

MEMBANGUN IKLIM INSTITUSI PENDIDIKAN ISLAM YANG BERORIENTASI ETOS KERJA

Mustajab

STAINU Kebumen

Jl. Tentara Pelajar No. 25 Kebumen, Jawa Tengah

e-mail : musta.dewey@gmail.com

Abstract

This paper examines the efforts to be made to build a climate of educational institutions of Islamic-oriented work ethic. The results showed that the performance of an organization is determined by the mood of the work environment in the organization. Similarly, the performance is determined by the educational institution or the atmosphere of the workplace climate at the institution. In developed countries, research on school climate at work has been developed with well-established and significant contribution to the establishment of effective institutions.

Keywords: climate, institutions, Islamic education, work ethic.

Abtrak

Tulisan ini mengkaji tentang upaya yang dapat dilakukan untuk membangun iklim institusi pendidikan Islam yang berorientasi etos kerja. Hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja suatu organisasi ditentukan oleh suasana lingkungan kerja di dalam organisasi itu. Demikian juga halnya, kinerja institusi pendidikan ditentukan oleh suasana atau iklim lingkungan kerja pada lembaga pendidikan tersebut. Di negara-negara maju, riset tentang iklim kerja di sekolah (*school working environment* atau *school climate*) telah berkembang dengan mapan dan memberikan sumbangan yang cukup signifikan bagi pembentukan lembaga pendidikan yang efektif.

Kata kunci : iklim, institusi, pendidikan Islam, etos kerja.

Pendahuluan

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

Setiap orang memerlukan bantuan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya. Agar kebutuhan individu dan kelompok manusia dapat terpenuhi dan saling melindungi, maka manusia membentuk kelompok sosial (organisasi). Keberadaan manusia di dunia ini tidak ada yang luput dari keanggotaan suatu organisasi. Organisasi merupakan suatu wadah di mana orang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan bersama. Pemahaman organisasi ini menunjukkan bahwa di manapun dan kapan pun manusia berada (berinteraksi) maka di situ muncul organisasi. Pemahaman organisasi tidak lagi sebagai suatu wadah organik dari orang-orang yang berkumpul untuk suatu tujuan, tetapi berkembang pada interaksi orang untuk maksud tertentu (Tim Dosen UPI, 2008 : 67).

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

Hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja suatu organisasi ditentukan oleh suasana lingkungan kerja di dalam organisasi itu. Demikian

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

Konsep Iklim Institusi Pendidikan Islam

1. Konsep Iklim Institusi

Menurut Tagiuri dan Litwin, iklim institusi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota institusi, dan mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat institusi (Wirawan, 2007 : 121). Dalam ilmu cuaca atau klimatologi, iklim merupakan rata-rata kondisi lingkungan pada daerah tertentu, misalnya iklim tropis, sedang, dan dingin.

Iklim institusi dapat diartikan suatu keadaan atau suasana dalam konteks organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam sistem organisasi. Faktor-faktor yang dipandang saling berkaitan meliputi :

- a. Faktor psikologis personal
- b. Budaya perusahaan.
- c. Kepribadian personil.

Selanjutnya iklim dapat dibedakan atas dasar karakteristik, peraturan, sikap, peramalan dan pribadi yang dipengaruhi oleh sosiologi dan kenyataan budaya masyarakat setempat (Gibson, 1987 : 213).

Istilah iklim institusi dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin (dalam Wirawan, 2007 : 121) yang melukiskan iklim dengan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) di mana perilaku muncul, seperti lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*miliue*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola

lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behavior setting*), dan kondisi (*conditions*).

Ada sejumlah kata kunci dalam definisi tersebut yang perlu mendapat penjelasan, sebagai berikut :

- a. Persepsi. Iklim institusi merupakan persepsi anggota institusi (sebagai individual dan kelompok) dan mereka berhubungan dengan institusi.
- b. Hal yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi. Persepsi orang tersebut mengenai apa yang ada atau apa yang terjadi dalam lingkungan institusi.
- c. Praktik rutin. Yakni mengenai apa yang terjadi secara rutin dalam institusi.
- d. Sikap dan perilaku institusi. Sikap di sini dapat berbentuk harapan atau *stereotype* positif dan negatif.
- e. Kinerja institusi. Sikap dan perilaku anggota organisasi mempengaruhi kinerja mereka secara individual dan kelompok yang kemudian mempengaruhi kinerja institusi (Wirawan, 2007 : 122-123).

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

2. Institusi Pendidikan Islam

John R. Schermerhorn, mendefinisikan institusi sebagai gabungan orang-orang yang bekerja sama dalam suatu pembagian kerja untuk mencapai tujuan bersama. Pada institusi terdapat susunan orang yang diberi tugas dan wewenang yang berbeda-beda yang disebut dengan struktur institusi. Garis hierarkinya menunjukkan jabatan, tugas, dan wewenang masing-masing, tetapi dalam pelaksanaan program institusi selalu ada hubungan fungsional organik (Moekjizat, 1990 : 45-46).

Sedangkan menurut Gibson, institusi adalah suatu unit yang terkoordinasi, terdiri setidaknya dua orang dan berfungsi untuk mencapai

suatu sasaran tertentu atau serangkaian sasaran (Tim Dosen UPI, 2008 : 69). Definisi ini menekankan pada upaya peningkatan pencapaian tujuan bersama secara lebih efektif dan efisien melalui koordinasi antarunit institusi. Pada suatu institusi diperlukan koordinasi, dalam arti diperlukan adanya manajemen.

Institusi pendidikan Islam adalah organisasi yang di dalamnya terhimpun bagian-bagian dan subbagian yang saling berhubungan. Setiap unit kerja yang terdapat dalam lembaga pendidikan Islam harus bekerja untuk mencapai tujuan pendidikan Islam (Hikmat, 2009 : 178).

Muhammad al-Taumy al-Syaibani (dalam Tafsir, 1991 : 417) menjelaskan tujuan dalam pendidikan Islam sebagai berikut :

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

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

- a. Keadaan lingkungan fisik. Lingkungan fisik merupakan lingkungan yang berhubungan dengan tempat, peralatan, dan proses kerja. Persepsi karyawan mengenai tempat kerjanya menciptakan persepsi karyawan mengenai iklim organisasi.
- b. Keadaan lingkungan sosial. Lingkungan sosial adalah interaksi

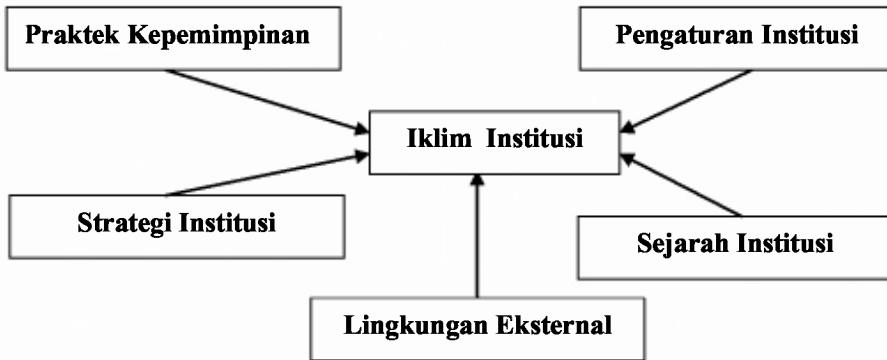
antara anggota organisasi. Hubungan tersebut dapat bersifat hubungan formal, informal, kekeluargaan dan profesional.

- c. Pelaksanaan sistem manajemen. Sistem manajemen adalah pola proses pelaksanaan manajemen organisasi. Indikator faktor manajemen yang mempengaruhi iklim kerja jumlahnya sangat banyak, misalnya karakteristik organisasi (lembaga pendidikan, rumah sakit, militer dan sebagainya) yang berbeda menimbulkan iklim organisasi yang berbeda.
- d. Produk. Produk di sini dapat berupa barang atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi.
- e. Konsumen yang dilayani. Konsumen yang dilayani dan untuk siapa produk ditujukan, juga mempengaruhi iklim organisasi.
- f. Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi. Hal-hal yang termasuk dalam kondisi fisik adalah kesehatan, kebugaran, keenergian, dan ketangkasan. Sedangkan yang termasuk kondisi kejiwaan adalah komitmen, moral, kebersamaan, dan keseriusan anggota organisasi.
- g. Budaya organisasi. Misalnya budaya kode etik dilaksanakan dengan sistematis, maka akan mempengaruhi persepsi karyawan mengenai lingkungan sosialnya, lalu terjadi iklim etis dalam lingkungan organisasi (Wirawan, 2007 : 128-129).

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

4. Faktor-Faktor dalam Iklim Institusi

Robert Stringer mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang menyebabkan terjadinya iklim suatu institusi, yaitu :



Gambar 1
Skema tentang faktor-faktor penyebab iklim organisasi

Skema tentang faktor-faktor penyebab iklim organisasi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

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

merupakan pendorong utama terjadinya kinerja (Wirawan, 2007 : 135).

5. Problematika Iklim Institusi

Suatu institusi sebagai sistem yang terbuka selalu berinteraksi dengan lingkungan. Konsekuensinya bagi institusi termasuk di lingkungan pendidikan adalah menjaga keseimbangan antara kemampuan antisipasi dengan kompleksitas yang terjadi pada masyarakat. Di samping itu, perkembangan informasi internasional semakin memperpendek jaringan interaksi sosial, ekonomi, teknologi dan bahkan politik. Oleh sebab itu, untuk mempertahankan kelangsungan hidup atau melakukan pengembangan, perlu adanya perubahan institusi.

Robbins mengungkapkan bahwa hubungan antara lingkungan dengan struktur berbagai institusi menghadapi tingkat ketidakpastian yang berbeda. Para pimpinan tidak menyukai ketidakpastian, mereka mencoba untuk menghilangkan atau paling tidak meminimalkan dampaknya terhadap organisasi. Cara menghilangkannya dengan berbagai pendekatan, melalui penciptaan iklim dan budaya kerja yang mengarah kepada kualitas kehidupan kerja dan bertujuan meningkatkan produktivitas institusi.

Jika penerapan budaya institusi dapat mempengaruhi perilaku institusi secara positif, maka pengaruh iklim institusi terhadap perilaku institusi dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif. Misalnya, ruang kerja yang tidak baik, hubungan atasan dan bawahan yang konflik, dan birokrasi yang kaku dapat menimbulkan sikap negatif, stress kerja tinggi, serta motivasi dan kepuasan kerja yang rendah. Iklim institusi seperti ini akan menciptakan kinerja anggota institusi rendah. Sebaliknya jika karyawan bekerja di ruangan yang nyaman dan bersih, hubungan atasan dan bawahan yang kondusif dan birokrasi yang longgar akan menimbulkan sikap positif, stres kerja rendah, serta motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Dari sini kemudian akan tercipta kinerja karyawan yang tinggi.

Produktivitas institusi formal, hakikatnya untuk memperoleh berbagai keuntungan baik yang bersifat material maupun nonmaterial. Institusi pendidikan merupakan institusi nonprofit, akan tetapi untuk mencapai tujuan pendidikan diperlukan adanya produktivitas dari

seluruh komponen atau personil dalam lingkungannya. Persoalan yang sering muncul dalam masalah dalam produktivitas organisasi salah satunya disebabkan oleh iklim dan budaya institusi yang kurang menunjang.

Iklim Institusi Dalam Membangun Etos Kerja

Dalam budaya institusi, nilai-nilai yang bersifat normatif dapat dijadikan sandaran interaksi dan perilaku yang menjadi doktrin pemersatu tujuan anggota dalam berinstitusi. Kebudayaan berinstitusi mengandung nilai dan kerangka berfikir yang dapat bersumber dari agama, adat, filsafat, dan mitos-mitos. Oleh sebab itu, perilaku yang muncul dapat berbeda-beda sebagai realitas dari keinginan institusi organisasi dalam mencapainya (Hikmat, 2009 : 208).

Dengan demikian untuk menanamkan budaya institusi perlu adanya internalisasi. Internalisasi merupakan proses mendarah-dagingnya orientasi nilai budaya dan harapan dari semua tindakan kolektif yang menyatu dengan sistem kepribadian. Jadi, tindakan kolektif yang awal merupakan kumpulan tindakan personal dengan nilai-nilai personalitasnya masing-masing. Jika tindakan kolektif mendarah daging maka semua nilai dan sistem budaya yang ada menjadi sangat personal.

Internalisasi nilai-nilai akan melembagakan perilaku karena integritasnya sempurna dengan motivasi yang murni dikolektifkan, dan orientasi diperankan dan difungsikan sesuai dengan harapan. Itulah sebabnya, internalisasi membawa kepada institusional. Internalisasi menunjukkan pada sistem kepribadian, sedangkan institusional menunjuk pada sistem sosial. Kalau komitmen nilai yang diinternalisasikan individu secara konsisten menghasilkan tindakan yang memenuhi harapan orang lain, dan mereka memberikan tanggapan menyetujuinya, maka nilai-nilai dan tindakan seperti itu akan melembaga. Dengan demikian, konformitas terhadap suatu standar orientasi nilai yang memenuhi sistem nilai dalam organisasi akan membentuk kultur yang melembaga (Hikmat, 2009 : 231).

Sementara itu etos kerja merupakan sebuah kalimat yang terdiri dari dua kata yaitu etos (*ethos*) dan kerja. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia kata etos diterjemahkan dengan pandangan hidup yang khas sesuatu golongan sosial (Muliono, 1990 : 237). Menurut Toto Tasmara (1994 : 95),

etos berasal dari kata Yunani dapat mempunyai arti sebagai sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap dan persepsi terhadap nilai kerja. Dari sini, dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja adalah sikap mental atau cara diri memandang, mempersiapkan, menghayati dan menghargai sebuah nilai kerja.

Islam mempunyai apresiasi yang positif terhadap etos kerja. Dalam Islam etos kerja bukan semata etos kerja yang berarti perkara yang profan, perkara duniawi, yang sekedar mengejar gaji atau menepis gengsi. Tapi ia berlandaskan semangat tauhid dan tanggung jawab *uluhiyah* (ketuhanan). Bukti empiris Islam sangat menghargai etos kerja adalah ketika pada umumnya masyarakat dunia menempatkan kelas pendeta atau militer pada posisi yang tinggi. Islam justru menjunjung tinggi terhadap orang yang berilmu, pedagang, tukang dan pengrajin. Ketika penghargaan dalam tradisi jahiliyah berdasarkan keturunan dalam Islam justru berdasarkan amalannya. Maka etos kerja Islam merupakan manifestasi dari kepercayaan orang muslim bahwa kerja memiliki kaitan dengan keinginan untuk hidup dari setiap manusia untuk dapat melanjutkan hidupnya sebagai makhluk sosial (Manulang, 1972 : 124).

Salah satu di antara ciri sumber daya manusia (SDM) yang diharapkan oleh negara-negara maju dan berkembang adalah memiliki etos kerja yang tinggi. Dalam manajemen industri, ada empat parameter yang biasanya digunakan untuk melihat seseorang atau kelompok memiliki etos kerja atau tidak, sebagai berikut:

1. Bagaimana pandangan seseorang tentang kerja. Orang yang memiliki etos kerja tinggi dan baik pasti mempunyai pandangan bahwa kerja sebagai hal yang mulia, karena sebagai hal yang mulia, dia menghargai kerja.
2. Ada atau tidak adanya semangat untuk melakukan pekerjaan, semangat bekerja atau menyelesaikan pekerjaan. Orang-orang yang mempunyai etos kerja yang baik, apabila ditugasi untuk melakukan pekerjaan akan tumbuh semangatnya untuk menyelesaikan pekerjaan itu dengan baik.
3. Adanya upaya untuk menyempurnakan suatu kerja agar menjadi lebih produktif. Dia tidak hanya melakukan pekerjaan berdasarkan semangat atau perintah saja, tetapi berusaha menjadikan syarat

kerja, model kerja, atau sistem kerja menjadi lebih baik dan bernilai produktif.

4. Adanya kebanggaan dapat melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Dia merasa bangga dan puas kalau dapat melakukan pekerjaan itu dengan baik.

Orang yang memiliki keempat parameter tersebut dianggap orang yang memiliki etos kerja tinggi (Hasan, 2000 : 177). Pada budaya institusi (pendidikan Islam), apabila nilai dan budaya yang ada sudah diinternalisasi dalam pribadi masing-masing maka akan membangun etos kerja. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator yang dipilih sebagai tolok ukur etos kerja yakni motivasi, produktivitas, disiplin dan efisiensi.

1. Motivasi Kerja

Motivasi adalah alat pembangkit, penguat dan penggerak seseorang yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan hasil (Nasution, 2000 : 191). Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu.

Setiap manusia pada hakekatnya mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut pemuasan di mana hal-hal yang dapat memberikan pemuasan pada suatu kebutuhan adalah menjadi kebutuhan tersebut. Prinsip yang umum berlaku bagi kebutuhan manusia adalah setelah kebutuhan ini terpuaskan maka setelah beberapa waktu kemudian muncul kembali dan menuntut pemuasan lagi. Pemuasan itu disebabkan di antaranya, prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab dan kemajuan (Winata, tt : 50). Oleh karenanya daya merangsang pada manusia untuk memberikan kepuasannya yang sebesar-besarnya adalah pemenuhan kebutuhan manusia yang bekerja itu. Dengan demikian setiap pemimpin haruslah memberikan daya perangsang pada bawahannya. Bawahan hanya mau bekerja melaksanakan tugas-tugas yang diperintahkan oleh atasannya bilamana dengan melakukan pekerjaan-pekerjaan tersebut ia dapat memenuhi kebutuhannya.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib (Anogara, 1992 : 60), atau suatu pengawasan terhadap diri pribadi atau siapa saja untuk memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh

pimpinan institusi lembaga untuk mencapai tujuan. Bisa juga diartikan sebagai pengawasan terhadap diri pribadi untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah disetujui atau diterima sebagai suatu tanggung jawab.

3. Produktivitas Kerja

Dilihat dari segi psikologis, produktivitas adalah suatu tingkah laku (Anogara, 1992 : 50). Memang arti produktivitas jika dilihat dari sudut pandangan ilmu lain bisa lain, karena perbedaan ilmu bisa juga didasarkan atas perbedaan objek kajian. Dalam psikologi, produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (*out put*) dari suatu proses dari berbagai macam komponen kejiwaan yang melatar-belakanginya. Dengan demikian produktivitas tidak lain adalah tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya, lebih khusus lagi, dalam hal proses belajar mengajar.

4. Efisiensi Kerja

Efisiensi berasal dari kata efisien. Kata efisien dapat diartikan sebagai cermat, tidak membuang-buang energi dan waktu, sedangkan efisiensi adalah usaha untuk memberantas segala pemborosan bahan dan tenaga kerja maupun gejala yang merugikan (Anogara, 1992 : 46).

Dalam kepustakaan manajemen personalia maupun dalam ilmu ekonomi, istilah efisiensi dirumuskan secara beragam, namun substansinya sama yaitu dengan pengorbanan yang sekecil-kecilnya, tetapi memberi hasil atau prestasi yang sebesar-besarnya. Dalam kaitan ini *The Liang Gie* dalam kamus administrasi perkantoran sebagaimana dikutip oleh Pandji Anoraga (1992 : 46) mengatakan bahwa efisiensi disebutkan sebagai perbandingan terbaik antara suatu usaha dengan hasilnya. Efisiensi dalam pekerjaan adalah perbandingan yang terbaik antara suatu kerja dengan hasil yang dicapai oleh kerja itu.

Penutup

Dalam iklim (budaya) institusi, nilai-nilai yang bersifat normatif dapat dijadikan sandaran interaksi dan perilaku yang menjadi doktrin pemersatu tujuan anggota dalam berinstitusi. Untuk menanamkan budaya institusi perlu adanya internalisasi. Internalisasi merupakan proses mendarahdagungnya orientasi nilai budaya dan harapan dari semua

tindakan kolektif yang menyatu dengan sistem kepribadian. Jika tindakan kolektif mendarah daging maka semua nilai dan sistem budaya yang ada menjadi sangat personal.

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

Daftar Pustaka

- Gibson. 1987. *Organisasi*. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Hikmat. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Bandung : Pustaka Setia.
- Manulang. 1972. *Management Personalia*. Jakarta : Aksara Baru.
- Moekijat. 1990. *Asas-Asas Perilaku Organisasi*. Bandung : Mandar Maju.
- Muliono, Anton. 1990. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Nasution, Mulia. 2000. *Manajemenn Personalia Aplikasi dalam Perusahaan*. Jakarta : Djambatan.
- Tafsir, Ahmad. 1991. *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*. Bandung : Rosadakarya.
- Tasmara, Toto. 1994. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta : Dana Bakti Wakaf.
- Tholchah Hasan, Muhammad. 2000. *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam; dalam Dinamika Kehidupan Religius*. Jakarta : Lista Fariska Putra.
- Tim Dosen UPI. 2008. *Manajemen Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Winata, Hasan. Tt. *Manajemen Personalia Segi Organisasi Dalam Organisasi*. Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.