

Implementasi Pemberian Reward dan Punishment Untuk Meningkatkan Etos Kerja Guru

Resmin Manik¹

Email: florensia_17@yahoo.com

Abstrak

Pemberian reward sangat efektif untuk meningkatkan kinerja seseorang. Selain itu pemberian reward juga dapat menumbuhkan motivasi dan prestasi kenerja. Tujuan dari pemberian reward adalah untuk menumbuhkan dan meningkatkan hasil kinerja yang lebih berkualitas dan perilaku positif dalam melaksanakan pekerjaan yang dipercayakan oleh atasan. Bentuk reward dapat berupa finansial maupun non finansial. Jika reward merupakan reinforcement yang positif, maka punishment sebagai bentuk reinforcement yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak maka menjadi alat motivasi. Jadi hukuman yang dilakukan bersifat pedagogis, yaitu untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik. Pada dasarnya keduanya sama-sama dibutuhkan dalam memotivasi seseorang termasuk dalam memotivasi guru dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerjanya. Keduanya merupakan upaya manajemen sumber daya manusia dari pimpinan terhadap kinerja dan produktivitas yang telah ditunjukkan oleh bawahannya.

Kata kunci: reward, punishment, dan etos kerja.

A. Pendahuluan

Sekolah sebagai suatu institusi pendidikan memiliki struktur organisasi yang tegas untuk menjamin setiap unit atau elemen di dalamnya bekerja dengan baik. Untuk itu setiap kepala sekolah sebagai manajer di sekolah tersebut harus memperhatikan hubungan setiap unit atau elemen agar dapat bersinergi dalam mencapai visi dan misi sekolah yang diharapkan. Hubungan dan sinergi antar elemen di sekolah dapat dibangun dengan komunikasi.

Komunikasi dalam sebuah organisasi akan tampak jelas interaksinya antara atasan dan bawahan dalam setiap penyampaian pesan atau informasi yang terjadi dalam

¹ Dosen Sekolah Tinggi Katolik St. Yakobus Merauke.

organisasi. Penghargaan dan sanksi merupakan suatu bentuk komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan dalam memotivasi karyawan untuk lebih giat lagi dalam bekerja (Gibson dkk., 1985: 110). Di dalam konteks sekolah, adanya implementasi komunikasi efektif melalui pemberian *reward and punishment* dapat menjadi motivasi bagi tenaga pendidik dan kependidikan untuk bekerja secara produktif.

Produktivitas kerja dibangun dengan meningkatnya kepuasan guru dan karyawan sehingga diharapkan etos kerja mereka juga meningkat. Jika suatu komunikasi terjalin secara efektif dan motivasi kerja juga meningkat maka akan mendapatkan suatu hasil tenaga pendidik dan kependidikan yang kompeten dan dapat membantu mereka dalam memperoleh kepuasan kerja. Sehingga baik guru maupun tenaga kependidikan yang telah merasakan adanya kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut (Robbins, 2002: 36).

Reward and punishment sebenarnya sudah cukup lama dikenal dalam dunia pendidikan, namun selalu terjadi perbedaan pandangan, mana yang lebih diprioritaskan antara *reward* (penghargaan) atau *punishment* (hukuman). Di dalam konsep manajemen, pendidikan sendiri, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kinerja para guru dan tenaga kependidikan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang.

Selain memotivasi, *reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi giat dan usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Sementara *punishment* diartikan sebagai hukuman atau sanksi. Jika *reward* merupakan *reinforcement* yang positif, maka *punishment* sebagai bentuk *reinforcement* yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak maka menjadi alat motivasi. Jadi hukuman yang dilakukan bersifat pedagogis, yaitu untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik. Pada dasarnya keduanya sama-sama dibutuhkan dalam memotivasi seseorang termasuk dalam memotivasi guru dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerjanya. Keduanya merupakan upaya manajemen sumber daya manusia dari pimpinan terhadap kinerja dan produktivitas yang telah ditunjukkan oleh bawahannya.

Setiap institusi profit maupun non profit akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai, dalam hal ini pencapaian visi dan misi sekolah. Berbagai cara akan

ditempuh oleh institusi khususnya institusi pendidikan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, termasuk tenaga pendidik dan kependidikan. Pihak manajemen sekolah dalam hal ini adalah Kepala Sekolah, berusaha memperhatikan kepuasan kerja karyawan misalnya dengan pemberian insentif atau tunjangan tambahan bagi guru atau karyawan yang disiplin dalam kehadiran. Sebaliknya, pihak sekolah akan memberikan *punishment* atau hukuman berupa pemotongan tunjangan apabila ada guru yang tidak disiplin dalam kehadiran.

Fakta menunjukkan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan melanggar aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh sekolah. Pelanggaran yang dilakukan kurang disiplin waktu seperti terlambat hadir di sekolah, tidak datang kesekolah tanpa alasan yang jelas dalam arti tanpa pemberitahuan dan sering meninggalkan tugas tanpa alasan yang jelas. Tingginya tingkat absensi ini sering terjadi meskipun atasan sudah banyak memberikan teguran. Selain kehadiran, semangat kerja tenaga pendidik dan kependidikan juga cenderung menurun, hal ini dibuktikan dengan sedikitnya prestasi yang dicapai sekolah dalam bidang sains, olahraga, seni atau kegiatan perlombaan lainnya.

Untuk meningkatkan etos kerja yang efektif, maka sekolah dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan pegawainya. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan adanya penghargaan atau imbalan sebagai bentuk motivasi yang diberikan pada karyawan. Menurut Gibson (1985:149), *reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Sedangkan *punishment* diartikan sebagai hukuman atau sanksi yang diberikan ketika terjadi pelanggaran. *Reward and punishment* merupakan dua bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Selain motivasi, *reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya. Sementara *punishment* diartikan sebagai hukuman atau sanksi.

Dari penjelasan di atas, penelitian ini memfokuskan diri pada implementasi *reward and punishment* yang diupayakan oleh pihak manajemen sekolah terhadap etos kerja guru dan tenaga kependidikan yang dicurigai menurun dengan indikasi banyaknya pelanggaran kedisiplinan dan minimnya prestasi sekolah. Tujuannya adalah dengan adanya *reward and punishment* yang tinggi diharapkan etos kerja guru dan tenaga kependidikan dapat ditingkatkan kembali demi pencapaian visi dan misi sekolah yang sudah ditetapkan.

B. Reward

1. Pengertian *Reward*

Salah satu tugas paling sulit yang dihadapi oleh berbagai macam organisasi yaitu tugas memotivasi karyawannya. Baik karyawan yang berada dalam jabatan manajerial maupun dalam jabatan non manajerial agar mereka melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan prestasi kerja. Dengan adanya *reward and punishment* tertentu dalam bentuk *reward-reward* khusus (*Special awards*) atau promosi sebagai penunjang motivasi kerja mereka (Winardi, 2004: 345).

Reward adalah imbalan, hadiah atau ganjaran. Dalam konsep manajemen, *reward* adalah salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para pegawai. Organisasi memberi *reward* kepada karyawan untuk memotivasi kinerja mereka dan mendorong loyalitas. *Reward* organisasi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda meliputi: uang (gaji, bonus, gaji insentif), penghargaan dan benefit (Fred Luthans, 2006: 153). Pemberian *reward and punishment* dalam *Human Relations* adalah suatu metode atau teknis komunikasi atau sebagai kelembagaan dimana humas akan berperan sebagai penunjang manajemen, aktivitas organisasi dan demi tercapainya tujuan bersama dalam suatu organisasi.

Human relations dalam aktivitas manajemen organisasi/lembaga adalah menciptakan suatu kerja sama antar karyawan dalam satu tim kerja, meningkatkan produktivitas, dan memperoleh kepuasan dalam bekerja. Dalam *human relations* tersebut kuncinya adalah bagaimana metode dalam berkomunikasi tersebut mampu menimbulkan “motivasi” yang berkaitan dengan kooperatif, kedisiplinan, etos kerja, produktivitas dan kepuasan bagi kedua belah pihak (khususnya dalam pemberian *reward and punishment*) (Ruslan, 2005: 83).

2. Tujuan *Reward*

Menurut Ivancevich (2006: 226), tujuan *reward* adalah sebagai berikut:

- 1) Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi.
- 2) Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja.
- 3) Memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

3. Jenis-Jenis *Reward*

Reward (penghargaan) dalam sebuah organisasi terbagi menjadi dua yakni penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik.

- 1) *Reward intrinsic*. *Reward* jenis ini adalah penghargaan psikis yang diatur sendiri oleh seseorang. Misalnya, penyelesaian (*completion*), pencapaian (*achievement*), otonomi (*autonomy*), pertumbuhan pribadi (*personal growth*).
- 2) *Reward ekstrinsik*. *Reward ekstrinsik* adalah suatu *reward* yang berasal dari lingkungan organisasi tersebut (Kreitner. 2005: 349). *Reward ekstrinsik* terdiri atas 3 macam yaitu:
 - a) Kompensasi langsung terdiri atas gaji pokok upah dasar, premi lembur dan cuti, bonus kinerja, pembagian keuntungan, pilihan pembelian saham.
 - b) Kompensasi tidak langsung terdiri atas program proteksi, pembayaran untuk waktu tidak bekerja, pelayanan dan penghasilan tambahan.
 - c) Penghargaan nonfinansial terdiri atas perlengkapan alat-alat kantor yang dibutuhkan, tempat parkir yang disediakan, jabatan yang menarik, jam makan siang yang dipilih, penugasan kerja yang dipilih, dan sekretaris pribadi (Robbins, 2002: 275-276).

Dalam asumsi lain, *reward intrinsic* dan *ekstrinsik* mempunyai pengaruh bebas dan tambahan atas motivasi individual. Dalam hal ini, motivasi ditentukan oleh jumlah sumber motivasi intrinsik seseorang. Dimana para peneliti mengemukakan bahwa dalam situasi dimana individu mengalami *reward* tingkat tinggi, penambahan *reward ekstrinsik* untuk prestasi yang baik mungkin menyebabkan penurunan motivasi. Pada dasarnya, orang yang menerima kepuasan penataan diri sendiri berprestasi karena *reward intrinsic*. Jika *reward ekstrinsik* ditambahkan, rasa kepuasan berubah karena prestasi sekarang dianggap terjadi karena adanya *reward ekstrinsik*. (Gibson dkk. 1985: 178).

4. Kriteria Distribusi *Reward*

Menurut para ahli dalam sistem *reward* (penghargaan) organisasi, terdapat tiga kriteria umum untuk distribusi *reward* (penghargaan) adalah:

- a) Prestasi: hasil, yaitu hasil yang nyata dari prestasi individu, kelompok, atau organisasi baik secara kuantitas atau kualitas prestasi,
- b) Prestasi: tindakan dan perilaku, yaitu dalam bentuk kerja tim, kerjasama, pengambilan resiko, kreativitas,
- c) Pertimbangan selain prestasi, yaitu menurut kebiasaan atau menurut kontrak dimana jenis pekerjaan, sifat pekerjaan, persamaan, ketekunan, tingkat dalam hirarki, dan sebagainya diberi penghargaan (Kreitner. 2005: 352).

Sejumlah penelitian yang signifikan telah dilakukan mengenai apa yang menentukan kepuasan individu atas penghargaan. Lawle dalam John M. Ivancevich (2006: 226) meringkas lima kesimpulan berdasarkan literatur penelitian ilmiah tentang perilaku. Kesimpulan tersebut adalah:

- 1) Kepuasan terhadap suatu penghargaan merupakan fungsi dari berapa banyak yang diterima dan berapa banyak yang menurut individu seharusnya diterima.
- 2) Perasaan seseorang mengenai kepuasan dipengaruhi oleh perbandingan dengan apa yang terjadi dengan orang lain.
- 3) Kepuasan dipengaruhi oleh seberapa puas karyawan dengan penghargaan intrinsik maupun penghargaan ekstrinsik.
- 4) Setiap orang memiliki perbedaan dalam hal penghargaan yang ia inginkan dan seberapa penting penghargaan tersebut baginya.
- 5) Beberapa jenis penghargaan ekstrinsik dianggap memuaskan karena jenis penghargaan ini menghasilkan penghargaan lain.

Pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan akan menyebabkan para karyawan bekerja lebih giat dan dengan sendirinya akan berpengaruh pada tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan yang bersangkutan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain itu motivasi penghargaan juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapai.

C. Punishment

Punishment (sanksi) dalam bahasa keseharian adalah pemberian sanksi atau hukuman. Dalam pengertian terminologi *punishment* adalah suatu perbuatan yang dilakukan secara sadar dan sengaja yang menyebabkan penderitaan terhadap seseorang yang menerima hukuman, sebagai akibat dari kesalahan yang dibuatnya (Suwarno, 1985:115). *Punishment* ialah tindakan terakhir terhadap pelanggaran-pelanggaran yang sudah berkali-kali dilakukannya, setelah diberitahukan, ditegaskan dan diperingatkan.

Beberapa faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yang dipertimbangkan sebagai sanksi ialah kritik oleh atasan atau diturunkannya jabatan. Meskipun sanksi dapat menekan perilaku jika digunakan secara efektif, seharusnya sanksi digunakan hanya setelah melalui pertimbangan cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi. Ada beberapa persyaratan hukuman (*Condition of Punishment*) yang layak dilakukan dan lebih efektif:

- a. Penentuan waktu (*Timing*). Waktu penerapan hukuman merupakan hal yang penting. Hukuman dapat dilaksanakan selama timbulnya tanggapan yang perlu dihukum, segera setelah tanggapan yang perlu dihukum atau beberapa waktu kemudian dari tanggapan itu.
- b. Intensitas (*Intensity*). Hukuman mencapai keefektifan yang lebih besar jika stimulus yang tidak disukai relatif kuat. Maksudnya, hukuman harus mendapat perhatian segera dari orang yang sedang dihukum sehingga menimbulkan rasa takut tertentu di tempat kerja yang mencegah tindakan non-rutin dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- c. Penjadwalan. Dampak hukuman tergantung pada jadwal. Hukuman dapat terjadi setelah setiap tanggapan (jadwal berlanjut), waktu variabel atau waktu setelah perilaku yang tidak diharapkan terjadi (jadwal interval variabel atau tetap), atau setelah terjadinya sejumlah tanggapan itu timbul.
- d. Kejelasan Alasan (*Clarifying the Reason*). Dengan menyediakan alasan yang jelas dan tidak meragukan ihwal mengapa hukuman dilakukan maka akan menghindari adanya kejadian yang tidak diinginkan.
- e. Tidak bersifat pribadi (*Impersonal*). Jika hukuman lebih bersifat tidak pribadi, kecil kemungkinannya bahwa orang yang dihukum mengalami dampak

emosional sampingan yang tidak diharapkan atau timbulnya kerenggangan hubungan yang permanen dengan manajer (Gibson dkk., 1985: 191-192).

Dalam menentukan waktu diberikannya *reward and punishment* dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting. Waktu pemberian *reward and punishment* ini disebut jadwal reinforcement (*reinforcement schedule*). Fester dan Skinner menyajikan empat jenis jadwal reinforcement secara singkat yaitu:

- 1) Interval tetap (*fixed interval*). Reinforce diterapkan hanya ketika hasil yang diinginkan muncul setelah berlalunya periode waktu tertentu sejak reinforcement terakhir diterapkan.
- 2) Interval variabel (*variable interval*). Reinforcement diterapkan pada interval waktu yang bervariasi, misalnya promosi jabatan.
- 3) Rasio tetap (*fixed ratio*). Reinforcement diterapkan pada interval waktu yang muncul dalam jumlah tertentu. Contohnya adalah membayar seorang tenaga honor ketika dia memenuhi jam mengajar minimal 12 jam seminggu.
- 4) Rasio variabel (*variable ratio*). Reinforcement diterapkan hanya setelah respon diinginkan muncul dalam jumlah tertentu, yang berubah dari situasi ke situasi, dan dari variasi tersebut berkisar pada rata-rata tertentu.

Usaha untuk mempengaruhi perilaku melalui penggunaan *reward and punishment* yang merupakan konsekuensi dari perilaku disebut *operant conditioning* (pengondisian operant). Operant merupakan perilaku yang dapat dikendalikan dengan mengubah konsekuensi yang dihasilkan. Sebagian perilaku di tempat kerja seperti melaksanakan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan adalah *operant*. Sejumlah prinsip penting dalam *operant conditioning* dapat membantu manajer dalam berusaha mempengaruhi perilaku dan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja (Ivancevich, 2006: 223).

D. Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Secara etimologis istilah etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti 'tempat hidup'. Mula-mula tempat hidup dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan. Sejalan dengan waktu, kata etos berevolusi dan berubah makna

menjadi semakin kompleks. Dari kata yang sama muncul pula istilah *ethikos* yang berarti 'teori kehidupan', yang kemudian menjadi 'etika'. Dalam bahasa Inggris etos dapat diterjemahkan menjadi beberapa pengertian antara lain '*starting point*', '*to appear*', '*disposition*' hingga disimpulkan sebagai '*character*'. Dalam bahasa Indonesia kita dapat menerjemahkannya sebagai 'sifat dasar', 'pemunculan' atau 'disposisi/watak'.

Aristoteles menggambarkan etos sebagai salah satu dari tiga mode persuasi selain *logos* dan *pathos* dan mengartikannya sebagai 'kompetensi moral'. Tetapi Aristoteles berusaha memperluas makna istilah ini hingga 'keahlian' dan 'pengetahuan' tercakup di dalamnya. Ia menyatakan bahwa etos hanya dapat dicapai hanya dengan apa yang dikatakan seorang pembicara, tidak dengan apa yang dipikirkan orang tentang sifatnya sebelum ia mulai berbicara.

Di sini terlihat bahwa etos dikenali berdasarkan sifat-sifat yang dapat terdeteksi oleh indra. *Webster Dictionary* mendefinisikan etos sebagai; *guiding beliefs of a person, group or institution*; etos adalah keyakinan yang menuntun seseorang, kelompok atau suatu institusi. A. S. Hornby (1995) dalam *The New Oxford Advances Learner's Dictionary* mendefinisikan etos sebagai; *the characteristic spirit, moral values, ideas or beliefs of a group, community or culture*; karakteristik rohani, nilai-nilai moral, ide atau keyakinan suatu kelompok, komunitas, atau budaya.

Dalam *The American Heritage Dictionary of English Language*, etos diartikan dalam dua pemaknaan; *Pertama; the disposition, character, or attitude peculiar to a specific people, culture or a group that distinguishes it from other peoples or group; fundamental values or spirit; mores*; disposisi, karakter, atau sikap khusus orang, budaya atau kelompok yang membedakannya dari orang atau kelompok lain; nilai atau jiwa yang mendasari; adat-istiadat. *Kedua; The governing or central principles in a movement, work of art, mode of expression, or the like*; Prinsip utama atau pengendali dalam suatu pergerakan, pekerjaan seni, bentuk ekspresi, atau sejenisnya. Dari sini dapat kita peroleh pengertian bahwa etos merupakan seperangkat pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang secara mendasar mempengaruhi kehidupan, menjadi prinsip-prinsip pergerakan, dan cara berekspresi yang khas pada sekelompok orang dengan budaya serta keyakinan yang sama.

Menurut Anoraga (1992) etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka Etos Kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka Etos Kerja dengan sendirinya akan rendah.

Dalam rumusan Jansen Sinamo (2005), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu 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.

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 (*habit*) dan budaya kerja.

Sinamo (2005) lebih memilih menggunakan istilah etos karena menemukan bahwa kata 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.

Melalui berbagai pengertian di atas baik secara etimologis maupun praktis dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya.

2. Aspek-Aspek Etos Kerja

Anoraga (1992) memaparkan secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja, yang disimpulkan sebagai berikut:

- a. Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia
- b. Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan.
- c. Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal dan tidak amoral
- d. Pekerjaan merupakan kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti
- e. Pekerjaan merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih.

Dalam penulisannya, Akhmad 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:

- a. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia,
- b. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia,
- c. Kerja dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia,
- d. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita,
- e. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Sementara itu, menurut Aziz (2011:1), etos kerja dapat diukur dalam 3 dimensi antara lain sebagai berikut:

a. Kerja Keras

Kerja keras adalah bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan energi sendiri sebagai input (modal kerja). Seorang pekerja keras memiliki stamina yang kuat, kedayagunaan, dan ketersediaan diri yang tinggi. Berikut adalah ciri-ciri pekerja keras: stamina diri, disiplin, kedayagunaan dan kesediaan diri.

b. Kerja Cerdas

Kerja cerdas adalah bentuk usaha terarah untuk mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan mesin kecerdasan sebagai daya ungkit prestasi kerja.

Kecerdasan seseorang dalam bekerja terlihat dari kemampuannya memperbesar skala, profesionalitas, inisiatif dan kreativitas, mengefektifkan sistem, kerja sama dan sinergitas, dan membina tim kerjanya.

c. Kerja Ikhlas

Kerja ikhlas adalah bentuk usaha terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan kesucian hati sebagai manifestasi kemuliaan dirinya. Seorang pekerja ikhlas memiliki kapasitas yang besar dan kejernihan pandangan. Selain itu hidupnya yang penuh keberuntungan digunakan untuk memberi manfaat sebanyak mungkin. Berikut ini adalah ciri-ciri pekerja ikhlas: kejujuran, kejernihan pandangan, orientasi non profit dan kepentingan umum, banyak memberi manfaat, pelayanan.

Dari berbagai aspek yang ditampilkan di atas, penulis mendasari pemahamannya pada 3 aspek etos kerja yang dikemukakan oleh Aziz sebagai indikator terhadap etos kerja.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

a. Agama.

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.

Dengan demikian, kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan, jelaslah bahwa agama akan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi. Weber (1958) memperlihatkan bahwa etos berpikir rasional, berdisiplin tinggi, bekerja tekun sistematis, berorientasi sukses (material), tidak mengumbar kesenangan, namun hemat (asketik), serta menabung dan berinvestasi, yang akhirnya menjadi titik tolak berkembangnya kapitalisme di dunia modern.

Menurut Rosmiani (1996) etos kerja terkait dengan sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja. Sikap ini dibentuk oleh sistem orientasi nilai-nilai budaya, yang sebagian bersumber dari agama atau sistem 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.

b. Budaya

Selain temuan Rosmiani (1996) di atas, Usman Pelly (dalam Rahimah, 1995) mengatakan bahwa sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional, etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memilikinya. Dengan demikian, semangat kerja sangat ditentukan oleh nilai-nilai budaya yang ada dan tumbuh pada masyarakat yang bersangkutan.

c. Sosial Politik

Soewarso, dkk (1995) menemukan bahwa tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh. 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.

d. Kondisi Lingkungan/Geografis

Suryawati (1997) juga menemukan adanya indikasi bahwa etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e. Pendidikan

Etos Kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. 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 masyarakat sebagai pelaku ekonomi (Rahimah, dkk, 1995).

f. Motivasi intrinsik individu

Anoraga (1992) mengatakan bahwa 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.

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. Ia membagi faktor pendorong manusia untuk melakukan kerja ke dalam dua faktor yaitu faktor *hygiene* dan faktor motivator.

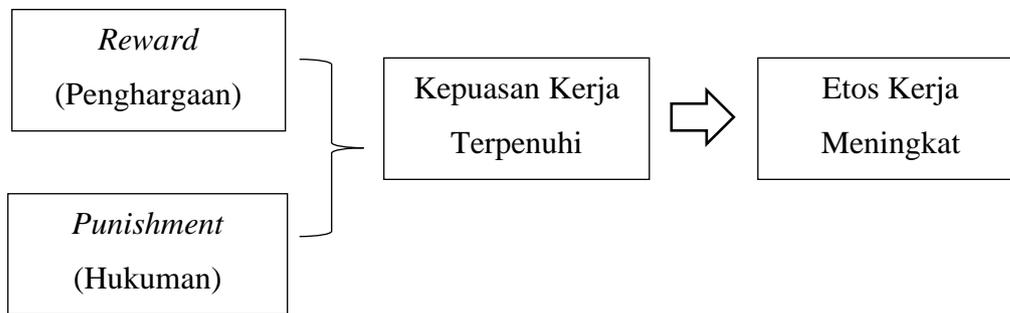
Faktor *hygiene* ini merupakan faktor dalam kerja yang hanya akan berpengaruh bila ia tidak ada, yang akan menyebabkan ketidakpuasan. Ketidakhadiran faktor ini dapat mencegah timbulnya motivasi, tetapi ia tidak menyebabkan munculnya motivasi. faktor ini disebut juga faktor ekstrinsik, yang termasuk diantaranya yaitu gaji, status, keamanan kerja, kondisi kerja, kebijaksanaan organisasi, hubungan dengan rekan kerja, dan supervisi. Ketika sebuah organisasi menargetkan kinerja yang lebih tinggi, tentunya organisasi tersebut perlu memastikan terlebih dahulu bahwa faktor *hygiene* tidak menjadi penghalang dalam upaya menghadirkan motivasi intrinsik.

Faktor yang kedua adalah faktor motivator sesungguhnya, yang mana ketiadaannya bukan berarti ketidakpuasan, tetapi kehadirannya menimbulkan rasa puas sebagai manusia. Faktor ini disebut juga faktor intrinsik dalam pekerjaan, yang meliputi pencapaian sukses/*achievement*, pengakuan/*recognition*, kemungkinan untuk meningkat dalam jabatan karier/*advancement*, tanggung jawab/*responsibility*, kemungkinan berkembang/

growth possibilities, dan pekerjaan itu sendiri/ *the work itself* (Herzberg, dalam Anoraga, 1992).

E. Penutup

Pemberian *reward* dan *punishment* kepada guru dan tenaga kependidikan berpengaruh terhadap etos kerja, dapat memotivasi dan meningkatkan hasil kinerja serta dedikasi dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya masing-masing pribadi. Pemberian reward dan punishment diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja guru dan tenaga kependidikan sehingga akhirnya dapat meningkatkan etos kerja mereka, sebagaimana tercermin dari diagram alur berikut:



Referensi

- Devito, A. Joseph. 1997. *Komunikasi Antar Manusia*. Jakarta: Profesional Books.
- Gibson dkk. 1985. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga
- Hassibuan, SP. Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPFPE.
- Ivancevich, John M dkk. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Kartono, Kartini. 1998. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Muhammad, Arni. 2001. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Ruslan, Rosady. 2005. *Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo
- Sevilla, Consuelo G dkk. 1993. *Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI Press)
- Suwarno. 1985. *Pengantar Ilmu Pendidikan*, Surabaya: Usaha Baru.
- Umar, Husein. 2005 *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wiryanto, Widiarjana. 2004. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Gramedia Indonesia.