Jurnal Konseling Pendidikan Islam
http://ejournal.alkhairat.ac.id/index.php/JKPI
ISSN: Print 2655-9692
EISN:2746-5977
Vol. 3 No. 2, Juli 2022

MEMBANGUN IKLIM INSTITUSI PENDIDIKAN ISLAM YANG BERORIENTASI ETOS KERJA

Mustajab[1], M. Slamet Yahya [2]
[1,]IAINU Kebumen, [2]UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
E-mail: [1]musta.dewey@gmail.com, [2]slamet.yahya13@yahoo.com

Abstract: Persoalan yang sering muncul dalam masalah dalam produktivitas lembaga pendidikan yakni salah satunya disebabkan oleh iklim dan budaya institusi yang kurang menunjang. Produktivitas institusi pendidikan, hakikatnya untuk memperoleh berbagai keuntungan baik yang bersifat material maupun non material. Institusi pendidikan merupakan institusi non profit, namun untuk mencapai tujuan pendidikan diperlukan adanya produktivitas seluruh komponen atau personil dalam lingkungannya. Penerapan iklim dan budaya institusi dapat mempengaruhi perilaku institusi secara positif, maka pengaruh iklim institusi terhadap perilaku institusi mengarah pada sifat positif dan dapat bersifat negatif, misalnya hubungan atasan dan bawahan, kebijakan lembaga, ruangan yang nyaman dan bersih, etos kerja, serta motivasi kinerja. Hal tersebut menimbulkan kepuasan kinerja baik personal maupun institusi. Kemudian dari iklim/ budaya institusi pendidikan, apabila nilai dan budaya yang ada sudah diinternalisasi dalam pribadi masing-masing untuk membangun etos kerja. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai tolok ukur etos kerja antara lain: yakni motivasi, produktivitas, disiplin dan efesiensi.

Keywords: Iklim institusi, pendidikan islam, etos kerja

INTRODUCTION

Manusia merupakan makhluk yang sepanjang sejarahnya selalu hidup berkelompok. Kehidupan berkelompok ini didasari karena setiap orang sebagai makhluk mempunyai kebutuhan untuk hidup bersama atau kebutuhan sosial. Pembentukan kelompok juga karena manusia mempunyai keterbatasan fisik dan kejiwaan. Hal ini juga, karena kebutuhan hidup manusia meningkat seiring bertambahnya usia dan berkembangnya zaman. Kebutuhan manusia modern lebih banyak daripada kebutuhan manusia tradisional. Kebutuhan tersebut terdiri atas kebutuhan fisik dan psikologi, baik secara individual maupun kelompok.

Setiap orang memerlukan bantuan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya. Agar kebutuhan individu dan kelompok manusia dapat terpenuhi dan saling melindungi, maka manusia membentuk kelompok sosial (organsisasi). Keberadaan manusia di dunia ini tidak ada yang luput dari keanggotaan suatu organisasi. Organisasi merupakan suatu wadah dimana orang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan bersama. Pemahaman organisasi ini menunjukkan bahwa dimanapun dan kapan pun manusia berada (berinteraksi) maka disitu muncul organisasi. Pemahaman organisasi tidak lagi sebagai suatu wadah organik dari orang-orang yang berkumpul untuk suatu tujuan, tetapi berkembang pada interaksi orang untuk maksud tertentu (Tim Dosen UPI, 2008).

Jurnal Konseling Pendidikan Islam
http://ejournal.alkhairat.ac.id/index.php/JKPI
ISSN: Print 2655-9692
EISN:2746-5977
Vol. 3 No. 2, Juli 2022

Iklim organisasi mempengaruhi motivasi para anggota organisasi. Ada sistem organisasi yang justru memadamkan motivasi untuk berprestasi. Iklim organisasi yang kurang mendukung, misalnya terbentuknya kelompok-kelompok atau klik akan mengganggu kinerja sistem. Kenyataan yang ada di lapangan menunjukan ada lembaga pendidikan yang iklim organisasinya bagus, hubungan kepala dan pendidik, hubungan anak didik dengan pendidik, namun prestasi lembaga ini rendah. Sebaliknya lembaga pendidikan yang didalamnya terbentuk kelompok-kelompok pendidik senior dan pendidik yunior, hubungan antar pendidik kurang bagus, tetapi prestasi anak didik sangat bagus dan sangat kreatif. Iklim organisasi lembaga pendidikan adalah suasana dalam organisasi sekolah yang diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi yang berlaku.

Hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja suatu organisasi ditentukan oleh suasana lingkungan kerja di dalam organisasi itu (Hughes, 1991). Menurut Robbins (1996), bahwa hubungan antara lingkungan dengan struktur berbagai institusi menghadapi tingkat ketidakpastian yang berbeda. Para pimpinan tidak menyukai ketidakpastian, mereka mencoba untuk menghilangkan atau paling tidak meminimalkan dampaknya terhadap organisasi. Cara menghilangkannya dengan berbagai pendekatan, melalui penciptaan iklim dan budaya kerja yang mengarah kepada kualitas kehidupan kerja dan bertujuan meningkatkan produktivitas institusi.

Demikian juga halnya, kinerja institusi pendidikan ditentukan oleh suasana atau iklim lingkungan kerja pada lembaga pendidikan tersebut. Di negara-negara maju, riset tentang iklim kerja di sekolah (*school working environment* atau *school climate*) telah berkembang dengan mapan dan memberikan sumbangan yang cukup signifikan bagi pembentukan lembaga pendidikan yang efektif. Jika tenaga pendidik merasakan suasana kerja yang kondusif di lembaga pendidikan, maka dapat diharapkan lembaga pendidikan akan mencapai prestasi akademik yang memuaskan. Kekondusifan iklim kerja suatu lembaga pendidikan mempengaruhi sikap dan tindakan seluruh komunitas lembaga pendidikan tersebut, khususnya pada pencapaian prestasi akademik.

METHOD

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kualitatif dan prosedur analisis data kualitatif yaitu mengumpulkan data-data yang berasal beberapa jurnal penelitian yang difokuskan pada topik penelitian (Yusuf, 2016). Keberhasilan penelitian keilmuan dapat ditentukan dengan keabsahan data dan cara yang dipakai dalam penelitian tersebut. Beberapa metode yang kami gunakan adalah menggunakan penelitian literatur dan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang berupa pencarian masalah dan pengembangan secara terperinci pada kejadian tertentu melalui hasil riset atau teori yang berdasarkan kajian analisis filosofis. Teknik pengumpulan data yang digunakan merupakan teknik pengumpulan data sekunder yang mana data dapat dikutip atau diperoleh dari beberapa sumber melalui buku, hasil

Jurnal Konseling Pendidikan Islam
http://ejournal.alkhairat.ac.id/index.php/JKPI
ISSN: Print 2655-9692
EISN:2746-5977
Vol. 3 No. 2, Juli 2022

penelitian, jurnal, artikel, dan dokumen lainnya yang berkaitan tentang penelitian ini.

DISCUSSION

1. Konsep Iklim Institusi Pendidikan

a. Konsep Iklim Institusi

Menurut Tagiuri dan Litwin, iklim institusi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota institusi, dan mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karaktersitik atau sifat institusi (Wirawan, 2007). Dalam ilmu cuaca atau *klimatologi*, iklim merupakan rata-rata kondisi lingkungan pada daerah tertentu, misalnya iklim tropis, sedang, dan dingin.

Iklim institusi dapat diartikan suatu keadaan atau suasana dalam konteks organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dalam sistem organisasi. Faktor-faktor yang dipandang berkaitan dan saling meliputi: (a) faktor psikologis personal; (b) budaya perusahaan; dan (c) kepribadian personil. Selanjutnya iklim dapat dibedakan atas dasar karakteristik; peraturan, sikap, peramalan dan pribadi yang dipengaruhi oleh sosiologi dan kenyataan budaya masyarakat setempat (Gibson, 2010).

Istilah iklim institusi dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul; seperti lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*miliue*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behavior setting*), dan kondisi (*conditions*) (Wirawan, 2007).

Ada sejumlah kata kunci dalam definisi tersebut yang perlu mendapat penjelasan (Wirawan, 2007), sebagai berikut:

1) *Persepsi.* Iklim institusi merupakan persepsi anggota institusi (sebagai individual dan kelompok) dan mereka berhubungan dengan institusi.
2) *Hal yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi.* Persepsi orang tersebut mengenai apa yang ada atau apa yang terjadi dalam lingkungan institusi.
3) *Praktik rutin.* Yakni mengenai apa yang terjadi secara rutin dalam institusi.
4) *Sikap dan perilaku institusi.* Sikap disini dapat berbentuk harapan atau *stereotype* positif dan negatif.
5) *Kinerja institusi.* Sikap dan perilaku anggota organisasi mempengaruhi kinerja mereka secara individual dan kelompok yang kemudian mempengaruhi kinerja institusi.

Jurnal Konseling Pendidikan Islam
http://ejournal.alkhairat.ac.id/index.php/JKPI
ISSN: Print 2655-9692
EISN:2746-5977
Vol. 3 No. 2, Juli 2022

Iklim institusi melukiskan lingkungan internal institusi dan berakar pada budaya institusi. Jika budaya organisasi relatif bersifat tetap dalam jangka panjang, iklim organisasi bersifat relatif sementara dan dapat berubah dengan cepat. Umumnya, iklim institusi dengan mudah dapat dikontrol oleh pemimpim atau manajer. Iklim institusi merupakan persepsi anggota institusi mengenai dimensi-dimensi iklim institusi. Iklim institusi mempengaruhi perilaku anggota institusi yang kemudian mempengaruhi kinerja mereka dan kemudian mempengaruhi kinerja institusi.

b. Tujuan Institusi Pendidikan

Menurut John R. Schermerhorn, mendefinisikan institusi sebagai gabungan orang-orang yang bekerja sama dalam suatu pembagian kerja untuk mencapai tujuan bersama. Dalam institusi terdapat susunan orang yang diberi tugas dan wewenang yang berbeda-beda yang disebut dengan struktur institusi. Garis hierarkinya menunjukkan jabatan, tugas, dan wewenang masing-masing, tetapi dalam pelaksanaan program institusi selalu ada hubungan fungsional organic (Moekijat, 1990).

Sedangkan menurut Gibson, institusi adalah suatu unit yang terkoordinasi, terdiri setidaknya dua orang dan berfungsi untuk mencapai suatu sasaran tertentu atau serangkaian sasaran (Tim Dosen UPI, 2008). Definisi ini menekankan pada upaya peningkatan pencapaian tujuan bersama secara lebih efektif dan efisien melalui koordinasi antar unit institusi. Bahwa dalam institusi diperlukan koordinasi dalam arti perlu manajemen.

Institusi pendidikan Islam adalah organisasi yang di dalamnya terhimpun bagian-bagian dan subbagian yang saling berhubungan. Setiap unit kerja yang terdapat dalam lembaga pendidikan islam harus bekerja untuk mencapai tujuan pendidikan islam (Hikmat, 2009).

Muhammad al-Taumy al-Syaibani menjelaskan tujuan dalam pendidikan Islam (Ahmad Tafsir, 1991) sebagai berikut:

a. Tujuan individul yang berkaitan dengan individu-individu, pelajaran *(learning)* dan dengan pribadi-pribadi mereka, dan apa yang berkaitan dengan individu- dan pencapaiannya, dan pada persiapan yang dimestikan kepada mereka pada kehidupan dunia dan akhirat.
b. Tujuan-tujuan sosial yang berkaitan dengan kehidupan masyarakat secara keseluruhan, dengan tingkah laku masyarakat umumnya, dengan apa yang berkaitan dengan kehidupan ini tentang perubahan yang diinginkan dan pertumbuhan, memperkaya pengalaman dan kemajuan yang diinginkan.
c. Tujuan profesional yang berkaitan dengan pendidikan dan pengajaran sebagai ilmu, sebagai seni, sebagai profesi, dan sebagai suatu aktivitas-aktivitas masyarakat.

Jurnal Konseling Pendidikan Islam
http://ejournal.alkhairat.ac.id/index.php/JKPI
ISSN: Print 2655-9692
EISN:2746-5977
Vol. 3 No. 2, Juli 2022

c. Dimensi Iklim Institusi

Iklim organisasi secara obyektif eksis, terjadi di setiap institusi dan mempengaruhi perilaku anggota institusi, tetapi dapat diukur secara tidak langsung melalui persepsi anggota institusi. Dimensi iklim institusi terdiri atas beragam jenis dan berbeda pada setiap institusi (Wirawan, 2007), sebagai berikut:

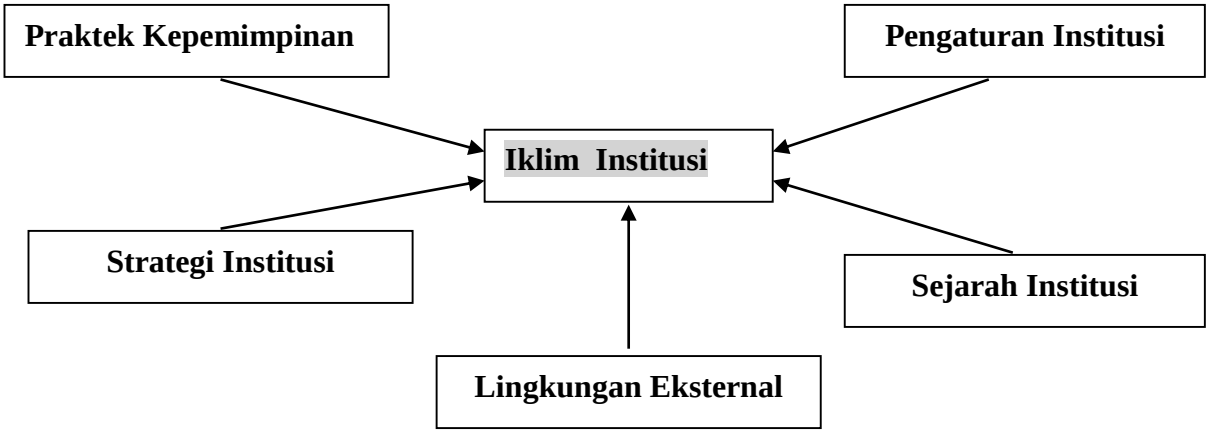
1) *Keadaan lingkungan fisik.* Lingkungan fisik merupakan lingkungan yang berhubungan dengan tempat, peralatan, dam proses kerja. Persepsi karyawan mengenai tempat kerjanya menciptakan persepsi karyawan menganai iklim organisasi.
2) *Keadaan lingkungan sosial*. Lingkungan sosial adalah interaksi antara anggota organisasi. Hubungan tersebut dapat bersifat hubungan formal, informal, kekeluargaan dan professional.
3) *Pelaksanaan sistem manajemen*. Sistem manajemen adalah pola proses pelaksanaan menajemen organisasi. Indikator faktor manajemen yang mempengaruhi iklim kerja jumlah sangat banyak, misalnya karakteristik organisasi (lembaga pendidikan, rumah sakit, militer dan sebagainya) yang berbeda menimbulkan iklim organisasi yang berbeda.
4) *Produk.* Produk disini dapat berupa barang atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi.
5) *Konsumen yang dilayani.* Konsumen yang dilayani dan untuk siapa produk ditujukan, juga mempengaruhi iklim organisasi.
6) *Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi.* Yang termasuk dalam kondisi fisik adalah kesehatan, kebugaran, keenergikan, dan ketangkasan. Sedangkan yang termasuk kondisi kejiwaan adalah komitmen, moral, kebersamaan, dan keseriusan anggota organisasi.
7) *Budaya organisasi.* Misalnya budaya kode etik dilaksanakan dengan sistematis, maka akan mempengaruhi persepsi karyawan mengenai lingkungan sosialnya, lalu terjadi iklim etis dalam lingkungan organisasi.

Uraian tersebut di atas, memberikan arah pemikiran bahwa ikim institusi merupakan suatu keadaan yang tidak dapat dipisahkan dari system institusi. Institusi merupakan suatu pola kerjasama antara orang-orang yang terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang saling berhubungan untuk mencapai tujuan tertentu.

Jurnal Konseling Pendidikan Islam
http://ejournal.alkhairat.ac.id/index.php/JKPI
ISSN: Print 2655-9692
EISN:2746-5977
Vol. 3 No. 2, Juli 2022

a. Faktor-Faktor Dalam Iklim Institusi

Menurut Robert Stringer mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang menyebabkan terjadinya iklim suatu institusi (Wirawan, 2007),yaitu:



Skema tentang faktor-faktor penyebab iklim organisasi

Dapat dijelaskan dari skema diatas, yakni:

1) *Lingkungan eksternal.* Kecepatan perubahan dalam suatu jenis industri merupakan lingkungan eksternal yang paling menentukan. Perubahan meliputi semua jenis perubahan-perubahan teknologi dan munculnya pelanggan, pesaing, peraturan, produk dan model jenis bisnis baru.
2) *Strategi institusi.* Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan oleh strategi (motivasi), dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut.
3) *Pengaturan institusi.* Misalnya asosiasi pendidik yang kuat sering mengontrol sistem imbalan di mana upah nerupakan hasil dari pendidikan level pasca sarjana dan tahun pengalaman kerja, bukan dari kinerja dalam melaksanakan pekerjaan.
4) *Sejarah institusi (kekuatan sejarah).* Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota institusi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim institusinya.
5) *Kepemimpinan.* Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan.

Jurnal Konseling Pendidikan Islam
http://ejournal.alkhairat.ac.id/index.php/JKPI
ISSN: Print 2655-9692
EISN:2746-5977
Vol. 3 No. 2, Juli 2022

Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

Pada dasarnya setiap organisasi membutuhkan seorang figur atau pemimpin yang dapta memberikan bimbingan dan arahan dalam melaksanakan seluruh kegiatan yang ditetapkan oleh organisasi. Pemimpin yang baik seyogyanya mempunyai jiwa kepemimpinan yang patut dicontoh oleh anggota organisasi secara menyeluruh serta memiliki bekal pengetahuan tentang memimpin. Maka apabila seorang pemimpin dalam mengarahkan seluruh anggota organisasi tidak mempunyai bekal yang matang, maka dia akan mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan perannya sebagai seoramng pemimpin. (Syihabuddin, 2018)

2. Upaya Membangun Iklim Organisasi Berorientasi Etos Kerja

Menurut Wibowo proses terbentuknya budaya organisasi umumnya diawali dari sumber, yaitu filosofi pendirian. Pendiri organisasi menanamkan budaya sebagaimana seharusnya yang dilakukan dalam organisasi. Filosofi dasar tersebut menjadi pengaruh signifikan terhadap kriteria yang dibutuhkan dalam perekrutan sumber daya manusia. Sumber daya yang dimaksud adalah seluruh individu yang terdapat pada organisasi dari berbagai tingkatan, mulai tingkat pimpinan teratas sampai tingkat terbawah. Kemudian manajemen puncak menetapkan iklim prilaku yang dapat diterima oleh organisasi dan yang tidak dapat diterima oleh organisasi. (Wibowo, 2010: 67).

Dalam budaya institusi, nilai-nilai yang bersifat normatif dapat dijadikan sandaran interaksi dan perilaku yang menjadi doktrin pemersatu tujuan anggota dalam berinstitusi. Kebudayaan berinstitusi mengandung nilai dan kerangka berfikir yang dapat bersumber dari agama, adat, filsafat, dan mitos-mitos. Oleh sebab itu, perilaku yang muncul dapat berbeda-beda sebagai realitas dari keinginan institusi organisasi dalam mencapainya ((Hikmat, 2009)).

Sehingga untuk menanamkan budaya institusi perlu adanya internaslisasi. Internalisasi merupakan proses mendarahdagingnya orientasi nilai budaya dan harapan dari semua tindakan kolektif yang menyatu dengan system kepribadian. Jadi, tindakan kolektif yang awalnya kumpulan tindakan personal dengan nilai-nilai personalitasnya masing-masing, jika tindakan kolektif mendarah daging maka semua nilai dan sistem budaya yang ada menjadi sangat personal.

Suatu institusi sebagai sistem yang terbuka selalu berinteraksi dengan lingkungan. Konsekuensinya bagi institusi termasuk di lingkungan pendidikan adalah menjaga keseimbangan antara kemampuan antisipasi dengan kompleksitas yang terjadi pada masyarakat, disamping itu perkembangan informasi internasional

Jurnal Konseling Pendidikan Islam
http://ejournal.alkhairat.ac.id/index.php/JKPI
ISSN: Print 2655-9692
EISN:2746-5977
Vol. 3 No. 2, Juli 2022

semakin memperpendek jaringan interaksi sosial, ekonomi, teknologi dan bahkan politik. Oleh sebab itu, untuk mempertahankan kelangsungan hidup atau melakukan pengembangan, perlu adanya perubahan institusi.

Internalisasi nilai-nilai akan melembagakan perilaku karana integritasnya sempurna dengan motivasi yang murni dikolektifkan, dan orientasi diperankan dan difungsikan sesuai dengan harapan. Itulah sebabnya, internalisasi membawa kepada institusional. Internalisasi menunjukkan pada sistem kepribadian, sedangkan institusional menujuk pada sistem sosial. Kalau komitmen nilai yang diinternalisasikan individu secara konsisten menghasilkan tindakan yang memenuhi harapan orang lain, dan mereka memberikan tanggapan menyetujinya, maka nilai-nilai dan tindakan seperti itu akan melembaga. Dengan demikian, konformitas terhadap suatu standar orientasi nilai yang memenuhi sistem nilai dalam orgnanisasi akan membentuk kultur yang melembaga (Hikmat, 2009).

Istilah etos kerja adalah sebuah kalimat yang terdiri dari dua kata yaitu etos (*ethos*) dan kerja. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia kata etos diterjemahkan dengan "pandangan hidup yang khas sesuatu golongan sosial" (Anton Muliono, 1990). Menurut Toto Tasmara, etos berasal dari kata Yunani dapat mempunyai arti sebagai "sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap dan persepsi terhadap nilai kerja" (Toto Tasmara, 1994). Dari sini, dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja adalah sikap mental atau cara diri memandang, mempersiapkan, menghayati dan menghargai sebuah nilai kerja.

Islam mempunyai apresiasi yang positif terhadap etos kerja. Dalam Islam etos kerja bukan semata etos kerja- yang ini berarti perkara yang profan-, perkara duniawi, yang sekedar mengejar gaji atau menepis gengsi. Tapi ia berlandaskan semangat tauhid dan tanggung jawab *uluhiyah* (ketuhanan). Bukti empiris Islam sangat menghargai etos kerja adalah ketika pada umumnya masyarakat dunia menempatkan kelas pendeta atau militer pada posisi yang tinggi. Islam justru menjunjung tinggi terhadap orang yang berilmu, pedagang, tukang dan pengrajin. Ketika penghargaan dalam tradisi jahiliyah berdasarkan keturunan dalam Islam justru berdasarkan amalannya. Maka etos kerja Islam merupakan manifestasi dari kepercayaan orang muslim bahwa kerja memiliki kaitan dengan keinginan untuk hidup dari setiap manusia untuk dapat melanjutkan hidupnya sebagi makhluk sosial (Manulang, 2006).

Etos kerja termasuk salah satu etos kerja di antara global *narative* (pembicaraan global). Salah satu di antara ciri sumber daya manusia (SDM) yang diharapkan oleh negara-negara maju dan berkembang adalah memiliki etos kerja yang tinggi. Dalam manajemen industri, ada empat parameter yang biasanya digunakan untuk melihat seseorang

Jurnal Konseling Pendidikan Islam
http://ejournal.alkhairat.ac.id/index.php/JKPI
ISSN: Print 2655-9692
EISN:2746-5977
Vol. 3 No. 2, Juli 2022

atau kelompok memiliki etos kerja atau tidak (Muhammad Tholchah Hasan, 2000), sebagai berikut:

a) *Bagaimana pandangan seseorang tentang kerja.* Orang yang memiliki etos kerja tinggi dan baik pasti mempunyai pandangan bahwa kerja sebagai hal yang mulia. Karena sebagai hal yang mulia, dia menghargai kerja.
b) *Ada atau tidak adanya semangat untuk melakukan pekerjaan, semangat bekerja atau menyelesaikan pekerjaan.* Orang-orang yang mempunyai etos keja yang baik, apabila ditugasi untuk melakukan pekerjaan akan tumbuh semangatnya untuk menyelesaikan pekerjaan itu dengan baik.
c) *Adanya upaya untuk menyempurnakan suatu kerja*

Jurnal Konseling Pendidikan Islam
http://ejournal.alkhairat.ac.id/index.php/JKPI
ISSN: Print 2655-9692
EISN:2746-5977
Vol. 3 No. 2, Juli 2022

agar menjadi lebih produktif. Dia tidak hanya melakukan pekerjaan berdasarkan semangat atau perintah saja, tetapi berusaha menjadikan syarat kerja, model kerja, atau sistem kerja menjadi lebih baik dan bernilai produktif.

d) *Adanya kebanggaan dapat melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya.* Dia merasa bangga dan puas kalau dapat melakukan pekerjaan itu dengan baik. Orang yang memiliki keempat parameter tersebut dianggap orang yang memiliki etos kerja tinggi.

Dalam budaya institusi (pendidikan islam), apabila nilai dan budaya yang ada sudah diinternalisasi dalam pribadi masing-masing maka akan membangun etos kerja. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator yang dipilih sebagai tolak ukur etos kerja antara lain: yakni motivasi, produktivitas, disiplin dan efesiensi.

a. Motivasi Kerja

Motivasi adalah alat pembangkit, penguat dan penggerak seseorang yang di arahkan untuk mencapai tujuan dan hasil (Mulia Nasution,

Jurnal Konseling Pendidikan Islam
http://ejournal.alkhairat.ac.id/index.php/JKPI
ISSN: Print 2655-9692
EISN:2746-5977
Vol. 3 No. 2, Juli 2022

2000). Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu.

Setiap manusia pada hakekatnya mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut pemuasan di mana hal-hal yang dapat memberikan pemuasan pada suatu kebutuhan adalah menjadi kebutuhan tersebut. Prinsip yang umum berlaku bagi kebutuhan manusia adalah setelah kebutuhan ini terpuaskan maka setelah beberapa waktu kemudian muncul kembali dan menuntut pemuasan lagi. Pemuasan itu disebabkan di antaranya, prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab dan kemajuan (Hasan Winata, 2007). Oleh karenanya daya merangsang pada menusia untuk memberikan kepuasannya yang sebesar-besarnya adalah pemenuhan kebutuhan manusia yang bekerja itu. Dengan demikian setiap pemimpin haruslah memberikan daya perangsang pada bawahannya. Bawahan hanya mau bekerja melaksanakan tugas-tugas yang diperintahkan oleh atasannya, bilamana dengan melakukan pekerjaan-pekerjaan tersebut ia dapat memenuhi kebutuhannya.

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib (Panji Anoraga, 2009). Menurut E. Durkheim (2021) bahwa hal yang harus diikuti dalam memperkuat buadaya organisasi salah satunya yakni disiplin, hal ini melalui suatu pengawasan terhadap diri pribadi atau siapa saja untuk memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh pimpinan institusi lembaga untuk mencapai tujuan. Bisa juga diartikan sebagai pengawasan terhadap diri pribadi untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah disetujui atau diterima sebagai suatu tanggung jawab.

c. Produktifitas Kerja

Dilihat dari segi psikologis, produktifitas adalah "suatu tingkah laku" (Panji Anoraga, 2009), memang arti produktifitas kalau dilihat dari sudut pandangan ilmu lain bisa lain, karena perbedaan ilmu bisa juga didasarkan atas perbedaan objek kajian. Maka manajemen kinerja (Hidayah, 2016) yang mengarah pada kepuasan kinerja seseorang sehingga tercapai produktifitas kerja. Dalam psikologi, produktifitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (*out put)* dari suatu proses dari berbagai macam komponen kejiwaan yang melatar belakanginya. Dengan demikian produktifitas tidak lain adalah tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktifitasnya, lebih khusus lagi, dalam hal proses belajar mengajar.

d. Efisiensi Kerja

Efisiensi berasal dari kata efisien. Kata efisien dapat diartikan sebagai cermat, tidak membuang-buang energi dan waktu, sedangkan efisiensi adalah usaha untuk memberantas segala pemborosan bahan dan tenaga kerja maupun gejala yang merugikan (Panji Anoraga, 2009).

Jurnal Konseling Pendidikan Islam
http://ejournal.alkhairat.ac.id/index.php/JKPI
ISSN: Print 2655-9692
EISN:2746-5977
Vol. 3 No. 2, Juli 2022

Dalam kepustakaan manajemen personalia maupun dalam ilmu ekonomi, istilah efisiensi dirumuskan secara beragam, namun substansinya sama yaitu dengan pengorbanan yang sekecil-kecilnya, tetapi memberi hasil atau prestasi yang sebesar-besarnya. Dalam kaitan ini *The Liang Gie* dalam kamus administrasi perkantoran sebagaimana dikutip oleh Pandji Anoraga (Panji Anoraga, 2009) mengatakan bahwa efisiensi disebutkan sebagai perbandingan terbaik antara suatu usaha dengan hasilnya. Efisiensi dalam pekerjaan adalah perbandingan yang terbaik antara suatu kerja dengan hasil yang dicapai oleh kerja itu.

CONCLUSION

Dalam iklim (budaya) institusi, nilai-nilai yang bersifat normatif dapat dijadikan sandaran interaksi dan perilaku yang menjadi doktrin pemersatu tujuan anggota dalam berinstitusi. Sehingga untuk menanamkan budaya institusi perlu adanya internaslisasi. Internalisasi merupakan proses mendarahdagingnya orientasi nilai budaya dan harapan dari semua tindakan kolektif yang menyatu dengan sistem kepribadian. Jadi, tindakan kolektif yang awalnya kumpulan tindakan personal dengan nilai-nilai personalitasnya masing-masing, jika tindakan kolektif mendarah daging maka semua nilai dan sistem budaya yang ada menjadi sangat personal.

Kemudian dari iklim/ budaya institusi pendidikan, apabila nilai dan budaya yang ada sudah diinternalisasi dalam pribadi masing-masing maka akan membangun etos kerja. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai tolok ukur etos kerja antara lain: yakni motivasi, produktivitas, disiplin dan efesiensi.

BIBLIOGRAPHY

Anoraga, Panji. (1992). *Psikologi Kerja,* Jakarta: Rineka Cipta.

E. Durkheim. (2012). *Moral Education*, Courier corporation.

Gibson (2010). *Organisasi.* Jakarta: Binarupa Aksara.

Hasan Winata (2007), *Manajemen Personalia Segi Organisasi Dalam Organisasi*, Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.

Hikmat. (2009). *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia.

Hidayah, Siti Nur, *Manajemen Kinerja di Institusi Pendidikan Tinggi: Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi*, Manageria: Jurnal Pendidikan Islam, Volume 1, Nomor 2, Mei 2016.

Hughes, B. (1991). *25 Stepping Stories for Self-Directed Work Team.* Training 28 (12),

Manulang. (2006) *Management Personalia*, Jakarta: Aksara Baru.

Moekijat. (1990) *Asas-Asas Perilaku Organisasi*, Bandung: Mandar Maju.

Muliono, Anton. (1990) *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.

Jurnal Konseling Pendidikan Islam
http://ejournal.alkhairat.ac.id/index.php/JKPI
ISSN: Print 2655-9692
EISN:2746-5977
Vol. 3 No. 2, Juli 2022

Nasution, Mulia. (2010) *Manajemenn Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*, Jakarta: Djambatan.

Robbins, Stephen P. (1996) *Perilaku Organisasi*, Edisi ke 7 (Jilid II). Jakarta: Prehallindo,

Syihabuddin, M. A. (2018). *Subyek Kepemimpinan Transformasioanl pada Lembaga Pendidikan Dasar*. JALIE (Journal of Applied Linguistics and Islamic Education), 02, 111–126.

Tafsir, Ahmad. (1991). *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, Bandung: Rosadakarya,

Tasmara, Toto. (1995). *Etos Kerja Pribadi Muslim.* Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf.

Tholchah Hasan, Muhammad. (2000). *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam; Dalam Dinamika Kehidupan Religius*, Jakarta: Lista Fariska Putra

Tim Dosen UPI (2008), *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta

Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Winata, Hasan. (2007). *Manajemen Personalia Segi Organisasi Dalam Organisasi*, Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.

Wirawan. (2007) *Budaya dan Iklim Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.

Yusuf, AM. (2016). *Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatfi dan Penelitian Gabungan*. Prenada Media..