

**STUDI PERSPEKTIF MAHASISWA JURUSAN PGMI FAKULTAS TARBIYAH DAN  
ILMU KEGURUAN IAIN PONOROGO DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA  
PENDIDIK**

**SKRIPSI**



**OLEH**

**NUR HIDAYATULLOH SAROMAN**

**NIM. 210617026**

**JURUSAN PENDIDIKAN GURU MADRASAH IBTIDAIYAH  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
P O N O R O G O  
2021**

## ABSTRAK

**Saroman, Nur Hidayatulloh**, 2021. *Studi Perspektif Mahasiswa Jurusan PGMI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo dalam Meningkatkan Etos Kerja Pendidik*. **Skripsi**. Jurusan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing, Kurnia Hidayati, M. Pd.

### **Kata kunci: Mahasiswa PGMI, Etos Kerja Pendidikan**

Mahasiswa PGMI IAIN Ponorogo dituntut untuk bisa banyak hal, karena dipersiapkan untuk guru kelas. Untuk mendukung hal tersebut diperlukan etos kerja pendidik. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan etos kerja pendidik yaitu tepat waktu, menjadi professional, disiplin dan bertanggung jawab.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui perspektif mahasiswa Jurusan PGMI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo dalam meningkatkan etos kerja pendidik dan menjelaskan faktor pendukung dan penghambat mahasiswa Jurusan PGMI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo dalam meningkatkan etos kerja pendidik.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, Sedangkan untuk jenis penelitian, penelitian ini menggunakan jenis penelitian studi Perspektif. Yaitu suatu penelitian kualitatif yang berusaha menemukan makna, menyelidiki proses dan memperoleh pengertian dan pemahaman yang mendalam dari pandangan peneliti dilihat berdasarkan beberapa teori para ahli atau orang lain yang telah melakukan penelitian dengan objek atau teori yang sama yang dapat dijadikan rujukan dalam penulisan laporan. Sedangkan pada analisis datanya menggunakan konsep Miles dan Hubermant meliputi reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Dari hasil penelitian dapat ditemukan bahwa: (1) upaya mahasiswa jurusan PGMI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo dalam meningkatkan etos kerja adalah dimana motivasi, semangat tinggi, bisa manajemen waktu, mempunyai cita-cita atau harapan yang tinggi, kreatif, tekun, ikhlas dalam berkerja merupakan hal yang harus ada untuk terciptanya suasana hati yang menyenangkan dan tentunya membuat mahasiswa menjadi giat dan bersemangat dalam meningkatkan etos kerja (2) faktor pendukung dalam upaya meningkatkan etos kerja adalah adalah Pendidikan, meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas mahasiswa. Kemudian agama, cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pasti dipengaruhi oleh agamanya jika menganut agama dengan sungguh-sungguh. Dan untuk faktor penghambatnya adalah terkait pergaulan dan pengaruh lingkungan sekitar. Di zaman sekarang kita harus bisa memilih meneliti pergaulan yang baik dan lingkungan yang baik, karena kalau kita salah memilih pergaulan dan memilih lingkungan yang tidak baik maka itu akan menghambat etos kerja dalam diri kita. Cara untuk mengatasi hal tesebut kita harus mempunyai pendirian yang kuat, menghargai antar sesama supaya kita baik dan tidak terpengaruh hal-hal yang negatif.

P O N O R O G O

## LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Nur Hidayatulloh Saroman  
NIM : 210617026  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Jurusan : Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah  
Judul : Upaya Mahasiswa Jurusan PGMI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu  
Keguruan IAIN Ponorogo dalam Meningkatkan Etos Kerja

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqosah

Pembimbing



Tanggal, 6 Oktober 2021

**Kurnia Hidayati, M. Pd.**

NIP. 198106202006042001

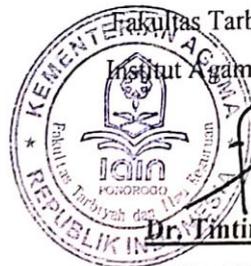
Mengetahui,

Ketua

Jurusan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah

Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo



**Dr. Tintin Susilawati, M. Pd.**

NIP. 197711162008012017



KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

PENGESAHAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Nur Hidayatulloh Saroman  
NIM : 210617026  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Jurusan : Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah  
Judul : Studi Perspektif Mahasiswa Jurusan PGMI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu  
Keguruan IAIN Ponorogo dalam Meningkatkan Etos Kerja Pendidik

Telah dipertahankan pada sidang munaqosah Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN  
Ponorogo pada:

Hari : Selasa  
Tanggal : 19 Oktober 2021

Dan telah diterima sebagai bagian dari pernyataan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan  
Guru Madrasah Ibtidaiyah, pada:

Hari : Selasa  
Tanggal : 9 November 2021

Ponorogo, 9 November 2021

Mengesahkan

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo



Moh. Munir, Lc. M.Ag.  
NIP. 196807051999031001

Tim Penguji

Ketua Sidang : Dr. M. Syafiq Humaisi, M.Pd.

Penguji 1 : Dr. H. Elfi Yuliani Rochmah, M.Pd I

Penguji 2 : Kurnia Hidayati, M.Pd.

(*Syafiq*)

(*Elfi*)

(*Kurnia*)

## LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

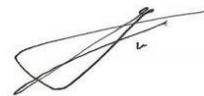
Nama : Nur Hidayatulloh Saroman  
NIM : 210617026  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Program Studi : Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah  
Judul Skripsi/Tesis : Studi Perspektif Mahasiswa Jurusan PGMI Fakultas  
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo dalam  
Meningkatkan Etos Kerja Pendidik

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di **[etheses.iainponorogo.ac.id](http://etheses.iainponorogo.ac.id)**. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 25 Desember 2021

Penulis



Nur Hidayatulloh Saroman

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Hidayatulloh Saroman  
NIM : 210617026  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Jurusan : Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah  
Judul : Upaya Mahasiswa Jurusan PGMI Fakultas Tarbiyah dan  
Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo dalam Meningkatkan  
Etos Kerja

Dengan ini, menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambil-alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau karya tulis saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan saya tersebut.

Ponorogo, 6 Oktober 2021

Yang membuat pernyataan

  
Nur Hidayatulloh Saroman

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sekarang ini bangsa Indonesia berada pada era 4.0 atau era disrupsi. Dimana segala ketrampilan diuji dan dipertandingkan sebagai bentuk perlawanan terhadap situasi. Model-model perlawanan zaman merupakan suatu tuntutan yang tanpa sadar harus dicapai dengan melakukan berbagai macam tindakan melalui gagasan dan berbagai manajemen yang baik. Manajemen memiliki banyak macamnya akan tetapi manajemen diri sendirilah yang sangat utama. Sebab dengan melakukan proses manajerial pada diri sendiri dapat memberikan efek yang sangat besar terhadap masa yang akan datang atau masa depan. Manajerial pada diri sendiri bersumber pada dua hal yaitu penguasaan *soft skills* dan *hard skills*. Ini menjadi landasan utama karena memiliki ikatan kuat terhadap segala bentuk tindakan yang didasari pemikiran dan teori yang telah dipelajari.

Mahasiswa merupakan individu yang sedang menuntut ilmu di tingkat perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta atau lembaga lain yang setingkat dengan perguruan tinggi. Mahasiswa adalah seseorang yang memiliki potensi dalam memahami perubahan dan perkembangan di dunia pendidikan dan lingkungan masyarakat.<sup>1</sup> Seorang mahasiswa berada pada tahap perkembangan remaja akhir, yaitu antara usia 18 - 21 tahun.<sup>2</sup>

Mahasiswa akan menghadapi dunia kerja setelah ia lulus dari perguruan tinggi. Hal yang paling dibutuhkan pada saat itu adalah kemampuan mahasiswa dalam *hard skill* dan *soft skill*. Kondisi kerja saat ini ternyata sangat membutuhkan *soft skill* dibandingkan dengan *hard*

---

<sup>1</sup> Siswoyo, dkk. *Ilmu Pendidikan* (Yogyakarta: UNY Press, 2007).

<sup>2</sup> Santrock J. W. *Adolescence: Perkembangan Remaja* (Jakarta: Erlangga, 2002).

*skill*. Hasil penelitian menunjukkan *soft skill* yang menentukan kesuksesan seseorang dalam kepemimpinan suatu usaha. Seperti penelitian Arnata & Surjosepuo tahun 2014 mengemukakan bahwa di Harvard University Amerika Serikat mengatakan bahwa 20% kesuksesan seseorang diperkirakan berasal dari intelegensia yaitu kemampuan untuk belajar dan memahami. Sementara itu, 80% sisanya berasal dari kemampuan untuk memahami diri sendiri dan berinteraksi dengan orang lain.<sup>3</sup>

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat tentunya semakin menuntut mahasiswa untuk belajar mengembangkan dirinya agar tidak tertinggal jauh. Mahasiswa tidak akan mendapatkan hasil maksimal jika hanya mengandalkan ilmu yang didapat dari kuliah saja, karena sebagian besar dari materi yang didapat dari perkuliahan hanyalah dalam bentuk teori. Oleh karena itu diharapkan mahasiswa juga aktif di berbagai kegiatan positif baik di dalam maupun di luar kampus. Misalnya mengikuti organisasi mahasiswa di dalam kampus seperti, BEM, Organisasi kepencaalamanan, Organisasi keagamaan dan lain-lain, sehingga mampu menambah pengalaman dan wawasannya.

Segala bentuk kegiatan mahasiswa sejatinya untuk meningkatkan berbagai macam kualitas diri. Diantaranya adalah *soft skill* dan *hard skill* mahasiswa itu sendiri. Kegiatan peningkatan melalui dua hal tersebut bertujuan untuk mengasah kapasitas yang seharusnya didapatkan oleh seorang mahasiswa. Kapasitas berperan penting di segala aspek yang mempengaruhi diri mahasiswa. Dimana kapasitas akan memberikan efek terhadap kemajuan tingkat kehidupannya, di strata manakah mahasiswa tersebut dapat berdiri. Namun, kapasitas tidak dapat berdiri sendiri dan menopang segala aspek yang dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas mahasiswa. Akan tetapi, ada kapabilitas yang perlu dihasilkan untuk proses pengoptimalan sebagai daya dorong kapasitas yang telah terbentuk.

---

<sup>3</sup> Suranto dan Famila Rusdianti, *Pengalaman Berorganisasi dalam Membentuk Soft Skill Mahasiswa*, Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial, Volume 28, No. 1, Juni 2018.

Persoalan kapasitas dan kapabilitas sudah mengalami banyak pembahsan di berbagai elemen, dari mahasiswa, perusahaan dan lembaga lainnya. Ini terjadi karena seringkali kapasitas dan kapabilitas tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh banyak pihak. Hal seperti ini terjadi di Jurusan PGMI Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Sebagai calon guru sudah seharusnya menguasai berbagai aspek keguruan dan dapat mengimplemntasikannya dengan baik. Akan tetapi, ekspektasinya tidak sesuai dengan realita yang terjadi dan mengakibatkan calon guru tidak memiliki kapasitas dan kapabilitas yang cukup. Hal ini menimbulkan efek negatif terhadap proses pembelajaran di lapangan yang mengakibatkan mahasiswa kurang menguasai aspek yang seharusnya dengan baik dan maksimal.

Hasil survei *National Association of College and Employee* (NACE) tahun 2002 menunjukkan bahwa kualitas lulusan perguruan tinggi yang diharapkan oleh dunia kerja (diurut berdasarkan tingkat kepentingannya) adalah mampu berkomunikasi, memiliki kejujuran/integritas, mampu bekerja sama, mampu melakukan hubungan interpersonal, memiliki etos kerja yang baik, menguasai komputer, mampu berorganisasi, berorientasi pada data, memiliki kepemimpinan, percaya diri, berkepribadian ramah, beretika/sopan, bijaksana, memiliki indeks prestasi kumulatif (IPK)  $\geq 3$ , kreatif, humoris, dan memiliki kemampuan *entrepreneurship*. Hal hampir serupa juga disampaikan oleh Sailah yang dikutip oleh I Wayan Arnata menyatakan bahwa ada sepuluh atribut *soft skills* yang banyak berperan di dalam dunia kerja yaitu inisiatif, integritas, berpikir kritis, kemauan untuk belajar, komitmen, motivasi untuk meraih prestasi, antusias, kemampuan berkomunikasi, handal dan berkreasi.<sup>4</sup>

Muhaimin yang dikutip oleh Weni Indriani menjelaskan bahwa etos kerja diartikan sebagai semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. “Etos kerja” berarti karakteristik, sikap atau kebiasaan, kualitas esensial seseorang atau kelompok (bangsa) dalam bekerja. Etos kerja menurut Muhaimin dapat diartikan sebagai suatu

---

<sup>4</sup> I Wayan Arnata, *Evaluasi Soft Skills dalam Pembelajaran Mahasiswa Baru di Fakultas Teknologi Pertanian Universitas Udayana*, Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, Volume 21, Nomor 1, April 2016.

doktrin tentang kerja yang diyakini seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang terwujud nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.<sup>5</sup>

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara meluas dan mendalam bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru.<sup>6</sup>

Menurut salah satu admin diblog website gurusukses menyatakan bahwa guru sukses memiliki etos kerja yang profesional, bermartabat, dan sejahtera. Hasil pelaksanaan tugas guru sukses harus memiliki target mutu di atas rata-rata, misalnya muridnya sukses mencapai tujuan pembelajaran di atas rata-rata standar minimal atau rata-rata murid murid yang diajar oleh guru lain.<sup>7</sup>

Pendidik yang mempunyai etos kerja yang tinggi akan meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan. Di dalam melaksanakan pekerjaannya akan terlihat cara dan motivasi yang dimiliki seorang guru, apakah ia bekerja sungguh-sungguh atau tidak, bertanggung jawab atau tidak. Cara seseorang menghayati dan melaksanakan pekerjaannya ditentukan oleh pandangan, harapan dan kebiasaan dalam kelompok kerjanya. Oleh karena itu etos kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh etos kerja kelompoknya.

Dapat disimpulkan bahwa etos kerja seorang pendidik merupakan karakteristik khas seorang pendidik menyangkut semangat, dan kinerjanya dalam bekerja (mengajar), serta sikap dan pandangannya terhadap kerja. Etos kerja pendidik dalam pengertian lain yaitu sikap mental dan cara diri seorang guru dalam memandang, mempersepsi, menghayati sebuah nilai dari kerja.

---

<sup>5</sup> Weni Indriani, *Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen*. Jurnal el-Idare, Vol. 1 No. 2 Desember 2016.

<sup>6</sup> Badrun Karowagiran, *Kinerja Guru Profesional* (Cakrawala Pendidikan).

<sup>7</sup> Admin, *Definisi Guru Sukses* (<http://www.gurusukses.com/definisi-guru-sukses?amp=1>, diakses 23 Oktober 2021)

Atas pengalaman pribadi peneliti yang belum siap dalam dunia kerja pendidikan, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Studi Perspektif Mahasiswa Jurusan PGMI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo dalam Meningkatkan Etos Kerja Pendidik**. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana upaya mahasiswa PGMI IAIN Ponorogo dalam meningkatkan etos kerja pendidik untuk kesiapan dalam dunia kerja dan apakah ada faktor pendukung dan penghambat mahasiswa PGMI IAIN Ponorogo dalam meningkatkan etos kerja pendidik.

### **B. Fokus Masalah**

Berdasarkan pemaparan yang telah disampaikan, maka peneliti memberikan fokus masalah yaitu, upaya mahasiswa jurusan PGMI angkatan 2017 Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo dalam meningkatkan etos kerja.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti mencoba merumuskan permasalahan-permasalahan yang berguna sebagai pijakan penyusunan skripsi ini. Adapun perumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perspektif mahasiswa Jurusan PGMI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo dalam meningkatkan etos kerja pendidik?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat mahasiswa Jurusan PGMI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo dalam meningkatkan etos kerja pendidik?

### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui perspektif mahasiswa Jurusan PGMI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo dalam meningkatkan etos kerja pendidik.

2. Untuk menjelaskan faktor pendukung dan penghambat mahasiswa Jurusan PGMI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo dalam meningkatkan etos kerja pendidik.

### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Manfaat peneliti ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran dalam menentukan arah mahasiswa dalam peningkatan etos kerja.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta sebagai latihan dalam menerapkan ilmu yang telah didapatkan sehingga dapat dijadikan bekal dan masukan dalam mengembangkan potensi diri untuk kesiapan dalam dunia kerja.

- b. Bagi perguruan tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan bagi perguruan tinggi tentang pentingnya kesiapan mahasiswa dalam dunia kerja.

- c. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi mahasiswa untuk meningkatkan etos kerja mahasiswa dan kesiapan dalam dunia kerja.

### **F. Sistematika Pembahasan**

Untuk memudahkan penelitian hasil penelitian dan agar dicerna secara runtut, diperlukan sistematika pembahasan. Dalam penelitian ini terdiri dari enam bab dan setiap bab saling berkaitan erat yang merupakan kesatuan yang utuh maka peneliti menyusun sistematika pembahasan sebagai berikut:

- BAB I** Pendahuluan, bab ini berfungsi untuk memberikan gambaran tentang tentang penelitian yang akan dilakukan meliputi: Latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.
- BAB II** Berisi telaah hasil penelitian terdahulu dan kajian teori. Bab ini berfungsi untuk mengetengahkan kerangka awal teori yang digunakan sebagai landasan melakukan penelitian.
- BAB III** Merupakan metodologi penelitian. Bab ini berisi pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi peneliti, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan data dan tahapan-tahapan penelitian.
- BAB IV** Merupakan deskripsi data umum dan khusus. Bab ini berfungsi mendeskripsikan gambaran umum lokasi penelitian meliputi: Historis dan geografis, visi dan misi, struktur organisasi, sarana dan prasarana. Sedangkan data khusus mengenai peningkatan etos kerja mahasiswa dalam dunia kerja.
- BAB V** Merupakan Pembahasan yang berisi analisis data tentang, Upaya Mahasiswa Jurusan PGMI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo dalam Meningkatkan Etos Kerja.
- BAB VI** Penutup. Merupakan titik terakhir dari pembahasan yang berisi kesimpulan saran dan penutup.

## BAB II

### TELAAH HASIL PENELITIAN TERDAHULU DAN KAJIAN TEORI

#### A. Telaah Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelaahan peneliti terhadap penelitian terdahulu maka penelitian yang berkaitan dengan penelitian yang peneliti lakukan antara lain:

1. Skripsi karya Jeni Marda yang berjudul “Etos Kerja Guru dalam Melaksanakan Tugas di Madrasah Diniyah Awaliyah Dinul Islam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar”. Dalam pengambilan data, penelitian ini menggunakan teknik observasi dan wawancara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja guru dalam melaksanakan tugasnya di MDA Dinul Islam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dikategorikan kurang baik karena persentase hanya 50%. Dimana jawaban tersebut terletak pada rentang persentase 40%-55% yang dijadikan sebagai standar dalam penelitian ini.

Persamaan dari skripsi ini adalah pada variabelnya yaitu etos kerja. Adapun perbedaan terletak pada etos kerja guru yang menjadi variabelnya, guru yang menjadi subjek penelitian, waktu dan lokasi.

2. Skripsi karya Eka Nurul Bija Rohmah yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma’arif Nahdlaul Ulama Pucang Sidoarjo”. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis korelasional yang mempelajari hubungan dua variabel atau lebih.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru MI Ma’arif NU Pucang Sidoarjo memiliki etos kerja yang tergolong baik karena etos kerja yang dimiliki sesuai dengan indikator dan kriteria yang telah ditentukan dan guru MI Ma’arif NU Pucang Sidoarjo

memiliki kinerja yang baik karena kinerja yang dimiliki sesuai dengan indikator dan kriteria yang telah ditentukan, etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo.

Persamaan dari skripsi ini adalah pada variabelnya yaitu etos kerja. Adapun perbedaan terletak pada guru yang menjadi subjek penelitian, waktu dan lokasi.

3. Skripsi karya Okta Shintya Damayanti yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa di SDN 37 Seluma”. Dalam Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan desain penelitian *ex post facto* dengan pendekatan regresi linear sederhana pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *simple random sampling*.

Adapun hasil penelitian dengan menguji hipotesis menggunakan regresi sederhana dengan variabel X (etos kerja guru) dan Y (motivasi belajar siswa) mendapatkan hasil terdapat pengaruh etos kerja guru terhadap motivasi belajar siswa di SDN 37 Seluma.

Persamaan dari skripsi ini adalah pada variabelnya yaitu etos kerja. Perbedaan dari skripsi ini yaitu penambahan variabel motivasi belajar siswa, waktu dan lokasi.

## **B. Kajian Teori**

### **1. Upaya Mahasiswa Meningkatkan Etos Kerja**

#### **a. Pengertian Upaya**

Dalam proses pendidikan peran aktif seorang guru sangat dibutuhkan, sebab hal ini sangat mempengaruhi belajar peserta didik. Partisipasi dan teladan memiliki perilaku yang baik merupakan upaya pembelajaran. Sedangkan upaya dari upaya itu sendiri yaitu usaha, akal, ikhtiar untuk mencapai suatu maksud, dan bertujuan untuk memecahkan masalah atau persoalan guna mencari jalan keluar.<sup>8</sup> Jadi yang

---

<sup>8</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), 132.

dimaksud upaya adalah usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai keinginan atau maksud tujuan tertentu.

Dengan demikian peneliti menyimpulkan yang dimaksud dengan upaya mahasiswa PGMI adalah upaya mahasiswa dalam meningkatkan etos kerja.

#### **b. Bentuk-Bentuk Upaya Mahasiswa dalam Meningkatkan Etos Kerja**

Dalam meningkatkan etos kerja mahasiswa ada beberapa upaya yang dapat dilakukan, berikut bentuk-bentuk upaya dalam meningkatkan etos kerja mahasiswa:

##### 1) Tepat waktu

Menurut Dewi manajemen waktu adalah perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan produktivitas waktu. Waktu menjadi salah satu sumber daya unjuk kerja. Sumber daya yang mesti dikelola agar sebuah tugas dapat dikerjakan secara efektif dan efisien.<sup>9</sup> Pendapat lain dari Widyastuti manajemen waktu adalah kemampuan untuk memprioritaskan, menjadwalkan, melaksanakan tanggung jawab individu demi kepuasan individu tersebut.<sup>10</sup>

##### 2) Menjadi profesional

Istilah profesional itu berlaku untuk semua aparat mulai dari tingkat atas sampai tingkat bawah. Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan

---

<sup>9</sup> Dewi Irra Chrisyanti, *Pengantar Ilmu Administrasi* (Jakarta: PT. Pustakaraya, 2011), 7.

<sup>10</sup> Widyastuti, *Manajemen Waktu Menurut Para Ahli* (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2004), 43.

kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi.<sup>11</sup>

### 3) Disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.<sup>12</sup>

### 4) Tanggung jawab

Menurut Widagdo Tanggung jawab adalah kesadaran manusia atas tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti perbuatan sebagai wujud dari kesadaran akan kewajibannya. Tanggung jawab erat kaitannya dengan kewajiban. Kewajiban adalah sesuatu yang dibebankan terhadap seseorang. Kewajiban merupakan bandingan terhadap hak, dan dapat juga tidak mengacu terhadap hak. Maka tanggung jawab dalam hal ini adalah tanggung jawab terhadap kewajibannya.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Agung, Kurniawan, *Transformasi Pelayanan Publik* (Yogyakarta: Pembaharuan, 2005), 74.

<sup>12</sup> Rivai veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: rajawali press, 2011), 825.

<sup>13</sup> Djoko Widagdo, *Ilmu Budaya Dasar* (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), 14.

## 2. Etos Kerja

### a. Pengertian Etos Kerja

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani “*ethos*” yang berarti karakter, watak kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan.<sup>14</sup>

Etos dapat didefinisikan sebagai watak dasar dari suatu masyarakat. Perwujudan etos dapat dilihat dari struktur dan norma sosial masyarakat itu. Sebagai watak dasar dari masyarakat, etos menjadi landasan perilaku diri sendiri dan lingkungan sekitarnya, yang terpancar dalam kehidupan masyarakat. Sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Menurut Usman Pelly etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.<sup>15</sup> Sedangkan menurut Sinamo, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.<sup>16</sup>

Anoraga menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja. Anoraga juga memaparkan secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja yang disimpulkan sebagai berikut:<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup> Ferry Novliadi. *Hubungan antara Organization Based Self Esteem dengan Etos Kerja*, (Medan: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009), 4.

<sup>15</sup> Nyoman Sukardewi, et. all, “Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura” dalam *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, volume 4, 2013, hal. 3

<sup>16</sup> Sinamo Jansen. *Delapan Etos Kerja Profesional* (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), 26.

<sup>17</sup> Panji Anoraga. *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), 29.

- a. Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia.
- b. Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan.
- c. Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal dan tidak amoral.
- d. Pekerjaan merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti.
- e. Pekerjaan merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih.

Dari berbagai definisi di atas dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan organisasi, instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Sikap mental seseorang atau kelompok orang dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan yang diwujudkan sebagai perilaku kerja antara lain tepat waktu, tanggung jawab, kerja keras, rasional dan jujur.

## **b. Etos Kerja Pendidik**

### **1) Kompetensi Professional**

Menurut UU RI N. 14/2005 tentang Pasal 1 aya 4, Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.<sup>18</sup>

Profesional di artikan pula sebagai usaha untuk menjalankan salah satu profesi berdasarkan keahlian dan keterampilan yang dimiliki seseorang dan berdasarkan profesi itulah seseorang mendapatkan suatu imbalan pembayaran berdasarkan standar profesinya.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Jamil Suprihatiingrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru* (Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), 50.

<sup>19</sup> *Ibid.*

Seseorang dianggap sebagai tenaga profesional apabila dalam mengerjakan tugasnya, ia selalu berpegang teguh pada etika kerja, idenpedent (bebas dari tekanan pihak luar), cepat (produktif), tepat (efektif), efisien, dan inovasi, serta didasarkan pada prinsip-prinsip pelayanan prima berdasarkan pada unsur-unsur ilmu atau teori yang sistematis dan kewenangan profesional yang diakui oleh klien.

## 2) Ruang Lingkup Kompetensi Professional

Dari berbagai sumber yang membahas tentang kompetensi guru, secara umum dapat diidentifikasi dan disarikan tentang ruang lingkup kompetensi profesional guru sebagai berikut:<sup>20</sup>

- a) Mengerti dan dapat menerapkan landasan kepedidikan baik filosofi, psikologi, sosiologi, dan sebagainya
- b) Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik
- c) Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya
- d) Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi
- e) Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan

## c. Ciri-ciri Etos Kerja Islam

Ciri-ciri yang mempunyai etos kerja akan tampak dalam sikap tingkah lakunya. Adapun ciri-ciri etos kerja Islam menurut Toto Tasmara yang dikutip oleh Nanda Hidayan Sono dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kecanduan terhadap waktu

<sup>20</sup> E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT Rosdakarya, 2007), 135.

- 2) Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)
- 3) Memiliki kejujuran
- 4) Memiliki komitmen
- 5) Istiqomah atau kuat pendirian
- 6) Disiplin
- 7) Konsekuen dan berani menghadapi tantangan
- 8) Percaya diri
- 9) Kreatif
- 10) Bertanggung jawab
- 11) Memiliki harga diri
- 12) Memiliki jiwa kepemimpinan
- 13) Berorientasi ke masa depan
- 14) Hidup berhemat dan efisien
- 15) Memiliki jiwa wiraswasta
- 16) Memiliki jiwa yang bertanding
- 17) Mandiri
- 18) Harus mencari ilmu
- 19) Tangguh dan pantang menyerah
- 20) Berorientasi pada produktivitas
- 21) Memperkaya jaringan silaturahmi
- 22) Memiliki semangat perubahan<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Nanda Hidayan Sono, dkk. *Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi*, dalam jurnal.unej.ac.id, 415.

### 3. Faktor Pendukung Penghambat Etos Kerja

Menurut Panji Anogara etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu:<sup>22</sup>

#### a. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

#### b. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

#### c. Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan

---

<sup>22</sup> Panji Anoraga. *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), 52.

negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

**d. Kondisi Lingkungan/Geografis**

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil 27 manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

**e. Pendidikan**

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

**f. Struktur Ekonomi**

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

**g. Motivasi Intrinsik**

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini, peneliti menggunakan metodologi penelitian kualitatif. Dimana pada penelitian ini, peneliti melakukan dialog dengan subjek yang diteliti untuk memperoleh masukan berupa data data lisan untuk kemudian melakukan pencatatan secara lengkap semua masukan yang diperoleh dari subjek tersebut. Data data tersebut selanjutnya dideskripsi.<sup>23</sup>

Pendekatan penelitian yang dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu peneliti yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian yang dilakukan. Karena peneliti menggambarkan dan menganalisis penelitian secara mendetail dan objektif untuk mendapatkan hasil yang akurat terkait fokus penelitian ditujukan pada upaya mahasiswa jurusan PGMI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo dalam meningkatkan etos kerja.

Sedangkan untuk jenis penelitian, penelitian ini menggunakan jenis penelitian studi Perspektif. Yaitu suatu penelitian kualitatif yang berusaha menemukan makna, menyelidiki proses dan memperoleh pengertian dan pemahaman yang mendalam dari pandangan peneliti dilihat berdasarkan beberapa teori para ahli atau orang lain yang telah melakukan penelitian dengan objek atau teori yang sama yang dapat dijadikan rujukan dalam penulisan laporan.

---

<sup>23</sup> Lexy J. Meleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009),

## **B. Kehadiran Peneliti**

Penelitian ini berlangsung dengan kehadiran di lapangan, pertama menemui mahasiswa, kemudian dilanjutkan observasi dan wawancara dengan mahasiswa PGMI kelas A Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Ponorogo dan sekiranya paham akan penelitian yang akan dibahas.

Ciri khas penelitian kualitatif tidak dapat dipisahkan dari pengamatan berperan serta, namun peranan peneliti yang menentukan keseluruhan skenario penelitiannya.<sup>24</sup> Dalam penelitian kualitatif, peneliti berkedudukan sebagai instrumen utama. Peneliti harus menyatu dengan subjek penelitian, karena peneliti harus terlibat dan menghayati permasalahan dan juga subjek penelitiannya. Jadi, dapat dikatakan tujuan penelitian kualitatif adalah mendalami suatu permasalahan yang diteliti.

Tingkat kepercayaan yang tinggi akan membantu kelancaran proses penelitian, sehingga data yang diinginkan dapat diperoleh dengan mudah dan lengkap. Peneliti harus menghindari kesan-kesan yang merugikan informan. Kehadiran dan keterlibatan peneliti di lapangan diketahui secara terbuka oleh subjek penelitian.

Pada proses penelitian baik sebelum maupun sesudah penelitian menjaga hubungan yang baik pada objek penelitian adalah kunci utama keberhasilan dalam sebuah penelitian. Hubungan yang baik dapat menjamin kepercayaan dan saling pengertian. Dengan demikian bahwa penting menjaga hubungan baik dengan objek penelitian agar hubungan tetap harmonis.

## **C. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti memilih lokasi penelitian di kampus 1 IAIN Ponorogo. Penelitian lapangan ini dilakukan di lingkungan mahasiswa PGMI yang merupakan pusat kajian objek yang diteliti.

---

<sup>24</sup> Lexy J. Meleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009),

Jurusan PGMI berada di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan yang berlokasi pada kampus I IAIN Ponorogo beralamatkan di jalan Pramuka, Kelurahan Ronowijayana, Kecamatan Siman, Kabupaten Ponorogo.

Pemilihan lokasi ini didasarkan pada keinginan Peneliti untuk mengetahui bagaimana upaya mahasiswa PGMI Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Ponorogo dalam meningkatkan etos kerja.

#### **D. Data dan Sumber Data**

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah dari mahasiswa jurusan PGMI Kelas A angkatan 2017 Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lainnya. Adapun sumber data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Data primer, yaitu data hasil observasi partisipatif dan hasil wawancara kepada mahasiswa yang berada di lokasi tersebut. Data yang diperoleh langsung dari IAIN Ponorogo.
2. Data sekunder, yaitu data dokumentasi.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk memenuhi data yang dibutuhkan yaitu melalui:

1. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang melibatkan dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan, dan narasumber yang dijadikan sumber jawaban dari masalah yang kita teliti.<sup>25</sup> Wawancara yang digunakan dalam pengumpulan data berupa wawancara semi terstruktur. Dengan menggunakan

---

<sup>25</sup> Lexy J. Meleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), 186.

wawancara semi terstruktur, peneliti dapat memperoleh data yang sama dari setiap partisipan yang diwawancarai dengan mempersiapkan kisi-kisi pertanyaan sebelum terjun langsung ke lapangan, meskipun pewawancara telah menyiapkan kisi-kisi pertanyaan tetapi pertanyaan yang dilontarkan kepada informan cenderung natural sehingga informan akan lebih nyaman dalam menjawab pertanyaan pewawancara. Pada hakikatnya wawancara merupakan kegiatan untuk memperoleh informasi secara mendalam mengenai sebuah isu atau tema yang menjadi fokus penelitian, atau dapat dipahami bahwa wawancara adalah proses pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang telah diperoleh sebelumnya.<sup>26</sup>

Wawancara merupakan salah satu cara untuk mendapatkan informasi dari suatu hal, wawancara yang peneliti ambil kali ini adalah dengan langsung dan juga menggunakan media aplikasi berupa whatsapp. Dengan begitu peneliti mendapatkan informasi dari dua sudut Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data melalui interview dengan beberapa mahasiswa kelas PGMI A jurusan PGMI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo.

## 2. Observasi

Observasi dalam penelitian kualitatif adalah pengamatan yang dilakukan secara langsung terhadap objek, situasi, konteks, dan maknanya dalam usaha mengumpulkan data penelitian. Pengumpulan data dengan menggunakan teknik observasi bertujuan untuk menyajikan gambaran riil atau nyata dari peristiwa atau kejadian sebagai bahan untuk menjawab pertanyaan, untuk membantu mengerti perilaku manusia, dan juga untuk evaluasi.

Observasi yang dilakukan tentunya langsung terjun ke lapangan untuk melihat kondisinya langsung seperti apa. Kemudian hambatan apa yang kita temukan di lapangan setelah menemukan kendala tentunya akan mencari solusi terbaik untuk

---

<sup>26</sup> Wiratna Sujarweni. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 31.

menyelesaikannya. Dengan demikian setelah semua terpenuhi maka penelitian bisa dimulai.

### 3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi atau dokumenter adalah teknik pengumpulan data berdasarkan pencarian dan penemuan bukti-bukti. Metode ini bersumber dari non manusia, antara lain berupa surat-surat pribadi, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, jurnal kegiatan, dan lain-lain. Data tersebut bersifat tak terbatas ruang dan waktu sehingga bisa digunakan untuk memperoleh informasi yang terjadi di masa lampau. Dokumen-dokumen tersebut dapat mendukung hasil penelitian lebih terpercaya atau kredibel.

## F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan data, kegiatan analisis data mencakup mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode, dan mengkategorikannya, sehingga diperoleh suatu temuan berdasarkan fokus atau masalah yang ingin dicari jawabannya. Analisis data menjadi satu langkah penting untuk memperoleh temuan-temuan hasil riset, data tersebut dapat menuntun peneliti pada temuan ilmiah, jika dianalisis menggunakan teknik yang tepat. Analisis data penelitian dilakukan karena data kualitatif tergolong banyak dan bertumpuk, sehingga akan sulit dipahami jika data tersebut tidak diolah.

Menurut Miles dan Huberman, analisis data dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas hingga data tidak ada lagi (jenuh). Analisis data berlangsung bersama-sama dengan pengumpulan data dengan tahapan-tahapan sebagai berikut.

1. Langkah pertama yang dilakukan adalah reduksi data. Pada tahap ini peneliti melakukan riset data, memfokuskan data pada permasalahan yang dikaji, melakukan

penyederhanaan, abstraksi, dan melakukan transformasi. Selain itu, peneliti akan mengkategorikan antara data yang penting dan kurang penting, kategorisasi dilakukan untuk memperkuat tafsiran terhadap hasil analisis tersebut. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan memudahkan peneliti melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan juga mempermudah peneliti untuk mencari kembali data sebagai tambahan data sebelumnya jika diperlukan.

2. Penyajian data (*display data*), dalam penelitian kualitatif data yang sudah diperoleh kemudian dikategorikan menurut pokok permasalahan dan dibuat dalam bentuk matriks. Hal ini memudahkan peneliti untuk melihat pola hubungan antar satu data dengan data yang lain.
3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi. Data yang sudah direduksi dan disajikan, kemudian dilakukan penarikan kesimpulan dan memverifikasi terhadap kesimpulan yang dibuat. Kesimpulan yang dibuat adalah jawaban dari masalah penelitian, sama tidaknya dengan keadaan sebenarnya dalam maksud valid atau tidak kesimpulan yang dibuat, perlu dilakukan verifikasi. Verifikasi adalah upaya pembuktian benar atau tidaknya kesimpulan yang dibuat, atau sesuai tidaknya kesimpulan dengan kenyataan. Teknik yang dapat digunakan untuk verifikasi data adalah triangulasi, diskusi teman sejawat, dan pengecekan anggota.

#### **G. Pengecekan Keabsahan Temuan**

Untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan pemeriksaan data dilakukan dengan melihat beberapa kriteria.<sup>27</sup> Keabsahan data merupakan standar kebenaran suatu data hasil penelitian yang lebih menekankan pada informasi, biasanya hanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas.

---

<sup>27</sup> Lexy J. Meleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009),324.

Dari pemaparan di atas tentunya untuk memperkuat keabsahan data perlu adanya triangulasi. Triangulasi yang peneliti gunakan adalah triangulasi sumber dan triangulasi data. Dengan demikian sumber data dan keabsahan data lebih akurat sehingga dapat menjadi acuan.

## **H. Tahapan-tahapan penelitian**

Adapun tahapan-tahapan dalam penelitian ini ada tiga tahapan dan tambahan dengan tahap terakhir dari penelitian yaitu tahap penelitian hasil penelitian, yaitu:

1. Tahap-tahap pra lapangan meliputi:
  - a. menyusun rencana penelitian
  - b. memilih lapangan penelitian
  - c. mengurus perizinan
  - d. menjajaki dan menilai keadaan lapangan
  - e. memilih dan memanfaatkan informan
  - f. menyiapkan perlengkapan penelitian
  - g. menyangkut etika penelitian
2. Tahap pekerjaan lapangan yang meliputi: memahami latar penelitian dan persiapan diri memasuki lapangan dan berperan serta sambil mengumpulkan data.
3. Tahap analisis data, yang meliputi analisis selama dan setelah pengumpulan data.

## BAB IV

### TEMUAN PENELITIAN

#### A. Deskripsi Data Umum

##### 1. Sejarah Berdirinya Prodi PGMI IAIN Ponorogo

Sejarah berdirinya Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI) di IAIN Ponorogo berawal dari tahun 2003 dimana Prodi PGMI masih strata Diploma Dua (D-2) dengan jumlah kelas yang diterima berjumlah dua kelas. Prodi PGMI mengalami perkembangan yang pesat, kemudian pada tahun 2006 muncul Undang-Undang Sisdiknas tahun 2006 yang mengatur bahwa program pendidikan guru harus berstrata Sarjana S-1 yang ditempuh mahasiswa minimal 8 semester. Kemudian Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI) berdiri pada tahun 2007 berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam No. DJ. I/257/2007. Sesuai dengan PMA 36 Tahun 2016, Lulusan Program Studi PGMI mendapatkan gelar akademik Sarjana Pendidikan (S.Pd.). Prodi PGMI telah terakreditasi BAN-PT dengan Peringkat Nilai A Berdasarkan SK Nomor: 782/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2015, yang berlaku sejak tahun 2015 hingga 24 Juli 2020.<sup>28</sup>

##### 2. Letak Geografis Prodi PGMI IAIN Ponorogo

Secara geografis Prodi PGMI IAIN Ponorogo terletak di jalan Pramuka No. 156 Kelurahan Ronowijayan, Kecamatan Siman, Kabupaten Ponorogo. Prodi PGMI di IAIN Ponorogo terletak strategis berada ditengah kota, dekat dengan dengan tempat kost, tempat *foto-copy*, pondok pesantren, dan mudah dijangkau

---

<sup>28</sup> Lihat transkrip dokumentasi nomor 01/D/26-08/2021

dengan mahasiswa baik yang berasal dari dalam kota Ponorogo maupun luar kota Ponorogo.<sup>29</sup>

### 3. Visi, Misi dan Tujuan Prodi PGMI IAIN Ponorogo<sup>30</sup>

#### a. Visi

“Menjadi Progam Studi yang menghasilkan Sarjana Pendidikan Islam yang unggul dalam Pendidikan Dasar Islam berbasis Sains tahun 2018.”

#### b. Misi

- 1) Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang muatan kurikulumnya mendukung kompetensi utama yakni mahir di bidang pendidikan dasar Islam berbasis sains; serta menyelenggarakan praktik pengalaman lapangan kependidikan (PPLK I) yang bersifat internal di laboratorium microteaching dan praktik pengalaman lapangan kependidikan (PPLK II) yang bersifat eksternal di Madrasah Ibtidaiyah.
- 2) Menyelenggarakan beragam penelitian lapangan dan literer yang difokuskan pada Pendidikan Dasar Islam berbasis sains.
- 3) Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat sebagai upaya melengkapi keterampilan sebagai pendidik MI berbasis sains.
- 4) Melakukan kerja sama dalam pengembangan pendidikan, penelitian, dan pengabdian dengan Perguruan Tinggi Dalam dan Luar Negeri, Pemerintah Daerah, Rumah Sakit, Radio, Media Massa, dan Madrasah Ibtidaiyah.

#### c. Tujuan

Prodi PGMI IAIN Ponorogo memiliki tujuan bahwa lulusan Program Studi PGMI diproyeksikan sebagai Guru MI yang kompetitif dan kompetitif.

Selain itu, juga lulusan Sarjana Pendidikan Guru MI tidak hanya bisa menjadi

<sup>29</sup> Lihat transkrip dokumentasi nomor 02/D/26-08/2021

<sup>30</sup> Lihat transkrip dokumentasi nomor 03/D/26-08/2021

guru MI/SD saja, tetapi lulusan PGMI juga bisa menjadi Wirausahawan, da'i, event organizer dan instruktur bimbel mapel MI.

## B. Deskripsi Data Khusus

### 1. Bentuk upaya yang dilakukan oleh mahasiswa Jurusan PGMI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo dalam meningkatkan etos kerja

Arti mahasiswa bukan sekadar peserta didik yang duduk di bangku perguruan tinggi. Tetapi mahasiswa juga memiliki sumbangsih, peran dan tanggung jawab dalam meningkatkan etos kerja. Setiap mahasiswa berbeda mengartikan dirinya. Seperti yang disampaikan oleh Lutfi Ahmad Ubaidilah selaku mahasiswa PGMI IAIN Ponorogo :

Mahasiswa merupakan individu yang sedang menuntut ilmu ditingkat perguruan tinggi. Mahasiswa dinilai memiliki tingkat intelektualitas tinggi, kecerdasan dalam berfikir dan bertindak.<sup>31</sup>

Berbeda dengan Lutfi, Metawi Ambar Mirani selaku mahasiswa menyampaikan:

Mahasiswa merupakan sebutan untuk seseorang yang sedang menempuh atau menjalani pendidikan tinggi di sebuah perguruan tinggi seperti sekolah tinggi, akademi, dan yang paling umum ialah universitas.<sup>32</sup>

Dari pemaparan hasil wawancara dengan mahasiswa bahwa mahasiswa adalah orang yang sedang mencari ilmu di pendidikan tinggi di sebuah perguruan tinggi atau universitas yang memiliki peran dan tanggung jawab dalam meningkatkan etos kerja.

Etos kerja mahasiswa sangatlah diperlukan di era sekarang, mahasiswa yang orientasinya pada pembangunan sikap mental, karakter dan etos kerja harus di perhatikan lagi. Penanaman komitmen tersebut mendidik mahasiswa untuk mandiri,

<sup>31</sup> Lihat transkrip wawancara nomor 01/W/26-08/2021

<sup>32</sup> Lihat transkrip wawancara nomor 02/W/26-08/2021

berjiwa pengabdian dan menggiatkan mahasiswa agar mindset mereka tertata sehingga tampak jelas ciri khas dan kepribadian baik seseorang. Seperti yang disampaikan oleh Lutfi yaitu:

Etos kerja merupakan sebuah kewajiban dan bentuk rasa tanggung jawab diri seseorang. Jika kita memilikinya maka itu menjadi modal kita untuk mengembangkan potensi kita dan menjadikan pribadi yang unggul dalam berbagai aspek khususnya di pendidikan. Kita sebagai mahasiswa harus mengetahui potensi diri kita sendiri.<sup>33</sup>

Begitu pula disampaikan oleh Metawi:

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.<sup>34</sup>

Dari pemaparan hasil wawancara di atas bahwa etos kerja adalah sebuah kewajiban dan ciri karakter semangat kerja dari diri seseorang. Etos kerja haruslah dibentuk dan dimiliki oleh setiap mahasiswa.

Etos kerja yang tumbuh dalam diri sendiri harus didorong dengan situasi dan kondisi yang mendukung agar dapat mencapai tujuan yang lebih baik. Pernyataan tersebut diperkuat berdasarkan hasil observasi Lutfi sebagai mahasiswa menurutnya etos kerja dan upayanya dalam meningkatkan etos kerja mahasiswa itu harus ada beberapa hal yang perlu di laksanakan dalam kehidupan sehari-hari antara lain: meningkatkan kedisiplinan, kedisiplinan itu sangat penting dalam membentuk sikap perilaku seseorang, memiliki komitmen/keyakinan yang kuat. memiliki sikap yang berakhlakul karimah, mempunyai rasa tanggung jawab dan manajemen waktu dan memiliki etos kerja yang baik.<sup>35</sup>

Adapun upaya yang dilakukan mahasiswa PGMI IAIN Ponorogo untuk meningkatkan etos kerja seperti yang disampaikan oleh Lutfi:

---

<sup>33</sup> Lihat transkrip wawancara nomor 01/W/26-08/2021

<sup>34</sup> Lihat transkrip wawancara nomor 02/W/26-08/2021

<sup>35</sup> Lihat transkrip observasi nomor 01/O/26-08/2021

Diusahakan kita sebagai mahasiswa harus mempunyai sikap perilaku yang baik dalam meningkatkan etos kerja antara lain mempunyai semangat tinggi, bisa manajemen waktu, mempunyai cita-cita atau harapan yang tinggi, kreatif, tekun, ikhlas dalam berkerja. Selain itu kita sebagai mahasiswa harus mempunyai target dan menepatinya. Contohnya kita ingin tugas kuliah kita selesai tepat waktu jadi kita harus berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas kuliah dengan sesuai waktu yang ditentukan.<sup>36</sup>

Metawi menyampaikan hal yang berbeda, sebagaimana dalam wawancara ia menyampaikan sebagai berikut:

Menurut saya yang dapat meningkatkan etos kerja yaitu disiplin, berintegritas, dapat diandalkan, mampu bekerjasama dengan siapa saja, bertanggung jawab, mempunyai keinginan untuk maju, inisiatif dan kreatif.<sup>37</sup>

Ada beberapa cara yang dilakukan mahasiswa dalam meningkatkan etos kerja. Seperti halnya meningkatkan kedisiplinan dan kreativitas. Seperti yang disampaikan oleh Lutfi:

Menurut saya selama menjadi mahasiswa di IAIN Ponorogo jurusan PGMI bahwa dalam meningkatkan etos kerja mahasiswa itu harus ada beberapa hal yang perlu dilaksanakan dalam kehidupan sehari-hari antara lain: meningkatkan kedisiplinan, kedisiplinan itu sangat penting dalam membentuk sikap perilaku seseorang, memiliki komitmen/keyakinan yang kuat, memiliki sikap yang berakhlakul karimah, mempunyai rasa tanggung jawab dan manajemen waktu. Masa depan bangsa Indonesia sangat ditentukan kaum terpelajar. Mahasiswa sebagai agen perubahan tak dapat mencerminkan etos kerja keilmuan yang tinggi apabila mahasiswa cenderung malas untuk meningkatkan kompetensi, akuntabilitas, dan kreatifitas. Selain itu mahasiswa belum bisa menghargai waktu.<sup>38</sup>

Metawi menyampaikan hal yang berbeda, sebagaimana dalam wawancara sebagai berikut:

Dalam meningkatkan etos kerja, mahasiswa perlu kreativitas. Karena salah satu kunci untuk berhasil dalam persaingan global adalah kemampuan membangun etos kerja dan kreativitas. Jadi, dengan etos kerja dan kreativitas, kompetensi sumber daya alam dan sumber daya manusia di suatu negara dapat dimaksimalkan.<sup>39</sup>

Dalam meningkatkan etos kerja mahasiswa perlu suatu dorongan dari dalam diri masing-masing, dimana dorongan mengarahkan ke arah perubahan yang lebih

<sup>36</sup> Lihat transkrip wawancara nomor 01/W/26-08/2021

<sup>37</sup> Lihat transkrip wawancara nomor 02/W/26-08/2021

<sup>38</sup> Lihat transkrip wawancara nomor 01/W/26-08/2021

<sup>39</sup> Lihat transkrip wawancara nomor 02/W/26-08/2021

baik lagi untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Seperti yang disampaikan oleh Lutfi tentang sejauh mana mahasiswa dapat mengembangkan etos kerja sebagai berikut:

Menurut saya sebagai mahasiswa PGMI harus mengerti dan sadar pentingnya meningkatkan etos kerja guna tercapai apa cita-cita atau harapan kita. Hal yang mempengaruhi meningkatnya etos kerja mahasiswa yaitu kedisiplinan, apabila seorang mahasiswa sudah memiliki sikap disiplin di dalam dirinya atau kehidupannya maka mahasiswa tersebut pasti akan lebih mudah dalam menyelesaikan tugas kuliah karena sikap disiplin merupakan kunci utama dalam mengerjakan tugas serta menyelesaikan tugas-tugasnya serta prestasi belajarnya pasti juga akan terus meningkat. Selanjutnya Pentingnya motivasi belajar bagi mahasiswa adalah sebagai berikut: menyadarkan kedudukan pada awal belajar, proses dan hasil akhir, menginformasikan tentang kekuatan usaha belajar dengan teman, mengarahkan kegiatan belajar dengan meningkatkan semangat belajar menyadarkan tentang adanya perjalanan belajar dan kemudian bekerja.<sup>40</sup>

Metawi juga menyampaikan sebagaimana dalam wawancara:

Mahasiswa dapat meningkatkan etos kerjanya dengan memaksimalkan kreativitas yang ada pada dirinya untuk hal-hal yang dirasa berguna dan dapat bermanfaat bagi orang lain dan dirinya. Mahasiswa tidak hanya memiliki tugas atau masalah di kampus melainkan di luar kampus juga ada seperti organisasi yang diikutinya serta masalah dan tugas yang ada di rumah atau keadaan yang ada di dalam keluarganya maka dari itu sangat penting ia memiliki sikap disiplin serta tanggung jawab yang besar dalam menghadapi masalah-masalah yang ada atau dialaminya. Apalagi kesibukan di dalam organisasi sangat berpengaruh kepada prestasinya, oleh karena itu seorang mahasiswa harus memiliki sikap disiplin dan tanggung jawab yang tinggi agar lebih cepat dalam menyelesaikannya segala tugas serta masalah yang sedang dihadapinya. Sikap disiplin mahasiswa juga sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain keluarga, lingkungan tempat tinggal, lingkungan kampus serta teman pergaulan.<sup>41</sup>

Pernyataan tersebut sesuai berdasarkan hasil observasi Metawi sebagai mahasiswa bahwa mahasiswa dapat meningkatkan etos kerjanya dengan memaksimalkan kreativitas yang ada pada dirinya untuk hal-hal yang dirasa berguna dan dapat bermanfaat bagi orang lain dan dirinya.<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup> Lihat transkrip wawancara nomor 01/W/26-08/2021

<sup>41</sup> Lihat transkrip wawancara nomor 02/W/26-08/2021

<sup>42</sup> Lihat transkrip observasi nomor 02/O/26-08/2021

Jadi dari pemaparan hasil wawancara tentang upaya mahasiswa PGMI IAIN Ponorogo dalam meningkatkan etos kerja ialah disiplin, berintegritas, dapat diandalkan, mampu bekerjasama dengan siapa saja, bertanggung jawab, mempunyai keinginan untuk maju, inisiatif dan kreatif merupakan hal utama untuk terciptanya suasana hati yang menyenangkan dan tentunya membuat mahasiswa menjadi giat dan bersemangat.

## **2. Faktor pendukung dan penghambat mahasiswa Jurusan PGMI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo dalam meningkatkan etos kerja**

Dalam upaya meningkatkan etos kerja mahasiswa PGMI IAIN Ponorogo ada faktor pendukung. Seperti yang disampaikan oleh Lutfi:

Ada, Karena dengan etos kerja yang tinggi dapat menjadikan mahasiswa dapat mencapai apa yang ia cita-cita kan. Dengan menerapkan etos kerja yang baik seperti kejujuran, bertanggung jawab dan disiplin juga dapat membantu meningkatkan kualitas diri seseorang. Etos kerja pemuda, kaum muda, mahasiswa sebagai pilar penting penerus masa depan bangsa ini.<sup>43</sup>

Metawi juga menyampaikan hal yang sama, sebagai berikut:

Ada, yang menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan etos kerja mahasiswa yaitu: agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan/geografis pendidikan, motivasi instrinsik individu dan struktur ekonomi.<sup>44</sup>

Adanya faktor pendukung dalam meningkatkan etos kerja, mahasiswa berusaha untuk meningkatkan etos kerja dengan lancar Lutfi menyampaikan sebagai berikut:

Pendidikan, kenapa pendidikan, perlu diketahui pendidikan itu sebagai tolak ukur kualitas SDM, Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas mahasiswa sebagai calon penerus bangsa yang loyalitas tinggi terhadap kemajuan bangsa. Kemudian agama, cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pasti dipengaruhi oleh

<sup>43</sup> Lihat transkrip wawancara nomor 01/W/26-08/2021

<sup>44</sup> Lihat transkrip wawancara nomor 02/W/26-08/2021

agamanya jika menganut agama dengan sungguh-sungguh. Semua agama memberikan ajaran berupa nilai-nilai pembangunan diri sendiri yang baik.<sup>45</sup>

Pernyataan tersebut diperkuat berdasarkan hasil observasi Lutfi sebagai mahasiswa menyatakan faktor pendukung etos kerja dalam meningkatkan etos kerja mahasiswa itu harus ada beberapa hal yang perlu di laksanakan dalam kehidupan sehari-hari antara lain kejujuran, bertanggung jawab dan disiplin juga dapat membantu meningkatkan kualitas diri seseorang. Dengan menerapkan etos kerja yang baik mahasiswa dapat berproses dengan baik.<sup>46</sup> Selain itu Metawi juga menyampaikan sebagai berikut:

Menurut saya faktor pertama yang mampu mempengaruhi etos kerja adalah budaya. Budaya menjadi fondasi penting dalam penerapan etos kerja. Yang kedua sosial politik, dengan unsur politik dan sosial di dalamnya, maka setiap orang selalu berusaha memberikan usaha terbaik untuk menikmati hasil pekerjaan. Yang ketiga pendidikan, pada dasarnya, etos kerja sangat bergantung dengan kualitas dan tingkat pendidikan dari para karyawan. Ketika kualitas pendidikan yang diterima semakin tinggi, maka semakin baik pula etos kerja yang diberikan. Yang keempat agama, faktor agama mampu memberikan pengaruh pada etos kerja. Agama menjadi sistem nilai tersendiri yang mampu memberikan pengaruh pola hidup bagi para penganutnya. Yang kelima kondisi geografis/lingkungan, kondisi lingkungan dan letak geografis tempat tinggal mampu memberikan pengaruh kepada manusia dalam melakukan berbagai usaha agar mampu mengelola serta mengambil manfaatnya, maka ada etos kerja yang besar di sana. Yang keenam motivasi pribadi, setiap orang memiliki motivasi pribadi yang tentunya berbeda-beda. Individu yang memiliki motivasi lebih tinggi akan mempunyai etos kerja tinggi juga.<sup>47</sup>

Selain faktor pendukung, ada juga faktor penghambat dalam meningkatkan etos kerja mahasiswa PGMI IAIN Ponorogo. Seperti yang disampaikan Lutfi:

Menurut saya untuk hambatan dalam meningkatkan etos kerja yaitu terkait pergaulan dan pengaruh lingkungan sekitar. Perlu diketahui kita hidup tidak sendirian akan kita hidup saling berkomunikasi atau bersosial antar orang lain. Di zaman sekarang kita harus bisa memilih meneliti pergaulan yang baik dan lingkungan yang baik itu seperti apa, karena kalau kita salah memilih pergaulan dan memilih lingkungan yang tidak baik maka itu akan menghambat etos kerja dalam diri kita seperti kita mempunyai teman yang malas, suka menunda-nunda pekerjaan dirumah ataupun di bangku perkuliahan maka itu pun akan mempengaruhi juga. Cara untuk mengatasi hal

<sup>45</sup> Lihat transkrip wawancara nomor 01/W/26-08/2021

<sup>46</sup> Lihat transkrip observasi nomor 03/O/26-08/2021

<sup>47</sup> Lihat transkrip wawancara nomor 02/W/26-08/2021

tesebut kita harus mempunyai pendirian yang kuat, tidak membenci siapapun, menghargai antar sesama supaya kita baik dan tidak terpengaruh hal-hal yang negatif.<sup>48</sup>

Metawi juga menyampaikan, sebagai berikut:

Ada, pertama merasa kurang percaya diri, merasa kemampuannya kurang dibanding yang lain, gampang merasa putus asa, kurang bisa mengatur waktu, kurang bersemangat, kurangnya dukungan dari keluarga dan orang-orang disekitarnya dan gampang merasa bosan dengan pekerjaan yang ia kerjakan.<sup>49</sup>

Pernyataan tersebut sesuai hasil observasi Metawi sebagai mahasiswa berdasarkan hasil pengamatannya menyatakan faktor penghambat etos kerja dalam meningkatkan etos kerja mahasiswa itu ada beberapa hal antara lain kurang percaya diri, kemampuan kurang, kurang bersemangat, kurang bisa mengatur waktu.<sup>50</sup>

Jadi dari pemaparan hasil wawancara tentang faktor pendukung dan faktor penghambat dalam upaya meningkatkan etos kerja mahasiswa adalah kejujuran, bertanggung jawab dan disiplin, agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan/geografis pendidikan, motivasi instrinsik individu dan struktur ekonomi faktor pendukung yang diperlukan untuk menunjang semangat dan motivasi mahasiswa. Kemudian faktor penghambat yaitu tidak percaya diri dan kurang semangat, setelah ditemukan hambatan pastinya akan mencari solusi, dengan cara mempunyai pendirian yang kuat, tidak membenci siapapun, menghargai antar sesama supaya kita baik dan tidak terpengaruh hal-hal yang negatif.

---

<sup>48</sup> Lihat transkrip wawancara nomor 01/W/26-08/2021

<sup>49</sup> Lihat transkrip wawancara nomor 02/W/26-08/2021

<sup>50</sup> Lihat transkrip observasi nomor 04/O/26-08/2021

## BAB V

### PEMBAHASAN

#### **A. Analisis tentang Upaya dalam Meningkatkan Etos Kerja oleh Mahasiswa Jurusan PGMI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo**

Menurut Usman Pelly etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.<sup>51</sup> Etos kerja dapat diartikan sebagai pandangan bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau mencapai kesuksesan. Agama memandang bahwa bekerja adalah bagian dari kewajiban dalam kehidupannya, dengan bekerja manusia dapat mengambil manfaat dari kehidupan dan dari masyarakat.

Dalam meningkatkan etos kerja mahasiswa perlu kreativitas. Karena salah satu kunci untuk berhasil dalam persaingan adalah kemampuan membangun etos kerja dan kreativitas. Jadi, dengan etos kerja dan kreativitas, kompetensi sumber daya alam dan sumber daya manusia di suatu negara dapat dimaksimalkan dengan baik.

Adapun upaya dalam upaya meningkatkan etos kerja mahasiswa PGMI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo:

1. meningkatkan kedisiplinan, kedisiplinan itu sangat penting dalam membentuk sikap perilaku seseorang.
2. memiliki komitmen/keyakinan yang kuat.
3. memiliki sikap yang berakhlakul karimah.
4. mempunyai rasa tanggung jawab dan manajemen waktu.
5. semangat tinggi.

---

<sup>51</sup> Nyoman Sukardewi, *Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura*, (Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Volume 4, 2013), 3.

6. bisa memanajemen waktu.
7. mempunyai cita-cita atau harapan yang tinggi.
8. ikhlas dalam berkerja.
9. Selain itu kita sebagai mahasiswa harus mempunyai target dan menepatinya

Jadi dari pemaparan di atas tentang upaya dalam meningkatkan etos kerja mahasiswa PGMI IAIN Ponorogo ialah disiplin, berintegritas, kreatif, inisiatif, dapat diandalkan, bertanggung jawab, mampu bekerjasama dengan siapa saja dan mempunyai keinginan untuk maju merupakan hal utama untuk terciptanya suasana hati yang menyenangkan dan tentunya membuat mahasiswa dapat meningkatkan etos kerja. Bentuk upaya mahasiswa jurusan PGMI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo dalam meningkatkan etos kerja adalah dimana motivasi, semangat tinggi, bisa memanajemen waktu, mempunyai cita-cita atau harapan yang tinggi, kreatif, tekun, ikhlas dalam berkerja merupakan hal yang harus ada untuk terciptanya suasana hati yang menyenangkan dan tentunya membuat mahasiswa menjadi giat dan bersemangat dalam meningkatkan etos kerja.

## **B. Analisis tentang Faktor Pendukung dan Penghambat Mahasiswa Jurusan PGMI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo dalam Meningkatkan Etos Kerja**

Dalam sebuah sistem yang terstruktur pasti dibutuhkan faktor-faktor pendukung agar sistem tersebut dapat berjalan lebih baik kedepannya, termasuk juga sistem pendidikan. Namun selain faktor pendukung beberapa yang sering dijumpai juga adanya faktor penghambat di dalamnya yang mempengaruhi terlaksana atau tidaknya suatu sistem tersebut dengan baik. Menurut Panji Anogara etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu agama, budaya, sosial politik, kondisi

lingkungan/geografis, pendidikan, struktur, ekonomi dan motivasi intrinsik.<sup>52</sup> Adapun faktor pendukung dalam upaya meningkatkan etos kerja mahasiswa PGMI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo:

1. Faktor pertama yang mampu mempengaruhi etos kerja adalah budaya. Budaya menjadi fondasi penting dalam penerapan etos kerja.
2. Yang kedua sosial politik, dengan unsur politik dan sosial di dalamnya, maka setiap orang selalu berusaha memberikan usaha terbaik untuk menikmati hasil pekerjaan.
3. Yang ketiga pendidikan, pada dasarnya, etos kerja sangat bergantung dengan kualitas dan tingkat pendidikan dari para karyawan. Ketika kualitas pendidikan yang diterima semakin tinggi, maka semakin baik pula etos kerja yang diberikan.
4. Yang keempat agama, faktor agama mampu memberikan pengaruh pada etos kerja. Agama menjadi sistem nilai tersendiri yang mampu memberikan pengaruh pola hidup bagi para penganutnya.
5. Yang kelima kondisi geografis/lingkungan, kondisi lingkungan dan letak geografis tempat tinggal mampu memberikan pengaruh kepada manusia dalam melakukan berbagai usaha agar mampu mengelola serta mengambil manfaatnya, maka ada etos kerja yang besar di sana.
6. Yang keenam motivasi pribadi, setiap orang memiliki motivasi pribadi yang tentunya berbeda-beda. Individu yang memiliki motivasi lebih tinggi akan mempunyai etos kerja tinggi juga.

Faktor pendukung dalam meningkatkan etos kerja bagi mahasiswa jurusan PGMI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo adalah Pendidikan, meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas mahasiswa. Kemudian

---

<sup>52</sup> Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), 52.

agama, cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pasti dipengaruhi oleh agamanya jika menganut agama dengan sungguh-sungguh.

Dalam upaya meningkatkan etos kerja tentunya tidak luput dari sebuah hambatan, yang mana mahasiswa harus terus berupaya dalam meningkatkan etos kerja. Adapun faktor penghambat dalam upaya meningkatkan etos kerja mahasiswa PGMI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo:

1. Pertama merasa kurang percaya diri.
2. Merasa kemampuannya kurang dibanding yang lain.
3. Gampang merasa putus asa.
4. Kurang bisa mengatur waktu.
5. Kurang bersemangat.
6. Kurangnya dukungan dari keluarga dan orang-orang disekitarnya.
7. Gampang merasa bosan dengan pekerjaan yang ia kerjakan.

Dari pemaparan diatas memang motivasi mahasiswa perlu ditingkatkan, motivasi adalah hal yang penting dalam meningkatkan etos kerja. Apabila motivasi mahasiswa itu kurang, maka semangat belajar siswa akan berkurang. Faktor penghambat dalam meningkatkan etos kerja bagi mahasiswa jurusan PGMI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo adalah terkait pergaulan dan pengaruh lingkungan sekitar. Di zaman sekarang kita harus bisa memilih meneliti pergaulan yang baik dan lingkungan yang baik, karena kalau kita salah memilih pergaulan dan memilih lingkungan yang tidak baik maka itu akan menghambat etos kerja dalam diri kita. Cara untuk mengatasi hal tersebut kita harus mempunyai pendirian yang kuat, menghargai antar sesama supaya kita baik dan tidak terpengaruh hal-hal yang negatif.

## BAB VI

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang upaya mahasiswa jurusan PGMI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo dalam meningkatkan etos kerja diatas, peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Bentuk upaya mahasiswa jurusan PGMI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo dalam meningkatkan etos kerja adalah dimana motivasi, semangat tinggi, bisa memanajemen waktu, mempunyai cita-cita atau harapan yang tinggi, kreatif, tekun, ikhlas dalam berkerja merupakan hal yang harus ada untuk terciptanya suasana hati yang menyenangkan dan tentunya membuat mahasiswa menjadi giat dan bersemangat dalam meningkatkan etos kerja.
2. Faktor pendukung dalam meningkatkan etos kerja bagi mahasiswa jurusan PGMI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo adalah Pendidikan, meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas mahasiswa. Kemudian agama, cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pasti dipengaruhi oleh agamanya jika menganut agama dengan sungguh-sungguh. Faktor penghambat dalam meningkatkan etos kerja bagi mahasiswa jurusan PGMI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo adalah terkait pergaulan dan pengaruh lingkungan sekitar. Di zaman sekarang kita harus bisa memilih meneliti pergaulan yang baik dan lingkungan yang baik, karena kalau kita salah memilih pergaulan dan memilih lingkungan yang tidak baik maka itu akan menghambat etos kerja dalam diri

kita. Cara untuk mengatasi hal tersebut kita harus mempunyai pendirian yang kuat, menghargai antar sesama supaya kita baik dan tidak terpengaruh hal-hal yang negatif.

## **B. Saran**

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, peneliti memiliki beberapa saran untuk beberapa pihak:

1. Saran untuk perguruan tinggi.

Hendaknya memberikan perhatian khusus terhadap fasilitas untuk mahasiswa dalam meningkatkan etos kerja berupa metode belajar, bahan ajar, media belajar dan gaya belajar yang menarik dan inovatif sehingga dapat diambil sisi baiknya oleh mahasiswa untuk disalurkan ketika mengajar di MI/SD, agar mahasiswa memiliki semangat yang tinggi.

2. Saran untuk mahasiswa jurusan PGMI IAIN Ponorogo.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan etos kerja mahasiswa PGMI IAIN Ponorogo.

3. Saran untuk peneliti.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melakukan penelitian lanjut mengenai upaya meningkatkan etos kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Admin, *Definisi Guru Sukses* (<http://www.gurusukses.com/definisi-guru-sukses?amp=1>, diakses 23 Oktober 2021).
- Agung, Kurniawan. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta. Pembaharuan , 2005.
- Al-Qur'an al-Karim, Departemen Agama Republik Indonesia Al-Qur'an dan Terjemahannya, Surat Ar-Rad: 11.
- Badrun Karowagiran, *Kinerja Guru Profesional Cakrawala Pendidikan*.
- Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Jakarta. Balai Pustaka, 2003.
- Dewi Irra Chrisyanti. *Pengantar Ilmu Administrasi*. Jakarta. PT. Pustakaraya, 2011.
- Djoko Widagdho. *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta. Bumi Aksara, 1999.
- E. Mulyasa. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* Bandung: PT Rosdakarya, 2007.
- Ferry Novliadi. *Hubungan antara Organization Based Self Esteem dengan Etos Kerja*, Medan. Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009.
- Jamil Suprihatiingrum. *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru* Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2016.
- Lexy J. Meleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif* , Bandung. PT. Remaja Rosdakarya, 2009.
- Nanda Hidayan Sono, dkk. *Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi*, dalam jurnal.unej.ac.id.
- Nyoman Sukardewi, et. all, "Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura" dalam Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, volume 4, 2013.
- Panji Anoraga. *Psikologi Kerja*, Jakarta. Rineka Cipta, 1992.
- Rivai Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta. rajawali press, 2011.
- Santrock J. W. *Adolescence: Perkembangan Remaja*. Jakarta: Erlangga, 2002.

Siswoyo, dkk. *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta. UNY Press, 2007.

Sinamo Jansen. *Delapan Etos Kerja Profesional*, Jakarta. Institut Mahardika, 2011.

Suranto dan Famila Rusdianti, *Pengalaman Berorganisasi dalam Membentuk Soft Skill Mahasiswa*, *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial*, Volume 28, No. 1, Juni 2018.

Wayan Arnata, *Evaluasi Soft Skills dalam Pembelajaran Mahasiswa Baru di Fakultas Teknologi Pertanian Universitas Udayana*, *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, Volume 21, Nomor 1, April 2016.

Weni Indriani, *Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen*. *Jurnal el-Idare*, Vol. 1 No. 2 Desember 2016.

Widyastuti. *Manajemen Waktu Menurut Para Ahli*. Jakarta. PT Grafindo Persada, 2004.

Wiratna Sujarweni. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta. Pustaka Baru Press, 2015.

