

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan hak dasar bagi setiap warga negara, maka tidak dapat dipungkiri pendidikan erat kaitannya dengan tingkat kemajuan suatu negara. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 menyatakan bahwa :

Pendidikan adalah usaha sadar dan 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.

Melalui pendidikan, suatu negara terus dituntut untuk menggali potensi agar dapat bersaing dengan negara – negara lain. Persaingan yang begitu ketat ini menuntut para pendidik untuk terus melakukan perubahan salah satu upaya itu adalah dengan peningkatan sumber daya manusia dalam bidang pendidikan. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia dalam bidang pendidikan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 1 menyatakan bahwa :

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Adapun sebagai pendidik profesional, guru mempunyai prinsip profesionalitas sesuai dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 7 Point 1 tentang Prinsip Profesionalitas menyatakan bahwa :

Profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme;

2. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;
3. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
4. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
5. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan

Telah diungkapkan sebelumnya, bahwa pendidik profesional yaitu guru saat ini telah masuk dalam tataran profesional. Pekerjaan guru sudah disejajarkan dengan jenis pekerjaan lain yang sudah terlebih dahulu dianggap sebagai pekerjaan profesional. Menurut Bukhori (1994, hlm.41) menjelaskan keadaan etos kerja seseorang setidaknya-tidaknya dapat dibidik dari cara kerjanya yang memiliki 3 ciri dasar, yaitu 1. keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan (*job quality*); 2. menjaga harga diri dalam melaksanakan pekerjaan; dan 3. keinginan untuk memberikan layanan kepada masyarakat melalui karya profesionalnya. Ketiga ciri dasar tersebut pada dasarnya terkait dengan kualifikasi yang harus dimiliki oleh guru pada umumnya, yaitu kualifikasi profesional, personal, dan sosial. Hal ini diperkuat oleh Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yaitu khususnya kompetensi kepribadian guru Poin 14 menyatakan bahwa :

Menunjukkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri. Jika dikaitkan dengan guru maka seorang guru harus menunjukkan etos kerja yang tinggi karena merupakan standart kualifikasi personal yang harus dimiliki.

Salah satu kompetensi kepribadian guru yaitu etos kerja mutlak dimiliki dalam rangka melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru. Sikap tersebut akan menentukan proses pembelajaran yang edukatif. Etos kerja akan muncul jika guru mencintai profesinya dan telah menjadi bagian dari kepribadiannya sehingga perlu diperhatikan secara serius oleh guru. Karena sikap tersebut akan meningkatkan kualitas belajar mengajar dan sikap ideal yang harus dimiliki guru. Jika guru tidak memiliki sikap tersebut, ketegangan antara peran ideal dan realitas yang nyata dialami para guru akan menempatkan guru pada posisi unik mudah dipuja dan mudah dicerca (Janawi, dalam Widiawati, 2013, hlm. 4). Etos kerja sangat terkait

dengan peningkatan kualitas kerja seseorang dalam suatu kekuatan. Menurut Soebagio Atmowiro mengatakan bahwa etos kerja itu merupakan landasan untuk meningkatkan unjuk kerja guru. Etos kerja berfungsi secara fundamental sebagai landasan pencapaian unjuk kerja yang tinggi. Dalam hal ini etos kerja, menurut Triguno (Widiawati, 2013, hlm.5) menyatakan bahwa :

Program peningkatan etos (budaya) kerja memiliki arti yang sangat fundamental bagi setiap organisasi, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja atau unjuk kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.

SMK X Bandung adalah salah satu SMK swasta yang beralamat di Jl. Pahlawan No.54 Bandung. SMK X Bandung memiliki 6 program keahlian yaitu 1. Teknik Instalasi Tenaga Listrik, 2. Teknik Pemesinan, 3. Teknik Kendaraan Ringan, 4. Teknik Sepeda Motor, 5. Teknik Komputer dan Jaringan, dan 6. Administrasi Perkantoran. Jumlah guru di SMK Merdeka adalah 109 Fenomena yang terjadi saat ini mengenai etos kerja terlihat mengalami ketidakstabilan berupa kenaikan dan penurunan etos kerja.

Berdasarkan studi pendahuluan dengan melakukan wawancara tidak terstruktur dilaksanakan pada tanggal 21 Februari 2017 bertempat di SMK X Bandung dengan Pak Sudaryono, S.Pd selaku Wakasek Kurikulum SMK X Bandung, hasil wawancara menjelaskan bahwa etos kerja guru SMK X Bandung belum optimal dikala siswa yang masih belum mendapatkan jam belajar yang sesuai dari guru setiap mata pelajaran. Ketidakhadiran guru dan tindakan tidak disiplin inilah yang dirasa sangat mengganggu kegiatan proses belajar mengajar seperti contoh terdapat guru SMK X Bandung yang terlambat masuk ke dalam kelas sehingga menyebabkan keadaan kelas menjadi tidak kondusif. Selain itu guru datang terlambat, terdapat pula guru yang keluar kelas terlebih dahulu sebelum jam pembelajaran berakhir. Bahkan terkadang masih terdapat guru yang keluar kelas pada saat proses kegiatan belajar mengajar dan hanya memberikan tugas kepada siswa hingga jam pelajaran berakhir tanpa kembali lagi ke kelas.

Beberapa tindakan lain yang mencerminkan ketidakstabilan etos kerja guru dapat ditunjukkan dengan data tingkat kehadiran guru SMK X Bandung sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kehadiran Guru SMK X Bandung

Tahun	Tingkat Kehadiran (%)	Sakit (%)	Ijin (%)	Alfa (%)	Tingkat Ketidakhadiran (%)
2011-2012	82,1	3,4	5,6	8,9	17,9
2012-2013	94,4	1,9	1,6	2,1	5,6
2013-2014	87,4	3,4	4	5,2	12,6
2014-2015	84,3	7,5	5,4	2,8	15,7
2015-2016	96,7	1	0,9	1,4	3,3

Sumber : Wakasek Kurikulum SMK X Bandung

Berdasarkan Tabel Rekapitulasi Kehadiran Guru di SMK X Bandung tingkat kehadiran guru mengalami keadaan yang fluktuatif setiap tahunnya. Kriteria Minimum kehadiran guru di SMK X adalah 93%, Namun yang terjadi dilapangan tingkat kehadiran guru pada tahun ajaran 2011-2012 sebanyak 82,1%, maka tingkat ketidakhadiran guru pada tahun ajaran 2011-2012 adalah sebanyak 17,9 %. Melihat kriteria minimum kehadiran guru pada tahun ajaran 2011-2012 kurang dari 93%. Mengacu pada Tabel 1, pada tahun ajaran 2012-2013 tingkat kehadiran guru sebanyak 94,4% artinya meningkat sebanyak 12,3% dari tahun sebelumnya. Maka tahun ajaran 2012- 2013 tingkat kehadiran guru berada pada kriteria minimum yang ditentukan oleh sekolah Sedangkan tingkat ketidakhadiran guru pada tahun ajaran 2013-2014 meningkat sebanyak 7% dari tahun sebelumnya yakni menjadi 12,6 % dan berada dibawah kriteria minimum kehadiran guru yaitu 87,4 %. Pada tahun ajaran 2014-2015 tingkat kehadiran guru mengalami penurunan sebanyak 3,1% dari tahun sebelumnya yakni menjadi 84,3% dan berada dibawah kriteria minimum

kehadiran guru. Pada tahun ajaran 2015-2016 tingkat kehadiran guru mengalami peningkatan sebanyak 12,4% dari tahun sebelumnya yakni menjadi 96,7%.

Dapat disimpulkan tingkat kehadiran guru dalam 5 tahun terakhir mengalami keadaan yang fluktuatif terutama pada tahun ajaran 2012-2013 dan 2015-2016 berada pada kategori kriteria minimum kehadiran guru 93% artinya pada tahun ajaran tersebut sudah cukup baik namun pada tahun ajaran 2011- 2012 dan 2013- 2015 mengalami penurunan dan berada dibawah kriteria minimum kehadiran guru.

Disisi lain data penunjang yang menunjukkan ketidakstabilan etos kerja guru di SMK X Bandung yaitu data jumlah guru beserta status guru. Berikut ini disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Jumlah Guru Beserta Status Guru

Tahun	Guru GTY	Guru DPK	Guru GTT	Keluar	Jumlah Guru	Guru
2011-2012	28	10	58	4	100	96
2012- 2013	30	10	58	2	98	96
2013- 2014	30	10	57	3	100	97
2014- 2015	32	10	54	4	100	96
2015- 2016	32	10	67	0	109	109
2016- 2017	44	10	53	2	109	107

Sumber : Wakasek Kurikulum SMK X Bandung

Berdasarkan data diatas menunjukkan jumlah guru setiap tahunnya di SMK X Bandung mengalami kenaikan atau penurunan, Hal terjadi karena ada guru yang diangkat menjadi guru tetap yayasan atau yang mengundurkan diri. Pada tahun ajaran 2011-2012 guru yang mengundurkan diri sejumlah 4 guru namun ditahun berikutnya guru yang mengundurkan diri hanya 2 guru dan ditahun ajaran 2013-

2014 mengalami kenaikan, 3 guru mengundurkan diri dan 4 guru mengundurkan diri ditahun ajaran 2014- 2015. Namun ditahun ajaran 2015- 2016 jumlah guru mengalami kenaikan sebesar 109 dan tidak ada guru yang mengundurkan diri. Tahun ajaran 2016- 2017 guru yang mengundurkan diri sejumlah 2 orang.

Mengingat pentingnya etos kerja guru akan berpengaruh pada peningkatan unjuk kerja yang lebih tinggi dan produktivitas. Berdasarkan fenomena ketidakstabilan Etos kerja guru di SMK X Bandung jika dilihat dari data Rekapitulasi Kehadiran Guru dan data jumlah guru beserta hasil wawancara penulis, penulis tertarik melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Etos Kerja Guru di SMK X Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah Etos Kerja guru di SMK X Bandung. Hal ini diduga menjadi aspek yang paling penting untuk menciptakan seperangkat perilaku kerja yang khas dan berkualitas sehingga tercipta kinerja guru yang positif dan produktivitas kerja yang tinggi, kualitas belajar siswa baik serta lingkungan sekolah yang kondusif demi mencapai visi dan misi Sekolah tersebut. Oleh karena itu perlu adanya suatu pendekatan tertentu terhadap guru dalam rangka mengembangkan etos kerjanya.

Banyak faktor yang mempengaruhi etos kerja Guru bisa bersifat internal, seperti: tingkat pendidikan, kemampuan, agama, motivasi dan sebagainya, maupun eksternal seperti: lingkungan sekolah, budaya, komunikasi antar keluarga, siswa, rekan guru dan pemimpin (kepala sekolah), karakteristik sosial-budaya masyarakat, tempat tinggal guru dan faktor-faktor lainnya dan berdasarkan hasil kajian secara empirik terhadap faktor- faktor yang mempengaruhi etos kerja guru SMK X Bandung, diduga faktor determinan yang paling berpengaruh terhadap etos kerja guru adalah masalah lingkungan sekolah dan budaya. Faktor- faktor inilah yang membentuk iklim sekolah. Oleh karena itu masalah etos kerja guru dalam penelitian ini akan dikaji dalam perspektif iklim sekolah.

Berdasarkan uraian diatas yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran umum mengenai tingkat kondusivitas iklim sekolah yang berlangsung di SMK X Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat etos kerja guru di SMK X Bandung ?
3. Bagaimana pengaruh iklim sekolah terhadap etos kerja guru di SMK X Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Menurut Sutrisno Hadi MA dalam (Narbuko dan Achmadi, 2007, hlm.2) Penelitian dapat didefinisikan sebagai usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan. Melihat pada penjabaran rumusan masalah diatas, maka dapat dijabarkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1 Menggambarkan kondusivitas iklim sekolah yang berlangsung di SMK X Bandung
- 2 Menggambarkan tingkat etos kerja guru di SMK X Bandung
- 3 Mengukur pengaruh iklim sekolah terhadap etos kerja guru di SMK X Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak – pihak yang berkepentingan, baik secara manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran atau menambah informasi bagi perkembangan perilaku organisasi khususnya mengenai etos kerja guru yang dipengaruhi oleh iklim sekolah. Manfaat praktis bagi Sekolah adalah dapat dijadikan bahan evaluasi bagi SMK X Bandung dalam upaya meningkatkan etos kerja guru melalui variabel yang mempengaruhinya yaitu Iklim sekolah. Peneliti juga berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti lain dan pembaca sebagai bahan referensi dan

informasi yang relevan untuk mengkaji mengenai pengaruh iklim sekolah terhadap etos kerja guru.

