



## **Penanaman Nilai-Nilai Karakter sebagai Upaya Meningkatkan Etos Kerja Guru dan Karyawan Menuju Neswa Lembah Sunyi Sekolah Berkualitas**

**A. Marsiti**

SMK Negeri 1 Warureja (Neswa)

Jalan Kertamana, Sigentong, Warureja, Kabupaten Tegal

---

### **Abstract**

Received : 3 Mei 2020  
Revised : 28 Mei 2020  
Accepted : 12 Jun 2020

The purpose of this best practice is to improve the work ethics of teachers and employees also the Students spirit in learning which the goal is to improve the quality of learning at SMK Negeri 1 Warureja. The formulation of the problems in this scientific work are: (1) How to improve the work ethic and work hard for teachers and employees of State Vocational School 1 Warureja ?, (2) What is the impact of discipline, and hard work on the work ethic of teachers and employees of State Vocational School 1 Warureja and (3) What are the obstacles that arise in instilling discipline, and hard work in an effort to improve the work ethic of teachers and employees of SMK Negeri 1 Warureja, and how to overcome them? The methods used were coaching, interviews, observation and the instruments used were questionnaire as well as documentation. The results achieved through fostering discipline and hard work in an effort to improve the work ethic of teachers and employees or the learning enthusiasm of students of SMK Negeri 1 Warureja, are: (1) as school residents both teachers and employees have a high work ethic (teacher questionnaire results 4.67; results Employee questionnaire 4.09, and for students having high enthusiasm for learning (student questionnaire results 4.09), (2) as a citizen of the teacher / employee school or students trying to do their duties and obligations as well as possible (results of teacher questionnaire 4.47, employee questionnaire results 4.33, student questionnaire results 4.06) (3) teachers / employees or students have high discipline (teacher questionnaire results 4.44, employee questionnaire results 4.33, student questionnaire results 4.16), and (4) as school residents both teachers / employees have hard work enthusiasm (teacher questionnaire results 4.67, employee questionnaire results 4.66,) and students have a high enthusiasm for learning (student questionnaire results 4.53). (5) Development of disciplined and work training the most effective race against teachers and employees and students is by example. The conclusion of planting the character values as an effort to improve the work ethic of teachers and employees through mechanisms: (1) Preparation, (2) Implementation, and (3) Monitoring. The results achieved through the inculcation of the value of discipline and hard work can improve the work ethic of teachers and employees of SMK Negeri 1 Warureja in the 2019-2020 Academic Year. Recommendations: (1) The Head of the Education Office of Central Java Province, can use the cultivation of discipline and hard work as an effort to improve the work ethic in the ranks of the Department of Education and other Schools, (2) The results of the implementation of the inculcation of disciplined values and hard work practically it can also be used by school principals as an effort to improve the work ethic of teachers and employees as well as efforts to improve the quality of education in general and the quality of learning of SMK Negeri 1 Warureja in particular.

**Keywords:** character values; work ethic

(\*) Corresponding Author: [titiadiyesta@yahoo.co.id](mailto:titiadiyesta@yahoo.co.id)

**How to Cite:** Marsiti, A. (2020). Penanaman Nilai-Nilai Karakter sebagai Upaya Meningkatkan Etos Kerja Guru dan Karyawan Menuju Neswa Lembah Sunyi Sekolah Berkualitas. *Media Penelitian Pendidikan: Jurnal Penelitian dalam Bidang Pendidikan dan Pengajaran*, 14 (1): 81-89.

---

### **PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan suatu aspek kehidupan yang sangat mendasar bagi pembangunan suatu bangsa. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan,



pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Dengan kata lain, pendidikan adalah suatu proses untuk membina dan mengantarkan peserta didik agar dapat menemukan jati dirinya.

Di dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (2007 : 8) dijelaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan memberikan watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Pendidikan Menengah Kejuruan mengutamakan penyiapan siswa untuk memasuki lapangan kerja serta mengembangkan sikap profesional (Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1990). Dari amanat-amanat tersebut maka sekolah harus bisa menyiapkan lulusan yang tangguh, disiplin, berkarakter dan ber etos kerja tinggi.

Jumlah SMK yang ada di seluruh Indonesia adalah 13.710 sekolah (tersedia di [cnnindonesia.com](http://cnnindonesia.com) diakses pada 2 November 2019). SMK diharapkan sebagai pencetak generasi muda yang siap menghadapi dunia kerja dan industri. Dalam hal ini berarti lulusan SMK sudah siap untuk bekerja di dunia industri ataupun bisa menciptakan usaha sendiri. Namun beberapa tahun ini muncul berbagai survei yang dilakukan oleh badan statistic yang mengatakan bahwa lulusan SMK justru penyumbang terbanyak pengangguran di Indonesia.

Menurut Direktur Pembinaan SMK Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia hanya sekitar 60-65% lulusan yang terserap di dunia kerja (tersedia di [medcom.id](http://medcom.id) diakses 2 November 2019). Untuk itu siswa SMK perlu dibekali dengan kedisiplinan yang tinggi dan tidak luput dengan guru dan karyawan yang ada disekolah tersebut. Disiplin adalah suatu tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan. Indikator dari disiplin antara lain: (1) Selalu tertib dalam mengerjakan tugas-tugas; (2) Patuh dalam menjalankan ketetapan-ketetapan sekolah; dan (3) Mentaati aturan yang ditentukan dalam sebuah diskusi kelas (Kemendiknas, 2010).

Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan lembaga/sekolah secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan lembaga/sekolah. Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku guru/karyawan dan bukan untuk menyakiti. Tindakan disipliner hanya dilakukan pada guru/karyawan maupun siswa yang tidak dapat mendisiplinkan diri. Melemahnya disiplin kerja akan mempengaruhi moral guru/karyawan maupun siswa secara langsung, oleh karena itu tindakan koreksi dan pencegahan terhadap melemahnya peraturan harus segera diatasi oleh semua pihak yang terlibat dalam lembaga/ sekolah yang bersangkutan.

Kerja Keras, perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan tugas/belajar, serta menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Sebagai indikatornya, antara lain: (1) Selalu fokus pada pekerjaan/pelajaran, (2) Mengerjakan semua tugas dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan (3) Tidak putus asa dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja/belajar (Kemendiknas, 2010)

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik bulan Februari 2017 jumlah pengangguran di Indonesia berjumlah 7,02 juta dengan prosentase tertinggi berasal dari lulusan SMK yaitu mencapai 9.84% (tersedia di [finance.detik.com](http://finance.detik.com) diakses pada tanggal 2 November 2019). Situasi tersebut semakin menjadi buruk karena pada bulan Agustus 2017 angka pengangguran meningkat menjadi 7, 04 juta. Pada tahun berikutnya 2018 angka pengangguran lulusan SMK mencapai 11, 25%. Angka tersebut meningkat dari pada bulan Februari 2018 yang sudah mencapai 8, 92% (tersedia di [katadata.co.id](http://katadata.co.id) diakses pada 2 November 2019). Dari data-data tersebut



ada dimungkinkan bahwa etos kerja guru dalam mengajar, karyawan dalam pelayanan dan siswa dalam belajar kurang maksimal sehingga harus diperbaiki dengan segera.

Etos berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sebaik mungkin.

Etos kerja berarti ciri, sifat atau kebiasaan, adat istiadat, atau juga kecenderungan moral, pandangan hidup yang dimiliki oleh seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Mochtar Buchori, 1994). Terkait dengan etos kerja guru dan karyawan dapat berarti ciri-ciri atau sifat (karakteristik) mengenai cara bekerja, yang sekaligus mengandung makna kualitas esensialnya, sikap dan kebiasaannya serta pandangannya terhadap kerja yang dimiliki oleh seorang guru dan karyawan dalam melaksanakan dan mengembangkan kegiatan pendidikan di sekolah.

Untuk mewujudkan cita-cita luhur yang tertera pada UU No. 20 Tahun 2003 tersebut diatas, diperlukan sosok pendidik yang memiliki komitmen tinggi terhadap pendidikan khususnya pembelajaran. Dengan kata lain, agar tujuan pendidikan yang luhur tersebut bisa terwujud diperlukan guru-guru yang profesional. Demikian juga karyawan, sebab karyawan adalah salah satu unsur penting yang dapat mendukung keberhasilan mutu pembelajaran.

Penanaman nilai-nilai karakter kepada seluruh warga sekolah sejak dini harus dilaksanakan untukantisipasi kedepan. Nilai berhubungan dengan pandangan seseorang tentang baik dan buruk, indah dan tidak indah, layak dan tidak layak, adil dan tidak adil dan sebagainya. Pandangan seseorang tentang semua itu hanya dapat diketahui dari perilaku yang bersangkutan (Wina Sanjaya, 2010 : 274).

Menurut Zaim Elmubarok (2007 : 7) secara garis besar nilai dapat dibagi menjadi dua kelompok, yakni nilai nurani ( values of being), dan nilai-nilai memberi (values of giving). Nilai-nilai nurani adalah nilai yang ada dalam diri manusia kemudian berkembang menjadi perilaku serta cara kita memperlakukan orang lain. Termasuk nilai-nilai nurani antara lain kejujuran, keberanian, cinta damai, potensi, disiplin, keandalan diri, tahu batas, kemurnian, dan kesesuaian. Nilai-nilai memberi adalah nilai yang perlu dipraktekkan atau diberikan yang kemudian akan diterima kembali. Yang termasuk kelompok nilai –nilai memberi adalah setia, dapat dipercaya, hormat, cinta, kasih sayang, peka, tidak egois, baik hati, ramah, adil, dan murah hati.

Karakter secara harfiah artinya “kualiat mental atau moral, akhlak atau budi pekerti plus yang membedakan seseorang dari yang lain. Berkarakter artinya memiliki watak, mempunyai kepribadian (Furqon Hidayatullah, 2009). Sedangkan nilai-nilai karakter banyak sekali, antara lain nilai religius, disiplin, kerja keras, kreatif, mandiri, jujur, tanggung jawab, dan sebagainya.

Terkait dengan nilai-nilai karakter, yang menjadi penekanan pembinaan dalam best practice ini adalah nilai disiplin dan kerja keras.

Dari hasil monitoring supervisi kelas, analisis dan evaluasi yang dilakukan Kepala Sekolah, diperoleh hasil bahwa kinerja atau etos kerja guru dan karyawan SMK Negeri 1 Warureja masih rendah. Hal ini dapat diketahui dari adanya: disiplin guru dan karyawan SMK Negeri 1 Warureja belum optimal; masih ada beberapa orang guru yang sering terlambat masuk kelas, baik pada jam pertama, maupun jam setelah istirahat; semangat kerja keras terkait dengan etos kerja SMK Negeri 1 Warureja (guru/karyawan), juga belum optimal; ada beberapa guru/karyawan belum mempunyai semangat cinta kerja yang optimal; disiplin siswa terkait dengan masuk sekolah (pagi) masih perlu ditingkatkan, sebab masih banyak siswa yang sering terlambat; semangat kerja keras atau semangat belajar siswa masih belum optimal, dan perlu sentuhan khusus.



Kondisi seperti ini kurang mendukung dalam mewujudkan pembelajaran yang bermutu sehingga penulis tergerak untuk melaksanakan best practice di sekolah dengan tujuannya untuk penanaman nilai-nilai karakter khususnya nilai disiplin dan kerja keras dalam upaya meningkatkan etos kerja guru, dan karyawan, serta semangat belajar siswa yang muaranya pada peningkatan kualitas pembelajaran SMK Negeri 1 Warureja kabupaten Tegal.

Dari identifikasi masalah tersebut di atas dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut : Bagaimana meningkatkan etos kerja guru dan karyawan SMK Negeri 1 Warureja melalui penanaman disiplin dan kerja keras?; Bagaimana dampak penanaman disiplin, dan kerja keras terhadap etos kerja guru dan karyawan SMK Negeri 1 Warureja?; Apakah kendala-kendala yang muncul dalam penanaman disiplin, dan kerja keras dalam upaya meningkatkan etos kerja guru dan karyawan SMK Negeri 1 Warureja, dan bagaimana mengatasinya?

Permasalahan pada sekolah adalah bahwa sekolah ini awal mulanya adalah sekolah kecil SMK Negeri 1 Warureja yang terkenal dengan sebutan SMK Neswa yang hanya mempunyai 19 siswa yang didirikan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Tegal pada tahun 2005, sekarang menjadi SMK Negeri 1 Warureja yang mempunyai kurang lebih 1200 siswa, terletak diperbatasan kabupaten Pemalang tepatnya di jalan Kertamana desa Sigentong kecamatan Warureja. Dengan lokasi sekolah yang jauh dari kota dengan akses jalan desa yang tidak terjangkau oleh angkutan umum, maka sekolah ini sangat susah untuk bisa mendapatkan siswa yang ber SDM tinggi dan juga untuk Guru dan Karyawan yang tempat tinggalnya rata-rata jauh dari sekolah, sehingga semangat belajar bagi siswa dan semangat bekerja bagi guru maupun karyawan sangat rendah. Masih banyak terdapat kekurangan disana sini terutama pada tingkat kedisiplinan dan kinerja mereka. Selain itu, rendahnya dukungan orang tua siswa yang rata-rata adalah buruh tani, serta kurang optimalnya dalam pelayanan pembelajaran menjadikan sekolah ini masih sangat tertinggal dibanding dengan sekolah-sekolah lain. Jika hal tersebut tidak segera ditangani dari pimpinan sekolah, maka bukan tidak mungkin sekolah tidak mendapat kepercayaan dari masyarakat. Untuk itu dibutuhkan strategi pemecahan masalah secara komprehensif dan tepat, salah satunya dengan penanaman nilai disiplin dan kerja keras.

Penulis berasumsi bahwa dengan upaya yang diterapkan kepala sekolah di SMK Negeri 1 Warureja akan dapat menciptakan atmosfir sekolah yang lebih baik. Oleh karena itu peneliti melaksanakan best practice dengan judul “Penanaman Nilai-Nilai Karakter Sebagai Upaya Meningkatkan Etos Kerja Guru Dan Karyawan Menuju Neswa Lembah Sunyi Sekolah Berkualitas”.

## **METODE**

Best Practice ini dilaksanakan di semester Gasal tahun pelajaran 2019/2020 menggunakan empat penelitian terdahulu sebagai rujukan sebagai berikut:

Pertama adalah penelitian yang dilakukan oleh Rian Ostary Hardiansyah (2017) dengan judul Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Study Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang). Penelitian ini adalah termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang yang berjumlah 36 orang. Data dikumpulkan dengan questioner yang telah diuji validitas dan realibitasnya. Tehnik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian best practice ini lebih menekankan penanaman nilai-nilai karakter dalam meningkatkan etos kerja guru dan karyawan dalam mewujudkan sekolah yang berkualitas.

Kedua adalah penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Najib (2018) dengan judul Penanaman nilai-nilai pendidikan karakter dengan program terbaik di MAN Lasem. Pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan nara sumber adalah wakil kepala sekolah bidang kurikulum, guru yang membidangi karakter dan



beberapa siswa. Hasil dari diskusi tersebut menunjukkan bahwa penanaman nilai-nilai pendidikan karakter terdapat internalisasi nilai-nilai karakter religious, disiplin, mandiri, kerja keras, jujur, menghargai prestasi dan tanggung jawab sebagai serangkaian dari pengetahuan moral, perasaan moral, dan tindakan moral. Adapun penelitian best practice ini juga menekankan penanaman nilai-nilai karakter dalam meningkatkan etos kerja guru, karyawan serta siswa dalam mewujudkan sekolah yang berkualitas.

Ketiga adalah penelitian yang dilakukan oleh Eka Nurul Bija Rohmah (2017) dengan judul Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah, Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional dengan objek guru Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru di MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo memiliki etos kerja dan kinerja yang tergolong baik karena sesuai dengan indikator dan kriteria yang telah ditentukan, artinya ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja guru di sekolah tersebut. Adapun penelitian best practice ini juga menekankan untuk meningkatkan etos kerja guru, karyawan agar kinerjanya bisa sesuai harapan.

Keempat adalah penelitian yang dilakukan oleh Sri Anita Sutresna Kurniasih (2013) dengan judul Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Aparat Pemerintah Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis. Metode penelitian yang dipakai adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian adalah para pegawai di kantor tersebut dengan sample 21 orang. Hasil penelitian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan Baregbeg kabupaten Ciamis dengan kata lain semakin baik etos kerja dan disiplin kerja yang dilaksanakan oleh pegawai kecamatan Barebeg maka akan semakin meningkat kinerja pegawai di kecamatan Barebeg. Adapun penelitian best practice ini juga menekankan untuk meningkatkan etos kerja guru, karyawan agar kinerjanya bisa meningkat untuk menuju sekolah yang berkualitas.

Empat penelitian di atas menjadi pedoman peneliti dalam best practice ini untuk menerapkan kepala sekolah sebagai agen perubahan sehingga dapat mewujudkan sekolah yang berkualitas. Dengan penanaman disiplin dan kerja keras sebagai pijakan untuk meningkatkan etos kerja guru, dan karyawan serta semangat belajar siswa diharapkan akan terbentuk insan-insan yang berkarakter. Metode yang digunakan adalah pembinaan, wawancara, pengisian angket, observasi dan dokumentasi. Pola yang dipakai adalah:

1. Pembinaan Umum

- a. Pembinaan guru/karyawan secara umum yang dilakukan oleh Kepala Sekolah pada hari Senin atau Jum'at jam ke-1 (atau dilaksanakan dirasa perlu), atau pada saat apel pagi setiap hari yang menyangkut tentang disiplin dan kerja keras. Sebagai guru/karyawan dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi, sebab disiplin merupakan salah satu indikator keberhasilan kerja untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
- b. Terkait dengan disiplin adalah kerja keras yakni semangat kerja dengan penuh kesadaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Tugas kita yang utama sebagai guru adalah mengajar, dan mendidik siswa sedangkan tugas utama karyawan adalah membantu pelaksanaan administrasi agar kegiatan belajar mengajar berjalan tertib dan lancar. Untuk itu, baik guru maupun karyawan juga harus memiliki etos kerja yang tinggi, saling membantu dan mendukung guna meningkatkan kualitas pembelajaran SMK Negeri 1 Warureja khususnya dan mutu pendidikan umumnya.
- c. Pembinaan di pihak siswa, baik lewat Upacara Bendera maupun pada hari-hari tertentu lewat Wali Kelas (setiap hari Jumat minggu ke empat) atau dirasa perlu. Disiplin dan kerja keras siswa terkait dengan disiplin masuk dan semangat belajar perlu ditumbuh kembangkan sebab kesadaran untuk sekolah



dan mencapai cita-cita yang tinggi untuk SMK Negeri 1 Warureja masih jauh dari jangkauan.

## 2. Pembinaan Khusus

Pembinaan khusus dimaksudkan adalah pembinaan untuk secara khusus terhadap guru, karyawan maupun siswa setelah adanya pembinaan umum belum dapat teratasi. Dalam hal ini, Kepala Sekolah baik sendiri, maupun kordinasi dengan Wakasek dan STP2K menangani secara khusus dengan cara memanggil person yang bersangkutan.

## 3. Keteladanan

Satu perbuatan nyata lebih berarti dari pada seribu kata-kata yang dicontohkan oleh kepala sekolah terutama dalam hal kehadiran disekolah dan waktu kepulangan, serta hal-hal lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Adapun mekanisme pelaksanaan pembinaan terhadap guru, karyawan maupun siswa SMK Negeri 1 Warureja adalah sebagai berikut: pertama adalah persiapan untuk melakukan pembinaan. Kepala Sekolah mengidentifikasi masalah-masalah yang muncul di antara guru, karyawan dan siswa. Berangkat dari permasalahan inilah, Kepala Sekolah koordinasi dengan Wakil Kepala Sekolah kemudian menyiapkan jalan keluarnya dalam bentuk pembinaan; kedua adalah pelaksanaan pembinaan dilakukan melalui dua langkah, yakni langkah pertama pembinaan dilakukan secara umum, sedangkan langkah kedua pembinaan dilakukan secara khusus; ketiga adalah setelah dilakukan pembinaan kemudian diadakan monitoring, untuk mengetahui apakah pembinaan yang dilakukan berjalan secara efektif atau tidak. Jika belum ada upaya tindak lanjut; dan keempat adalah mengadakan wawancara, observasi dan membagikan angket/kuesioner

Berdasarkan data empiris dan hasil dari angket guru, karyawan atau pun siswa, wawancara terhadap guru, karyawan maupun siswa adalah sebagai berikut:

1. Dengan pembinaan disiplin menjadikan guru dan karyawan termasuk siswa memiliki disiplin (tertib waktu) yang tinggi (hasil angket guru 4.44, hasil angket karyawan 4.33; dan hasil angket siswa 4.09).
2. Dengan pembinaan disiplin menjadikan guru dan karyawan termasuk siswa memiliki kesadaran tinggi bahwa disiplin merupakan langkah awal suatu keberhasilan pekerjaan (hasil angket guru 4.44, hasil angket karyawan 4.33; dan hasil angket siswa 4.06).
3. Pembinaan kerja keras menjadikan guru dan karyawan memiliki etos kerja yang tinggi ( hasil angket guru 4.67; hasil angket karyawan 4.09, dan untuk siswa memiliki semangat belajar yang tinggi (hasil angket siswa 4.09);
4. Dengan disiplin dan kerja keras berdampak pada upaya guru dan karyawan untuk dapat mengerjakan tugas dan kewajibannya dengan sebaik-baiknya (hasil angket guru 4.51, hasil angket karyawan 4.27, hasil angket siswa 4.28).
5. Pembinaan penanaman disiplin dan kerja keras terhadap guru dan karyawan serta siswa yang paling efektif adalah lewat keteladanan (hasil wawancara guru dan karyawan).

Dari data tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penanaman nilai-nilai karakter dapat meningkatkan etos kerja guru dan karyawan untuk menuju sekolah yang berkualitas.

### **Pembahasan**

#### *Alasan Pemilihan Strategi Pemecahan Masalah*

Adapun pemilihan strategi pemecahan masalah melalui penanaman disiplin dan kerja keras dalam upaya meningkatkan etos kerja guru dan karyawan SMK Negeri 1 Warureja, dengan alasan:

1. Karakter adalah watak, tabiat yang membedakan seseorang dengan orang lain.



2. Nilai-nilai karakter sifatnya tersembunyi, tidak berada di dalam dunia yang empiris. Nilai-nilai karakter hanya dapat diketahui dari perilaku yang bersangkutan.
3. Disiplin adalah suatu tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan.
4. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik.
5. Kerja Keras, perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan tugas.
6. Kerja Keras, perilaku yang menunjukkan upaya yang sungguh-sungguh dalam bekerja.

#### *Penanaman Nilai-nilai Disiplin, dan Kerja Keras sebagai Upaya Meningkatkan Etos Kerja Guru/Karyawan SMK Negeri 1 Warureja*

Kata nilai berasal dari value (bahasa Inggris) yang berarti harga. Jadi nilai adalah sesuatu yang berharga (Rohmat Mulyana, 2011). Nilai adalah suatu konsep yang berada dalam pikiran manusia sifatnya tersembunyi, tidak berada di dalam dunia yang empiris.

Menurut penulis, disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan lembaga/sekolah secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan lembaga/sekolah. Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku guru/karyawan dan bukan untuk menyakiti. Tindakan disipliner hanya dilakukan pada guru/karyawan maupun siswa yang tidak dapat mendisiplinkan diri.

Selain disiplin, hal yang kedua dan masih terkait erat dengan nilai yang pertama adalah kerja keras. Kerja Keras, perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan tugas (bagi guru/karyawan) dan belajar (bagi siswa), serta menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Sebagai indikatornya, antara lain: (1) Selalu fokus pada pekerjaan/pelajaran, (2) Mengerjakan semua tugas dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan (3) Tidak putus asa dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja/belajar (Kemendiknas, 2010).

#### *Kendala-Kendala yang Dihadapi*

Berdasarkan implementasi di lapangan yang dikuatkan dengan hasil angket dan wawancara terhadap guru, karyawan dan siswa, maka dapat di analisis melalui SWOT dan diidentifikasi terdapat titik lemah (weakness) yang menjadi permasalahan dan kendala yang muncul dari penanaman nilai-nilai disiplin dan kerja keras, adalah:

1. Kurangnya sense of belonging rasa handarbeni terhadap visi dan misi sekolah. Hal ini disebabkan guru merasa bahwa tugas pokok yang diembannya adalah mengajar, masalah visi dan misi sekolah tanggung jawab pimpinan sekolah.
2. Karakter menyangkut kualitas dan mental seseorang yang berbeda satu salam lain. Oleh karena itu, untuk menyentuh kearah sana perlu adanya pembinaan yang terus menerus.
3. Disiplin yang terkait dengan etos kerja tidak terlepas dari budaya sebelumnya dan lingkungan mereka bekerja. Bagi guru atau karyawan yang terbiasa dengan kerja "sak karepe dhewe", ketika ada gerakan disiplin dan kerja keras, merasa dipaksa, sehingga belum muncul kesadaran dari dirinya sendiri. Untuk itu perlu kesabaran dalam merubah mindsat, pola pikir dan sikap mental seseorang menuju ke hal-hal yang mulia.

#### *Faktor-Faktor Pendukung*

Penanaman nilai disiplin dan kerja keras merupakan nilai-nilai karakter yang memang harus dimiliki setiap insan, yang menginginkan adanya perubahan dan kemajuan. Dengan demikian gerakan penanaman nilai disiplin dan kerja keras walaupun ada titik lemahnya, namun titik kekuatannya juga besar. Berdasarkan analisis SWOT, yang menjadi kekuatan/strength penanaman nilai disiplin dan kerja keras adalah:



1. Pendidikan karakter telah didengungkan kembali oleh pihak pemerintah bertepatan dengan hari Pendidikan Nasional tanggal 2 Mei 2010, yang setiap peringatan hari pendidikan nasional sering kita ingatkan kembali. Prinsip yang utama bahwa kita sebagai warga SMK Negeri 1 Warureja harus menjadi warga yang berkarakter, baik guru, karyawan, maupun siswa termasuk kepala sekolah sendiri guna meningkatkan etos kerja yang muaranya pada peningkatan kualitas pembelajaran khususnya dan mutu pendidikan pada umumnya yang sesuai dengan tuntutan Kurikulum 2013.
2. Pembinaan/breafing, dalam rapat dinas Kepala Sekolah selalu menyinggung nilai-nilai disiplin dan kerja keras. Untuk mencapai pembelajaran yang bermutu, bukan hanya menjadi tanggung jawab kepala sekolah, akan tetapi menjadi tanggung jawab semua pihak yakni guru dan karyawan, serta siswa.
3. Semangat guru/karyawan untuk disiplin dan mau kerja keras dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran SMK Negeri 1 Warureja cukup besar.
4. Adanya kekompakan dalam kerja baik dari pihak guru maupun karyawan.

#### *Alternatif Pengembangan*

Berdasarkan titik lemah/weakness yang menjadi kendala dan kekuatan/strength yang menjadi daya dukung yang dimiliki, maka alternative pemecahan masalah untuk menyempurnakan penanaman disiplin dan kerja keras adalah:

1. Meningkatkan rasa handrabeni (sense of belonging) dari pihak guru dan karyawan melalui rapat, dan pembinaan, serta melalui sosialisasi kepada siswa secara berkelanjutan.
2. Menumbuhkembangkan keteladanan yang dimulai dari Kepala Sekolah, diikuti Wakil Kepala Sekolah, baik itu disiplin waktu maupun upaya kerja keras
3. Pendekatan interpersonal kepada guru/karyawan yang secara psikologis memang memiliki ciri khas tersendiri.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan uraian yang telah dideskripsikan pada pendahuluan hasil dan pembahasan, dapatkan disimpulkan bahwa:

1. Upaya penanaman nilai-nilai karakter khususnya disiplin dan kerja keras dilakukan melalui pembinaan umum dan pembinaan khusus. Pembinaan umum dapat dilakukan lewat Upacara Bendera, Pembinaan di Rung Aula/Guru, sedangkan pembinaan secara khusus dengan cara memanggil guru/karyawan atau siswa ke ruang Kepala Sekolah.
2. Hasil yang dicapai: (1) melalui pembinaan disiplin menjadikan guru dan karyawan termasuk siswa memiliki disiplin (tertib waktu) yang tinggi (hasil angket guru 4.44, hasil angket karyawan 4.33; dan hasil angket siswa 4.09); (2) pembinaan disiplin menjadikan guru dan karyawan termasuk siswa memiliki kesadaran tinggi bahwa disiplin merupakan langkah awal suatu keberhasilan pekerjaan (hasil angket guru 4.44, hasil angket karyawan 4.33; dan hasil angket siswa 4.06); (3) Pembinaan kerja keras menjadikan guru dan karyawan memiliki etos kerja yang tinggi (hasil angket guru 4.67; hasil angket karyawan 4.09, dan untuk siswa memiliki semangat belajar yang tinggi (hasil angket siswa 4.09); (4) Dengan disiplin dan kerja keras berdampak pada upaya guru dan karyawan untuk dapat mengerjakan tugas dan kewajibannya dengan sebaik-baiknya (hasil angket guru 4.51, hasil angket karyawan 4.27, hasil angket siswa 4.28), dan (5) Pembinaan penanaman disiplin dan kerja keras terhadap guru dan karyawan serta siswa yang paling efektif adalah lewat keteladanan. (hasil wawancara guru dan karyawan).
3. Kendala-kendala yang muncul bersumber dari masing-masing pribadi baik guru/karyawan, yang kurang memiliki rasa handrabeni, kurang memiliki disiplin diri dan kerja keras; sedangkan siswa pada diri siswa yang ditinggal orang tuanya merantau untuk memenuhi kebutuhan hidup.





## Saran

Penanaman nilai-nilai karakter disiplin dan kerja keras berdasar landasan teoritis, filosofis, hukum dan empiris sebagai salah satu upaya menumbuhkan kembangkan etos kerja guru dan karyawan SMK Negeri 1 Warureja. Berdasarkan pengalaman empiris terhadap penanaman nilai-nilai karakter khususnya nilai disiplin dan kerja keras guru dan karyawan SMK Negeri 1 Warureja dapat direkomendasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kepada Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah, dapat menggunakan penanaman disiplin dan kerja keras sebagai upaya meningkatkan etos kerja di jajaran Dinas Pendidikan dan Sekolah-sekolah mulai dari SLB, SMA dan SMK atau yang sederajat.
2. Hasil implementasi penanaman nilai-nilai disiplin dan kerja keras ini secara praktis juga dapat digunakan oleh kepala Sekolah sebagai salah satu upaya peningkatan etos kerja guru dan karyawan sekaligus pada upaya peningkatan kualitas pendidikan pada umumnya serta kualitas pembelajaran SMK Negeri 1 Warureja pada khususnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Furqon Hidayatullah, M. (2009). *Guru Sejati Membangun Insan Berkarakter Kuat dan Cerdas*. Surakarta : Yuma Pustaka.
- Hardiyansyah, Riyan Oztary. 2017. *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Pekerjsan Umum Kota Magelang)*. skripsi. Online tersedia di [http://eprints.uny.ac.id/54151/1/RianOztaryHardiyanzah\\_11408144059.pdf](http://eprints.uny.ac.id/54151/1/RianOztaryHardiyanzah_11408144059.pdf).
- <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-32033625/pengangguran-terbesar-ri-adalah-lulusan-smk>.
- <https://katadata.co.id/berita/2018/11/08/mendikbud-lihat-lulusan-smk-banyak-mengganggu-karena-masalah-industri>.
- <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20180223141505-282-278333/bps-lulusan-smk-banyak-mengganggu-sepanjang-2017>.
- <https://www.medcom.id/pendidikan/news-pendidikan/nN9MGA9N-hanya-60-lulusan-smk-terserap-industri-tiap-tahun>.
- Rohmah, Eka Nurul Bija. 2017. *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo*. Skripsi. Online tersedia di <http://etheses.uin.malang.ac.id/12482/1/12140016.pdf>.
- Najib, Muhammad. 2018. *Penanaman Nilai-Nilai Pendidikan Karakter dengan Program Unggulan di MAN Lasem*. Tugas akhir. Online. Tersedia di <https://lib.unnes.ac.id/32013/1/3401413070.pdf>.
- Rohmat Mulyana. 2011. *Mengaktualisasikan Pendidikan Nilai*. Bandung : Alfa Beta.
- Kurnaisih, Sri Anita Sutrisna. 2013. *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Pegawai*. Skripsi. Online. Tersedia di <https://www.academia.edu/8732571>.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional Indonesia*. Jakarta: CV Mitra Karya.
- Wina Sanjaya. (2010). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Strandar Proses Pendidikan*. Cetakan ke-7. Jakarta : Prenada Media Group.
- Zaim Elmubarok. (2007). *Membumikan Pendidikan Nilai*. Bandung: Alfa Beta.