

## PENGUATAN ETOS KERJA ISLAMI BERBASIS PHIWM DALAM MEMBANGUN KEIKHLASAN, LOYALITAS, DAN PROFESIONALITAS GURU SD MUHAMMADIYAH METRO

M. Samson Fajar<sup>1</sup>  
Dian Ayu Wita<sup>2</sup>  
Muhammad Nur<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Muhammadiyah Metro

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received : 28 Mei 2026

Revised : 21 Juni 2026

Accepted : 28 Juni 2026

#### Key words:

Islamic work ethic; PHIWM; educational personnel; teacher professionalism; school organizational culture

DOI: 10.62335

### ABSTRACT

*This community empowerment program aimed to strengthen the Islamic work ethic of teachers and education staff at SD Muhammadiyah Metro through counseling based on Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah (PHIWM). The program addressed the need to integrate sincerity, loyalty, patience, and professionalism into everyday school culture. The method used was participatory counseling consisting of needs identification, preparation of PHIWM-based materials, interactive delivery, reflective discussion, and post-activity evaluation using a four-point instrument. The evaluation involved 29 valid respondents. The results show a very high overall score of 3.80 out of 4 or 94.94%. The highest dimension was orientation toward Allah's pleasure at work (97.74%), while the relatively lowest dimension was progressive professionalism (90.41%). These findings indicate that spiritual commitment is strong, but innovation, discipline, competence development, and administrative punctuality require continuous strengthening.*

### ABSTRAK

*Program pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan memperkuat etos kerja Islami guru dan tenaga kependidikan SD Muhammadiyah Metro melalui penyuluhan berbasis Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah (PHIWM). Kegiatan ini dilatarbelakangi kebutuhan mengintegrasikan keikhlasan, loyalitas, kesabaran, dan profesionalitas ke dalam budaya kerja sekolah. Metode pelaksanaan meliputi identifikasi kebutuhan, penyusunan materi berbasis PHIWM, penyuluhan interaktif, diskusi reflektif, serta evaluasi pascakegiatan menggunakan instrumen skala empat. Evaluasi melibatkan 29 responden valid. Hasil menunjukkan skor keseluruhan sangat tinggi, yaitu 3,80 dari skala 4 atau 94,94%. Dimensi tertinggi adalah orientasi ridha Allah dalam bekerja (97,74%), sedangkan dimensi relatif terendah adalah profesionalisme berkemajuan (90,41%). Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen spiritual peserta kuat, namun inovasi, disiplin, pengembangan kompetensi, dan ketepatan administrasi masih perlu diperkuat secara berkelanjutan.*

<sup>1</sup> Corresponding author: [ibnuummi@gmail.com](mailto:ibnuummi@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Sekolah Muhammadiyah merupakan bagian dari amal usaha yang tidak hanya menjalankan fungsi pendidikan formal, tetapi juga memikul mandat dakwah, pembinaan akhlak, pelayanan sosial, dan pencerdasan kehidupan umat. Dalam konteks tersebut, guru dan tenaga kependidikan bukan sekadar pelaksana tugas administratif atau pengajar mata pelajaran, melainkan aktor utama yang menerjemahkan nilai-nilai Islam berkemajuan ke dalam budaya sekolah sehari-hari. Etos kerja guru menjadi titik penting karena kualitas pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan sarana, tetapi juga oleh niat, disiplin, tanggung jawab, relasi sosial, dan mutu pelayanan yang dibangun oleh warga sekolah. Oleh sebab itu, pembinaan etos kerja Islami menjadi kebutuhan strategis bagi SD Muhammadiyah Metro agar nilai ibadah, amanah, keikhlasan, loyalitas, kesabaran, dan profesionalitas dapat hadir sebagai perilaku kolektif, bukan sekadar slogan kelembagaan.

Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah atau PHIWM menempatkan kehidupan warga Persyarikatan dalam bingkai akhlak Islam yang mencakup kehidupan pribadi, keluarga, masyarakat, organisasi, amal usaha, dan profesi. Dalam kehidupan amal usaha, PHIWM mengarahkan warga Muhammadiyah agar bekerja dengan jujur, amanah, disiplin, adil, terbuka, dan berorientasi pada kemaslahatan. Prinsip ini relevan dengan sekolah karena lembaga pendidikan Muhammadiyah hidup dari kepercayaan masyarakat. Kepercayaan itu akan terpelihara apabila warga sekolah menjaga marwah Persyarikatan, memberikan pelayanan terbaik, mengutamakan mutu, dan memandang pekerjaan pendidikan sebagai ibadah sekaligus dakwah bil-hal. Dengan kata lain, PHIWM menyediakan kompas nilai agar kegiatan sekolah tidak hanya mengejar capaian administratif, tetapi juga membentuk budaya kerja yang bermakna secara spiritual dan sosial.

Permasalahan yang sering muncul dalam lembaga pendidikan dasar adalah jarak antara idealitas nilai dengan praktik harian. Banyak guru dan tenaga kependidikan telah memahami pentingnya keikhlasan, amanah, disiplin, dan pelayanan, tetapi rutinitas kerja, tekanan administrasi, dinamika peserta didik, harapan wali murid, serta perubahan teknologi pendidikan dapat membuat nilai tersebut melemah dalam praktik. Dalam situasi seperti ini, penyuluhan etos kerja Islami diperlukan sebagai ruang refleksi kolektif. Kegiatan penyuluhan tidak dipahami sebagai ceramah satu arah, melainkan proses penguatan kesadaran, penyamaan persepsi, pembacaan masalah, dan penyusunan komitmen bersama. Hal ini sejalan dengan pandangan pembelajaran orang dewasa yang menekankan relevansi pengalaman, dialog, dan kebutuhan praktis peserta dalam proses belajar (Knowles et al., 2015; Kolb, 1984).

Etos kerja Islami dalam pengabdian ini dirumuskan melalui empat dimensi pokok. Pertama, menjaga amanah Persyarikatan dan sekolah. Dimensi ini berkaitan dengan kepatuhan pada keputusan organisasi, penjagaan nama baik Muhammadiyah, partisipasi dalam kegiatan sekolah, kerahasiaan lembaga, dan komitmen terhadap visi sekolah. Kedua, ketangguhan dalam mendidik dan melayani. Dimensi ini menekankan kesabaran, pengendalian emosi, pelayanan terbaik, dan kemampuan menyelesaikan konflik secara bijaksana. Ketiga, orientasi ridha Allah dalam bekerja. Dimensi ini menempatkan pekerjaan sebagai ibadah, amanah, dan pengabdian yang tidak bergantung pada pujian. Keempat, profesionalisme berkemajuan. Dimensi ini mencakup disiplin waktu, tertib administrasi, kompetensi, inovasi pembelajaran, kejujuran, pelayanan ramah, kerapian lingkungan, dan kontribusi pada mutu sekolah.

Secara teoretis, etos kerja Islami berhubungan dengan pemaknaan kerja sebagai bentuk tanggung jawab moral dan spiritual. Ali dan Al-Owaidan (2008) menegaskan bahwa Islamic work ethic menekankan kerja keras, kejujuran, komitmen, kerja sama, dan tanggung jawab sosial sebagai manifestasi iman. Dalam perspektif organisasi, etos kerja yang kuat akan mendorong komitmen, perilaku kewargaan organisasi, dan pelayanan yang melampaui kewajiban minimal (Organ, 1988; Robbins & Judge, 2019). Namun, etos kerja Islami tidak

berhenti pada produktivitas, karena produktivitas harus diarahkan pada maslahat dan akhlak. Di sinilah nilai ikhlas, sabar, amanah, dan ihsan menjadi pembeda utama antara profesionalisme sekuler yang hanya berorientasi output dan profesionalisme Islami yang mengintegrasikan mutu kerja dengan pertanggungjawaban kepada Allah.

Keikhlasan menjadi nilai inti karena pekerjaan pendidikan sering kali mengandung beban emosional yang tidak selalu terlihat oleh masyarakat. Guru berhadapan dengan keragaman karakter siswa, tuntutan administrasi, keterbatasan waktu, perubahan kebijakan, dan ekspektasi wali murid. Tanpa keikhlasan, tugas pendidikan mudah berubah menjadi rutinitas formal. Namun, keikhlasan juga tidak boleh disalahpahami sebagai sikap pasif atau pengabaian hak profesional. Dalam materi penyuluhan, keikhlasan dipahami sebagai orientasi ridha Allah yang membuat seseorang bekerja sungguh-sungguh, menjaga kualitas meskipun tidak diawasi, tidak menjadikan pujian sebagai tujuan utama, dan tetap menunaikan hak serta kewajiban secara adil. Pemahaman ini penting agar ikhlas tidak meniadakan profesionalisme, melainkan justru memperkuat tanggung jawab mutu.

Loyalitas dalam konteks sekolah Muhammadiyah juga perlu dipahami secara tepat. Loyalitas bukan kultus terhadap individu atau pembenaran terhadap semua tindakan lembaga, melainkan kesetiaan pada nilai Islam, misi Persyarikatan, dan amanah pendidikan. Loyalitas yang sehat ditandai dengan kepatuhan terhadap aturan, kesediaan bekerja kolektif, menjaga nama baik sekolah, serta menyampaikan kritik dengan cara yang bertanggung jawab. Dalam budaya organisasi, loyalitas seperti ini berkaitan dengan trust, komitmen normatif, dan kesediaan anggota organisasi mendukung tujuan bersama (Meyer & Allen, 1997; Schein, 2010). Pada amal usaha Muhammadiyah, loyalitas harus selalu ditautkan dengan tajdid, sehingga warga sekolah tidak hanya patuh, tetapi juga bersedia memperbaiki mutu secara berkelanjutan.

Profesionalitas merupakan aspek yang semakin mendesak dalam pendidikan dasar. Guru dan tenaga kependidikan dituntut mampu mengelola pembelajaran yang efektif, menguasai administrasi, memanfaatkan teknologi secara proporsional, berkomunikasi dengan wali murid, serta membangun lingkungan sekolah yang aman dan ramah anak. Literatur pendidikan menunjukkan bahwa kualitas guru dan budaya sekolah berpengaruh besar terhadap hasil belajar dan perkembangan siswa (Hattie, 2009; Hargreaves & Fullan, 2012). Muhammadiyah sebagai gerakan Islam berkemajuan menuntut profesionalitas yang tidak hanya meniru standar manajerial modern, tetapi juga menempatkan mutu sebagai bagian dari dakwah. Karena itu, penyuluhan etos kerja Islami di SD Muhammadiyah Metro diarahkan untuk menghubungkan nilai spiritual dengan indikator profesional yang terukur.

Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan di SD Muhammadiyah Metro dengan fokus pada penguatan kesadaran dan komitmen guru serta tenaga kependidikan. Lokasi ini dipilih karena sekolah memiliki peran penting dalam pembentukan karakter peserta didik dan menjadi salah satu ruang aktualisasi nilai Muhammadiyah di tingkat pendidikan dasar. Materi yang digunakan berjudul Etos Kerja Islami: Profesionalisme Berbasis Loyalitas, Sabar, dan Ikhlas Perspektif PHIWM. Materi tersebut menekankan bahwa PHIWM menuntun kerja agar bernilai ibadah, amanah, dan kemajuan; etos kerja Islami bukan hanya rajin bekerja, tetapi cara memaknai pekerjaan sebagai ibadah, dakwah, pelayanan, dan tanggung jawab Persyarikatan. Dengan titik tekan tersebut, kegiatan ini memadukan pendekatan normatif, reflektif, dan evaluatif.

Tujuan kegiatan pengabdian ini adalah memperkuat pemahaman, sikap, dan komitmen guru serta tenaga kependidikan dalam membangun etos kerja Islami di SD Muhammadiyah Metro. Secara khusus, kegiatan ini bertujuan menjelaskan konsep PHIWM sebagai pedoman perilaku kerja, menanamkan makna kerja sebagai ibadah dan amanah, memperkuat loyalitas terhadap Persyarikatan dan sekolah, membangun kesabaran dalam mendidik, meneguhkan keikhlasan dalam pelayanan, serta mendorong profesionalisme berkemajuan. Manfaat yang

diharapkan adalah munculnya komitmen kolektif untuk memperbaiki budaya kerja sekolah, meningkatnya kesadaran spiritual dalam menjalankan tugas, dan tersedianya data evaluatif sebagai dasar tindak lanjut pembinaan kelembagaan.

## **METODE PELAKSANAAN**

Metode pelaksanaan pengabdian menggunakan pendekatan penyuluhan partisipatif. Pendekatan ini dipilih karena sasaran kegiatan adalah guru dan tenaga kependidikan yang telah memiliki pengalaman kerja, sehingga proses penguatan nilai lebih efektif dilakukan melalui penjelasan konseptual, dialog pengalaman, refleksi, dan evaluasi diri. Penyuluhan tidak diposisikan hanya sebagai transfer pengetahuan, tetapi sebagai proses pemberdayaan yang membantu peserta membaca praktik kerja sehari-hari melalui lensa nilai Islam dan PHIWM. Dengan cara ini, peserta tidak hanya menerima materi, tetapi juga menghubungkan materi dengan pengalaman mengajar, melayani wali murid, menyelesaikan administrasi, menjaga hubungan kolegal, dan menghadapi tekanan kerja.

Tahap pertama adalah identifikasi kebutuhan. Pada tahap ini, tim pengabdian memetakan isu utama yang relevan dengan budaya kerja sekolah, yaitu keikhlasan, loyalitas, kesabaran, dan profesionalitas. Isu tersebut dipilih karena berhubungan langsung dengan mutu layanan pendidikan, integritas warga sekolah, dan citra amal usaha Muhammadiyah. Identifikasi juga mempertimbangkan karakter sekolah dasar yang menuntut kedekatan emosional dengan siswa, komunikasi intensif dengan orang tua, serta ketertiban administrasi. Hasil identifikasi menjadi dasar penyusunan materi dan instrumen evaluasi.

Tahap kedua adalah penyusunan materi. Materi disusun dengan merujuk pada PHIWM, nilai-nilai etos kerja Islami, ayat Al-Qur'an tentang kerja, serta konsep profesionalisme dalam pendidikan. Struktur materi meliputi arah pembinaan dari etos menuju budaya sekolah, PHIWM sebagai kompas perilaku kerja, kerja sebagai ibadah dan amanah, loyalitas dalam menjaga amanah Persyarikatan, sabar sebagai daya tahan mendidik, ikhlas sebagai orientasi ridha Allah, profesionalisme berkemajuan, integrasi loyalitas-sabar-ikhlas, praktik harian di sekolah, dan komitmen bersama. Struktur tersebut membantu peserta memahami bahwa nilai Islami perlu diturunkan menjadi tindakan konkret.

Tahap ketiga adalah pelaksanaan penyuluhan. Kegiatan dilakukan dalam bentuk pemaparan materi, penegasan nilai kunci, diskusi, dan refleksi. Pemaparan materi menjelaskan bahwa loyalitas berarti menjaga amanah Persyarikatan, sekolah, dan peserta didik; sabar berarti tangguh dalam proses mendidik, membina, dan memperbaiki mutu; sedangkan ikhlas berarti menata niat agar kerja menjadi ibadah dan pelayanan terbaik. Peserta diajak menilai praktik harian seperti datang tepat waktu, menyiapkan kelas, menggunakan bahasa santun, menyelesaikan administrasi, saling menasihati dengan hikmah, dan menjaga kebersihan lingkungan sekolah. Diskusi digunakan untuk mengaitkan konsep dengan problem nyata yang dihadapi warga sekolah.

Tahap keempat adalah evaluasi pascakegiatan. Evaluasi dilakukan menggunakan instrumen berbasis skala empat dengan kategori jawaban selalu, sering, kadang-kadang, dan jarang/tidak pernah. Instrumen terdiri atas empat dimensi: menjaga amanah Persyarikatan dan sekolah, ketangguhan dalam mendidik dan melayani, orientasi ridha Allah dalam bekerja, serta profesionalisme berkemajuan. Setiap dimensi memiliki indikator yang menggambarkan perilaku kerja. Data dianalisis secara deskriptif melalui penghitungan frekuensi jawaban, rata-rata skor, persentase, dan interpretasi kategori. Jawaban terbuka juga dianalisis secara tematik untuk menangkap kesiapan dan komitmen peserta.

Dalam analisis kuantitatif, skor diberikan dengan ketentuan selalu bernilai 4, sering bernilai 3, kadang-kadang bernilai 2, dan jawaban yang lebih rendah bernilai 1 atau 0 sesuai kebutuhan klasifikasi. Rata-rata skor dikonversi menjadi persentase dengan cara membagi skor rata-rata dengan skor maksimum 4 dan mengalikannya dengan 100. Kategori interpretasi yang

digunakan adalah sangat tinggi untuk persentase 81-100%, tinggi untuk 61-80%, sedang untuk 41-60%, rendah untuk 21-40%, dan sangat rendah untuk 0-20%. Analisis ini bertujuan memberikan gambaran kecenderungan, bukan menguji hubungan kausal. Dengan demikian, data digunakan sebagai dasar refleksi dan rekomendasi tindak lanjut pembinaan.

**Tabel 1. Tahapan Pelaksanaan Pengabdian**

<b>Tahap</b>	<b>Kegiatan</b>	<b>Output</b>
<b>Identifikasi kebutuhan</b>	Memetakan isu etos kerja, loyalitas, keikhlasan, kesabaran, dan profesionalitas di sekolah	Fokus kegiatan dan indikator evaluasi
<b>Penyusunan materi</b>	Menyusun materi penyuluhan berbasis PHIWM dan etos kerja Islami	Bahan presentasi dan instrumen evaluasi
<b>Pelaksanaan penyuluhan</b>	Pemaparan materi, dialog, refleksi, dan komitmen bersama	Peningkatan pemahaman dan kesadaran peserta
<b>Evaluasi</b>	Pengisian instrumen skala empat dan jawaban terbuka	Data deskriptif hasil pengabdian
<b>Tindak lanjut</b>	Merumuskan rekomendasi penguatan budaya kerja Islami	Agenda pembinaan berkelanjutan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian menghasilkan dua jenis luaran utama, yaitu luaran proses dan luaran evaluatif. Luaran proses berupa terlaksananya penyuluhan etos kerja Islami berbasis PHIWM yang menekankan integrasi nilai loyalitas, sabar, ikhlas, dan profesionalitas. Luaran evaluatif berupa data instrumen yang menggambarkan kecenderungan sikap dan komitmen peserta setelah mengikuti penyuluhan. Berdasarkan pengolahan data, terdapat 29 responden valid pada bagian tertutup instrumen. Jumlah ini digunakan sebagai dasar analisis skor karena seluruh butir tertutup pada responden tersebut dapat diklasifikasikan secara konsisten. Secara umum, jawaban peserta menunjukkan kecenderungan sangat positif.

Dari seluruh jawaban pada butir tertutup, diperoleh 727 jawaban kategori selalu, 162 jawaban kategori sering, dan 10 jawaban kategori kadang-kadang. Tidak ditemukan pola dominan pada kategori rendah. Rata-rata keseluruhan skor adalah 3,80 dari skala maksimum 4 atau setara dengan 94,94%. Dengan demikian, etos kerja Islami peserta berada pada kategori sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa penyuluhan tidak berlangsung pada komunitas yang kosong nilai, melainkan pada komunitas sekolah yang telah memiliki modal spiritual dan moral cukup kuat. Tugas pengabdian kemudian bukan hanya memperkenalkan nilai, tetapi menata kembali nilai tersebut agar menjadi budaya kerja yang lebih terstruktur dan terukur.

**Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Evaluasi Berdasarkan Dimensi**

<b>Dimensi</b>	<b>Selalu</b>	<b>Sering</b>	<b>Kadang-kadang</b>	<b>Rata-rata</b>	<b>Persentase</b>	<b>Kategori</b>
<b>Menjaga amanah Persyarikatan dan sekolah</b>	198	32	2	3,85	96,12%	Sangat tinggi
<b>Ketangguhan dalam mendidik dan melayani</b>	169	32	2	3,82	95,57%	Sangat tinggi
<b>Orientasi ridha Allah dalam bekerja</b>	211	21	0	3,91	97,74%	Sangat tinggi
<b>Profesionalisme berkemajuan</b>	149	77	6	3,62	90,41%	Sangat tinggi
<b>Rata-rata keseluruhan</b>	727	162	10	3,80	94,94%	Sangat tinggi

## **Menjaga Amanah Persyarikatan dan Sekolah**

Dimensi menjaga amanah Persyarikatan dan sekolah memperoleh rata-rata skor 3,85 atau 96,12%. Hasil ini menunjukkan bahwa peserta memiliki loyalitas kelembagaan yang sangat kuat. Indikator dengan capaian tertinggi adalah menjaga nama baik Muhammadiyah di lingkungan kerja dan media sosial dengan rata-rata 3,97. Temuan ini penting karena reputasi sekolah pada era digital tidak hanya dibentuk melalui pelayanan tatap muka, tetapi juga melalui perilaku warga sekolah di ruang publik dan media sosial. Kesadaran menjaga nama baik lembaga menunjukkan bahwa peserta memahami posisi dirinya sebagai representasi amal usaha Muhammadiyah.

Indikator menjaga kerahasiaan dan amanah lembaga serta menghindari perilaku yang dapat merugikan sekolah masing-masing memperoleh skor 3,93. Capaian ini menunjukkan bahwa nilai amanah telah dipahami secara praktis. Amanah tidak hanya berarti mengajar dengan baik, tetapi juga menjaga informasi sekolah, menghindari konflik yang merusak citra lembaga, dan menempatkan kepentingan pendidikan di atas kepentingan pribadi. Dalam perspektif PHIWM, hal ini sejalan dengan tuntunan agar warga Muhammadiyah menjaga tertib organisasi dan marwah Persyarikatan. Loyalitas yang demikian memperkuat modal sosial sekolah karena anggota organisasi saling percaya dan memiliki arah perjuangan yang sama.

Namun, indikator partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah dan Persyarikatan memperoleh skor relatif lebih rendah, yaitu 3,55. Skor ini masih termasuk sangat baik, tetapi menunjukkan adanya ruang penguatan. Partisipasi aktif sering kali dipengaruhi oleh beban kerja, pembagian peran, komunikasi internal, dan rasa memiliki terhadap program. Karena itu, tindak lanjut yang dapat dilakukan adalah memperjelas peta peran, mengembangkan pembagian tugas yang adil, dan menghubungkan setiap kegiatan Persyarikatan dengan manfaat langsung bagi peserta didik. Dengan cara tersebut, partisipasi tidak dirasakan sebagai tambahan beban, melainkan sebagai bagian dari dakwah kolektif.

## **Ketangguhan dalam Mendidik dan Melayani**

Dimensi ketangguhan dalam mendidik dan melayani memperoleh rata-rata skor 3,82 atau 95,57%. Capaian ini menunjukkan bahwa peserta memiliki daya tahan kerja yang tinggi dalam menghadapi dinamika pendidikan dasar. Indikator tertinggi adalah tetap memberikan pelayanan terbaik meskipun menghadapi kesulitan dengan skor 3,93. Temuan ini menunjukkan adanya kesadaran bahwa pelayanan pendidikan tidak boleh menurun hanya karena tekanan kerja. Pada sekolah dasar, pelayanan terbaik membutuhkan kesabaran, empati, komunikasi yang baik, dan kemampuan menahan diri ketika berhadapan dengan siswa maupun wali murid yang memiliki karakter beragam.

Ketangguhan dalam perspektif etos kerja Islami tidak sama dengan sekadar bertahan secara pasif. Materi penyuluhan menegaskan bahwa sabar adalah kemampuan bertahan dalam proses, mengelola emosi, dan tetap memilih cara yang benar ketika menghadapi tekanan. Definisi ini relevan dengan literatur psikologi kerja yang menempatkan regulasi emosi dan resiliensi sebagai faktor penting dalam kualitas pelayanan (Bakker & Demerouti, 2017; Schaufeli et al., 2002). Guru yang sabar tidak berarti membiarkan masalah, tetapi mampu mengambil jarak dari reaksi emosional agar dapat memilih respons pedagogis yang tepat. Dengan demikian, sabar menjadi energi profesional, bukan alasan untuk stagnan.

Indikator yang relatif lebih rendah pada dimensi ini adalah kemampuan mengendalikan emosi saat menghadapi siswa dengan skor 3,69. Skor ini tetap sangat baik, tetapi menjadi catatan penting karena pengendalian emosi sangat menentukan iklim belajar. Guru yang mengalami tekanan dapat secara tidak sadar menggunakan bahasa yang kurang proporsional atau menunjukkan ekspresi yang memengaruhi psikologis siswa. Oleh karena itu, pembinaan lanjutan dapat diarahkan pada pelatihan komunikasi empatik, manajemen kelas, penyelesaian

konflik, dan refleksi harian. Penguatan ini akan membantu peserta menerjemahkan kesabaran sebagai keterampilan profesional yang dapat dilatih.

### **Orientasi Ridha Allah dalam Bekerja**

Dimensi orientasi ridha Allah dalam bekerja memperoleh skor tertinggi, yaitu 3,91 atau 97,74%. Tidak terdapat jawaban kadang-kadang pada dimensi ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa spiritualitas kerja peserta merupakan kekuatan utama dalam budaya sekolah. Indikator memulai pekerjaan dengan niat ibadah, tidak mengharapkan pujian, menyelesaikan tugas sebagai amanah kepada Allah, dan menjaga kualitas kerja secara konsisten memperoleh skor 3,93. Data ini menggambarkan bahwa peserta memandang pekerjaan pendidikan sebagai aktivitas bernilai ibadah dan bukan sekadar kewajiban formal.

Tingginya orientasi spiritual memberikan fondasi kuat bagi pembentukan etos kerja Islami. Dalam Islam, kerja yang dilakukan dengan niat benar, cara yang halal, dan tujuan yang bermanfaat dipandang sebagai bagian dari ibadah. Al-Qur'an menegaskan pentingnya amal yang akan dilihat oleh Allah, Rasul, dan orang-orang mukmin, sebagaimana dikutip dalam materi penyuluhan melalui QS. At-Taubah: 105. Pemaknaan ini membuat kualitas kerja tidak hanya bergantung pada pengawasan manusia. Guru dan tenaga kependidikan terdorong menjaga mutu karena merasa diawasi Allah. Prinsip ini dekat dengan konsep muraqabah, yaitu kesadaran bahwa setiap tindakan berada dalam pengawasan Ilahi.

Meskipun demikian, orientasi ridha Allah tetap perlu dihubungkan dengan sistem kerja. Spiritualitas yang tinggi dapat melemah apabila tidak didukung oleh pembagian tugas yang adil, kepemimpinan yang komunikatif, supervisi yang membina, dan budaya apresiasi yang sehat. Ikhlas tidak boleh digunakan untuk menormalisasi beban kerja yang tidak proporsional. Sebaliknya, ikhlas harus memperkuat kejujuran, tanggung jawab, dan kualitas pelayanan. Pada titik ini, penyuluhan menegaskan bahwa ikhlas tidak meniadakan hak profesional; ikhlas justru membuat hak dan kewajiban dijalankan secara adil. Penegasan tersebut penting agar nilai spiritual berjalan berdampingan dengan tata kelola sekolah yang baik.

### **Profesionalisme Berkemajuan**

Dimensi profesionalisme berkemajuan memperoleh rata-rata 3,62 atau 90,41%. Kategori ini tetap sangat tinggi, tetapi menjadi dimensi dengan skor relatif paling rendah. Hasil ini memberi informasi strategis bahwa pembinaan etos kerja Islami perlu diarahkan lebih kuat pada aspek profesional yang terukur. Indikator tertinggi pada dimensi ini adalah memberikan pelayanan yang ramah kepada siswa dan wali murid dengan skor 3,93. Ini menunjukkan bahwa orientasi pelayanan sudah sangat baik. Keramahan merupakan modal penting karena sekolah dasar membutuhkan hubungan emosional yang positif antara guru, siswa, dan keluarga.

Di sisi lain, indikator menggunakan metode pembelajaran yang inovatif memperoleh skor paling rendah, yaitu 3,31. Indikator hadir tepat waktu memperoleh skor 3,41, mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan 3,48, dan menyelesaikan administrasi tepat waktu 3,52. Keempat indikator ini menunjukkan area prioritas perbaikan. Inovasi pembelajaran menuntut guru untuk terus belajar, mencoba pendekatan baru, menggunakan media yang relevan, dan menilai efektivitas pembelajaran. Kedisiplinan waktu dan ketepatan administrasi menunjukkan integritas profesional. Pengembangan kompetensi menunjukkan kesediaan untuk terus bertumbuh. Semua aspek tersebut merupakan bagian dari Islam berkemajuan karena dakwah pendidikan harus menjawab kebutuhan zaman.

Temuan ini juga memperlihatkan bahwa modal spiritual yang kuat perlu ditopang oleh desain pengembangan profesional. Sekolah dapat mengadakan komunitas belajar guru, supervisi akademik yang dialogis, klinik administrasi, pelatihan metode pembelajaran aktif, dan sistem mentoring antarguru. Hargreaves dan Fullan (2012) menyebut pengembangan profesional yang efektif sebagai professional capital, yaitu kombinasi kemampuan individu,

kualitas kolegalitas, dan keputusan profesional. Dalam konteks Muhammadiyah, professional capital perlu diberi ruh dakwah agar peningkatan kompetensi tidak hanya mengejar performa, tetapi juga kebermanfaatannya bagi peserta didik dan masyarakat.

**Tabel 3. Butir dengan Capaian Tertinggi dan Prioritas Penguatan**

Kategori	Butir/Indikator	Skor	Makna Tindak Lanjut
<b>Tertinggi</b>	Menjaga nama baik Muhammadiyah di lingkungan kerja dan media sosial	3,97	Mempertahankan loyalitas dan literasi etika digital warga sekolah
<b>Tertinggi</b>	Pelayanan ramah kepada siswa dan wali murid	3,93	Menjadikan keramahan sebagai standar layanan sekolah
<b>Tertinggi</b>	Memulai pekerjaan dengan niat ibadah	3,93	Memperkuat budaya doa, niat, dan refleksi sebelum bekerja
<b>Prioritas</b>	Menggunakan metode pembelajaran yang inovatif	3,31	Pelatihan pembelajaran aktif, media digital, dan berbagi praktik baik
<b>Prioritas</b>	Hadir tepat waktu sesuai aturan sekolah	3,41	Penguatan disiplin, keteladanan, dan sistem monitoring yang membina
<b>Prioritas</b>	Mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan	3,48	Komunitas belajar guru dan program pengembangan profesional
<b>Prioritas</b>	Menyelesaikan administrasi tepat waktu	3,52	Klinik administrasi, pembagian jadwal, dan pendampingan teknis

### **Makna Jawaban Terbuka Peserta**

Selain jawaban tertutup, instrumen juga memuat pertanyaan terbuka mengenai kesiapan peserta menjalankan pedoman hidup Islami untuk membangun etos kerja Islami. Dari data yang masuk, 27 responden memberikan jawaban terbuka. Hampir seluruh jawaban menunjukkan kesiapan positif, seperti insya Allah siap, bismillahirrahmanirrahim siap, ya, dan siap melaksanakan etos kerja sesuai pedoman hidup Islami. Jawaban ini memperkuat data kuantitatif bahwa peserta memiliki komitmen moral untuk menindaklanjuti materi penyuluhan. Ungkapan religius yang muncul dalam jawaban menunjukkan bahwa kesiapan dipahami sebagai komitmen spiritual, bukan hanya kesediaan administratif.

Makna penting dari jawaban terbuka adalah adanya kemauan peserta untuk menjadikan PHIWM sebagai pedoman kerja. Namun, kesiapan verbal perlu diterjemahkan menjadi kebiasaan kolektif. Pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa perubahan budaya tidak cukup dilakukan melalui pernyataan komitmen. Perubahan memerlukan pengulangan nilai, keteladanan pimpinan, mekanisme evaluasi, sistem penghargaan yang adil, dan ruang refleksi berkala (Schein, 2010; Senge, 2006). Oleh sebab itu, tindak lanjut pengabdian perlu berfokus pada pembentukan sistem kecil yang konsisten, misalnya rapat reflektif bulanan, indikator budaya kerja Islami, dan evaluasi diri guru berbasis PHIWM.

Kesiapan peserta juga menunjukkan peluang bagi sekolah untuk memperluas penyuluhan menjadi program pembinaan berkelanjutan. Program tersebut dapat berupa penguatan budaya salam dan layanan ramah, disiplin kedatangan, saling menasihati dengan hikmah, pembiasaan administrasi tepat waktu, dan praktik berbagi metode pembelajaran inovatif. Di samping itu, sekolah dapat menyusun komitmen tertulis yang sederhana dan operasional, sehingga peserta dapat memantau kemajuannya. Komitmen tersebut tidak dimaksudkan untuk menghakimi, tetapi untuk membantu warga sekolah melakukan muhasabah profesional. Dalam tradisi Islam, muhasabah menjadi jalan memperbaiki diri sebelum melakukan perbaikan eksternal.

## **Pembahasan Integratif**

Hasil pengabdian memperlihatkan hubungan yang kuat antara nilai spiritual dan budaya kerja sekolah. Orientasi ridha Allah sebagai dimensi tertinggi menunjukkan bahwa peserta memiliki dasar batin yang kokoh. Dalam kerangka etos kerja Islami, dasar batin ini perlu diarahkan menjadi perilaku yang terlihat, seperti hadir tepat waktu, melayani dengan ramah, mengajar dengan metode yang baik, menyelesaikan administrasi, dan menjaga kolegialitas. Dengan demikian, ukuran keberhasilan penyuluhan bukan hanya peserta memahami materi, tetapi peserta mampu mengubah niat menjadi kualitas kerja. Prinsip ini sejalan dengan gagasan ihsan, yaitu bekerja sebaik-baiknya karena menyadari kehadiran Allah.

Loyalitas peserta terhadap Persyarikatan dan sekolah juga menjadi modal sosial penting. Nilai loyalitas yang tinggi memungkinkan sekolah membangun kesatuan arah, mengurangi konflik internal, dan memperkuat citra lembaga. Akan tetapi, loyalitas harus terus dipadukan dengan daya kritis dan semangat tajdid. Warga sekolah yang loyal bukan hanya menjaga nama baik lembaga, tetapi juga berani memperbaiki kelemahan dengan cara yang santun dan bertanggung jawab. Dalam konteks pendidikan Muhammadiyah, loyalitas harus melahirkan gerak kemajuan. Oleh karena itu, pembinaan berikutnya dapat menekankan loyalitas produktif, yaitu kesetiaan yang diwujudkan melalui kontribusi nyata terhadap mutu sekolah.

Dimensi ketangguhan memperlihatkan bahwa peserta memiliki kesadaran pelayanan yang kuat. Hal ini relevan dengan karakter pendidikan dasar yang sering kali mengurus energi emosional. Guru harus menghadapi siswa yang berbeda karakter, wali murid dengan harapan beragam, dan tuntutan pekerjaan yang terus berubah. Ketangguhan Islami membantu guru tetap sabar tanpa kehilangan orientasi mutu. Sabar dalam konteks ini bukan menunda perbaikan, tetapi bertahan dalam proses dan memilih cara yang benar. Ketika sabar dipadukan dengan pengetahuan pedagogis, maka pelayanan pendidikan menjadi lebih manusiawi dan efektif.

Dimensi profesionalisme berkemajuan menjadi temuan paling strategis karena menunjukkan area pengembangan. Kategori sangat tinggi tidak berarti sekolah tidak memiliki pekerjaan rumah. Skor relatif rendah pada inovasi pembelajaran, disiplin waktu, kompetensi berkelanjutan, dan administrasi menunjukkan bahwa penguatan nilai harus menyentuh aspek operasional. Penyuluhan lanjutan dapat memadukan materi PHIWM dengan workshop teknis, seperti penyusunan perangkat ajar, asesmen autentik, pembelajaran diferensiasi, pemanfaatan teknologi sederhana, dan manajemen waktu. Dengan cara ini, nilai Islami tidak hanya menjadi motivasi, tetapi juga menjadi standar kerja yang dapat dipraktikkan.

Secara teoritis, hasil ini menguatkan gagasan bahwa pengabdian masyarakat di lembaga pendidikan tidak selalu harus menghasilkan produk fisik. Produk utama dapat berupa perubahan kesadaran, komitmen, dan arah budaya. Dalam evaluasi program, perubahan pada level reaksi dan pembelajaran merupakan tahap awal menuju perubahan perilaku (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006). Data instrumen menunjukkan reaksi dan komitmen peserta sangat positif. Namun, untuk memastikan perubahan perilaku, sekolah perlu melakukan evaluasi lanjutan dalam jangka waktu tertentu. Evaluasi lanjutan dapat melihat apakah indikator prioritas benar-benar meningkat, terutama inovasi pembelajaran dan ketepatan administrasi.

Pengabdian ini juga memiliki implikasi manajerial. Kepala sekolah dan pimpinan Persyarikatan dapat menggunakan hasil evaluasi sebagai dasar penyusunan program pembinaan. Dimensi dengan skor tinggi perlu dipertahankan melalui apresiasi dan keteladanan, sedangkan dimensi dengan skor relatif rendah perlu dijadikan agenda kerja. Misalnya, skor inovasi pembelajaran yang paling rendah dapat dijawab dengan program lesson study internal atau berbagi praktik baik antar guru. Skor ketepatan waktu dapat diperkuat melalui budaya disiplin yang adil dan tidak sekadar hukuman. Skor administrasi dapat diperkuat melalui jadwal yang realistis dan pendampingan. Skor pengembangan kompetensi dapat diperkuat melalui komunitas belajar yang terjadwal.

Pengabdian ini mempunyai implikasi nilai bagi Muhammadiyah. PHIWM perlu terus dihidupkan sebagai pedoman praktis, bukan hanya dokumen normatif. Materi penyuluhan menunjukkan bahwa PHIWM dapat diterjemahkan menjadi indikator kerja: taat keputusan, menjaga nama baik, tidak merugikan sekolah, sabar menghadapi siswa, melayani wali murid dengan baik, tidak mengharap pujian, dan terus memperbaiki mutu. Penerjemahan seperti ini penting agar warga sekolah melihat hubungan langsung antara pedoman Persyarikatan dan pekerjaan harian. Semakin operasional PHIWM dipahami, semakin besar peluangnya menjadi budaya sekolah.

Pengabdian ini juga memiliki keterbatasan. Data yang digunakan bersifat deskriptif dan berbasis persepsi diri, sehingga belum dapat memastikan perubahan perilaku secara objektif. Responden mungkin memberikan jawaban positif karena norma sosial atau harapan kelembagaan. Selain itu, kegiatan dilakukan dalam satu siklus penyuluhan, sehingga dampak jangka panjang belum terukur. Keterbatasan ini tidak mengurangi manfaat kegiatan, tetapi menunjukkan perlunya tindak lanjut. Penelitian atau pengabdian berikutnya dapat menggunakan desain pre-test dan post-test, observasi perilaku, wawancara mendalam, atau studi longitudinal untuk melihat perubahan budaya kerja secara lebih komprehensif.

Berdasarkan keseluruhan temuan, model penguatan etos kerja Islami yang dapat direkomendasikan terdiri atas lima unsur. Pertama, internalisasi nilai melalui kajian PHIWM dan ayat/hadits tentang kerja. Kedua, refleksi pengalaman kerja agar peserta menghubungkan nilai dengan masalah nyata. Ketiga, indikator perilaku yang operasional sehingga nilai dapat dinilai dan diperbaiki. Keempat, komunitas belajar yang mengembangkan profesionalisme berkemajuan. Kelima, evaluasi berkala yang menyeimbangkan dimensi spiritual, moral, sosial, dan teknis. Model ini memungkinkan sekolah Muhammadiyah membangun budaya kerja yang loyal dalam arah, sabar dalam proses, ikhlas dalam niat, dan profesional dalam mutu.

### **Rekomendasi Tindak Lanjut**

Pertama, sekolah perlu menyusun indikator budaya kerja Islami berbasis PHIWM yang mudah dipahami dan dapat dipantau secara berkala. Indikator tersebut dapat mencakup kedisiplinan waktu, ketepatan administrasi, keramahan pelayanan, keterlibatan kegiatan Persyarikatan, dan praktik saling menasihati. Indikator yang sederhana akan membantu peserta melihat perkembangan dirinya tanpa merasa terbebani oleh instrumen yang terlalu rumit.

Kedua, sekolah perlu membentuk komunitas belajar guru dan tenaga kependidikan. Komunitas ini dapat berisi kegiatan berbagi praktik baik, diskusi masalah kelas, klinik administrasi, dan pelatihan inovasi pembelajaran. Program ini penting karena dimensi profesionalisme berkemajuan menjadi area yang paling perlu dikuatkan. Komunitas belajar juga menghidupkan semangat kolegal sehingga guru tidak merasa bekerja sendiri.

Ketiga, pimpinan sekolah perlu memberikan keteladanan dalam disiplin, komunikasi, dan pelayanan. Budaya kerja tidak hanya dibentuk oleh aturan, tetapi juga oleh perilaku pimpinan yang dilihat setiap hari. Keteladanan pimpinan akan membuat nilai PHIWM lebih mudah diterima karena peserta melihat contoh konkret. Keteladanan juga penting dalam membangun trust dan komitmen organisasi.

Keempat, evaluasi etos kerja Islami perlu dilakukan secara berkala. Instrumen yang digunakan dalam pengabdian ini dapat disederhanakan menjadi alat monitoring internal. Hasil evaluasi tidak sebaiknya digunakan untuk menghukum, melainkan untuk merancang pembinaan, apresiasi, dan pendampingan. Dengan pendekatan demikian, evaluasi menjadi bagian dari budaya muhasabah dan tajdid.

### **Desain Keberlanjutan Program**

Agar hasil penyuluhan tidak berhenti pada kesan sesaat, sekolah perlu merancang keberlanjutan program dalam bentuk siklus pembinaan. Siklus tersebut dapat dimulai dari

penetapan nilai inti, pemetaan indikator perilaku, pelaksanaan aksi kecil, refleksi, dan evaluasi. Nilai inti yang dapat diambil dari pengabdian ini adalah loyalitas, sabar, ikhlas, amanah, disiplin, jujur, melayani, dan berkemajuan. Setiap nilai perlu diterjemahkan dalam perilaku yang dapat diamati. Misalnya, ikhlas diterjemahkan menjadi menjaga kualitas kerja meskipun tidak diawasi, loyalitas diterjemahkan menjadi menjaga marwah sekolah dan mendukung keputusan organisasi, sedangkan profesionalitas diterjemahkan menjadi kesiapan memperbaiki metode pembelajaran dan menyelesaikan administrasi tepat waktu. Dengan desain seperti ini, nilai tidak dibiarkan abstrak, tetapi menjadi kebiasaan yang dapat dibina.

Keberlanjutan juga membutuhkan mekanisme kelembagaan yang sederhana. Sekolah dapat menjadikan lima sampai sepuluh menit awal rapat rutin sebagai ruang refleksi PHIWM. Pada ruang ini, salah satu guru atau tenaga kependidikan dapat berbagi pengalaman tentang praktik kerja Islami yang berhasil dilakukan atau tantangan yang masih dihadapi. Praktik sederhana semacam ini akan menumbuhkan budaya saling menasihati tanpa menggurui. Selain itu, sekolah dapat menyusun agenda bulanan, misalnya bulan disiplin administrasi, bulan layanan ramah, bulan inovasi pembelajaran, atau bulan kebersihan dan kerapian. Setiap agenda dikaitkan dengan nilai PHIWM sehingga program mutu sekolah memiliki dasar spiritual dan moral yang jelas.

Penting pula membangun sistem apresiasi yang sejalan dengan nilai Islami. Apresiasi tidak selalu berbentuk materi, tetapi dapat berupa pengakuan, kesempatan berbagi praktik baik, atau amanah menjadi mentor bagi rekan kerja. Apresiasi yang sehat akan memperkuat motivasi intrinsik tanpa menggeser orientasi ikhlas. Dalam perspektif pendidikan orang dewasa, peserta lebih mudah berubah ketika pengalaman baiknya dihargai dan ketika ia melihat manfaat langsung dari perubahan tersebut. Karena itu, pimpinan sekolah perlu memastikan bahwa program pembinaan tidak menjadi kontrol sepihak, melainkan ruang tumbuh bersama. Apresiasi juga perlu diberikan pada kemajuan kecil, terutama pada indikator yang sebelumnya relatif rendah seperti inovasi pembelajaran, ketepatan waktu, dan administrasi.

Keberlanjutan program harus memperhatikan keseimbangan antara standar dan pendampingan. Standar diperlukan agar budaya kerja memiliki arah, sedangkan pendampingan diperlukan agar standar tidak berubah menjadi tekanan yang melemahkan. Pada indikator disiplin, misalnya, sekolah dapat menetapkan aturan yang jelas, tetapi tetap membuka ruang komunikasi bagi guru yang memiliki kendala tertentu. Pada indikator administrasi, sekolah dapat menetapkan tenggat yang tegas, tetapi juga menyediakan format yang sederhana dan klinik pendampingan. Pada indikator inovasi pembelajaran, sekolah dapat mendorong guru mencoba metode baru, tetapi tidak menuntut perubahan yang terlalu besar secara mendadak. Dengan keseimbangan ini, etos kerja Islami hadir sebagai budaya yang menumbuhkan, bukan sekadar instrumen penilaian.

Program penguatan etos kerja Islami juga dapat diperluas melalui keterlibatan wali murid dan komite sekolah. Budaya layanan yang ramah dan profesional akan semakin kuat apabila komunikasi sekolah-keluarga dibangun secara terbuka. Wali murid dapat diajak memahami bahwa guru bukan hanya penyedia layanan akademik, tetapi mitra pendidikan akhlak anak. Sebaliknya, guru juga perlu memahami bahwa wali murid adalah bagian dari ekosistem pendidikan yang perlu dilayani dengan bahasa santun dan informasi yang jelas. Ketika hubungan sekolah dan keluarga berlangsung harmonis, nilai loyalitas dan pelayanan tidak hanya hidup di internal sekolah, tetapi juga dirasakan oleh masyarakat. Hal ini akan memperkuat kepercayaan publik terhadap SD Muhammadiyah Metro sebagai amal usaha yang berkarakter dan bermutu.

Dari sisi kebijakan sekolah, hasil pengabdian dapat dijadikan dasar penyusunan standar operasional budaya kerja Islami. Standar tersebut tidak harus berbentuk dokumen panjang, tetapi cukup berupa pedoman ringkas yang memuat nilai, indikator, contoh perilaku, dan mekanisme tindak lanjut. Misalnya, pada nilai amanah dicantumkan indikator menjaga rahasia

lembaga dan menyelesaikan tugas tepat waktu; pada nilai sabar dicantumkan indikator mengendalikan emosi dan menyelesaikan konflik dengan hikmah; pada nilai berkemajuan dicantumkan indikator belajar berkelanjutan dan mencoba inovasi pembelajaran. Pedoman ringkas ini akan membantu guru baru memahami budaya sekolah dan membantu guru lama melakukan penyegaran komitmen. Dengan demikian, pengabdian memberi kontribusi praktis bagi manajemen sekolah, bukan hanya kontribusi wacana.

Akhirnya, keberlanjutan memerlukan dokumentasi. Setiap kegiatan pembinaan, hasil refleksi, dan perubahan kecil yang berhasil dilakukan perlu dicatat sebagai memori kelembagaan. Dokumentasi tersebut dapat menjadi bahan laporan, akreditasi, publikasi pengabdian, serta rujukan pengembangan program berikutnya. Sekolah yang mampu mendokumentasikan proses belajarnya akan lebih mudah menjaga kesinambungan budaya ketika terjadi pergantian personel atau perubahan kebijakan.

### **Kontribusi Akademik dan Praktis**

Kegiatan pengabdian ini memberikan kontribusi akademik karena mempertemukan kajian etos kerja Islami dengan konteks amal usaha pendidikan dasar. Selama ini, pembahasan etos kerja sering berhenti pada tataran normatif atau pada konteks organisasi bisnis. Naskah ini menunjukkan bahwa etos kerja Islami dapat dibaca secara lebih operasional melalui indikator yang dekat dengan pekerjaan guru, seperti pelayanan wali murid, kesabaran menghadapi siswa, ketepatan administrasi, dan inovasi pembelajaran. Dengan demikian, konsep loyalitas, sabar, ikhlas, dan profesionalitas tidak hanya menjadi istilah moral, tetapi menjadi kategori analisis dalam pengembangan budaya sekolah.

Kontribusi praktis pertama adalah tersedianya peta kekuatan dan area perbaikan. Data menunjukkan bahwa orientasi ridha Allah, menjaga amanah, dan pelayanan memiliki capaian sangat tinggi. Hal ini berarti sekolah memiliki modal nilai yang kuat untuk bergerak. Namun, data juga menunjukkan bahwa profesionalisme berkemajuan masih perlu dikuatkan pada aspek inovasi, disiplin, kompetensi, dan administrasi. Peta semacam ini membantu sekolah mengambil keputusan berbasis data. Pembinaan tidak perlu dimulai dari asumsi umum, tetapi dari indikator yang jelas.

Kontribusi praktis kedua adalah lahirnya kerangka pembinaan yang dapat direplikasi. Sekolah Muhammadiyah lain dapat menggunakan pola serupa dengan menyesuaikan instrumen dan materi sesuai kebutuhan lokal. Tahapannya relatif sederhana, yaitu mengidentifikasi kebutuhan, menyusun materi berbasis PHIWM, melaksanakan penyuluhan partisipatif, melakukan evaluasi deskriptif, dan menyusun tindak lanjut. Kerangka ini sesuai dengan karakter pengabdian masyarakat karena menekankan keterlibatan mitra, pemecahan masalah praktis, dan kebermanfaatan langsung bagi lembaga.

Kontribusi praktis ketiga adalah penguatan bahasa bersama di lingkungan sekolah. Salah satu tantangan perubahan budaya adalah perbedaan cara memahami nilai. Melalui penyuluhan, peserta memperoleh bahasa yang sama bahwa loyalitas berarti menjaga amanah, sabar berarti daya tahan dalam proses, ikhlas berarti orientasi ridha Allah, dan profesionalitas berarti mutu kerja yang terus berkembang. Bahasa bersama ini penting karena memudahkan komunikasi internal, memperkecil kesalahpahaman, dan memperkuat identitas kelembagaan.

Kontribusi berikutnya adalah penempatan PHIWM sebagai sumber etika profesi. Dalam konteks sekolah Muhammadiyah, etika profesi tidak cukup hanya mengacu pada aturan formal negara atau kode etik guru, meskipun keduanya tetap penting. Warga sekolah juga memerlukan pedoman ideologis yang khas Persyarikatan. PHIWM memberi dasar tersebut karena memadukan iman, akhlak, tanggung jawab organisasi, dan orientasi kemaslahatan. Ketika PHIWM ditempatkan sebagai sumber etika profesi, guru dan tenaga kependidikan memiliki alasan teologis sekaligus organisatoris untuk bekerja dengan mutu terbaik.

Akhirnya, pengabdian ini menunjukkan bahwa sekolah dapat menjadi laboratorium budaya Islam berkemajuan. Budaya tersebut tidak selalu dibangun melalui program besar, tetapi melalui kebiasaan kecil yang konsisten. Datang tepat waktu, berbicara santun, menyelesaikan tugas, menjaga kebersihan, membantu rekan kerja, dan memperbaiki metode pembelajaran merupakan bentuk nyata Islam berkemajuan dalam ruang sekolah. Apabila kebiasaan kecil ini dilakukan bersama dan dievaluasi secara berkala, sekolah bukan hanya menjadi tempat belajar siswa, tetapi juga tempat warga dewasa terus melakukan tajdid diri.

## **SIMPULAN**

Pengabdian kepada masyarakat melalui penyuluhan etos kerja Islami berbasis PHIWM di SD Muhammadiyah Metro menunjukkan bahwa guru dan tenaga kependidikan memiliki komitmen yang sangat kuat terhadap nilai keikhlasan, loyalitas, kesabaran, dan profesionalitas. Hasil evaluasi memperlihatkan rata-rata keseluruhan 3,80 dari skala 4 atau 94,94%, sehingga berada pada kategori sangat tinggi. Dimensi tertinggi adalah orientasi ridha Allah dalam bekerja, yang menunjukkan bahwa spiritualitas kerja menjadi fondasi utama budaya sekolah. Dimensi menjaga amanah Persyarikatan dan sekolah serta ketangguhan dalam mendidik dan melayani juga sangat kuat, memperlihatkan adanya loyalitas dan daya tahan pelayanan yang baik.

Dampak utama kegiatan bukan hanya bertambahnya pengetahuan peserta, tetapi menguatnya kesadaran bahwa pekerjaan pendidikan di amal usaha Muhammadiyah merupakan ibadah, amanah, dakwah, dan pelayanan publik. Penyuluhan membantu peserta menghubungkan PHIWM dengan tindakan harian, seperti menjaga nama baik Muhammadiyah, melayani dengan ramah, mengendalikan emosi, menyelesaikan tugas sebagai amanah kepada Allah, dan menjaga kualitas kerja. Dengan demikian, PHIWM dapat dipahami sebagai pedoman operasional budaya kerja sekolah.

Meskipun capaian umum sangat tinggi, hasil evaluasi menunjukkan bahwa profesionalisme berkemajuan menjadi agenda penguatan utama. Inovasi pembelajaran, disiplin waktu, pengembangan kompetensi, dan ketepatan administrasi perlu terus ditingkatkan melalui program pembinaan berkelanjutan. Implikasi kegiatan ini adalah perlunya menjadikan penyuluhan sebagai awal dari gerakan budaya sekolah, bukan kegiatan sesaat. Sekolah disarankan membentuk komunitas belajar, melakukan evaluasi berkala, menyiapkan indikator budaya kerja Islami, dan memperkuat keteladanan pimpinan. Dengan langkah tersebut, SD Muhammadiyah Metro dapat membangun budaya kerja yang loyal, sabar, ikhlas, profesional, dan berkemajuan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, M. A. (2006). *Islamic studies di perguruan tinggi: Pendekatan integratif-interkonektif*. Pustaka Pelajar.
- Al-Attas, S. M. N. (1999). *The concept of education in Islam: A framework for an Islamic philosophy of education*. International Institute of Islamic Thought and Civilization.
- Ali, A. J. (2005). *Islamic perspectives on management and organization*. Edward Elgar.
- Ali, A. J., & Al-Owaidan, A. (2008). *Islamic work ethic: A critical review*. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5-19.
- Antonio, M. S. (2001). *Bank syariah: Dari teori ke praktik*. Gema Insani.
- Azra, A. (2012). *Pendidikan Islam: Tradisi dan modernisasi di tengah tantangan milenium III*. Kencana.

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Beekun, R. I. (1997). *Islamic business ethics*. International Institute of Islamic Thought.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The what and why of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Drucker, P. F. (1999). *Management challenges for the 21st century*. HarperBusiness.
- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (4th ed.). Teachers College Press.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.
- Hattie, J. (2009). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. Routledge.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2019). *Moderasi beragama*. Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI.
- Kemmis, S., McTaggart, R., & Nixon, R. (2014). *The action research planner: Doing critical participatory action research*. Springer.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs: The four levels* (3rd ed.). Berrett-Koehler.
- Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2015). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development* (8th ed.). Routledge.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.
- Lickona, T. (1991). *Educating for character: How our schools can teach respect and responsibility*. Bantam Books.
- Madjid, N. (2000). *Masyarakat religius: Membumikan nilai-nilai Islam dalam kehidupan masyarakat*. Paramadina.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. SAGE Publications.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Muhaimin. (2012). *Paradigma pendidikan Islam: Upaya mengefektifkan pendidikan agama Islam di sekolah*. Remaja Rosdakarya.
- Muhammadiyah. (2000). *Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah*. Pimpinan Pusat Muhammadiyah.
- Nata, A. (2012). *Akhlaq tasawuf dan karakter mulia*. Rajawali Pers.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and practice* (7th ed.). SAGE Publications.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Qaradawi, Y. (1995). *Fi fiqh al-awlawiyyat: Dirasah jadidah fi daw al-Qur'an wa al-Sunnah*. Maktabah Wahbah.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization* (Rev. ed.). Doubleday.
- Sergiovanni, T. J. (1992). *Moral leadership: Getting to the heart of school improvement*. Jossey-Bass.
- Shihab, M. Q. (2002). *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, kesan, dan keserasian Al-Qur'an*. Lentera Hati.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan etos kerja Islami*. Gema Insani.
- Tyler, R. W. (1949). *Basic principles of curriculum and instruction*. University of Chicago Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- UNESCO. (2015). *Rethinking education: Towards a global common good?* UNESCO Publishing.
- Usman, H. (2014). *Manajemen: Teori, praktik, dan riset pendidikan*. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.
- Zohar, D., & Marshall, I. (2000). *SQ: Spiritual intelligence, the ultimate intelligence*. Bloomsbury.