

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Profesi guru harus dihargai secara profesional karena tugas guru merujuk pada pekerjaan profesional antara lain mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, menginspirasi, mengevaluasi perkembangan dan kemampuan peserta didik dimana seorang guru melakukan tugas profesinya. Guru saat ini telah diposisikan sebagai sosok pekerjaannya mengajar dengan tingkat kesejahteraan yang memadai, dengan diberikannya tunjangan bagi guru profesional, sebagai tindak lanjut dari upaya pemerintah untuk terus mengembangkan profesi pendidik sebagai profesi yang memiliki banyak manfaat. Namun kenyataan di lapangan, masih banyak fenomena mengenai kesejahteraan guru yang kurang optimal, dimana salah satu solusinya guru tersebut harus terus memiliki semangat dan etos kerja yang baik.

Guru merupakan sumber daya yang sangat penting dalam pendidikan dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Guru merupakan instrumen utama dalam dunia pendidikan. Seorang guru merupakan sosok panutan bagi masyarakat, bukan saja bagi murid-muridnya, namun juga bagi rekan seprofesi, lingkungan maupun bagi bangsa. Seorang guru adalah contoh dan suri tauladan yang baik yang merupakan penggambaran kehidupan sosial kemasyarakatan, masyarakat akan dipandang beradab bisa dilihat dari sosok guru sebagai pendidik masyarakat. Untuk itu sudah

sewajarnya bila setiap guru harus memiliki etos kerja yang baik, agar gelar guru sebagai panutan bagi masyarakat dapat terpelihara dengan baik.

Guru memegang peranan penting dalam pengembangan sekolah terutama bagi guru yang memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja guru merupakan semangat 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.

Seorang guru mestinya memiliki etos kerja yang tinggi karena rendahnya kinerja guru diduga karena rendahnya etos kerja guru, hal ini terlihat dari beberapa fenomena seperti guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar tidak sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditetapkan, masih adanya sebagian guru yang menjadikan mengajar hanya sebagai kewajiban saja tanpa memikirkan kepentingan siswa dan kepentingan sekolah, kurang adanya inisiatif guru berupa kreatifitas dalam kegiatan pembelajaran, serta sebagian guru yang mementingkan kepentingan pribadi diatas kepentingan sekolah.

Etos kerja merupakan pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah

bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah. Pekerjaan yang dikerjakan, ditekuni, serta diniati untuk kebaikan maka akan bernilai ibadah disisi Allah SWT. Tak terkecuali profesi guru, dalam penerapannya dapat ditunjukkan dari cara pandang guru, sikap, serta semangat guru dalam memahami arti kerja yang sebenarnya. Seorang guru harus bekerja dengan sungguh-sungguh, etos kerja guru dapat dinilai dari keinginan kuat (semangat) guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah untuk memenuhi kebutuhan peserta didik (Anogara, 2009).

Etos kerja yang optimal tidak lahir dengan begitu saja namun ada faktor internal maupun eksternal yang mempengaruhinya. Faktor yang diduga mampu meningkatkan etos kerja yakni pemberian reward. Handoko (2013: 66) mengatakan bahwa reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu kegiatan perencanaan, pengorganisasian penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai menginginkan penghargaan yang setimpal dengan apa yang diberikannya kepada perusahaan dan sama dengan yang diterima pegawai lain dengan pekerjaan serupa. Jika pegawai tidak memperolehnya, maka cenderung akan mengurangi semangat (etos) kerja dari pegawai.

Faktor lainnya yakni kepemimpinan budaya, sebagaimana pendapat Manulang (2007:75), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku untuk mencapai tujuan mempengaruhi untuk

memperbaiki kelompok dan budayanya. Pemimpin dapat berpengaruh besar dalam suatu organisasi, baik itu pengaruh terhadap moral, kepuasan, ketenangan, dan prestasi kerja. Pemimpin harus bisa membaca dengan perasaan, melihat dengan hati nurani bagaimana situasi dan kondisi anggota organisasi, budaya apa yang harus dikembangkan dan perubahan apa yang harus dilakukan saat itu. Kejelian dan kearifan pemimpin merupakan bagian dari sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menumbuhkan semangat bekerja bagi bawahannya.

Faktor terakhir yang tidak kalah pentingnya yakni komitmen kerja. Hal ini sebagaimana menurut Sutrisno (2015: 146) bahwa komitmen kerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan dengan ketekunan dan loyalitas yang tinggi pada subjek pekerjaan tersebut maupun pada objek pekerjaan yang menjadi tanggung jawab guru dalam hal kependidikan. Komitmen kerja yang tinggi akan mendorong tingginya capaian kerja bahkan hingga proses kerja guru dalam hal ini pada kegiatan pembelajaran maupun hal administratif.

Terkait dengan penelitian pengaruh pemberian reward, kepemimpinan budaya dan komitmen kerja terhadap etos kerja guru maka penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Pohuwato. Pemilihan lokasi didasarkan pada suatu masalah yang ditemui di lapangan sebagai berikut : (1) Etos kerja guru yang masih rendah terlihat pada tingkat ketepatan waktu guru untuk hadir di sekolah maupun mengajar di kelas masih rendah bahkan sebagian guru meninggalkan tugas keguruannya apabila mengetahui kepala sekolah melaksanakan tugas kedinasan. (2) Sebagian guru kurang memiliki inisiatif untuk mengembangkan capaian hasil

kerjanya yang terlihat dari belum maksimalnya kreativitas guru dan kerja keras guru dalam menjalankan tanggung jawab sebagai pendidik. (3) Terdapat sebagian guru yang merasakan bahwa beban kerja ataupun hasil kerja tidak sesuai dengan reward yang diterima. (4) Terdapat sebagian kepala sekolah belum memiliki sikap peduli dengan kondisi warga sekolahnya yang menyebabkan hubungan antara kepala sekolah dan guru kurang baik. (5) Masih rendahnya loyalitas dan komitmen guru sebagai pendidik di sekolah yang mana sebagian guru merasa bahwa keberadaan guru di sekolah hanya sebagai pemenuhan analisis kebutuhan guru sehingga beberapa guru berupaya untuk mengajukan pindah ke daerah asalnya karena memang pada dasarnya bukan merupakan warga Kabupaten Pohuwato bahkan terdapat pula guru yang senantiasa berupaya untuk mengajukan mutasi pada struktural yang menunjukkan bahwa sangatlah pesimis dengan pekerjaan atau tidak memiliki etos kerja yang baik. (6) Sebagian guru memiliki komitmen kerja yang rendah karena menyusun perangkat pembelajaran hanya ketika akan menjalani supervisi dan menerima tanggung jawab yang diberikan kepala sekolah apabila tersedia dana.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian ini mengambil judul :
“Pengaruh Pemberian Reward, Kepemimpinan Budaya, Dan Komitmen Kerja Terhadap Etos Kerja Guru di SMA Negeri se Kabupaten Pohuwato”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Terdapat sebagian guru memiliki tingkat ketepatan waktu untuk hadir di sekolah cenderung rendah terutama pada ketepatan waktu kegiatan pembelajaran di kelas.
2. Terdapat sebagian guru belum memiliki inisiatif untuk berkreasi dalam menjalankan tanggung jawab sebagai pendidik.
3. Terdapat sebagian guru yang merasakan bahwa beban kerja ataupun hasil kerja tidak sesuai dengan reward yang diterima.
4. Terdapat sebagian kepala sekolah belum berpedoman nilai-nilai budaya dan kearifan lokal Gorontalo dalam memimpin.
5. Terdapat sebagian guru berupaya untuk mengajukan pindah ke daerah asalnya bahkan ingin menjadi pegawai pada Dinas tertentu.
6. Terdapat beberapa guru menyusun perangkat pembelajaran hanya ketika akan menjalani supervisi
7. Terdapat sebagian guru menerima tanggung jawab yang diberikan kepala sekolah apabila tersedia dana.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung pemberian reward terhadap komitmen kerja di SMA Negeri se Kabupaten Pohuwato?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan budaya terhadap komitmen kerja di SMA Negeri se Kabupaten Pohuwato?

3. Apakah terdapat pengaruh langsung pemberian reward terhadap etos kerja guru di SMA Negeri se Kabupaten Pohuwato?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan budaya terhadap etos kerja guru di SMA Negeri se Kabupaten Pohuwato?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung komitmen kerja terhadap etos kerja guru di SMA Negeri se Kabupaten Pohuwato?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung pemberian reward terhadap etos kerja guru di SMA Negeri se Kabupaten Pohuwato?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan budaya terhadap etos kerja guru di SMA Negeri se Kabupaten Pohuwato?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh langsung pemberian reward terhadap komitmen kerja di SMA Negeri se Kabupaten Pohuwato.
2. Mengetahui pengaruh langsung kepemimpinan budaya terhadap komitmen kerja di SMA Negeri se Kabupaten Pohuwato
3. Mengetahui pengaruh langsung pemberian reward terhadap etos kerja guru di SMA Negeri se Kabupaten Pohuwato.
4. Mengetahui pengaruh langsung kepemimpinan budaya terhadap etos kerja guru di SMA Negeri se Kabupaten Pohuwato.

5. Mengetahui pengaruh langsung komitmen kerja terhadap etos kerja guru di SMA Negeri se Kabupaten Pohuwato.
6. Mengetahui pengaruh tidak langsung pemberian reward terhadap etos kerja guru di SMA Negeri se Kabupaten Pohuwato.
7. Mengetahui pengaruh tidak langsung kepemimpinan budaya terhadap etos kerja guru di SMA Negeri se Kabupaten Pohuwato.

E. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat berguna secara teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Secara Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memperkuat dan membuktikan teori-teori yang telah ada khususnya pengetahuan tentang pengaruh pemberian reward, kepemimpinan budaya dan komitmen kerja terhadap etos kerja guru di SMA Negeri se Kabupaten Pohuwato.
- b. Diharapkan dapat berkontribusi pada perkembangan keilmuan administrasi pendidikan sebagai referensi dalam penelitian yang sejenis.

2. Secara Praktis,

Manfaat praktis penelitian ini adalah:

- a. Bagi Dinas Pendidikan, hasil penelitian ini menjadi bahan untuk pembuatan rekomendasi bagi sekolah untuk memacu peningkatan pemberian reward,

kepemimpinan budaya dan komitmen kerja terhadap etos kerja guru di SMA Negeri se Kabupaten Pohuwato.

- b. Bagi kepala sekolah diharapkan menjadi bahan pengambilan keputusan baik teknis, administratif maupun strategis.
- c. Diharapkan menjadi masukan bagi para guru dan kepala sekolah khususnya yang berada SMA Negeri se Kabupaten Pohuwato agar mampu meningkatkan etos kerja guru melalui upaya dan optimalisasi pada guru dan kepala sekolah.
- d. Bagi guru diharapkan penelitian ini mampu menambah semangat guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diamanhkan oleh sekolah dalam hal pembelajaran maupun administrasi kependidikan.
- e. Bagi peneliti, hasil penelitian ini menjadi syarat dalam penyelesaian studi dan kemudian dapat digunakan oleh peneliti-peneliti selanjutnya sebagai replikasi penelitian dengan berbagai inovasi pada variabel dan analisis data.