

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu organisasi haruslah mampu menyusun kebijakan yang ampuh untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Keberhasilan penyusunan kebijakan termasuk kebijaksanaan manajemen yang menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia.

Guru merupakan sumber daya yang sangat penting dalam pendidikan dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Guru merupakan instrumen utama dalam dunia pendidikan. Seorang guru merupakan sosok panutan bagi masyarakat, bukan saja bagi murid-muridnya, namun juga bagi rekan seprofesi, lingkungan maupun bagi bangsa. Seorang guru adalah contoh dan suri tauladan yang baik yang merupakan penggambaran kehidupan sosial kemasyarakatan, masyarakat akan dipandang beradab bisa dilihat dari sosok guru sebagai pendidik masyarakat. Untuk itu sudah sewajarnya bila setiap guru harus memiliki etos kerja yang baik, agar gelar guru sebagai panutan bagi masyarakat dapat terpelihara dengan baik.

Etos kerja guru merupakan etika kerja yang terdapat dalam diri guru untuk berbuat yang tertuju pada suatu tujuan pendidikan. Setiap guru memiliki

etos kerja yang berbeda-beda. Guru yang tidak memiliki etos kerja akan bekerja asal-asalan, sedangkan guru yang memiliki etos kerja yang baik akan bekerja penuh tanggung jawab dan pengabdian, karena pelaksanaan etos kerja merupakan upaya produktivitas kerja yang mendukung kualitas kerja.

Peran kepala sekolah sebagai manajer di sekolah memegang peranan penting dalam upaya menggerakkan jajaran guru untuk memiliki etos kerja yang tinggi, dengan kepemimpinan yang selaras dengan lingkungan kerja, dan koordinasi yang matang. Kepala sekolah diharapkan mampu membawa serta guru untuk melakukan proses pembelajaran secara optimal untuk dapat melakukan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat khususnya siswa.

Demikian halnya dengan motivasi guru baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang, motivasi dari dalam berhubungan dengan kesadaran dari diri guru sendiri, untuk dapat bekerja dengan lebih baik. antara lain: keinginan guru untuk mencerdaskan siswa dapat memberikan dorongan kepada dirinya untuk melaksanakan tugas pembelajaran dengan lebih baik, guru yang demikian memiliki kecenderungan untuk lebih kreatif dan inovatif dalam mengembangkan kemampuannya sebagai pendidik. Guru yang memiliki motivasi kerja yang baik tentunya memiliki kecenderungan memiliki etos kerja yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang kurang memiliki motivasi kerja.

Selain kepemimpinan, dan motivasi kerja, faktor lain yang dapat meningkatkan etos kerja guru adalah komunikasi antara kepala sekolah,

sesama guru dan tenaga kependidikan, suasana komunikasi dalam lingkungan sekolah yang menyenangkan dan harmonis memungkinkan guru dapat bekerja lebih baik. Komunikasi dalam satu unit organisasi yang baik dapat menciptakan suasana yang menyenangkan dan diharapkan oleh guru. Dengan komunikasi yang baik dapat terbentuk sebuah tim yang baik pula.

Walaupun pemerintah melalui kepala sekolah telah berupaya sedemikian rupa untuk meningkatkan etos kerja guru, namun pada kenyataannya Guru yang mempunyai berbagai karakteristik dan latar belakang tentunya belum semuanya dapat menyadari perlunya etos kerja. Sehingga tentunya masih ada beberapa guru yang kurang memiliki etos kerja, hal ini terbukti banyaknya kasus pelanggaran etika guru yang dilansir oleh berbagai media seperti kasus penamparan guru terhadap muridnya di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri III Gorontalo, berbagai kasus pemukulan guru gerhadap siswa di Tanjungbalai, kasus pemberhentian guru karena terbukti menjadi istri kedua di Kecamatan Ungaran, dan berbagai kasus lainnya. Bahkan berdasarkan catatan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) kasus guru yang terjerat pasal pidana mengalami lonjakan (Aprianto, 2009: 1).

Sekolah Dasar di UPTD Dikspora Kecamatan Jebres Surakarta yang terdiri dari 492 Guru Sekolah Dasar, tentunya tidak luput dari berbagai permasalahan terkait dengan etos kerja, untuk itu dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi internal terhadap etos kerja Guru Sekolah Dasar di UPTD Dikspora Kecamatan Jebres Surakarta.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Belum semua guru Sekolah Dasar di UPTD Dikspora Kecamatan Jebres memiliki etos kerja yang tinggi;
2. Belum dimilikinya etos kerja guru yang tinggi tersebut kemungkinan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi internal;
3. Belum semua guru memiliki motivasi kerja yang tinggi;
4. Tidak semua kepala sekolah mampu memimpin dengan baik.

## **C. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah dalam penelitian ini dibatasi pada:

1. Penelitian ini difokuskan pada kinerja guru;
2. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru dibatasi pada variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi internal.

## **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dalam penelitian ini dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan komunikasi internal terhadap etos kerja guru Sekolah Dasar di UPTD Dikspora Kecamatan Jebres Kota Surakarta?

2. Apakah ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap etos kerja guru Sekolah Dasar di UPTD Dikspora Kecamatan Jebres Kota Surakarta?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap etos kerja guru Sekolah Dasar di UPTD Dikspora Kecamatan Jebres Kota Surakarta?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan komunikasi internal terhadap etos kerja guru Sekolah Dasar di UPTD Dikspora Kecamatan Jebres Kota Surakarta?

#### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi internal terhadap etos kerja guru Sekolah Dasar di UPTD Dikspora Kecamatan Jebres Kota Surakarta.
2. Untuk menganalisis dan menguji signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap etos kerja guru Sekolah Dasar di UPTD Dikspora Kecamatan Jebres Kota Surakarta.
3. Untuk menganalisis dan menguji signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja guru Sekolah Dasar di UPTD Dikspora Kecamatan Jebres Kota Surakarta.
4. Untuk menganalisis dan menguji signifikansi pengaruh komunikasi internal terhadap etos kerja guru Sekolah Dasar di UPTD Dikspora Kecamatan Jebres Kota Surakarta.

## **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Jebres ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat yaitu:

### **1. Bagi Ilmu Pengetahuan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran guna pengembangan ilmu manajemen pada umumnya dan UPTD Dinas Pendidikan Kecamatan Jebres pada khususnya yang langsung berkaitan dengan etos kerja guru Sekolah Dasar;

### **2. Bagi Lembaga Dinas Pendidikan Kecamatan Jebres**

Memberikan kontribusi kepada para pelaksana UPTD Dinas Pendidikan Kecamatan Jebres dalam membuat kebijakan yang berkaitan dengan usaha dalam meningkatkan etos kerja guru Sekolah Dasar.