

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan suatu bangsa merupakan sesuatu yang sangat penting dan harus dilaksanakan untuk kemajuan bangsa. Pembangunan di sini mempunyai arti yang luas. Yakni menyangkut beberapa aspek. Diantara aspek-aspek itu adalah adalah pembangunan dalam bidang pendidikan.

Untuk mewujudkan pembangunan dalam bidang pendidikan tersebut maka tujuan pendidikan diupayakan dapat direalisasikan dalam bentuk program Pendidikan Nasional. Adapun tujuan pendidikan yang dikehendaki bangsa Indonesia adalah seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional RI No. 20 tahun 2003 ayat 3. yang menyatakan bahwa:

“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”.

Penjelasan di atas telah menjelaskan bahwa pendidikan di Indonesia bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik. Untuk itu, maka lembaga pendidikan mempunyai tugas yang berat, sebab bagaimanapun proses pengembangan bukanlah sesuatu yang mudah.

Dalam proses mencapai tujuan pendidikan, banyak faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan seperti: guru, sarana dan prasarana kurikulum dan proses belajar serta sistem penilaian. Walaupun demikian guru adalah sumber daya manusia yang diharapkan mampu mengarahkan dan menyalurkan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta proses belajar yang bermutu. Tanpa mengabaikan peran faktor-faktor lain, guru dapat dianggap sebagai faktor tunggal yang paling menentukan terdapat meningkatnya mutu pendidikan.

Guru adalah jenis pekerjaan atau profesi sebagai tenaga pengajar yang terkait akan tugas sebagai pengajar. Dalam bahasa perjuangan, ia bisa bermakna pendidik yang tulus, pandito, atau tanpa pamrih. Pada pengertian ini ditemukan kemuliaan sikap dan pengabdian tanpa reserve pada nilai kemanusiaan dan keilmuan. Ia pun berarti simbol dari kesederhanaan bahkan "kemelaratan". Walaupun karakteristik demikian melekat pada guru, tetapi paradikmaranya adalah bahwa ia memikul tanggung jawab besar untuk menyertai peserta didiknya dalam mendewasakan dirinya, khususnya dalam arti taqwa, moral dan berbudi pekerti luhur. Tanggung jawab ini meresap bukan sebagai ide, cita-cita atau pengetahuan melainkan sebagai sikap moralitas, kepercayaan dan perilaku.

Kenyataan yang terjadi sebagaimana diulas dari harian Surya yang terbit Minggu, 14 Maret 2004: "Mutu pendidikan di Indonesia yang tidak mampu beranjak dari keterpurukan, disebabkan kualitas guru yang masih rendah. Dan itu

merupakan akibat dari kesejahteraan mereka yang rendah”. Dan hal ini ditanggapi oleh Rektor Unesa, Prof. Dr. H Haris Supratno, dalam Seminar dan Pembentukan Asosiasi Pendidikan Teknologi dari kejuruan Indonesia (APTEKINDO) Wilayah Jatim, Sabtu (13,3) menyatakan bahwa “Memang ada beberapa indikator yang membuat mutu pendidikan rendah, seperti sarana dan prasarana serta anggaran yang kurang. Namun kesejahteraan guru dan sistem penggajian yang tidak adil memegang peranan penting”. Demikian halnya berbicara mengenai nasib guru sepanjang republik berdiri, Surya dalam Tempo Interaktif (12/4) menyimpulkan bahwa hak guru sebagai pegawai republik tak sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan. Dana pendidikan yang begitu minim yang telah membuat para guru sangat menderita. Itu belum ditambah lagi dengan sistem manajemen yang birokratis dan sentralistis yang mengekang kebebasan guru dalam pengembangan karir dan profesinya sebagai pendidik dengan demikian jika kehidupan para guru dijenahi sebagai persoalan pendidikan kita telah berhasil dipecahkan.

Selanjutnya Soewadji Lazuruth (1984: 84) menyatakan bahwa setiap orang mempunyai pandangan dan sikap yang berbeda terhadap pekerjaannya tetapi ada pula yang selalu mengeluh dan tidak senang . Berpangkal dari imbalan materi yang kurang memadai, merembet kepada rendahnya penghargaan masyarakat terhadap profesi ini, banyak dari tenaga kependidikan tidak mencurahkan perhatian sepenuhnya kepada tugasnya. Kalau mereka mau bersaing pada bidang

lain maka jadilah tugas kependidikan sebagai tugas sampingan profesionalisasi dalam meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dapat berkembang, tetapi motivasi peningkatan kompetensi terhadap tugas belum tentu berkembang maksimal.

Berdasarkan penelitian awal yang penulis lakukan di Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama Negeri I Leuwimunding, penulis menemukan adanya penurunan etos kerja yang disebabkan oleh kesejahteraan guru yang belum maksimal sehingga penulis akan meneliti sejauh mana kesejahteraan guru, etos kerja guru dan hubungan antara keduanya.

B. Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dalam menyusun perumusan masalah ini penulis mengelompokkannya dalam tiga bagian, yaitu:

a. Wilayah penelitian

Wilayah penelitian ini berkaitan dengan Administrasi dan Supervisi Pendidikan

b. Pendekatan penelitian

Pendekatan penelitian ini mempergunakan jenis pendekatan empirik (Field research) yakni penelitian lapangan yang bertempat di SLTPN I Leuwimunding.

c. Jenis Masalah

Jenis masalah dalam penelitian ini adalah korelasi/hubungan antara kesejahteraan dan etos kerja guru.

2. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari kesimpangsiuran dalam memahami skripsi ini, penulis memberikan pembatasan masalah sebagai berikut.

- a. Kesejahteraan materi adalah penambahan kesejahteraan yang berupa materi selain gaji, sedangkan kesejahteraan non materi adalah kesejahteraan yang bersifat spiritual, seperti harga diri dan ketenangan batin.
- b. Etos kerja adalah kebiasaan kerja keras seseorang dalam meningkatkan mutu pekerjaannya dalam lingkup kompetensi profesional guru.
- c. Kompetensi profesional guru adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki dan dikuasai di dalam melaksanakan tugas jabatan guru.

3. Pertanyaan Penelitian

- a. Bagaimana pemberian kesejahteraan guru di SLTPN I Leuwimunding?

- b. Bagaimanakah etos kerja guru di SLTPN I Leuwimunding,
- c. Adakah korelasi antara kesejahteraan guru dengan etos kerja guru di SLTPN I Leuwimunding?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Memperoleh data tentang pemberian kesejahteraan guru di SLTPN I Leuwimunding.
2. Memperoleh data tentang etos kerja guru di SLTPN I Leuwimunding.
3. Memperoleh data tentang korelasi antara kesejahteraan dengan etos kerja guru.

D. Kerangka Pemikiran

Etos artinya kebiasaan, adat, asal mula, karakter. Sikap kerja keras seseorang merupakan watak yang memancar dari kepribadian seseorang.

Allah SWT memerintahkan kepada manusia untuk bekerja keras. Dengan kerja keras itu manusia akan menerima balasannya.

وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون وسررون
الى علم الغيب والشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون .

Artinya:

“Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasmu serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberikannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.(Q.S. At-Taubah, 9:105)
(A.Hamid Hasan Qolay: 1997: 2072)

Sikap kerja keras itu dalam setiap pekerjaan yang baik merupakan suatu keharusan bagi muslim. Dengan bekerja keras berarti kita telah memacu perubahan sosial untuk kemajuan bangsa. Terutama guru sebagai salah satu komponen pembangunan masyarakat karena peran guru dalam kehidupan masyarakat adalah penting, baik ditinjau dari segi penataan masyarakat di bidang sosial, bidang ideologis, bidang intelektual, seleksi tenaga kerja maupun praksis pembangunan masyarakat yang bersifat fisik atau kebendaan.

Dengan keberadaan guru di sekolah merupakan tujuan sekolah untuk memberdayakan sumber daya manusia secara efektif, mungkin dengan tidak mengabaikan kesejahteraan mereka dan berupaya untuk merangsang etos kerja dan bekerja secara profesional dan kooperatif. Oleh karena itu, sangat diperlukan adanya daya pendorong agar berusaha mempunyai motivasi untuk meningkatkan etos kerja guru di sekolah tempat ia bekerja walaupun kompeusasi dan gaji yang diterima relatif kecil dibanding dengan tuntutan kerjanya. Namun, pengaruh terbesar bagi kebanyakan guru adalah kesejahteraan. Oleh karena etos kerja

dipengaruhi oleh kesejahteraan maka kepala sekolah sebagai administrator harus lebih mengupayakan untuk kesejahteraan guru.

Dengan adanya pemberian kesejahteraan kepada guru, diharapkan dapat meningkatkan etos kerja sebagai guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah yang dibinanya. Pemberian kesejahteraan tersebut berarti pihak sekolah telah menghargai jerih payah kerja yang dilakukan oleh guru.

Terciptanya kepuasan kerja guru merupakan salah satu realisasi kesejahteraan yang diupayakan untuk memotivasi peningkatan etos kerja guru pada suatu sekolah, hal yang sebaliknya seperti yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (2004:60) bahwa ada beberapa contoh sumber ketidakpuasan yaitu sebagai berikut:

- a. Imbalan yang mungkin dirasakan kurang memadai,
- b. Perlakuan yang menurut persepsi yang bersangkutan tidak adil,
- c. Kondisi kerja yang dipandang tidak atau kurang memuaskan,
- d. Situasi lingkungan kerja yang tidak mendukung,
- e. Terjadinya konflik yang belarut-larut tanpa penyelesaian yang memuaskan.

Untuk itu Kepala Sekolah berusaha menciptakan kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas para pegawainya, terutama guru perlu sekali memahami terlebih dahulu kebutuhan manusia. Dalam bukunya Mawardi (2002: 13) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia menurut A. H. Maslow menekankan lima macam kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

- 1). Psysiological needs
Kebutuhan badaniah meliputi sandang, pangan, dan pemuasan seksual.
- 2). Safety needs
Kebutuhan akan keamanan, meliputi baik kebutuhan akan keamanan jiwa maupun kebutuhan akan keamanan harta.
- 3). Sosial needs
Kebutuhan akan dihormati; kebutuhan akan perasaan berprestasi dan kebutuhan akan ikut serta (sense of participation).
- 4). Esteem needs
Kebutuhan akan penghargaan berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita.
- 5). Self Actualization needs
Kebutuhan akan kepuasan diri yaitu kebutuhan untuk mewujudkan diri artinya kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap orang akan memberikan prioritas kepada suatu kebutuhan sampai kebutuhan itu terpenuhi. Jika kebutuhan pertama sudah terpenuhi, maka kebutuhan yang kedua akan memegang peranan penting, demikian seterusnya menurut urutannya. Begitu pula halnya dengan seorang guru, mereka berusaha untuk memenuhi segala kebutuhan itu sesuai dengan keinginannya. Salah satu cara yang dapat dilaksanakan oleh Kepala Sekolah untuk memenuhi kebutuhan para guru yaitu memberikan kesejahteraan kepada guru termasuk kompensasi dan gaji setiap bulannya.

Kesejahteraan guru ini merupakan salah satu kebijakan pemerintah dan kepala sekolah dalam memenuhi kebutuhan hidup dengan cara mensejahterakan para guru agar lebih meningkatkan etos kerja guru. Upaya peningkatan etos kerja ini ditandai dengan tinggi rendahnya etos kerja itu sendiri yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Alex S. Nitisemito (1996: 169-170) beberapa faktor itu adalah sebagai berikut:

- a. Gaji yang cukup
- b. Memperbaiki kebutuhan rohani
- c. Sesekali perlu menciptakan suasana yang santai
- d. Harga diri perlu mendapat perhatian
- e. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
- f. Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju
- g. Perasaan aman untuk menghadapi masa depan
- h. Usahakan para karyawan mempunyai loyalitas
- i. Sekali-kali karyawan perlu diajak berunding
- j. Pemberian insentif yang terarah
- k. Fasilitas yang menyenangkan

Berdasarkan uraian di atas, maka salah satu cara yang juga untuk meningkatkan kebutuhan guru adalah dengan memberikan kesejahteraan bagi guru dengan tunjangan lainnya.

Kesejahteraan menggambarkan kemajuan kesuksesan di dalam hidup baik secara materiil, mental spirituil dan sosial secara seimbang, sehingga menimbulkan ketentraman dan ketenangan hidup sehingga dapat menyongsong kehidupan mendatang dengan gembira dan optimal. Sehingga kesejahteraan menggambarkan situasi kerja yang menunjukkan kesuksesan, kemakmuran dan meliputi juga kebahagiaan karena terdapatnya nasib yang baik.

E. Langkah-Langkah Penelitian

Prosedur yang ditempuh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menentukan sumber data
 - a. Sumber data primer yaitu sumber data yang paling utama sebagai sumber yang dianggap penting dalam memberikan informasi dalam penelitian

skripsi ini. Adapun yang dijadikan sumber data primer dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, guru dan staf TU.

- b. Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dari buku-buku dan sumber lainnya yang hubungannya dengan pembahasan penelitian sebagai bahan rujukan.

2. Populasi dan Sampel

Kemudian yang dijadikan populasi oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebanyak 46 orang pendidik. Maka penulis mengambil sampel sebanyak 46 orang pendidik juga. Hal ini sesuai dengan pendapat Suharsimi Arikunto (2000: 112): “Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”.

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kesatuan individu yang ada, yang terdaftar sebagai guru di SLTPN I Leuwimunding-Majalengka yang berjumlah 46 orang.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Penulis mengamati secara langsung ke lapangan dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data atau keterangan tentang keadaan sekolah secara keseluruhan.

b. Wawancara

Penulis mengadakan dialog atau wawancara langsung dengan narasumber yang dapat memberikan penjelasan mengenai permasalahan-permasalahan penelitian untuk memperoleh informasi sejas-jelasnya.

c. Angket

Penulis membuat pertanyaan yang harus dijawab atau diisi oleh responden mengenai data yang ada hubungannya dengan tujuan penelitian.

d. Dokumentasi

Penulis membuat dan berusaha menghimpun data berupa dokumentasi-dokumentasi yang ada hubungannya dengan tujuan penelitian.

4. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisa data, penulis menggunakan tehnik analisis data kuantitatif yaitu tehnik analisis statistik guna menganalisa data yang berwujud angka.

Penulis menggunakan cara sebagai berikut:

a. Menggunakan rumus prosentase,

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Jumlah prosentase yang didapat

F = Frekuensi yang didapat

N = Jumlah Responden

100%= Standar Hitung Tetap. (Anas Sudijono, 2001: 40-41)

Untuk menafsirkan hasil prosentase menggunakan ketentuan sebagai berikut:

76 - 100% = Baik

56 - 75% = Cukup Baik

40 - 55% = Kurang Baik

-40% = Tidak Baik

(Suharsimi Arikunto, 1998: 246)

b. Menggunakan rumus korelasi Product Moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Angka indeks Korelasi "r" Product Moment

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara skor variabel X dengan skor variabel Y

$\sum X$ = Jumlah seluruh skor variabel X

$\sum Y$ = Jumlah seluruh skor variabel Y

$\sum X^2$ = Jumlah hasil pengkuadratan skor X

$\sum Y^2$ = Jumlah hasil pengkuadratan skor Y

(Anas Sudijono, 2000:196)

Kemudian ditafsirkan dengan ketentuan sebagai berikut:

a. 0,00 - 0,20 = Antara variable X dan variable Y memang terdapat korelasi , akan tetapi korelasi itu sangat lemah atau

sangat rendah sehingga korelasi itu diabaikan (dianggap tidak ada korelasi antara variable X dan variable Y).

- b. $0,20 - 0,40 =$ Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang lemah atau rendah.
- c. $0,40 - 0,70 =$ Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang sedang atau cukupan.
- d. $0,70 - 0,90 =$ Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang kuat atau tinggi.
- e. $0,90 - 1,00 =$ Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang sangat kuat atau sangat tinggi.

(Anas Sudijono, 2001: 258)