

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Etos Kerja**

##### **A.1. Pengertian Etos Kerja**

Dalam kamus bahasa Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau sesuatu kelompok. Setiap organisasi yang ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.

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.

Dalam rumusan Jansen Sinamo (2005: 33). “Etos Kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral”. Menurutnya, jika seseorang, organisasi, atau komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi Etos Kerja dan budaya.

Sinamo (2005: 32) memandang bahwa Etos Kerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati dan otentik. Pandangan ini dipengaruhi oleh kajiannya terhadap studi-studi sosiologi sejak zaman Max Weber di awal abad ke-20 dan penulisan-penulisan manajemen dua puluh tahun belakangan ini yang semuanya bermuara pada satu kesimpulan utama; bahwa keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja. Sebagian orang menyebut perilaku kerja ini sebagai motivasi, kebiasaan dan budaya kerja.

Istilah etos mengandung pengertian tidak saja sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau komunitas tetapi juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar (Sinamo, 2005: 33). 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.

## **A.2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Faktor yang mempengaruhi etos kerja seseorang itu ada dua kelompok. Faktor pertama yaitu faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang. Novliadi (2009: 9-11) menyimpulkan bahwa “Anoraga (1992) mengatakan...Individu yang akan memiliki Etos Kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos Kerja merupakan suatu pandangan dan

sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka Etos Kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang. Menurut Herzberg (dalam Siagian, 1995), motivasi yang sesungguhnya bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam/terinternalisasi dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik”.

Herzberg (dalam Anoraga, 1992) menjelaskan bahwa faktor intrinsik sangat diperlukan dalam meningkatkan performa kerja dan menggerakkan pekerja hingga mencapai performa yang tertinggi. Faktor intrinsik dalam pekerjaan meliputi:

1. Pencapaian sukses / *achievement*,
2. Pengakuan / *recognition*,
3. Kemungkinan untuk meningkat dalam jabatan (Karier) / *advancement*,
4. Tanggung jawab/*responsibility*,
5. Kemungkinan berkembang/*growth possibilities*, dan
6. Pekerjaan itu sendiri/*the work itself* (Novliadi, 2009 :12).

Tasmara (2002: 73) menyatakan bahwa ciri – ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah. Faktor kedua yaitu faktor ekstrinsik yang menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain yaitu:

1. Agama

Tasmara (2002: 16) menjelaskan bahwa seorang muslim yang memiliki kepribadian qur’ani (nilai-nilai islam) akan menunjukkan etos kerja yang

bagus dengan bersikap, berbuat dan menghasilkan segala sesuatu dengan cara bersungguh-sungguh. Subanjari (2012 : 35) menyimpulkan bahwa “ Rosmiani (1996) menjelaskan etos kerja terkait dengan sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja. Sikap ini dibentuk oleh system orientasi nilai-nilai budaya, yang sebagian bersumber dari agama atau system kepercayaan/ paham teologi tradisional. Ia menemukan 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 itu. (<http://repository.upi.edu/>)”

## 2. Budaya

Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki Etos Kerja yang tinggi dan sebaliknya. Novliadi (2009: 9) menyimpulkan bahwa “Suryawati, Dharmika, Namiartha, Putri dan weda (1997) yang menyimpulkan bahwa semangat kerja/Etos Kerja sangat ditentukan oleh nilai-nilai budaya yang ada dan tumbuh pada masyarakat yang bersangkutan. Etos Kerja juga sangat berpegang teguh pada moral etik dan bahkan Tuhan. Etos Kerja berdasarkan nilai-nilai budaya dan agama ini menurut mereka diperoleh secara lisan dan merupakan suatu tradisi yang disebarkan secara turun-temurun”.

## 3. Sosial Politik

KH. Abdurrahman Wahid (2002) mengatakan bahwa “Etos Kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan

dan keterbelakangan hanya mungkin timbul, jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang teracu ke masa depan yang lebih baik. Orientasi ke depan itu harus diikuti oleh penghargaan yang cukup kepada kompetisi dan pencapaian (achievement). Orientasi ini akan melahirkan orientasi lain, yaitu semangat profesionalisme yang menjadi tulang-punggung masyarakat modern” (<http://media.isnet.org>).

#### 4. Pendidikan

Etos Kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Novliadi (2009: 11) menyimpulkan bahwa “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 seseorang”.

#### 5. Struktur Ekonomi

Etos kerja seseorang juga bisa dipengaruhi dari ekonomi kehidupan individu sendiri. Novliadi (2009: 11) menyimpulkan bahwa “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”.

### **A.3. Ciri – Ciri Etos Kerja**

Sinamo (2005: 35) menjelaskan setiap manusia memiliki spirit / roh keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan.

Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya melalui keyakinan, komitmen, dan penghayatan atas paradigma kerja tertentu. Dengan ini maka orang berproses menjadi manusia kerja yang positif, kreatif dan produktif.

Sinamo (2005: 27) menyatakan bahwa untuk berubah, bertumbuh dan berkembang, seseorang harus percaya dulu secara *genuine* pada sesuatu – gagasan, nilai atau ajaran luhur – barulah barulah membuahakan perilaku kerja atau etos kerja. Tasmara (2002: 73) mengungkapkan bahwa “ciri-ciri orang yang mempunyai etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah”.

Tasmara (2002 : 73-139) menjelaskan ada 25 ciri seseorang memiliki etos kerja, diantaranya adalah :

1. Mengoptimalkan waktu untuk bekerja. Individu yang memiliki etos kerja tinggi akan menggunakan waktunya dengan menyusun tujuan, membuat perencanaan kerja, dan melakukan evaluasi atas hasil kerjanya.
2. Bekerja profesional. Melaksanakan tugasnya secara profesional dengan motivasi bahwa pekerjaan merupakan amanah yang harus ditunaikan sebaik-baiknya.
3. Jujur. Berani menyatakan sikap secara transparan, terbebas dari kepalsuan dan penipuan, hatinya terbuka dan selalu bertindak lurus, dan memiliki keberanian moral yang sangat kuat. Dengan jujur, seseorang jadi berani mengakui

kemampuannya sendiri dan berani menolak segala yang bertentangan dengan prinsip moral yang diyakininya.

4. Memiliki komitmen. Yaitu memiliki tekad dan keyakinan, tidak mudah menyerah serta berjuang keras menghadapi tantangan dan tekanan.
5. Kontinyu dalam melakukan pekerjaan. Seorang yang bisa kontinyu dalam melakukan pekerjaan mampu mempertahankan prinsip serta komitmen yang diyakininya, tidak mudah berbelok arah dan tetap pada niat semula.
6. Disiplin. Orang yang berdisiplin adalah orang yang berhati-hati dalam mengelola pekerjaannya dan tanggungjawab dalam bekerja.
7. Konsekuen dan berani menghadapi tantangan. Orang yang konsekuen mempunyai kemampuan untuk melakukan pengendalian dan mengelola emosi menjadi daya penggerak positif untuk tetap semangat menapaki keyakinannya.
8. Memiliki sikap percaya diri. Sikap percaya diri dapat dilihat dari ciri kepribadiannya yang berani untuk menyatakan pendapat sendiri, mampu menguasai emosinya dan memiliki pendirian yang kuat sehingga tidak mudah terpengaruh sikap orang lain.
9. Kreatif. Orang yang kreatif selalu mencoba metode atau gagasan baru dan asli sehingga diharapkan hasil kerja yang dapat dilakukan secara efisien dan efektif. Orang yang kreatif memiliki ciri-ciri diantaranya adalah memiliki kesungguhan dan tanggung jawab.
10. Bertanggungjawab. Bertanggung jawab adalah sebagai sikap dan tindakan seseorang di dalam menerima sesuatu sebagai amanah dan dengan penuh rasa cinta.

11. Suka melayani/ menolong. Melayani atau menolong seseorang merupakan bentuk kesadaran dan kepedulian terhadap nilai kemanusiaan. Dengan pelayanan manusia ingin saling meningkatkan kualitas dan derajat satu sama lain. Dengan pelayanan diharapkan membangun kebahagiaan dan kemenangan bersama. Dengan pelayanan, diusahakan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan mutu.
12. Memiliki harga diri. Harga diri yaitu penilaian menyeluruh mengenai diri sendiri. Harga diri seseorang menjadi berbinar ketika mampu menyebarkan nilai manfaat bagi orang lain.
13. Memiliki jiwa kepemimpinan. Seseorang yang memiliki etos kerja mempunyai pandangan ke depan dan itu adalah ciri seorang pemimpin untuk mewujudkan visi atau tujuannya.
14. Berorientasi ke masa depan. Artinya semua kegiatan harus direncanakan dan diperhitungkan untuk menciptakan masa depan yang maju, lebih sejahtera dan lebih bahagia dari keadaan sekarang.
15. Hidup berhemat dan efisien. Seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi akan hidup hemat berarti mengestimasi apa yang akan terjadi dimasa akan datang dan efisien berarti melakukan segala sesuatu secara benar, tepat dan akurat.
16. Memiliki jiwa wiraswasta. Orang yang memiliki jiwa wiraswasta adalah orang yang selalu melihat setiap sudut kehidupan sebagai peluang, kesempatan dan kemudian berani mencoba.

17. Memiliki insting bersaing. Bersaing dalam segala lapangan kebajikan dan meraih prestasi yang dihayati penuh tanggung jawab serta bersaing dengan sehat untuk mencapai tujuan.
18. Keinginan untuk mandiri (*Independent*). Seseorang yang mampu melakukan tugas dengan usaha, hasil dan karya yang diperoleh dari dirinya sendiri.
19. Meningkatkan wawasan dan potensi. Orang yang tidak mudah puas untuk belajar menambah pengetahuan atau wawasan untuk meningkatkan potensi.
20. Berwawasan universal. Seseorang yang berwawasan universal, tidak terperangkap dalam fanatisme sempit. Orang yang berwawasan luas akan mendorong dirinya lebih realistis dalam membuat perencanaan dan tindakan.
21. Memperhatikan kesehatan dan gizi. Orang yang bisa memelihara kebugaran dan kesegaran jasmaninya akan mampu bekerja dengan optimal dan meraih prestasi.
22. Tangguh dan pantang menyerah. Orang yang mampu melihat realitas dan dari pengalamannya mampu merangkum dan melakukan improvisasi untuk mengolah tantangan atau tekanan menjadi satu kekuatan.
23. Berorientasi pada produktivitas. Menumbuhkan sikap yang konsekuen dalam membentuk perilaku yang selalu mengarah pada kerja yang efisien dimana menggunakan waktu sebaik-baiknya untuk nilai-nilai yang produktif.
24. Memperluas hubungan pertemanan. Hubungan pertemanan mempunyai tiga sisi keuntungan yaitu memberikan nilai ibadah, memberikan impresi bagi orang lain sehingga dikenang, dicatat, dan dibicarakan banyak orang, memberikan informasi yang bisa menjadi peluang dan kesempatan usaha.

25. Memiliki semangat perubahan. Semangat perubahan akan mencari cara agar keluar dari permasalahan yang awalnya buruk menuju yang lebih baik.

Sinamo (2005: 41-243) menjelaskan ada delapan ciri etos kerja, diantaranya adalah :

1. Kerja adalah rahmat; karena kerja merupakan pemberian dari Tuhan untuk setiap individu, maka setiap individu harus dapat bekerja dengan rasa tulus dan penuh syukur dalam menjalankannya.
2. Kerja adalah amanah; kerja merupakan sesuatu yang berharga yang dipercayakan pada setiap individu sehingga secara moral harus bisa dikerjakan dengan benar dan penuh tanggung jawab.
3. Kerja adalah panggilan; kerja merupakan suatu kegiatan yang sesuai dengan panggilan jiwa sehingga harus mampu bekerja dengan penuh integritas.
4. Kerja adalah aktualisasi; pekerjaan adalah sarana untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi sehingga harus dikerjakan dengan usaha yang keras dan penuh semangat.
5. Kerja adalah ibadah; bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Tuhan setiap individu, sehingga melalui pekerjaan setiap individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian untuk melakukan pekerjaan dengan rasa kerelaan.
6. Kerja adalah seni; kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan dalam bekerja pada setiap individu sehingga terwujudnya daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.

7. Kerja adalah kehormatan; pekerjaan dapat membangkitkan harga diri setiap individu sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.
8. Kerja adalah pelayanan; manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.

Kusnan (2004) menyimpulkan pemahaman bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka ia menggunakan lima indikator untuk mengukur etos kerja. Menurutnya etos kerja mencerminkan suatu sikap yang memiliki dua alternatif, positif dan negatif. Suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut:

1. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia,
2. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia,
3. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia,
4. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita,
5. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah (Novliadi, 2009: 8)..

Bagi individu atau kelompok masyarakat yang memiliki etos kerja yang rendah, maka akan ditunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya (Kusnan, 2004), yaitu;

1. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri,
2. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia,

3. Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan,
4. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan,
5. Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup (Novliadi, 2009: 8)..

Dari berbagai ciri yang ditampilkan ketiga tokoh diatas, dapat dilihat bahwa ciri-ciri yang diusulkan oleh dua tokoh berikutnya telah termuat dalam beberapa ciri etos kerja yang dikemukakan oleh Tasmara, sehingga penulisan ini mendasari pemahamannya pada 25 ciri etos kerja yang dikemukakan oleh Tasmara sebagai indikator terhadap etos kerja.

Guru adalah para tenaga pendidik yang harus memiliki etos kerja yang tinggi dalam meningkatkan kinerjanya untuk melayani peserta didik. Dengan meningkatkan efektifitas belajar mengajar maka hasil belajar siswa akan meningkat, yang akhirnya meningkatkan mutu pendidikan nasional. Etos kerja guru dapat dilihat dari rasa tanggung jawabnya terhadap menjalankan amanahnya sebagai guru, rasa tanggung jawab moral yang dibawanya. Semua perilaku akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugasnya baik di dalam kelas maupun di luar kelas serta menjadi teladan dimanapun guru berada.

Etos kerja guru akan bermakna dan optimal jika diikuti dengan niat yang ikhlas dan dengan tujuan untuk berdakwah mendidik anak-anak menjadi lebih baik dan berkarakter serta selalu meningkatkan kemampuan seiring dengan selalu berkembangnya ilmu pengetahuan.

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 jurnalnya 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 Jurnal I Ketut (2005) menyatakan ada hubungan antara etos kerja modern guru dengan kadar CBSA pembelajaran yang dikelolanya.

## **B. Guru**

### **B.1. Pengertian Guru**

Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat 1 dijelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Peranan guru sangat penting dalam dunia pendidikan karena selain berperan mentransfer ilmu pengetahuan ke peserta didik, guru juga dituntut memberikan pendidikan karakter dan menjadi contoh karakter yang baik bagi anak didiknya. (<http://www.kemdiknas.go.id/kemdikbud/guru.htm>)

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 2 menyebutkan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam pasal 4 menjelaskan bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk

meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Pada pasal 6 menjelaskan bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

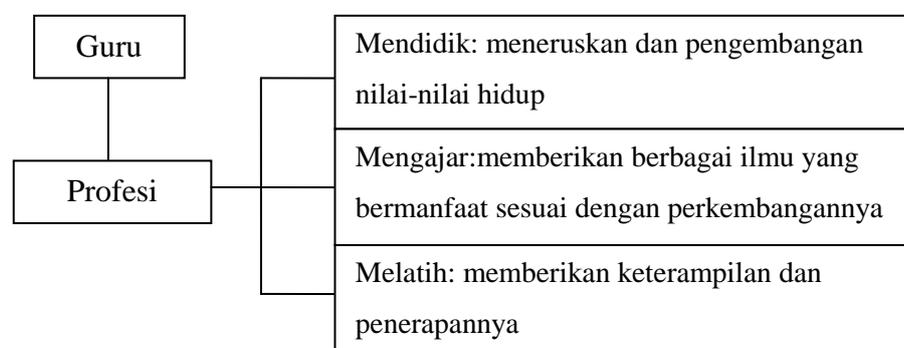
Guru merupakan profesi tenaga akademik pada lembaga pendidikan tingkat sekolah. Guru adalah salah satu sumber daya yang sangat penting dalam pengelolaan organisasi pendidikan. Untuk mencapai hasil pendidikan sebagai mana yang diharapkan, diperlukan kegiatan manajemen sumber daya manusia. Pada Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 7 menjelaskan profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

- a. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme
- b. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia
- c. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas
- d. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
- e. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan
- f. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja

- g. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.
- h. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
- i. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru”.

## B.2. Tugas Guru

Profesi sebagai guru dituntut memiliki keahlian khusus, karena pekerjaan sebagai guru butuh ketekunan dan kesabaran. Guru menjadi teladan bagi peserta didiknya dan harus bisa menarik simpati peserta didiknya. Adapun tugas sebagai seorang guru yang pertama meliputi mendidik, mengajar, dan melatih.



**Gambar 1. Profesi Guru**

Tugas guru sebagai profesi meliputi aspek mendidik yaitu meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan keterampilan kepada siswa. Kedua, tugas kemanusiaan. Tugas guru dalam bidang kemanusiaan adalah menjadikan dirinya sebagai orang tua

kedua dari siswa. Guru harus mampu menarik simpati sehingga dapat menjadi panutan para siswanya. Seorang guru dalam penampilannya sudah tidak menarik, maka kegagalan pertama yang dilakukan oleh guru adalah tidak dapat menanamkan benih pengajarannya itu kepada para siswa (<http://repository.upi.edu>).

Ketiga, tugas dalam bidang kemasyarakatan. Masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat di lingkungannya, karena dari seorang guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan. Peranan seorang guru sangat penting dalam pendidikan. Karena proses belajar-mengajar tanpa didampingi oleh seorang guru akan kurang mendapatkan hasilnya. Dengan adanya peranan dari guru diharapkan adanya umpan balik terhadap proses belajar - mengajar (<http://repository.upi.edu>).

### **B.3. Peran Guru**

Guru memegang peranan dalam proses pembelajaran, di mana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan. Proses pembelajaran ada hubungan timbal balik yang berlangsung antara guru dan siswa dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu, di mana dalam proses tersebut terkandung multi peran dari guru.

Proses belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan guru sebagai pemegang peranan utama. Guru adalah posisi yang strategis bagi pemberdayaan dan pembelajaran suatu bangsa yang tidak mungkin digantikan oleh unsur manapun dalam kehidupan sebuah bangsa sejak

dahulu. Semakin bagus keberadaan guru melaksanakan peran dan tugasnya semakin terjamin terciptanya kehandalan dan terbinanya kesiapan seseorang.

Peran seorang guru dalam pendidikan yang paling dominan sebagaimana dikemukakan oleh Usman (2010: 9-12) sebagai berikut:

- a. Guru sebagai demonstrator (pengajar), guru hendaknya senantiasa menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkannya serta senantiasa mengembangkannya dalam arti meningkatkan kemampuannya dalam hal ilmu yang dimilikinya karena hal ini akan sangat menentukan hasil belajar yang dicapai siswa.
- b. Guru sebagai pengelola kelas, guru hendaknya mampu mengelola kelas sebagai lingkungan belajar serta merupakan aspek dari lingkungan sekolah yang perlu diorganisasi.
- c. Guru sebagai mediator dan fasilitator, guru hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pendidikan karena media pendidikan merupakan alat komunikasi untuk lebih mengefektifkan kegiatan belajar mengajar.
- d. Guru sebagai evaluator, kegiatan ini bermaksudkan untuk mengetahui apakah tujuan yang telah dirumuskan itu tercapai atau belum, dan apakah materi yang diajarkan sudah cukup tepat.

#### **B.4. Kompetensi Guru**

Kompetensi guru adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif (Kunandar, 2011:55). Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 disebutkan

bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi guru tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Surya (2005) menjelaskan bahwa kompetensi guru meliputi: *pertama*, kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada dalam diri individu yang diperlukan untuk menunjang berbagai aspek kinerja sebagai guru. *Ke dua*, kompetensi fisik, yaitu perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk menunjang pelaksanaan tugas sebagai guru dalam berbagai situasi. *Ke tiga*, kompetensi pribadi, yaitu perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan dirinya sebagai pribadi yang mandiri untuk melakukan transformasi diri, identitas diri, dan pemahaman diri. Kompetensi pribadi meliputi kemampuan – kemampuan dalam memahami diri, mengelola diri, mengendalikan diri dan menghargai diri. *Ke empat*, kompetensi sosial, yaitu perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial serta tercapainya interaksi sosial yang efektif. Kompetensi sosial meliputi kemampuan interaktif dan pemecahan masalah kehidupan sosial. *Ke lima*, kompetensi spiritual, yaitu pemahaman, penghayatan, serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan (Kunandar, 2011: 55-56).

Standart kompetensi dalam Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas (2003) meliputi empat komponen, yaitu pengelolaan pembelajaran,

pengembangan potensi, penguasaan akademik, dan sikap kepribadian. Secara keseluruhan standart kompetensi guru terdiri dari tujuh kompetensi, yaitu: penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan interaksi belajar mengajar, penilaian prestasi belajar peserta didik, pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik, pengembangan profesi, pemahaman wawasan pendidikan, dan penguasaan bahan kajian akademik (Kunandar, 2011:56).

### **C. Program Pembinaan Keagamaan**

#### **C.1. Pengertian Pembinaan Keagamaan**

Pembinaan keagamaan terdiri atas dua kata yaitu pembinaan dan keagamaan. Alwi, dkk (1996: 134) dalam kamus besar bahasa Indonesia, pembinaan adalah suatu usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Carol Wilson (2011: 16) menjelaskan bahwa pembinaan adalah suatu proses yang membantu individu atau organisasi untuk mencari solusi dan memperbaiki masalah, meraih tujuan-tujuan spesifik, meningkatkan kinerja optimal dan pengembangan pribadi menjadi professional.

Sedangkan keagamaan berasal dari kata agama, Alwi, dkk (1996: 10) dalam kamus bahasa Indonesia keagamaan adalah sifat-sifat yang terdapat dalam agama atau segala sesuatu mengenai agama. Menurut ulama islam, agama mempunyai arti peraturan Tuhan yang diberikan kepada manusia yang berisikan tentang sistem kepercayaan, sistem penyembahan dan sistem kehidupan manusia untuk mencapai kebahagiaan hidup di dunia dan di akhirat kelak (<http://lib.uin-malang.ac.id>).

Jadi agama merupakan aturan-aturan perundang-undangan yang datangnya dari Tuhan diturunkan kepada manusia sebagai pedoman hidup di dunia akhirat agar memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat kelak. Agama sebagai refleksi atas cara beragama tidak hanya terbatas pada kepercayaan saja tetapi juga merefleksi dan perwujudan-perwujudan tindakan kolektifitas umat, membangun perubahan. Perwujudan-perwujudan tersebut keluar sebagai bentuk dari pengungkapan cara beragama sehingga agama dan arti umum dapat diuraikan menjadi beberapa unsur atau dimensi religiusitas.

Ihsan (1997: 58) menyatakan bahwa agama dianggap sebagai suatu jalan hidup bagi manusia (*way of life*) menuntun manusia agar hidupnya tidak kacau, agama berfungsi untuk memelihara integritas manusia dalam hubungan dengan Tuhan dan hubungan dengan sesama dan dengan alam yang mengitarinya. Dengan kata lain agama pada dasarnya berfungsi sebagai alat pengatur untuk terwujudnya integritas hidup manusia dalam hubungan dengan Tuhan dan hubungan dengan alam yang mengitarinya, agama merupakan firman Tuhan yang diwahyukan kepada utusan-Nya untuk disampaikan kepada umat.

Pengertian pembinaan keagamaan disimpulkan dari kata pembinaan agama yang mempunyai pengertian yaitu suatu proses yang membantu individu atau organisasi untuk mencari solusi dan memperbaiki masalah, meraih tujuan-tujuan spesifik, meningkatkan kinerja optimal dan pengembangan pribadi menjadi professional yang dikaitkan dengan peraturan Tuhan yang diberikan kepada manusia. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pembinaan keagamaan

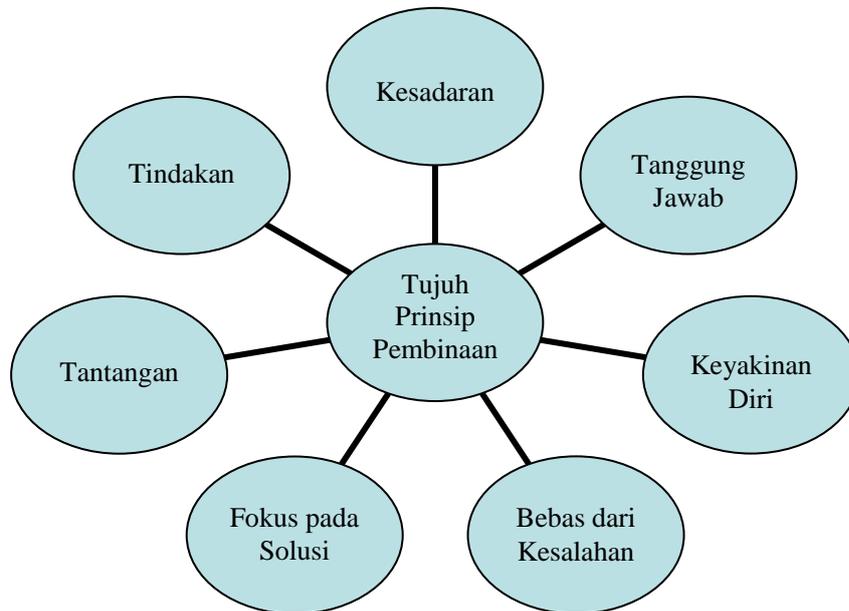
adalah segala usaha yang dilakukan oleh individu maupun kelompok yang berorientasi pada rasa keTuhanan.

### **C.2. Ruang Lingkup Pembinaan**

Pada suatu kegiatan pembinaan dalam pelaksanaannya mempunyai unsur-unsur yang harus ada dan terealisasi. Sumantri (1986: 85) menyebutkan bahwa unsur-unsur tersebut secara umum harus ada dalam setiap kegiatan pembinaan yang meliputi :

1. Pembinaan mempunyai tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan
2. Dalam pembinaan ada suatu proses memberikan bimbingan, pengarahan dan tindakan kepada yang dibinanya
3. Pembinaan mengandung tujuan yang ingin dicapai” (<http://repository.upi.edu>).

Pembinaan merupakan suatu kegiatan yang di dalam pelaksanaannya harus disertai tujuan, proses bimbingan dan hasil yang ingin dicapai baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap subyek yang dibina. Dalam pelaksanaannya, pembinaan harus dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para peserta didik yang dibina. Bimbingan pengarahan dan tujuan harus ada dalam proses pembinaan karena tanpa adanya hal tersebut maka pembinaan tidak akan dapat berjalan dengan baik sesuai tujuan yang ingin dicapai



**Gambar 2. Tujuh Prinsip Pembinaan Carol Wilson (2011)**

Carol Wilson (2011: 10-13) menjelaskan bahwa ada tujuh prinsip yang harus ada dalam pembinaan :

a. Kesadaran

Kesadaran adalah hasil yang paling penting dalam pemberian pembinaan dan banyak manfaat yang diperoleh dari pembinaan itu.

b. Tanggung jawab

Prinsip utama pembinaan adalah tanggung jawab pribadi, atau mengambil keputusan sendiri : lebih baik belajar ketika dalam menemukan hal-hal untuk diri sendiri dari pada ketika orang lain memberitahu. Kami ingin menciptakan solusi sendiri daripada diberitahu yang harus dilakukan.

c. Keyakinan diri

Keyakinan dapat melakukan sesuatu merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan. Orang-orang mengembangkan keyakinan diri dengan diberi ruang

untuk belajar, baik melalui melakukan kesalahan maupun dalam mencapai tujuan.

d. Bebas dari kesalahan

Dalam budaya pembinaan, kesalahan dipandang sebagai pengalaman belajar, bukan alasan untuk mencari kambing hitam. Binaan cenderung banyak belajar dari tindakan mereka dan pelatih hanya menunjukkan tindakan yang benar dan yang salah.

e. Fokus pada solusi

Ketika kita memikirkan sebuah masalah, itu akan menjadi masalah yang lebih besar. Ketika kita fokus pada solusi, masalah akan dikelola dan menemukan lebih banyak energi untuk menghadapinya.

f. Tantangan

Sebagian besar dari kita ingin ditantang dan membenteng dalam mendukung dan membangun lingkungan. Pelatih membantu binaan untuk melangkah mundur dan mendorong binaan untuk mencari perspektif baru serta untuk melihat kehidupan mereka secara proporsional.

g. Tindakan

pembinaan mengungkapkan perspektif baru dan kesadaran. Dengan cara ini, binaan mempunyai wawasan baru, yang mengarah ke lebih banyak pilihan, yang pada gilirannya menyebabkan keinginan untuk mengambil tindakan dan perubahan. Pelatih memastikan bahwa energi ini disalurkan ke dalam tindakan dan perubahan pada kebiasaan.

Suyono (2007: 180) menyebutkan bahwa ciri-ciri pembinaan adalah:

- a. Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam rangka mencapai setinggi-tingginya tingkat kematangan dan tujuan pembinaan.
- b. Prosedur pembinaan dirancang sedemikian rupa agar tujuan yang hendak dicapai terarah.
- c. Pembinaan sebagai pengatur proses belajar harus merancang dan memilih peristiwa yang sesuai dengan anak binaan.
- d. Pembinaan diartikan sebagai usaha menata kondisi yang pantas.

Dalam melaksanakan kegiatan pembinaan dan pelatihan terhadap sumber daya manusia dengan efektif dibutuhkan langkah-langkah untuk menyusunnya.

Santoso (2010: 139) menyebutkan diantaranya adalah :

- a. Menganalisis kebutuhan lembaga, kebutuhan tugas dan kebutuhan individu.
- b. Menentukan sasaran dan materi program pembinaan.
- c. Menentukan metode dan prinsip yang digunakan.
- d. Mengevaluasi program pembinaan.

Dalam pembinaan orang tidak hanya dibantu untuk mempelajari ilmu saja, tetapi lebih jauh lagi pengetahuan itu dipraktikkan terutama dilatih untuk mengenal kemampuan serta mengembangkannya agar dapat memanfaatkannya dalam kehidupan.

### **C.3. Model – model Pembinaan**

Dalam kamus besar Indonesia, Alwi, dkk (1996) menjelaskan model diartikan sebagai contoh, acuan, pola dari sesuatu yang akan dihasilkan atau

dibuat. Sumantri (1986: 84) menjelaskan bahwa kegiatan pembinaan dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan langsung (*direct contact*) dan pendekatan tidak langsung (*indirect contact*). Pendekatan secara langsung terjadi apabila pihak pembina melakukan pembinaan melalui tatap muka dengan pihak yang dibina. Pendekatan langsung ini dapat dilakukan melalui diskusi, tanya jawab, kunjungan lapangan dan sebagainya.

Cara-cara pembinaan secara langsung menurut Sumantri (1986: 86) yaitu :

1. Pembinaan individual (perorangan) yaitu pembinaan yang dilakukan terhadap seorang warga belajar. Tehnik yang dapat digunakan antara lain : dialog, diskusi dan peragaan.
2. Pembinaan kelompok yaitu pembinaan yang dilakukan secara berkelompok. Pembinaan ini dapat menghemat waktu dan tenaga. Adapun tehnik yang dapat digunakan antara lain: diskusi, demonstrasi, pameran dan karyawisata.

Sedangkan pendekatan tidak langsung terjadi apabila pihak yang melakukan upaya pembinaan kepada pihak yang dibina melalui media massa seperti melalui petunjuk tertulis, korespondensi, penyebaran bulletin dan media elektronik seperti radio, kaset dan sebagainya (Sumantri, 1986: 87).

Dengan menggunakan beberapa model dan pendekatan tersebut, akan mampu mendukung keberhasilan dalam upaya melakukan pembinaan. Model dan pendekatan yang digunakan dalam melakukan pembinaan harus senantiasa disesuaikan dengan keadaan subyek yang akan dibina. Dengan begitu proses pembinaan akan berhasil sesuai tujuan yang dicapai dengan optimal.

#### **C.4. Program Pembinaan Keagamaan di Yayasan Al Ibrah**

Kepala Bagian SDM Yayasan Al Ibrah Gresik, menyatakan bahwa pembinaan keagamaan di Yayasan Al Ibrah dilakukan dengan pendekatan secara langsung (*direct contact*) dengan metode pembinaan kelompok besar dan pembinaan kelompok kecil. Pembinaan kelompok besar dilakukan setiap bulan dengan cara ceramah dan diskusi dengan peserta semua warga dari semua unit yang ada di yayasan Al Ibrah, materi yang disampaikan telah dipersiapkan dan disusun yang disesuaikan dengan kondisi atau keadaan yang dibutuhkan oleh guru dan karyawan pada saat itu.

Pembinaan kelompok kecil dilakukan setiap minggu dengan peserta 8 orang sampai 12 orang pada setiap kelompoknya, materi yang ditanamkan adalah tentang motivasi, pengembangan diri, *problem solving* dan wawasan keislaman. Cara yang digunakan diantaranya adalah diskusi, tanya jawab, demonstrasi, kunjungan lapangan dan kontrol kegiatan rutin pekanan, dimana kegiatan yang harus dilaporkan adalah dari ibadah sholat baik yang wajib sampai yang sunnah, mengaji al quran dan hadits, puasa wajib dan sunnah, dzikir, silaturahmi dengan kerabat atau teman maupun dengan tetangga, olah raga, buku yang sudah dibaca dan infaq. Di unit KBIT – TKIT Al Ibrah ada tambahan pembinaan keagamaan untuk pengembangan diri dalam melancarkan membaca Al Qur'an yang dilaksanakan setiap satu pekan sekali dengan waktu 2 jam.

Pemberi materi (mentor) sudah ditentukan dari yayasan yang harus mempunyai kompetensi dalam melaksanakan pembinaan. Mentor yang ditunjuk yayasan ada yang dari guru senior di Yayasan Al Ibrah dan ada yang dari luar

yayasan. Dalam pelaksanaan pembinaan keagamaan tidak selamanya lancar terkadang ada hambatan baik itu dari kegiatan yang ada dalam kegiatan belajar mengajar di setiap unit, mentornya yang tidak bisa datang dan terkadang gurunya yang tidak bisa mengikuti karena sakit atau ijin karena ada urusan yang lain. Pelaksanaan kegiatan pembinaan keagamaan dijadwalkan dan dilaksanakan semaksimal mungkin untuk meningkatkan etos kerja baik itu guru maupun karyawan yang bekerja di Yayasan Al Ibrah karena dengan etos kerja yang tinggi maka dalam menjalankan visi dan misi Yayasan Al Ibrah akan lebih mudah dan lancar.