

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hampir semua orang memperoleh dan melaksanakan pendidikan. Sebab pendidikan tidak pernah terpisah dengan kehidupan manusia. Anak-anak menerima pendidikan dari orang tuanya dan manakala anak-anak tersebut telah dewasa mereka akan mendidik anak-anaknya. Begitu pula di sekolah dan perguruan tinggi, para siswa dan mahasiswa dididik oleh guru dan dosen. Pendidikan adalah khas dan milik manusia, tidak ada makhluk lain yang membutuhkan pendidikan.

Pendidikan adalah usaha sadar yang terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara. (UU RI No. 20 tahun 2003).

Sementara itu, perubahan dan perkembangan jaman dan peradaban manusia telah membawa berbagai kemajuan yang berpengaruh terhadap cara dan usaha manusia dalam menjalankan kehidupan. Salah satu perubahan mendasar adalah terjadinya diferensiasi dan spesialisasi. Diferensiasi antar lain berbentuk terwujudnya berbagai status dan strata di dalam struktur masyarakat. Pada saat yang sama, spesialisasi berkembang dalam kehidupan masyarakat seiring

berkembangnya diferensiasi status sosial dalam berbagai fungsi yang memerlukan keterampilan dan keahlian. (Syuaeb Kurdie dan Taqiyyudin M., 2002: 1-2)

Sekolah sebagai organisasi di dalamnya terhimpun kelompok-kelompok manusia yang masing-masing baik secara perseorangan maupun kelompok melakukan hubungan kerja sama untuk mencapai tujuan. Kelompok-kelompok manusia yang dimaksud tidak lain adalah sumber daya manusia yang terdiri dari: kepala sekolah, guru-guru, tenaga administrasi/staf, kelompok peserta didik atau siswa, dan kelompok orang tua siswa. (Wahjo Sumidjo, 1999: 144).

Sekolah adalah organisasi yang kompleks dan unik. Sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi, oleh sebab itu kepala sekolah yang berhasil yaitu tercapainya tujuan sekolah, serta tujuan dari para individu yang ada di dalam lingkungan sekolah. Kepala sekolah harus memahami dan menguasai peranan organisasi dan hubungan kerja sama antar individu.

Selanjutnya beliau mengemukakan bahwa sekolah dikatakan sebagai lembaga yang bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedangkan dikatakan unik karena menunjukkan bahwa sekolah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lain. Ciri-ciri yang menempatkan sekolah memiliki karakter sendiri di mana telah terjadi proses belajar mengajar, tempat pemberdayaan kehidupan manusia.

Karena sifatnya yang kompleks dan unik itulah sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi, karena keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah. Kepala sekolah yang berhasil adalah yang memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah (Wahjo Sumidjo, 1999: 3).

Kepala sekolah merupakan orang terpenting di sekolah, karena kepala sekolah menentukan berhasil atau tidaknya dalam menjalankan program kegiatan yang telah direncanakan. Kepala sekolah merupakan kunci bagi pengembangan dan peningkatan suatu sekolah. Indikator dari keberhasilan sekolah adalah tergantung kepada kepala sekolah dan juga komponen-komponen yang ada dalam lingkungan sekolah.

Kepala sekolah adalah pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang yang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapapun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti: latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat dan integritas. Oleh sebab itu, kepala sekolah pada hakikatnya adalah pejabat formal, sebab pengangkatannya melalui suatu proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan yang berlaku.

Sebagai pejabat formal, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab terhadap atasan, terhadap sesama relasi kepala sekolah atau lingkungan terkait dan kepada bawahan.

Sementara itu, hubungannya dengan pendidikan dan profesionalisme guru adalah bahwa pendidikan selalu terjadi dalam relasi sosial, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan dan dalam situasi sosial yang selalu berubah-ubah. Sehubungan dengan hal ini, agar pendidikan memiliki arah yang jelas serta konsisten, dan agar pendidikan menemukan pendekatan dan atau metode kerja yang selaras dengan tujuan serta situasi konkret, praktek pendidikan memerlukan hadirnya seorang pendidik yang handal, kreatif atau professional serta memiliki etos kerja yang tinggi.

Sehubungan dengan tugas guru (khususnya guru PAI), yaitu membentuk budu pekerti peserta didik, maka seorang pendidik dalam menjalankan fungsinya harus memiliki sifat-sifat:

- a. Juhud, tidak mengutamakan materi dan mengajar untuk mencari keridhoan Allah semata
- b. Kebersihan guru
- c. Ikhlas dalam pekerjaan
- d. Suka pemaaf
- e. Seorang guru merupakan seorang bapak sebelum ia seorang guru
- f. Harus mengetahui tabiat murid
- g. Harus menguasai materi pelajaran. (M. Athiyah Al-Abrasyi, yang dialih bahasakan Bustami A. Ghoni dan Djohar Bahry, 1993: 136-139).

Citra guru di masyarakat atau di negara kita berubah-ubah dari waktu ke waktu. Perubahan citra tersebut dipengaruhi oleh perubahan aspirasi (penilaian

serta penghargaan), warga masyarakat terhadap jabatan guru, unjuk kerja para guru yang telah berkarya (*performance*), dan adanya perubahan persyaratan jabatan guru sebagai dampak kemajuan ilmu serta teknologi di era profesionalisasi dan spesialisasi.

Dalam situasi sosial apapun, jabatan guru tetap dinilai oleh warga masyarakat sebagai pemberi inspirasi, penggerak, dan pelatih dalam penguasaan tertentu bagi sesama, khususnya bagi para siswa agar mereka siap untuk membangun hidup beserta lingkungan sosialnya. Dapat dipastikan bahwa guru yang semakin bermutu semakin besar sumbangannya bagi perkembangan diri siswanya dan perkembangan masyarakatnya. Guru yang bermutu mampu berperan sebagai pemimpin di antara kelompok siswanya dan juga di antara sesamanya, ia juga mampu berperan sebagai pendukung serta penyebar nilai-nilai luhur yang diyakininya dan sekaligus sebagai teladan bagi siswa serta lingkungan sosialnya, dan secara lebih mendasar guru yang bermutu tersebut juga giat mencari kemajuan dalam meningkatkan kecakapan diri dalam berkarya dan dalam pengabdian sosialnya. (A. Samana, 1994: 14).

Dalam sektor pendidikan kita telah tertinggal jauh dari Negara-negara tetangga, misalnya Malaysia. Malaysia sekitar tahun 70-an banyak mengirim pelajarnya untuk belajar di Indonesia. Tetapi kini kebalikannya, masyarakat kita mulai berduyun-duyun menimba ilmu di negeri jiran tersebut. Kemakmuran yang telah kita rasakan rasanya sangat jauh dari kata makmur itu sendiri, sehingga sangat memalukan untuk kita ungkapkan di tengah keberadaan Negara-negara

tetangga kita, kita jauh berada di belakang mereka. Memang, banyak muncul anggapan menanggapi ketertinggalan bangsa ini, ada sinyalemen yang mengatakan bangsa Indonesia menderita etos kerja lemah.

Kemudian, berdasarkan studi pendahuluan di lokasi penelitian, menurut laporan dari kepala sekolah bahwa masih ada sebagian kecil guru yang belum tahu tentang tugas dan kewajibannya sebagai guru. Hal ini dapat dilihat dari sikap-sikap mereka ketika tiba waktu proses belajar mengajar. Di antara sikap-sikap mereka itu adalah masih ada guru yang sering datang terlambat, ketika pergantian jam pelajaran, guru masih berada di ruang guru, ada guru yang keluar sebelum jam pelajaran selesai, ada guru yang pulang sebelum jam pelajaran selesai.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa semangat guru di lingkungan penelitian ini kurang baik. Sehingga diperlukan sebuah upaya dari kepala sekolah dalam pembinaan etos kerja para guru. Oleh karena itu, betapa pentingnya kualitas kepemimpinan kepala sekolah dalam mencapai keberhasilan suatu sekolah. Dan Pembentukan etos kerja yang tinggi menjadi begitu penting karena ia akan menghantarkan bangsa ini ke tatanan kehidupan yang lebih maju. Begitupun dalam dunia pendidikan, dengan etos kerja yang tinggi dan rasa optimis dalam menghadapi masa depan bangsa tentunya diharapkan keterpurukan yang telah bertahun-tahun melanda bangsa ini akan segera dituntaskan.

Berdasarkan masalah-masalah inilah penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang upaya kepala sekolah dalam pembinaan etos kerja guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Kanggraksan Kota Cirebon.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah ini dibagi dalam tiga hal:

1. Identifikasi Masalah

- a. Wilayah penelitian yang diambil dalam skripsi ini adalah yang berkaitan dengan masalah administrasi dan supervisi pendidikan.
- b. Pendekatan penelitian skripsi ini adalah menggunakan pendekatan empirik.
- c. Jenis masalah dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif, artinya menggambarkan upaya kepala sekolah dalam pembinaan etos kerja guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Kanggraksan Kota Cirebon.

2. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari kesimpangsiuran, maka penulis akan membatasi masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah merupakan orang terpenting di sekolah karena menentukan berhasil atau tidaknya program kegiatan yang telah direncanakan.

- b. Guru merupakan satu sub sistem dari pendidikan yang menjadi faktor penting yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya proses belajar mengajar.
- c. Etos kerja yang dimaksud adalah kebiasaan kerja keras seseorang dalam meningkatkan mutu pekerjaannya dalam lingkup kompetensi professional guru.

3. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penulis mengajukan pertanyaan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pembinaan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru?
- b. Faktor-faktor apa saja yang menunjang peningkatan etos kerja guru?
- c. Faktor-faktor apa saja yang menghambat peningkatan etos kerja guru?

C. Tujuan Penelitian

- 1. Untuk mengetahui pembinaan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru.
- 2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menunjang peningkatan etos kerja guru.
- 3. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat peningkatan etos kerja guru.

D. Kerangka Pemikiran

Setiap manusia akan mengalami proses pendidikan secara alami, baik yang didapatkan dalam situasi pergaulan dengan orang tua pada khususnya, maupun dari lingkungan pergaulan dan sosial budaya pada umumnya. Proses pendidikan yang didapatkan dalam lingkungan pergaulan dan lingkungan sosial budaya adalah dalam proses pendidikan secara formal.

Inti dari pendidikan secara formal adalah mengajar. Sedangkan inti proses pengajaran adalah siswa belajar. Oleh karena itu mengajar tidak dapat dipisahkan dari belajar. Sehingga dalam peristilahan kependidikan kita mengenal ungkapan proses belajar mengajar (Muhammad Ali, 2002: 1).

Inovasi pendidikan menuntut kreatifitas para pemimpin pendidikan pada tingkatnya, seperti dalam pengembangan metode mengajar belajar, penggunaan teknik multi media dan sebagainya. Pemimpin pendidikan semata-mata menunggu tugas dari instansi atasan, maka melahirkan suatu kondisi inersia atau kelambanan dalam peranan sekolahnya. Sampai sejauh mana tingkat kemajuan suatu lembaga pendidikan, antara lain karena peranan pemimpinnya sebagai inovator. (Soependri Suriadinata, 1995: 92).

Menurut Gibson dalam Soependri Suriadinata (1995: 52), mengemukakan bahwa: kepala sekolah adalah guru yang mendapat tugas tambahan sebagai pemimpin dalam suatu sekolah. Kompleksnya tugas-tugas sekolah membuat lembaga itu tidak mungkin berjalan dengan baik tanpa kepala sekolah yang profesional dan berjiwa inovatif. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan

bahwa keberhasilan sekolah dalam meningkatkan mutu lulusan banyak ditentukan oleh kualitas kepala sekolahnya, di samping ada para guru yang berkompeten.

Kepala sekolah dalam mengelola lembaga pendidikan harus mempunyai keterampilan dalam membina bawahannya yaitu para guru, agar melaksanakan tugasnya secara efektif. Hal ini dalam rangka meningkatkan semangat kerja para guru. Sebagai mana yang diungkapkan oleh M. Rifai (1986: 158) bahwa :

“Kepala sekolah merupakan seorang administrator di sekolahnya yang bertanggung jawab tentang kelancaran pelaksanaan dan terpeliharanya pendidikan di sekolah.

Sebagaimana administrator harus dapat memanfaatkan, mendayagunakan dan menimbulkan kerja sama antara semua unsur-unsur potensi yang ada di sekolahnya yaitu guru, murid, pegawai, dan orang tua. Untuk itu diperlukan suatu organisasi yang baik di sekolahnya”.

Fungsi utama kepala sekolah sebagai pemimpin adalah menciptakan situasi belajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan para siswa dapat belajar dengan baik. (Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto, 1988: 19). Sedangkan fungsi kepala sekolah sebagai administrator pendidikan adalah bahwa kepala sekolah memegang peranan penting dalam perkembangan sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki jiwa kepemimpinan untuk mengatur para guru, pegawai Tata Usaha, dan pegawai sekolah lainnya.(Yusak Burhanuddin, 1998: 119).

Dalam prakteknya, pengajaran adalah sesuatu hal yang sangat kompleks dan analisis dari proses belajar mengajar pada intinya yaitu bagaimana guru memberi kemungkinan bagi siswa agar terjadi proses belajar yang efektif atau dapat mencapai hasil sesuai dengan tujuan. Perlu kita ketahui bahwa

sesungguhnya mengajar dapat dilakukan dengan cara “sembarangan”. Bila ini dilakukan, hasil yang akan yang diperolehpun “asal jadi” saja. Oleh karena itu agar hasil yang diperoleh agar lebih baik, diperlukan sikap mental untuk mau memperbaiki atau meningkatkan kemampuan dan kemauan mengajar para guru.

Sedangkan etos kerja menurut Mochtar Buchori (1994) dalam Ahmad Janan Asifudin (2004: 27), bahwa etos kerja dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja; ciri-ciri atau sifat-sifat yang mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Beliau juga menjelaskan bahwa etos kerja merupakan bagian dari tata nilai individualnya. Demikian pula etos kerja suatu kelompok masyarakat atau bangsa, ia merupakan bagian dari tata nilainya yang ada pada masyarakat atau bangsa itu. Etos kerja adalah sifat, watak, dan kualitas kehidupan batin manusia, moral dan gaya estetik serta Suasana batin mereka. Ia merupakan sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupan nyata.

Sedangkan menurut Musa Asy'arie (1997) dalam Ahmad Janan Asifudin (2004: 27), Etos kerja adalah pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadap kerja. Sedangkan menurut Ahmad Janan Asifudin (2004: 27), mengemukakan pendapatnya, bahwa etos kerja merupakan karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya. Lalu selanjutnya dimengerti bahwa timbulnya konteks ini adalah karena termotivasi oleh sikap hidup mendasar itu. Etos kerja dapat berada pada masyarakat dan individu.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa upaya kepala sekolah dalam memberikan contoh dalam pemberian motivasi, disiplin dan etika dalam melaksanakan tugasnya, baik sebagai kepala sekolah maupun sebagai guru, secara psikologis dapat memengaruhi peningkatan etos kerja para guru.

E. langkah- langkah penelitian

Untuk mendapat data dalam penelitian ini, penulis menentukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan Sumber Data yang Terdiri Dari:

- a. Sumber data teoritik yaitu sumber data yang diambil dari buku-buku literatur yang ada relevansinya dengan penelitian ini.
- b. Sumber data empirik yaitu sumber data yang diambil berdasarkan penelitian dan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu di Madrasah Aliyah Salafiyah Kanggraksan Kota Cirebon.

2. Populasi dan Sampel

- a. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Suharsimi Arikunto, 1996: 115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Aliyah Salafiyah Kanggraksan Kota Cirebon yang berjumlah 21 orang.
- b. Sampel yang dijadikan objek dalam penelitian adalah 21 orang, yaitu para guru. Sampel ini diambil dari jumlah populasi yang ada. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Karena sampel sama dengan

populasi maka penelitian ini merupakan penelitian populasi. (Suharsimi Arikunto, 1996: 117).

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data, penulis menggunakan teknik-teknik sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian (S. Margono, 1997: 158). Penulis mengadakan pengamatan langsung ke lokasi atau objek penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan.

b. Wawancara

Wawancara yaitu sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari yang terwawancara. (Suharsimi Arikunto, 1996: 144).

Dalam penelitian ini digunakan wawancara bebas terpimpin yaitu melakukan wawancara berdasarkan keadaan yang memuat pokok-pokok permasalahan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan dalam pelaksanaannya tidak terikat oleh daftar pertanyaan yang tersedia akan tetapi melihat situasi dan kondisi agar lancar dan tidak kaku serta memperoleh hasil yang baik.

c. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data dengan menggunakan beberapa dokumen lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

d. Angket

Angket adalah sebuah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Angket ini disebarkan kepada para guru yang mengajar di Madrasah Aliyah Salafiyah Kanggraksan Kota Cirebon.

4. Teknik Analisis Data

Dalam melakukan analisis data, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk data kuantitatif yang berasal dari angket, penulis melakukan penghitungan prosentase sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\% \quad (\text{Anas Sudijono, 1999 : 40})$$

Keterangan :

P : Hasil Prosentase

F : Frekuensi Alternative Jawaban Angket

N : Jumlah Responden

100 % : Bilangan Konstan

5. *Meta Analisis*

Kemudian untuk menafsirkan data prosentase yang didapat, penulis menggunakan pedoman yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (1996: 244).

Kriteria Baik	: 76 % - 100 %
Kriteria Cukup	: 56 % - 75 %
Kriteria Kurang Baik	: 40 % - 55 %
Kriteria Tidak Baik	: < 40 %