

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
ETOS KERJA GURU MENURUT PERSEPSI GURU
DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 6 BOYOLALI**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Strata-1 Program Studi Pendidikan Akuntansi**



Disusun Oleh

BIYANTI

A 210 060 057

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia. Pendidikan juga merupakan salah satu sarana meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi penyelenggaraan pendidikan, perlu ditingkatkan kualitas manajemen pendidikan. Kualitas pendidikan merupakan kebutuhan sekaligus tuntutan yang hakiki untuk mencapai tujuan pendidikan.

Hubungan baik sesama guru dan bawahan dengan atasan akan dapat meningkatkan etos kerja. Sebagaimana diketahui bahwa organisasi juga dituntut untuk dinamis sesuai dengan perkembangan zaman yang kian berubah kearah yang lebih baik, komplek dan kompetitif. Eksistensi sumber daya manusia sangat penting dan berperan sebagai kunci keberhasilan suatu organisasi.

Di era globalisasi ini untuk dapat berkembang dan bersaing di dalam aspek kehidupan dibutuhkan tidak hanya keunggulan komperatif saja, tetapi yang terpenting adalah keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif merupakan nilai lebih yang harus ada, nilai ini dapat tercipta dari Sumber daya Manusia (SDM) yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi yang bertaraf internasional. Peningkatan SDM tergantung pada kualitas

pendidikan di suatu negara, semakin baik kualitas pendidikan semakin baik pula SDM yang dihasilkan. Dengan kata lain jika suatu negara tidak segera berusaha memperbaiki dan meningkatkan kualitas pendidikannya maka sudah pasti mereka hanya akan menjadi komoditi bagi negara lain.

Sebelum hal di atas menjadi kenyataan, maka pendidikan di Indonesia sebagai kunci utama peningkatan SDM harus segera diperbaiki. Menciptakan SDM yang berkualitas dan berwawasan internasional harus menjadi tujuan utama pendidikan di Indonesia.

Sejalan dengan fungsi dan tujuan pendidikan, dalam UU No.20 th 2003 RI. (2003 : 7).

Menyatakan bahwa “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”

Menurut Mangku Negara (2002: 67). “Etos kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Bisa juga diartikan etos kerja adalah suatu hasil usaha seorang guru yang dihasilkan dengan adanya kemampuan situasi tertentu. Sedangkan menurut Aritonang (2005: 5). “Etos kerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru berhubungan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa”. Etos kerja guru harus mendapatkan perhatian serius karena guru adalah penentu masa depan anak-anak Indonesia, guru adalah

pendidik masa depan anak Indonesia maka oleh itu seorang guru harus mempunyai visi dan misi yang membawa kepada peningkatan SDM Indonesia, untuk itu agar guru dapat mewujudkan visi dan misinya seorang guru harus terus belajar dan menjadi guru yang professional.

Dalam perspektif manajemen, agar etos kerja guru dapat selalu ditingkatkan dan mencapai standar tertentu, maka dibutuhkan suatu manajemen kerja (performance management). Dengan mengacu pada pemikiran Robert Bacal (2001, www.akhmadsudrajat.wordpress.com) dalam bukunya Performance Management di bawah ini akan dibicarakan tentang manajemen kerja guru. Robert Bacal mengemukakan bahwa “Manajemen kerja, sebagai sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan penyedia langsungnya”. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Ini merupakan sebuah sistem. Artinya, ia memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikuti sertakan, kalau sistem manajemen kerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan karyawan”.

Dari ungkapan di atas, maka manajemen kerja guru terutama berkaitan erat dengan tugas kepala sekolah untuk selalu melakukan komunikasi yang berkesinambungan, melalui jalinan kemitraan dengan seluruh guru di sekolahnya. Dalam mengembangkan manajemen kerja guru, didalamnya harus dapat membangun harapan yang jelas serta pemahaman tentang fungsi kerja esensial. Fungsi kerja esensial yang diharapkan dari para guru antara

lain yaitu : seberapa besar kontribusi pekerjaan guru bagi pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.melakukan pekerjaan dengan baik, bagaimana guru dan kepala sekolah bekerja sama untuk mempertahankan, memperbaiki, maupun mengembangkan etos kerja guru yang sudah ada sekarang, bagaimana prestasi kerja akan diukur, mengenali berbagai hambatan etos kerja dan berupaya menyingkirkannya..

Menurut Hasibuan (1996, <http://www.docstoc.com>) “Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manejerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya”.

Menurut Sukidjo Noto Atmodjo (2003, <http://www.docstoc.com>)

Dengan kepemimpinan yang baik diharapkan akan meningkatkan etos kerja pegawai seperti yang diharapkan (baik oleh karyawan maupun organisasi yang bersangkutan Faktor kepemimpinan memainkan peranan yang sangat penting dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan etos kerja, baik pada tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi. Dikatakan demikian karena etos kerja tidak hanya menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi juga dari kelompok kerja dan manajerial ”.

Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dan orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Jadi pada hakekatnya esensi kepemimpinan, adalah: a. kemampuan mempengaruhi tata laku orang lain, apakah dia pegawai bawahan, rekan sekerja atau atasan; b. adanya pengikut yang dapat dipengaruhi baik oleh ajakan, anjuran, bujukan, segesti, perintah, saran atau bentuk lainnya; c. adanya tujuan yang hendak dicapai.

Menurut penjelasan PP 10/1979 huruf (h) dikatakan bahwa “kepemimpinan” adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk meyakinkan orang lain, sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

Pemimpin yang baik harus memiliki empat macam kualitas yaitu kejujuran, pandangan ke depan, mengilhami pengikutnya, dan kompeten. Pemimpin yang tidak jujur tidak akan dipercaya dan akhirnya tidak mendapat dukungan dari pengikutnya. Pemimpin yang memiliki pandangan ke depan adalah memiliki visi ke depan yang lebih baik. Pemimpin yang baik juga harus mampu mengilhami pengikutnya dengan penuh antusiasme dan optimisme. Pemimpin yang baik juga harus memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas secara efektif, mengerti kekuatannya, dan menjadi pembelajar terus-menerus. Kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru terdiri dari empat faktor yaitu: Pengalaman, Proses belajar / sosialisasi, Cakrawala, Pengetahuan.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi mempengaruhi

perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan dorongan seseorang untuk berprestasi.

Menurut Handoko (2000:306)

Gaya kepemimpinan yang ideal adalah “ gaya yang secara aktif melibatkan bawahan dalam penetapan tujuan dengan menggunakan teknik – teknik manajemen partisipasif dan memusatkan perhatian baik terhadap guru dan tugas ”.

Kaitannya dengan etos kerja guru, seorang guru memiliki pendapat atau penafsiran yang berbeda antara guru yang satu dengan guru yang lain tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah. Etos kerja guru di SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 6 Boyolali berbeda – beda antara guru satu dengan guru yang lain. Perbedaan tersebut dikarenakan adanya perbedaan penafsiran terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengadakan penelitian mengenai “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP ETOS KERJA GURU MENURUT PERSEPSI GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 6 BOYOLALI”

B. Pembatasan Masalah

Agar masalah yang diteliti tidak meluas maka perlu diadakan pembatasan masalah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini sesuai dengan judul yang diajukan yang hanya terbatas dan berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru dan etos kerja guru pada SEKOLAH MENENGAH PERTAMA Negeri 6 Boyolali

2. Penelitian ini terbatas pada guru SEKOLAH MENENGAH PERTAMA Negeri 6 Boyolali.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap etos kerja guru menurut persepsi guru di SEKOLAH MENENGAH PERTAMA Negeri 6 Boyolali?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru menurut persepsi guru di SEKOLAH MENENGAH PERTAMA Negeri 6 Boyolali.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ada dua yaitu:

1. Manfaat teoritis

Memberikan gambaran yang jelas tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah guna meningkatkan etos kerja guru disekolah.

2. Manfaat Praktis dalam penelitian ini adalah:

a. Sekolah

Sebagai sumber informasi, bahan pertimbangan dan masukan dalam mengambil kebijakan terutama gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru.

b. Kepala sekolah

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan mengenai gaya kepemimpinan yang dilakukan dalam memimpin suatu lembaga sekolah.

c. Guru

Sebagai masukan mengenai etos kerja guru dalam meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan.

F. Sistematika Skripsi

Untuk mengetahui gambaran dari skripsi ini maka disusun sistematika skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika skripsi

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menguraikan tentang definisi etos kerja, faktor- faktor yang mempengaruhi etos kerja, indikator etos kerja, definisi persepsi, terjadinya persepsi, definisi kepala sekolah, definisi gaya kepemimpinan, perilaku kepemimpinan, faktor kepemimpinan, indikator gaya kepemimpinan, hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang pengertian metode penelitian, jenis penelitian, tempat penelitian, populasi, sampel, sampling, variabel penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, uji instrumen, try out angket, uji prasyarat analisis dan teknik analisis data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum, pengumpulan data dan analisis data

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan, implikasi dan saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN