

**KONTRIBUSI KEMAMPUAN KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM KERJA TERHADAP
ETOS KERJA GURU S D NEGERI
DI KECAMATAN UNGARAN**

TESIS

Diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat memperoleh gelar
Magister Ilmu Kependidikan dalam bidang Manajemen Pendidikan



Disusun oleh :

Nama : Sugiharto

NIM : Q 100050188

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMENPENDIDIKAN
PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2007

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Masalah

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, 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 (Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional).

Upaya meningkatkan kualitas pendidikan menuntut kecakapan dari para pengelola pendidikan, salah satunya adalah kepala sekolah, karena ditangannya semua energi dan sendi peningkatan kualitas pendidikan dilakukan, di pikirannya dan di hatinya segala daya dibangkitkan. Wahjosumidjo (1999:82) mengatakan: "... bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah." Kepala sekolah yang cakap menaruh perhatian pada etos kerjanya dari mulai menerima murid hingga siswa meninggalkan sekolah. Kepala sekolah juga berpikir dan berusaha bagaimana guru merasa nyaman di sekolah, senang dalam bekerja dan memperoleh kesejahteraan yang memadai. Oleh karena itu kecakapan Kepala sekolah untuk melakukan pengelolaan sekolah sangat diperlukan. Sergiovanni (1987:269) menyebutkan: "*School Improvement*

requires a strong commitment from the principle.” Pernyataan tersebut memberikan pengertian bahwa perbaikan sekolah itu sesungguhnya berada pada komitmen kuat kepala sekolah. Oleh sebab itu kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan, trampil, cerdas untuk mewujudkan iklim kerja yang sehat, sehingga akan tercipta etos kerja pada guru di sekolah. Jika iklim suatu organisasi dapat merangsang iklim kerja, dan prestasi serta menyediakan sarana bagi pemuasan berbagai kebutuhan penting para pekerja, maka iklim kerja memberi sumbangan sangat besar bagi tumbuhnya etos kerja.

Atmodiwirjo (1991:55) mengemukakan pendapat tentang Kepala sekolah, bahwa: “Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai tugas memadukan unsur-unsur sekolah dengan memperhatikan lingkungan budayanya yang merupakan kondisi terciptanya sekolah yang efektif.” Pengelola sekolah yang cerdas sangat dibutuhkan, yaitu kepala sekolah yang memiliki kemampuan menciptakan iklim kerja yang kondusif di sekolah, sehingga mampu menumbuhkan etos kerja bagi para guru. Berkembangnya sekolah, guru memegang peranan yang penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Terbukti bahwa peran dan fungsi guru di dalam proses belajar mengajar masih sangat dominan. Dengan demikian agar tujuan pendidikan dapat berhasil baik dan optimal sangat tergantung pada peran guru. Oleh sebab itu etos guru perlu ditingkatkan dengan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan dukungan dari berbagai pihak termasuk dari masyarakat.

Departemen Pendidikan Nasional menyatakan:

”Tenaga Kependidikan, terutama guru, merupakan jiwa dari sekolah. Sekolah hanyalah merupakan wadah. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga kependidikan, mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan, evaluasi etos kerja, hubungan kerja, hingga sampai pada imbal jasa, merupakan garapan penting bagi seorang kepala sekolah. Terlebih-lebih pada pengembangan tenaga kependidikan, ini harus dilakukan secara terus-menerus mengingat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sedemikian pesat.”

(Depdiknas, Menejemen Berbasis Sekolah, 2000:13)

Uraian diatas menunjukkan bahwa etos kerja guru merupakan variabel yang perlu mendapat perhatian secara khusus. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin diharapkan mampu menciptakan iklim kerja di sekolah yang menyenangkan dan mendorong etos kerja yang maksimal kepada para guru atau bawahannya. Iklim kerja disekolah seyogyanya dapat membuat guru betah, senang dan tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya bukan sebaliknya. Karena jika iklim kerja di sekolah tidak menyenangkan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang kondusif.

Terwujudnya suatu iklim kerja di sekolah yang menyenangkan, yaitu suasana pergaulan yang harmonis antar rekan kerja, rekan kerja dengan pimpinan dan dengan siswa, adanya peraturan dan tata tertib yang jelas, gaji atau insentif yang mencukupi, perilaku siswa dan lingkungan fisik yang memadahi, maka akan memberi kontribusi terhadap etos kerja guru, sehingga diharapkan akan meningkatkan mutu pendidikan walaupun tidak tertutup kemungkinan adanya sumbangan dari faktor-faktor yang lain.

Iklim kerja di sekolah dan etos kerja guru merupakan komponen penting yang sifatnya dapat berubah sehingga perlu mendapatkan perhatian

guna pengembangan sekolah dan karier guru yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan.

Paparan di atas menunjukkan pentingnya kemampuan kepemimpinan kepala sekolah untuk menciptakan iklim sekolah yang menyenangkan bagi guru dan stafnya dalam rangka menumbuhkan etos kerja guru. Apabila kepala sekolah trampil, cerdas dan iklim sekolah menyenangkan, maka secara bersama-sama kedua variabel tersebut akan memberi kontribusi positif terhadap etos kerja guru yang akhirnya menciptakan sekolah yang berkualitas serta diminati masyarakat.

Berangkat dari permasalahan tersebut mendorong penulis untuk mengadakan penelitian dengan kajian tentang: "Kontribusi kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap etos kerja guru".

B. Identifikasi Masalah

Latar belakang yang telah diuraikan di depan terdapat empat permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam penulisan ini.

1. Kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah mempunyai peranan yang strategis dalam menggerakkan dan mengarahkan guru untuk mewujudkan suatu sekolah yang berkualitas dan meningkatkan mutu pendidikan.
2. Guru sangat mengharapkan seorang kepala sekolah yang dapat dijadikan pelindung, sebagai pemimpin yang cakap. Sehingga dengan

prestasi kerja kepala sekolah dapat menumbuhkan etos kerja guru dan diharapkan mampu menghasilkan output pendidikan yang berkualitas.

3. Suasana kerja yang menyenangkan dengan memberikan kesejahteraan yang memadai, komunikasi yang baik, adanya kepercayaan dan keterbukaan, pembagian tugas serta tanggung jawab yang jelas. Iklim kerja yang menyenangkan dapat menumbuhkan etos kerja guru dan meningkatkan kualitas pendidikan.
4. Kontribusi terhadap Etos kerja guru ada dua faktor, yaitu kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah.

C. Pembatasan Masalah

Kontribusi terhadap etos kerja guru ada dua faktor, maka dalam penelitian ini hanya dilakukan terhadap faktor-faktor yang diduga mempunyai hubungan yang sangat erat saja. Penelitian ini kontribusi yang diukur adalah kontribusi dalam arti fungsional, yaitu efek yang dirasakan oleh guru yang disebabkan oleh tindakan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah maupun suasana iklim kerja di sekolah. Penelitian ini dibatasi pada etos kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ungaran yang berhubungan dengan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah menurut persepsi guru SD Negeri di Kecamatan Ungaran . Penelitian ini tidak mengungkapkan faktor-faktor lain yang memberikan kontribusi etos kerja guru, faktor-faktor lain yang mungkin ikut memberi kontribusi etos kerja para guru dalam penelitian ini tidak diperhitungkan.

Hal ini dimaksudkan agar hasil penelitian mempunyai validitas dan reliabilitas yang berarti.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, ada tiga rumusan masalah dalam penelitian ini.

1. Adakah kontribusi yang signifikan dari kemampuan kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ungaran ?
2. Adakah kontribusi yang signifikan dari iklim kerja terhadap etos kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ungaran ?
3. Adakah kontribusi yang signifikan dari kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap etos kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ungaran ?

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, ada tiga tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini.

1. Mengetahui ada tidaknya kontribusi yang signifikan, kemampuan kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ungaran .
2. Mengetahui ada tidaknya kontribusi yang signifikan, iklim kerja terhadap etos kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ungaran.

3. Mengetahui ada tindaknya kontribusi kemampuan kepemimpinan kepala Sekolah dan iklim kerja yang signifikan, secara bersama-sama terhadap etos kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ungaran.

B. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat teoritis dan praktis untuk perkembangan mutu pendidikan.

1. Manfaat Teoritis

- a. Materi yang dapat memperkaya, memperluas dan memperdalam konsep maupun teori manajemen pendidikan di sekolah.
- b. Materi kajian tentang kontribusi kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap etos kerja guru, guna mendukung konsep/teori Manajemen Berbasis Sekolah.
- c. Materi rujukan teoritis untuk penelitian sejenis dalam lingkup yang lebih luas dan mendalam.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai sumbangan bagi institusi maupun praktisi pendidikan.

- a. Dinas Pendidikan khususnya di UPTD Pendidikan Kecamatan Ungaran dan Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang pada umumnya, sebagai bahan referensi untuk menetapkan parameter evaluasi penilaian etos kerja Kepala Sekolah Dasar.

- b. Referensi kepala sekolah dasar dalam melaksanakan tugas dan fungsi kepemimpinannya secara efektif untuk mewujudkan iklim kerja sekolah yang kondusif dan meningkatkan kualitas pendidikan dengan meningkatkan pengelolaan maksimal sumber daya sekolah yang ada.
- c. Guru, sebagai acuan dalam berpikir, bersikap dan bertindak dalam melaksanakan tugas kepala sekolah.