

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Diskripsi Koseptual

1. Karakter Disiplin

a) Pengertian Karakter

Kata karakter berasal dari bahasa Yunani yang berarti “to mark” (menandai) dan memfokuskan, bagaimana mengaplikasikan nilai kebaikan dalam bentuk tindakan atau tingkah laku. Menurut Ekowarni, pada tatanan mikro, karakter diartikan; (a) kualitas dan kuantitas reaksi terhadap diri sendiri, orang lain, maupun situasi tertentu, atau; (b) watak, akhlak, ciri psikologis. Menurut Zubaedi (2011:2) pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa karakter merupakan tabiat, jati diri, kepribadian, dan watak yang melekat pada diri seseorang. Sedangkan menurut Thomas Lickona (2015) karakter merupakan sifat alami seseorang dalam merespon situasi secara bermoral.

Pengertian karakter menurut Pusat Bahasa Depdiknas adalah “bawaan, hati, jiwa, kepribadian, budi pekerti, perilaku, personalitas, sifat, tabiat, temperamen, watak”. Menurut Zubaedi (2011:8) menyebutkan bahwa karakter berkepribadian, berperilaku, bersifat, bertabiat, dan berwatak”. Sebagian menyebutkan karakter sebagai penilaian subjektif terhadap kualitas moral dan mental, sementara yang lainnya menyebutkan karakter sebagai penilaian subjektif terhadap mental saja, sehingga upaya mengubah atau membentuk karakter hanya berkaitan dengan stimulasi terhadap intelektual seseorang.

Kata karakter dalam bahasa Indonesia berasal atau diserap dari bahasa Inggris yaitu *character*. Kata *character* dalam *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English* (Hornby, 2010:234), diartikan sebagai semua kualitas dan fitur yang membuat seseorang, sekelompok orang dan tempat berbeda dari yang lain. Berdasarkan definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karakter merupakan suatu ciri atau penanda tertentu yang dimiliki seseorang, sekelompok orang atau tempat yang menjadikannya berbeda dari yang lain.

Menurut Wynne dalam E. Mulyasa (2014: 3) yang menyatakan bahwa karakter berasal dari bahasa Yunani yang berarti “to mark” (menandai). Karakter ini memfokuskan pada bagaimana menerapkan nilai-nilai kebaikan dalam tindakan nyata atau perilaku sehari-hari. Pendapat lain mengenai karakter adalah seperti yang disampaikan Simon Philips dalam Fatchul Mu'in (2013:160), karakter adalah kumpulan tata nilai yang menuju suatu sistem yang melandasi pemikiran, sikap, dan perilaku yang ditampilkan.

Menurut Ki Hajar Dewantara dalam Daryanto & Darmiatun. S (2013:9-10), karakter terjadi karena perkembangan dasar yang telah terkena pengaruh ajar. Kata “dasar” dalam hal ini adalah bekal hidup atau bakat anak yang berasal dari alam sebelum mereka lahir serta sudah menjadi satu dengan kodrat kehidupan anak (biologis). Sedangkan kata “ajar” dalam hal ini diartikan sebagai segala sifat pendidikan dan pengajaran mulai anak dalam kandungan ibu hingga akil baligh, yang

dapat mewujudkan intelligible yaitu tabiat yang dipengaruhi oleh kematangan berpikir

b) Pengertian Disiplin

Secara etimologis, disiplin berasal dari kata Latin yaitu “*diciplina*” yang terkait langsung dengan dua istilah lainnya, yaitu “*discere*” yang artinya belajar dan “*discipulus*” yang berarti murid. “*Diciplina*” secara etimologis dapat diartikan sebagai apa yang disampaikan oleh guru kepada murid. Menurut Ali Imron, (2011:173), disiplin adalah suatu keadaan dimana sesuatu itu berada dalam keadaan tertib, teratur dan semestinya, serta tidak ada suatu pelanggaran-pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung. Disiplin merupakan segala sesuatu yang berada dalam kondisi yang berjalan sesuai dengan aturan-aturan yang telah berlaku sebagaimana mestinya. Dalam praktik disiplin juga tidak terdapat pelanggaran-pelanggaran yang tidak sesuai dengan keadaan yang teratur.

Mustari M, (2014:35) mengatakan bahwa disiplin adalah tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan. Pendapat tersebut diperkuat dengan pendapat dari Maria J. Wantah (2005:140) yang mengemukakan bahwa, disiplin adalah suatu cara untuk membantu anak agar dapat mengembangkan pengendalian diri Disiplin merupakan penundukan diri untuk mengatasi hasrat-hasrat yang mendasar atau sering disebut dengan kontrol diri atau *self control*.

Disiplin merupakan kondisi dari seseorang yang merepresentasikan kepatuhan serta ketaatan diri terhadap peraturan yang telah diberlakukan pada tempat tertentu. Disiplin dapat menunjukkan keadaan seseorang yang tunduk terhadap segala macam ketentuan yang mengikat ketika berada pada kondisi atau situasi tertentu. Dengan menerapkan kedisiplinan, seseorang akan memiliki ketaatan terhadap peraturan yang menjadi ketentuan. Sehingga dengan pembiasaan disiplin akan dapat membentuk pribadi seseorang yang dapat mengendalikan diri dengan cara mematuhi atau menjalankan tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku. Muhammad Fadlillah dan Lilif Mualififatu Khorida (2013: 192) bahwa kedisiplinan dapat dilakukan dan diajarkan pada peserta didik dengan cara membuat beberapa peraturan yang harus ditaati.

★ Dari pemaparan di atas, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa karakter disiplin adalah berkepribadian, berperilaku, bersifat, bertabiat, dan berwatak pada suatu keadaan di mana sesuatu itu berada dalam keadaan tertib, teratur dan semestinya, serta tidak ada suatu pelanggaran-pelanggaran baik secara langsung atau tidak langsung.

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dijabarkan diatas, maka dalam penelitian ini akan menggali lebih dalam tentang disiplin yang terkait dengan karakter disiplin peserta didik yang menunjukkan ketertiban dan kepatuhan terhadap berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku pada situasi tertentu. Melalui perilaku yang tertib dan patuh

pada peraturan, peserta didik akan dapat belajar untuk membentuk pribadi yang dapat mengendalikan diri (*self control*) dengan menyesuaikan kepada peraturan-peraturan yang mengikat. Sehingga indikator kedisiplinan peserta didik dapat dilihat melalui kepatuhan dan ketaatan peserta didik dalam melaksanakan peraturan pada situasi atau keadaan tertentu.

Untuk mewujudkan generasi yang berkarakter dan berintegritas sangat dibutuhkan peran guru. Dengan cara yang tepat pengembangan karakter disiplin peserta didik dapat di tanamkan di lingkungan sekolah. Joniel Hendrik Salouw, dkk (2020) mengatakan *the role of teachers in the development of student discipline character is the right way to instill character values in the younger generation in order to create a generation of character and integrity.*

c) Hakikat Disiplin

Seseorang dikatakan berdisiplin apabila ia setia dan patuh pada penataan perilaku yang disusun dalam bentuk aturan-aturan yang berlaku dalam satu institusi tertentu (Maria J. Wantah, 2005: 139). Disiplin merujuk pada suatu kondisi (keadaan) yang menunjukkan atau merepresentasikan kepatuhan dalam melakukan tindakan yang sesuai dengan peraturan maupun tata tertib yang berlaku. Disiplin pada dasarnya merupakan kontrol diri dalam mematuhi aturan baik yang dibuat oleh diri sendiri maupun diluar diri seperti keluarga, lembaga

pendidikan, masyarakat, bernegara, maupun beragama (Daryanto dan Darmiatun. S (2013:49). Hal yang pokok dari disiplin adalah kontrol diri atau *self control* seseorang yang diwujudkan dengan perilaku taat dan patuh terhadap segala peraturan yang berlaku pada saat ia berada.

Menurut Mohamad Mustari (2014:36) disiplin merupakan penundukan diri untuk mengatasi hasrat-hasrat yang mendasar. Pendapat tersebut mengemukakan bahwa disiplin terkait dengan *self control* atau kontrol diri. Kontrol diri yang dimaksud adalah pengendalian atas diri seseorang terhadap hasrat atau keinginan yang tidak sesuai dengan pola atau sistem peraturan yang berlaku. Kedisiplinan akan dapat mengarahkan seseorang untuk dapat berperilaku atau melakukan sesuatu sesuai dengan peraturan yang berlaku pada situasi tertentu.

Peserta didik yang memiliki disiplin tinggi kemampuan memahami materi pembelajaran lebih mudah. Seperti di ungkapkan Azmil Hasan Lubis (2018) *students who are highly disciplined havethe capabilities of understanding the learning materials more easily. Therefore, it is important to improve students' learning disciplin*

Ali Imron, (2011:172) yang mengemukakan bahwa disiplin merupakan proses atau hasil pengarahan atau pengendalian keinginan, dorongan atau kepentingan guna mencapai maksud untuk mencapai tindakan yang lebih efektif. Batasan dari perilaku disiplin dapat dilihat dari latihan dalam pengendalian diri serta karakter dan keadaan yang

secara tertib dan efisien (Webster's New World Dictionary dalam Ali Imron, 2011:173). Melalui suatu tindakan yang efektif tanpa melanggar peraturan yang berlaku, seseorang akan berlatih mengendalikan dirinya atau mengendalikan keinginan (hasrat).

Hakikat dari kedisiplinan adalah terkait dengan aktivitas atau usaha dari seseorang dalam mengendalikan dirinya (*self control*) untuk dapat menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang berlaku pada situasi dan kondisi tertentu. Kedisiplinan seseorang akan dapat dideskripsikan dengan sejauh mana seseorang dapat mengendalikan hasratnya (keinginannya) dalam mentaati suatu peraturan. Seseorang yang memiliki kedisiplinan akan berusaha atau berperilaku untuk dapat menyesuaikan diri pada pola aturan atau sistem peraturan yang berlaku.

Peran guru sebagai pembimbing sangat penting dalam pembentukan karakter disiplin peserta didik. Ada beberapa factor yang menghambat pembentukan karakter disiplin peserta didik yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Selain diri peserta didik yang bersangkutan faktor lingkungan juga sangat mempengaruhi pembentukan karakter disiplin peserta didik. Dwi Anggraeni Siwi dan Nurratri Kurnia Sari (2019) mengatakan:

Internal factors that inhibit the formation of the students' character, discipline are innate, lack of awareness and interest of students. Whereas external factors that hinder the formation of student discipline, character are environmental factors outside of school such as family, play environment, and community.

d) Unsur-unsur Disiplin

Disiplin sebagai salah satu karakter yang dikembangkan untuk membentuk kepribadian anak memiliki unsur-unsur yang didasarkan pada pola aturan dan norma yang berlaku di masyarakat. Unsur-unsur tersebut memuat hal-hal pokok yang berkaitan dengan sikap atau perilaku kedisiplinan yang dapat diterima oleh masyarakat atau lingkungan sekitar. Unsur-unsur disiplin mengandung komponen-komponen penting dalam perwujudan kedisiplinan dari seseorang

Hurlock dalam Soetjningsih,C,H (2012:239-240) mengemukakan ada empat unsur penting dalam disiplin sebagai berikut.: (1) peraturan sebagai pedoman perilaku, (2) konsistensi dalam menerapkan peraturan dengan cara yang digunakan, (3) hukuman bagi pelanggaran peraturan, dan (4) hadiah atau penghargaan untuk perilaku yang sesuai dengan peraturan

★ Pendapat tersebut diperkuat oleh Maria J. Wantah (2005:150-169) yang mengemukakan unsur-unsur disiplin sebagai berikut

a) Peraturan

Peraturan merupakan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan untuk menata tingkah laku seseorang dalam suatu kelompok, organisasi, institusi atau komunitas.

b) Kebiasaan-kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan menjadi semacam keharusan sosial dan menjadi kewajiban setiap anggota masyarakat untuk melaksanakannya. Kebiasaan tersebut adalah kebiasaan yang telah menjadi kultur dalam kehidupan bermasyarakat.

c) Hukuman

Metode disiplin yang efektif atau sebagai hukuman yang efektif berupa larangan atau pinalti. Hukuman yang bersifat fisik walaupun tidak mengakibatkan luka fisik, tidak akan membantu seseorang (anak) untuk dapat menyadari akan kesalahan yang telah dilakukannya.

d) Penghargaan

Penghargaan dapat mendorong orang lebih termotivasi untuk melakukan hal yang benar dan menghindari hukuman. Penguatan positif yang berupa penghargaan merupakan teknik terbaik untuk mendorong atau memotivasi seseorang dalam berperilaku disiplin sesuai dengan peraturan yang berlaku.

e) Konsistensi

Disiplin yang efektif harus memenuhi unsur konsistensi dalam menerapkan peraturan dengan cara yang digunakan. Konsistensi dapat menunjukkan kesamaan dalam penerapan peraturan.

Berdasarkan paparan pendapat-pendapat di atas, disiplin memiliki unsur-unsur penting yang pewujudannya. Unsur yang pertama adalah peraturan yang merupakan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan untuk menata tingkah laku seseorang dalam suatu kelompok (masyarakat). Kedua, konsistensi dalam menerapkan peraturan dengan cara yang digunakan. Konsistensi dapat menunjukkan kesamaan dalam penerapan peraturan. Ketiga, hukuman bagi pelanggaran peraturan yang berupa larangan atau pinalti. Keempat, hadiah atau penghargaan untuk

perilaku yang sesuai dengan peraturan untuk mendorong atau memotivasi seseorang dalam berperilaku disiplin sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kelima, kebiasaan-kebiasaan yang menjadi kultur masyarakat yang menimbulkan keharusan sosial dan menjadi kewajiban setiap anggota masyarakat untuk melaksanakannya

Unsur-unsur tersebut merupakan suatu komponen yang saling berhubungan dan terkait antara unsur satu dengan unsur yang lainnya. Sehingga dalam perwujudan kedisiplinan apabila salah satu dari unsur-unsur tersebut tidak terpenuhi atau hilang, maka akan dapat menyebabkan timbulnya sesuatu yang tidak sesuai dengan standar disiplin dan harapan sosial dari masyarakat (lingkungan) sekitar.

e) **Indikator Disiplin**

Diperlukan indikator-indikator yang berfungsi sebagai patokan atau tolak ukur yang jelas untuk dapat mendeskripsikan kedisiplinan peserta didik. Indikator merupakan salah satu unsur yang utama dalam melakukan deskripsi terhadap kedisiplinan peserta didik. Indikator yang jelas dapat mengurangi kemungkinan adanya pendeskripsian yang multitafsir. Selain itu, dengan adanya indikator yang jelas akan dapat membantu dalam hal perumusan kriteria kedisiplinan secara jelas dan autentik. Daryanto dan Darmiatun, S (2013:145) mengklasifikasikan indikator disiplin peserta didik sekolah dasar (SD) dalam kategori kelas

rendah (kelas 1-kelas 3) dan kelas tinggi (kelas 4-kelas 6). Indikator kedisiplinan untuk peserta didik tingkat sekolah dasar (SD) kelas 1 sampai kelas 3 adalah sebagai berikut: (1) datang ke sekolah dan masuk kelas pada waktunya, (2) melaksanakan tugas-tugas kelas yang menjadi tanggung jawabnya, (3) duduk pada tempat yang telah ditetapkan, (4) menaati peraturan sekolah dan kelas, (5) berpakaian rapi, dan (6) mematuhi aturan permainan.

Selanjutnya untuk indikator disiplin untuk peserta didik tingkat sekolah dasar (SD) kelas 4 sampai kelas 6 menurut Daryanto dan Suryatri Darmiatun (2013: 145) adalah sebagai berikut: (1) menyelesaikan tugas pada waktunya, (2) saling menjaga dengan teman agar semua tugas-tugas kelas terlaksana dengan baik, (3) selalu mengajak teman menjaga ketertiban kelas, (4) mengingatkan teman yang melanggar peraturan dengan kata-kata sopan dan tidak menyinggung, (5) berpakaian sopan dan rapi, dan (6) mematuhi aturan sekolah.

Risnaeani Chasanah (2014:103-104) berpendapat bahwa disiplin merupakan nilai yang berkaitan dengan ketertiban dan keteraturan bagi peserta didik sekolah dasar (SD) dapat dinilai dengan indikator sebagai berikut: (1) selalu datang tepat waktu, (2) dapat memperkirakan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan sesuatu, (3) menggunakan benda sesuai dengan fungsinya, (4) mengambil dan mengembalikan benda pada tempatnya, (5) berusaha menaati aturan yang telah disepakati, (6) tertib menunggu giliran, dan (7) menyadari akibat bila tidak disiplin.

Selain itu, Masnur Muslich (2010:179) mengemukakan bahwa indikator penilaian disiplin dapat dilihat melalui indikator negatif yang tampak dilakukan oleh seorang peserta didik seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 2.1 Indikator Disiplin Menurut Masnur Muslich

Aspek yang Dinilai	Indikator Negatif yang Tampak	Asumsi Indikator Positif yang Tampak
Kedisiplinan	a. Terlambat masuk sekolah	a. Tepat waktu masuk sekolah
	b. Tidak masuk tanpa surat	b. Tidak masuk dengan surat izin
	c. Meninggalkan pelajaran sebelum waktunya	c. Tidak meninggalkan pelajaran sebelum waktunya
	d. Tidak mengikuti acara resmi upacara sekolah	d. Mengikuti acara resmi upacara sekolah

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dipaparkan tersebut, ada empat hal pokok dan mendasar yang menjadi indikator disiplin, yaitu ketepatan waktu, penggunaan barang, ketaatan terhadap peraturan, dan penampilan. Untuk itu, perlu adanya rumusan indikator yang disesuaikan dengan data yang akan diungkap dalam penelitian ini. Sehingga dalam penelitian ini akan memfokuskan kedisiplinan peserta didik pada rumusan indikator sebagai berikut: (1) ketepatan waktu datang, (2) menggunakan barang-barang sesuai dengan fungsinya, (3) mentaati peraturan kelas dan sekolah, dan (4) berpenampilan (berpakaian) sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Sedangkan Sulastri. S. (2008:6-8) mengemukakan ciri-ciri disiplin, yaitu: 1) menaati peraturan, 2) melaksanakan tugas dengan teratur, 3) melaksanakan tugas tepat waktu, 4) hidup teratur, 5) taat dan patuh dan, 6) tidak suka menunda-nunda pekerjaan.

Indikator tersebut merupakan indikator yang digunakan sebagai pedoman dalam mendeskripsikan atau penggambaran kedisiplinan peserta didik. Selain itu, indikator tersebut juga merupakan parameter yang digunakan untuk menentukan sejauh manakah gambaran kedisiplinan peserta didik. Sehingga dengan adanya rumusan indikator penilaian disiplin yang jelas akan dapat mendiskripsikan kedisiplinan peserta didik secara autentik.

2. Etos Kerja

a) Pengertian Etos Kerja

Darodjat (2015:77) etos kerja secara etimologi, berasal dari bahasa Yunani, yaitu ethos yang berarti sikap, kepribadian, watak (sifat dasar), karakter, kemauan, kesusilaan, adat istiadat. Secara terminologis kata etos ini memiliki tiga perbedaan yang berbeda yaitu: Suatu aturan umum atau cara hidup, suatu tatanan aturan perilaku, penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku.

Secara terminologis kata etos ini memiliki tiga perbedaan yang berbeda yaitu : 1) suatu aturan umum atau cara hidup , 2) suatu tatanan aturan perilaku, 3) penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku.

Etos kerja menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Menurut Darodjat (2015:77) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

Etos kerja lebih merujuk kepada kualitas kepribadian pekerjaan tercermin melalui unjuk kerja secara utuh dalam berbagai dimensi kehidupannya. Dengan demikian, etos kerja lebih merupakan kondisi internal yang mendorong dan mengendalikan perilaku pekerja ke arah terwujudnya kualitas kerja yang ideal. Kualitas unjuk kerja dan hasil kerja banyak ditentukan oleh kualitas etos kerja ini. Sebagai suatu kondisi internal, etos kerja mengandung beberapa unsur antara lain: disiplin kerja, sikap terhadap pekerjaan, dan kebiasaan-kebiasaan bekerja Ali Mudlofir, (2013:200)

Etos kerja seseorang terbentuk dari adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Etos kerja secara dinamis selalu mendapat pengaruh dari berbagai faktor, baik eksternal maupun faktor internal, sesuai dengan kodrat manusia selaku makhluk sosial

Dari etos kerja ini dikenal pula kata etika yang hampir mendekati akhlak dengan baik-buruk (moral), sehingga dalam etos kerja terkandung gairah atau semangat yang tinggi untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Artinya, ada semacam semangat untuk menyempurnakan suatu pekerjaan dan menghindari segala kerusakan sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan kesalahan dari hasil pekerjaannya.

Etos kerja merupakan hal yang penting dimiliki setiap guru, yang pada akhirnya mengarah pada budaya kerja yang dimiliki oleh guru. Jika guru memiliki etos kerja yang baik maka guru akan selalu berusaha untuk melaksanakan tugas secara optimal, dan berusaha meminimalisir kekurangan atau kesalahan, seperti yang diungkapkan oleh Murtiningsih, dkk (2019) *the work ethic is a set of attitudes or fundamental views that are held by someone in order to improve the quality of life thus affecting the behavior of his work.*

Etos kerja yang tinggi tidak akan membuat seseorang menjadi bosan bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Etos kerja guru sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang harus dipupuk terus menerus baik melalui jalur formal maupun nonformal (Mardiana, 2017). Etos kerja guru dikatakan belum optimal karena kurang adanya inisiatif guru berupa kreativitas dalam kegiatan pembelajaran.

Berdasarkan berbagai pengertian tersebut, etos kerja baik secara etimologi dan praktis adalah seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang oleh sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya. Keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku etos kerja. Etos kerja memiliki tiga fungsi (Darodjat, 2015:78) yaitu sebagai pendorong timbulnya perbuatan, penggairah dalam aktivitas, dan penggerak aktivitas.

Menurut Jansen dalam Moeheriono (2014:353) menyebutkan delapan etos kerja unggul, yaitu:

- (1) Kerja adalah rahmat, bekerja tulus penuh syukur
- (2) Kerja adalah amanah, bekerja benar penuh tanggung jawab
- (3) Kerja adalah panggilan, bekerja tuntas penuh integritas
- (4) Kerja adalah aktualisasi, bekerja keras penuh semangat
- (5) Kerja adalah ibadah, bekerja serius penuh kecintaan
- (6) Kerja adalah kehormatan, bekerja unggul penuh ketekunan

b) Karakteristik Etos Kerja

Karakteristik seseorang yang memiliki etos kerja tinggi menurut Darodjat (2015) yaitu:

- (1) Memiliki motivasi kerja, yaitu motivasi dalam diri dan dari luar diri individu.

- (2) Memiliki orientasi kemasa depan.
- (3) Moralitas adalah sikap keseriusan dalam bekerja.
- (4) Kerja keras serta menghargai waktu.
- (5) Kedisiplinan dalam bekerja, bertanggung jawab.
- (6) Hemat dan sederhana.
- (7) Tekun dan ulet.

Sedangkan individu atau kelompok yang memiliki etos kerja yang rendah akan menunjukkan karakteristik sebagai berikut:

- (1) Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri.
- (2) Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja.
- (3) Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan.
- (4) Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan.
- (5) Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

c) Fungsi Etos Kerja

Secara umum adalah sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu.

- (1) Fungsi Etos kerja sebagai pendorong timbulnya perbuatan.

Etos kerja yg bagus akan mendorong seseorang menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaan/perbuatan. Dengan demikian kerjaan akan cepat selesai karena munculnya sifat tanggap ketika akan melakukan perbuatan.

(2) Fungsi Etos kerja sebagai Penggairah dalam aktivitas.

Dengan adanya etos kerja yang baik maka akan ada gairah dalam bekerja, sehingga semangat kerja akan muncul.

(3) Etos kerja berfungsi sebagai Penggerak.

Penggerak, seperti mesin bagi mobil, besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan.

Etos kerja guru merupakan semangat kerja guru dalam menjalankan tugas profesionalismenya. Guru yang memiliki etos kerja yang tinggi senantiasa tidak akan bergantung pada orang lain. Mulyasa, (2014:37) mengatakan guru sebagai pendidik dapat menjadi tauladan dan tokoh panutan bagi peserta didik dan lingkungannya. Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan yang maksimal. Tilaar (2002:86) bahwa seorang profesional menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya.

d) Faktor yang mempengaruhi etos kerja

Menurut Sinamo (2014:51) Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dikelompokkan ke dalam 2 hal, yaitu:

(1) Faktor Internal

Seseorang yang memiliki etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam diri atau dari faktor internal.

Etos kerja ialah suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh

nilai-nilai yang diyakini seseorang. Etos kerja ditentukan oleh kualitas pendidikan, keahlian, dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu untuk meningkatkan sumber daya manusia.

(2) Faktor eksternal

Budaya yang tertanam sejak lama dalam masyarakat mampu mempengaruhi etos kerja yang akan dimunculkan individu. Budaya tersebut meliputi, disiplin, sikap mental diyakini oleh masyarakat setempat. Masyarakat yang memiliki sistem orientasi maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sedangkan, masyarakat yang memiliki sistem masyarakat konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah. Etos kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja individu.

e) Dimensi dan Indikator Etos Kerja

Menurut (Darodjat, 2015:77) untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja pegawai di suatu instansi itu dalam kondisi tinggi atau rendah dapat dilihat dari dimensi dan indikator sebagai berikut:

(1) Kerja Keras.

Kerja keras adalah bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan energi sendiri sebagai input (modal kerja). Indikatornya meliputi: kerja aktualisasi, kerja amanah, kerja panggilan

(2) Kerja Cerdas

Kerja cerdas adalah bentuk usaha terarah untuk mendapatkan

sebuah hasil dengan menggunakan mesin kecerdasan sebagai daya ungkit prestasi kerja. Indikatornya meliputi: kerja seni, kerja kehormatan

(3) Kerja Ikhlas

Kerja ikhlas adalah bentuk usaha terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan kesucian hati sebagai manifestasi kemuliaan dirinya. Indikatornya meliputi: kerja rahmat, kerja ibadah, kerja pelayanan

Indikator etos kerja tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kerja adalah Aktualisasi: Aku bekerja keras penuh semangat.

Kerja adalah aktualisasi, suatu sikap untuk mengembangkan potensi dan mengubah potensi menjadi relasi, suatu seni untuk mengaktualisasikan diri pada tanggung jawab. Maka pekerjaan seberat apapun akan terasa ringan.

2) Kerja adalah amanah: Bekerja penuh tanggung jawab.

Bekerja adalah sebuah amanah yang dititipkan sang pencipta dalam kehidupan kita. Amanah melahirkan sebuah tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada kita. Tanggung jawab ini menumbuhkan kehendak kuat dalam menjalankan tugas dengan benar dan tidak hanya formalitas. Apapun pekerjaan kita, baik itu buruh kasar, pengusaha, pegawai negeri mempunyai amanah dan tanggung jawab yang berbeda.

3) Kerja adalah panggilan panggilan: Aku bekerja tuntas penuh integritas.

Kerja adalah panggilan suci yang berkaitan pada 3k. Kebenaran,

kebaikan, dan keadilan. Apapun panggilan kita, entah itu sebagai guru, dokter, pengusaha, semua mempunyai tanggung jawab masing-masing. Seorang dokter mempunyai tanggung jawab terhadap pasiennya. Seorang perawat mempunyai tanggung jawab untuk merawat yang sakit. Dan begitu juga kita, ketahuilah apa yang menjadi panggilan kita maka kita akan enjoy melakukan pekerjaan kita.

4) Kerja adalah seni: Aku bekerja cerdas penuh kreativitas

Apapun pekerjaan kita, seorang peneliti pun, adalah seni. Bila kita merasa pekerjaan kita adalah seni dan tak selalu merasa itu adalah beban seperti melakukan hobby. Pasti akan terasa sangat enjoy saat melakukannya.

5) Kerja adalah kehormatan: Aku bekerja tekun penuh keunggulan.

Kehormatan merupakan satu struktur yang kuat dalam kehidupan manusia. Kehormatan sama halnya dengan harga diri. Jika kita meremehkan pekerjaan kita maka hilanglah sebuah kehormatan kita, seremeh dan serendah apapun pekerjaan kita itu adalah sebuah kehormatan besar.

6) Kerja adalah rahmat: Bekerja tulus penuh syukur.

Bekerja adalah rahmat yang turun dari tuhan. Tidak melakukan dengan bersungguh-sungguh melainkan bersyukur atas kebaikan yang diterima bukanlah dari manusia melainkan dari sang pencipta. Dengan bekerja kita bisa menambah ilmu, memperluas koneksi, dan masih banyak lagi. Jadi syukurilah kebaikan yang telah di

sediakannya bagi kita semua.

7) Kerja adalah ibadah: Aku bekerja serius penuh kecintaan .

Apapun kepercayaan dan agama kita, pekerjaan yang halal adalah ibadah. Hal ini yang membuat kita bekerja dengan ikhlas, bukan sekedar mencari uang dan jabatan semata.

8) Kerja adalah pelayanan: Aku bekerja paripurna penuh kerendahan hati.

9) Secara moral, kemuliaan sejati datang dari pelayanan. Orang yang melayani adalah orang mulia, begitu juga dengan pekerjaan kita dapat membantu orang lain itu adalah profesi mulia.

B. Kajian Relevan

Beberapa kajian penelitian yang relevan adalah sebagai berikut:

1. Darmawaty (2016), Etos Kerja Guru PAI Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa SD Negeridi Kecamatan Wajo Makassar. Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) mengetahui gambaran etos kerja guru PAI SD Negeri di Kecamatan Wajo Makassar, 2) mengetahui faktor pendukung dan penghambat etos kerja guru PAI SD Negeri di Kecamatan Wajo Makassar, dan 3) mengetahui upaya guru PAI SD Negeri di Kecamatan Wajo Makassar dalam meningkatkan etos kerjanya.
2. Fuani tikawati maghfiroh (2016), Upaya Guru Kelas Dalam Pembentukan Karakter Disiplin Siswa Di MI Nurul Huda Kecamatan Belik Kabupaten Pematang Tahun Pelajaran 2015/2016. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pembentukan karakter disiplin, dikarenakan melihat dari penyimpangan-penyimpangan yang jauh dari karakter mulia. Hasil dari penelitian ini ditunjukkan dengan perubahan

sikap dan perilaku siswa ke arah yang lebih baik dengan mencerminkan kebiasaan mematuhi peraturan-peraturan yang ada di sekolah.

3. Fitriyah, Ibanatal. (2017). Strategi Guru dalam Membentuk Karakter Disiplin Siswa Kelas IV di MI Annidhomiyah Kabupaten Pasuruan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk: (1) mendeskripsikan strategi guru dalam membentuk karakter disiplin pada siswa kelas IV di MI Annidhomiyah lawatan Kabupaten Pasuruan, (2) Mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat strategi guru dalam membentuk karakter disiplin pada siswa kelas IV di MI Annidhomiyah lawatan Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Objek yang diteliti adalah pembentukan karakter disiplin pada siswa kelas IV di MI Annidhomiyah
4. Turk, M., & Vignjevic, B. (2016). *Teachers' Work Ethic: Croatian Students' Perspective*. Etos kerja guru merupakan salah satu faktor kunci dalam lingkungan sekolah dan proses pendidikan secara keseluruhan. Sangat penting bagi seorang guru untuk memiliki dan mempromosikan standar etos kerja tertinggi serta menjadi panutan bagi siswa.
5. Gunnel Colnerud. (2006). *Teacher ethics as a research problem: syntheses achieved and new issues*. Penelitian tentang etika guru. Empat masalah penelitian ini: hubungan antara kepedulian dan keadilan, konflik antara etika kebajikan dan etika aturan, hubungan antara pendidikan moral dan etika profesional dan apa yang signifikan secara moral dalam profesi guru. Selanjutnya dibuat undangan untuk memperbaharui pembahasan dan merdisiplinumkan masalah penelitian generasi selanjutnya. Ada dua masalah yang diajukan. Pertama, untuk menjawab

pertanyaan mengapa begitu sulit menjadi guru yang baik secara moral dan, kedua, tanggung jawab moral guru atas konten yang diajarkan.

6. Syunu Trihantoyo dan Moedjito. (2017), *Enforcement of Student Discipline Character, What School Principal Acts?.* Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui upaya atau strategi kepala sekolah dalam meningkatkan karakter disiplin siswa. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ditunjukkan dalam pembiasaan siswa. Pembiasaan melalui aktivitas kegiatan: pagi ceria, jemaah sholat dhuha, tadarus al-quran, literasi, dan hafalan

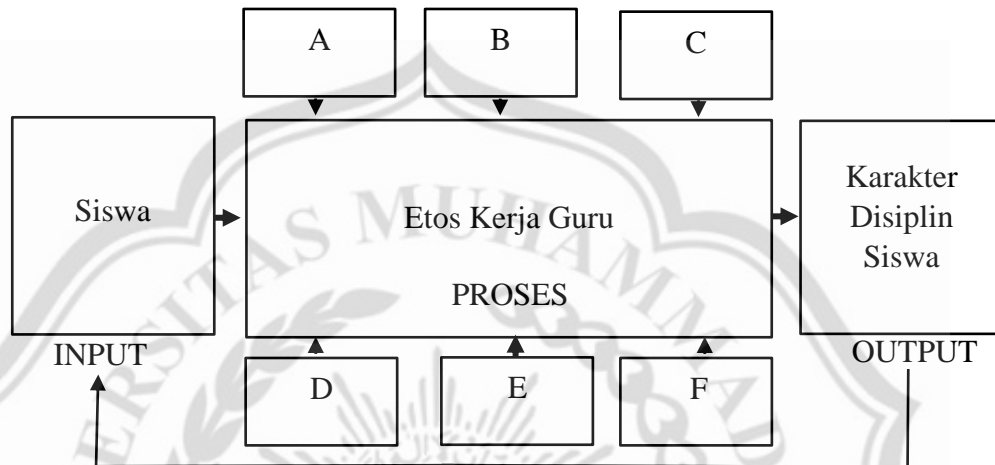
C. Kerangka Pikir

Dalam Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan pada pasal 40 ayat (2): Pendidik dan tenaga kependidikan menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis serta mempunyai komitmen secara professional meningkatkan mutu pendidikan.

Etos kerja guru dalam suatu organisasi sekolah mutlak dibutuhkan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas proses pelaksanaan tugas pembelajaran di satuan pendidikan sekolah. Peran guru sangat dominan dalam membentuk peserta didik menjadi manusia yang berkualitas.

Tindakan dan perilaku guru akan menjadi contoh murid-muridnya. Guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugasnya yang ditandai dengan keahlian pada penguasaan materi maupun metode dan akan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat bangsa dan negara.

Etos kerja guru yang tinggi niscaya akan ditiru oleh peserta didiknya, dan diharapkan akan mampu membawa perubahan pada karakter disiplin para peserta didiknya. Kerangka berpikir penelitian ini disajikan dalam diagram berikut:



Gambar 2.1 Kerangka berpikir

Keterangan :

- | | | | |
|---|------------------------|---|------------------|
| A | Kualifikasi Pendidikan | D | Iklm kerja guru |
| B | Karakter guru | E | Supervisi atasan |
| C | Keadaan sosial ekonomi | F | Daya dukung KKG |