

ETOS KERJA GURU MELALUI PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH SD NEGERI ALUE PUNTI

Herana Budi
Kepala SDN Alue Punt

Abstrak

Tujuan dari Penelitian Tindakan Sekolah ini adalah mengupayakan peningkatan etos kerja bagi guru SD Negeri Alue Punt melalui kepemimpinan kepala sekolah semester pertama tahun pelajaran 2017-2018 dengan subjek penelitian guru SD Negeri Alue Punt yang berjumlah 18 orang. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan makalah ini adalah metode Penelitian Tindakan Sekolah yang dilaksanakan dalam dua siklus empat kali pertemuan yang terdiri dari 1) perencanaan 2) pelaksanaan 3) pengamatan dan 4) refleksi. Dalam pengumpulan data ini peneliti menggunakan observasi, wawancara dan teknik angket serta dokumentasi. Dalam teknik angket peneliti ingin menggali data tentang sebab akibat tidak menjalan etos kerja terhadap kehadiran mengajar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada peningkatan etos kerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah yaitu pada kondisi awal tingkat etos kerja guru dari 18 orang guru hanya 39%, siklus I hanya 67%. Pada siklus II mencapai 100%. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa melalui kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan etos kerja guru pada kehadiran mengajar sehingga meningkatnya kreatifitas peserta didik.

Kata kunci: Etos Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Proses Belajar Mengajar

Abstract

The purpose of this School Action Research is to strive to improve the work ethic for Alue Punt Elementary School teachers through the leadership of the first semester of the 2017-2018 school year with 18 research subjects. The research method used in writing this paper is the School Action Research method which was carried out in two four-cycle cycles consisting of 1) planning 2) implementation 3) observation and 4) reflection. In collecting this data the researchers used observation, interviews and questionnaire techniques as well as documentation. In the questionnaire technique the researchers wanted to explore data about cause and effect that did not run a work ethic on teaching presence. The results showed that there was an increase in the teacher's work ethic through the leadership of the principal, namely in the initial conditions the teacher's work ethic level of 18 teachers was only 39%, the first cycle was only 67%. In cycle II it reached 100%. From the results of the study it can be concluded that through the leadership of the principal can improve the work ethic of the teacher in the presence of teaching so that students' creativity increases.

Keywords: Work Ethic, Principal Leadership and Teaching and Learning Process



1. Pendahuluan

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. Selama peneliti menjadi kepala sekolah banyak permasalahan yang dihadapi tentang etos kerja dan kedisiplinan guru SD Negeri Alue Puntim antara lain: 1) Belum semua guru SD Negeri Alue Puntim memiliki etos kerja yang tinggi, 2) Belum semua guru memiliki motivasi dan komunikasi internal yang tinggi, 3) hasil supervisi kelas yang dilakukan peneliti 39% guru yang memiliki etos kerja tinggi.

A. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala Sekolah terdiri dari dua kata yaitu "Kepala" dan "Sekolah". Kata "kepala" dapat diartikan "ketua" atau "pemimpin" dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedang "sekolah (sekolah)" adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran (Depdikbud.1994 : 116).

Menurut Wahjosumidjo (1999:67) secara sederhana kepala sekolah (sekolah) dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah (sekolah) dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

B. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan dengan sebaik mungkin, termasuk di dalamnya sebagai pemimpin pengajar (Sulistyorini, 2006:71). Harapan yang segera muncul dari para guru, siswa, staf administrasi, pemerintah dan masyarakat adalah agar kepala sekolah dapat melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan seefektif mungkin untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan yang diemban dalam mengoptimalkan sekolah., selain itu juga memberikan perhatian kepada pengembangan individu dan organisasi. Peran seorang pemimpin, akan sangat menentukan kemana dan



akan menjadi apa organisasi yang dipimpinnya. Sehingga dengan kehadiran seorang pemimpin akan membuat organisasi menjadi satu kesatuan yang memiliki kekuatan untuk berkembang dan tumbuh menjadi lebih besar. Begitu juga dengan kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan formal mempunyai peranan yang sangat penting dalam pemberdayaan tenaga kependidikan. Pihak sekolah dalam menggapai visi dan misi pendidikan perlu di tunjang oleh kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan roda kepemimpinannya.

Meskipun pengangkatan kepala sekolah tidak dilakukan secara sembarangan, bahkan di angkat dari guru yang sudah berpengalaman atau mungkin sudah lama menjabat sebagai wakil kepala sekolah, namun tidak sendirinya membuat kepala sekolah menjadi profesional dalam melaksanakan tugasnya. Berbagai kasus masih banyak menunjukkan masih banyak kepala sekolah yang terpaku dengan urusan-urusan administrasi yang sebenarnya bisa dilimpahkan kepada tenaga administrasi. Dalam pelaksanaannya pekerjaannya kepala sekolah merupakan pekerjaan berat yang menuntut kemampuan ekstra. (Mulyasa, 2005:19).

C. Pengertian Profesionalisme Guru

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jembatan atau pekerjaan tertentu yang mengisyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif. (Kunandar, 2009:22)

Biasanya profesi berkaitan dengan mata pencaharian seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidup. Guru adalah manusia yang mempunyai peranan besar terhadap jaminan kualitas bangsa. Mereka menggantikan peran orang tua dalam mendidik anak ketika di lembaga pendidikan. Di samping itu, guru harus bisa menggerakkan dan mendorong peserta didik agar semangat dalam belajar, sehingga semangat peserta didik benar-benar dapat menguasai bidang ilmu yang dipelajari. Guru harus membantu peserta didik untuk dapat memperoleh pembinaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan yang dimiliki. Guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan (Uno, 2008:51)

Dengan demikian profesi guru adalah keahlian khusus dalam bidang pendidikan, pengajaran, dan pelatihan yang ditekuni untuk menjadi mata pencaharian dalam memenuhi kebutuhan hidup yang bersangkutan. Profesional adalah bersangkutan dengan profesi dan memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya.

D. Pengertian Etos Kerja

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi, 2013:19). Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang artinya sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya (Tasmara, 2002:33)

E. Ciri-ciri Etos Kerja

1. Kecanduan terhadap waktu.



Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu.

2. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas).
Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja adalah nilai keikhlasan. Karena ikhlas merupakan bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan.
3. Memiliki kejujuran.
Kejujuran pun tidak datang dari luar, tetapi bisikan kalbu yang terus menerus mengetuk dan membisikkan nilai moral yang luhur. Kejujuran bukanlah sebuah keterpaksaan, melainkan sebuah panggilan dari dalam sebuah keterikatan.
4. Memiliki komitmen.
Komitmen adalah keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga terbelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya.
5. Kuat pendirian (konsisten).
Konsisten adalah suatu kemampuan untuk bersikap taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif (Tasmara, 2002:216)

F. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu:

1. Agama.
Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.
2. Budaya.
Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.
3. Sosial Politik.
Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh.
4. Kondisi Lingkungan/Geografis.
Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.
5. Pendidikan.
Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.
6. Struktur Ekonomi.



Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

7. Motivasi Intrinsik Individu.

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang (Akhmad, 2006:78)

2. METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, tes, pemahaman, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif.

3. HASIL PENELITIAN

Serangkaian hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan etos kerja guru dalam mengajar. Berikut Perbandingan hasil pengamatan terhadap etos kerja guru antar siklus I dan II yang peneliti jelaskan dalam bentuk tabel dan diagram untuk memudahkan dalam memahami hasil penelitian oleh pembaca.

Tabel 1. Perbandingan Etos Kerja Antar Siklus I Dan II

Kondisi Awal	Siklus I
Kehadiran guru dalam mengajar dikelas tanpa Kepemimpinan Kepala Sekolah	Setelah melalui kepemimpinan Kepala Sekolah maka hasil pengamatan etos kerja mencapai rata-rata 67 % dari 18 orang guru kelas yang diamati. Aktifitas guru dalam proses belajar mengajar mendapat skor 98 atau katagori baik
Siklus I	Siklus II
Setelah melalui kepemimpinan Kepala Sekolah maka hasil pengamatan etos kerja mencapai 98 % dari 18 orang guru kelas yang diamati. Aktifitas guru dalam proses belajar mengajar mendapat skor 3 atau katagori baik	Setelah beberapa kali pertemuan dalam pengarahan dan bimbingan melalui Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kehadiran mengajar dikelas maka hasil pengamatan etos kerja guru mencapai 100 % menjalankannya. Aktifitas guru dalam proses belajar mengajar mendapat skor 4 atau katagori amat baik

Tabel 2. Perolehan Persentase Etos Kerja Antar Siklus I dan II

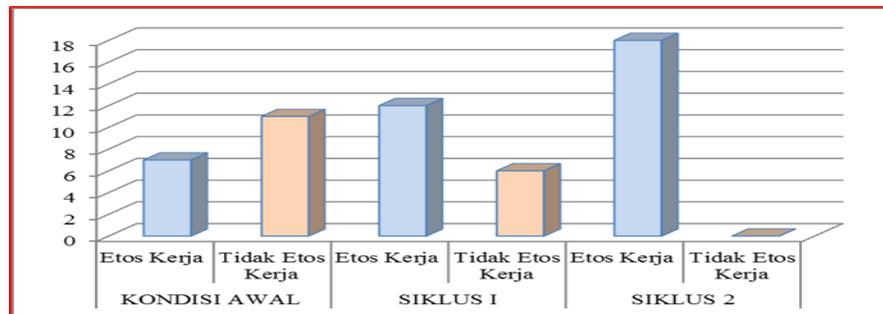
Yang Diamati	Siklus I	Siklus II
Etos kerja	67%	100%

Berdasarkan tabel dan diagram perbandingan hasil penelitian siklus I dan II menunjukkan ada peningkatan hasil tindakan dimana pada siklus I guru mampu



melaksanakan etos kerja hanya 67 % atau katagori cukup dan pada siklus II meningkat menjadi amat baik atau 100 %. Berarti ada peningkatan antar siklus 33%





Gambar 2. Diagram Keadaan Guru Kondisi Awal, Siklus I dan II

Dari Grafik Rekapitulasi Ketuntasan Belajar Kondisi Awal, Siklus I dan II, dapat disimpulkan bahwa kondisi etos kerja guru SD Negeri Alue Puntii meningkat secara signifikan. Hal ini dapat dilihat pada kondisi awal masih sangat kurang memuaskan, hanya 7 orang guru yang mencapai etos kerja dengan persentas 39% dan 11 orang yang tidak etos kerjadengan persentas 61%. Pada siklus I sudah mulai meningkat dengan pencapaian etos kerja sebanyak12 orang (67%) dan 6 orang (33%) yang tidak mencapai etos kerja. Di siklus II terjadi kenaikan etos kerja yang luar biasa, dari 18 orang guru semuanya sudah mencapai etos kerja. Hal ini sangat memuaskan peneliti karena target yang ingin dicapai peneliti sudah memenuhi, bahkan sampai 100%. Karna dari 18 orang guru semuanya sudah mencapai etos kerja maka peneliti menganggap penelitian ini berhasil dan dihentikan pada siklus II.

4. Kesimpulan

- a) Kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi guru dalam melaksanakan etos kerja dengan baik. Guru menunjukkan keseriusan dalam menjalankan peraturan sekolah. setelah mendapatkan bimbingan dan arahan tetang etos kerja dari kepemimpinan kepala sekolah yaitu dari siklus ke siklus. Informasi ini peneliti peroleh dari hasil pengamatan pada saat mengadakan wawancara dan bimbingan etos kerja kepada guru.
- b) Etos kerja berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran dengan baik. Hal itu dapat dibuktikan dari hasil observasi/pengamatan yang memperlihatkan bahwa terjadi peningkatan etos kerja guru dalam mengajar dari siklus ke siklus. Pada siklus I etos kerja guru sebesar 67% dan pada siklus II naik menjadi 100%. Jadi, terjadi peningkatan 33% dari siklus I.

5. Saran

- a) Motivasi yang sudah tertanam khususnya dalam melaksanakan etos kerja melaui kepemimpinan kepala sekolah hendaknya terus dipertahankan dan ditingkatkan/dikembangkan .
- b) Etos kerja yang telah dijalankan hendaknya dilaksanakan dengan ikhlas yang merupakan tugas kita sebagai guru dalam mengajar walaupun banyak kendala

yang harus dihadapi, namun itulah salahsatu kewajiban guru yang dicontohkan kepada anak didiknya.

Daftar Pustaka

- Arikunto,2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Akhmad, 2006. *Produktivitas Pendidikan Nasional*. Bandung: IKIP Bandung.
- Depdikbud.1994. *Pedoman Pelaksanaan Kurikulum Pendidikan Dasar-. Sekolah Dasar*. Jakarta: BP Dharma Bakti.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. 1994. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Perum Balai Pustaka.
- Kunandar. 2009. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan(KTSP)dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Madjid, 2004.*Masyarakat Religius*. Jakarta: Pavamadina.
- Mulyasa. 2005. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Menyukkseskan MBSdan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, 2000.*Instrumen Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada
- Panji, 2001.*Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sulistyorini. 2006. *Manajemen Pendidikan Islam*. Surabaya: Elkaf
- Sinamo, 2011.*Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.
- Sukardewi, 2013.*Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura*. Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, volume 4.
- Saiful.2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Tasmara.2002. *Membudayakan Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005.*Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas
- Uno. 2008. *Profesi Kependidikan Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan diIndonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. 1999. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Winarto, 2005. *Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran*. Malang: Wineka Media

