

MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MEMPENGARUHI MOTIVASI GURU DI LEMBAGA PENDIDIKAN BANI HASYIM

Qurroti A'yun

Dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Malang
e-mail:

Abstract

Perubahan terhadap kebutuhan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Bani Hasyim. Salah satunya adalah motivasi guru yang mampu membangkitkan dirinya untuk meningkatkan kinerja dalam membangun generasi bangsa. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif berparadigma interpretif. Berbagai guru di lembaga pendidikan Bani Hasyim mempunyai keragaman motivasi dalam memaknai sikap dan kegiatan pendidikan. Terdapat 2 temuan yaitu motivasi tanggungjawab dan motivasi ibadah. Motivasi tanggungjawab membentuk keyakinan dalam diri guru bahwa profesi sebagai guru tidak sekedar mentransfer ilmu pengetahuan akan tetapi lebih kepada transfer kepribadian. Motivasi ibadah, merupakan keyakinan akan nilai-nilai spiritual yang melandasi pengabdian terhadap profesi. Pemahaman ibadah dan tanggungjawab sebagai bentuk profesionalisme guru mengantarkan pada nilai-nilai spiritual.

Keywords: guru, motivasi

A. Pendahuluan

Pendidikan mempunyai peran penting dan modal dasar untuk pembangunan bangsa. Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan merupakan suatu proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental anak didik secara intelektual maupun emosional. Pendidikan adalah sebuah proses yang melekat dan mempengaruhi proses perkembangan dan pertumbuhan seluruh potensi manusia tersebut secara positif sehingga pertumbuhan dan perkembangan manusia itu selaras, serasi, dan sempurna. Melalui pendidikan, manusia tidak hanya tumbuh secara wajar dan optimal, tetapi juga tumbuh dan berkembang secara dinamis dan total sehingga menjadi manusia yang cerdas dan sempurna. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk 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.”

Mencapai tujuan pendidikan yang optimal ditunjang dengan manajemen pendidikan. Secara umum ruang lingkup manajemen pendidikan, yaitu: manajemen kurikulum, manajemen tenaga pendidik dan kependidikan, manajemen peserta didik, manajemen sarana dan prasarana, manajemen keuangan/pembiayaan pendidikan, manajemen/administrasi perkantoran, manajemen layanan khusus, dan manajemen hubungan dengan masyarakat. Berdasarkan substansi manajemen pendidikan tersebut yang berperan utama dalam keberhasilan pendidikan adalah manajemen pendidik dan tenaga kependidikan.

Berdasarkan Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional no 20 tahun 2003 pasal 39: tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Sedangkan tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Secara khusus tugas dan fungsi tenaga pendidik diatur dalam undang-undang no 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen yaitu: sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta pengabdian dalam masyarakat. Sedangkan dalam pasal 6 disebutkan bahwa kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Fungsi guru dalam proses pendidikan adalah mengajar, mendidik, membina, mengarahkan, membentuk watak dan kepribadian sehingga manusia itu berubah menjadi manusia yang memiliki ilmu pengetahuan, cerdas, dan bermartabat. Oleh karena itu guru menempati peranan dalam mengelola kegiatan pembelajaran dimana peranan kunci ini dapat diemban apabila guru memiliki tingkat kemampuan profesional tinggi, yang tidak hanya diukur dari kemampuan intelektual, melainkan dituntut untuk memiliki keunggulan dalam aspek moral, keimanan, ketakwaan, tanggungjawab, dan keluasan wawasan kependidikan (umum dan agama) dalam mengelola kegiatan pembelajaran di kelas. Kinerja manusia atau yang sering dikenal dengan *human performance* ditentukan oleh kemampuan (*ability*), dan motivasi (*motivation*).

Motivasi kerja guru tidak lepas dari paham materialisme yang sudah disebarkan oleh bangsa-bangsa Barat. Motivasi kerja yang berkembang selama ini didasari dari teori-teori motivasi kerja yang lebih mengedepankan aspek materi (Hirarki Maslow, ERG Alderfer, Herzberg) dan aspek untuk kepentingan diri pribadi (*egocentris*) yang didasari oleh teori Maslow (aktualisasi diri), teori Kebutuhan Mc Clelland (*need for achievement*). Karena pengaruh yang luar biasa dari teori-teori motivasi yang berkembang, keputusan untuk menjadi seorang guru dengan kepentingan yang beragam.

Berdasarkan teori kebutuhan menunjukkan pada pencapaian materi, seperti gaji yang tinggi, fasilitas yang berlebih, bonus yang besar dan lainnya. Hal ini yang menjadi iming-iming banyak orang yaitu kemewahan duniawi. Orang yang dianggap berhasil adalah yang mempunyai rumah bagus, rumah banyak, mobil mewah, jabatan tinggi. Secara tidak sadar itu sudah tertanam dipikiran setiap orang, tidak terkecuali pemikiran masyarakat Indonesia. Penelitian Koesmono (2005) menyebutkan bahwa pada umumnya dalam diri seseorang pekerja ada dua hal yang penting yang memberikan motivasi kerja yaitu *compensation* dan *expectancy*. Didukung juga oleh penelitian Deci & Ryan (1999); Tzeng (2002); Arshadi (2010). Hasil penelitian Badriyah (2010) terdapat dua motivasi seorang guru. Pertama, motivasi intrinsik, yaitu tanggungjawab atas profesi, keinginan berprestasi, untuk pengembangan diri dan kemandirian. Kedua, motivasi ekstrinsik, yaitu keinginan mendapatkan gaji sesuai kinerjanya, selalu ingin pujian dan perhatian. Berdasarkan hasil riset itu, dapat dilihat bahwa kepentingan guru saat ini sesuai dengan desain teori-teori motivasi seperti Mc Clelland dan Maslow.

Pada kenyataannya saat ini, motivasi ekstrinsik dilakukan dengan cara peningkatan dan perbaikan kinerja guru sebagai pelaku pembelajaran di lembaga pendidikan umumnya hanya dilakukan melalui perbaikan sistem penggajian, kenaikan pangkat, pelatihan dan tunjangan (*fringe benefit*). Apakah cukup motivasi yang demikian itu? Apakah cukup motivasi hanya berorientasi diri sendiri, kompensasi dan ekspektasi? Apakah tidak dapat melihat motivasi dari sisi lain yang lebih penting? Sisi lain itu adalah bekerja adalah bagian dari hidup yang tidak bisa dipisahkan dengan manusia, sebab akan menjadikan manusia hidup lebih bermakna.

Hasil penelitian sholiha (2010), menunjukkan bahwa profesionalisme guru, dilihat dari kualifikasi akademik, dan pelaksanaan pembelajaran kemampuan mengajar dan penguasaan materi dan prestasi guru dalam waktu dua tahun terakhir ini hanya keberhasilan membina siswa saja. Sedangkan upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam aspek manajerial untuk meningkatkan profesionalisme guru berupa perencanaan yang dituang dalam action plan, diantaranya program workshop, supervisi, optimalisasi MGMP, dan rekreasi keluarga.

Hasil penelitian Hidayatussaliki (2014), yaitu Nilai-nilai ekstrinsik dalam strategi pengembangan tenaga pendidik yang diterapkan pihak sekolah dalam rangka peningkatan kompetensi profesional antara lain dengan beberapa cara: 1) Melalui

Pendidikan, dan 2) Pelatihan. Operasionalisasi kedua strategi tersebut adalah melalui penanaman dan penyadaran tanggung jawab yang diarahkan pada meningkatnya kreativitas pendidik.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa, selama ini guru lebih diukur berdasarkan tingkat kompetensinya. Padahal guru melakukan suatu pekerjaan karena adanya dorongan motivasi, atau ada yang mengartikannya sebagai niat. Niat seorang guru tercermin dalam kinerjanya yaitu terlihat dari rasa tanggungjawab menjalankan amanah profesi yang diembannya, kepatuhan dan loyalitas didalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan, dengan tujuan hanya semata-mata mengharap ridho Allah SWT, untuk mewujudkan visi misi tujuan pendidikan. Pendidikan di lembaga Islam menerapkan manajemen kinerja guru sangat variatif.

Lembaga pendidikan Islam berupaya membentuk guru-guru yang berkarakter, berakhlak mulia, profesional, dan mengerti tentang ajaran-ajaran Islam, serta memiliki motivasi yang tumbuh dalam dirinya untuk mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan suatu manajemen kinerja guru berbasis *kesalehan sosial* yang akan mengelola semua aspek yang berhubungan dengan perbaikan dan peningkatan profesionalisme guru yang berakhlakul karimah, ikhlas mengabdikan, dan mempunyai motivasi untuk meningkatkan kualitas masyarakat dalam rangka menegakkan nilai-nilai Islam.

Salah satu pendidikan Islam tersebut adalah di lembaga pendidikan Masjidil Ilm Bani Hasyim, yang terdiri dari kelompok bermain, taman kanak-kanak, sekolah dasar, dan sekolah menengah pertama. Guru yang terlibat langsung dalam aktivitas pendidikan sebanyak 55 guru, dari berbagai jenjang. Pendidikan Bani Hasyim melaksanakan manajemen pendidik dan kependidikan, mulai dari perekrutan guru, sampai pelaksanaan berbagai kegiatan untuk meningkatkan mutu guru dari kemampuan, dan kemauan (motivasi) dalam rangka mewujudkan visi misi pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan intensi terdalam atas motivasi guru, di lembaga pendidikan Bani Hasyim.

B. Metode

Penelitian ini, menggunakan pendekatan kualitatif yang dapat merealisasikan secara mendalam terhadap fenomena yang ada. Seperti ditegaskan dalam Creswell (2009) bahwa studi yang berupaya mengungkap makna tindakan subjektif yang unik atas persepsi dari para individu atau pelaku tidak mungkin bisa dicapai, jika hanya mengandalkan pendekatan positivisme. Hal ini disebabkan pendekatan positivisme bersifat general sehingga hanya dapat mengungkapkan kulitnya saja.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif berparadigma interpretif, yaitu penelitian bagaimana memahami makna realitas secara

mendalam. Penelusuran melalui data, kata, gambar, ekspresi berbentuk kalimat. Misalnya kalimat hasil wawancara antara peneliti dan informan, maupun ekspresi *body language*. Di samping itu penelusuran juga dapat dilihat dari kondisi situs di mana riset dilakukan. Penelitian kualitatif bertolak dari paradigma interpretif yang berasumsi bahwa kenyataan berdimensi jamak, interaktif dan suatu pertukaran pengalaman sosial yang diinterpretasikan oleh individu-individu. Penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut perspektif partisipan. Partisipan adalah orang-orang yang diajak berwawancara, diobservasi, diminta memberikan data, pendapat, pemikiran, persepsinya. (Sukmadinata, 2006: 94).

Fenomenologi digunakan sebagai pendekatan yang akan berperan sebagai pedoman untuk mendapatkan pemahaman ataupun penjelasan tentang sebuah fenomena secara utuh. Penelitian fenomenologi mencoba untuk menjelaskan atau mengungkap makna konsep atau fenomena pengalaman yang didasari oleh kesadaran yang terjadi pada beberapa individu. Penelitian ini dilakukan dalam situasi yang alami, sehingga tidak ada batasan dalam memaknai atau memahami fenomena yang diteliti/dikaji. Pendekatan ini mengklaim bahwa kenyataan sosial pada dasarnya adalah relatif dan hanya bisa dimengerti oleh subjek yang terlibat langsung dalam aktivitas di mana kenyataan sosial organisasi tadi sedang dipelajari. Untuk itu peneliti harus mengerti dari “dalam” bukan dari “luar” (Burrell dan Morgan, 1994).

Lembaga Pendidikan Bani Hasyim memiliki pendidik (guru) sebanyak 46 orang. Dalam menentukan informan kunci yang akan menjadi unit analisis pada penelitian ini, peneliti memilih 10 motivasi kinerja guru senior. Artinya adalah motivasi kinerja guru yang telah lama mengabdikan dirinya dalam pembentukan dan pengembangan lembaga pendidikan A dengan harapan dapat memberikan informasi secara akurat. Selain itu, peneliti mempertimbangkan kesediaan mereka dalam memberikan informasi serta mempertimbangkan pengalamannya selama menjadi guru. Hal ini diperlukan karena salah satu ciri penelitian fenomenologi adalah faktor pengalaman dari para informan serta kedalaman terhadap fenomena yang digali. Alasan penetapan informan kunci senada dengan pernyataan Aziz (2012:54) yang menegaskan bahwa kriteria informan awal adalah subyek yang telah cukup lama dan intensif menyatu dengan kegiatan atau medan aktivitas yang akan dijadikan sebagai sumber informasi, serta menghayati secara sungguh-sungguh sebagai akibat keterlibatannya yang cukup lama dengan lingkungan atau kegiatan yang bersangkutan.

Peneliti melakukan penggalan data di lapangan selama 2 bulan yang dimulai tepatnya tanggal 28 Maret s/d 25 Mei 2018. Penelitian kualitatif mensyaratkan terbentuknya hubungan keakraban (*rapport*) antara peneliti dengan informan yang bermanfaat untuk menunjang kesesuaian data penelitian. Pada minggu-minggu

selanjutnya, peneliti mulai aktif berbaur dengan para informan dengan melakukan wawancara maupun diskusi dalam berbagai kesempatan serta mengamati segala aktivitas akademik yang dilakukan oleh para informan kunci.

Pengumpulan data melalui observasi, peran peneliti dalam tahap ini yaitu melakukan pengamatan terhadap perilaku informan kunci dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai pendidik. Dalam proses ini peneliti membuat catatan-catatan atas kejadian, tindakan maupun interaksi yang diamati dan dialami, sehingga catatan ini dapat membantu peneliti untuk melakukan proses penelitian lainnya seperti proses wawancara dan pemilihan dokumen.

Selanjutnya peneliti menggunakan teknik wawancara untuk memahami makna dari setiap fenomena yang terjadi atau yang dihadapi. Wawancara (*interview*) merupakan sebuah teknik pengumpulan data dengan bertanya dan mendengarkan jawaban langsung dari sumber utama data atau informan penelitian (Bungin, 2011:124). Teknik wawancara mendalam dan tidak terstruktur dalam berbagai kesempatan juga dilakukan peneliti. Hal ini akan membantu peneliti dalam memperoleh keterangan yang lengkap terkait realitas atau fenomena motivasi kinerja guru.

Dalam konteks penelitian ini, peneliti melakukan wawancara formal dengan cara bertatap muka secara langsung dengan para informan. Wawancara mendalam dilakukan pada berbagai kesempatan dan situasi baik yang direncanakan maupun tidak terencana. Selain itu, peneliti juga menggunakan wawancara informal dengan alasan untuk mengurangi formalitas dan lebih memfokuskan rasa kekeluargaan saat pengumpulan data. Hal ini peneliti lakukan untuk mempertahankan hubungan baik agar informan merasa nyaman dan mau memberikan informasi secara utuh.

Pengumpulan data lainnya adalah analisis dokumen yang bisa diperoleh melalui informan atau ‘sumber pustaka baik mengenai *job description* sang informan itu sendiri atau terkait aturan-aturan maupun kebijakan organisasi. Terakhir, peneliti melakukan penyimpanan data dalam bentuk *file* dan *print out*. Sebagaimana Creswell (2009) menyarankan perlu untuk melakukan arsip cadangan (*backup copies*) dalam file komputer atau gunakan alat perekam audio yang berkualitas tinggi untuk merekam informasi yang diperoleh.

Terdapat empat langkah yang dilakukan dalam analisis data. Pertama, melakukan deskripsi fenomena berdasarkan hasil interview yang direkam dalam tape recorder. Pencatatan narasi berhubungan dengan identifikasi dan deskripsi kualitas pengalaman dan kesadaran manusia yang memunculkan keunikan identitas dan pandangan subyek. Kedua, identifikasi tema-tema atau invariants yang muncul dalam deskripsi. Tema-tema merujuk ‘pesan-pesan’ umum yang muncul di dalam dan antar narasi. Tema-tema diidentifikasi berbasis pada kepentingan sentral pemikiran subyek. Ketiga, pengembangan korelasi *noetic/Noematic*. Korelasi tersebut merupakan refleksi

tema-tema yang muncul. Korelasi *noetic/Noematic* merepresentasikan persepsi individual atas realitas dari fenomeman yang diinvestigasi. Interpretasi korelasi merupakan langkah yang penting untuk mengidentifikasi esensi fenomena atau apa yang menjadi esensi dari pengalaman. Keempat, abstraksi esensi atau universalitas dari korelasi *noetic/Noematic*. Langkah ini memerlukan kemampuan intuitif dan refleksi atau eidetic reduction. Jika *Noema* adalah melakukan deskripsi “*what of experience*” dan *Noesis* melakukan “*how of experience*”, maka kemudian yang harus dilakukan kemudian adalah esensi “*why of experience*”.

C. Hasil dan Pembahasan

Motivasi pada para pendidik memang berbeda-beda tergantung dari setiap individu. Motivasi biasanya diwarnai oleh beragam tujuan setiap orang dalam memilih profesi sebagai pendidik. Setelah dilakukan penggalan data di lapangan, terdapat beberapa temuan atas pemahanan terkait motivasi terhadap kinerja para pendidik. Pada bagian ini nantinya akan diuraikan intisari hasil pemaknaan menurut pemahaman informan. berdasarkan data dari para informan dalam penelitian ini menunjukkan adanya keterkaitan antara motivasi dengan tanggung jawab pendidik dalam kegiatan kinerja di lembaga pendidikan Bani Hasyim. Adapun motivasi mempengaruhi tanggung jawab pendidik terhadap akademik, sosial dan spiritual.

Hubungan Motivasi dan Tanggung Jawab Akademik

Pada kegiatan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pendidik. Mengantarkan peneliti kepada temuan awal pemahaman motivasi mempunyai hubungan dengan tanggung jawab akademik. Dalam hubungan ini terdapat makna yang merupakan manifestasi dari sikap profesionalisme berupa tujuan pendidikan nasional, keseimbangan hak dan kewajiban, ketaatan aturan dan komitmen.

Dalam konteks ini, tanggung jawab akademik terkait dengan peran pendidik dalam mempersiapkan peserta didik. Sesuai undang-undang no 20 tahun 2003 yang menyebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggungjawab. Dengan adanya motivasi dalam menjalankan perintah undang-undang yang dijabarkan dalam visi misi dan tujuan yayasan Bani Hasyim. Pendidik di Bani Hasyim tidak stagnan dalam proses pembelajaran, melainkan terus secara dinamis

mengembangkan diri serta meningkatkan kompetensi dalam bidang pengajaran, penelitian maupun aplikasi ilmu sebagai wujud pengabdian kepada masyarakat. Sebagaimana Usman (2006) pendidik profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Atau dengan kata lain, guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya.

Di sisi lain, kewajiban melakukan kegiatan pembelajaran menjadi sebuah upaya untuk memperbaiki mutu pendidik agar mampu memenuhi harapan publik (*stakeholders*). Kualitas pendidik akan sangat memengaruhi kesuksesan jangka panjang suatu lembaga pendidikan. Bila yayasan pendidikan memiliki reputasi pendidik sebagai penyedia jasa keilmuan dan kecendekiawanan yang kualitasnya buruk, maka perkembangan dan kinerja yayasan pendidikan tersebut tidak optimal. Bagaimana sebuah mata rantai yang tidak dapat dipisahkan satu dengan lainnya, pelaksanaan visi misi yayasan memengaruhi motivasi dan kompetensi pendidik dalam proses pembelajaran, namun ikut meningkatkan kinerja institusi tersebut. Hal ini sesuai dengan Suprihatiningrum (2013) menyebutkan bahwa ada tiga bidang yang harus dikuasai oleh seorang pendidik yang profesional, yaitu: 1) ahli dalam bidang pembelajaran; 2) terampil dalam bidang penelitian; 3) memiliki kompetensi dalam pengabdian kepada masyarakat.

Pendidik yang profesional diharapkan dapat mendorong dan menciptakan siswa yang bertakwa, beriman, berilmu dan berakhlak mulia. Hal ini mengingat perubahan di dunia yang begitu cepat menyebabkan adanya gradasi moral. Davidson *et al.* (2000) berpendapat bahwa tuntutan perubahan ini ikut dirasakan oleh pendidik, sehingga pendidik sendiri menghadapi tantangan untuk memfasilitasi peserta didik dalam proses memperoleh keterampilan sedemikian rupa yang bisa diterapkan dalam dunia nyata. Sayangnya, banyak pendidik yang menentang perubahan tersebut. Mereka berasumsi bahwa menyesuaikan diri dengan perubahan itu membutuhkan waktu yang banyak, sulit serta berlawanan dengan apa yang mereka yakini (Boyd *et al.* 2000). Oleh sebab itu, Freire (2003) mengemukakan bahwa pendidik yang berpikir tepat akan membantu pendidik dan peserta didik untuk menyelesaikan realitas yang menyatu dan mendapatkan pemahaman tentang ilmu pengetahuan secara keseluruhan.

Dalam dimensi ini, antara motivasi dan tanggung jawab akademik tidak hanya pada tataran aplikasi tujuan pendidikan. Keseimbangan hak dan kewajiban termasuk salah satu pemahaman yang dimaknai sebagai bagian dari sikap profesional. Setiap profesi telah diatur sedemikian rupa, apa saja yang menjadi kewajiban dan hak dari para profesional. Hak dan kewajiban merupakan dua hal yang harus dijalankan secara seimbang, agar tidak ada pihak yang dirugikan.

Ketika seorang pendidik telah menjalankan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab, maka saat itu juga mereka berhak mendapatkan penghasilan yang layak untuk kehidupannya. Untuk memenuhi tuntutan profesi, seorang pendidik membutuhkan perjuangan dan pengorbanan sehingga dapat bekerja dengan baik. Menurut Dayagbil (2013) ada beberapa faktor ekstrinsik yang memotivasi para pendidik untuk lebih mengembangkan diri dan bekerja secara efektif adalah adanya peningkatan gaji, insentif dan promosi karir akademis. Sementara Sorensen dan Sorensen (1974) juga berpendapat bahwa gaji sebagai pemicu dan penyemangat dalam bekerja. Sementara Puspa dan Riyanto (1999) menguatkan pendapat tersebut, sebagaimana ungkapan mereka bahwa bekerja yang dikendalikan oleh gaji yang lebih besar menuntut untuk lebih profesional dalam bekerja dibandingkan dengan gaji yang lebih kecil. Untuk itu, perlu disadari bahwa tingkat kesejahteraan pendidik merupakan salah satu alat (instrumen) dalam meningkatkan mutu kerja pendidik.

Institusi sebagai tempat mereka mengabdikan selayaknya memberikan penghargaan terhadap tugas keprofesiannya. Namun dalam prakteknya, seringkali keseimbangan ini jauh dari harapan. Hal ini mengingat masih banyak lembaga pendidikan swasta yang memiliki kemampuan *financial* yang terbatas sehingga memengaruhi kemampuan membayar dan memberikan fasilitas kepada guru. Chandra *et al.* (2011) mengemukakan bahwa sangat penting memberikan gaji yang layak kepada pendidik serta kondisi kerja yang baik untuk mencapai tujuan pendidikan. Untuk itu, program sertifikasi guru yang dilaksanakan oleh pemerintah diharapkan dapat mendorong guru bekerja lebih fokus dan profesional. Sehingga apresiasi negara terhadap profesi guru mesti sebanding dengan profesional kerja yang ditampilkan.

Ketaatan aturan lembaga pendidikan tidak kalah pentingnya untuk diinternalisasikan oleh pendidik. Ketaatan aturan diibaratkan sebagai rel yang menuntun kereta api menuju tujuannya. Artinya aturan merupakan sebuah koridor yang harus diikuti ketika menjalankan roda pendidikan agar pendidik mampu membawa anak didiknya sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan. Namun demikian, tingkat efektivitas aturan yang dibuat membutuhkan kerjasama dari semua pihak, khususnya bagi pimpinan institusi. Peran pimpinan diharapkan dapat memberikan pengawasan dan bersikap objektif dalam penilaian kinerja masing-masing guru. Apabila semua berjalan selaras, lambat laun aturan yang dibuat akan menjadi sebuah budaya etik dalam sebuah organisasi yang senantiasa dijalankan dengan penuh kesadaran dan tumbuhnya motivasi untuk mewujudkan tujuan lembaga pendidikan.

Disamping ketaatan aturan, dimensi ini juga memuat komitmen sebagai salah satu bentuk profesionalisme guru. Banyak hal yang dapat memengaruhi tinggi rendahnya komitmen seorang guru. Besaran pendapatan yang diterima serta konflik internal dalam lembaga pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat

memengaruhi terbentuknya komitmen dan motivasi diri terhadap lembaga. Banyaknya faktor yang memengaruhi komitmen membuat motivasi guru dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi yang mereka hadapi. Guru yang tadinya mencintai pekerjaannya karena merasa terpanggil untuk berkontribusi dalam mencerdaskan anak bangsa, tidak menutup kemungkinan bisa berubah menjadi sosok pengejar materi demi terpenuhinya nafkah keluarga. Kondisi seperti ini tentu akan mengganggu idealisme dan menurunkan komitmen. Akibatnya, kualitas lulusan dan mutu lembaga menjadi taruhannya.

Menurut Arwildayanto (2012) bahwa sekolah atau lembaga pendidikan mampu membentuk budaya kerja yang dapat membangkitkan komitmen bersama, meningkatkan stabilitas sistem sosial, dan melaksanakan pengendalian sikap dan perilaku guru itu sendiri. Pendapat ini dibenarkan oleh Gordon (2002) yang menyatakan bahwa budaya kerja berperan sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan institusi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk menjelaskan apa yang harus dilakukan oleh pegawai. Hal ini mengisyaratkan bahwa komitmen dapat dibangun melalui budaya kerja sehingga mendorong setiap guru untuk melakukan yang terbaik bagi kemajuan lembaga pendidikan.

Hubungan Motivasi dan Tanggung Jawab Sosial

Selain tanggung jawab dalam bidang akademik, pada pundak seorang guru tersemat tanggung jawab sosial kepada masyarakat. Dimensi sosial menempatkan profesionalisme dimaknai sebagai ketedanan dan amanah. Status pendidik yang relatif tinggi dalam kehidupan bermasyarakat, maka profesional merupakan suatu simbol otoritatif tanggung jawab sosial (Kleyn dan Kapelians, 1999). Dalam prakteknya, profesi pendidik memiliki hubungan yang erat dengan lingkungan sekitarnya baik secara langsung maupun secara kelembagaan. Artinya bahwa pemahaman pendidik terhadap tanggung jawab sosial terbentuk karena adanya ekspektasi masyarakat yang memicu tumbuhnya kepercayaan kepada para pendidik. Sering kita mendengar bahwa guru merupakan orangtua kedua bagi anak didiknya. Hal ini dikarenakan bahwa masyarakat lebih mempercayai profesi ini untuk membantu mereka dalam mendidik anak untuk mencapai cita-citanya. Undang-Undang Guru dan Guru Nomor 14 Tahun 2005 Kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial, meliputi: (1) Kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional. (2) Kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan. (3) Kemampuan untuk menjalin kerja sama baik secara individual maupun secara kelompok.

Profesi pendidik sebagai bagian dari masyarakat perlu menjaga sikap dan pola perilakunya. Dalam kehidupan bermasyarakat, pendidik seringkali menjadi panutan

karena ketinggian ilmunya. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Krishnaveni dan Anita (2007) dalam penelitiannya bahwa untuk keberhasilan suatu pendidikan, profesi pendidik membutuhkan karakter dan panggilan jiwa sebagai rasa tanggung jawab kepada institusi dan masyarakat. Sebagai upaya memenuhi tanggung jawab sosial, peran guru tidak sebatas menjadi transformator keilmuan secara akademis, namun sekaligus sebagai fasilitator dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan serta sikap dan nilai dari proses pembelajaran. Untuk itu, sikap profesionalisme menjadi begitu penting bagi pendidik sebagaimana pandangan Surya (1998) yang menyatakan bahwa pengembangan profesionalisme pendidik seharusnya menjadi perhatian secara global, karena pendidik memiliki tugas dan peran bukan hanya memberikan informasi-informasi ilmu pengetahuan dan teknologi, melainkan juga membentuk sikap dan jiwa peserta didik sehingga mampu bertahan dalam era hiperkompetisi.

Siswa merupakan sebuah amanah bagi seorang guru. Dalam hal ini pertanggung jawaban amanah bukan dalam konteks materi. Namun lebih dari itu, seorang guru mampu memahami karakteristik siswa yang dewasa ini cenderung mengalami dekadensi moral serta materialisme dalam berfikir. Disinilah seorang guru memainkan perannya untuk mendorong terbentuknya karakter maupun sifat-sifat yang konstruktif bagi kehidupan peserta didiknya kelak. Karenanya dalam pendidikan, guru mempunyai pengaruh yang begitu besar terhadap siswanya. Bagaikan seorang artis yang segala tindak tanduknya dapat menjadi panutan bagi pengikutnya. Begitupun halnya peran guru, harus memberikan keteladanan baik dari perilaku, tutur kata maupun dalam keilmuannya. Keteladanan ini tidak hanya ditujukan bagi siswa tapi sekaligus dalam kehidupan bermasyarakat.

Posisi yang mulia ini menurut Fadjar (2005) dalam bukunya yang berjudul "Holistika Pemikiran Pendidikan", menegaskan bahwa guru menempati posisi sentral dalam menegajawantahkan dan melahirkan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas di negeri ini. Pernyataan ini mengisyaratkan bahwa pembentukan karakter tidak akan berhasil jika pendidiknya (penerima amanah) bukanlah pribadi yang berkarakter. Sehingga dalam pengajaran nilai-nilai positif berupa kedisiplinan, sopan santun, tata tertib, kejujuran, sepatutnya guru terlebih dahulu memberikan contoh dalam kehidupan akademik maupun pada masyarakat luas. Hal ini selaras dengan pernyataan Albee dan Piveral (2003) bahwa pendidik profesional perlu mengembangkan kreatifitasnya sebagaimana pembelajar seumur hidup dan pemikir reflektif yang dapat menjadi teladan bagi peserta didik. Oleh karena itu yang pertama dan utama ditata dalam hati adalah motivasi seorang guru.

Hubungan Motivasi dan Tanggung jawab Spritual

Pemahaman ibadah sebagai bentuk profesionalisme pendidik mengantarkan pada dimensi tertinggi yaitu tanggung jawab spiritual. Pemahaman spiritual merupakan kesadaran hakiki yang timbul dari dalam diri setiap individu, sebab spiritual merupakan salah satu komponen utama kebutuhan manusia (Syamsuddin dan Azman, 2012). artinya setiap manusia membutuhkan sandaran spiritual untuk menjalani kehidupan yang lebih tegar, bermakna dan memiliki tujuan. Menurut Seligman (2005) bahwa untuk mencapai kehidupan yang bermakna yaitu dengan mengaitkan diri kepada sesuatu yang lebih besar. Semakin besar entitas di mana individu menambatkan diri, semakin bermakna kehidupan seseorang. Artinya bahwa untuk menemukan makna dan tujuan hidup maka kita kembali kepada agama yang terinstitusikan yaitu agama yang kita yakini. Hal ini sejalan dengan penelitian Nelson (2009) yang mengungkapkan bahwa spiritualitas dapat membantu seseorang dalam menemukan makna hidupnya, mendorong untuk senantiasa berpikir dan berbuat baik, mendorong untuk menjalin keharmonisan dengan tuhan, alam, masyarakat serta menemukan kedamaian pikiran dan hati.

Dari sekian jumlah guru di lembaga pendidikan Bani hasyim, tidak semua memiliki pemahaman serupa. Setiap individu memiliki pemahaman spiritualnya tersendiri sebagai bagian dari kebutuhan hidupnya. Masih ada guru yang memprioritaskan pelaksanaan profesi untuk memenuhi hasrat duniawinya. Namun, semua itu dikembalikan lagi pada masing-masing individu dalam memaknainya. Sebagai umat beragama, penting bagi seorang guru untuk menyadari dan memastikan bahwa semua pekerjaan yang dilakukan semata-mata karena Allah. Hal ini berangkat dari kesadaran dan motivasi bahwa bekerja penuh tanggung jawab dan keikhlasan merupakan wujud ibadah kepada Allah SWT. Sebagaimana yang tersurat dalam Al-Qur'an (Surah Al-Jumuah ayat 10) yang berbunyi :

“Kemudian setelah selesai solat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi (untuk menjalankan urusan masing-masing), dan carilah limpahan kurniaan Allah, serta ingatlah Allah sebanyak banyaknya (dalam setiap keadaan), supaya kamu berjaya (di dunia dan akhirat).”

Ayat ini mengisyaratkan bahwa dalam melaksanakan urusan duniawi dalam hal ini melakukan pekerjaan dengan profesi apapun hendaklah banyak mengingat Allah sebagai Zat pemberi rezeki. Anjuran ini bertujuan agar manusia melaksanakan apapun tugas keprofesionalannya dengan penuh tanggung jawab. Nurdin (2004) menjabarkan bahwa untuk menjadi pendidik profesional harus menempuh 9 persyaratan diantaranya : ikhlas dan memiliki tujuan *Rabbani*. Ikhlas dalam bekerja maksudnya pekerjaan yang dilakukan dalam hal ini aktivitas mengajar ataupun aktivitas akademik lainnya bukanlah sebuah beban melainkan merupakan amanah yang wajib dilaksanakan dengan tulus ikhlas agar mendapatkan pahala. Menurutnya pendidik yang melaksanakan tugas dengan rasa ikhlas lahir dan bathin akan dapat memudahkan untuk masuk surga, karena

manusia meninggal hanya ada tiga perkara yang dibawa, yaitu anak yang sholeh, ilmu yang bermanfaat dan amal jariyah. Sedangkan memiliki tujuan *Rabbani* artinya segala sesuatu harus bersandar pada Allah SWT, sehingga pendidik mempunyai keyakinan bahwa sebagai umat manusia hanya dapat merencanakan dan melaksanakan selanjutnya menyerahkan segala keputusan dan takdir hanya kepada Allah SWT.

Seorang guru ketika melaksanakan kewajibannya dengan penuh keikhlasan sesungguhnya telah berinvestasi bukan hanya di dunia namun juga investasi di akhirat. Untuk dapat berinvestasi tentu saja membutuhkan sikap profesional dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai pendidik. Guru yang profesional akan mampu bersaing di tengah lajunya perkembangan ilmu pengetahuan. sehingga kapasitas dan produktivitasnya tidak akan diragukan. Kondisi ini nantinya akan mengantarkan guru profesional ketaraf hidup yang lebih sejahtera, kemapanan materi serta memiliki kekayaan intelektual. Semua ini merupakan jaminan hidup bagi masa tuanya serta bagi keluarganya.

Sementara itu, ketika dalam melakukan aktivitas pembelajaran maupun aktivitas akademik lainnya seorang guru pada hakikatnya sedang melakukan investasi akhirat. Bukankah agama islam mengajarkan bahwa ilmu yang bermanfaat merupakan salah satu amal yang terus mengalirkan pahala ketika pelakunya sudah meninggal. Keyakinan ini yang membakar semangat pada sebagian guru untuk mempunyai motivasi dan mengabdikan diri dengan penuh keikhlasan dan bersikap profesional dalam dunia pendidikan. Ketika ilmu yang diajarkan maupun perilaku yang dicontohkan membawa dampak positif bagi siswa maka dampak positif ini yang akan menjadi sebuah amal jariyah yang akan terus mengalir pahalanya bagi sang guru.

Hubungan Antar Tanggung jawab Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil pemaknaan terhadap sikap profesionalisme yang telah diuraikan sebelumnya, maka pendidik di yayasan Bani Hasyim mempunyai tiga dimensi dalam memahami profesionalisme yaitu tanggung jawab akademik, tanggung jawab sosial dan tanggungjawab spiritual. Hubungan dimensi profesionalisme pendidik. Peran guru sebagai salah satu pilar dalam dunia pendidikan seharusnya mampu menginternalisasikan ketiga dimensi tanggung jawab profesional untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Ketiga tanggung jawab ini memiliki kedudukan yang saling terkait satu dengan yang lainnya untuk menciptakan suatu motivasi.

Tanggung jawab akademik yang dipahami sebagai bagian dari sikap profesional merupakan bukti dedikasi diri terhadap dunia pendidikan yang dinyatakan melalui sikap profesionalisme dalam mengaplikasikan tujuan pendidikan nasional. Guru menyikapi dengan penuh motivasi dan kesadaran keseimbangan hak dan kewajiban sebagai pendidik, mentaati segala aturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta

memberikan komitmen tertinggi bagi lembaga dan profesinya. Hal ini menunjukkan bahwa pendidik mampu mempertahankan sikap-sikap profesionalisme meskipun banyak faktor yang dapat menggadaikan idealismenya sebagai pendidik.

Disisi lain, sikap profesionalisme tidak saja dimaknai sebagai tanggung jawab akademik, namun ada tanggung jawab sosial yang ikut menyertainya. Dalam dimensi ini, sikap amanah dan sikap keteladanan merupakan bukti tanggung jawab diri terhadap kewajiban-kewajiban yang diberikan oleh lembaga dan masyarakat. Profesi guru dalam lingkungan masyarakat merupakan sebuah profesi yang memiliki status sosial yang tinggi. Asumsinya adalah jika guru mengajar siswa, itu artinya guru lebih pandai, lebih hebat dan lebih mulia. Asumsi ini yang mendorong ekspektasi masyarakat terhadap profesi guru agar mampu memberikan sebuah keteladanan baik dari keilmuannya maupun dari perilakunya. Pandangan inilah yang membentuk keyakinan bahwa guru tidak saja bertanggung jawab untuk mendidik siswa, namun ikut bertanggung jawab kepada masyarakat selaku pemberi amanah serta bertanggung jawab dalam mengembangkan dan memajukan institusi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu motivasi guru menjadi sesuatu yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja.

Ketiga, selain kedua dimensi yang telah diuraikan sebelumnya, terselip tanggung jawab spiritual sebagai pemahaman hakiki yang tumbuh dari hati manusia yang memaknai bahwa semua yang dilakukan oleh manusia baik secara individu maupun kelompok merupakan wujud pengabdian kepada Tuhan. Dari keyakinan ini menunjukkan bahwa nilai ibadah merupakan dasar sikap profesionalisme yang menjadikan Tuhan sebagai pusat pertanggung jawaban dari segala aktivitas seorang pendidik.

Dimensi spiritual sebenarnya merupakan sikap yang mendasari tanggung jawab akademik dan tanggung jawab sosial pendidik, karena tanpa spiritual yang tinggi seorang pendidik akan sulit untuk menunaikan segala bentuk tanggung jawabnya. Artinya bahwa, semakin baik tanggung jawab spiritual pendidik maka akan semakin baik pula tanggung jawab akademik dan tanggung jawab sosial, begitupun sebaliknya. Adanya tanggung jawab spiritual, mendorong terwujudnya kinerja ibadah yang dilandasi keyakinan bahwa Allah SWT menjadi pusat pertanggung jawaban atas segala aktivitas di dunia. Hal ini menjadi penting sebab menjalani profesinya tentu banyak tantangan dan godaan yang akan dihadapi ketika seorang pendidik berada dalam koridor yang sebenarnya. Benturan-benturan yang akan membuat runtuhnya idealisme membutuhkan sebuah keyakinan atas motivasi dirinya terhadap nilai-nilai ketuhanan sebagai benteng bagi diri agar tetap bersikap profesional. Bekerja sebagai ibadah merupakan motivasi dan semangat yang memperkuat keyakinan bahwa setiap tindakan dan tutur kata akan dimintai pertanggung jawaban baik di dunia maupun di akhirat.

D. Kesimpulan

Tuntutan kualitas guru pada masa yang akan datang semakin berat dan semakin sulit. Perubahan terhadap kebutuhan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut seorang guru mempunyai motivasi yang mampu membangkitkan dirinya untuk meningkatkan kinerja dalam membangun generasi bangsa. Berbagai guru mempunyai keragaman motivasi dalam memaknai sikap dan kegiatan pendidikan di lembaga pendidikan Bani Hasyim. Hasil analisis data empirik ditemui berbagai persepsi terkait motivasi yang merupakan jawaban atas pertanyaan awal dalam penulisan tesis ini.

Motivasi merupakan bentuk tanggung jawab seorang guru. Guru memiliki keyakinan untuk mengaplikasikan tugas dan perannya melalui kegiatan pembelajaran. Hal ini dilakukan dengan penuh kesadaran dengan motivasi pada dirinya mampu meningkatkan kompetensi diri. Peningkatan kompetensi diri ini nantinya ikut berdampak pada kualitas kinerjanya. Guru meyakini bahwa motivasi pada keseimbangan hak dan kewajiban dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab merupakan bentuk dari sikap profesional. Dalam prakteknya, seorang profesional dituntut untuk melaksanakan kewajiban terlebih dahulu, baru akan mendapatkan hak berupa imbalan atas apa yang di kerjakan. Begitupun dengan guru di Bani Hasyim, ketika mereka telah melaksanakan segala bentuk kewajiban akademik, maka sudah menjadi hak untuk memperoleh penghargaan baik materi maupun non materi sebagai pengakuan atas profesinya.

Guru memandang bahwa mentaati segala aturan baik tertulis maupun tidak tertulis merupakan salah satu sikap profesionalisme yang wajib diinternalisasikan dalam kehidupan akademinya. Aturan yang dibuat maupun kode etik yang diperuntukkan bagi seorang guru merupakan benteng bagi diri sendiri dalam menjaga setiap perilaku yang dapat merusak citra profesi dan institusi tempat mengabdikan. Komitmen dalam bentuk motivasi yaitu guru meyakini bahwa ketika komitmen dibangun atas dasar pengabdian terhadap dunia pendidikan, maka sejatinya hal ini merupakan bagian dari sikap profesional. seorang pendidik yang memiliki komitmen tinggi terhadap profesinya, dengan sendirinya akan tumbuh sikap loyal dalam mewujudkan visi dan misi institusi. Sementara dengan tumbuhnya sikap loyal akan mendorong guru dalam memberikan karya terbaiknya untuk kemajuan lembaga serta anak didiknya.

Motivasi membentuk keyakinan dalam diri guru bahwa profesi sebagai guru tidak sekedar mentransfer ilmu pengetahuan akan tetapi lebih kepada transfer kepribadian. Artinya bahwa dalam dunia pendidikan seorang guru ibarat cermin bagi anak didiknya. Segala tindak tanduk guru baik perilaku maupun tutur kata akan menjadi contoh bagi siswa. Keteladanan ini tidak saja diaktualisasikan dalam kehidupan akademiknya, namun dalam kehidupan bermasyarakat. Hal ini mengingatkan masyarakat memandang bahwa guru merupakan sebuah profesi dengan status sosial yang tinggi

karena keilmuan dan kepribadiannya yang patut diteladani. Motivasi membentuk karakter amanah kepada guru. Sikap ini diyakini oleh guru tercermin dari rasa tanggungjawabnya dalam menjalankan amanah. Dalam prakteknya, siswa merupakan sebuah amanah bagi gurunya. Namun pertanggungjawabannya bukan saja kepada guru tersebut melainkan kepada institusi dan masyarakat sebagai pihak pemberi amanah.

Motivasi ibadah, merupakan keyakinan akan nilai-nilai spiritual yang melandasi pengabdian terhadap profesi membawa makna bahwa bekerja merupakan salah satu bentuk pengabdian kepada sang pencipta. Keyakinan ini memberikan motivasi tersendiri kepada para guru bahwa profesi yang dijalani secara profesional akan memberikan banyak manfaat bagi diri sendiri maupun bagi orang lain. Sebuah profesi tidak semata-mata berorientasi pada materi namun lebih kepada nilai-nilai moral dan spiritual yang mendasari segala aktivitas profesional. Sehingga dalam prakteknya, tanggungjawab itu bukan saja didunia tetapi diakhirat ikut dipertanggungjawabkan.

Akhirnya, berdasarkan hasil pemaknaan motivasi guru di lembaga pendidikan Bani Hasyim terdapat tiga hubungan antara motivasi dan tanggung jawab. Pertama, hubungan motivasi dan tanggung jawab akademik. Dalam hubungan ini terdapat makna yang merupakan manifestasi dari sikap profesionalisme berupa aplikasi tujuan, visi dan misi pendidikan, Kedua, hubungan motivasi dengan tanggung jawab sosial kepada masyarakat. Sebagai upaya memenuhi tanggung jawab sosial, peran guru tidak sebatas menjadi transformatir keilmuan secara akademis, sekaligus sebagai fasilitator dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan serta sikap dan nilai dari proses pembelajaran maupun dalam kehidupan bermasyarakat. Ketiga, hubungan motivasi dan spiritual. Pemahaman ibadah sebagai bentuk profesionalisme guru mengantarkan pada tanggung jawab spiritual. Dari sekian banyak jumlah guru di Bani Hasyim, tidak semua memiliki pemahaman serupa. Masih ada guru yang memprioritaskan pelaksanaan profesi untuk memenuhi hasrat duniawinya. Seorang guru ketika melaksanakan kewajibannya dengan penuh keikhlasan sesungguhnya telah berinvestasi bukan hanya di dunia namun juga investasi di akhirat.

Daftar Pustaka

Ahmad Tafsir, 2007. *Ilmu Pendidikan Dalam Persepektif Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Aziz, A.S. 2012. *Penyusunan Rancangan Penelitian Kualitatif dalam Analisis Data Penelitian Kualitatif: Pemahaman Filosofis dan Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.

- Basrowi dan Sudikin. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif Perspektif Mikro*. Surabaya: Insan Cendekia
- Bungin, B. 2011. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial lainnya*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Burrell, G. dan Morgan, G. 1994. *Sociological Paradigms and Organisational Analysis, Elements of the Sociology of Corporate Life*. England: Arena.
- Cooke, 1999. *Applied Phsycology in Personel Management*, Prentice Hall Ind. Inc.
- Creswell, J.W. 2009. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Daymon, C dan Holloway, I. 2008. *Metode-metode Riset Kualitatif : dalam Public Relations dan Marketing Communications*. Yogyakarta: Penerbit Bentang.
- Eddie, J.M. 1962. *What is Phenomenologi ?* Chicago: Quadrangle Books, Inc.
- Fatchan. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif. 10 Langkah Penelitian Kualitatif. Pendekatan Konstruksi dan Fenomenologi*. Malang: Universitas Negeri Malang (UM PRESS).
- Kinman 20010, *Research Method for Business*, John Willey and Sons Inc. Southern Illionis University at Carbonade, Third Edition.
- Kuswarno, E. 2009. *Metodologi Penelitian Komunikasi, Fenomenologi (Konsep, Pedoman dan Contoh Penelitian)*. Bandung: Widya Padjajaran UNPAD..
- Lofland, J. dan Lofland L.H. 1984. *Analyzing Social Settings: A Guide to Qualitative Observation and Analysis*. California: Wadsworth Publishing Company.
- Ludigdo, U. 2006. Kerangka Metodologi Dalam Memahami Praktik Etika di Kantor Akuntan Publik. *Proceeding: The 2nd Postgraduate Consortion on Accounting*. Brawijaya University. Malang .
- Mangkunegara, AA. 2004. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Moh. Uzer Usman. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Moleong, L.J. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Moustakas, C. 1994. *Phenomenological Research Methods*. Sage Pub.Langdridge.
- Muhadjir, N. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi IV. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Prabu, 2006, *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*, Jakarta: bumi aksara.
- Salim, A. 2006. *Teori dan Paradigma Penelitian Sosia..* Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Sanders, P. 1982. Phenomenology: A New Way of Viewing. *Organizational Research. Academy of Management Review*. Vol.7- No.3. pp 333-360.
- Siagian, 2003. *Budaya Organisasi*, Jakarta: Harvarindo.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. CV.. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih, 2007, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sukoharsono, E. G. 2006. Alternatif Riset Kualitatif Sains Akuntansi : Biografi, Fenomenologi, Grounded Theory, Critical Ethnography dan Case Study. *Pelatihan Metodologi Penelitian. Program A3 Jurusan Akuntansi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Brawijaya. Malang.
- Suprpto, T. 2005. *Pengantar Teori Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Suprihatiningrum, Jamil. 2013. *Guru Profesional "Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru"*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Triwuyono, I. 2009. *Perspektif, Metodologi dan Teori Akuntansi Syariah..* Jakarta: Rajawali Pres.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*.
- Uno, H. 2007. *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.