

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Di dalam organisasi manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Diversitas dan Etika bagi sebuah organisasi pada dasarnya dapat menjadi kekuatan positif bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Namun demikian, agar diversitas dapat menjadi kekuatan di perlukan pengelolaan yang dalam terminologi komunikasi keorganisasian yang disebut sebagai manajemen diversitas. Diversitas dapat menjadi kekuatan bagi organisasi. Dalam kerangka ini, sebuah organisasi dapat menyusun agenda untuk memperjuangkan diversitas dalam tempat kerja. Diversitas kemudian menjadi semangat yang masuk dalam organisasi, Kita berhadapan dengan Kenyataan yang tidak dapat di pungkiri bahwa manusia di dunia ini, sekalipun hidup di atas bumi yang sama, akan tetapi memiliki perbedaan-perbedaan dari segi biologis, geografis, demografis, dan berbagai perbedaan lainnya.

Organisasi memiliki kekuatan yang sangat besar untuk memfokuskan upaya pada tujuan kolektif. Kekuatan ini lahir dari efek orang yang datang bersama-sama dalam cara yang di rencanakan untuk mencapai sesuatu yang saling menguntungkan bagi semua yang terlibat. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya, keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi atau organisasi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja di tumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Selain itu, lingkungan kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga nantinya di harapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di suatu organisasi, namun permasalahan yang kemudian berkembang adalah munculnya diversitas. Diversitas merupakan keberagaman aspek yang ada di dalam sebuah

organisasi. Sejalan dengan pemikiran dari cox dalam menerapkan diversitas organisasi positif yang menyatakan “*the representation, in one social system, of people with distinctly different group affiliations of cultural significance*”.¹

Berdasarkan definisi di atas, Cox membedakan Diversitas kultural dan iklim tertentu yang bervariasi pada signifikan budaya. Faktor yang muncul adalah faktor-faktor pada tingkat individu yakni struktur identitas, prasangka, *stereotype*, dan kepribadian lalu faktor pada tingkat kelompok yakni pemberdayaan budaya, etnosentris dan konflik antar kelompok. Tingkatan yang lebih besar lagi skalanya adalah pada tingkat organisasi yakni budaya organisasi dan proses akulturasi, integrasi, struktural, integrasi jaringan informal, dan bias dalam institusi di sistem sumber daya manusia. Tujuan adanya Diversitas dan Etika Organisasi positif dalam kerangka ini terukur dengan baik dan tergambar dengan jelas bagaimana arah kegiatan dalam lembaga sekolah.

Salah satu lembaga pendidikan yaitu SMPN1 Pare yang memiliki visi Berprestasi, Berbudaya Lingkungan berdasarkan Iman dan Taqwa.² Dapat dipastikan berdasar pada visi tersebut tidak terlepas dari peran manusia sebagai pelaku salah satu program sekolah yaitu budaya diversitas dan etika organisasi di SMPN1 Pare. Mencapai suatu Visi di perlukan adanya misi yang tepat. Berikut Misi dari SMPN1 Pare dalam menerapkan diversitas dan Etika dalam mewujudkan organisasi positif. Menumbuh kembangkan Budaya Lingkungan dengan tujuan satuan pendidikan yaitu :

1. Terwujudkan pengembangan sekolah berbudaya lingkungan yang sesuai dengan nilai dan karakter bangsa
2. Menciptakan lingkungan berbudaya asri, lestari
3. Menciptakan budaya tata krama “*in action*”
4. Mewujudkan peningkatan kerjasama dalam organisasi.³

¹ Cox, T.H. and Blake, *Managing Cultural Diversity: Implications for Organizational Competitiveness*, (Emerald: Harvey, C.P. and Allord, 2002), 55.

² Observasi, di SMPN1 Pare 26 April 2020.

³ Observasi di SMPN1 Pare, 28 April 2020.

Pengelolaan yang di terapkan oleh Kepala sekolah dalam mewujudkan visi dan misi di SMPN1 Pare sebagai diversitas organisasi positif justru menjadi kekuatan dalam menjalin teamwork yang kuat bagi SMP Negeri 1 Pare, Oleh karena itu kekuatan positif dan etika dari diversitas kultural justru sangat di rasakan bermanfaat bagi lembaga pendidikan tersebut. Alasan utama munculnya diversitas ini adalah perubahan demografi. Karyawan lebih tua, perempuan, minoritas dan yang lebih berpendidikan sekarang dapat menjadi tenaga kerja dan jumlahnya banyak. Selain itu, alasan pragmatis atas diversitas dalam organisasi saat ini berakar pada UUD dan tuntutan hukum. Kemudian alasan atas munculnya kepentingan diversitas dalam organisasi adalah kesadaran bahwa diversitas dapat membantu memenuhi tekanan kompetitif yang sedang di hadapi dengan kata lain, diversitas dapat memberikan keunggulan kompetitif pada organisasi SMP Negeri 1 Pare yang mana merupakan sebuah lembaga Pendidikan yang menyediakan program pendidikan kepada masyarakat sekitar, SMPN1 Pare berupaya untuk merefleksikan keyakinan bahwa diversitas dapat memacu kreativitas dan kolaborasi. Dengan basis tersebut, Lembaga SMPN1 Pare mempekerjakan banyak pegawai dari berbagai latar budaya yang berbeda. Hal ini karena konsep *teamwork* mengaplikasikan adanya kebutuhan atas ide-ide, pengalaman dan perspektif yang berasal dari keragaman budaya karyawannya. Dengan demikian akan tercapai pemahaman yang positif terhadap kebutuhan-kebutuhan sekitar, dengan pemahaman yang baik terhadap komunitas dan kelompok budaya akan memungkinkan bagi teamwork untuk bekerja menembus batas-batas geografis.⁴

Organisasi atau lembaga merupakan tempat berkumpulnya orang-orang dengan karakteristik dan latar belakang yang berbeda. keragaman tersebut dapat nilai-nilai dan persepsi individu pada diri sendiri dan orang lain gender, ras, kemampuan, pengalaman, kerja dan asal daerah Pada dasarnya Perbedaan/keragaman ini dapat memberi pengaruh yang positif jika dikelola

⁴ Observasi, di SMPN1 Bendo, 30 April 2020.

dengan baik.⁵ Keragaman dapat membawa keuntungan bagi organisasi lembaga tersebut terutama saat melayani siswa yang juga beragam dan berasal dari segala daerah sehingga dalam menyusun strategi akan lebih mudah dilakukan. Namun sebaliknya jika keragaman ini tidak dikelola dengan baik maka akan berpengaruh negatif kepada organisasi/lembaga, seperti timbulnya konflik antar pegawai. Tetapi selain memiliki keuntungan, diversitas juga memiliki konsekuensi adanya potensi konflik karena perbedaan latar belakang yang di miliki karyawannya. Potensi konflik ini bisa muncul disinilah pengaruh terhadap organisasi menjadi semakin besar. Bahkan jika tidak ada pengelolaan terhadap keragaman budaya tersebut, konflik juga bisa terjadi di ranah organisasi dan mengganggu produktifitas tersebut.

Langkah yang di ambil SMPN1 Pare dalam mewujudkan diversitas organisasi positif yaitu dengan memperhatikan SDM yang memiliki etika organisasi yang baik. Sebab tidak mungkin suatu organisasi dapat di terapkan dengan positif tanpa pelaku yang baik pula di mana perlu adanya manajemen diversitas yaitu dengan aturan, mentoring, pengarahan, penempatan dan pelayihan dan bagaimana sebuah lembaga tersebut dapat mengelola sehingga pegawai dari latar belakang yang berbeda-beda seperti agama, jenis kelamin, usia, identitas budaya, *Ability/* kemampuan, *deep- Level Disparaty* merasa diperlakukan secara fair dan tidak terjadi konflik. Maka dari itu penelitian ini berjudul “ Diversitas dan Etika dalam Organisasi: Upaya Mewujudkan Perilaku Organisasi Positif di SMPN1 Pare”

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana diversitas dalam organisasi di SMPN1 Pare ?
2. Bagaimana Etika dalam Organisasi di SMPN1 Pare ?

⁵ Yusiresita Pajaria, “Pengaruh Diversitas Gender Dan Kebangsaan Dewan Direksi Dan Komisaris Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility”, *Journal Of Islamic Economic And Banking*, Vol. 3 No. 1 (2020), 49-68.

3. Bagaimana diversitas dan Etika Organisasi dalam menjadikan perilaku organisasi positif di SMPN1 Pare ?
4. Bagaimana manajemen diversitas melalui penerapan organisasi positif di SMPN1 Pare ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan diversitas dalam organisasi di SMPN1 Pare
2. Untuk mendeskripsikan Etika dalam Organisasi di SMPN1 Pare
3. Untuk mendeskripsikan diversitas dan Etika Organisasi dalam menjadikan perilaku organisasi positif di SMPN1 Pare
4. Untuk mendeskripsikan manajemen diversitas melalui penerapan organisasi positif di SMPN1 Pare

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian mengenai Mengenai Diversitas dan Etika organisasi positif di harapkan mampu memberikan manfaat kepada seluruh pihak dalam lembaga pendidikan khususnya di SMPN1 Pare. Manfaat yang di harapkan dari penelitian ini meliputi manfaat secara:

1. Teoritis

Hasil penelitian mengenai diversitas dan etika dalam organisasi di SMPN1 Pare ini di harapkan dapat membantu meningkatkan mutu dari segi SDM atau dapat juga meningkatkan keragaman organisasi positif dari segi budaya yang di selenggarakan oleh lembaga pendidikan. Sehingga, akan mempengaruhi ketertarikan konsumen pendidikan (orang tua dan masyarakat) untuk mendaftarkan peserta didik di SMPN1 Pare. Selain itu, di harapkan pula hasil penelitian ini mampu memberikan wawasan lebih luas lagi bagi lembaga sekolah dalam mengembangkan pengelolaan yang lebih baik bagi organisasi di dalamnya.

2. Praktis

- a. Bagi Kepala Sekolah

Sebagai bahan masukan bagi kepala sekolah dalam mengelola diversitas SDM dalam lembaga sekolah sekaligus mampu meningkatkan mutu pendidikan melalui pengelolaan etika organisasi yang baik. Sebab kita ketahui bahwa pentingnya penanaman nilai-nilai etika dalam organisasi menjadi prioritas utama bagi kita saat ini.

b. Bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Adanya penelitian mengenai diversitas dan etika organisasi positif ini, sekaligus mampu membangun semangat yang lebih tinggi bagi pendidik dan tenaga kependidikan SMPN1 Pare. Sebab SDM lah dan organisasi yang positiflah yang menjadi tolak ukur apakah keragaman budaya tersebut dapat berjalan dengan baik atau tidak.

c. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini di harapkan dapat di jadikan sebagai bahan masukan pengetahuan dan menambah wawasan di bidang Manajemen Pendidikan dalam meningkatkan dan mengembangkan kualitas pendidikan, khususnya dalam hal mengelola diversitas dan etika organisasi yang harus di keembangkan dan selalu di tingkatkan. Serta untuk mengubah pola pikir dan mengembangkan wawasan pengetahuan agar dapat di jadikan bekal untuk siap terjun dalam dunia pendidikan.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai diversitas dan etika organisasi yang telah di lakukan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang di laksanakan oleh Chatarina Endah Prihatini dengan judul disertasi “Manajemen diversitas dalam organisasi”. Penelitian tersebut di laksanakan pada tahun 2012. Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian saya adalah bahwa diversitas dapat menjadi kekuatan organisasi dalam konteks internal kekuatan itu di gunakan

untuk meningkatkan kemampuan dalam mengembangkan bisnisnya sedangkan dalam konteks eksternal perbedaan diversitas di pakai sebagai dasar memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggan yang beragam. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian saya yaitu rumusan masalah yang di jawab dalam penelitian itu adalah gambaran tentang manajemen diversitas serta penerapannya pada perusahaan multinasional yang memiliki karyawan dengan berbagai latar belakang budaya, sedangkan pada penelitian ini tentang manajemen diversitas serta penerapannya pada lembaga.⁶

2. Penelitian yang di laksanakan oleh Bernadetha Femi dengan judul “Penerapan diversity management dalam rangka meraih competitive advantage”. Penelitian tersebut di laksanakan pada tahun 2017. Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian saya adalah keragaman di perlukan oleh sebuah organisasi untuk mengelola sumber daya manusia yang beragam dengan tujuan memaksimalkan keragaman tersebut guna mencapai tujuan organisasi dan setiap organisasi terdiri antas individu yang masing-masing memiliki perbedaan (individu diference) baik dari sisi faktor demografi yang meliputi latar belakang meliputi tingkat pendidikan, umur, gender, budaya maupun kemampuan dan keahlian (*skill*), presepsi, perilaku, dan kepribadian. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian saya yaitu penelitian tersebut menggambarkan serta menjelaskan penerapan manajemen keragaman dalam rangka meraih keunggulan kompetitif, sedangkan penelitian ini menerapkan manajemen diversitas dan etika organisasi untuk mewujudkan organisasi yang positif.⁷
3. Penelitian yang di laksanakan Abdul latief danu aji dengan judul “Diversitas dalam dunia kerja: peluang dan tantangan bagi disabilitas

⁶ Chatarina Endah Prihatini, “Manajemen diversitas dalam organisasi (Penelitian Kualitatif- Interpretatif tentang Manajemen Diversitas di Perusahaan Multinasional PT. Sclumberger Geophysics Nusantara)”, (Disertasi, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2012), 55.

⁷ Bernadetha Femi, “Penerapan diversity management dalam rangka meraih competitive advantage (Studi pada PT petrokimia Gresik)”, (Disertasi, Universitas Brawijaya, Malang, 2017), 45.

(*Diversity in work realm: Oportunity and Theart to in Disability*) persamaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah data tersebut di kumpulkan melalui studi pustaka dan observasi dan tantangan sosial masih menjadi penghambat kesempatan kerja implikasinya penyedia lapangan kerja harus memenuhi apa yang telah di atur dalam perUUDan. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian saya yaitu dasar analisis yang di gunakan yaitu analisis konten dari regulasi ketenaga kerjaan dan hak disabilitas yang di berlakukan, serta mendiskusikan mengenai keanekaragaman dalam angkatan kerja yang pada dasarnya memberikan peluang bagi mereka yang memiliki perbedaan fisik dan mental, sedangkan pada penelitian ini sdm merupakan unsur terpenting dalam organisasi yang positif.⁸

F. Sistematika Pembahasan

1. Bab Pertama yang meliputi konteks penelitian (kondisi nyata dalam lapangan sehingga di ketahui masalah akademis atau keuinikan dalam judul penelitian), fokus penelitian (pertanyaan yang muncul dalam variabel judul yang kemudian di gunakan dalam mencari informasi data, dan memaparkanya), tujuan penelitian (untuk mengetahui maksud dari suatu penelitian yang di laksanakan), kegunaan penelitian (hal positif yang dapat di ambil dari penelitian tersebut secara teoritis ataupun praktis), penelitian terdahulu (guna mengetahui keaslian dari penelitian yang di laksanakan dengan mengacu pada penelitian yang telah di laksanakan), sistematika pembahasan (urutan pembahasan serta maksud dari pembahasan tersebut dalam tesis).
2. Bab kedua memuat Kajian pustaka atau kajian Teori yang meliputi dari manajemen (pengelolaan) Diversitas organisasi (tenaga kerja yang meliputi guru, staf dan siswa), Etika organisasi (penanaman nilai etika

⁸ Abdul latief danu aji, “Diversitas dalam dunia kerja: peluang dan tantangan bagi disabilitas (*Diversity in work realm: Oportunity and Theart to in Disability*)”, (Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2017), 9.

organisasi melalui pembiasaan) dan upaya mewujudkan perilaku organisasi positif.

3. Bab ketiga merupakan metode penelitian yang meliputi jenis dan pendekatan penelitian (menggunakan jenis kualitatif dengan pendekatan Fenomenologi), kehadiran peneliti (hadirnya peneliti dalam lapangan penelitian sebagai instrumen penelitian atau alat pengumpulan data), lokasi penelitian SMPN1 Pare, sumber data (informan), prosedur pengumpulan data (wawancara, observasi dan dokumentasi), pengecekan keabsahan data (Perpanjangan pengamatan, ketekunan pengamatan dan triangulasi), teknik analisis data (mengolah data yang telah diperoleh).
4. Bab keempat berisi pemaparan data-data dari hasil penelitian tentang gambaran umum yang berkaitan dengan manajemen diversitas di SMPN1 Pare , Diversitas Organisasi di SMPN1 Pare, Etika Organisasi di SMPN1 Pare, diversitas dan Etika Organisasi dalam menjadikan perilaku organisasi positif di SMPN1 Pare. Sedang temuan Penelitian ini di hasilkan tentang sistem manajemen diversitas, diversitas organisasi, etika organisasi, diversitas dan Etika Organisasi dalam menjadikan perilaku organisasi positif di SMPN1 Pare.
5. Bab Kelima pembahasan tentang hasil penelitian yang terkait dengan tema penelitian dengan cara penelusuran titik temu antara teori yang sudah di paparkan di bab 1 dan bab 2 yang kemudian di kaitkan dengan hasil penemuan penelitian yang merupakan realitas empiris pada bab 4 dengan di gunakan analisis serta pencarian pemaknaan sesuai dengan metode pada bab 3. Dengan artian pada bab ini di lakukan pembahasan secara holistik dengan cara penganalisaan data dan di lakukan pengembangan gagasan yang didasarkan pada bab-bab sebelumnya.
6. Bab Keenam adalah penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran atau rekomendasi, kemudian di lanjutkan dengan daftar rujukan dan lampiran-lampiran. Bab ini berisi tentang intisari dari hasil penelitian yang di kerucutkan, kemudian berdasarkan pada bab-bab sebelumnya

di jabarkan implikasi teoritis dan praktis dari hasil penelitian ini yang di tindaklanjuti dengan pemberian beberapa rekomendasi ilmiah.