

**MANAJEMEN KESISWAAN DALAM PENINGKATAN  
ETOS KERJA ORGANISASI SISWA INTRA SEKOLAH (OSIS)  
DI SMA NEGERI 1 JETIS**

**SKRIPSI**



**OLEH :**

**AYU ULIS NOVIYANTI**

**NIM. 206180079**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**2022**

**IAIN  
PONOROGO**

## ABSTRAK

**Noviyanti, Ayu Ulis.** 2022. *Manajemen Kesiswaan Dalam Peningkatan Etos Kerja Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) di SMA Negeri 1 Jetis.* **Skripsi.** Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing Fery Diantoro, M.Pd.I.

**Kata Kunci :** Manajemen Kesiswaan, Etos Kerja, OSIS

Manajemen kesiswaan merupakan bagian penting dan berpengaruh dalam mengelola kegiatan kesiswaan yang ada disekolah, sehingga seluruh aktivitas peserta didik terstruktur dengan sistematis dan terarah dalam prosesnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen kesiswaan erat kaitannya dengan OSIS, sehingga yang berperan dalam mengarahkan dan menggerakkan OSIS ialah manajemen kesiswaan.

Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Mendiskripsikan perencanaan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS di SMA Negeri 1 Jetis, 2) Mendiskripsikan pengembangan dan pelatihan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS di SMA Negeri 1 Jetis, 3) Mendiskripsikan dampak manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS di SMA Negeri 1 Jetis.

Untuk mendiskripsikan manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS, digunakan metode penelitian kualitatif yaitu menganalisis proses berfikir secara induktif berkaitan dengan hubungan antar fenomena yang diamati. Pada pengumpulan data, penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan cara menganalisis data yaitu dengan kondensasi data, menyajikan dan menarik kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS di SMA Negeri 1 Jetis ialah : 1) Perencanaan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS dilakukan dengan mengadakan rapat koordinasi, mengklasifikasikan program kerja yang akan direncanakan, membentuk panitia dan membuat pelaporan hasil akhir dari program kerja yang telah diselesaikan, 2) Pengembangan dan pelatihan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS dilakukan dengan mengadakan LDKS, LDKL, mengikutsertakan pengurus OSIS dalam OSIS Kabupaten (HIMO), pengurus OSIS diharuskan untuk mengikuti kegiatan ekstrakurikuler dan melakukan pembinaan rutin serta evaluasi satu minggu sekali, 3) Dampak manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS yaitu terjalinnya kerja sama yang solid antara Kepala Sekolah, Waka Kesiswaan, Pembina dan Pengurus OSIS, Pengurus OSIS lebih semangat dalam melaksanakan kegiatan yang akan di laksanakan, kreativitas mulai muncul, perubahan pola pikir, program yang akan di laksanakan terorganisir dan lebih mudah dalam melaksanakan program kerja.



LEMBAR PERSETUJUAN

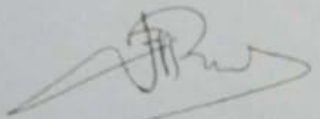
Skripsi atas nama saudara :

Nama : Ayu Ullis Noviyanti  
NIM : 206180079  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Judul : Manajemen Kesiswaan Dalam Peningkatan Etos Kerja Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) di SMA Negeri 1 Jetis

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqosah

Pembimbing

Ponorogo, 27 Mei 2022



**Fery Diantoro, M.Pd.I**  
NIDN. 2016081036

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo





**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**  
**PENGESAHAN**

Skripsi atas nama saudara :

Nama : Ayu Ulis Noviyanti  
NIM : 206180079  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Judul : Manajemen Kesiswaan Dalam Peningkatan Etos Kerja Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) di SMA Negeri 1 Jetis

Telah dipertahankan pada sidang munaqosah di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada :

Hari : Jum'at  
Tanggal : 17 Juni 2022

Dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Agama Islam, pada :

Hari : Senin  
Tanggal : 20 Juni 2022

Ponorogo, 20 Juni 2022

Mengesahkan

Plh. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

IAIN Ponorogo



**Dr. Alab Miftachul Choiri, M.A**

**NIP. 197404181999031002**

Tim Penguji :

1. Ketua Sidang : Dr. Muhammad Thoyib, M.Pd
2. Penguji I : Dr. AB. Musyafa' Fathoni, M.Pd.I
3. Penguji II : Fery Diantoro, M.Pd.I

## SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

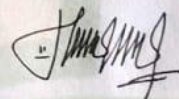
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ayu Ulis Noviyanti  
NIM : 206180079  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Judul Skripsi : Manajemen Kesiswaan Dalam Peningkatan Etos Kerja Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) di SMA Negeri 1 Jetis

Menyatakan bahwa naskah skripsi telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di [ethesis.iainponorogo.ac.id](http://ethesis.iainponorogo.ac.id) adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut menjadi tanggung jawab penulis.

Ponorogo, 23 Juni 2022

Penulis



Ayu Ulis Noviyanti

NIM. 206180079

**IAIN**  
PONOROGO

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ayu Ulis Noviyanti  
Nim : 206180079  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Manajemen Kesiswaan Dalam Peningkatan Etos Kerja Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) di SMA Negeri 1 Jetis

Dengan ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil-alih tulisan atau pikiran orang lain yang saya aku sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Ponorogo, 27 Mei 2022

Yang Membuat Pernyataan



**Ayu Ulis Noviyanti**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	iii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN</b> .....	iv
<b>SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	v
<b>PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	x
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Fokus Penelitian .....	7
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	8
F. Sistematika Pembahasan.....	9
<b>BAB II : KAJIAN PUSTAKA</b> .....	10
A. Kajian Teori .....	10
1. Manajemen Kesiswaan .....	10
2. Etos Kerja .....	13
3. Organisasi Siswa Intra Sekolah .....	18
B. Telaah Hasil Penelitian Terdahulu .....	21
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b> .....	27
1. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	27
2. Kehadiran Peneliti .....	28

3. Lokasi Penelitian .....	28
4. Data dan Sumber Data.....	29
5. Prosedur Pengumpulan Data.....	31
6. Teknik Analisis Data .....	32
7. Pengecekan Keabsahan Data .....	33
8. Tahapan-Tahapan Penelitian.....	33
<b>BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>34</b>
A. Gambaran Umum Latar Penelitian.....	34
1. Sejarah Berdirinya SMA Negeri 1 Jetis .....	35
2. Letak Geografis SMA Negeri 1 Jetis.....	35
3. Visi, Misi dan Tujuan SMA Negeri 1 Jetis .....	35
4. Keadaan Pembina dan Pengurus OSIS .....	36
B. Paparan Data .....	38
1. Perencanaan Kesiswaan Dalam Peningkatan Etos Kerja OSIS di SMA Negeri 1 Jetis .....	38
2. Pengembangan dan Pelatihan Kesiswaan Dalam Peningkatan Etos Kerja OSIS di SMA Negeri 1 Jetis .....	44
3. Dampak Manajemen Kesiswaan Dalam Peningkatan Etos Kerja OSIS di SMA Negeri 1 Jetis .....	48
C. PEMBAHASAN .....	50
1. Perencanaan Kesiswaan Dalam Peningkatan Etos Kerja OSIS di SMA Negeri 1 Jetis .....	50
2. Pengembangan dan Pelatihan Kesiswaan Dalam Peningkatan Etos Kerja OSIS di SMA Negeri 1 Jetis .....	55
3. Dampak Manajemen Kesiswaan Dalam Peningkatan Etos Kerja OSIS di SMA Negeri 1 Jetis.....	59
<b>BAB V : PENUTUP .....</b>	<b>62</b>
A. Kesimpulan .....	62
B. Saran .....	62

## DAFTAR PUSTAKA



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu .....	25
Tabel 4.1 Keadaan Pembina OSIS di SMAN 1 Jetis.....	36
Tabel 4.2 Keadaan Pengurus OSIS di SMAN 1 Jetis.....	37



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Perencanaan Kesiswaan Dalam Peningkatan Etos Kerja OSIS .....	42
Gambar 4.2 Pengembangan dan Pelatihan Kesiswaan Dalam Peningkatan Etos Kerja OSIS .....	47
Gambar 4.3 Dampak Manajemen Kesiswaan Dalam Kesiswaan Peningkatan Etos Kerja OSIS .....	50



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG MASALAH

Pendidikan bagi manusia merupakan kebutuhan dasar dan hak asasi yang paling fundamental. Secara filosofis, manusia tanpa pendidikan adalah manusia yang mati. Karena sesungguhnya semenjak bayi secara alamiah dan fitrahnya, manusia belajar untuk beradaptasi dengan lingkungannya.<sup>1</sup> Semakin baik pendidikan suatu bangsa, semakin baik pula kualitas bangsa. Hal itu merupakan asumsi secara umum terhadap program pendidikan suatu bangsa. Pendidikan didefinisikan sebagai penghubung dua sisi lain sosial, intelektual dan moral yang menjadi tanggung jawab pendidik untuk mendorong individu tersebut.<sup>2</sup>

Pendidikan berusaha mengembangkan potensi individu agar mampu berdiri sendiri. Untuk itu individu perlu di beri berbagai kemampuan dalam mengembangkan berbagai hal, seperti konsep, prinsip, kreatifitas, tanggung jawab dan ketrampilan. Dengan kata lain perlu mengalami perkembangan dalam aspek kognitif, afektif serta psikomotorik. Siswa juga memiliki sejumlah bekal atau potensi kemampuan ketrampilan dan kepribadian yang utuh. Sebagai insan yang berjiwa dan berkepribadian, diri siswa perlu di posisikan dan di bimbing serta di arahkan agar potensi, bakat serta kemampuan yang di miliki dapat membantu ketercapaian tujuan atau kompetensi yang diharapkan dicapai oleh siswa.<sup>3</sup>

Hal ini selaras dengan Undang - Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II pasal 3 yang menyatakan bahwa: “Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.<sup>4</sup>

Dalam lembaga pendidikan pasti menggunakan manajemen dalam pelaksanaannya, salah satunya yakni manajemen kesiswaan. Manajemen kesiswaan merupakan salah satu keseluruhan sistem yang digunakan untuk memenuhi tujuan lembaga dalam memberikan layanan pendidikan kepada siswa. Manajemen kesiswaan bukan hanya sekedar mendata berapa banyak jumlah siswa yang masuk dan apa saja dokumen yang kelengkapan siswa,

---

<sup>1</sup> S. Anas, *Filsafat Pendidikan* (Bandung: Pustaka, 2011), 67.

<sup>2</sup> S. Syaiful, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, 2009), 3.

<sup>3</sup> Moh. Hizbul Muflihah, *Administrasi Pendidikan : Teori dan Aplikasi Dilengkapi Strategi Pembelajaran Aktif* (Klaten : CV. Gema Nusa, 2015), 242.

<sup>4</sup> Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3.

namun lebih kompleks mulai dari bagaimana standar siswa diterapkan, bagaimana operasional pembelajaran, bagaimana siswa mendapatkan haknya dan bagaimana siswa menjalankan kewajibannya di sekolah. Manajemen kesiswaan merupakan tahapan usaha pengelolaan terhadap siswa, mulai dari siswa masuk sekolah sampai dengan mereka lulus.<sup>5</sup>

Manajemen kesiswaan termasuk salah satu substansi manajemen pendidikan, maka manajemen kesiswaan menduduki posisi strategis, karena layanan sentral pendidikan baik dalam latar institusi sekolah maupun yang berada di luar institusi sekolah tertuju pada peserta didik. Semua kegiatan pendidikan baik yang berkenaan dengan manajemen akademik, layanan pendukung akademik, sumber daya manusia, sumber daya keuangan, sarana prasarana serta hubungan sekolah dengan masyarakat, senantiasa diupayakan agar peserta didik mendapatkan layanan pendidikan yang andal, baik dan bermutu.<sup>6</sup>

Kegiatan yang berhubungan langsung dengan siswa adalah organisasi siswa intra sekolah atau OSIS. Kemampuan dalam berorganisasi harus dimiliki oleh setiap siswa. Oleh karena itulah siswa perlu dibekali kemampuan dalam berorganisasi, karena tugas siswa disekolah tidak hanya belajar, melainkan siswa juga dituntut untuk mengamalkan ilmunya dimasyarakat untuk mengajar dan membimbing masyarakat, sehingga kelak ketika sudah kembali di masyarakat diharapkan dapat hidup bermasyarakat dengan baik. Seiring dengan kemajuan zaman dan tuntutan hidup di masyarakat, maka siswa harus terus berupaya membekali diri dengan ilmu pengetahuan dan teknologi serta berbagai ilmu yang mendukung agar nantinya dapat berpikir kritis ketika terdapat masalah dimasyarakat.

Dampak yang dapat dirasakan apabila siswa mengikuti kegiatan OSIS yakni banyak memiliki pengalaman besar, seperti pengalaman organisasi intra, berinteraksi terhadap sesama siswa maupun bapak atau ibu guru, mengemban tanggung jawab menjadi anggota OSIS, meningkatkan kepercayaan diri di dalam kelas saat belajar, meningkatkan keberanian dalam mengemukakan pendapat, mengembangkan kreativitas serta meningkatkan kedisiplinan pengurus OSIS. Ada juga program pembinaan siswa yang diperoleh dari bimbingan yang dilakukan secara sadar, terencana, teratur, terarah dan bertanggung jawab untuk mengembangkan sikap, kepribadian, pengetahuan dan ketrampilan siswa dalam rangka mendukung pencapaian tujuan Pendidikan Nasional.<sup>7</sup>

Nilai yang terdapat dalam OSIS adalah pengalaman memimpin, pengalaman bekerjasama, hidup demokratis, berjiwa toleransi dan pengalaman mengendalikan organisasi.

---

<sup>5</sup> Ali Imron, *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah* (Jakarta : Bumi Aksara, 2016), 6.

<sup>6</sup> Ibid., 1.

<sup>7</sup> Muhammad Adi Firmansyah et.al, "Pengaruh Keaktifan Pengurus OSIS Terhadap Prestasi Belajar Dalam Mata Pelajaran PPKn di SMK Yapalis Krian", *Jurnal Kajian Moral dan Kewarganegaraan* No. 2 Vol. 7, (2019), 784-785.

Karena OSIS merupakan salah satu wadah dari manajemen kesiswaan, maka perlu adanya usaha dari fungsi manajemen kesiswaan untuk mencapai tujuan, tentunya untuk meningkatkan etos kerja OSIS itu sendiri.<sup>8</sup> Dalam hal ini untuk meningkatkan etos kerja OSIS maka diperlukan manajemen kesiswaan untuk membantu dalam perencanaan, pengembangan serta memberikan pelatihan kepada anggota OSIS agar mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu dampak manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS juga harus dirasakan oleh anggota OSIS, karena apabila manajemen kesiswaan dapat mendorong dan meningkatkan etos kerja OSIS maka tujuan manajemen kesiswaan dapat dikatakan tercapai.

Etos kerja merupakan hal utama dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai keunggulan budi dan karakter yang menghasilkan kerja dan kinerja yang unggul pula. Etos kerja dikatakan sebagai faktor penentu dari keberhasilan individu, kelompok, institusi dan juga yang terluas ialah bangsa dalam mencapai tujuannya. Etos kerja adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai manifestasi dari amal shaleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang luhur.<sup>9</sup>

Etos kerja adalah kemampuan untuk mempertahankan nilai moral yang tepat dikerjakan. Atau dengan kata lain mencakup sikap yang membentuk cara seseorang dalam melakukan tugasnya ditempat kerja sesuai dengan nilai-nilai moral yang positif. Etos kerja kerap disebut sebagai salah satu faktor yang dipercaya dapat menunjang kesuksesan karir seseorang. Pasalnya, banyak perusahaan mencari karyawan dengan etos kerja yang tinggi karena dinilai dapat berkontribusi maksimal pada pencapaian tujuan perusahaan. Etos kerja yakni aset berharga yang banyak dicari perusahaan disetiap industri. Menunjukkan faktor-faktor yang berkaitan dengan etos kerja akan meningkatkan peluang untuk diterima saat proses rekrutmen dan membantu seseorang mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Karyawan dengan etos kerja yang baik akan sering dipertimbangkan oleh perusahaan untuk mengerjakan proyek khusus karena lebih dapat diandalkan, berdedikasi dan disiplin.

Etos kerja sendiri adalah sikap penuh tekad dan dedikasi dari seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang bisa mencapai kesuksesan profesional apabila memiliki nilai-nilai dari etos kerja. Hal tersebut karena mereka menunjukkan kinerja yang baik dalam melakukan

---

<sup>8</sup> Tim Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan FIP IKIP Malang, *Administrasi Pendidikan* (Malang : IKIP Malang, 1989), 127.

<sup>9</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta : Gema Insani, 2002), 27.

pekerjaannya. Karyawan yang memiliki etos kerja akan bertanggung jawab terhadap tugasnya dan akan bekerja keras untuk dapat menyelesaikannya dengan baik.<sup>10</sup>

Dunia pendidikan sekolah adalah tempat peserta didik untuk menimba ilmu di bidang akademik. Namun tidak jarang pelajar selalu difasilitasi untuk bergabung ke organisasi sesuai dengan minat dan bakatnya. Di dalam organisasi inilah pelajar mengasah kemampuan mereka. Tidak hanya dibidang akademik tapi juga dibidang non akademik. Hampir seluruh kehidupan peserta didik bahkan manusia tidak lepas dengan namanya organisasi. Organisasi adalah tempat atau wadah seseorang untuk mengekspresikan diri melalui ide, pikiran, gagasannya yang diwujudkan dalam suatu tindakan sehingga menghasilkan *input* dan *output* untuk organisasi tersebut.<sup>11</sup>

Kegiatan organisasi sangat membantu siswa untuk bertemu dan bekerja dengan siswa lain bahkan alumni. Koneksi yang luas sangat berharga saat siswa akan memulai magang dan pencarian karir nantinya. Bergabung dengan organisasi kesiswaan juga akan memberikan banyak kesempatan dalam mempelajari segala hal yang berkaitan dengan personaliti. Para siswa diajarkan bagaimana menangani situasi tertentu dan menguji pengetahuan mereka di saat seperti itu. Lebih jauh lagi, siswa juga dapat mengetahui keahliannya masing-masing, baik itu yang berkaitan dengan keahlian *multitasking*, kemampuan mengatur atau mengelola, menghasilkan ide, atau melayani sesama. Kesadaran diri ini akan bermanfaat dalam karir masa depan mereka ketika sudah benar-benar terjun ke masyarakat.

Bagian lain dari keorganisasian di sekolah adalah memberi siswa kesempatan untuk mempelajari lebih banyak tentang bidang tertentu, seperti organisasi seni atau olahraga. Mereka nantinya dapat ambil bagian dalam acara tertentu yang diadakan oleh pihak eksternal sekolah. Dalam berorganisasi, tentu ada hal yang sangat menonjol yaitu *skill* kepemimpinan siswa. Jika di masa depan siswa tersebut menjadi pejabat di dalam suatu organisasi, mereka telah belajar bagaimana menyeimbangkan sebuah proses pengambilan keputusan, pendelegasian dan akuntabilitas yang datang seiring dengan menjadi pemimpin. Saat mengikuti organisasi, pastinya para siswa akan dilatih untuk memimpin atau menyelesaikan sesuatu yang menjadi agenda dari organisasi. Ketika diberikan tugas seperti itu, mereka harus siap dan bertanggung jawab.

Dengan belajar menerima tugas dan tanggung jawab dari organisasi, siswa bisa terus melatih kemampuan untuk berkoordinasi, memimpin, serta memperkaya rasa tanggung jawab terhadap sesama. Beragam kegiatan yang dilakukan di organisasi akan membuat

---

<sup>10</sup> Maria Tri Handayani, "9 Contoh Etos Kerja Yang Penting Bagi Pengembangan Karier", dalam Ekut.com, 21 September 2021, diakses pada tanggal 16 Maret 2022 pukul 09.38 WIB.

<sup>11</sup> Pramuka UIN Suska, "Pentingnya Organisasi Bagi Pelajar", <https://pramuka.uin-suska.ac.id/pentingnya-organisasi-bagi-pelajar/>, diakses pada tanggal 19 Juni 2022 pukul 20.19 WIB.

wawasan siswa terbuka terhadap hal-hal yang mungkin sebelumnya belum pernah dimiliki atau diketahuinya. Karena selalu dihadapkan dengan sesuatu yang baru, hal tersebut juga tentunya akan menambah pengalaman kita dalam menangani hal yang sama di waktu yang akan datang.<sup>12</sup>

Dengan adanya kegiatan OSIS diharapkan siswa diharapkan dapat menyalurkan bakat, minat dan potensi yang mereka miliki. Kemampuan siswa khususnya dalam organisasi nantinya sangat di perlukan saat terjun di dalam masyarakat, maka dari itu sedini mungkin di dalam kegiatan OSIS siswa diajarkan mengenai cara berorganisasi yang baik dan agar memiliki etos kerja yang baik. Orang yang memiliki etos kerja biasanya akan lebih dihargai karena bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya. Di samping itu, tekad dan dedikasi terhadap pekerjaan yang di lakukan, membuat mereka mendapatkan nilai lebih dari yang lain. Sehingga meningkatkan kemungkinan dalam kesuksesan karir.

Peningkatan etos kerja harus menjadi fokus perhatian kepala sekolah dan manajemen kesiswaan, salah satunya dengan meningkatkan etos kerja OSIS yang ada di sekolah. Di karenakan etos kerja merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam bekerja, karena kesuksesan sebuah lembaga tergantung dengan etos kerja seorang pegawai. Begitu juga dengan peningkatan etos kerja OSIS yang ada di sekolah harus selalu ditingkatkan, karena etos kerja berhubungan erat dengan usaha atau tindakan untuk melakukan sesuatu secara lebih baik dari waktu ke waktu yang sudah dilakukan agar lebih efisien, cepat dan hemat tenaga dengan hasil yang memuaskan.<sup>13</sup>

OSIS merupakan wadah bagi siswa untuk mencapai tujuan pembinaan dan pengembangan siswa sesuai dengan visi misi sekolah. Dengan mengikuti kegiatan OSIS siswa tidak hanya belajar mengenai organisasi saja, akan tetapi dengan mengikuti OSIS dapat membentuk jiwa kepemimpinan. Jiwa kepemimpinan dimasa modern dinilai penting, hal ini di karenakan generasi muda yang mempunyai jiwa kepemimpinan akan mampu menggerakkan kehidupan disekitarnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manfaat yang didapat apabila siswa mengikuti OSIS yakni siswa dapat belajar organisasi, menambah pengalaman, melatih kedisiplinan, meningkatkan kepercayaan diri dan kedisiplinan, dapat melatih jiwa kepemimpinan, tanggung jawab serta komunikasi siswa.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Almasoem, "Keunggulan Siswa Yang Aktif Berorganisasi", <https://almasoem.sch.id/keunggulan-siswa-yang-aktif-berorganisasi/>, diakses pada tanggal 19 Juni 2022 pukul 20.15 WIB.

<sup>13</sup> Mipsu Tausyadi, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Etos Kerja Guru di SMPN 36 Pendidikan Khusus Layanan Khusus (PKLK) Kabupaten Kaur", (Tesis, IAIN Bengkulu, 2019), 1-2.

<sup>14</sup> Olivia Sabat, "7 Manfaat Jadi Anak OSIS, Minat Untuk Gabung?", dalam Detikedu, September 2021, diakses pada tanggal 7 Desember 2021 pukul 22.03 WIB.

Dari observasi awal didapatkan bahwa, SMA Negeri 1 Jetis merupakan salah satu sekolah yang ada di Kabupaten Ponorogo. Pada saat membuat atau melaksanakan kegiatan, SMA Negeri 1 Jetis selalu melibatkan manajemen kesiswaan disetiap program kerjanya. Program manajemen kesiswaan dapat berjalan dengan lancar karena kerjasama pihak terkait dan OSIS yang ada disana. Prestasi yang ada di SMA Negeri 1 Jetis antara lain seperti juara 1 karawitan, juara 1 lomba menyanyi campursari, juara 3 kompetisi sains nasional, juara 3 vokal solo campursari putri dan masih banyak lagi. Prestasi tersebut dapat diraih karena potensi, bakat serta minat siswa dapat disalurkan pada kegiatan ekstrakurikuler yang ada disekolah. Selain itu pihak manajemen kesiswaan memberikan bentuk perhatian kepada siswanya agar selalu mengembangkan dan menyalurkan potensi yang mereka miliki kedalam kegiatan wadah kegiatan ekstrakurikuler dan setiap ada lomba baik dari tingkat kabupaten maupun provinsi pihak manajemen kesiswaan selalu menyarankan kepada siswa agar berani mencoba mengikuti lomba tersebut, karena untuk mengasah sejauh mana potensi mereka selama ini dan untuk menjadikannya pengalaman selama ada disekolah.<sup>15</sup>

Dalam peningkatan etos kerja yang dimiliki oleh OSIS di SMA Negeri 1 Jetis dirasa masih kurang, misalnya kurang terlibatnya anggota OSIS dalam perencanaan, pengembangan dan pelatihan pada manajemen kesiswaannya. Telah diketahui bahwasanya perencanaan, pengembangan dan pelatihan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS sangat diperlukan, misalnya apabila ada acara kecil maupun besar disekolah, maka OSIS yang akan dilibatkan untuk membantu menyiapkan penyelenggaraan acara tersebut. Jika anggota OSIS memiliki etos kerja yang baik, maka keberhasilan acara tersebut akan mudah untuk dicapai. Selain itu untuk mengetahui dampak manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS juga diperlukan, hal itu dapat dilihat dari etos kerja OSIS disetiap acara yang diadakan oleh sekolah. Dari hal tentunya akan dapat diketahui apakah manajemen kesiswaan memberikan dampak yang baik, khususnya pada peningkatan etos kerja OSIS atau tidaknya.<sup>16</sup>

Mengingat pentingnya manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS, maka penerapan manajemen kesiswaan yang baik perlu dilakukan. Agar nantinya tercipta sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas. Dalam hal ini, SMA Negeri 1 Jetis yakni sebagai lembaga pendidikan tentunya agar selalu berusaha dapat menerapkan manajemen kesiswaan yang efektif dan efisien guna meningkatkan etos kerja OSIS yang ada disana. Karena OSIS

---

<sup>15</sup> Lihat Transkrip Dokumen Kode : 01/D/30 III/2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian.

<sup>16</sup> Wawancara dengan Ibu Siti Rohmatin S.Pd selaku Wakasek Kesiswaan 05 Oktober 2021.



ialah wadah bagi siswa untuk mencapai tujuan pembinaan serta pengembangan siswa sesuai dengan visi dan misi yang dibuat oleh sekolah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana perencanaan, pengembangan dan pelatihan serta dampak yang diberikan manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS yang ada di SMA Negeri 1 Jetis. Penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “Manajemen Kesiswaan Dalam Peningkatan Etos Kerja Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) di SMA Negeri 1 Jetis”.

## **B. FOKUS PENELITIAN**

Fokus penelitian pada ruang lingkup penelitian ini digunakan untuk menghindari terjadinya persepsi lain mengenai masalah yang akan dibahas oleh peneliti. Permasalahan manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS di SMA Negeri 1 Jetis sangat kompleks. Oleh karena itu peneliti akan memfokuskan mulai dari perencanaan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS, pengembangan dan pelatihan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS serta dampak manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS.

## **C. RUMUSAN MASALAH**

Berangkat dari latar belakang dan fokus penelitian, selanjutnya peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perencanaan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja Organisasi Siswa Intra Sekolah di SMA Negeri 1 Jetis?
2. Bagaimana pengembangan dan pelatihan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja Organisasi Siswa Intra Sekolah di SMA Negeri 1 Jetis?
3. Bagaimana dampak manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja Organisasi Siswa Intra Sekolah di SMA Negeri 1 Jetis?

## **D. TUJUAN PENELITIAN**

Berangkat dari latar belakang masalah, fokus penelitian dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mendiskripsikan perencanaan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja Organisasi Siswa Intra Sekolah di SMA Negeri 1 Jetis
2. Untuk mendiskripsikan pengembangan dan pelatihan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja Organisasi Siswa Intra Sekolah di SMA Negeri 1 Jetis?
3. Untuk mendiskripsikan dampak manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja Organisasi Siswa Intra Sekolah di SMA Negeri 1 Jetis

#### **E. MANFAAT PENELITIAN**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis yaitu :

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam dunia pendidikan khususnya kajian mengenai manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja organisasi siswa intra sekolah di semua lembaga pendidikan.

2. Secara praktis

- a. Bagi lembaga pendidikan

Diharapkan dapat digunakan sebagai masukan terhadap pengelolaan manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja organisasi siswa intra sekolah yang ada dilembaga pendidikan.

- b. Bagi kepala sekolah

Diharapkan dapat digunakan sebagai informasi dan sumbangan pemikiran untuk peningkatkan etos kerja organisasi siswa intra sekolah.

- c. Bagi wakil kepala sekolah bidang kesiswaan

Diharapkan dapat dijadikan sebagai pedoman dan bahan pertimbangan untuk peningkatkan etos kerja organisasi siswa intra sekolah mulai dari perencanaan, pengembangan dan pelatihan serta dampaknya bagi manajemen kesiswaan.

- d. Bagi guru

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai peningkatan etos kerja organisasi siswa intra sekolah.

- e. Bagi siswa

Diharapkan dapat dijadikan bahan referensi dan pengetahuan dalam program manajemen kesiswaan melalui organisasi siswa intra sekolah.

f. Bagi peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan apabila nantinya berkecimpung didunia pendidikan khususnya pada bidang manajemen kesiswaan.

## **F. SISTEMATIKA PEMBAHASAN**

Sistematika pembahasan merupakan keseluruhan pembahasan yang akan diaparkan oleh peneliti. Dengan adanya sistematika pembahasan, pembaca akan mendapatkan arahan dan gambaran yang jelas terkait hal-hal yang terdapat pada penelitian ini. Berikut sistematika pembahasan yang terdiri dari lima bab, yakni :

### **BAB I : Pendahuluan**

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

### **BAB II : Kajian Pustaka**

Dalam bab ini mengemukakan kajian teori dan telaah hasil penelitian terdahulu. Pada kajian teori terbagi menjadi beberapa teori yaitu manajemen kesiswaan, etos kerja dan organisasi siswa intra sekolah (OSIS).

### **BAB III : Metode Penelitian**

Dalam bab ini berisi mengenai pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, data dan sumber data, prosedur pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan data dan tahapan-tahapan penelitian.

### **BAB IV : Hasil dan Pembahasan**

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum latar penelitian, paparan data dan pembahasan. Pada gambaran umum latar penelitian dan paparan data akan membahas mengenai sejarah sekolah, manajemen kesiswaan yang ada disekolah dan struktur organisasi OSIS. Sedangkan untuk pembahasan berisi mengenai penyajian hasil penelitian dilapangan yang nantinya akan dipadukan dengan teori yang ada.

### **BAB V : Penutup**

Dalam bab ini berisi mengenai kesimpulan dan saran. Untuk kesimpulan berisi tentang kesimpulan hasil penelitian, sedangkan saran akan berkaitan dengan realitas hasil penelitian.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. KAJIAN TEORI

##### 1. Manajemen Kesiswaan

Manajemen kesiswaan merupakan penggabungan dari dua kata manajemen dan kesiswaan. Dimana keduanya mempunyai makna yang berbeda, kata manajemen berasal dari bahasa latin yaitu *manus* yang berarti tangan atau dapat juga diartikan sebagai kekuatan atau kekuasaan dan *agree* yang berarti melakukan, melaksanakan, mengelola, mengarahkan dan memberdayakan. Sedangkan siswa ialah murid atau pelajar. Secara etimologi siswa adalah siapa yang terdaftar sebagai objek didik dilembaga pendidikan.<sup>17</sup>

Menurut Mulyasa, manajemen kesiswaan adalah penataan atau pengaturan terhadap kegiatan yang berkaitan dengan peserta didik, mulai dari masuk sampai keluarnya peserta didik dari suatu sekolah. Manajemen kesiswaan bukan hanya berbentuk pencatatan data peserta didik, melainkan meliputi aspek yang lebih luas yang secara operasional dapat membantu upaya pertumbuhan dan perkembangan peserta didik melalui proses pendidikan.<sup>18</sup>

Manajemen kesiswaan ialah seluruh proses kegiatan yang direncanakan dan diusahakan secara sengaja serta pembinaan secara kontinyu terhadap seluruh peserta didik (dalam lembaga pendidikan yang bersangkutan) agar dapat mengikuti proses belajar mengajar secara efektif dan efisien mulai dari penerimaan peserta didik hingga keluarnya peserta didik dari suatu sekolah.<sup>19</sup>

Manajemen kesiswaan yakni suatu aktivitas yang dilakukan untuk mengelola kegiatan kesiswaan di sekolah, sehingga seluruh aktivitas peserta didik terstruktur dengan sistematis dan terarah dalam prosesnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen kesiswaan merupakan proses pengurusan segala hal yang berkaitan dengan peserta didik di suatu sekolah mulai dari perencanaan, penerimaan, pembinaan selama peserta didik berada di sekolah, sampai peserta didik menamatkan pendidikan melalui penciptaan suasana yang kondusif terhadap berlangsungnya proses belajar mengajar yang efektif.<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup> Nasrul Caniago, *Manajemen Organisasi* (Bandung : Citapustaka, 2011), 36.

<sup>18</sup> Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi dan Implementasi* (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2003), 46.

<sup>19</sup> Ary Gunawan, *Administrasi Sekolah : Administrasi Pendidikan Mikro* (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1996), 9.

<sup>20</sup> Soetjipto et.al, *Profesi Keguruan* (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2009), 165.

Manajemen kesiswaan bertujuan untuk mengatur berbagai kegiatan dalam bidang kesiswaan agar kegiatan pembelajaran di sekolah dapat berjalan dengan lancar, tertib, teratur serta mampu mencapai tujuan pendidikan sekolah. Tujuan tersebut meliputi dimensi waktu yang panjang sekali, sehingga manajemen kesiswaan tidak hanya terbatas pada pengaturan siswa ketika mereka mengikuti proses pembelajaran di sekolah dan juga ketika mereka akan keluar untuk studi lanjutan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, ataupun jika mereka masuk ke dunia kerja.<sup>21</sup>

Tujuan umum manajemen kesiswaan adalah untuk mengatur kegiatan peserta didik agar kegiatan tersebut dapat menunjang proses belajar mengajar di sekolah. Hal ini diharapkan agar proses belajar mengajar di sekolah dapat berjalan lancar, tertib dan teratur sehingga dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan sekolah secara keseluruhan.<sup>22</sup> Sedangkan Tujuan khusus manajemen kesiswaan ada empat, antara lain :<sup>23</sup>

- a. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan psikomotor peserta didik
- b. Menyalurkan dan mengembangkan kemampuan umum (kecerdasan), serta bakat dan minat yang dimiliki oleh peserta didik.
- c. Menyalurkan aspirasi, harapan dan memenuhi kebutuhan peserta didik.
- d. Diharapkan peserta didik dapat belajar dengan baik dan dapat mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan hidup yang dicita-citakan.

Fungsi manajemen kesiswaan secara umum yakni sebagai wahana bagi peserta didik untuk mengembangkan diri seoptimal mungkin, baik yang berkenaan dengan segi individualitas, sosial, aspirasi, kebutuhan pokok dan potensi lainnya.<sup>24</sup> Sedangkan untuk fungsi manajemen kesiswaan secara khusus diantaranya :<sup>25</sup>

- a. Fungsi yang berkenaan dengan pengembangan individualitas siswa, ialah agar mereka dapat mengembangkan potensi-potensi individualitasnya tanpa banyak terhambat.
- b. Fungsi yang berkenaan dengan pengembangan fungsi sosial peserta didik, ialah agar peserta didik dapat mengadakan sosialisasi dengan sebayanya, dengan orang tua dan keluarganya, dengan lingkungan sosial sekolah dan lingkungan sosial masyarakatnya. Fungsi ini berkaitan dengan hakekat peserta didik sebagai makhluk sosial.
- c. Fungsi berkenaan dengan penyaluran aspirasi serta harapan peserta didik, ialah agar peserta didik tersalur hobi, kesenangan dan minatnya. Hobi, kesenangan dan minat

---

<sup>21</sup> Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta : Erlangga, 2007), 142.

<sup>22</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta : Aditya Media, 2008), 12.

<sup>23</sup> Ibid., 62.

<sup>24</sup> Ali Imron, *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah* (Jakarta : Bumi Aksara, 2012), 12.

<sup>25</sup> Ibid., 13.

peserta didik demikian patut disalurkan, oleh karena ia juga dapat menunjang terhadap perkembangan diri peserta didik secara keseluruhan.

- d. Fungsi yang berkenaan dengan pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan peserta didik, ialah agar peserta didik sejahtera dalam hidupnya. Kesejahteraan sangat penting karena dengan demikian ia akan juga turut memikirkan kesejahteraan sebayanya.

Tujuan dan fungsi manajemen kesiswaan bisa tercapai jika dalam pelaksanaannya memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut :<sup>26</sup>

- a. Dalam mengembangkan program manajemen kesiswaan, penyelenggaraan harus mengacu pada peraturan yang berlaku pada saat program dilaksanakan.
- b. Manajemen kesiswaan dipandang sebagai bagian keseluruhan manajemen sekolah. Oleh karena itu ia harus mempunyai tujuan yang sama dan atau mendukung terhadap manajemen sekolah secara keseluruhan.
- c. Segala bentuk kegiatan manajemen haruslah mengembangkan misi pendidikan dan dalam rangka mendidik peserta didik.
- d. Kegiatan-kegiatan manajemen kesiswaan haruslah diupayakan untuk mempersatukan peserta didik yang mempunyai keragaman latar belakang dan mempunyai banyak perbedaan. Perbedaan yang ada pada peserta didik tidak diarahkan pada munculnya konflik diantara mereka melainkan justru untuk mempersatukan, saling memahami dan saling menghargai sehingga siswa memiliki wahana untuk berkembang secara optimal.
- e. Kegiatan manajemen kesiswaan haruslah dipandang sebagai upaya pengaturan terhadap pembimbingan peserta didik.
- f. Kegiatan manajemen kesiswaan haruslah mendorong dan memacu kemandirian peserta didik. Prinsip kemandirian peserta didik akan bermanfaat tidak hanya ketika di sekolah, melainkan ketika sudah terjun ke masyarakat.

Perencanaan manajemen kesiswaan dilakukan mulai dari proses peserta didik masuk ke sekolah hingga siswa lulus dan bahkan jika dibutuhkan perencanaan manajemen kesiswaan berlangsung hingga peserta didik telah menjadi alumni.<sup>27</sup> Perencanaan kesiswaan ialah bagian dari perencanaan sekolah secara keseluruhan. Perencanaan merupakan langkah awal yang harus dilakukan sebelum diselenggarakannya suatu program kerja yang akan diselenggarakan. Dengan mengedepankan kegiatan yang

---

<sup>26</sup> Piet A. Sahertian. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi : Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Rineka Cipta, 2008), 104-105.

<sup>27</sup> Ria Sita Ariska, "Manajemen Kesiswaan", *Jurnal Manajer Pendidikan*, Vol. 9 No. 6, (2015), 830.

inovatif, manajemen kesiswaan menyusun perencanaan kesiswaan sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Jadi dapat disimpulkan dari berbagai definisi tersebut bahwasannya manajemen kesiswaan merupakan bagian dari manajemen sekolah yang memiliki peran dalam pengurusan segala hal yang berkaitan dengan siswa. Mulai dari penerimaan peserta didik sampai keluarnya peserta didik dari suatu sekolah.

## 2. Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Etos kerja dapat diartikan sebagai pandangan bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau mencapai kesuksesan. Dari jurnal Ike Patrisia Purwanti, Mac Clelland mengartikan etos kerja dengan *Need of Achievement (N. Ach)* yakni virus mental yang mendorong untuk meraih hasil atau prestasi hidup yang lebih baik dari keadaan sebelumnya, atau dengan kata lain, sebuah semangat dan sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kehidupan kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Etos kerja mengarah pada sikap positif terhadap pekerjaan. Hal ini berarti bahwa seseorang yang tidak menikmati pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih kecil dari pada seseorang yang menikmati pekerjaannya.<sup>28</sup>

Etos kerja merupakan pandangan mengenai cara bekerja yang di miliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa, berisikan sistem nilai yang menyangkut persepsi individu dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>29</sup> Etos kerja yaitu perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan kuat pada paradigma kerja yang holistik. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yakni mencakup idealisme yang mendasari, prinsip yang mengatur, nilai-nilai luhur yang menggerakkan, sikap mulia yang di lahirkan dan standar tinggi yang hendak di capainya termasuk karakter utama yaitu pada pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para pemeluknya.<sup>30</sup>

<sup>28</sup> Ike Patrisia Purwanti, “Pengaruh Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Bandar Lampung”, [http://feb.unila.ac.id/wp-content/uploads/2019/11/18\\_ike\\_pengaruh.pdf](http://feb.unila.ac.id/wp-content/uploads/2019/11/18_ike_pengaruh.pdf), diakses pada tanggal 23 November 2021, pukul 11.33 WIB.

<sup>29</sup> Andri Hadiansyah, “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE”, *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, No. 3 Vol. 2, (2015), 153.

<sup>30</sup> *Ibid.*, 152.

Etos kerja menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh seorang individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya dan setiap anggota organisasi harus memiliki etos kerja yang tinggi.<sup>31</sup>

Menurut Toto Tasmara, etos kerja ialah totalitas kepribadian, serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan cara memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal.<sup>32</sup> Etos kerja merupakan sikap dari masyarakat terhadap makna kerja serta sebagai pendorong keberhasilan usaha dan pembangunan. Etos kerja dapat diartikan sebagai fenomena sosiologi yang eksistensinya terbentuk oleh hubungan produktif yang timbul akibat dari struktur ekonomi yang ada dalam masyarakat.<sup>33</sup>

Etos kerja dapat diukur melalui beberapa indikator antara lain sebagai berikut :<sup>34</sup>

a. Menghargai waktu

Individu yang mempunyai etos kerja tinggi memandang waktu sebagai sesuatu yang sangat bermakna dan sebagai wadah produktifitasnya

b. Tangguh dan pantang menyerah

Individu yang memiliki etos kerja tinggi cenderung suka bekerja, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan atau tekanan (*pressure*)

c. Keinginan untuk mandiri

Individu yang mempunyai etos kerja tinggi selalu berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri

d. Penyesuaian diri

Individu yang memiliki etos kerja tinggi cenderung dapat menyesuaikan diri dengan baik dalam lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan atasan atau bawahan.

Etos kerja dapat diartikan sebagai pandangan bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau mencapai kesuksesan.<sup>35</sup> Di dalam etos kerja terdapat

<sup>31</sup> Suparman Hi Lawu, "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur", *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, No. 1 Vol. 2, (2019), 53.

<sup>32</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 15.

<sup>33</sup> Mabyarto, *Etos Kerja dan Khesi Sosial* (Yogyakarta : Aditiya Media, 1991), 3.

<sup>34</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 58.



norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang di terima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk di pertahankan dalam kehidupan kekerjaan para anggota organisasi.<sup>36</sup> Etos kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya sebagai berikut :<sup>37</sup>

a. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung di pengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah. Jadi, hubungan antara faktor agama dan etos kerja ini bisa dikatakan secara tidak langsung namun berpengaruh, banyak dari penganut agama yang tidak pernah lepas dari ajaran agamanya, mulai dari fikiran, aktivitas sosial hingga semangat dalam bekerja, maka dari itu agama dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi semangat seseorang dalam pekerjaan yang dilakukannya.

b. Pendidikan

Pendidikan seseorang mempengaruhi etos kerja dan kinerjanya, dapat di katakan bahwa etos kerja tidak bisa dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras, meningkatnya kualitas penduduk dapat mencapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, di sertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan. Sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi. Kualitas pendidikan yang di miliki oleh sumber daya manusia pada sebuah perusahaan atau lembaga akan memberikan dampak terhadap perkembangan dari perusahaan atau lembaga tersebut, sumber daya manusia yang berkualitas dengan kerja yang baik, tentu akan memberikan pengaruh positif terhadap kemajuan dan perkembangan sebuah perusahaan.

c. Penghayatan pekerjaan

Yang dimaksud penghayatan pekerjaan ialah apabila seorang pekerja telah tahu kegunaan dari pekerjaannya bagi umum dan juga tahu betapa pentingnya pekerjaan itu, dengan cara untuk menanamkan adanya rasa penghayatan yang membuat pengaruh terhadap etos kerja dengan memberitahukan apa yang sudah di fikirkan.

---

<sup>35</sup> Srijanti, *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern Edisi 2* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2007), 139.

<sup>36</sup> Edy Sutrisna, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Kemcana, 2009), 105.

<sup>37</sup> Alfian Izzat El Rahman. "Etos Kerja Sebagai Landasan Karyawan Dalam Bekerja (Studi Kasus di Toko Trio Balung Jember Tahun 2020)", *Jurnal Lan Tabur : Jurnal Ekonomi Syariah*, No. 2 Vol. 2, (2021), 103-104.

Jadi prinsip utama penghayatan pekerjaan yakni tentang penghayatan atas makna pekerjaan yang dikerjakannya. Hal ini tentulah sangatlah berpengaruh sehingga akan meningkatkan kualitas kerja di setiap perusahaan atau lembaga pendidikan.

d. Lingkungan atau suasana kerja

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh etos kerja yang baik pula, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun hasil pekerjaannya. Dengan mempunyai suasana kerja yang baik akan menumbuhkan etos kerja pada saat individu melakukan pekerjaan. Lingkungan atau suasana kerja sangatlah berpengaruh, oleh karena itu pada pemimpin atau manajer harus tahu dengan pastinya bagaimana menyesuaikan tempat kerja untuk para pekerja.

Toto Tasmara menyampaikan ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya, adapun ciri-cirinya sebagai berikut:<sup>38</sup>

a. Kecanduan terhadap waktu

Waktu dapat berharga atau tidak tergantung kepada masing-masing manusia bagaimana dia memanfaatkan waktunya dan seseorang yang memiliki etos kerja yang baik cenderung dapat memanfaatkan waktu yang di miliki dengan baik.

b. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja Islami adalah nilai keikhlasan. Ikhlas yang mempunyai arti bersih atau murni (tidak terkontaminasi). Karenanya ikhlas merupakan bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan. Sikap seperti ini sangat penting dalam etos kerja.

c. Memiliki kejujuran

Sikap jujur adalah kewajiban setiap manusia, jujur dapat mempengaruhi ekstistensi manusia terhadap pekerjaan. Orang yang memiliki sikap jujur akan dengan mudah menarik perhatian pimpinan. Dengan demikian, di dalam jiwa seorang yang jujur terdapat komponen nilai nurani yang memantulkan berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji (*morslly upright*).

d. Memiliki komitmen

Komitmen adalah keyakinan yang mengikat. Mereka yang memiliki komitmen tidak mengenal kata menyerah dalam melakukan pekerjaannya.

---

<sup>38</sup> Ibid., 104-107.

e. Konsisten atau kuat pendirian

Konsisten yaitu kemampuan untuk bersikap secara asas, pantang menyerah dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya.

f. Disiplin

Disiplin adalah masalah kebiasaan. Disiplin menuntut seseorang untuk dapat mengendalikan diri dan tetap taat walaupun dalam situasi yang menekan. Setiap tindakan yang berulang pada waktu dan tempat yang sama, kebiasaan positif yang harus dipupuk dan terus ditingkatkan dari waktu ke waktu.

g. Konsekuen dan berani menghadapi tantangan

Keberanian menerima konsekuensi dari keputusan diibaratkan seperti hidup adalah pilihan (*life is a choice*) dan setiap pilihan merupakan tanggung jawab pribadinya. Mereka tidak mungkin menyalahkan pihak manapun karena pada akhirnya semua pilihan ditetapkan oleh dirinya sendiri.

h. Memiliki percaya diri

Percaya diri melahirkan kekuatan, keberanian dan tegas dalam bersikap. Berani mengambil keputusan yang sulit walaupun harus membawa konsekuensi berupa tantangan atau penolakan. Orang yang percaya diri, tangkas mengambil keputusan tanpa tampak arogan atau defensif dan mereka teguh mempertahankan pendiriannya.

i. Kreatif

Seseorang pribadi yang kreatif selalu ingin mencoba hal baru untuk dilakukan. Mempunyai daya imajinasi yang kuat dan mampu menerapkan apa yang dipikirkan. Dengan adanya sikap seperti ini, diharapkan akan menimbulkan dampak positif yaitu untuk memotivasi anggota yang lain.

j. Bertanggung jawab

Untuk menumbuh kembangkan anggota yang bertanggung jawab, dibutuhkan pradigma, sikap mental, secara berfikir yang benar-benar menghunjam kedalam kalbunya. Bertanggung jawab dalam hal apapun yang mereka kerjakan yang sudah diperintahkan itu adalah amanah dan sikap yang bertanggung jawab inilah yang akan membawa keindahan pada setiap lembaga.

k. Bahagia karena melayani

Melayani atau menolong merupakan bentuk kesadaran dan kepedulian terhadap nilai kemanusiaan. Memberi pelayanan dan pertolongan merupakan investasi yang

kelak akan dipetik keuntungannya, tidak hanya diakhirat tetapi didunia kita sudah dapat merasakannya.

l. Memiliki harga diri

Harga diri (*bignity self esteem*) yaitu penilaian menyeluruh mengenai diri sendiri. Bagaimana ia menyukai pribadinya, harga diri memengaruhi kreativitas dan bahkan apakah ia akan menjadi seorang pemimpin atau pengikut.

m. Memiliki jiwa kepemimpinan (*leadership*)

Kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengambil posisi sekaligus memainkan peran sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh dalam lingkungannya. Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai personalitas tinggi tetapi tidak segan untuk menerima kritik bahkan mengikuti apa yang terbaik.

n. Berorientasi ke masa depan

Seseorang yang memiliki etos kerja sadar bahwa tidak ada orang yang mampu mengubah dirinya kecuali dirinya sendiri. Dia harus menetapkan sesuatu yang jelas dan karenanya seluruh tindakannya diarahkan kepada tujuan yang telah ditetapkan.

Jadi dapat disimpulkan bahwasannya etos kerja merupakan semangat kerja dan sikap positif yang harus dimiliki seorang individu pada saat bekerja untuk mencapai kesuksesan seoptimal mungkin. Karena jika sebuah organisasi ingin maju, maka harus melibatkan anggota untuk kinerjanya dan setiap anggota organisasi harus memiliki etos kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan tersebut.

### 3. Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS)

Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) ialah satu-satunya organisasi kesiswaan yang berada di lingkungan sekolah. Tujuan didirikannya OSIS adalah untuk melatih siswa dalam berorganisasi dengan baik dalam menjalankan kegiatan sekolah yang berhubungan dengan siswa.<sup>39</sup> OSIS merupakan wadah perkumpulan siswa berdasarkan minat, bakat dan kecenderungan untuk beraktivitas dan kreativitas siswa diluar program kurikuler. Program ekstrakurikuler yang merencanakan yakni kepala sekolah, akan tetapi pelaksanaannya diserahkan kepada pengurus OSIS.<sup>40</sup>

OSIS adalah organisasi siswa intra sekolah yang masing-masing kata mempunyai pengertian yaitu sebagai berikut :<sup>41</sup>

<sup>39</sup> Laras Sari Putri Pujianti, "Peranan Osis Dalam Mengembangkan Nilai-Nilai Kewarganegaraan di SMA Plus PGRI Ciranjang", *Jurnal Pendidikan Politik, Hukum dan Kewarganegaraan (JPPHK)*, No. 2 Vol. 9, (2019).

<sup>40</sup> Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta : Ciputat Press, 2005), 266.

<sup>41</sup> Abdul Azis Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan Telaah Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan* (Bandung : Alfabeta, 2008), 3.

a. Organisasi

Organisasi ialah unit yang dikoordinasikan dan berisi paling tidak dua orang atau lebih yang fungsinya adalah untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi merupakan wadah untuk mengembangkan kemampuan berinteraksi, bersosialisasi dengan orang banyak untuk membentuk karakter sosial.

b. Siswa

Siswa yaitu peserta didik yang datang ke suatu lembaga untuk memperoleh atau mempelajari ilmu pengetahuan pada tingkat sekolah dasar dan menengah.

c. Intra

Intra bermakna bentuk terikat didalam, yang berarti suatu organisasi siswa yang berada didalam dan dilingkungan sekolah.

d. Sekolah

Sekolah adalah bangunan atau lembaga pendidikan tempat memperoleh pelajaran dan kegiatan belajar mengajar.

Menurut Wahjosumidjo, OSIS adalah suatu organisasi kesiswaan dimana yang menjadi keanggotaan atau pengurus diambil dari masing-masing kelas setidaknya dua orang perwakilan dari setiap kelas, kemudian dilakukan pemilihan siapa yang menjadi ketua OSIS dan wakil ketua, selanjutnya dipilihlah pembantu-pembantu ketua OSIS dalam menjalankan kegiatan. Selain dari pengurus OSIS, pembina OSIS terdiri dari kepala sekolah dan wakil kepala sekolah yang bertindak sebagai ketua pembina dan wakil pembina. Sedangkan guru-guru secara bergantian menjadi anggota pembina OSIS. Fungsi dari pembina OSIS adalah sebagai pengatur, perencana, motivator kegiatan-kegiatan OSIS sedangkan yang menjadi pelaksananya adalah pengurus OSIS.<sup>42</sup>

OSIS merupakan organisasi ekstra yang bagus untuk mengembangkan *softskill*. Dengan adanya OSIS dapat membentuk siswa untuk membentengi diri dari kegiatan negatif. Seperti yang diungkapkan oleh Jamal Ma'mur, bahwa salah satu tujuan OSIS adalah menghimpun ide, pemikiran, bakat, kreativitas dan minat siswa ke dalam salah satu wadah yang bebas dari berbagai macam pengaruh negatif dari luar sekolah. Melalui kegiatan bermusyawarah mufakat, membuat suatu perencanaan dan mengembangkan kreativitas, sehingga memperoleh *softskill* yang banyak seperti kerja sama, kreativitas, inisiatif dan *leadership*. Sehingga kegiatan-kegiatan yang terdapat di OSIS diperlukan adanya pembinaan untuk membentuk karakter siswa yang baik.<sup>43</sup>

<sup>42</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta : Rajagrafindo Persada, 1999), 246.

<sup>43</sup> Muhammad Japar, "Pembentukan Karakter Kemandirian Melalui Kegiatan OSIS di Sekolah Menengah Atas", *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial (JPIS)*, No. 1 Vol. 28, (2018), 97.

Mamat Supriatna, menyatakan bahwa OSIS sebagai bagian dari kegiatan ekstrakurikuler memiliki fungsi sebagai berikut :<sup>44</sup>

a. Pengembangan

Yakni fungsi kegiatan ekstrakurikuler untuk mengembangkan kemampuan dan kreativitas peserta didik sesuai dengan potensi, bakat dan minat mereka.

b. Sosial

Yakni fungsi kegiatan ekstrakurikuler untuk mengembangkan kemampuan dan rasa tanggung jawab sosial peserta didik.

c. Rekreatif

Yakni fungsi kegiatan ekstrakurikuler untuk mengembangkan suasana rileks, mengembirakan dan menyenangkan bagi peserta didik yang menunjang proses perkembangan.

d. Persiapan karir

Yakni fungsi kegiatan ekstrakurikuler untuk mengembangkan kesiapan karir peserta didik.

Berdasarkan struktur OSIS di dalam buku pedoman pengurus OSIS karya Bambang Prakuso adalah sebagai berikut :<sup>45</sup>

a. Pembina OSIS

b. Ketua umum OSIS

c. Wakil ketua

d. Sekretaris

e. Wakil sekretaris

f. Bendahara

g. Wakil bendahara

h. Koordinator setiap departemen

Dapat ditarik kesimpulan bahwa OSIS merupakan sebuah organisasi kesiswaan yang berada di lingkungan sekolah yang mana pengurus OSIS diambil dari masing-masing kelas. Dengan adanya OSIS, dapat mengembangkan dan mengasah *softskill* siswa seperti kerja sama antar tim, kreativitas, inisistaif dan *leadership* yang nantinya akan berguna di kehidupan masa mendatang.

<sup>44</sup> Indra Anggrio Toni, "Peranan Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) Dalam Membentuk Karakter Siswa di SMK Negeri 2 Salatiga", *Jurnal Satya Widya*, No. 1 Vol. XXXV, (2019), 57.

<sup>45</sup> Bambang Prakuso, *Buku Pedoman Pengurus OSIS (Organisasi Siswa Intra Sekolah)* (Jakarta : Arcan, 1984), 17.

## B. TELAHAH HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Beberapa kajian yang berkaitan tentang manajemen kesiswaan dalam peningkatan mutu etos kerja organisasi siswa intra sekolah yang telah diteliti sebelumnya, sebagai berikut :

**Pertama**, Skripsi oleh Rina Andriany, dari Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau tahun 2020, dengan judul “Implementasi Manajemen Kesiswaan Dalam Pemberdayaan Organisasi Siswa Intra Sekolah di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Rimba Melintang”. Dalam penyusunan skripsi tersebut, menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi manajemen kesiswaan dalam pemberdayaan organisasi siswa intra sekolah di SMAN 2 Rimba Melintang didasarkan pada aspek analisis kebutuhan, rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan, pembinaan dan pengembangan siswa, serta pencatatan dan pelaporan. Sedangkan faktor pendukung dan penghambat implementasi manajemen kesiswaan dalam pemberdayaan organisasi siswa intra sekolah di SMAN 2 Rimba Melintang antara lain biaya, waktu, kemampuan atau kompetensi penyelenggara dan lain-lain. Sedangkan pendukungnya adalah dukungan, partisipasi siswa, dukungan guru-guru dan semangat kerja atau motivasi dari para pengurus OSIS.

Topik penelitian tersebut mempunyai kesamaan dengan penelitian ini, yaitu sama-sama membahas mengenai manajemen kesiswaan dan OSIS. Perbedaanya, penelitian tersebut memfokuskan pada implementasi manajemen kesiswaan dalam pemberdayaan OSIS, sedangkan penelitian ini memfokuskan pada manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS.<sup>46</sup>

**Kedua**, Jurnal penelitian oleh Tri Joko, dari Universitas Muhammadiyah Metro, dengan judul “Implementasi Manajemen Organisasi Siswa Intra Sekolah Sebagai Strategi Dalam Pengembangan Kepemimpinan Siswa SMP Negeri 2 Sukadana”, Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM Metro, Vol. 3 No. 1, 2018. Dalam penyusunan jurnal tersebut menggunakan penelitian kualitatif dengan menggunakan sumber data primer dan sekunder. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi dan wawancara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi manajemen OSIS SMP Negeri 2 Sukadana diwujudkan dalam bentuk kegiatan OSIS yang berupaya semaksimal mungkin

---

<sup>46</sup> Rina Andriany, “*Implementasi Manajemen Kesiswaan Dalam Pemberdayaan Organisasi Siswa Intra Sekolah di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Rimba Melintang*”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Riau, 2020), 31-34.

mengusahakan siswa agar tumbuh dan berkembang sebagai manusia Indonesia seutuhnya sesuai dengan tujuan pendidikan nasional berdasarkan Pancasila dengan menanamkan nilai agama sehingga dapat meningkatkan peran serta dan inisiatif para siswa untuk menjaga dan membina sekolah sebagai wiyatamandala agar terhindar dari usaha dan pengaruh yang mengembangkan dirinya, untuk itu setiap peserta didik maupun sekolah memiliki standart kecakapan minimal yang berbeda-beda dan tidak harus sama bagi semua orang. Strategi pengembangan kepemimpinan siswa SMP Negeri 2 Sukadana dilaksanakan dengan berbagai macam program diantaranya adalah Latihan Dasar Kepemimpinan Siswa (LDKS), *outbond*, *study banding*, *raker*, *event* SMJ CUP dan pengolahan AD/ART OSIS. Hasil analisis implementasi manajemen OSIS sebagai strategi pengembangan kepemimpinan siswa SMP Negeri 2 Sukadana bahwa OSIS sebagai satu-satunya wadah organisasi siswa di SMP Negeri 2 Sukadana berusaha membekali dan meningkatkan pengetahuan tentang sikap kepemimpinan melalui proses pembelajaran dan pelatihan.<sup>47</sup>

Topik penelitian tersebut mempunyai kesamaan dengan penelitian ini, yakni membahas mengenai OSIS. Perbedaanya, penelitian tersebut memfokuskan pada implementasi manajemen OSIS sebagai strategi dalam pengembangan kepemimpinan siswa, sedangkan penelitian ini memfokuskan pada manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS.

**Ketiga**, Skripsi oleh Dina Safitri, dari Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Batusangkar tahun 2021, dengan judul “Manajemen Kesiswaan Dalam Meningkatkan Prestasi Akademik dan Non Akademik Peserta Didik di SMP Negeri 5 Batusangkar”. Dalam penyusunan skripsi tersebut, menggunakan jenis penelitian deskriptif dan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yakni wawancara dan dokumentasi. Sumber data yang digunakan ada dua yaitu primer dan sekunder.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Manajemen kesiswaan di SMP Negeri 5 Batusangkar telah berjalan dengan baik, semua telah tertata berdasarkan prosedur dan rencana sesuai dengan bagaimana menjalankan manajemen semestinya mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan sehingga dapat mewujudkan sekolah yang berprestasi baik program dalam kegiatan akademik maupun non akademik. Prestasi di SMP Negeri 5 Batusangkar sangat baik dapat dilihat dari banyaknya prestasi yang diperoleh baik dalam bidang akademik dan non akademik sehingga menjadikan SMP N 5 Batusangkar menjadi sekolah unggul dan berprestasi. Upaya yang di lakukan kepala

---

<sup>47</sup> Tri Joko, “Implementasi Manajemen Organisasi Siswa Intra Sekolah Sebagai Strategi Dalam Pengembangan Kepemimpinan Siswa SMP Negeri 2 Sukadana”, *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM Metro*, No. 1 Vol. 3, (2018), 84-85.



sekolah dalam mengatasi hambatan dan kendala di SMP Negeri 5 Batusangkar yaitu pertama, terkait dengan dana mendiskusikan dengan wali murid, kedua memotivasi siswa agar siswa terus bersemangat mengikuti kegiatan, ketiga memanfaatkan waktu sebaik mungkin agar tidak sia-sia.<sup>48</sup>

Topik penelitian tersebut mempunyai kesamaan dengan penelitian ini, yaitu sama-sama membahas mengenai manajemen kesiswaan. Perbedaannya, penelitian tersebut memfokuskan pada manajemen kesiswaan dalam meningkatkan prestasi akademik dan non akademik peserta didik, sedangkan penelitian ini memfokuskan pada manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS.

**Keempat**, Skripsi oleh Binonggar Hasibuan, dari Prodi Manajemen Pendidikan Islam Konsentrasi Administrasi Pendidikan, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau tahun 2018, dengan judul “Implementasi Manajemen Kesiswaan Dalam Pembinaan Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) di Sekolah Menengah Pertama 1 Kampar Timur”. Dalam penyusunan skripsi tersebut, menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Untuk teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi manajemen kesiswaan dalam pembinaan organisasi siswa intra sekolah (OSIS) di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Kampar Timur yakni dengan pembina menghadiri rapat-rapat OSIS, pembina menyelenggarakan penerimaan anggota/pengurus OSIS, pembina menyelenggarakan sistem kerja kepada anggota OSIS, pembina menyediakan sarana prasarana dalam melaksanakan kegiatan OSIS, pembina menyelenggarakan 8 kegiatan OSIS, pembina memberikan bimbingan pada saat pelaksanaan kegiatan OSIS, pembina memberikan pengarahan dalam menyusun dan menyelenggarakan program kerja OSIS, pembina memberikan motivasi kepada pengurus OSIS ketika melaksanakan kegiatan OSIS, pembina mengawasi pelaksanaan kegiatan OSIS dan pembina mengadakan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan OSIS. Untuk faktor pendukungnya ialah dengan adanya kerjasama pembina OSIS, guru-guru serta pengurus OSIS. Hal ini dibuktikan dengan setiap ada kegiatan yang dilaksanakan oleh pengurus OSIS semua guru-guru terlibat untuk mensukseskan kegiatan yang dilaksanakan. Sedangkan faktor penghambatnya antara lain kurangnya dana yang dibutuhkan oleh siswa ketika melaksanakan kegiatannya, kurangnya sarana dan prasarana yang dibutuhkan siswa untuk mendukung kegiatan yang dilaksanakan, kurangnya

---

<sup>48</sup> Dina Safitri, “*Manajemen Kesiswaan Dalam Meningkatkan Prestasi Akademik dan Non Akademik Peserta Didik di SMP Negeri 5 Batusangkar*”, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Batusangkar, Sumatra Barat, 2021), 64.

kemampuan pembinaan dalam memberikan pembinaan terhadap kegiatan yang dilaksanakan OSIS dan kegiatan yang dilaksanakan kurang efektif.<sup>49</sup>

Topik penelitian tersebut mempunyai kesamaan dengan penelitian ini, yaitu sama-sama membahas mengenai manajemen kesiswaan dan OSIS. Perbedaannya, penelitian tersebut memfokuskan pada pembinaan OSIS, sedangkan penelitian ini memfokuskan pada peningkatan etos kerja OSIS.

**Kelima**, Skripsi oleh Lailatul Munadifah, dari Prodi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2020, dengan judul “Peranan Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) Dalam Membentuk Karakter Sosial Siswa Kelas VIII DI MTsN 1 Pasuruan”. Dalam penyusunan skripsi tersebut, menggunakan metode penelitian kualitatif dan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Sumber data yang digunakan ialah data primer dan sekunder. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peranan OSIS dalam membentuk karakter siswa kelas VIII di MTsN 1 Pasuruan yaitu OSIS merupakan wadah bagi siswa untuk belajar dan mencari pengalaman berorganisasi, bekerja sama dan menyalurkan bakat serta minat siswa agar lebih kreatif. OSIS memiliki peranan sebagai penggerak jalannya tugas dan kegiatan dalam memenuhi kebutuhan seluruh warga sekolah melalui Pembina dan pengurus OSIS. Dalam mengikuti kegiatan OSIS siswa menjadi lebih tertata dan bisa memberikan teladan yang baik bagi siswa yang bukan pengurus OSIS. Untuk kegiatan OSIS dalam membentuk karakter peduli sosial siswa yaitu saling kerja sama, gotong royong dan saling membantu terhadap sesama dalam bentuk bakti sosial.<sup>50</sup>

Topik penelitian tersebut mempunyai kesamaan dengan penelitian ini, yaitu sama-sama membahas mengenai OSIS. Perbedaannya, penelitian tersebut memfokuskan pada peranan OSIS dalam membentuk karakter sosial siswa, sedangkan penelitian ini memfokuskan pada peningkatan etos kerja OSIS.

Kesimpulan dari ke lima penelitian terdahulu yakni pada penelitian yang pertama memiliki kesamaan dengan penelitian ini yaitu membahas mengenai manajemen kesiswaan dan OSIS, perbedaannya penelitian pertama memfokuskan pada implementasi manajemen

---

<sup>49</sup> Binonggar Hasibuan, “Implementasi Manajemen Kesiswaan Dalam Pembinaan Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Kampar Timur”, (Skripsi : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Riau, 2018), 79-80.

<sup>50</sup> Lailatul Munadifah, “Peranan Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) Dalam Membentuk Karakter Sosial Siswa Kelas VIII DI MTsN 1 Pasuruan”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Malang, 2020), 39-44.

kesiswaan dalam pemberdayaan OSIS, sedangkan penelitian ini memfokuskan pada manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS. Untuk penelitian terdahulu yang ke dua mempunyai kesamaan dengan penelitian ini, yakni membahas mengenai OSIS, perbedaannya penelitian tersebut memfokuskan pada implementasi manajemen OSIS sebagai strategi dalam pengembangan kepemimpinan siswa, sedangkan penelitian ini memfokuskan pada manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS. Pada penelitian terdahulu yang ke tiga penelitian tersebut mempunyai kesamaan dengan penelitian ini, yaitu membahas mengenai manajemen kesiswaan, perbedaannya, penelitian tersebut memfokuskan pada manajemen kesiswaan dalam meningkatkan prestasi akademik dan non akademik peserta didik, sedangkan penelitian ini memfokuskan pada manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS. Untuk penelitian terdahulu ke empat mempunyai kesamaan dengan penelitian ini, yaitu membahas mengenai manajemen kesiswaan dan OSIS, perbedaannya penelitian tersebut memfokuskan pada pembinaan OSIS, sedangkan penelitian ini memfokuskan pada peningkatan etos kerja OSIS. Pada penelitian terdahulu ke lima penelitian tersebut mempunyai kesamaan dengan penelitian ini, yaitu membahas mengenai OSIS, perbedaannya penelitian tersebut memfokuskan pada peranan OSIS dalam membentuk karakter sosial siswa, sedangkan penelitian ini memfokuskan pada peningkatan etos kerja OSIS.

**Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian, Asal Lembaga	Persamaan	Perbedaan
1	Rina Andriany, 2020, "Implementasi Manajemen Kesiswaan Dalam Pemberdayaan Organisasi Siswa Intra Sekolah di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Rimba Melintang", Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau	Topik pembahasan membahas mengenai manajemen kesiswaan dan OSIS	Penelitian terdahulu memfokuskan pada implementasi manajemen kesiswaan dalam pemberdayaan OSIS, sedangkan penelitian ini memfokuskan pada manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS
2	Tri Joko, 2018, "Implementasi Manajemen Organisasi Siswa Intra Sekolah Sebagai Strategi Dalam Pengembangan Kepemimpinan Siswa SMP Negeri 2 Sukadana", Jurnal	Topik pembahasan membahas mengenai OSIS	Penelitian terdahulu memfokuskan pada implementasi manajemen OSIS

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian, Asal Lembaga	Persamaan	Perbedaan
	Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM Metro, Vol. 3 No. 1, UM Metro		sebagai strategi dalam pengembangan kepemimpinan siswa, sedangkan penelitian ini memfokuskan pada manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS
3	Dina Safitri, 2021, "Manajemen Kesiswaan Dalam Meningkatkan Prestasi Akademik dan Non Akademik Peserta Didik di SMP Negeri 5 Batusangkar", Institut Agama Islam Negeri Batusangkar	Topik pembahasan membahas mengenai manajemen kesiswaan	Penelitian terdahulu memfokuskan pada manajemen kesiswaan dalam meningkatkan prestasi akademik dan non akademik peserta didik, sedangkan penelitian ini memfokuskan pada manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS
4	Binonggar Hasibuan, 2018, "Implementasi Manajemen Kesiswaan Dalam Pembinaan Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) di Sekolah Menengah Pertama 1 Kampar Timur", Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau	Topik pembahasan membahas mengenai manajemen kesiswaan dan OSIS	Penelitian terdahulu memfokuskan pada manajemen kesiswaan dalam pembinaan OSIS, sedangkan penelitian ini memfokuskan pada manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS
5	Lailatul Munadifah, 2020, "Peranan Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) Dalam Membentuk Karakter Sosial Siswa Kelas VIII DI MTsN 1 Pasuruan", Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang	Topik pembahasan membahas mengenai OSIS	Penelitian terdahulu memfokuskan pada peranan OSIS dalam membentuk karakter sosial siswa, sedangkan penelitian ini

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian, Asal Lembaga	Persamaan	Perbedaan
			memfokuskan pada peningkatan etos kerja OSIS.



## BAB III METODE PENELITIAN

### A. PENDEKATAN DAN JENIS PENELITIAN

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif yakni menganalisis proses berfikir secara induktif berkaitan dengan hubungan antar fenomena yang diamati. Dengan pendekatan kualitatif diharapkan mampu menghasilkan uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan dan perilaku yang diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat atau organisasi tertentu dalam suatu *setting* konteks tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, komprehensif dan holistik.<sup>51</sup> Penelitian kualitatif bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang masalah-masalah manusia dan sosial, bukan mendeskripsikan bagian permukaan dari suatu realitas sebagaimana dilakukan penelitian kuantitatif dengan positivismenya.<sup>52</sup>

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti ialah jenis penelitian lapangan (*field research*) yang berusaha meneliti atau melakukan studi observasi. Peneliti memilih jenis penelitian *field research* karena penelitian tentang manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS di SMA Negeri 1 Jetis tidak hanya cukup dengan kajian teori saja, akan tetapi diperlukan adanya penelitian secara langsung kelokasi yang akan diteliti, yang dikenal dengan istilah observasi dan menggunakan pendekatan secara sistematis yang disebut kualitatif. Dengan demikian data konkrit dari data primer dan sekunder yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan sebagai kesimpulan akhir dari hasil penelitian.

### B. KEHADIRAN PENELITI

Dalam penelitian kualitatif, kehadiran peneliti sangatlah penting dan utama. Hal ini seperti yang dikatakan Lexy J. Moleong bahwa dalam penelitian kualitatif kehadiran peneliti sendiri atau bantuan orang lain merupakan alat pengumpul data utama.<sup>53</sup> Dalam penelitian kualitatif kehadiran peneliti bersifat mutlak, karena peneliti harus berinteraksi dengan lingkungan baik manusia maupun non manusia yang berkepentingan dalam penelitian. Kehadiran peneliti dalam penelitian ini memberikan keuntungan yakni, peneliti selaku instrument utama dapat berhubungan secara langsung dengan informan, dapat memahami

---

<sup>51</sup> Pupu Saeful Rahmat, "Penelitian Kualitatif", *Jurnal Equilibrium*, No. 9 Vol. 5, (2009), 2-3.

<sup>52</sup> Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori Dan Praktik* (Malang : PT. Bumi Aksara, 2013), 83.

<sup>53</sup> Lexy J. Moleong, *Penelitian Kualitatif* (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2008), 125.

secara alami kenyataan yang ada di latar penelitian dan dapat menyesuaikan diri dengan situasi.<sup>54</sup> Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti langsung hadir di SMA Negeri 1 Jetis.

### C. LOKASI PENELITIAN

Penelitian akan dilaksanakan di SMA Negeri 1 Jetis, yang terletak di Jalan Sukowati Kutuwetan, Kecamatan Jetis, Kabupaten Ponorogo. Penetapan lokasi penelitian dimaksudkan agar mempermudah dan memperlancar objek yang menjadi sasaran pada penelitian, sehingga penelitian akan fokus pada permasalahannya. Peneliti mengambil lokasi penelitian di SMA Negeri 1 Jetis karena didasarkan pada pertimbangan kemenarikan dan kesesuaian dengan topik yang dipilih. Selain itu peneliti memilih lokasi tersebut karena melihat walaupun sekolah ini bukanlah sekolah favorit yang ada di Ponorogo, tetapi sekolah ini banyak melakukan kegiatan manajemen kesiswaan yang berkaitan dengan OSIS, sehingga nantinya kegiatan tersebut dapat menunjang peningkatan etos kerja OSIS.

### D. DATA DAN SUMBER DATA

Data diperoleh dari sumber data. Maka dari itu sumber data dalam penelitian merupakan subjek dari mana data diperoleh. Sumber data dalam penelitian ini mencakup data primer dan data sekunder. Data primer ialah kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai. Sumber primer adalah segala sesuatu yang secara langsung berkaitan dengan objek material penelitian. Sedangkan data sekunder adalah catatan-catatan yang jaraknya telah jauh dari sumber orisinal. Dilihat dari segi sumber data, sumber tertulis dibagi atas sumber buku dan majalah ilmiah, sumber dari arsip, dokumen pribadi dan dokumen resmi.<sup>55</sup>

Sehingga ada beberapa sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Sumber data primer, yakni sumber data yang diambil peneliti melalui observasi dan wawancara. Adapun peneliti melakukan wawancara dengan tiga sumber, diantaranya :
  - a. Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Jetis, karena Kepala Sekolah ialah orang yang paling berpengaruh dalam perkembangan manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS di lembaga yang dipimpinnya.
  - b. Wakil Kepala Kesiswaan sekaligus Pembina OSIS SMA Negeri 1 Jetis, karena dengan mewawancarainya peneliti dapat mengetahui bagaimana pelaksanaan kegiatan OSIS untuk meningkatkan etos kerjanya yang ada di SMA Negeri 1 Jetis.

<sup>54</sup> Wahidmurni, *Pemaparan Metodologi Penelitian Kualitatif*, <http://repository.uin-malang.ac.id/1984/>, diakses pada tanggal 26 November 2021, pukul 12.32 WIB).

<sup>55</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1998), 114.

- c. Pengurus OSIS SMA Negeri 1 Jetis, dengan mewawancarai beberapa pengurus OSIS peneliti dapat mengetahui bagaimana pelaksanaan kegiatan OSIS dibawah naungan manajemen kesiswaan dan dampak yang dirasakan pengurus OSIS pada saat peningkatan etos kerja dilakukan.
2. Sumber data sekunder, yaitu sumber data tambahan yang diambil oleh peneliti dari dokumen dan arsip. Adapun data sekunder tersebut antara lain :
  - a. Profil SMA Negeri 1 Jetis
  - b. Program kerja OSIS tahun 2021/2022
  - c. Proposal kegiatan OSIS
  - d. Data pembina dan pengurus OSIS
  - e. Foto kegiatan OSIS

## E. PROSEDUR PENGUMPULAN DATA

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Observasi

Observasi adalah bagian dalam pengumpulan data. Observasi berarti mengumpulkan data langsung dari lapangan. Proses observasi dimulai dengan mengidentifikasi tempat yang hendak di teliti. Setelah diidentifikasi di lanjutkan dengan membuat pemetaan, sehingga diperoleh gambaran umum tentang sasaran penelitian. Kemudian peneliti mengidentifikasi siapa yang akan diobservasi, kapan dan bagaimana. Banyak manfaat yang didapat melalui observasi antara lain, peneliti dapat memahami suatu gejala, peristiwa, fakta, masalah atau realita yang ada.<sup>56</sup>

Dalam penelitian ini teknik observasi digunakan untuk mengamati dan mencatat berbagai peristiwa yang berkaitan dengan manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS di SMA Negeri 1 Jetis. Observasi yang dilakukan oleh peneliti guna memperoleh data yang berkaitan dengan manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS. Observasi dilakukan mulai dari perencanaan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS, pengembangan dan pelatihan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS, serta dampak manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS yang ada di SMA Negeri 1 Jetis.

### 2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila penelitian ingin melakukan

---

<sup>56</sup> Conny R. Semiawan, *Metode Penelitian Kualitatif (Jenis, Karakteristik, Dan Keunggulannya)* (Jakarta : PT. Grasindo, 2010), 112-114.



studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.<sup>57</sup> Wawancara dalam konteks penelitian kualitatif adalah sebuah proses interaksi komunikasi yang dilakukan oleh setidaknya dua orang, atas dasar ketersediaan dan dalam *setting* alamiah, dimana arah pembicaraan mengacu pada tujuan yang telah ditetapkan dengan mengedepankan *trust* atau kepercayaan sebagai landasan utama dalam proses memahami.<sup>58</sup>

Pada saat wawancara data yang digali yakni berkaitan dengan perencanaan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS, pengembangan dan pelatihan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS, serta dampak manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS. Untuk mendapatkan data tersebut maka peneliti akan mewawancarai beberapa narasumber, diantaranya :

a. Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Jetis

Karena Kepala Sekolah ialah orang yang berpengaruh pada manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS dilembaga yang dipimpinnya.

b. Waka Kesiswaan sekaligus Pembina OSIS

Dengan mewawancarai Waka Kesiswaan sekaligus Pembina OSIS, peneliti dapat mengetahui hal yang berkaitan dengan bagaimana cara perencanaan, pengembangan dan pelatihan serta dampak yang ditimbulkan manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS yang ada di SMA Negeri 1 Jetis.

c. Pengurus OSIS

Dengan mewawancarai pengurus OSIS peneliti dapat mengetahui bagaimana pelaksanaan manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS. Pengurus OSIS diwawancarai mulai dari pembuatan perencanaan program kerja, pengembangan dan pelatihan serta dampak yang dirasakan OSIS pada saat peningkatan etos kerja dilakukan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu cara atau teknik yang dilakukan untuk mengumpulkan data dan menganalisis sejumlah dokumen yang terkait dengan masalah penelitian.<sup>59</sup> Dokumentasi pada penelitian ini digunakan untuk mendukung data yang diperoleh dari observasi dan wawancara.

Pada penelitian ini dokumentasi yang di ambil peneliti antara lain kegiatan yang dilaksanakan OSIS, wawancara dan bukti-bukti lain misalnya seperti dokumen program

<sup>57</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung : Alfabeta, 2014), 194.

<sup>58</sup> Umar Sidiq et.al, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan* (Ponorogo : CV. Nata Karya, 2019), 61-62.

<sup>59</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, 199.

kerja OSIS, proposal kegiatan OSIS, dan foto kegiatan OSIS. Dengan adanya dokumentasi tersebut tentunya dapat menguatkan data yang didapat dari proses observasi dan wawancara.

## F. TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai mengumpulkan data dalam periode tertentu. Teknik yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif atau lebih spesifik menggunakan metode interaktif. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan serta bahan-bahan lain sehingga dapat dengan mudah dipahami, dan tentunya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Model analisis data yang digunakan peneliti adalah teknik analisis menurut Milles Matthew B, A. Michael Huberman dan Johnny Saldana. Mengemukakan bahwasannya aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai datanya tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Analisis interaktif terdiri dari tiga komponen, diantaranya sebagai berikut :<sup>60</sup>

### 1. *Data condensation* (kondensasi data)

Kondensasi data merujuk pada proses pemilihan, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksikan dan mentransformasikan data yang mendekati keseluruhan bagian dari catatan lapangan secara tertulis, transkrip wawancara, dokumen dan materi empiris. Kesimpulannya bahwa proses kondensasi data ini diperoleh setelah peneliti melakukan wawancara dan mendapatkan data tertulis yang ada di lapangan, yang nantinya transkrip wawancara tersebut dipilah-pilah untuk mendapatkan fokus penelitian yang dibutuhkan oleh peneliti.

### 2. *Data display* (penyajian data)

Penyajian data merupakan sebuah pengorganisasian, penyatuan, dan informasi yang disimpulkan. Penyajian data disini juga membantu dalam memahami konteks penelitian karena melakukan analisis yang lebih mendalam.

### 3. *Conclusion drawing / verification* (penarikan kesimpulan / verifikasi)

Penarikan kesimpulan disini dilakukan peneliti dari awal peneliti mengumpulkan data seperti mencari pemahaman yang tidak memiliki pola, mencatat keteraturan

---

<sup>60</sup> Milles Matthew B, A et.al, *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebooks Edition 3* (Singapore : Sage Publications, 2014), 12.

penjelasan, dan alur sebab akibat, yang tahap akhirnya disimpulkan keseluruhan data yang diperoleh peneliti.<sup>61</sup>

Oleh karena itu, setelah memperoleh data dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, maka peneliti akan menggambarkan dengan jelas fenomena yang ada pada manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS di SMA Negeri 1 Jetis. Hal ini meliputi perencanaan kesiswaan, pengembangan dan pelatihan kesiswaan serta dampak manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS. Dengan menyatukan hasil observasi, wawancara dan beberapa dokumen terkait yang didapat, apabila data yang diperoleh sesuai dengan tiga hal diatas maka data itu valid. Akan tetapi jika terdapat data yang tidak ada kesesuaian dengan salah satunya maka perlu diadakan penelitian ulang untuk memperoleh keabsahan data.

## G. PENGECEKAN KEABSAHAN DATA

Data yang sudah di dapat dari hasil penelitian, kemudian dilakukan proses triangulasi. Triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpuln data dan berbagai sumber data. Nilai dari teknik pengumpulan data dengan triangulasi adalah untuk mengetahui data yang diperoleh *convergent* (meluas), tidak konsisten atau kontrakdiksi. Oleh karena itu dengan menggunakan teknik triangulasi dalam pengumpulan data, maka data yang diperoleh akan lebih konsisten, tuntas dan pasti<sup>62</sup> Jenis-jenis triangulasi diantaranya sebagai berikut :

### 1. Triangulasi sumber

Menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

### 2. Triangulasi teknik

Menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya seperti data diperoleh dengan wawancara lalu dicek dengan observasi dan dokumentasi.

---

<sup>62</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, 241.

### 3. Triangulasi waktu

Waktu sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel.<sup>63</sup>

## H. TAHAPAN-TAHAPAN PENELITIAN

Tahap-tahap penelitian dalam penelitian kualitatif secara umum ada tiga tahap antara lain:<sup>64</sup>

### 1. Tahap Pra lapangan

Ada enam tahap yang harus dilakukan oleh peneliti, dalam tahapan ini ditambah dengan satu pertimbangan yang perlu dipahami, yaitu etika penelitian lapangan. Enam tahapan tersebut, antara lain adalah menyusun rancangan penelitian, memilih lapangan penelitian, mengurus perizinan penelitian, menjajaki dan menilai lokasi penelitian, memilih dan memanfaatkan informan, dan menyiapkan perlengkapan penelitian.

### 2. Tahap Pekerjaan lapangan

Tahap pekerjaan lapangan dibagi atas tiga bagian, yaitu :

- a. Mengetahui latar penelitian dan persiapan diri
- b. Memasuki lapangan
- c. Berperan serta sambil mengumpulkan data

### 3. Tahap analisis data

Tahap analisis data, yakni kegiatan menganalisis secara keseluruhan data yang diperoleh selama penelitian di lapangan kemudian menyimpulkan hasil penelitian dalam bentuk laporan hasil penelitian. Tahap analisis data ini dilaksanakan langsung dilapangan bersama dengan pengumpulan data.

<sup>63</sup> Ibid., 274.

<sup>64</sup> Lexy J. Moleong, *Penelitian Kualitatif*, 127-129.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. GAMBARAN UMUM LATAR PENELITIAN

##### 1. Sejarah Berdirinya SMA Negeri 1 Jetis

Dalam sejarahnya SMA Negeri 1 Jetis adalah Sekolah Menengah Atas yang didirikan pada tahun 2004, terletak di jalan raya Sukowati arah perjalanan Kabupaten Ponorogo dan Kabupaten Trenggalek. Pelaksanaan penerimaan siswa baru masih sebagai filial SMA Negeri 1 Sambit. Kemudian keluar SK Bupati pada tanggal 2 Juni 2004 yang mengesahkan bahwasannya SMA Negeri 1 Jetis telah resmi berdiri sendiri sebagai satu satuan SMA Negeri di wilayah Kecamatan Jetis. Akan tetapi Kepala Sekolah definitif baru ada pada awal tahun 2005 yakni bapak Drs. Kateno, M. Pd yang sebelumnya menjabat sebagai Kepala Sekolah di SMAN Ngrayun Ponorogo.

Jumlah murid angkatan pertama sebanyak 33 siswa. Dalam perjalanannya ada 7 siswa yang mengundurkan diri atau mutasi, sehingga jumlah siswa sampai lulus pada angkatan pertama hanya 26 siswa. Alasan 7 siswa yang mengundurkan diri yakni dikarenakan sekolah belum memiliki gedung sendiri. Gedung sekolah masih meminjam SD Kutu Kulon. Berhubung belum ada tenaga tata usaha, maka tata usahanya dikelola oleh SMA Negeri 1 Sambit. Tenaga tata usaha (PTT) baru ada sekitar menginjak semester 2, tepatnya pada awal tahun 2005 setelah menempati gedung baru didesa Kutu Wetan, Kecamatan Jetis, Kabupaten Ponorogo.

Guru pengajar mayoritas masih membutuhkan bantuan dari SMAN 1 Sambit, seiring berjalannya waktu guru pendatang dan guru mutasi mulai berdatangan dari dalam maupun luar kota Ponorogo bahkan dari luar Jawa. Kondisi gedung baru didesa Kutu Wetan pada awal tahun 2005 hanya terdiri dari gedung kantor dan 2 ruang kelas. Setelah adanya gedung baru penerimaan siswa baru (PSB) tahun 2005/2006 jumlah pendaftar meningkat mencapai 3 rombongan belajar. Karena jumlah ruang kelas hanya 2, maka pihak sekolah pada akhirnya meminjam rumah penduduk dan sebagian masuk sekolah pada sore hari secara bergantian.

Pada tahun 2009 SMA Negeri 1 Jetis sudah masuk kategori sekolah standar nasional (SSN) tahun pertama, gedung dan ruang kelas baru sudah bisa ditempati, sehingga semua siswa dapat masuk pagi walaupun sebagian masih meminjam ruang laboratorium kimia sebagai ruang kelas. Tahun 2010 SMA Negeri 1 Jetis sudah

menginjak pelaksanaan SSN tahun ke 2 dan pembangunan masih berlanjut yaitu membangun 2 ruang kelas baru dengan dana dari pusat dan komite.

Tenaga pendidik, tenaga kependidikan, fasilitas sarana dan prasarana pembelajaran sudah cukup memadai. Sampai dengan tahun pelajaran 2021/2022 SMA Negeri 1 Jetis telah 15 kali meluluskan peserta didik. SMA Negeri 1 Jetis terus berupaya berbenah diri, memperbaiki kultur sekolah, meningkatkan kualitas baik dari segi fasilitas, proses pembelajaran, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk mewujudkan kondisi ideal, yaitu suatu kondisi sekolah yang bisa menciptakan peserta didik berhasil sesuai tujuan pendidikan yang telah dirumuskan.<sup>65</sup>

## 2. Letak Geografis SMA Negeri 1 Jetis

Berdasarkan letak geografis SMA Negeri 1 Jetis terletak di jalan S. Sukowati, Desa Kutu Wetan, Kecamatan Jetis, Kabupaten Ponorogo, Provinsi Jawa Timur.<sup>66</sup>

## 3. Visi, Misi dan Tujuan SMA Negeri 1 Jetis

### a. Visi SMA Negeri 1 Jetis

Lulusan yang bertaqwa, berbudi pekerti luhur, berbudaya, berilmu, mandiri, peduli lingkungan dan berwawasan global

### b. Misi SMA Negeri 1 Jetis

- 1) Mewujudkan keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa
- 2) Mewujudkan anak yang sholeh dan sholihah
- 3) Mewujudkan perilaku saling menghormati dan sopan santun pada orang tua, guru dan masyarakat
- 4) Mewujudkan kemampuan mengembangkan budaya belajar untuk pemberdayaan diri
- 5) Mewujudkan lingkungan yang bersih dan sehat
- 6) Mewujudkan kemampuan berfikir logis, kritis, kreatif dan inovatif serta pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

### c. Tujuan SMA Negeri 1 Jetis

Berdasarkan visi dan misi tersebut diatas, maka tujuan pendidikan yang ingin dicapai adalah :

- 1) Membangun peserta didik dan warga sekolah bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dengan melakukan ibadah sesuai dengan ajaran yang dianut
- 2) Tercapainya perilaku saling menghormati sopan santun pada orang tua, guru dan masyarakat dengan mengucap salam dan berjabat tangan

<sup>65</sup> Lihat Transkrip Dokumen Kode : 01/D/30 III/2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>66</sup> Lihat Transkrip Dokumen Kode : 01/D/30 III/2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

- 3) Membangun kebiasaan gemar membaca dan belajar sehingga siswa mampu/berhasil sebagai juara dalam mengikuti perlombaan mata pelajaran di tingkat kabupaten
  - 4) Menciptakan lingkungan sekolah yang bersih dan sehat, berbudaya lingkungan dengan mengembangkan kegiatan perlindungan dengan pengelolaan lingkungan hidup dalam bentuk penghijauan dan kebersihan lingkungan
  - 5) Membekali peserta didik berfikir logis, kritis, kreatif dan inovatif serta pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi
  - 6) Menargetkan peserta didik lulus 100% pada akhir tahun, dengan tingkat keberhasilan 50% lulusannya dapat melanjutkan ke perguruan tinggi dan 25% diantaranya diterima diperguruan tinggi negeri<sup>67</sup>
4. Keadaan Pembina dan Pengurus OSIS di SMA Negeri 1 Jetis
- a. Keadaan Pembina OSIS SMA Negeri 1 Jetis

**Tabel 4.1 Keadaan Pembina OSIS SMA Negeri 1 Jetis**

No	Nama Pembina OSIS	Jabatan
1	Drs. H. Mukh Aslam Ashuri, M.M	Penanggung jawab
2	Siti Rohmatin, S. Pd	Penanggung jawab
3	Ulfa Ni'matil H, S. Pd	Sekretaris
4	Farida Widayanti, S. Pd	Bendahara
5	Maryani S. Pd Edy Nurhayati, S. Pd	Pembina keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan yang maha esa
6	Sri Murdiati, S. Pd Dwi Utami N, M. Pd	Pembina budi pekerti luhur
7	Sumarni, S. Pd	Pembina kepribadian unggul, wawasan kebangsaan dan bela negara
8	Difky Citasony F.G, S. Pd Kelsa Abidin E, S. Kom	Pembina prestasi akademik, seni dan olahraga sesuai bakat minat
9	Moh. Arif I, M. M. Pd Sri Subekti Dwi A, S. Pd	Pembina demokrasi, HAM, pendidikan politik, lingkungan hidup, kepekaan dan toleransi sosial dalam konteks masyarakat plural
10	Suyatmi, S. Pd Ratna Kusumawati, S. Pd	Pembina kreativitas, keterampilan dan kewirausahaan
11	Lucia Dyah A, S. Pd Lucia Risa N, S. Si	Pembina kualitas jasmani, kesehatan dan gizi berbasis sumber gizi yang terdeversifikasi
12	Achmad Mashuri, S. Pd	Pembina sastra dan budaya

<sup>67</sup> Lihat Transkrip Dokumen Kode : 01/D/30 III/2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

No	Nama Pembina OSIS	Jabatan
	Laily Diyah R, S. Pd	
13	Agung Samudra, SE, S. Pd, S. Kom Anisa Astra Jingga, M. Pd	Pembina teknologi informasi dan komunikasi (TIK)
14	Sulikah, S. Pd	Pembina komunikasi dalam bahasa Inggris

Pembina OSIS yang ada di SMA Negeri 1 Jetis ada 22 pembina, yang terdiri dari 4 pembina yang menjabat sebagai penanggung jawab, sekretaris dan bendahara. Sedangkan 18 pembina lainnya menjabat sebagai pembina dari berbagai bidang yang ada di OSIS.<sup>68</sup>

b. Keadaan pengurus OSIS SMA Negeri 1 Jetis

**Tabel 4.2 Keadaan Pengurus OSIS SMA Negeri 1 Jetis**

No	Nama Pengurus OSIS	Jabatan
1	Zulkifli Addin M	Ketua
2	Sofi Triana Anggraini	Wakil ketua
3	Wanda Ayuning Tyas Riga Setyawati	Sekretaris I Sekretaris II
4	Dea Ayu Pratiwi Adji Sumanto	Bendahara I Bendahara II
5	Ardani Prasetya Ayu Wulandari Indah Prasetya A	Pembina keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan yang maha esa
6	Dwi Elok R Elma Ervina W	Pembina budi pekerti luhur
7	Rio Perdiansyah Sandy Arifianto Febri Catur S	Pembina kepribadian unggul, wawasan kebangsaan dan bela negara
8	Dani Hermanto Okyesa Ardy K	Pembina prestasi akademik, seni dan olahraga sesuai bakat minat
9	Bintang Lavender Diah Susanti	Pembina demokrasi, HAM, pendidikan politik, lingkungan hidup, kepekaan dan toleransi sosial dalam konteks masyarakat plural
10	Yuli Rahmawati Rizal Andrian	Pembina kreativitas, keterampilan dan kewirausahaan
11	Alifia Marsha A Falerio Hermawan W	Pembina kualitas jasmani, kesehatan dan gizi berbasis sumber gizi yang terdiversifikasi
12	Azhar Zainul A Aron Prima A Dia Nur Eliza	Pembina sastra dan budaya
13	Rizal Budi G Fitria Mar'atus S	Pembina teknologi informasi dan komunikasi (TIK)

<sup>68</sup> Lihat Transkrip Dokumen Kode : 02/D/21 IV/2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian



No	Nama Pengurus OSIS	Jabatan
	Shindy Amaylia R	
14	Syarifatul Aisyah Lexy Listya	Pembina komunikasi dalam bahasa Inggris

Pengurus OSIS yang ada di SMA Negeri 1 Jetis ada 30 pengurus, yang terdiri dari 6 pengurus yang menjabat sebagai ketua, wakil ketua, sekretaris dan bendahara. Sedangkan 24 pembina lainnya menjabat sebagai pengurus dari berbagai bidang yang ada di OSIS.<sup>69</sup>

## B. PAPARAN DATA

### 1. Perencanaan Kesiswaan Dalam Peningkatan Etos Kerja OSIS di SMA Negeri 1 Jetis

Perencanaan kesiswaan ialah bagian dari perencanaan sekolah secara keseluruhan. Perencanaan merupakan langkah awal yang harus dilakukan sebelum diselenggarakannya suatu program kerja yang akan diselenggarakan. Dengan mengedepankan kegiatan yang inovatif, manajemen kesiswaan menyusun perencanaan kesiswaan sesuai dengan kebutuhan sekolah. Perencanaan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS dapat dilakukan dengan tahapan membuat perencanaan terlebih dahulu. Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Muh. Aslam Ashuri selaku Kepala Sekolah, yaitu :

“Pada saat membuat perencanaan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS Kepala Sekolah akan melakukan koordinasi pada saat awal membuat perencanaan kesiswaan. Koordinasi dilakukan dengan Waka Kesiswaan, Pembina OSIS dan Pengurus OSIS untuk melakukan komunikasi rencana kerja.”<sup>70</sup>

Hal serupa juga dikatakan oleh Ibu Siti Rohmatin, selaku Waka Kesiswaan beliau mengungkapkan bahwasannya pada saat membuat perencanaan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS rapat koordinasi dengan Kepala Sekolah, Pembina OSIS dan pengurus OSIS yang lama sangat dibutuhkan untuk membantu menyusun program kerja yang akan dilaksanakan.<sup>71</sup>

Selain melakukan rapat koordinasi, tentunya dalam perencanaan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS harus dilakukan dengan terencana. Hal itu sesuai dengan yang diungkapkan oleh Waka Kesiswaan, beliau berkata :

“Perencanaan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS diawali dengan penyusunan program kerja untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu program yang kita laksanakan dan untuk mengklasifikasikan program yang akan dilaksanakan biasanya dilaksanakan dalam satu tahun pelajaran. Salah satu program kerja kesiswaan itu adalah program kerja pembinaan OSIS. Dimana

<sup>69</sup> Lihat Transkrip Dokumen Kode : 02/D/21 IV/2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>70</sup> Lihat Transkrip Wawancara Kode : 01/W/05-4/2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>71</sup> Lihat Transkrip Wawancara Kode : 01/W/05-4/2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

memang OSIS secara langsung ditangani oleh kesiswaan. Dari program kerja ini nantinya akan diadakan seleksi untuk memilih pengurus OSIS. Karena pemilihan OSIS tidak asal pilih, untuk memilih anak yang berkualitas, memiliki kemauan, yang punya minat khususnya dalam organisasi. Maka kesiswaan akan melakukan serangkaian sosialisasi. Dari sistem seleksi untuk mendapatkan hasil yang terbaik maka rangkaian seleksi dimulai dari sosialisasi ke seluruh warga sekolah bahwasanya akan mengadakan rekrutmen pengurus OSIS, proses pengajuan bakal calon, tes tulis, wawancara, debat dan yang terakhir pemilihan.

Setelah serangkaian program tersebut selesai maka langkah selanjutnya ialah menyusun SK penetapan pengurus OSIS dan SK Pembina OSIS, melakukan pelantikan, pelatihan LDKS dan LDKL. Setelah serangkaian kegiatan itu dilakukan maka pengurus OSIS akan menyusun program kerja yang dipandu oleh Waka Kesiswaan dan Pembina OSIS selanjutnya barulah pengurus OSIS melakukan program kerjanya.<sup>72</sup>

Latihan dasar kepemimpinan sekolah (LDKS) dan latihan dasar kepemimpinan lapangan (LDKL) sangat berguna untuk meningkatkan etos kerja OSIS dikemudian hari. Karena dengan diadakannya LDKS dan LDKL diharapkan OSIS dapat memiliki jiwa kepemimpinan yang baik dan memiliki etika dan budi pekerti yang luhur.

Peran Waka Kesiswaan dan Pembina OSIS sangat diperlukan ketika membuat perencanaan dan menjalankannya karena OSIS merupakan sebuah organisasi yang berada dibawah naungan Waka Kesiswaan, dan OSIS sendiri juga ada pada program kerja Waka Kesiswaan. Di dalam OSIS ada sepuluh bidang pembinaan, yang mana ada beberapa bapak dan ibu guru yang dilibatkan dalam bidang tersebut. Sehingga bapak ibu guru yang terlibat di dalamnya bertanggung jawab dalam memberikan pembinaan terhadap pengurus OSIS. Karena untuk meningkatkan etos kerja OSIS maka bapak ibu guru yang terlibat juga harus berperan untuk melaksanakan dengan sebaik-baiknya.<sup>73</sup>

Dalam melaksanakan perannya ketika melaksanakan dan mengelola perencanaan program kerja OSIS cara yang dilakukan oleh Waka Kesiswaan dan Pembina OSIS ialah dengan memberikan sosialisasi keseluruhan warga sekolah, agar apa yang akan dilaksanakan diketahui. Kemudian membentuk panitia atau tim untuk melaksanakan kegiatan, setelah itu membuat rencana kerja berupa proposal sebagai panduan kesiswaan dan setelah itu melakukan rapat koordinasi. Rapat koordinasi dilakukan beberapa kali dalam rangka untuk mematangkan langkah. Setelah itu apabila ada kegiatan maka harus melakukan persiapan hal-hal yang akan dilaksanakan apa saja dan yang terakhir pelaporan. Dimana Waka Kesiswaan selalu intensif mendampingi baik panitia, guru ataupun OSIS untuk melaksanakan kegiatan agar hasil yang didapatkan maksimal.<sup>74</sup>

<sup>72</sup> Lihat Transkrip Wawancara Kode : 02/W/30-3/2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>73</sup> Lihat Transkrip Observasi Kode : 01/O/31-III/2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>74</sup> Lihat Transkrip Wawancara Kode : 02/W/30-3/2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

Hal itu juga diungkapkan oleh Pengurus OSIS bahwa peran Waka Kesiswaan dan Pembina OSIS dalam membuat perencanaan serta menjalankannya sangat di butuhkan karena peran Waka Kesiswaan dan Pembina OSIS yakni dari awal membantu program kerja dibantu oleh pengurus OSIS lama untuk menyusun program kerjanya, kemudian di berikan kepada Pembina untuk di evaluasi.<sup>75</sup> Sebelum membuat kegiatan pengurus OSIS tentunya membuat proposal terlebih dahulu langkah selanjutnya yakni pengurus OSIS akan meminta saran kepada Pembina, jadi sebelum kegiatan di mulai pengurus OSIS pastinya akan menemui Pembina untuk membicarakan dan merancang agar acara berjalan dengan lancar.<sup>76</sup>

Pada saat membuat perencanaan tentunya akan mengalami kendala yang akan dihadapi, menurut Waka Kesiswaan kendala yang dihadapi yakni kendala yang pertama sumber daya manusia yang meliputi siswa yang mana anak sudah tahu kemajuan teknologi akan tetapi dengan kemajuan teknologi membawa dampak negatif pada anak dimana mereka kurang memiliki jiwa untuk berkreasi atau melakukan lebih, mereka lebih senang bermain saja dari pada berfikir untuk berorganisasi. Sehingga terkadang kesiswaan mengalami kesulitan dalam memilih pengurus OSIS. Sehingga didalam SDM selain minat anak yang kurang, jumlah siswa yang sedikit juga menjadi kendala. Karena jumlah siswa yang sedikit menyebabkan pilihan menjadi terbatas. Selain itu tingkat pengetahuan siswa yang masih minim akan organisasi dan cenderung tidak percaya diri. Selain itu kendala SDM dari bapak ibu guru yaitu kurang maksimalnya dalam pendampingan.

Kendala yang kedua yakni sumber dana. Sumber dana juga menjadikan hambatan dalam peningkatan etos kerja OSIS karena di SMA Negeri 1 Jetis dana nya minimal, sehingga belum memiliki dana yang banyak untuk berbagai macam kegiatan. Karena SMA Negeri 1 Jetis ialah sekolah kecil, yang mana sumbernya juga kecil sehingga kalau banyak mengadakan banyak kegiatan tidak ada dana. Jadi ibaratnya mau mengeksplor kegiatan yang lebih tidak sampai karena masalah dana. Kendala yang ketiga ialah pandemi. Karena dengan adanya pandemi pembelajaran menjadi daring sehingga kegiatan tidak bisa dilaksanakan, jadi hasilnya tidak maksimal. Jadi banyak program yang tidak bisa terlaksana hanya program tertentu misalnya MPLS, *class meeting*, pondok ramadhan semua nya dilakukan secara daring.<sup>77</sup>

---

<sup>75</sup> Lihat Transkrip Dokumen Kode : 03/D/21 IV/2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>76</sup> Lihat Transkrip Wawancara Kode : 03/W/31-3/2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>77</sup> Lihat Transkrip Wawancara Kode : 02/W/30-3/2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

Untuk mengatasi kendala dalam perencanaan kesiswaan tersebut maka hal yang dilakukan oleh Waka Kesiswaan pada saat wawancara yaitu :

“Menyusun perencanaan sesuai dengan anggaran yang disediakan, sehingga terkadang kesiswaan harus menurunkan *grade* acara. Selain itu mencoba berkreasi untuk melakukan suatu kegiatan, tetapi kegiatan tersebut sudah bisa mewujudkan proses pengurus OSIS dan tidak memakan banya dana. Setelah itu berkonsultasi kepada Kepala Sekolah, bendahara dan Wakasek bidang yang lain untuk mengatasi suatu kendala. Karena itu cara untuk mengatasi masalah karena satu sama lain terkait. Untuk masalah dana terkadang pihak sekolah melakukan iuran secara mandiri.”<sup>78</sup>

Berdasarkan hasil dari wawancara dan observasi diatas, dapat diketahui bahwa perencanaan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS di SMA Negeri 1 Jetis yaitu yang pertama mengadakan rapat koordinasi terlebih dahulu antara Kepala Sekolah, Waka Kesiswaan dan pengurus OSIS. Kedua mengklasifikasikan program kerja yang akan dibuat. Ketiga membentuk panitia atau tim untuk pelaksanaan program kerja. Keempat membuat pelaporan diakhir kegiatan.

Peran Waka Kesiswaan dan Pembina OSIS pada pengelolaan dan pelaksanaan perencanaan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS ada beberapa tahap yang dilakukan diantaranya seperti mensosialisasikan program kerja keseluruh warga sekolah, membentuk tim untuk pelaksanaan kegiatan, membuat rencana kerja berupa proposal sebagai panduan kesiswaan, melakukan rapat koordinasi dan yang terakhir pelaporan.

Kendala yang dihadapi pada saat perencanaan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS ialah sumber daya manusia, sumber dana dan pandemi. Untuk mengatasi kendala tersebut maka yang dilakukan oleh Waka Kesiswaan yaitu menyusun perencanaan sesuai dengan anggaran yang disediakan, mencoba berkreasi untuk melakukan suatu kegiatan dan berkonsultasi dengan Kepala Sekolah, bendahara dan Wakasek bidang yang lain untuk mengatasi suatu kendala. Berdasarkan kesimpulan diatas dapat digambarkan dalam peta konsep sebagai berikut :

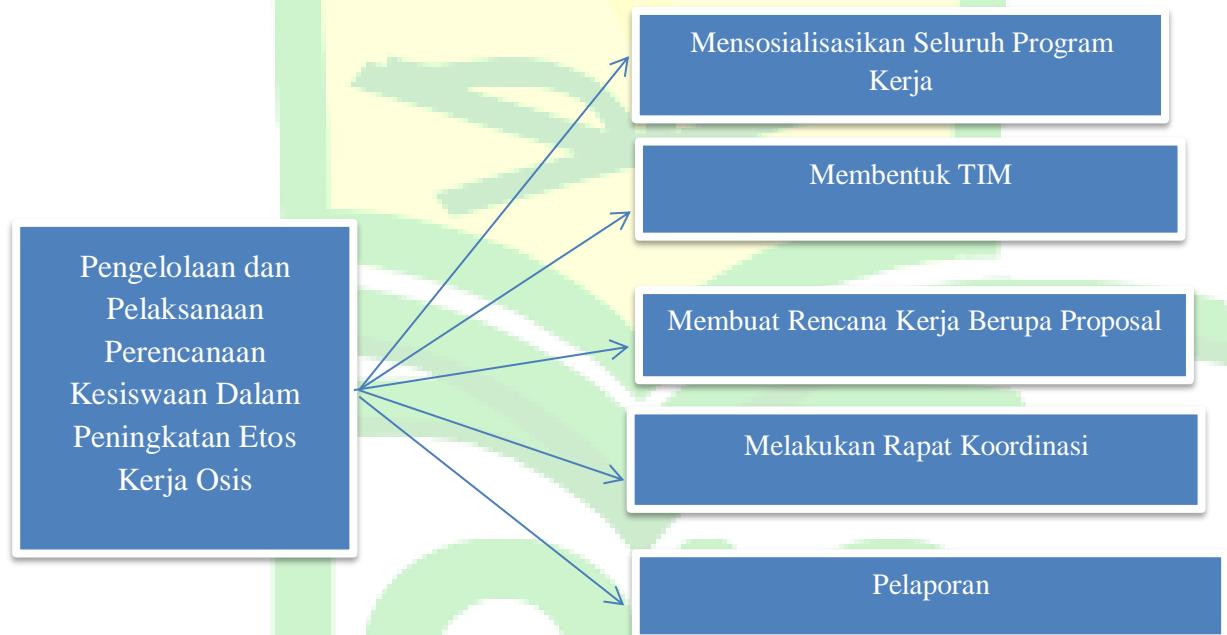
IAIN  
PONOROGO

<sup>78</sup> Lihat Transkrip Wawancara Kode : 02/W/30-3/2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

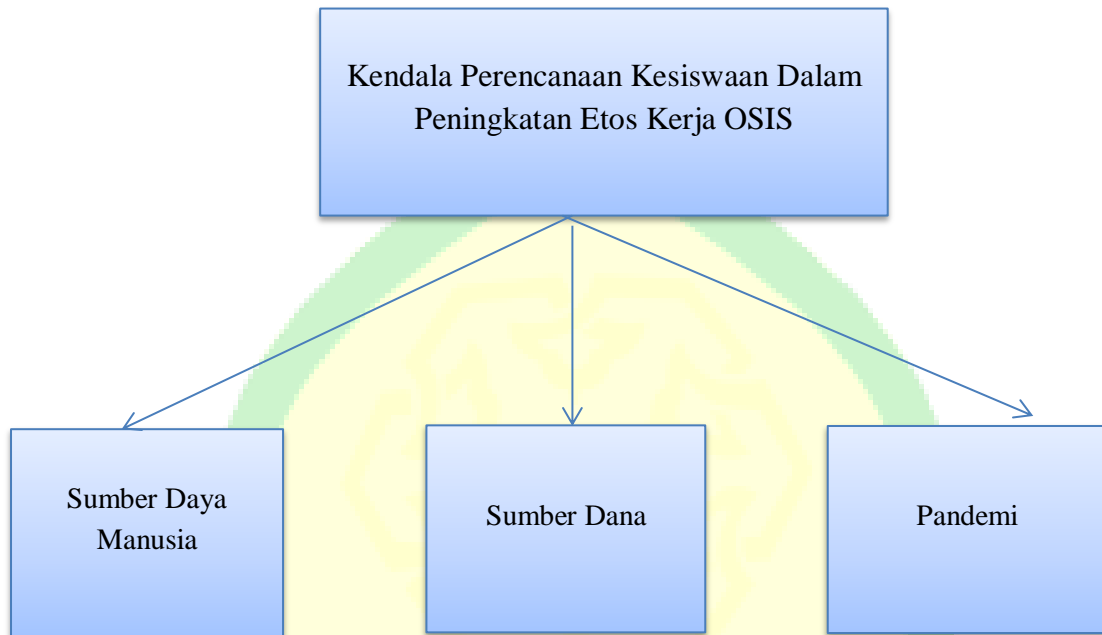
**Gambar 4.1 Perencanaan Kesiswaan Dalam Peningkatan Etos Kerja OSIS**



**Pengelolaan dan Pelaksanaan Perencanaan Kesiswaan Dalam Peningkatan Etos Kerja OSIS**



### Kendala Perencanaan Kesiswaan Dalam Peningkatan Etos Kerja OSIS



### Cara Mengatasi Kendala Perencanaan Kesiswaan Dalam Peningkatan Etos Kerja OSIS



## 2. Pengembangan dan Pelatihan Kesiswaan Dalam Peningkatan Etos Kerja OSIS di SMA Negeri 1 Jetis

Pengembangan dan pelatihan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS merupakan suatu upaya pembentukan watak atau kepribadian siswa yang bertujuan untuk membangun kemampuan kerja siswa, entah itu didalam organisasi maupun diluar organisasi melalui kegiatan OSIS yang ada disekolah. Pengembangan dan pelatihan OSIS dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti yang dikemukakan oleh Ibu Siti Rohmatin :

“Yang pertama ialah membekali dengan program LDKS, kedua LDKL dan yang ketiga mengikutsertakan pengurus OSIS dalam OSIS Kabupaten (HIMO). Rapat pembinaan rutin dilakukan satu minggu sekali dan dilakukan evaluasi pada setiap akhir kegiatan.”<sup>79</sup>

Program LDKS dan LDKL dilakukan mengembangkan dan melatih jiwa kepemimpinan pengurus OSIS SMAN 1 Jetis.<sup>80</sup> Sedangkan rapat pembinaan rutin dilakukan untuk melihat sejauh mana program kerja yang telah dilaksanakan dan untuk mengevaluasi kegiatan yang telah dilakukan oleh Kepala Sekolah, Waka Kesiswan, Pembina dan Pengurus OSIS.<sup>81</sup>

Hal serupa juga diungkapkan oleh Bapak Kepala Sekolah, ketika diwawancarai beliau berkata :

“Pengembangan OSIS dilakukan dengan mengadakan LDKS dan LDKL biasanya OSIS juga terjun atau masuk dalam kegiatan ekstrakurikuler. Pada kegiatan ekstrakurikuler yang diikutinya pengurus OSIS akan diberikan peran lebih yakni diberikan tanggung jawab untuk memimpin. Misalnya pada saat upacara bedera, biasanya petugas upacara dilakukan bergantian per kelas, akan tetapi ada keistimewaan sendiri untuk pengurus OSIS yaitu maka pengurus OSIS yang ada dikelas itulah yang akan menjadi pemimpin upacara nya. Hal itu dilakukan untuk melatih kepemimpinan pengurus OSIS yang ada di SMA Negeri 1 Jetis.”<sup>82</sup>

Pelaksanaan kegiatan pengembangan dan pelatihan kesiswaan dalam peningkatan OSIS dilakukan satu bulan sekali, ujar Kepala Sekolah.<sup>83</sup> Kegiatan pelaksanaan pengembangan dan pelatihan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS dilaksanakan pada awal masa jabatan atau pembentukan dan juga ketika sudah menjadi pengurus OSIS. Pengembangan dan pelatihan dilakukan dari awal hingga akhir masa jabatan pengurus OSIS.<sup>84</sup>

Dalam pelaksanaan pengembangan dan pelatihan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS tentunya membutuhkan bantuan dari pihak terkait, pihak yang membantu

<sup>79</sup> Lihat Transkrip Wawancara Kode : 02/W/30-3/2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>80</sup> Lihat Transkrip Observasi Kode : 03/O/31-III/2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>81</sup> Lihat Transkrip Observasi Kode : 02/O/31-III/2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>82</sup> Lihat Transkrip Wawancara Kode : 01/W/05-4/2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>83</sup> Lihat Transkrip Wawancara Kode : 01/W/05-4/2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>84</sup> Lihat Transkrip Wawancara Kode : 02/W/30-3/2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

pelaksanaan dan pengembangan tersebut yakni seluruh warga sekolah terutama Pengurus OSIS dan panitia kegiatan.<sup>85</sup> Hal itu juga dikemukakan oleh pengurus OSIS bahwasannya pihak yang membantu pelaksanaan pengembangan dan pelatihan kesiswan dalam peningkatan etos kerja OSIS yaitu Kepala Sekolah sebagai penanggung jawab kegiatan OSIS, Waka Kesiswaan berperan dalam membantu kegiatan dan Pembina OSIS dari berbagai bidang yang mendampingi serta mengarahkan.<sup>86</sup>

Kepala Sekolah menuturkan bahwa tugas pihak terkait dalam pelaksanaan pengembangan dan pelatihan kesiswaan ialah :

“Membantu mengelola kegiatan, menggerakkan serta membimbing pengurus OSIS agar lebih aktif terhadap kinerjanya dan membantu mencari solusi jika ada masalah yang sulit dipecahkan.”<sup>87</sup>

Strategi yang dilakukan Waka Kesiswaan pada pengembangan dan pelatihan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS berhasil yakni dengan cara melakukan kerja sama dengan beberapa pihak dan membuat perencanaan kegiatan terlebih dahulu serta berkonsultasi kepada Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Waka Sarpras dan Waka Humas. Hal itu dilakukan agar acara yang sudah disusun tidak batal karena bertabrakan jadwal dengan pemangku kebijakan yang lain. Setelah itu melakukan koordinasi dengan pengurus OSIS untuk menyusun proposal. Untuk menunjang hal itu Waka Kesiswaan melakukan studi tiru dengan melihat referensi di *youtube* dan tanya kepada sekolah yang lain. Sehingga kegiatan yang dilakukan bukan hanya sekedar kegiatan saja akan tetapi esensinya dapat. Setelah itu pembagian tugas dilakukan sehingga tugas tidak hanya terbebani di ketua tetapi menyebar keseluruh anggota OSIS.<sup>88</sup>

Pada pelaksanaan kegiatan pengembangan dan pelatihan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS tentunya tidak luput dari yang namanya kunci keberhasilan, berdasarkan wawancara dengan Kepala Sekolah, beliau menuturkan bahwa :

“Kunci keberhasilan pada saat menjalankan pengembangan dan pelatihan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS yaitu dengan memiliki karakter. Karakter tersebut antara lain dengan memiliki rasa kebersamaan, kerja sama, dedikasi, royalti dan tanggung jawab satu sama lain.”<sup>89</sup>

Selain itu dari Waka Kesiswaan juga mengungkapkan bahwasanya kunci keberhasilan dalam menjalankan pengembangan dan pelatihan etos kerja OSIS ialah komitmen, selama berkomitmen untuk organisasi, berkomitmen untuk lebih baik berkomitmen untuk bersama dirasa apapun akan dilaksanakan dengan baik sesuai dengan

<sup>85</sup> Lihat Transkrip Wawancara Kode : 02/W/30-3/2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>86</sup> Lihat Transkrip Wawancara Kode : 03/W/31-3/2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>87</sup> Lihat Transkrip Wawancara Kode : 01/W/05-4/2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>88</sup> Lihat Transkrip Wawancara Kode : 02/W/30-3/2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>89</sup> Lihat Transkrip Wawancara Kode : 01/W/05-4/2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian



standar yang telah ditetapkan. Selain itu berbuat lebih juga harus dilakukan agar pengembangan dan pelatihan dalam peningkatan etos kerja OSIS dapat berhasil.<sup>90</sup> Hal serupa juga disampaikan oleh Pengurus OSIS yang mengungkapkan jika kunci keberhasilan dalam pengembangan dan pelatihan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS yaitu dengan adanya kerja sama dan solidaritas, didalam organisasi itu penting jadi kalau ada kekurangan salah satu pengurus maka yang lain akan sigap membantu. Sehingga jika ada masalah atau persoalan dapat terselesaikan dan tidak mengulur waktu.<sup>91</sup>

Dari uraian wawancara dan observasi diatas dapat disimpulkan bahwasannya pengembangan dan pelatihan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS yakni dengan mengadakan LDKS dan LDKL, mengikutsertakan pengurus OSIS dalam OSIS Kabupaten (HIMO), Pengurus OSIS diharuskan untuk mengikuti kegiatan ekstrakurikuler dan melakukan pembinaan rutin dan evaluasi satu minggu sekali. Strategi yang dilakukan kesiswaan pada pengembangan dan pelatihan dalam peningkatan etos kerja OSIS yaitu dengan cara melakukan kerja sama dengan berbagai pihak, membuat perencanaan kegiatan, berkonsultasi dengan Kepala Sekolah dan Wakasek bidang lain, melakukan koordinasi dengan pengurus OSIS, melakukan studi tiru dan yang terakhir melakukan pembagian tugas. Sedangkan kunci keberhasilan dalam melakukan pengembangan dan pelatihan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS ialah dengan berkomitmen, berbuat lebih, kerja sama dan solidaritas. Berdasarkan kesimpulan diatas dapat digambarkan dalam peta konsep sebagai berikut :

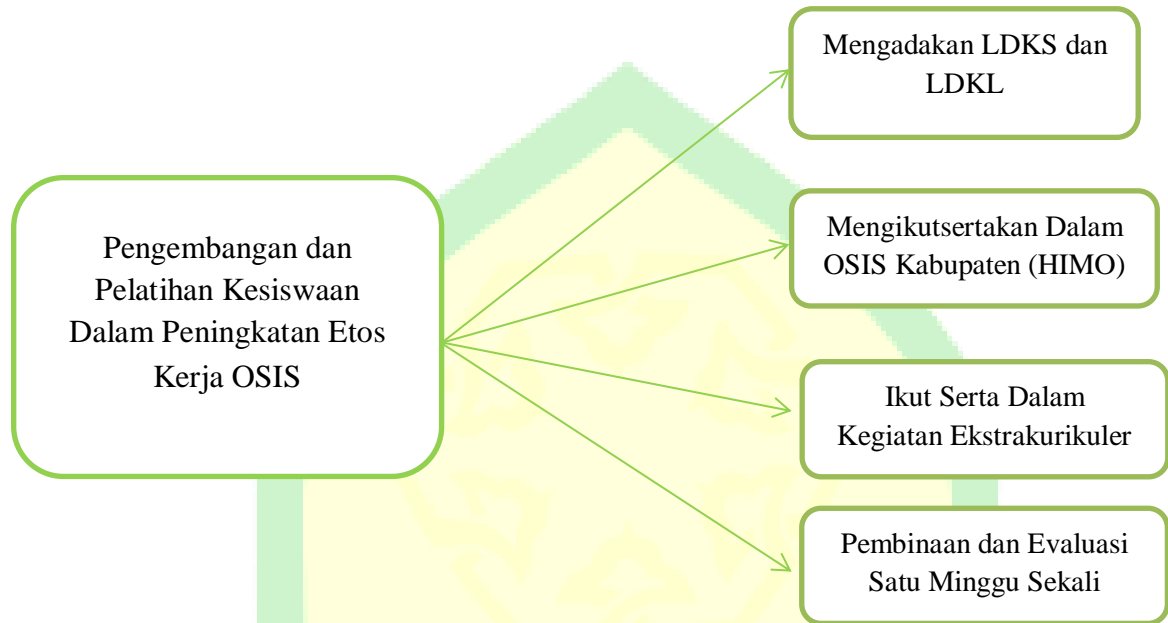


---

<sup>90</sup> Lihat Transkrip Wawancara Kode : 02/W/30-3/2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>91</sup> Lihat Transkrip Wawancara Kode : 03/W/31-3/2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

**Gambar 4.2 Pengembangan dan Pelatihan Kesiswaan  
Dalam Peningkatan Etos Kerja OSIS**



**Strategi Pengembangan dan Pelatihan Kesiswaan  
Dalam Peningkatan Etos Kerja OSIS**



## Kunci Keberhasilan Pengembangan dan Pelatihan Kesiswaan Dalam Peningkatan Etos Kerja OSIS



### 3. Dampak Manajemen Kesiswaan Dalam Peningkatan Etos Kerja OSIS di SMA Negeri 1 Jetis

Dampak merupakan pengaruh atau imbas yang terjadi disebuah organisasi yang melakukan kegiatan tertentu. Setiap kegiatan yang dilaksanakan pastinya memiliki dampak, baik itu dampak positif maupun negatif. Seperti kegiatan manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS, dalam wawancara bersama Kepala Sekolah beliau menuturkan :

“Dampak yang dirasakan manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS dilakukan yakni terjalannya sebuah kerja sama yang solid antara Pengurus OSIS dan tujuan yang diinginkan dapat tercapai”.<sup>92</sup>

Hal serupa juga diutarakan oleh Ibu Siti Rohmatin selaku Waka Kesiswaan, bahwasannya dampak yang dirasakan manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS yaitu Pengurus OSIS menjadi kompak, semangat dalam melaksanakan kegiatan karena merasa terbimbing, terdampingi, merasa ada penguat dan kreativitasnya muncul.”<sup>93</sup> Selain itu dampak manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja juga dirasakan oleh Pengurus OSIS sendiri yakni Pengurus OSIS lebih mudah dalam mengerjakan kegiatan yang akan dilaksanakan.”<sup>94</sup>

<sup>92</sup> Lihat Transkrip Wawancara Kode : 01/W/05-4/2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>93</sup> Lihat Transkrip Wawancara Kode : 02/W/30-3/2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>94</sup> Lihat Transkrip Wawancara Kode : 03/W/31-3/2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

Seperti yang diungkapkan oleh Waka Kesiswaan, dampak yang dirasakan manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS yaitu, perubahan perilaku dan pola pikir, dari hal kecil sampai hal besar. Mereka yang semula pemalu sekarang bisa lebih berani menyampaikan pendapat, tanggung jawab mulai ada dan sikap yang tidak hanya berpikir egoistik saja.<sup>95</sup>

Dampak tersebut juga dapat dirasakan oleh Bapak Aslam Ashuri selaku Kepala Sekolah, beliau mengatakan bahwa dampak yang dirasakan manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS ialah semua program dapat terorganisir dengan baik.<sup>96</sup>

Pengurus OSIS juga mengutarakan dampak manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS, yaitu :

“Pengurus OSIS lebih mudah dalam melaksanakan program kerjanya”.<sup>97</sup>

Dalam menghadapi lika liku manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS yang sedang berlangsung cara yang dilakukan oleh Waka Kesiswaan dan Pembina OSIS selalu tetap semangat dan terus berusaha. Cara mengimplementasikan ke Pengurus OSIS nya yakni dengan diadakannya rapat evaluasi dan motivasi.<sup>98</sup>

Berdasarkan deskripsi hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa dampak manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS di SMAN 1 Jetis diantaranya yang pertama, terjalinnya kerja sama yang solid antara Kepala Sekolah, Waka Kesiswaan, Pembina dan Pengurus OSIS. Kedua, Pengurus OSIS lebih semangat dalam melaksanakan kegiatan yang akan dilaksanakan. Ketiga kreativitas Pengurus OSIS mulai muncul. Keempat, perubahan pola pikir mulai dari hal kecil sampai hal besar. Kelima, program yang akan dilaksanakan terorganisir dengan baik. Keenam, Kepala Sekolah, Waka Kesiswaan, Pembina dan Pengurus OSIS lebih mudah dalam melaksanakan program kerjanya.<sup>99</sup> Berdasarkan kesimpulan diatas dapat digambarkan dalam peta konsep sebagai berikut :



<sup>95</sup> Lihat Transkrip Wawancara Kode : 02/W/30-3/2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>96</sup> Lihat Transkrip Wawancara Kode : 01/W/05-4/2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>97</sup> Lihat Transkrip Wawancara Kode : 03/W/31-3/2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>98</sup> Lihat Transkrip Wawancara Kode : 02/W/30-3/2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>99</sup> Lihat Transkrip Observasi Kode : 04/O/31-III/2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

**Gambar 4.3 Dampak Manajemen Kesiswaan  
Dalam Peningkatan Etos Kerja OSIS**



## C. PEMBAHASAN

### 1. Perencanaan Kesiswaan Dalam Peningkatan Etos Kerja OSIS di SMA Negeri 1 Jetis

Perencanaan ialah kegiatan menetapkan apa yang ingin dicapai, bagaimana mencapai, berapa lama, berapa orang yang diperlukan dan berapa banyak biayanya. Perencanaan dibuat sebelum suatu tindakan dilaksanakan. Perencanaan dapat diartikan sebagai proses penyusunan berbagai keputusan pada masa yang akan datang untuk mencapai tujuan yang ditentukan.<sup>100</sup> Perencanaan merupakan salah satu syarat mutlak bagi setiap kegiatan manajemen, tanpa perencanaan, pelaksanaan suatu kegiatan akan mengalami kesulitan dan bahkan kegagalan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.<sup>101</sup>

Perencanaan terjadi di semua tipe kegiatan. Perencanaan adalah sebuah proses dasar dimana manajemen memutuskan tujuan dan cara mencapainya. Perencanaan dalam organisasi adalah esensial, karena dalam kenyataannya perencanaan memegang peranan

<sup>100</sup> Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan* (Bandung : Alfabeta, 2008), 46-47.

<sup>101</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta : Mutiara, 1984), 25.

lebih dibanding fungsi-fungsi manajemen lainnya. Sebelum organisasi dapat mengorganisasi, mengarahkan atau mengawasi, mereka harus membuat rencana yang memberikan tujuan dan arah organisasi. Perencanaan adalah suatu proses yang tidak berakhir bila rencana tersebut telah ditetapkan serta rencana harus diimplementasikan.<sup>102</sup>

Perencanaan manajemen kesiswaan dilakukan mulai dari proses peserta didik masuk ke sekolah hingga siswa lulus dan bahkan jika dibutuhkan perencanaan manajemen kesiswaan berlangsung hingga peserta didik telah menjadi alumni.<sup>103</sup> Perencanaan kesiswaan ialah bagian dari perencanaan sekolah secara keseluruhan. Perencanaan merupakan langkah awal yang harus dilakukan sebelum diselenggarakannya suatu program kerja yang akan diselenggarakan. Dengan mengedepankan kegiatan yang inovatif, manajemen kesiswaan menyusun perencanaan kesiswaan sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Berdasarkan dari penelitian perencanaan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS di SMA Negeri 1 Jetis didapatkan hasil sebagai berikut :

a. Perencanaan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS

Pada saat membuat perencanaan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS, hal yang dilakukan yang pertama ialah dengan mengadakan rapat koordinasi terlebih dahulu dengan Kepala Sekolah, Waka Kesiswaan, Pembina OSIS dan Pengurus OSIS untuk melakukan komunikasi rencana kerja dan menyusun program kerja yang akan dilaksanakan. Langkah kedua yaitu dengan mengklasifikasikan program kerja yang akan direncanakan. Ketiga membentuk panitia atau tim untuk melaksanakan program kerjanya. Keempat membuat pelaporan hasil akhir dari program kerja yang telah dilaksanakan.

Pada bidang manajemen kesiswaan ada program kerja OSIS yang diberi nama program kerja pembinaan OSIS dimana didalamnya mengatur mulai dari awal seleksi OSIS dan program rencana kerja yang akan dilaksanakan oleh OSIS. Dalam program kerja tersebut langkah kesiswaan untuk mendapat Pengurus OSIS yang berkualitas dan memiliki etos kerja yang tinggi dilakukan dengan cara mengadakan sosialisasi ke seluruh warga sekolah bahwasanya pihak kesiswaan akan mengadakan rekrutmen pengurus OSIS, langkah selanjutnya yakni adanya proses pengajuan bakal calon, tes tulis, wawancara, debat dan yang terakhir pemilihan. Setelah serangkaian kegiatan itu dilakukan maka pengurus OSIS akan menyusun program kerja yang dipandu oleh

<sup>102</sup> Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta, 1998), 78.

<sup>103</sup> Ria Sita Ariska, "Manajemen Kesiswaan", *Jurnal Manajer Pendidikan*, 830.

Waka Kesiswaan dan Pembina OSIS selanjutnya barulah pengurus OSIS melakukan program kerjanya.

Perencanaan menurut Syaiful Sagala dapat diartikan sebagai proses penyusunan berbagai keputusan pada masa yang akan datang untuk mencapai tujuan yang ditentukan.<sup>104</sup> Menurut Toto Tasmara, etos kerja yakni totalitas kepribadian, serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan cara memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal.<sup>105</sup>

Teori tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan di SMA Negeri 1 Jetis yang berisi bahwasannya dalam membuat perencanaan kesiswaan, harus diawali dengan yang pertama rapat koordinasi bersama Kepala Sekolah, Waka Kesiswaan, Pembina OSIS dan Pengurus OSIS untuk menyusun rencana kerja. Kedua mengklasifikasikan program kerja yang akan dibuat. Ketiga membentuk panitia atau tim untuk pelaksanaan program kerja. Keempat membuat pelaporan diakhir kegiatan.

Penyusunan rencana kerja dilakukan diawal kegiatan karena untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu program dan untuk melihat bagaimana cara seorang individu bekerja atau bertindak dengan totalitas untuk mencapai hasil yang optimal.

- b. Pengelolaan dan pelaksanaan rencana kegiatan OSIS oleh manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja

Dalam pengelolaan dan pelaksanaan kegiatan OSIS, Waka Kesiswaan dan Pembina OSIS SMA Negeri 1 Jetis telah melaksanakan perannya untuk membantu OSIS, mulai dari mensosialisasikan program kerja keseluruhan warga sekolah, membentuk tim untuk pelaksanaan kegiatan, membuat rencana kerja berupa proposal sebagai panduan kesiswaan, melakukan rapat koordinasi dan pelaporan.

Menurut Hamalik, pengelolaan adalah suatu proses untuk menggerakkan, mengorganisasikan, mengarahkan usaha manusia untuk mencapai tujuannya.<sup>106</sup> Pelaksanaan menurut Bintoro Tjokroadmudjoyo, ialah sebagai proses dalam bentuk rangkaian kegiatan, yaitu berawal dari kebijakan guna mencapai suatu tujuan.<sup>107</sup> Menurut Toto Tasmara, etos kerja yakni totalitas kepribadian, serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan cara memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal.<sup>108</sup>

<sup>104</sup> Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan*, 46-47.

<sup>105</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 15.

<sup>106</sup> Suryosubroto B, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah* (Jakarta : Rineka Cipta, 1997), 86-87.

<sup>107</sup> Rahardjo Adisasmita, *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2011).

<sup>108</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 15.

Teori tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang berisi bahwa pengelolaan dan pelaksanaan perencanaan kesiswaan itu harus dilakukan, karena pengelolaan sendiri merupakan proses menggerakkan dan pelaksanaan yaitu proses rangkaian kegiatan. Yang mana kesiswaan lah yang menggerakkan dan mendorong Pengurus OSIS untuk melakukan program kerjanya serta melakukan rangkaian kegiatan yang telah direncanakan untuk meraih hasil yang optimal.

Dengan adanya pengelolaan dan pelaksanaan yang baik dan sesuai program yang telah direncanakan, maka hal itu dapat untuk mengukur seberapa jauh totalitas yang dilakukan OSIS dalam peningkatan etos kerjanya. Selain itu dalam pelaksanaannya Waka Kesiswaan selalu intensif mendampingi baik panitia, guru ataupun Pengurus OSIS untuk melaksanakan kegiatan agar hasil yang didapatkan maksimal sesuai dengan harapan yang diinginkan.

c. Kendala dan cara mengatasinya pada perencanaan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS

Kendala yang dihadapi yakni sumber daya manusia, sumber dana dan pandemi. Sumber daya manusia, karena jumlah siswa yang sedikit maka pihak kesiswaan mengalami kesulitan dalam memilih pengurus OSIS. Sehingga didalam SDM selain minat anak yang kurang, jumlah siswa yang sedikit juga menjadi kendala. Karena jumlah siswa yang sedikit menyebabkan pilihan menjadi terbatas. Selain itu tingkat pengetahuan siswa yang masih minim akan organisasi dan cenderung tidak percaya diri.

Sumber dana juga menjadikan hambatan dalam peningkatan etos kerja OSIS karena di SMA Negeri 1 Jetis dana nya minimal, sehingga belum memiliki dana yang banyak untuk berbagai macam kegiatan. Karena SMA Negeri 1 Jetis ialah sekolah kecil, yang mana sumbernya juga kecil sehingga kalau banyak mengadakan banyak kegiatan tidak ada dana. Jadi ibaratnya mau mengeksplor kegiatan yang lebih tidak sampai karena masalah dana.

Pandemi, karena dengan adanya pandemi pembelajaran menjadi daring sehingga kegiatan tidak bisa dilaksanakan, jadi hasilnya tidak maksimal. Jadi Banyak program yang tidak bisa terlaksana hanya program tertentu misalnya MPLS, *class meeting*, pondok ramadhan semua nya dilakukan secara daring.

Menurut Pius Abdillah, kendala adalah menghambat, sesuatu yang membatasi untuk mencapai sasaran, rintangan dan halangan.<sup>109</sup> Perencanaan menurut Syaiful

---

<sup>109</sup> Pius Abdillah et.al, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Surabaya : Arloka, 2008), 329.



Sagala dapat diartikan sebagai proses penyusunan berbagai keputusan pada masa yang akan datang untuk mencapai tujuan yang ditentukan.<sup>110</sup> Menurut Toto Tasmara, etos kerja yakni totalitas kepribadian, serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan cara memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal.<sup>111</sup>

Teori tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang berisi bahwasannya pada perencanaan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS tentunya memiliki kendala, yang mana kendala sendiri ialah hambatan untuk mencapai sasaran perencanaan kerja yang telah dibuat. Maka dari itu totalitas dalam bekerja dari Pengurus OSIS, Waka Kesiswaan dan Pembina OSIS sangat dibutuhkan agar kendala yang dihadapi bisa teratasi dan kegiatan bisa berjalan dengan optimal.

Untuk mengatasi kendala dalam perencanaan kesiswaan tersebut maka yang dilakukan oleh Waka Kesiswaan yakni menyusun perencanaan sesuai dengan anggaran yang disediakan, sehingga terkadang kesiswaan harus menurunkan *grade* acara. Selain itu mencoba berkreasi untuk melakukan suatu kegiatan, tetapi kegiatan tersebut sudah bisa mewujudkan proses pengurus OSIS dari segi *skill* untuk meningkatkan etos kerjanya dan tidak memakan banya dana. Setelah itu berkonsultasi kepada Kepala Sekolah, bendahara dan Wakasek bidang yang lain untuk mengatasi suatu kendala. Karena itu cara untuk mengatasi masalah karena satu sama lain terkait. Untuk masalah dana terkadang pihak sekolah melakukan iuran secara mandiri.

Meskipun menghadapi banyak kendala pada saat perencanaan kegiatan nya akan tetapi hal itu tidak mengurangi esensi pihak kesiswaan dan pengurus OSIS untuk melaksanakan kegiatan tersebut, karena disetiap kendala pasti ada jalan keluarnya. Dan hal itu dapat dilihat ketika kesiswaan dan pengurus OSIS mengadakan sebuah program kerja dan mendapat kendala mereka dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi dengan baik dan benar. Dengan adanya kendala tersebut maka etos kerja kesiswaan dan pengurus OSIS diuji agar mengeluarkan potensi yang ada dalam dirinya dikerahkan untuk mengatasi hal tersebut.

Dari teori dan hasil penelitian yang telah dipaparkan, didapatkan bahwasannya perencanaan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS di SMA Negeri 1 Jetis sudah cukup baik dalam melaksanakan perencanaan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS sesuai dengan teori yang ada. Hasil dari perencanaan tersebut terbilang cukup sukses untuk peningkatan etos kerja OSIS yang ada di SMA Negeri 1 Jetis.

---

<sup>110</sup> Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan*, 46-47.

<sup>111</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 15.

## 2. Pengembangan dan Pelatihan Kesiswaan Dalam Peningkatan Etos Kerja OSIS di SMA Negeri 1 Jetis

Robert L. Manthis dalam buku *Manajemen Personalia* mengungkapkan bahwa pengembangan yaitu kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan seorang individu guna pertumbuhan yang berkesinambungan didalam organisasi. Pengembangan merupakan suatu usaha yang ditujukan untuk memajukan individu baik dari segi karir, pengetahuan maupun kemampuan.<sup>112</sup> Selain itu, pengembangan adalah usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan sekarang maupun yang akan datang dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan seorang individu.<sup>113</sup>

Pelatihan (*training*) menurut Hani Handoko yaitu upaya memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan tertentu, terinci dan rutin. Kegiatan pelatihan merupakan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia.<sup>114</sup> Pelatihan adalah proses sistematis perubahan tingkah laku seorang individu dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini serta membantu individu untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>115</sup>

Pelatihan dan pengembangan, keduanya memiliki kesamaan yaitu memberi pengajaran dalam penambahan pengetahuan, ketrampilan dan perubahan sikap agar tujuan organisasi bisa tercapai secara efektif dan efisien. Sedangkan perbedaan pengembangan dan pelatihan terletak pada bobot materi program. Berdasarkan asumsi, bahwa dalam organisasi terdapat tiga kemampuan yang harus dimiliki seorang individu, yaitu kemampuan/ketrampilan teknis, kemampuan untuk melakukan interaksi dengan orang lain dan kemampuan teori/konsepsi. Dengan demikian dalam setiap program pelatihan dan pengembangan, materi yang diberikan akan meliputi ketiga kemampuan dengan intensitas bobot berbeda.<sup>116</sup>

Hasil temuan pengembangan dan pelatihan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS di SMA Negeri 1 Jetis antara lain :

### a. Pengembangan dan pelatihan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS

<sup>112</sup> Heldjrachman et.al, *Manajemen Personalia* (Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, 1994), 74.

<sup>113</sup> Moekijat, *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung : Mandar Maju, 1991), 8.

<sup>114</sup> Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, 2001), 103.

<sup>115</sup> Meldona et.al, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif* (Malang : UIN Malang Press, 2012), 217.

<sup>116</sup> Nurruli Fatur Rohmah, "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia", *Jurnal INTIZAM : Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 2 No. 1, (2018), 4.

Pengembangan dan pelatihan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS dilakukan dengan melaksanakan kegiatan Latihan Dasar Kepemimpinan Sekolah (LDKS) dan Latihan Dasar Kepemimpinan Lapangan (LDKL), mengikutsertakan Pengurus OSIS dalam OSIS Kabupaten (HIMO), Pengurus OSIS diharuskan mengikuti kegiatan ekstrakurikuler dan yang terakhir pembinaan rutin dan evaluasi dilakukan satu minggu sekali. Kegiatan tersebut dilakukan untuk membantu serta mendorong pengembangan dan pelatihan Pengurus OSIS agar memiliki jiwa kepemimpinan, kepribadian dan totalitas kerja yang baik agar dapat meningkatkan etos kerjanya.

Pada kegiatan pengembangan dan pelatihan OSIS, selain LDKS dan LDKL Pengurus OSIS diharuskan mengikuti kegiatan ekstrakurikuler yang ada disekolah, dan Pengurus OSIS tersebut akan diberikan peran yang lebih yakni diberikan tanggung jawab untuk memimpin. Selain itu pada saat upacara bendera biasanya petugas upacara dilakukan secara bergantian per kelas, akan tetapi ada keistimewaan sendiri untuk Pengurus OSIS yaitu Pengurus OSIS yang ada dikelas itulah yang menjadi pemimpin dan bertanggung jawab saat upacara berlangsung. Hal itu dilakukan untuk mengembangkan, melatih serta mendorong totalitas dalam melakukan pekerjaan OSIS agar memiliki etos kerja dan jiwa kepemimpinan yang baik.

Kegiatan pelaksanaan pengembangan dan pelatihan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS dilaksanakan pada awal masa jabatan atau pembentukan dan juga ketika sudah menjadi Pengurus OSIS. Pengembangan dan pelatihan di lakukan dari awal hingga akhir masa jabatan pengurus OSIS. Sedangkan untuk rapat pembinaan rutin dilakukan satu minggu sekali pada hari kamis dan selalu dilakukan evaluasi pada setiap akhir kegiatan yang dilaksanakan.

Dalam pelaksanaan pengembangan dan pelatihan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS tidak hanya dilakukan oleh kesiswaan saja, tetapi dibantu oleh pihak terkait yang memiliki *job desk* sendiri-sendiri seperti Kepala Sekolah sebagai penanggung jawab kegiatan OSIS, Waka Kesiswaan berperan dalam membantu kegiatan dan Pembina OSIS dari berbagai bidang yang mendampingi serta mengarahkan.

Pengembangan adalah usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan sekarang maupun yang akan datang dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau

menambah kecakapan seorang individu.<sup>117</sup> Pelatihan merupakan suatu hal yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini serta membantu individu untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>118</sup> Menurut Toto Tasmara, etos kerja yakni totalitas kepribadian, serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan cara memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal.<sup>119</sup>

Teori itu sesuai dengan hasil temuan yang telah dijabarkan bahwasannya pengembangan dan pelatihan merupakan suatu usaha untuk memperbaiki pelaksanaan, menambah pengetahuan, kemampuan serta keahlian Pengurus OSIS agar lebih totalitas dalam melakukan program kerja sehingga dapat meraih hasil yang optimal nantinya.

b. Strategi pengembangan dan pelatihan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS

Agar kegiatan pengembangan dan pelatihan kesiswaan berhasil tentunya harus mempunyai strategi tersendiri. Strategi yang dilakukan Kesiswaan pada pengembangan dan pelatihan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS yakni dengan cara melakukan kerja sama dengan beberapa pihak dan membuat perencanaan kegiatan terlebih dahulu serta berkonsultasi kepada Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Waka Sarpras dan Waka Humas. Hal itu dilakukan agar acara yang sudah disusun tidak batal karena bertabrakan jadwal dengan pemangku kebijakan yang lain. Setelah itu melakukan koordinasi dengan pengurus OSIS untuk menyusun proposal. Untuk menunjang hal itu Waka Kesiswaan melakukan studi tiru dengan melihat referensi di *youtube* dan tanya kepada sekolah yang lain. Sehingga kegiatan yang dilakukan bukan hanya sekedar kegiatan saja akan tetapi esensinya dapat. Setelah itu pembagian tugas dilakukan sehingga tugas tidak hanya terbebani di ketua tetapi menyebar keseluruh anggota OSIS.

Menurut Anwar Arifin, strategi adalah keseluruhan keputusan kondisional tentang tindakan yang akan di jalankan untuk mencapai tujuan.<sup>120</sup> Pengembangan adalah usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan sekarang maupun yang akan datang dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan seorang individu.<sup>121</sup> Pelatihan merupakan suatu hal yang berkaitan dengan keahlian

<sup>117</sup> Moekijat, *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 8.

<sup>118</sup> Meldona et.al, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, 217.

<sup>119</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 15.

<sup>120</sup> Edi Suryadi, *Strategi Komunikasi* (Bandung : PT. Remaja Rosda Karya, 2018), 5.

<sup>121</sup> Moekijat, *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 8.

dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini serta membantu individu untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>122</sup> Menurut Toto Tasmara, etos kerja yakni totalitas kepribadian, serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan cara memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal.<sup>123</sup>

Teori itu sesuai dengan hasil temuan yang telah dijabarkan bahwasannya strategi pada pengembangan dan pelatihan merupakan suatu usaha untuk memperbaiki pelaksanaan, menambah pengetahuan, kemampuan serta keahlian Pengurus OSIS dalam mengambil suatu keputusan atau tindakan yang akan dijalankan pada suatu kegiatan dan agar lebih totalitas dalam melakukan program kerja sehingga dapat meraih hasil yang optimal dan sesuai dengan tujuan.

c. Kunci keberhasilan kesiswaan dalam pengembangan dan pelatihan peningkatan etos kerja OSIS

Kunci keberhasilan dalam melakukan pengembangan dan pelatihan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS ialah dengan berkomitmen, berbuat lebih, kerja sama dan solidaritas. Berkomitmen dalam sebuah organisasi merupakan suatu keharusan dilakukan seorang individu di organisasi yang diikutinya. Selain itu berbuat lebih juga harus dilakukan agar pengembangan dan pelatihan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS dapat berhasil. Dengan adanya kerja sama dan solidaritas, didalam organisasi itu penting jadi kalau ada kekurangan salah satu pengurus maka yang lain akan sigap membantu. Sehingga jika ada masalah atau persoalan dapat terselesaikan dan tidak mengulur waktu.

Menurut Helmet, keberhasilan merupakan suatu pencapaian terhadap keinginan yang telah kita niatkan untuk kita capai atau kemampuan untuk melewati dan mengatasi dari satu kegagalan kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat. Keberhasilan erat kaitannya dengan kecermatan dalam menentukan tujuan sedangkan tujuan merupakan suatu sasaran yang sudah kita tentukan.<sup>124</sup> Pengembangan adalah usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan sekarang maupun yang akan datang dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan

<sup>122</sup> Meldona et.al, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, 217.

<sup>123</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 15.

<sup>124</sup> Sri Damayanti, "Strategi Pemerintah Daerah Rokan Hulu Dalam Mengembangkan Badan Usaha Milik Desa Sumber Rezeki Desa Kota Raya Kecamatan Kunto Darussalam Tahun 2016", *Jurnal JOM FISIP*, Vo. 6 Edisi 1, 2019, 4.

seorang individu.<sup>125</sup> Pelatihan merupakan suatu hal yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini serta membantu individu untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>126</sup> Menurut Toto Tasmara, etos kerja yakni totalitas kepribadian, serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan cara memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal.<sup>127</sup>

Teori tersebut sesuai dengan hasil temuan yang telah dijabarkan bahwasannya kunci keberhasilan pada pengembangan dan pelatihan merupakan suatu usaha untuk memperbaiki pelaksanaan, menambah pengetahuan, kemampuan serta keahlian Pengurus OSIS agar lebih totalitas dalam melakukan suatu kegiatan sehingga dapat meraih pencapaian yang optimal dan sesuai dengan sasaran tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan diadakannya pengembangan dan pelatihan kesiswaan kepada Pengurus OSIS di SMA Negeri 1 Jetis tentunya dapat memberikan pengajaran dalam penambahan pengetahuan, ketrampilan dan perubahan sikap agar tujuan organisasi bisa tercapai secara efektif dan efisien serta dapat membantu untuk meningkatkan etos kerjanya di waktu yang akan datang.

Dari teori dan hasil penelitian yang telah dipaparkan, didapatkan bahwasannya pengembangan dan pelatihan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS di SMA Negeri 1 Jetis sudah cukup baik dalam melaksanakan pengembangan dan pelatihan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS sesuai dengan teori yang ada. Hasil dari perencanaan tersebut terbilang cukup baik untuk peningkatan etos kerja OSIS yang ada di SMA Negeri 1 Jetis.

### **3. Dampak Manajemen Kesiswaan Dalam Peningkatan Etos Kerja OSIS di SMA Negeri 1 Jetis**

Dampak menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah benturan, pengaruh yang mendatangkan akibat baik positif maupun negatif. Dampak secara sederhana bisa diartikan sebagai pengaruh atau akibat. Dalam setiap keputusan yang diambil oleh seorang atasan biasanya mempunyai dampak tersendiri, baik itu dampak positif maupun

<sup>125</sup> Moekijat, *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 8.

<sup>126</sup> Meldona et.al, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, 217.

<sup>127</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 15.

dampak negatif. Dampak juga bisa merupakan proses lanjutan dari sebuah pelaksanaan pengawasan internal.<sup>128</sup> Dampak terbagi menjadi dua yaitu :<sup>129</sup>

a. Dampak positif

Dampak adalah keinginan untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya yang baik.

b. Dampak negatif

Dampak adalah keinginan untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya yang buruk dan menimbulkan akibat tertentu.

Dampak manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS diantaranya yang pertama, terjalinnya kerja sama yang solid antara Kepala Sekolah, Waka Kesiswaan, Pembina dan Pengurus OSIS. Kedua, Pengurus OSIS lebih semangat dalam melaksanakan kegiatan yang akan dilaksanakan. Ketiga kreativitas Pengurus OSIS mulai muncul. Keempat, perubahan pola pikir mulai dari hal kecil sampai hal besar. Kelima, program yang akan dilaksanakan terorganisir dengan baik. Keenam, Kepala Sekolah, Waka Kesiswaan, Pembina dan Pengurus OSIS lebih mudah dalam melaksanakan program kerjanya.

Dampak adalah benturan, pengaruh yang mendatangkan akibat baik positif maupun negatif. Dampak secara sederhana bisa diartikan sebagai pengaruh atau akibat. Dalam setiap keputusan yang diambil oleh seorang atasan biasanya mempunyai dampak tersendiri, baik itu dampak positif maupun dampak negatif.<sup>130</sup> Menurut Mulyasa, manajemen kesiswaan ialah penataan atau pengaturan terhadap kegiatan yang berkaitan dengan peserta didik, mulai dari masuk sampai keluarnya peserta dari sautau sekolah. Manajemen kesiswaan bukan hanya berbentuk pencatatan data peserta didik, melainkan meliputi aspek yang lebih luas yang secara operasional dapat membantu upaya pertumbuhan dan perkembangan peserta didik melalui proses pendidikan.<sup>131</sup> Etos kerja menurut Toto Tasmara yakni totalitas kepribadian, serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan cara memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal.<sup>132</sup>

<sup>128</sup> Suharno et.al, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* , (Semarang : Widya Karsa, 2002), 243.

<sup>129</sup> Ibid., 244.

<sup>130</sup> Ibid., 243.

<sup>131</sup> Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi dan Implementasi*, 46.

<sup>132</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 15.

Teori tersebut sesuai dengan hasil temuan yang telah dijabarkan bahwasannya dampak manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS merupakan suatu pengaruh dari adanya penataan atau pengaturan terhadap kegiatan yang dilakukan oleh manajemen kesiswaan dalam mendorong Pengurus OSIS untuk melakukan totalitas dalam melakukan sebuah kegiatan agar meraih hasil yang optimal.

Dengan adanya perencanaan manajemen kesiswaan yang secara operasionalnya membantu pengembangan dan pelatihan etos kerja OSIS dengan totalitas kerja yang baik pula, maka dampak manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS dapat dirasakan semua pihak. Berdasarkan teori dan hasil penelitian diatas didapatkan bahwa manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS di SMA Negeri 1 Jetis memberikan dampak yang baik. Dampak yang dirasakan berupa dampak positif untuk Kepala Sekolah, Waka Kesiswaan, Pembina OSIS dan Pengurus OSIS.





## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Perencanaan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS di SMA Negeri 1 Jetis dilakukan dengan mengadakan rapat koordinasi terlebih dahulu dengan Kepala Sekolah, Waka Kesiswaan, Pembina OSIS dan Pengurus OSIS untuk melakukan komunikasi rencana kerja dan menyusun program kerja yang akan dilaksanakan. Mengklasifikasikan program kerja yang akan direncanakan. Membentuk panitia atau tim untuk melaksanakan program kerjanya. Membuat pelaporan hasil akhir dari program kerja yang telah dilaksanakan.
2. Pengembangan dan pelatihan kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS di SMA Negeri 1 Jetis diantaranya dengan mengadakan LDKS dan LDKL, mengikutsertakan pengurus OSIS dalam OSIS Kabupaten (HIMO), Pengurus OSIS diharuskan untuk mengikuti kegiatan ekstrakurikuler dan melakukan pembinaan rutin dan evaluasi satu minggu sekali.
3. Dampak manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS di SMA Negeri 1 Jetis yakni terjalinnya kerja sama yang solid antara Kepala Sekolah, Waka Kesiswaan, Pembina dan Pengurus OSIS. Pengurus OSIS lebih semangat dalam melaksanakan kegiatan yang akan dilaksanakan. Kreativitas Pengurus OSIS mulai muncul. Perubahan pola pikir mulai dari hal kecil sampai hal besar. Program yang akan dilaksanakan terorganisir dengan baik. Kepala Sekolah, Waka Kesiswaan, Pembina dan Pengurus OSIS lebih mudah dalam melaksanakan program kerjanya.

#### **B. Saran**

1. Bagi Manajemen Kesiswaan  
Manajemen kesiswaan dalam peningkatan etos kerja OSIS merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh kesiswaan terhadap Pengurus OSIS untuk meningkatkan etos kerjanya. Serta peningkatan etos kerja yang sudah dilaksanakan selalu diterapkan dan ditingkatkan, agar menghasilkan dampak yang baik dan kemajuan di sekolah tersebut.
2. Bagi Pengurus OSIS  
Peningkatan etos kerja OSIS sudah diberikan oleh kesiswaan kepada Pengurus OSIS. Mulai dari perencanaan, pengembangan dan pelatihan dalam peningkatan etos kerja

OSIS. Hal itu dilakukan agar Pengurus OSIS lebih bersemangat dan selalu totalitas dalam melakukan suatu program kerja yang sudah direncanakan dengan hasil yang optimal.



## DAFTAR PUSTAKA

- A, B Matthew Milles. *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebooks Edition 3*. Singapore : Sage Publications, 2014.
- Abdillah Pius et.al. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Surabaya : Arloka, 2008.
- Adisasmita, Rahardjo. *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah*. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2011.
- Almasoem, “Keunggulan Siswa Yang Aktif Berorganisasi”, <https://almasoem.sch.id/keunggulan-siswa-yang-aktif-berorganisasi/>, diakses pada tanggal 19 Juni 2022.
- Anas, S. *Filsafat Pendidikan*. Bandung: Pustaka, 2011.
- Andriany, Rina. *Implementasi Manajemen Kesiswaan Dalam Pemberdayaan Organisasi Siswa Intra Sekolah di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Rimba Melintang*. Skripsi : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Riau, 2020.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta : Aditya Media, 2008.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1998.
- Ariska, Sita Ria. Manajemen Kesiswaan. *Jurnal Manajer Pendidikan*, Vol. 9 No. 6, 2015.
- Asy’ari, Hasyim. *Pendidikan Akhlak Untuk Pengajar dan Pelajar*. Tebu ireng : Pustaka Tebu Ireng, 2016.
- B, Suryosubroto. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Jakarta : Rineka Cipta, 1997.
- Caniago, Nasrul. *Manajemen Organisasi*. Bandung : Citapustaka, 2011.
- Damayanti, Sri. Strategi Pemerintah Daerah Rokan Hulu Dalam Mengembangkan Badan Usaha Milik Desa Sumber Rezeki Desa Kota Raya Kecamatan Kunto Darussalam Tahun 2016. *Jurnal JOM FISIP*, Vol. 6 Edisi 1, 2019.
- Firmansyah, Adi Muhammad et.al. Pengaruh Keaktifan Pengurus OSIS Terhadap Prestasi Belajar Dalam Mata Pelajaran PPKn di SMK Yapalis Krian. *Jurnal Kajian Moral dan Kewarganegaraan*, No. 2 Vol. 7, 2019.
- Gunawan, Ary. *Administrasi Sekolah : Administrasi Pendidikan Mikro*. Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1996.
- Gunawan, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif Teori Dan Praktik*. Malang : PT. Bumi Aksara.
- Hadiansyah, Andri. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, No. 3 Vol. 2, 2015.

- Handayani, Tri Maria. "9 Contoh Etos Kerja Yang Penting Bagi Pengembangan Karier", dalam Ekurut.com, 21 September 2021.
- Handoko, Hani. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta, 1998.
- Handoko, Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta, 2001.
- Hasibuan, Binonggar. *Implementasi Manajemen Kesiswaan Dalam Pembinaan Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Kampar Timur*. Skripsi : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Riau, 2018.
- Heldjrachman et.al. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, 1994.
- Imron, Ali. *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*. Jakarta : Bumi Aksara, 2016.
- Japar, Muhammad. Pembentukan Karakter Kemandirian Melalui Kegiatan OSIS di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial (JPIS)*, No. 1 Vol. 28, 2018.
- Joko, Tri. Implementasi Manajemen Organisasi Siswa Intra Sekolah Sebagai Strategi Dalam Pengembangan Kepemimpinan Siswa SMP Negeri 2 Sukadana. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM Metro*, No. 1 Vol. 3, 2018.
- Lawu, Hi Suparman. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, No. 1 Vol. 2, 2019.
- Mabyarto. *Etos Kerja dan Khesi Sosial*. Yogyakarta : Aditiya Media, 1991.
- Meldona et.al. *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*. Malang : UIN Malang Press, 2012.
- Moekijat. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju, 1991.
- Moleong, J Lexy. *Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2008.
- Muflihah, Hizbul Moh. *Administrasi Pendidikan : Teori dan Aplikasi Dilengkapi Strategi Pembelajaran Aktif*. Klaten : CV. Gema Nusa, 2015.
- Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2003.
- Munadifah, Lailatul. *Peranan Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) Dalam Membentuk Karakter Sosial Siswa Kelas VIII DI MTsN 1 Pasuruan*. Skripsi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Malang, 2020.
- Prakuso, Bambang Prakuso. *Buku Pedoman Pengurus OSIS (Organisasi Siswa Intra Sekolah)*. Jakarta : Arcan, 1984.
- Pramuka UIN Suska, "Pentingnya Organisasi Bagi Pelajar", <https://pramuka.uin-suska.ac.id/pentingnya-organisasi-bagi-pelajar/>, diakses pada tanggal 19 Juni 2022.

- Handoko, Hani. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta, 1998.
- Handoko, Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta, 2001.
- Hasibuan, Binonggar. *Implementasi Manajemen Kesiswaan Dalam Pembinaan Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Kampar Timur*. Skripsi : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Riau, 2018.
- Heldjrachman et.al. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, 1994.
- Imron, Ali. *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*. Jakarta : Bumi Aksara, 2016.
- Japar, Muhammad. Pembentukan Karakter Kemandirian Melalui Kegiatan OSIS di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial (JPIS)*, No. 1 Vol. 28, 2018.
- Joko, Tri. Implementasi Manajemen Organisasi Siswa Intra Sekolah Sebagai Strategi Dalam Pengembangan Kepemimpinan Siswa SMP Negeri 2 Sukadana. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM Metro*, No. 1 Vol. 3, 2018.
- Lawu, Hi Suparman. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, No. 1 Vol. 2, 2019.
- Mabyarto. *Etos Kerja dan Khesi Sosial*. Yogyakarta : Aditiya Media, 1991.
- Meldona et.al. *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*. Malang : UIN Malang Press, 2012.
- Moekijat. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju, 1991.
- Moleong, J Lexy. *Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2008.
- Muflihah, Hizbul Moh. *Administrasi Pendidikan : Teori dan Aplikasi Dilengkapi Strategi Pembelajaran Aktif*. Klaten : CV. Gema Nusa, 2015.
- Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2003.
- Munadifah, Lailatul. *Peranan Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) Dalam Membentuk Karakter Sosial Siswa Kelas VIII DI MTsN 1 Pasuruan*. Skripsi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Malang, 2020.
- Prakuso, Bambang Prakuso. *Buku Pedoman Pengurus OSIS (Organisasi Siswa Intra Sekolah)*. Jakarta : Arcan, 1984.
- Pramuka UIN Suska, "Pentingnya Organisasi Bagi Pelajar", <https://pramuka.uin-suska.ac.id/pentingnya-organisasi-bagi-pelajar/>, diakses pada tanggal 19 Juni 2022.

- Pujianti, Putri Sari Laras. Peranan Osis Dalam Mengembangkan Nilai-Nilai Kewarganegaraan di SMA Plus PGRI Ciranjang. *Jurnal Pendidikan Politik, Hukum dan Kewarganegaraan (JPPHK)*, No. 2 Vol. 9, 2019.
- Purwanti, Ike Patrisia. *Pengaruh Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Bandar Lampung*. [http://feb.unila.ac.id/wp-content/uploads/2019/11/18\\_ike\\_pengaruh.pdf](http://feb.unila.ac.id/wp-content/uploads/2019/11/18_ike_pengaruh.pdf), diakses 23 November 2021.
- Purwanto, Ngalm. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta : Mutiara, 1984.
- Qomar, Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta : Erlangga, 2007.
- Rahman, El Izzat Alfian. Etos Kerja Sebagai Landasan Karyawan Dalam Bekerja (Studi Kasus di Toko Trio Balung Jember Tahun 2020). *Jurnal Lan Tabur : Jurnal Ekonomi Syariah*, No. 2 Vol. 2, 2021.
- Rahmat, Saeful Pupu. Penelitian Kualitatif. *Jurnal Equilibrium*, No. 9 Vol. 5, 2009.
- Rohmah, Fattur Nurruli. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal INTIZAM : Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 2 No. 1, 2018.
- Sabat, Olivia. “7 Manfaat Jadi Anak OSIS, Minat Untuk Gabung?”, dalam Detikedu, September 2021.
- Safitri, Dina. *Manajemen Kesiswaan Dalam Meningkatkan Prestasi Akademik dan Non Akademik Peserta Didik di SMP Negeri 5 Batusangkar*. Skripsi : Institut Agama Islam Negeri Batusangkar, Sumatra Barat, 2021.
- Sagala, Syaiful. *Administrasi Pendidikan*. Bandung : Alfabeta, 2008.
- Sahertian, A Piet. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi : Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta, 2008.
- Semiawan, R Conny. *Metode Penelitian Kualitatif (Jenis, Karakteristik, Dan Keunggulannya)*. Jakarta : PT. Grasindo, 2010.
- Sidiq, Umar et.al. *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*. Ponorogo : CV. Nata Karya, 2019.
- Soetjipto et.al. *Profesi Keguruan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2009.
- Srijanti. *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern Edisi 2*. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2007.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta, 2014.
- Suharno et.al, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Semarang : Widya Karsa, 2002.
- Suryadi, Edi. *Strategi Komunikasi*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya, 2018.
- Sutrisna, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kemcana, 2009.
- Syaiful, S. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung : Alfabeta, 2009.

- Syafaruddin. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta : Ciputat Press, 2005.
- Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta : Gema Insani, 2002.
- Tausyadi, Mipsu. *Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Etos Kerja Guru di SMPN 36 Pendidikan Khusus Layanan Khusus (PKLK) Kabupaten Kaur*. Tesis : IAIN Bengkulu, 2019.
- Tim Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan FIP IKIP Malang. *Administrasi Pendidikan*. Malang : IKIP Malang, 1989.
- Toni, Anggrio Indra. Peranan Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) Dalam Membentuk Karakter Siswa di SMK Negeri 2 Salatiga. *Jurnal Satya Widya*, No. 1 Vol. XXXV, 2019.
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3.
- Wahab, Azis Abdul. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan Telaah Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan*. Bandung : Alfabeta, 2008.
- Wahidmurni. *Pemaparan Metodologi Penelitian Kualitatif*. <http://repository.uin-malang.ac.id/1984/>, diakses 26 November 2021.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : Rajagrafindo Persada, 1999.

