

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi di bidang pendidikan pada masa sekarang ini semakin membutuhkan tenaga pendidik yang tidak hanya bisa mendidik tapi juga dituntut untuk bisa bekerja secara profesional. Para pendidik merupakan sumber daya manusia (SDM) yang utama dalam organisasi di bidang pendidikan (Wahyono, 2002 : 57).

Adanya SDM yang profesional maka organisasi bisa maju dan mencapai tujuan yang optimal. Semakin pesatnya perkembangan pendidikan di Indonesia, maka SDM dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal (Wahyono, 2002 : 57).

Hawari menjelaskan bahwa kondisi SDM yang tidak siap menghadapi tantangan cenderung rentan dalam menghadapi perubahan dan rintangan, akibatnya stres dan gangguan emosi lain tidak dapat dihindari (Wahyono, 2002: 58). SDM yang tidak memiliki kesiapan dalam menghadapi tuntutan – tuntutan dari perkembangan di bidang pendidikan maka akan menganggap pekerjaan adalah sebagai beban.

SDM yang menganggap pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai SDM yang mempunyai etos kerja rendah. Organisasi sangat mengharapkan

mempunyai SDM yang mempunyai etos kerja yang tinggi dan profesional yang bisa menjawab tuntutan – tuntutan dari perkembangan di bidang pendidikan (Wahyono, 2002: 58).

Tasmara (2002:24) menjelaskan bahwa “etos kerja yang unggul dapat dilihat dari kerja keras, selalu terdepan, memiliki kelebihan dibanding lain, dan tidak pernah merasa puas atas prestasi yang diraihinya. Etos kerja berkaitan dan bersenyawa dengan semangat, kejujuran dan kepiawaian dalam bidangnya (profesional)”.

Tasmara (2002:15) menjelaskan “etos kerja merupakan totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan sesuatu yang bermakna, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal”. Tasmara (2002:27) menjelaskan lagi bahwa etos kerja muslim adalah sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampilkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh.

Berdasarkan pengertian yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja merupakan seperangkat perilaku yang dimiliki individu (kelompok) dalam kegiatan kerja yang didasari keyakinan yang mendorongnya untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dengan optimal. Dalam penelitian ini penulis tetap menggunakan definisi etos kerja dari Tasmara (2002:15) yaitu “totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan

memberikan sesuatu yang bermakna, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal”.

Etos kerja merupakan konsep utama tentang kerja itu sendiri. Etos kerja mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya (Sinamo, 2005: 33).

Etos kerja dibutuhkan dalam suatu organisasi yang ingin maju dan berhasil untuk mencapai tujuannya. Seseorang dalam organisasi yang mempunyai etos kerja akan mempercayai pekerjaannya secara tulus dan serius, serta berkomitmen pada pekerjaannya, dari kepercayaan itu akan melahirkan sikap kerja dan perilaku kerja yang secara khas. Etos kerja yang bagus akan menjadi budaya kerja dalam organisasi tersebut (Sinamo, 2005: 33).

Sinamo (2005: 269-271) menjelaskan bahwa dengan memperkuat etos berarti memperteguh karakter, kemampuan untuk melakukan sesuatu hingga berhasil atau dengan efisien, memperbesar kepercayaan pada kebenaran nilai-nilai etos dan karisma yaitu aura yang terpancarkan terhadap sekelilingnya. Etos kerja yang positif secara pasti akan menunjukkan kaitan yang sangat erat antara modal organisasi dengan nilai kepercayaan untuk mencapai visi dan misi secara konsisten melalui norma-norma nilai kerja yang menciptakan suasana nyaman, aman, dan sejahtera.

Tasmara (2002:194) menjelaskan bahwa etos kerja yang tinggi tidak mengenal lelah untuk menjadikan hidup dan kehidupannya selalu mengarah dan

sesuai dengan keyakinan-keyakinan yang mengalir dinamis dan kalau sesekali berhenti hanyalah sementara yang disengajakan. Sebaliknya, ketika etos kerja itu rendah dalam organisasi maka pekerjaan itu akan dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri, kurang atau tidak menghargai hasil kerja manusia, pekerjaan dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan, pekerjaan dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan dan dilakukan hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

Dalam beberapa penelitian dan karya ilmiah terkait dengan etos kerja antara lain, Tasmara (2002: 73) membahas tentang pengaruh dan penerapan nilai spiritual agama (*SQ*) terhadap pembentukan etos kerja yang positif dalam tempat kerja. Wicaksono (2006) dalam jurnal menyatakan bahwa adanya hubungan antara kecerdasan emosi dengan etos kerja pada karyawan dengan taraf signifikan sebesar 5%. Dan Sugimin (2012) dalam jurnalnya menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Negeri pada UPTD Pendidikan Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. Dalam I Ketut (2005) menyatakan ada hubungan antara etos kerja modern guru dengan kadar CBSA pembelajaran yang dikelolanya.

Yayasan Al Ibrah Gresik adalah sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan dan salah satu organisasi yang sudah lama didirikan di Kota Gresik. Yayasan Al Ibrah Gresik mempunyai visi yang salah satunya adalah menjadi sekolah yang terkenal di internasional. Dengan visi tersebut maka yayasan mengharapkan adanya etos kerja yang tinggi di semua pegawainya. Etos kerja yang diharapkan Yayasan Al Ibrah Gresik adalah pribadi yang matang,

mandiri, cerdas dan berpengetahuan, sehat dan kuat, bersungguh-sungguh dan disiplin, tertib dan cermat, efisien, dan bermanfaat. Etos kerja tersebut tercantum dalam sepuluh *Muwashofat* (karakter) pegawai Yayasan Al Ibrah Gresik yang tertulis dalam buku panduan pegawai Yayasan Al Ibrah Gresik.

Kepala Bagian SDM Yayasan Al Ibrah Gresik, menyatakan bahwa dalam melakukan penerimaan pegawai, yayasan melakukan proses seleksi untuk mendapatkan pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi. Proses seleksinya antara lain *profiling*, tes potensi akademik, uji ketrampilan penggunaan komputer dan internet, uji kompetensi keahlian dan tes keterampilan mengajar (khusus tenaga pendidik). Selain itu juga diadakan wawancara yang meliputi *performance*, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional.

Hasil wawancara dengan Kepala Bagian SDM tentang beberapa pegawai Yayasan Al Ibrah Gresik memberikan informasi antara lain :

- a. Tidak komitmen terhadap kesepakatan pada saat rapat

Ketika ada rapat yang sudah disepakati bersama dimentahkan kembali sehingga menjadikan kekacauan dan kebingungan di antara guru lain.

- b. Mengikuti ujian calon Pegawai Negeri Sipil (PNS) tanpa ijin kepala sekolah
- c. Mengajak guru lain untuk tidak mematuhi peraturan
- d. Tidak mendukung program yayasan

Tidak mendukung pada saat yayasan membuat program dan membutuhkan kerjasama dari semua unit serta mengajak guru-guru lain untuk tidak mendukung.

- e. Kurang disiplin dalam mematuhi peraturan yang ada
kurang disiplin dalam melakukan peraturan yang sudah ditetapkan serta sering terpaksa ketika melakukan pekerjaan.
- f. Bekerja semaunya sendiri
Menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu dan bekerjanya semau sendiri.
- g. Tidak bisa menjadi teladan bagi siswanya
Peraturan di Yayasan Al Ibrah Gresik menyebutkan bahwa guru adalah teladan bagi siswa maka dengan itu guru diwajibkan untuk berjilbab baik ketika disaat mengajar maupun di rumah karena siswa akan mencontoh guru tidak disekolah saja tapi mencontoh dimana saja guru itu berada.

Etos kerja yang rendah pada guru berdampak buruk bagi yayasan dalam menjalankan visi dan misi yang ingin dicapai serta kualitas pendidikan pada peserta didik. Peran guru sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan anak bangsa maka diperlukan etos kerja yang tinggi. Untuk mengatasi hal tersebut yayasan melakukan pembinaan untuk semua guru agar etos kerja yang dihasilkan lebih baik. Baik itu pembinaan peningkatan kompetensi guru maupun pembinaan tentang keagamaan. Kepala Bagian SDM dari Yayasan Al Ibrah Gresik menjelaskan bahwa untuk meningkatkan etos kerja guru yayasan lebih mengoptimalkan program pembinaan keagamaan untuk menghasilkan guru yang mempunyai etos kerja sesuai dengan sepuluh *Muwashofat* (karakter) pegawai Yayasan Al Ibrah Gresik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas merupakan landasan bagi peneliti untuk mengkaji lebih lanjut mengenai dampak program pembinaan keagamaan

terhadap etos kerja guru di *Yayasan Al Ibrah Gresik*. Untuk mendapatkan gambaran lebih jelas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelusuran mengenai pengaruh program pembinaan keagamaan terhadap etos kerja guru. Penelitian ini mengangkat judul “*Analisis Dampak Program Pembinaan Keagamaan Terhadap Etos Kerja Pada Guru Di Yayasan Al Ibrah Gresik*”.

B. Fokus Masalah

Pada penelitian ini memfokuskan pada analisis dampak program pembinaan keagamaan terhadap etos kerja pada guru di Yayasan Al Ibrah Gresik, karena menurut Tasmara (2002:194) bahwa etos kerja yang tinggi tidak mengenal lelah untuk menjadikan hidup dan kehidupannya selalu mengarah dan sesuai dengan keyakinan-keyakinan yang mengalir dinamis dan kalau sesekali berhenti hanyalah sementara yang disengajakan. Sedangkan menurut Sinamo (2005: 33) organisasi yang mempunyai etos kerja akan mempercayai pekerjaannya secara tulus dan serius, serta berkomitmen pada pekerjaannya, dari kepercayaan itu akan melahirkan sikap kerja dan perilaku kerja yang secara khas. Etos kerja yang bagus akan menjadi budaya kerja dalam organisasi tersebut.

Di Yayasan Al Ibrah Gresik, mengharapkan guru yang memiliki etos kerja yang sesuai dengan sepuluh *Muwashofat* (karakter) agar bisa mencapai visi dan misi serta meningkatkan kualitas pendidikan pada peserta didik, pada kenyataannya masih ada guru yang memiliki etos kerja yang rendah sehingga Yayasan Al Ibrah Gresik mengoptimalkan program pembinaan keagamaan untuk menghasilkan guru yang mempunyai etos kerja sesuai dengan sepuluh *Muwashofat* (karakter) pegawai Yayasan Al Ibrah Gresik. Maka fokus masalah

dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak program pembinaan keagamaan terhadap etos kerja guru di Yayasan Al Ibrah Gresik.

C. Perumusan Masalah

Rumusan penelitian ini untuk mengetahui analisis dampak program pembinaan keagamaan terhadap etos kerja pada guru di Yayasan Al Ibrah Gresik sebagai berikut :

1. Bagaimana etos kerja guru sebelum mengikuti program pembinaan keagamaan ?
2. Bagaimana pandangan guru terhadap program pembinaan keagamaan yang diperoleh ?
3. Bagaimana dampak program pembinaan keagamaan sehingga sampai mempengaruhi etos kerja pada guru di Yayasan Al Ibrah Gresik ?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab beberapa hal berikut :

1. Mengetahui etos kerja guru sebelum mengikuti program pembinaan keagamaan,
2. Mengetahui pandangan guru terhadap program pembinaan keagamaan yang diperoleh,
3. Mengetahui dampak program pembinaan keagamaan sehingga sampai mempengaruhi etos kerja pada guru di Yayasan Al Ibrah Gresik.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi perkembangan disiplin ilmu psikologi, khususnya bagi bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat praktis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak-pihak terkait dalam upaya peningkatan etos kerja. Beberapa manfaat praktis yang ingin dicapai melalui penelitian ini antara lain sebagai berikut :

a. Bagi guru Yayasan Al Ibrah Gresik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi guru dan karyawan dalam meningkatkan etos kerjanya.

b. Bagi pimpinan unit sekolah di Yayasan Al Ibrah Gresik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi pimpinan unit sekolah dalam membimbing, membina, serta mengarahkan guru untuk mendorong atau memberi motivasi terhadap peningkatan etos kerjanya.

c. Bagi Yayasan Al Ibrah Gresik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk pengembangan etos kerja guru dan peningkatan program pembinaan keagamaan.

d. Bagi Mentor Pembinaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk mentor agar dapat meningkatkan kualitas pembinaan dan variasi bentuk kegiatannya dalam mengembangkan etos kerja guru.