

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang sangat fundamental dalam melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini sejalan dengan tujuan Pendidikan Nasional dalam UU RI No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yaitu untuk mengembangkan 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 bertanggungjawab¹.

Sejalan dengan perkembangan zaman, tantangan yang dihadapi dunia pendidikan semakin meningkat, khususnya dalam masalah kualitas. Salahsatu komponen dalam mencapai tujuan dari pendidikan tersebut adalah guru. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah². Guru merupakan subjek utama dalam pelaksanaan proses organisasi sekolah, guna menunjang kegiatan pendidikan.

¹ Pemerintah Republik Indonesia, Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. (Jakarta : Depdiknas,2003).

² http://www.uin-malang.ac.id/index.php?option=com_content&view=article&id=2226:peran-guru-dalam-administrasi-sekolah&catid=35:artikel-dosen&Itemid=210

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, guru diharapkan memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja mendorong timbulnya semangat untuk berjuang secara maksimal dengan harapan akan mendapatkan hasil yang maksimal pula. Ada beberapa ciri yang dimiliki oleh seseorang yang tertanam dalam etos kerjanya, yaitu memiliki sikap visioner, loyal, disiplin, mandiri, kreatif, efektif dan efisien, berorientasi produktifitas, dan memiliki komitmen³. Guru yang berkualitas cenderung memiliki etos kerja yang tinggi dalam bekerja.

Dalam kenyataannya etos kerja guru saat ini secara nasional relatif rendah, hal ini dapat ditunjukkan melalui kurangnya persiapan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, kurang mampu dalam menggunakan alat dan media pembelajaran dalam menunjang keberhasilan siswa, adanya sebagian guru hanya datang saat jam mengajar, melaksanakan tugas mengajar sesuai dengan jadwal jam mengajarnya saja, sementara di sisi lain guru dituntut memiliki tugas yang sangat penting yaitu mendidik, melatih, dan membimbing anak didiknya dengan baik.

Latar belakang pendidikan guru akan mempengaruhi etos kerjanya. Kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan etos kerja yang tinggi. Namun kenyataannya yang terjadi saat ini memperlihatkan hanya 31% guru yang layak mengajar, sementara 69% lagi mengajar bidang studi di luar keahliannya, ini menunjukkan bahwa latar belakang

³ Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. (Jakarta : Gema Insani)

pendidikannya tidak sesuai dengan kompetensi pekerjaannya sehingga menyebabkan rendahnya etos kerja guru⁴.

Iklm kerja adalah sesuatu yang dapat diukur secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada motivasi dan perilaku guru dimana tempat mereka bekerja. Iklim kerja yang sejuk dan harmonis akan memberikan gairah dan inspirasi dalam bekerja. Kenyataan yang ada iklim kerja yang ada secara umum masih menunjukkan gejala yang belum optimal sehingga menjadikan etos kerja guru pun rendah⁵.

Supervisi pengawas dalam mengarahkan, membimbing, serta membina guru dalam upaya peningkatan etos kerja guru. Meskipun dalam faktanya sudah ada pihak yang diharapkan dapat melakukan supervisi terhadap guru yaitu kepala sekolah namun belum dapat terlaksana dengan efektif. Dalam kenyataannya beberapa tahun terakhir ini terdapat kepala sekolah yang belum dapat menjalankan kegiatan supervisi dengan baik bahkan semakin berkurang keefektifannya. Ini diakibatkan beban kepala sekolah terlalu berat. Selain kepala sekolah, guru juga mempunyai beban yang berat. Ini diakibatkan juga karena banyaknya bidang studi yang diajarkan oleh guru di sekolah sehingga tampak akan sangat sulit mempertemukan keduanya⁶.

Faktor lainnya yaitu kepemimpinan kepala sekolah. Dalam memimpin sekolah, seorang kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara

⁴http://abstrak.digilib.upi.edu/Direktori/TESIS/ADMINISTRASI_PENDIDIKAN/0808684__DEDI_SUHERMAN/T_AP_0808684_Chapter1.pdf (28/03/2012)

⁵ Carudin, 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru*.

⁶ http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/Artikel%20Supervisi%20PPM_0.pdf (28/03/2012)

maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, dan memberikan bantuan⁷. Namun kenyataan di lapangan masih banyak kepala sekolah yang tidak menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin pendidikan ini disebabkan karena dalam proses pengangkatannya tidak ada transparansi, rendahnya mental kepala sekolah yang ditandai dengan kurangnya motivasi dan semangat serta kurangnya disiplin dalam melakukan tugas, dan rendahnya kontrol pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru sehingga menyebabkan rendahnya etos kerja guru⁸.

Gaji merupakan cara menghargai jasa yang diberikan oleh guru pada sekolah. Penggajian dapat dilakukan secara langsung berdasarkan tenggang waktu tertentu, misalnya perbulan. Disamping itu ada juga kompensasi tidak langsung yaitu antara lain berupa tunjangan, intensif, biaya pengobatan. Gaji tersebut harus layak, manusiawi dalam arti dapat memenuhi kebutuhan hidup sesuai dengan status sosial ekonomi yang digambarkan sesuai dengan jabatan masing-masing guru. Jika hal ini terpenuhi maka akan dapat meningkatkan etos kerja guru. Akan tetapi yang terjadi saat ini masih banyak gaji guru yang belum memenuhi standar gaji, sehingga banyak guru akhirnya mencari pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga etos kerja guru rendah, karena waktu dan fokus guru akan terbagi⁹.

⁷ Wahjosumidjo.2010.*Kepemimpinan Kepala Sekolah*.Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada

⁸[http://abstrak.digilib.upi.edu/Direktori/TESIS/ADMINISTRASI_PENDIDIKAN/0808838__VITHA_PRIMA_DEWI/T_ADP_0808838_Chapter1.pdf\(28/03/2012\)](http://abstrak.digilib.upi.edu/Direktori/TESIS/ADMINISTRASI_PENDIDIKAN/0808838__VITHA_PRIMA_DEWI/T_ADP_0808838_Chapter1.pdf(28/03/2012))

⁹ Masmuh, Abdullah,2010.*Komunikasi Organisasi*.(Malang:UMM Press).h.223

Tidak dapat dipungkiri, komunikasi sangat mempengaruhi suatu organisasi. Komunikasi yang dimaksud dalam hal ini yaitu komunikasi antar pimpinan dan bawahan, dan bawahan antar rekan kerja masing-masing. Komunikasi adalah sesuatu yang penting, namun hal ini sulit dilakukan. Pelaku komunikasi harus mempelajari fokus masalah psikologi tentang dirinya dan lawan bicaranya. Komunikasi menjadikan organisasi menjadi satu visi, sehingga visi tersebut dapat dicapai secara bersama-sama. Namun yang terjadi saat ini komunikasi yang terjadi dalam organisasi sangat rendah sehingga dapat menyebabkan kesalahpahaman visi yang dapat berujung kepada konflik organisasi. Itu juga yang terjadi dalam organisasi sekolah, antara pemimpin sekolah, pengawas, guru dan siswa, sehingga hal ini juga mempengaruhi etos kerja guru¹⁰.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi etos kerja guru adalah latar belakang pendidikan guru, iklim kerja, supervisi pengawas, kepemimpinan kepala sekolah, gaji guru, dan komunikasi.

Dari semua faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja guru yang telah dipaparkan di atas yaitu, latar belakang pendidikan guru, iklim kerja, supervisi pengawas, kepemimpinan kepala sekolah, gaji guru, dan komunikasi, peneliti tertarik untuk meneliti kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan Diponegoro 1, dimana masih rendahnya etos kerja guru seperti rendahnya disiplin dalam masalah penggunaan waktu sehingga kurang efektif dan efisien, tidak loyal terhadap sekolah, melaksanakan tugas mengajar sesuai dengan jadwal jam mengajarnya saja sehingga tidak mempunyai kreatifitas untuk

¹⁰ Tikno Lensufiie, *Leadership Untuk Profesional dan Mahasiswa*. (Jakarta : Esensi, 2010).

mengembangkan sekolah, dan masih rendahnya orientasi produktifitas guru. Berbagai hal tersebut dipengaruhi oleh rendahnya kepemimpinan kepala sekolah. Sehingga peneliti tertarik meneliti masalah tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya etos kerja guru disebabkan oleh faktor-faktor berikut :

1. Latar belakang pendidikan guru tidak sesuai dengan kompetensi pekerjaannya
2. Iklim kerja yang belum optimal
3. Rendahnya supervisi pengawasan
4. Rendahnya kepemimpinan kepala sekolah
5. Rendahnya gaji guru
6. Komunikasi yang sulit dilaksanakan

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas ternyata banyak faktor yang menyebabkan etos kerja guru rendah. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti baik waktu dan dana, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah “Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Etos Kerja Guru”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut : Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan etos kerja guru?

E. Kegunaan Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap memperoleh kegunaan diantaranya :

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan sarana untuk menambah wawasan dan pemahaman tentang masalah kepemimpinan kepala sekolah dengan etos kerja guru SMK. Juga sebagai referensi saat peneliti turun langsung ke dunia kerja yang sesungguhnya tentang berbagai faktor yang mempengaruhi etos kerja pada guru khususnya.

b. Bagi Sekolah

Bagi guru, memberikan manfaat empirik dan praktis dalam upaya meningkatkan etos kerja melalui kepemimpinan kepala sekolah. Bagi kepala sekolah, penelitian ini juga memberikan manfaat tentang profil kepemimpinan yang baik sehingga meningkatkan etos kerja guru.

c. Bagi Masyarakat

Menambah wawasan masyarakat di bidang pendidikan, khususnya bagaimana cara kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru.