

PENINGKATAN KEDISIPLINAN GURU DAN TAS DENGAN MODEL COACHING TIRTA DI SMA NEGERI 3 BANGKALAN TAHUN 2023

Mohammad Saeri, M.Pd
Kepala SMA Negeri 2 Bangkalan

INFO ARTIKEL

Diterima :
17 Juli 2023

Disetujui :
8 Agustus 2023

Dipublikasikan :
18 September 2023

Abstrak:

Penelitian adalah penelitian deskriptif kualitatif untuk mengetahui pengaruh coaching model tirta terhadap peningkatan kedisiplinan guru. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model tirta yang meliputi: Tujuan, identifikasi, Rencana Aksi, dan tanggung jawab. Penelitian diujikan pada guru yang kurang disiplin dalam menjalankan kewajibannya di sekolah. menjadi hal yang sangat penting dalam dunia pendidikan, karena guru harus memberikan contoh yang baik sebelum menyuruh anaknya berperilaku baik atau disiplin. Sampel yang diambil adalah 3 orang, yang terdiri dari 1 orang guru dan 2 orang petugas kebersihan. Berdasarkan hasil coaching ke-3 orang tersebut mereka semuanya mengalami perubahan yang sangat signifikan. Seorang guru yang semula tidak rajin dan sering terlambat masuk ke sekolah berdasarkan ide dan koomitmennya sendiri menjadi guru yang sangat rajin dan bertanggung jawab. Kemudian untuk 2 orang petugas kebersihan yang semula sering tidak hadir ke sekolah dan tidak menjalankan tanggung jawab dengan baik menjadi sangat rajin dan semua tugas dikerjakan dengan sangat baik

Abstract:

The research is qualitative descriptive research to determine the effect of the tirta coaching model on increasing teacher discipline. This research was conducted using the tirta model which includes: Objectives, identification, Action Plan, and responsibility. The research was tested on teachers who lack discipline in carrying out their obligations at school. is very important in the world of education, because teachers must set a good example before telling their children to behave properly or be disciplined. The samples taken were 3 people, consisting of 1 teacher and 2 janitors. Based on the results of the coaching of the 3 people, they all experienced very significant changes. A teacher who was initially not diligent and often came to school late based on his own ideas and commitments became a very diligent and responsible teacher. Then for the 2 janitors who previously often did not attend school and did not carry out their responsibilities properly

Kata Kunci:

Kedisiplinan, Coach,
coaching, coachee

they became very diligent and all tasks were carried out very well

Alamat Korespondensi

Nama : Mohammad Saeri, M.Pd
Instansi : Kepala SMA Negeri 2 Bangkalan
Surel : mohammadsaeri16@gmail.com

Kedisiplinan kerja guru dan tenaga administrasi harus ditingkatkan dalam pembelajaran oleh kepala sekolah di SMA Negeri 3 Bangkalan. Jika guru tidak disiplin dalam mengajar maka korbannya adalah murid, sedangkan tenaga administrasi termasuk petugas kebersihan ada didalamnya jika tidak menjalankan tugasnya dengan baik maka korbannya adalah lingkungan sekolah.

Sejak tanggal 2 Januari 2023 saya mengobservasi kedisiplinan guru dan Tenaga Administrasi terutama tingkat kehadirannya di sekolah. Pertama, Ibu Riska beliau seorang guru ekonomi sekarang gelarnya adalah Magister manajemen bahkan lulus dari guru penggerak angkatan 4. Beliau guru yang cerdas, terampil dan supel tetapi Selama 3 minggu berturut-turut guru ini tidak masuk (ijin) satu hari dalam seminggu dan sering datang terlambat datang ke sekolah padahal guru harus dapat menanamkan nilai-nilai baik pada peserta didik, termasuk memberi contoh disiplin. Berdasarkan info dari guru piket, guru tersebut memang selalu tidak masuk satu hari dalam satu minggu dikarenakan jarak rumah dengan suaminya sangat jauh. Guru tersebut berada di Bangkalan sedangkan suaminya dinas di Jombang. Setiap hari senin selalu tidak dapat mengikuti upacara rutin dikarenakan berangkat dari Jombang dan selalu terlambat untuk sampai di Sekolah. Di samping itu, saya sebagai kepala sekolah selalu menyambut siswa pagi hari dan menjumpai guru tersebut datang terlambat bersamaan dengan keterlambatan siswa.

Kedua Petugas kebersihan yang bernama Pak Amrin, beliau selalu tidak datang ke sekolah untuk memenuhi tugasnya padahal beliau selain mendapatkan honor dari sekolah juga mendapatkan honor dari pemerintah karena sudah mendapatkan SK gubernur. Berdasarkan informasi sebelumnya kebiasaan itu sudah berlangsung lama dari beberapa kepala sekolah sebelum saya. Bahkan sering kali kepala sekolah berkunjung ke rumahnya untuk menasehati beliau supaya menjalankan kewajibannya, itu tidak bertahan lama dan beliau kembali tidak masuk tetapi haknya selalu diambil. Terlebih sekarang beliau baru sembuh dari sakit, beliau kembali jarang masuk dan beralasan kondisi kesehatannya.

Ketiga Petugas kebersihan atas nama Pak Wahdi, beliau seorang sarjana pendidikan jurusan Pendidikan Kewarganegaraan yang mendaftar ke sekolah sebagai petugas kebersihan dan berlangsung lama. Tugas beliau adalah membersihkan seluruh kamar mandi yang ada di sekolah, dari kehadiran beliau sangat rajin meskipun datangnya sering terlambat. Kewajibannya yang harusnya dikerjakan sering dianggap enteng sehingga kondisi kamar mandi sangat kumuh dan terkesan tidak terawat, bahkan kamar mandi

Di awal saya bertugas saya menghimbau agar guru senantiasa selalu meningkatkan disiplin supaya bisa dijadikan contoh oleh peserta didiknya. Seringkali teman seperjuangannya dalam meningkatkan pendidikan yang ada di Bangkalan memberikan nasehat namun sikap keras dari guru ini yang tidak mau diingatkan oleh teman-temannya sering menjadi pemicu perselisihan dengan teman-temannya. Beberapa kepala sekolah

didalam kepemimpinannya juga sering melakukan pembinaan tetapi tidak mampu merubah sikap tidak disiplin beliau. Dalam mengajarpun saya sering menjumpai kelasnya kosong karena guru tersebut belum datang ke kelas sehingga saya sempat mengisi di kelas tersebut sampai gurunya datang. Sikap merasa tidak bersalah dan terbiasa membuat saya harus memberikan pembinaan.

Berdasarkan latar belakang ini, saya mencoba mengambil alternatif lain untuk melakukan pembinaan dikarenakan ketidaksiplinan yang berlangsung cukup lama bukan berarti karena adanya pembiaran tetapi kurang mampu menyetuh perasaan sehingga tidak memunculkan rasa tanggung jawab dalam dirinya. Bekenaan dengan ilmu dan pengalaman saya sebagai pendamping pengajar praktek yang sudah bersertifikat dan menemani Calon Guru Penggerak selama 9 Bulan. Maka saya akan mencoba aksi nyata peningkatan kedisiplinan guru dengan menggunakan coaching individu.

METODE

Metode Penelitian yang kami lakukan ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, bertujuan untuk efektivitas Coaching model TIRTA dalam mengatasi kedisiplinan guru dan TAS. Coaching adalah "...bentuk kemitraan bersama klien (coachee) untuk memaksimalkan potensi pribadi dan profesional yang dimilikinya melalui proses yang menstimulasi dan mengeksplorasi pemikiran dan proses kreatif (Pramudianto (2020). Dari definisi ini, ada tiga makna yaitu:

1. Kemitraan. Hubungan coach dan coachee adalah hubungan kemitraan yang setara. Untuk membantu coachee mencapai tujuannya, seorang coach mendukung secara maksimal tanpa memperlihatkan otoritas yang lebih tinggi dari coachee
2. Memberdayakan. Proses inilah yang membedakan coaching dengan proses lainnya. Dalam hal ini, dengan sesi coaching yang ditekankan pada bertanya reflektif dan mendalam, seorang coach menginspirasi coachee untuk menemukan jawaban-jawaban sendiri atas permasalahannya.
3. Optimalisasi. Selain menemukan jawaban sendiri, seorang coach akan berupaya memastikan jawaban yang didapat oleh coachee diterapkan dalam aksi nyata sehingga potensi coachee berkembang.

Model coaching yang saya praktekan yaitu TIRTA : satu model coaching untuk konteks pendidikan. TIRTA dikembangkan dari satu model coaching yang dikenal sangat luas dan telah diaplikasikan, yaitu GROW model. GROW adalah kepanjangan dari Goal, Reality, Options dan Will. Pada tahapan 1) Goal (Tujuan): coach perlu mengetahui apa tujuan yang hendak dicapai coachee dari sesi coaching ini, 2) Reality (Hal-hal yang nyata): proses menggali semua hal yang terjadi pada diri coachee, 3) Options (Pilihan): coach membantu coachee dalam memilih dan memilih hasil pemikiranselama sesi yang nantinya akan dijadikan sebuah rancangan aksi. Will (Keinginan untuk maju): komitmen coachee dalam membuat sebuah rencana aksi dan menjalankannya.



Figure 1. Alur Penelitian

Apa yang kami lakukan supaya guru dan TAS mempunyai komitmen untuk berdisiplin diri dalam menjalankan tugasnya. Suharsimi Arikunto, mengemukakan bahwa disiplin adalah menunjuk kepada kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya (Hidayat, 2013). Disiplin berasal dari bahasa latin “Disciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan (Catio & Sunarsi, 2020). Di dalam buku Wawasan Kerja Aparatur Negara (1993) disebutkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah “sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat”. Sedangkan menurut Sutopo Yuwono di dalam bukunya yang berjudul Dasar-Dasar Produksi (2009), diungkapkan bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan. Untuk melatih dan mengendalikan kedisiplinan ini diperlukan kegiatan pembinaan disiplin, perlu dilakukan untuk membiasakan agar guru menjadi terbiasa disiplin.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja (Hasibuan, 2021). Karena hal inilah setiap perilaku yang tidak baik akan diduga sebagai pelanggaran disiplin, dan harus dilakukan pembinaan secara berkesinambungan agar yang bersangkutan menjadi pribadi yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Secara umum pembinaan dapat diartikan sebagai pemberian pengarahan guna mencapai tujuan tertentu.

Menurut Miftah Thoha (2002:7) ada dua unsur dari pengertian pembinaan, yaitu pembinaan itu sendiri bisa berupa suatu tindakan, proses, atau pernyataan dari satu tujuan, dan kedua pembinaan itu bisa menunjukkan kepada “perbaikan” atas sesuatu. Prestasi guru dalam mengajar menjadi sangat penting karena prestasi dalam pembelajaran merupakan salah satu gambaran tingkat keberhasilan dari kegiatan selama pembelajaran dan prestasi hasil belajar. Salah satu tujuan dalam proses pembelajaran adalah meraih suatu prestasi dalam belajar. Prestasi belajar merupakan hasil belajar yang diperoleh dari guru dan siswa setelah mengikuti proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru.

Seperti yang dikatakan oleh Piet A Sahertian (2008:3), jabatan guru diumpamakan dengan pohon buah-buahan. Pohon tidak akan berbuah lebat jika akar tidak menyerap zat-zat makanan yang berguna untuk pertumbuhan pohon tersebut. Dimaksudkan bahwa guru harus terus mendapat masukan yang baik agar dapat mengembangkan dirinya untuk menjadi contoh yang baik kepada peserta didik dengan tujuan menghasilkan peserta didik yang berkualitas dari segi moral maupun kualitas pendidikannya.

Salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh Kepala Sekolah adalah mampu membina guru. Hal ini karena pekerjaan Kepala Sekolah adalah sebuah profesi yang menuntut untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kepala sekolah di sekolah untuk melakukan tupoksinya. Dalam hal ini Kepala sekolah sangat berperan penting dalam melakukan pembinaan, sehingga Kepala sekolah perlu menyusun laporan pelaksanaan pembinaan guru secara terus menerus sejalan dengan perkembangan pendidikan. (Suciati, 2018). Kedudukan Kepala Sekolah sebagai pembina para guru, mengharuskan dia memiliki kesiapan memberikan solusi bagi permasalahan yang mereka hadapi. Ia dapat saja mengandalkan pengalaman, baik dirinya sendiri maupun orang lain, mengambil teori dari buku-buku, atau bahkan mengandalkan intuisi. Hal ini tentu tidak selamanya memuaskan, karena yang dituntut darinya adalah professional judgement yang dapat dijadikan acuan.

Selanjutnya, Tugas pokok kepala sekolah adalah melakukan supervisi akademik dan supervisi manajerial, dalam tugas pokok kepala sekolah yang telah diatur dalam Peraturan menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 143 tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional kepala sekolah dan Angka kreditnya, sehingga Kepala sekolah dalam melakukan salah satu tugas pokoknya yaitu melakukan pelaksanaan pembinaan terhadap guru.

Eksistensi Kepala sekolah dinaungi oleh sejumlah dasar hukum. Undang-undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 dan Permendikbud No.143 Tahun 2014 adalah landasan hukum yang terbaru yang menegaskan keberadaan pejabat fungsional itu. Selain itu secara tegas dikatakan dalam Keputusan Menpan No.118 / 1996 sebagai berikut :”Kepala sekolah adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pembinaan pendidikan di sekolah dengan melaksanakan penilaian dan pembinaan dari segi teknis pendidikan dan administrasi pada satuan pendidikan prasekolah, dasar, dan menengah”. Peranan orang tua sangatlah penting dalam membimbing bagi anaknya dalam memotivasi untuk giat belajar selain bimbingan dari guru. Supaya prestasi belajarnya baik, orang tua perlu mencurahkan seluruh bimbingan untuk anaknya. Keragaman latar belakang dan perhatian guru menjadi permasalahan tersendiri bagi anak terutama peran guru dalam membimbing anak selama proses pendidikan di SMAN 3 Bangkalan.

HASIL PENELITIAN

Setelah data saya kumpulkan dari beberapa informasi yang saya peroleh dari beberapa guru dan data kehadiran guru yang ada di sekolah, maka saya membuat perjanjian dengan guru dan TAS tersebut untuk menghadap ke ruangan untuk mencari solusi dari permasalahan yang ada.

Setelah itu saya ikuti alur TIRTA, saya coaching guru dengan langkah sebagai berikut: Saya tanyakan Tujuan Umumnya sebagai berikut: Apa rencana pertemuan ini? Apa tujuannya? Apa tujuan dari pertemuan ini? Apa definisi tujuan akhir yang diketahui? Apakah ukuran keberhasilan pertemuan ini? saya menekankan kembali pertanyaan kepada beliau tentang sebenarnya tujuan yang ingin diraih beliau. Dari sini beliau menjawab bahwa pertemuan dengan kasek pada hari ini berkenaan dengan indisplin yang beliau lakukan, tujuannya agar beliau dapat memecahkan masalahnya yang sering tidak hadir di sekolah dan sering datang terlambat. Tujuan akhirnya adalah KBM dapat berjalan secara optimal dan sekolah dalam kondisi kondusif dan tujuan pendidikan dari sekolah terpenuhi. Ukuran

keberhasilannya Beliau masuk 5 hari kerja dan tidak datang terlambat kecuali memang ada halangan yang tidak memungkinkan beliau untuk masuk.

Identifikasi beberapa hal yang saya tanyakan dalam tahap identifikasi ini adalah: Kesempatan apa yang anda miliki sekarang? Dari skala 1 hingga 10, dimana anda sekarang dalam pencapaian tujuan anda? Apa kekuatan anda dalam mencapai tujuan? Peluang/kemungkinan apa yang bisa anda ambil? Apa hambatan atau gangguan yang dapat menghalangi anda dalam meraih tujuan? Apa solusinya?

Beliau memberikan jawaban, kesempatan yang beliau punya waktu dan sarana sudah memadai dan sangat memungkinkan beliau tidak terlambat, posisi beliau berada di skala 6 karena masih ingin menghilangkan kebiasaan yang ada, kekuatan yang ada dalam dirinya beliau masih muda, energik dan beliau juga lulusan guru penggerak angkatan 4 yang mempunyai pemahaman akan dedikasi dan arah tujuan pendidikan ini. Hambatannya karena suami mendapatkan tugas dinas yang agak jauh yaitu di Jombang, sedangkan suami tidak mau berkunjung ke Bangkalan (Beliau yang harus ke Jombang), solusi yang beliau ambil sedang mengurus mutasi tetapi masih terkendala di AGTK karena jumlah pengampu pelajaran ekonomi sesuai dengan kebutuhan. Selagi belum ada kesempatan untuk mutasi beliau sanggup untuk mengatur waktu dan bekerjasama dengan suaminya.

Rencana Aksi Dalam tahap Apa rencana anda dalam mencapai tujuan? Adakah prioritas? Apa strategi untuk itu? Bagaimana jangka waktunya? Apa ukuran keberhasilan rencana aksi anda? Bagaimana cara anda mengantisipasi gangguan?

Beliau menjawab, masih dalam tahap rencana tetapi sudah sempat mendiskusikan kemungkinan ini sejak ada rolingan kepala sekolah dengan suaminya, prioritasnya akan mengutamakan tugas sebagai guru yang mengajar 5 hari kerja (senin-jumat), sedangkan untuk keluarga memaksimalkan waktu yang ada (sabtu dan minggu). Supaya tidak terlambat beliau mengusahakan akan pulang minggu sore supaya senin pagi tidak terlambat. Untuk mengatasi gangguan saya membuat komitmen dengan suami dan keluarga yang lain, agar mobilitas yang saya lakukan bisa berjalan dengan lancar, beliau mempunyai kendaraan yang bisa dititipkan dekat dengan stasiun kereta api sehingga tidak perlu lama menunggu kendaraan ke bangkalan atau meminta bantuan adiknya untuk menjemput ke stasiun kereta api. Sekolah tidak terganggu keluarga dapat terjalin dengan baik dan utuh.

Tanggung jawab dalam tahap ini ada beberapa hal yang saya tanyakan: Apa komitmen anda terhadap rencana aksi? Siapa dan apa yang dapat membantu anda dalam menjaga komitmen? Bagaimana dengan tindak lanjut dari sesi coaching ini?

Dari pertanyaan yang saya ajukan maka beliau membuat komitmen sendiri untuk rajin masuk, dan akan ke Jombang jika pulang sekolah hari Jum'at dan akan datang ke Bangkalan minggu sore sehingga tidak terlambat. Yang membantu beliau dalam menjaga komitmen adalah suami, keluarga suami dan keluarga beliau. Mulai minggu depan apa yang sudah disepakati akan dicoba untuk dijalaankan dengan maksimal, beliau sangat berterimakasih dengan adanya coaching ini karena beliau terasa puas mengemukakan idenya dan diberi kebebasan untuk berbicara tanpa ada tekanan dan paksaan.



Gambar 1. Proses Interview

Satu minggu kemudian saya panggil beliau kembali dan duduk bersama untuk membicarakan progres dari rencana aksi yang semula direncanakan. Di pembicaraan pertemuan yang kedua saya hanya menyampaikan apresiasi kepada beliau atas usahanya untuk rajin masuk kerja dan diminggu ini masuk 5 hari sesuai ketentuan yang berlaku. Saya juga masih menanyakan kendala apa yang dialami dalam satu minggu ini untuk membiasakan diri disiplin? Beliau menjawab semua berjalan sesuai dengan skenario yang ada dan saya mengucapkan banyak terimakasih dan selalu semangat untuk terus beristiqomah.

Apa yang kami lakukan pada Ibu riska juga kami lakukan terhadap pak wahdi dan pak amrin. Keduanya merasa sangat puas dan sangat bahagia setelah dilakukan Coaching dan sampai 2 bulan ini beliau berdua sangat rajin sesuai dengan komitmen terhadap rencana aksinya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan yang saya dapat dari pelaksanaan coaching ini adalah

1. Coaching mampu memberikan pemecahan masalah dalam menangani guru yang tidak disiplin masuk sekolah dan kelas
2. Hasil yang dicapai sampai saat ini guru dan TAS tersebut sudah menjalankan tugas dan kewajibannya dengan disiplin, tanpa ada tekanan dan paksaan tetapi masih dalam pemantauan sehingga membutuhkan waktu berdiskusi tentang progres yang ada.

Saran

Bagi Bapak ibu kepala sekolah yang ingin mengcoaching guru yang bermasalah atau guru yang ingin mengcoaching murid yang bermasalah memahami kata-kata yang diulang-ulang atau ditekankan oleh coachee dan ini biasanya terkait dengan nilai kehidupan, Menyamakan bahasa tubuh dengan coachee karena Coach dapat memberikan tanda setuju secara tidak langsung pada apa yang disampaikan coachee dengan senyum atau dengan anggukan. Jika coachee kita sedang bersandar ke lengan kursi misalnya, coach juga dapat mengikuti gerakannya. Ketika coachee sedang bersemangat bercerita dan mencondongkan

tubuhnya ke depan, kita juga usahakan mengikutinya. Kegiatan penyamaan ini perlu dilakukan dengan halus dan tidak kentara agar coachee tidak merasa ditiru, berusaha menyalurkan emosi, terutama ketika coachee mengucapkan hal-hal yang emosional. Hal ini akan membuat coachee merasa coach-nya ada pada pihaknya dan mengerti perasaannya.

DAFTAR RUJUKAN

- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 17(02), 16-26.
- Hasibuan, A. A. (2021). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Dalam Rangka Penetapan Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi PNS di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ilmu Sosial dan Politik [JIMSIPOL]*, 1(3).
- Hidayat, H. S. (2013). Pengaruh kerjasama orang tua dan guru terhadap disiplin peserta didik di sekolah menengah pertama (SMP) negeri kecamatan Jagakarsa-Jakarta Selatan. *Jurnal ilmiah widya*, 1(2), 92-99.
- Kirkpatrick. (2009:192) Pembinaan Disiplin Guru PNS yang dikutip oleh Wibowo dalam *Jurnal Ilmiah*. 1(4), 50-55.
- Sahertian, P.A. (2008:3). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi* : Jakarta: Rinike Cipta
- Suciati, S. (2018). Peran supervisi manajerial oleh pengawas terhadap kinerja kepala sekolah di Sekolah Menengah Atas Islam Parlaungan Waru Sidoarjo (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).