al-Muhajir Tentang pelatihan internal dan eksternal Yayasan Al-Muhajir dalam implementasi strategi pengembangan etos kerja	
8	29 Januari 2024	Wawancara dengan Ust. Ropin Kepala SDI Al-Muhajir Tentang evaluasi strategi pengembangan etos kerja	
9	30 Januari 2024	Mengobservasi dan mendokumentasi dokumentasi Visi Misi dan Tujuan Yayasan Al-Muhajir	
10	30 Januari 2024	Wawancara dengan Ustad. Cahyadi Kepala Madrasah Diniyah Al-Muhajir tentang analisis SWOT dalam perencanaan strategi pengembangan etos kerja	
11	30 Januari 2024	Wawancara dengan Ustad. Cahyadi Kepala Madrasah Diniyah Al-Muhajir tentang pelatihan internal dan eksternal Yayasan Al-Muhajir dalam implementasi strategi pengembangan etos kerja	

12	2 Februari 2024	Wawancara dengan Ustadzah Faiqotul Mala tentang mengikuti pelatihan metode tartila yang di adakan oleh yayasan, dan di tutori oleh JAMQUR (Jam'iatul Qurro' Wal Huffad) Kabupaten Lumajang	
13	20 Februari 2024	Wawancara dengan Ustadah Inna Karlina tentang manfaat mengikuti program pengembangan diri sebagai implementasi strategi pengembangan etos kerja	
14	20 Februari 2024	Observasi tentang program pengembangan diri sebagai implementasi strategi pengembangan etos kerja	
15	10 Maret 2024	Wawancara dengan Ustad. Edi tentang program Evaluasi strategi Yayasan Al-Muhajir dalam strategi pengembangan etos kerja	
16	10 Maret 2024	Observasi program Evaluasi strategi Yayasan Al-Muhajir dalam strategi pengembangan etos kerja	
17	1 April 2024	Wawancara dengan Bapak Taufik selaku tokoh masyarakat tentang manfaat etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan Yayasan Al-Muhajir	
18	3 April 2024	Wawancara dengan Bunda Yudha selaku wali murid SDI Al-Muhajir tentang manfaat etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan Yayasan Al-Muhajir	
19	10 April 2024	Wawancara dengan Bak Linda selaku Alumni Madin Al-Muhajir tentang manfaat etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan Yayasan Al-Muhajir	

Lumajang, 30 April 2024



MUHAMMAD MUSTOFA, M.Pd.I

PEDOMAN WAWANCARA, INTERVIEW, dan DOKUMENTASI
STRATEGI PENGEMBANGAN ETOS KERJA
PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
DI YAYASAN AL-MUHAJIR RANDUAGUNG LUMAJANG

A. KETUA YAYASAN YAYASAN AL-MUHAJIR

1. Apa langkah awal yang dilakukan saat perencanaan menentukan strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan tenaga kependidikan ?
2. Apa saja program perencanaan strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan tenaga kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir Randuagung Lumajang ?
3. Apa latar belakang terbentuknya visi misi Yayasan Al-Muhajir ini ?
4. Apa landasan penetapan tujuan dan sasaran Yayasan Al-Muhajir ?
5. Program apa saja dalam mengimplementasikan strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir yang telah di laksanakan ?
6. Bagaimana Ketua Yayasan mengevaluasi strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir Randuagung Lumajang yang telah di laksanakan ?
7. Apa harapan Ketua Yayasan setelah mengevaluasi etos kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir ?

B. KEPALA UNIT YAYASAN AL-MUHAJIR

1. Bagaimana perencanaan strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan tenaga kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir Randuagung Lumajang ? (Kepala Madin Al-Muhajir)
2. Apa langkah-langkah saat menentukan visi misi Yayasan Al-Muhajir ? (Kepala SDI Al-Muhajir) ?
3. Apa langkah-langkah memperkenalkan Yayasan Al-Muhajir kepada khalayak luas? (Kepala SDI Al-Muhajir)

4. Apa saja program yang telah di ikuti dalam implementasi strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di SDI AL-Muhajir ? (Kepala Sekolah SDI Al-Muhajir)
5. Apa saja program yang telah di ikuti dalam implementasi strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di SDI AL-Muhajir ? (Kepala Madin Al-Muhajir)
6. Apa langkah-langkah dalam mengevaluasi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Yayasan Al-Muhajir ? (Kepala SDI Al-Muhajir)
7. Apa program evaluasi strategipengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Yayan AL-Muhajir ? (Kepala Tahfiz Al-Qur'an Al-Muhajir)
8. Apa program evaluasi strategipengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Yayan AL-Muhajir ? (Kepala Madin Al-Muhajir)

C. PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

1. Apa saja program yang telah di ikuti dalam pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir Randuagung Lumajang ? (Pendidik SDI Al-Muhajir)
2. Motivasi dan apa manfaat mengikuti program yang telah di laksanakan oleh Yayasan Al-Muhajir dalam pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir ? (Pendidik Madin Al-Muhajir)
3. Apa manfaat mengikuti program yang telah di laksanakan oleh Yayasan Al-Muhajir dalam pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir ? (Pendidik SDI Al-Muhajir)

D. MASYARAKAT (Tokoh Masyarakat, Wali Santri, Alumni)

1. Menurut saudara sebagai masyarakat di lingkungan Yayasan Al-Muhajir, bagaimana tos kerja ustad ustadzah di Yayasan Al-Muhajir dan apa manfaat yang di rasakan sebagai masyarakat sekitar ?

TRANSKIP INTERVIEW
STRATEGI PENGEMBANGAN ETOS KERJA
PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
DI YAYASAN AL-MUHAJIR RANDUAGUNG LUMAJANG

A. KETUA YAYASAN YAYASAN AL-MUHAJIR

1. Apa langkah awal yang dilakukan saat perencanaan menentukan strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan tenaga kependidikan ?

“Sebelum perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan kami beserta keluarga bermusyawarah dengan dasar banyaknya permintaan masyarakat untuk mendirikan Yayasan pendidikan ini, sehingga kami melihat kekuatan, peluang, kelemahan, dan tantangan baik pada internal maupun eksternal nantinya. Salah satunya kekuatan kami adalah lembaga pendidikan swata yang mana mempunyai kebijakan sendiri dan mandiri namun tetap mematuhi aturan yang sudah tertera. Peluang perekrutan kami melihat dari kemampuan dan semangat kontribusinya untuk perkembangan yayasan ini kedepannya serta memiliki keahlian dibidang tertentu. Dan alhamdulillah sekarang Yayasan Al-Muhajir ini terdiri dari 4 lembaga pendidikan yang di pimpin oleh Ketua dan Kepala Unit masing-masing beserta pendidik dan tenaga kependidikan didalamnya. Tantangan kami pastinya banyak pesaing, namun kami bersemangat untuk menjadikan yayasan lembaga pendidikan ini menjadi unggul yang tentunya membutuhkan pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki etos kerja yang baik.”

2. Apa saja program perencanaan strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan tenaga kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir Randuagung Lumajang?

“Analisis SWOT atau pengamatan kami secara internal dan eksternal, penetapan visi misi, penetapan tujuan dan sasaran Yayasan Al-Muhajir ini”.

3. Apa latar belakang terbentuknya visi misi Yayasan Al-Muhajir ini ?

“Terbentuknya visi dan misi Yayasan ini sebenarnya berasal dari kebutuhan masyarakat seperti halnya didirikan lembaga pendidikan ini. Dalam hal pendidikan masyarakat ini anak cucunya sadar ibadah dan sadar akhlak selain mendapatkan ilmu pengetahuan. Oleh karena visi misi Yayasan Al-Muhajir ini terbentuk sesuai kesepakatan semua pengurus Yayasan yang pada saat itu kami mengadakan pertemuan”.

4. Apa landasan penetapan tujuan dan sasaran Yayasan Al-Muhajir ?

“Tujuan yayasan ini tidak jauh seperti keinginan masyarakat yang saya sampaikan di awal, yaitu saya ingin lembaga pendidikan ini bisa menjadi tempat pendidikan yang berkualitas dan islami baik ilmu pengetahuannya

maupun ilmu agamanya dan tentunya anak didik semua menerapkan sehingga sadar ibadah dan berakhlakul karimah. Dari itu yayasan ini bertujuan untuk mencetak generasi muda yang unggul, islami dan berwawasan global. Tujuan itu semua tentunya butuh pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki etos kerja yang baik. Mengenai sasaran tentunya anak cucu masyarakat sekitar baik lintas kecamatan maupun kabupaten dan alhamdulillah saat ini santri kami banyak lintas dua hingga tiga kecamatan dan semoga dikenal generasi nusantara nantinya”.

5. Program apa saja dalam mengimplementasikan strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir yang telah di laksanakan ?

“Untuk menjaga semangat para ustad ustadzah perlu ada yang namanya pembekalan dan pelatihan baik secara internal maupun eksternal. Pembekalan ilmu agama sering saya lakukan saat ada pertemuan seperti rapat dan kajian bulanan, hal ini sangat sederhana namun pengaruhnya sangat besar bagi saya dan ustad ustadzah untuk lebih semangat lagi dan ikhlas dalam mendidik anak-anak. Selain itu kami adakan pelatihan, sering kami datangkan para tutor yang ahli dalam bidangnya misal pembinaan metode Tartila dan Training Edukasi, semua ini untuk mengupgrade ilmu dan motivasi para ustad ustadzah disini”

6. Bagaimana Ketua Yayasan mengevaluasi strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir Randuagung Lumajang yang telah di laksanakan ?

“Evaluasi dalam mengembangkan mengevaluasi etos kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir yaitu, rapat mingguan masing-masing unit, rapat bulanan dan kajian keagamaan yang di ikuti seluruh ustad ustadzah, dan munaqosah ustad ustadzah Yayasan AL-Muhajir”.

7. Apa harapan Ketua Yayasan setelah mengevaluasi etos kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir ?

“Untuk proses evaluasi ini, saya sangat mengharapkan kepada seluruh ustad ustadzah untuk senantiasa meningkatkan kinerja, agar kemajuan yayasan ini yang dicita-citakan dapat tercapai dengan baik. Terutama proses KBM pada para santri dan murid”.

B. UNIT YAYASAN AL-MUHAJIR

1. Bagaimana perencanaan strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan tenaga kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir Randuagung Lumajang ?
(Kepala Madin Al-Muhajir)

“Merekrut pendidik dan tenaga kependidikan di Yayasan Al-Muhajir ini melalui analisa para pengurus yayasan salah satunya dari segi kebutuhan karena adanya penambahan siswa dan adanya kebutuhan tenaga ahli di bidangnya, misalnya ahli di bidang tilawah untuk guru al-Qur’an, seorang Hafidz Hafidzah untuk pembina rumah tahfidz dan lain sebagainya. Perekrutan ini juga tidak rutin, tergantung kebutuhan saja atau ada keadaan yang tidak diduga atau diluar pemikiran kami misal ada ustad ustadzah yang menikah lalu ikut suami atau istrinya, hal ini tentunya kami mengadakan perekrutan kembali”.

2. Apa langkah-langkah saat menentukan visi misi Yayasan Al-Muhajir ?
(Kepala SDI Al-Muhajir) ?

“Pada saat menentukan visi dan misi Yayasan AL-Muhajir bersama Ketua Yayasan dan Kepala unit dibawahnya, saya mencoba mencari referensi teori yang berkaitan tentang pendidikan anak. Sehingga benar adanya bahwa pendidikan anak usia dini perlu adanya pendidikan yang membangkitkan sadar ibadah dan sadar akhlak selain ilmu pengetahuan”.

3. Apa langkah-langkah memperkenalkan Yayasan Al-Muhajir kepada khalayak luas? (Kepala SDI Al-Muhajir)

“Kami sebagai pimpinan lembaga pendidikan dibawah naungan Yayasan Al-muhajir untuk mewujudkan tujuan Yayasan Al-Muhajir tentunya memperkenalkan semua unit untuk bisa dikenal dikalangan luas, sehingga banyak santri atau murid yang berminat melanjutkan pendidikan dan mengembangkan diri di lembaga pendidikan yayasan ini. Salah satu yang kami lakukan adalah menyampaikan disaat ada pertemuan wali murid dan memanfaatkan media sosial yang sangat berpengaruh besar saat ini yaitu dengan menyebarkan brosur dimedia sosial”.

4. Apa saja program yang telah di ikuti dalam implementasi strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di SDI AL-Muhajir ? (Kepala Sekolah SDI Al-Muhajir)

“Selain mengikuti pelatihan internal di yayasan kami juga mengikuti pelatihan yang di adakan pemerintah bagi para guru baik di Kecamatan maupun Kabupaten, di antaranya IKM (Implementasi Kurikulum Merdeka) dan *Training Education* narasumber Adnan Sanusi, Lc,M.Ag beliau adalah konsultan pendidikan semua provensi dan dibeberapa negara luar negeri. Manfaat yang diterima dari kegiatan-kegiatan tersebut bagi

kami para guru yaitu membuka pola pikir atau mindset yang lebih kreatif dan inovatif, akan muncul ide-ide yang progresif terkait rencana lembaga ini kedepannya”.

5. Apa saja program yang telah di ikuti dalam implementasi strategi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di SDI AL-Muhajir ? (Kepala Madin Al-Muhajir)

“Ustad ustadzah Madin selain mengikuti pelatihan internal juga pernah mengikuti pelatihan eksternal yang di adakan pemerintah kabupaten Lumajang di antaranya diadakan oleh FKDT (Forum Komunitas Diniyah tadmiliyah), dan RMI (Robithoh Ma’ahid Islamiah) kabupaten Lumajang tentang strategi mengajar dan peningkatan mutu untuk guru Madrasah Diniyah. Hal ini sangat bermanfaat bagi kami untu upgrade diri, menambah wawasan dan menambah rasa semangat untuk mengajar di Madrasah Diniyah Al-Muhajir”.

6. Apa langkah-langkah dalam mengevaluasi pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Yayasan Al-Muhajir ? (Kepala SDI Al-Muhajir)

“Evaluasi kinerja ustad ustadzah di SDI Al-Muhajir kami lakukan setiap minggu pada hari sabtu setelah pulang sekolah siswa. Hal ini sangat penting sebagai controlling dan perbaikan pencapaian selama satu minggu. Baik dalam proses KBM maupun evaluasi kinerja guru seperti halnya kedisiplinan dan pelaksanannya”.

7. Apa program evaluasi strategipengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Yayan AL-Muhajir ? (Kepala Tahfiz Al-Qur’an Al-Muhajir)

“Evaluasi kami sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Yayasan Al-Muhajir secara keseluruhan diadakan setiap satu bulan. Didalamnya berisi pembacaan Rotibul Hadad bersama sebagai riadhoh kami, kajian keagamaan yang di sampaikan Ketua Yayasan sebagai motivasi dan asupan ilmu bagi kami dan terakhir sesi sering proses KBM dan pencapaian selama satu bulan di Yayasan Al-Muhajir”.

8. Apa program evaluasi strategipengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Yayan AL-Muhajir ? (Kepala Madin Al-Muhajir)

“Evaluasi yang dilakukan di Yayasan Al-Muhajir selain rapat bulanan dan kajian keagamaan yaitu Munaqosah ustad ustadzah yang ada di lingkungan Yayasan Al-Muhajir. Munaqosah ini adalah sebagai alat ukur atau evaluasi kemampuan ustd ustadzah setelah melakukan pelatihan, pengembangan, study banding dan semua program yang telah dilaksanakan. Munaqosah ini sangat bermnafaat bagi kami sebagai ajang mengasah ilmu yang telah

di dapat, yang kedepannya akan berpengaruh kepada dirinya sendiri dan anak-anak. Karena santri hebat akan terlahir dari ustad ustadzah yang lebih dulu hebat. Untuk meningkatkan semangat ustad ustadzah pada akhir tahun pelajaran Yayasan Al-Muhajir memberikan reward pada ustadzah yang berprestasi dan yang memiliki kinerja yang baik”.

C. PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

1. Apa saja program yang telah di ikuti dalam pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir Randuagung Lumajang ? (Pendidik SDI Al-Muhajir)

“Salahsatunya, kami semua disini pernah mengikuti pelatihan metode tartila yang di adakan oleh yayasan, dan di tutori oleh JAMQUR (Jam’iatul Qurro’ Wal Huffad) Kabupaten Lumajang. Hal tersebut sangat bermanfaat bagi kami semua karena bisa menyelaraskan metode bacaan Al-qur’an bagi anak-anak, kami juga bertambah ilmu membaca Al-qur’an baik”

2. Motivasi dan apa manfaat mengikuti program yang telah di laksanakan oleh Yayasan Al-Muhajir dalam pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir ? (Pendidik Madin Al-Muhajir)

“Semenjak saya mengajar di lembaga ini rasanya bukan hanya mengajar saja, akan tetapi saya merasa menjadi santri. Karena setiap ada pertemuan dengan Ketua Yayasan pasti beliau membekali kami semua dengan ilmu agama, sehingga saya pribadi merasa nyaman disini dan ikhlas mengajar anak-anak. Menurut saya yang pernah mengajar di lembaga pendidikan lain sebelumnya, program ini jarang kami temui di luaran sana, namun di sini kami merasakan secara rutin dalam setiap tahun ajaran”.

3. Apa manfaat mengikuti program yang telah di laksanakan oleh Yayasan Al-Muhajir dalam pengembangan etos kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Yayasan AL-Muhajir ? (Pendidik SDI Al-Muhajir)

“Program-program yang telah kami ikuti ini, menurut saya sangat kami butuhkan terhadap pribadi, karena program ini juga di awasi oleh yayasan sebagai kontrol bagi kami untuk menjaga kualitas dengan selalu memperbaiki diri sebelum mendidik anak-anak”.

D. MASYARAKAT (Tokoh Masyarakat, Wali Santri, Alumni)

1. Menurut saudara sebagai masyarakat di lingkungan Yayasan Al-Muhajir, bagaimana tos kerja ustad ustadzah di Yayasan Al-Muhajir dan apa manfaat yang di rasakan sebagai masyarakat sekitar ?

“Saya merasa bangga dengan adanya Yayasan Al-Muhajir ini, selain anak kami nantinya tidak jauh untuk menuntut ilmu juga setiap hari lingkungan kami bernuansa pendidikan. Mulai pagi saat menjelang masuk SDI Al-Muhajir ada pembacaan surat-surat pendek begitupun siang menjelang masuk madin, nanti sore kami mendengar lagi lantunan pujian dari anak-anak satri yang akan nagaji malam. Pikir saya kalau tidak ada pendidik yang mengarahkan begitu mereka tidak akan seperti itu”.

2. Menurut saudara sebagai Wali Murid di Yayasan Al-Muhajir, bagaimana etos kerja ustad ustadzah di Yayasan Al-Muhajir dan apa manfaat yang di rasakan sebagai masyarakat sekitar ?

“Saya sangat senang melihat guru-guru yang selau kompak, semenjak saya menyekolahkan anak saya di SDI setiap ada kegiatan lembaga kekompakan ustad ustadzah itu terlihat, sehingga kami para wali murid tidak merasa malas jika harus membantu kegiatan disana misal lomba hias kelas saat agustus itu kami semua kompak para wali murid yang tidak ada kesibukan menghias kelas, dan program-program sekolah lainnya yang melibatkan kami sebagai wali murid, kami senantiasa melakukan karena kami pikir gurunya kompak kenapa kita tidak dan juga ini demi kebaikan lembaga serta anak-anak kita semua”.

3. Menurut saudara sebagai Alumni di Yayasan Al-Muhajir, bagaimana tos kerja ustad ustadzah di Yayasan Al-Muhajir dan apa manfaat yang di rasakan sebagai masyarakat sekitar ?

“Yayasan Al-Muhajir sekarang tambah bagus kualitasnya dan tambah berkembang banyak unit di dalamnya, kami alumni sangat merasa bangga. Hal tersebut pastinya atas kerjasama para ustad ustadzah yang bagus sehingga banyaknya program yang terlaksana. Sehingga kami sebagai alumni merasa lapang dada dan ringan tangan jika di mintai bantuan untuk perkembangan Yayasan Al-Muhajir kedepannya”.



**LAMPIRAN KEPUTUSAN MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR AHU-0019386.AH.01.04.Tahun 2015
TENTANG
PENGESAHAN PENDIRIAN BADAN HUKUM
YAYASAN AL MUHAJIR RANDUAGUNG LUMAJANG
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA**

1. Kekayaan awal: Rp. 10.000.000
2. Pendiri Yayasan

NAMA	NO KTP / PASSPORT
EDI	3508180805880002
ROPIN	3508180505910008
ZAINUL MUSTOFA	3508180903810001

3. Susunan Organ Yayasan

NAMA	NO KTP/PASSPORT	ORGAN YAYASAN	JABATAN
EDI	3508180805880002	PEMBINA	KETUA
ZAINUL MUSTOFA	3508180903810001	PENGURUS	KETUA UMUM
ROPIN	3508180505910008	PENGURUS	SEKRETARIS UMUM
NUR CAHYADI IRAWAN	3508181511880002	PENGURUS	BENDAHARA UMUM
EDI SUPRIANTO	3508181907670002	PENGAWAS	KETUA

Ditetapkan di Jakarta, Tanggal 27 Oktober 2015.

a.n MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA
Pit. DIREKTUR JENDERAL ADMINISTRASI HUKUM UMUM,



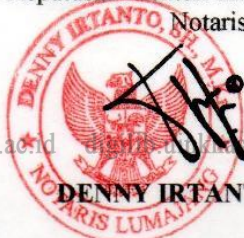
DR. AIDIR AMIN DAUD, S.H., M.H
NIP. 19581120 198810 1 001

DICETAK PADA TANGGAL 27 Oktober 2015

DAFTAR YAYASAN NOMOR AHU-0019386.AH.01.12.Tahun 2015 TANGGAL 27 Oktober 2015

Keputusan Menteri ini dicetak dari SABH

Notaris,



DENNY IRTANTO, S.H., M.Kn.



**KEPUTUSAN MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR AHU-0019386.AH.01.04.Tahun 2015
TENTANG
PENGESEHAN PENDIRIAN BADAN HUKUM
YAYASAN AL MUHAJIR RANDUAGUNG LUMAJANG
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA**

- Menimbang : a Bahwa berdasarkan Permohonan Notaris DENNY IRTANTO, SH., M.KN sesuai Akta Nomor 14 Tanggal 27 Oktober 2015 tentang Pengesahan Badan Hukum Yayasan AL MUHAJIR RANDUAGUNG LUMAJANG tanggal 27 Oktober 2015 dengan Nomor Pendaftaran 5015102735104429 telah sesuai dengan persyaratan Pengesahan Badan Hukum Yayasan;
- b Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia tentang Pengesahan Badan Hukum Yayasan AL MUHAJIR RANDUAGUNG LUMAJANG;

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
KESATU : Memberikan pengesahan badan hukum:
YAYASAN AL MUHAJIR RANDUAGUNG LUMAJANG
berkedudukan di KABUPATEN LUMAJANG sesuai Akta Nomor 14 Tanggal 27 Oktober 2015 yang dibuat oleh Notaris DENNY IRTANTO, SH., M.KN berkedudukan di KABUPATEN LUMAJANG.
- KEDUA : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta, Tanggal 27 Oktober 2015.

a.n MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA
Pit. DIREKTUR JENDERAL ADMINISTRASI HUKUM UMUM,



DR. AIDIR AMIN DAUD, S.H., M.H
NIP. 19581120 198810 1 001

DICETAK PADA TANGGAL 27 Oktober 2015
DAFTAR YAYASAN NOMOR AHU-0019386.AH.01.12.Tahun 2015 TANGGAL 27 Oktober 2015
Keputusan Menteri ini dicetak dari SABH



DOKUMENTASI



Ketua Yayasan dan Kepala Unit Yayasan Al-Muhajir



Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Al-Muhajir



Wawancara kepada Ketua Yayasan Al-Muhajir



Wawancara kepada Kepala SD Islam Al-Muhajir



Wawancara kepada Kepala Madrasah Diniyah Al-Muhajir



Wawancara kepada Pendidik SDI Islam Al-Muhajir



Wawancara kepada Pendidik SDI Al-Muhajir



Wawancara kepada Wali Murid



مؤسسة المهاجر رندواكوغ لوماجاغ

AKTE NOTARIS NOMOR: AHU-0019386.AH.01.04 TAHUN 2015

YAYASAN AL MUHAJIR

RANDUAGUNG-LUMAJANG

Dan Curah Tekor RT 07 RW 04, Desa Ledoktempuro Kec. Randuagung, Kab. Lumajang
HP. 081 357 106 187 – E-mail: dlnyahalmuhajir@yahoo.com-Kode Pos 67354

SURAT KETERANGAN

Nomor : 005 /YYS-AM/A.5/V/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini:

1. Nama : KH. Zainul Mustofa, M.Pd.I
2. Jabatan : Ketua Yayasan Al-Muhajir

Dengan ini menerangkan bahwa:

1. Nama : Riska Nurjannah
2. NIM : 223206010008
3. Status : Mahasiswa Pasca Sarjana UIN KHAS Jember
4. Jenjang : S2
5. Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
6. Judul Tesis: Strategi Pengembangan Etos Kerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Yayasan Al-Muhajir Randuagung Lumajang

Telah melakukan Penelitian/Riset di Yayasan AL-Muhajir Randuagung Lumajang, untuk menyelesaikan tugas akhir perkuliahan, terhitung mulai tanggal 26 Januari sampai dengan 28 April 2024.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya

Lumajang, 30 April 2024

Ketua Yayasan,



KH. ZAINUL MUSTOFA, M.Pd.I

RIWAYAT HIDUP



Riska Nurjannah dilahirkan di Lumajang, Jawa Timur tanggal 19 April 1997, anak pertama dari tiga bersaudara, pasangan Bapak Sutrisno dan Ibu Sunarse. Alamat Dusun Curahtekor Desa Ledoktempuro 006/004 Kecamatan Randuagung, Kabupaten Lumajang. Nomer HP 082335292032, e-mail: riska.nurjannah19@gmail.com.

Pendidikan dasar ditempuh di SDN Ledok Tempuro, Pendidikan menengah pertama ditempuh di MTs Syarifuddin Wonorejo, Pendidikan menengah atas di SMK Syarifuddin Wonorejo dan Pendidikan S1 di IAIN Jember. Tamat SD tahun 2009, MTs tahun 2012, SMK tahun 2015 dan Tamat S1 pada tahun 2020. Pendidikan saat ini ditempuh di Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember Prodi Manajemen Pendidikan Islam.

Karir sebagai tenaga pengajar dimulai tahun 2022 hingga saat ini sebagai guru di SDI Al-Muhajir Randuagung Lumajang. Pada tahun 2019 menikah dengan Bakti Dwi Laksono yang kini telah dikaruniai satu putri yakni Azeema Almahyra Bakti.