BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat strategis dalam pembangunan suatu bangsa, sebagai pencetak sumber daya manusia (SDM) yang baik dan profesional. Rumini dkk (1995) mengatakan pendidikan dapat diartikan sebagai suatu proses bantuan yang diberikan oleh orang dewasa kepada anak yang belum dewasa untuk mencapai kedewasaan. Selain itu pendidikan adalah usaha sadar untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan di dalam dan di luar sekolah dan berlangsung seumur hidup. Oleh karenanya pendidikan dapat dimiliki oleh seluruh rakyat sesuai dengan kemampuan masing-masing individu, sehingga pendidikan menjadi tanggung jawab bersama antara keluarga, masyarakat, dan pemerintah.

Proses pembelajaran dalam pendidikan Nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional).

Ariani (2006) mengatakan bahwa posisi guru di dalam dunia pendidikan adalah sebagai garda terdepan dan sentral terlaksananya proses pembelajaran. Jika diperhatikan lebih jauh guru adalah inti dari pendidikan,

dimana profesionalisme seorang guru dan lingkungan yang kondusif. Berbagai masalah pendidikan terutama yang berkaitan dengan mutu pendidikan akan membicarakan guru, baik yang berkaitan dengan kinerja, etos kerja, totalitas, dedikasi, loyalitas maupun profesionalismenya sebagai tenaga pendidik dan pencetak bekal-bekal sumber daya manusia (SDM). UU No. 14 Tahun 2005 pasal 1 tentang guru dan dosen menjelaskan

> *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 menengah.*

Gunawan (1996) juga mengemukakan bahwa guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas, maka peserta didik merupakan subjek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan. Guru yang unggul (*the excellent teacher*) merupakan *critical resource in any excellent teaching learning activities*, Shapero (dalam Bafadal, 2008). Memiliki pengertian bahwa diantara keseluruhan komponen pada sistem pembelajaran di sekolah dasar terdapat komponen yang paling esensial dan menentukan kualitas pembelajaran, yaitu guru. Oleh karena itu, guru dituntut untuk memiliki etos kerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik.

Dalam upaya meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh etos kerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga etos kerja guru menjadi tuntutan penting untuk pencapaian keberhasilan pendidikan. Tasmara (2002) mendefinisikan etos kerja sebagai totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal. Lebih lanjut Dedi (2007) menjelaskan bahwa etos kerja berkaitan erat dengan pengalaman kerja seseorang, dimana semakin banyak pengalaman biasanya seseorang lebih menghayati pekerjaannya. Penghayatan terhadap pekerjaannya ini disebabkan kematangan yang diperolehnya selama bekerja. Masa kerja yang lama dan pengalaman kerja menyebabkan karyawan semakin menyadari arti pentingnya bekerja. Maka dengan adanya kematangan dalam bekerja seorang karyawan atau guru akan lebih bisa menunjukkan etos kerja yang tinggi, sehingga kinerja menjadi meningkat.

Menurut Manullang (2008) etos kerja diartikan sebagai sikap terhadap kerja, pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat mengenai cara kerja yang dimiliki oleh seseorang atau sifat golongan atau suku bangsa. Etos kerja merupakan penilaian yang positif terhadap kerja baik karena adanya nilai-nilai positif yang sudah tertanam dalam dirinya tentang kerja, maupun perasaan yang mendalam terhadap pekerjaan yang ada.

Anoraga (2005) menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja. Kalau pandangan dan

sikap itu melihat kerja sebagai sesuatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia, maka etos kerja itu akan tinggi. Sebaliknya kalau melihat kerja sebagai suatu hal tidak berarti untuk kehidupan manusia, atau bahkan sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja, maka etos kerja itu dengan sendirinya rendah, oleh sebab itu untuk menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur, diperlukan dorongan dan motivasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah suatu cara pandang, sikap, kebiasaan, cara kerja seseorang yang bernilai positif terhadap pekerjaan yang dapat ia lakukan dengan sebaik-baiknya untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui pekerjaannya atau karyanya.

Mengutip pendapat Nugraha (2008) bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja antara lain adalah lingkungan kerja. Pada prinsipnya guru memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan etos kerjanya. Hanya saja potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan etos kerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat diluar pribadi guru.

Guru di sekolah negeri dengan guru di sekolah swasta memiliki kesamaan kewajiban mengajar selama 24 jam dalam seminggu namun tingkat penghasilan mereka sangat dibedakan.Tingkat kesejahteraan guru memang

kurang mendapat perhatian dengan posisinya yang semakin marjinal dan masih sering terjadi kontraversi.

Dalam beberapa hak dan kewajiban yang ada diatas yaitu memberikan suatu perbedaan kesejahteraan pada guru di sekolah negeri dengan guru di sekolah swasta. Dapat dilihat dari gaji, pada guru di sekolah negeri memperoleh penghasilan dan jaminan kesejahteraan social yaitu tenaga kependidikan yang memiliki kedudukan sebagai pegawai memperoleh gaji dan tunjangan yang sesuai dengan peraturan umum yang berlaku bagi pegawai negeri, sedangkan pada guru di sekolah swasta yaitu tenaga kependidikan yang bekerja pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat memperoleh gaji dan tunjangan dari badan perorangan yang bertanggung jawab atas satuan pendidikan yang bersangkutan.

Status sekolah diduga mempengaruhi etos kerja guru pada profesinya. Guru di sekolah negeri yang berstatus mengajar karena status sekolahnya yang mendapatkan tunjangan jelas dan terjamin. Dalam penggajian atau pada tunjangan yang didapatkan oleh guru disekolah negeri lebih mencukupi, lebih terjamin dan aman secara financial dibandingkan dengan guru swasta di sekolah swasta hanya mendapatkan gaji/ penghasilan dari yayasan atau satuan pendidikan yang mendirikan sekolah tersebut. Selain itu dalam bekerja guru di sekolah negeri lebih santai karena tidak ada sanksi atau tindakan tegas dari sekolah apabila mereka mempunyai etos kerja yang kurang. Berbeda dengan sekolah swasta, guru yang mengajar di sekolah swasta cenderung mempunyai etos kerja yang bagus. Guru di sekolah swasta apabila etos kerjanya kurang

bagus akan mendapatkan teguran bahkan sanksi dikeluarkan dari sekolah tersebut. Apabila etos kerja tidak bagus sekolah akan mendapatkan citra yang buruk di masyarakat sehingga bisa berdampak pada proses penerimaan siswa.

Di zaman persaingan ketat seperti sekarang, etos kerja menjadi satu-satunya cara untuk mengukur mutu seorang guru. Karena itu, status pegawai negeri, swasta, tetap, atau honorer tidak terlalu relevan dikaitkan gagasan tentang profesionalisme kinerja seorang guru. Di banyak tempat, status pegawai tetap malah membuat lembaga pendidikan swasta tidak mampu mengembangkan gurunya secara profesional sebab mereka telah merasa mapan. Demikian juga yang menjadi pegawai negeri, banyak yang telah merasa nyaman sehingga lalai mengembangkan dirinya. Di Papua, ada fenomena, status menjadi guru pegawai negeri banyak diincar sebab tiap bulan mendapat gaji, sementara hadir di sekolah dianggap tidak wajib (Kompas, 19/11/08)

Baru – baru ini 4 orang PNS yang berada di lingkungan Pemerintahan Kota (Pemkot) Jambi kemarin (15/06) terjaring. Ini terjaring dalam razia yang dilaksanakan oleh Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Jambi. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tertangkap basah berkeluyuran pada jam kerja di pusat perbelanjaan diantaranya adalah Azizah, yang merupakan guru. Azizah mengatakan, dirinya sudah melaksanakan tugasnya di sekolah sehingga dirinya meninggalkan tugasnya untuk sementara. "Sudah isi rapor makanya keluar sebentar," katanya. Sementara itu, salah seorang rekan Azizah, yakni Rasidah, yang merupakan guru PNS di SD yang sama sebelum

keduanya didata. Keduanya sempat bersembunyi di dalam toilet karena dikejar-kejar aparat Satpol PP. Tidak tanggung-tanggung kedua orang ini bersembunyi di dalam toilet selama kurang lebih 20 menit (Radar Jambi, 16 Juni 2011)

Di sekolah swasta yang bonafit, guru benar-benar dikontrol kualitasnya dengan berbagai program yang diadakan yayasan demi menjaga kualitas sekolah tersebut dan kepercayaan dari orang tua murid, sehingga hasilnya pun sangat memuaskan. Bukti sederhana bagaimana hasil didikan sekolah-sekolah swasta adalah prestasi siswa mereka di Olimpiade Sains tingkat Nasional dan Internasional. Misalnya, SMA Xaverius Palembang, SMA IPEKA Medan, dan SMA Aloysius Bandung, SMA BPK Penabur. Guru di PNS (sekolah Negeri), sudah terlanjur terjebak oleh kalimat pahlawan tanpa pamrih, sehingga akibatnya posisi guru di masyarakat, bahkan di kalangan pejabat terasa terpinggirkan dan tersisihkan. Pemalsuan ijazah oleh caleg merupakan salah satu indikasi bahwa posisi guru diremehkan. Saat guru berpikir bahwa yang dilakukannya adalah hanya semata-mata ibadah, lalu godaan pun datang seperti siswa melecehkannya karena merasa "saya punya uang lebih", atau orang tua yang punya jabatan 'wah", seenaknya memaki guru oleh karena anaknya didisiplinkan, atau orang tua ingin anaknya punya rangking, sehingga mengembel-embel hadiah yang menjanjikan". Godaan itu, menjadi hal yang wajar dalam wajah pendidikan Indonesia, yang akhirnya menyeret keterpurukan bagsa ini. Bagi guru yang berkualitas, godaan tersebut

seharusnya bisa ditolak, tapi malah ada juga guru yang marah ke siswa karena siswa tidak memberi hadiah saat kenaikan kelas. Muchtaridi (2004)

Guru yang berkualitas selalu mengembangkan profesionalismenya secara penuh. Dia tak akan merengek-rengek meminta diangkat sebagai pegawai negeri atau guru tetap sebab pekerjaannya telah membuktikan, kinerjanya layak dihargai. Mungkin ini salah satu alternatif yang bisa dilakukan guru untuk mengembangkan dan mempertahankan idealismenya pada masa sulit. Namun, idealisme ini akan kian tumbuh jika ada kebijakan politik pendidikan yang mengayomi, melindungi, dan menghargai profesi guru. Pemerintah sudah seharusnya menggagas peraturan perundang-undangan yang melindungi profesi guru, tidak peduli apakah itu guru negeri atau swasta, dengan memberi jaminan minimal yang diperlukan agar kesejahteraan dan martabat guru terjaga.

Berdasar teori diatas guru di sekolah negeri dengan kondisi yang lebih baik, seharusnya memiliki kinerja yang lebih menonjol jika dibandingkan dengan guru di sekolah swasta. Namun, kenyataan menunjukan bahwa swasta dengan insentif serta fasilitas yang jauh dibawah guru negeri, memiliki tingkat etos kerja yang sama, atau justru lebih baik dibandingkan dengan guru negeri. Uraian diatas memunculkan rumusan masalah “Apakah ada Perbedaan Etos Kerja Pada Guru Di SMPN I Ceper Dengan Guru Di SMP Pancasila klaten?“ Dengan rumusan masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut dengan mengadakan penelitian dengan judul

"Perbedaan Etos Kerja Pada Guru Di SMPN I Ceper Dengan Guru Di SMP Pancasila **".**

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui :

1. Mengetahui ada tidaknya perbedaan etos kerja pada guru di SMPN I Ceper dengan guru di SMP Pancasila
2. Mengetahui etos kerja pada guru di SMPN I Ceper
3. Mengetahui etos kerja pada guru di SMP Pancasila
4. Mengetahui mana yang lebih tinggi etos kerja pada guru di SMPN I Ceper dengan guru di SMP Pancasila

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu

1. Bagi Kepala Sekolah. Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan sebagai pengetahuan dalam hal meningkatkan etos kerja pada guru.
2. Bagi Guru. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pengetahuan perbedaan etos kerja pada guru negeri dengan guru swasta
3. Bagi Masyarakat. Diharapkan penelitian ini menjadi bahan referensi untuk mengetahui pentingnya perbedaan etos kerja pada guru negeri dengan guru swasta.
5. Bagi Ilmuwan Psikologi, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dibidang psikologi industri dan organisasi dan psikologi

pendidikan yang berkaitan dengan perbedaan etos kerja pada guru negeri dengan guru swasta.

6. Bagi Peneliti Lainnya, mampu menjadikan hasil penelitian ini sebagai acuan dalam mengembangkan penelitian-penelitian baru mengenai perbedaan etos kerja pada guru di sekolah negeri dengan guru di sekolah swasta