

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sekolah sebagai satu institusi di dalamnya terdapat sekumpulan orang-orang yang masing-masing mempunyai tujuan, mereka terhimpun ke dalam satu susunan yang mempunyai tugas dan tanggung jawab, mereka saling melengkapi, saling bekerja sama dan memikul tanggung jawab. Sekolah sebagai satu institusi mempunyai peran dan tujuan/harapan. Dan dalam mencapai tujuan dalam institusi berlaku norma, aturan atau ketentuan-ketentuan yang mengatur hubungan kerja sama antara orang yang satu dengan yang lain. Wahjosumidjo (2011:150) berpendapat bahwa faktor manusia di lingkungan sekolah terdiri dari kelompok guru, tenaga administrasi atau staf, dan kelompok siswa. Masing-masing kelompok memiliki pribadi yang berbeda-beda. Mereka memiliki watak, kepentingan (interests), sikap, bahkan juga memiliki kekhawatiran yang tidak sama. Akibat perbedaan pribadinya yang berbeda-beda akan menyebabkan interaksi yang unik dari masing-masing orang dengan lingkungannya.

Menurut Anoraga (1992:34) manusia yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia. Suatu pandangan dan sikap demikian dikenal dengan istilah Etos Kerja.

Pada umumnya masyarakat kita saat ini kurang memiliki etos kerja yang baik. Hal ini tergambar pada fenomena lembaga pendidikan tinggi dan lembaga sekolah masih perlu diperhatikan. Sebagai lingkungan organisasi yang berfokus

pada tujuan utama mendidik serta mengembangkan ilmu pengetahuan, pendidikan tinggi dan sekolah-sekolah sering ditemui sebagai organisasi yang kurang efektif dalam mencapai sasarannya karena kinerja individu-individu yang terlibat didalamnya tidak didukung oleh etos kerja yang baik. Sepertinya etos kerja di Indonesia relatif masih rendah. Untuk dapat meningkatkan etos kerja ini, diperlukan adanya kerja yang sungguh-sungguh. Karena itu perlu ditemukan suatu dorongan yang tepat untuk memotivasi dan merubah sikap rakyat kita. Nilai-nilai sikap dan faktor motivasi yang baik bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam/terinternalisasi dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

Pada hakikatnya, sifat profesionalisme yang perlu dimiliki oleh kepala sekolah, yaitu profesionalisme teknis pendidikan, dan di dalam hal ini di tuntun kemampuan kepala sekolah secara profesional, dalam rangka tanggung jawab pembinaan, pada masalah-masalah: 1) program pengajaran, 2) pembinaan staf, 3) pembinaan kesiswaan, 3) pembinaan sarana dan fasilitas sekolah, 5) pembinaan hubungan antara sekolah dengan orang tua, hubungan sekolah dengan masyarakat. Selain itu, organisasi guru juga merupakan organisasi profesi. Sebab di dalam organisasi guru yang mempunyai latar belakang pendidikan yang sama, yaitu bidang atau dunia pendidikan. Sebagai organisasi profesi ada dua hal pokok yang sangat penting menjadi acuan, yaitu sebagai salah satu wadah pembinaan dan pengembangan profesi bidang pendidikan tingkat sekolah dasar, tingkat lanjutan, dan tingkat menengah. Disamping itu organisasi guru diharapkan pula mampu menanamkan dan membina kode etik guru bagi para guru sebagai anggota

organisasi profesi, sehingga guru sebagai kelompok orang yang menjadi tumpuan dan harapan masa depan, selalu terhindar dari segala perbuatan tercela.

Manusia merupakan makhluk sosial yang bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri saja, tetapi juga untuk kebutuhan orang lain. Melalui pekerjaan, kita bekerjasama, memenuhi kebutuhan keluarga, mengabdikan kepada masyarakat, bangsa dan Negara. Untuk mempermudah tercapainya berbagai tujuan ini di dalam masyarakat, maka manusia berkumpul untuk bekerja secara bersama-sama. Setiap organisasi atau sekolah diatur dan dikelola oleh manusia. Tanpa adanya manusia yang mengelola dan bekerja, suatu organisasi tidak dapat eksis di tengah-tengah masyarakat. Setiap organisasi atau sekolah memiliki tujuan bersama yang tertuang dalam visi dan misi organisasi. Untuk mencapai tujuan ini organisasi menerapkan filosofi, kebijakan, serta target. Filosofi, target, dan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi dibuat agar dapat mensejajarkan arah pencapaian, tujuan, dan nilai-nilai yang terdapat dalam individu sebagai anggota organisasi dengan tujuan organisasi itu sendiri. Hal ini dikenal dengan istilah penjajaran/*alignment*. Proses penjajaran ini tentunya akan mempengaruhi individu dalam memberikan penilaian terhadap dirinya sendiri, karena apa yang ditanamkan oleh organisasi pada individu merupakan suatu harapan yang bernilai ideal atas dirinya.

Suatu keyakinan nilai diri sendiri yang didasarkan pada evaluasi diri secara keseluruhan dikenal dengan istilah harga diri atau *self-esteem*. Nilai yang dimiliki oleh seorang individu atas dirinya sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi disebut harga diri berbasis organisasi/*Organization-*

Based Self-esteem; selanjutnya disingkat dengan *OBSE*. Individu dengan nilai *OBSE* yang tinggi cenderung memandang diri mereka sendiri sebagai seorang yang penting, berharga, berpengaruh, dan berarti dalam konteks organisasi yang mempekerjakannya. Dari beberapa aspek yang dipengaruhi *OBSE*, salah satunya adalah motivasi intrinsik. Tidak selamanya *self-esteem* yang tinggi itu memberikan indikasi yang positif tetapi perilaku agresif dapat muncul ketika individu yang *self-esteem*-nya tinggi dihadapkan pada situasi yang menekan. Artinya *self-esteem* yang tinggi menjadi sesuatu yang baik jika dijaga dan disalurkan dengan cara yang etis.

Etos kerja sangat terkait dengan peningkatan kualitas kerja seseorang dalam suatu kekuatan. Etos kerja merupakan landasan untuk meningkatkan unjuk kerja. Etos kerja berfungsi secara fundamental sebagai landasan pencapaian unjuk kerja yang tinggi. Manfaat yang didapat dari membudayanya etos kerja antara lain sebagai berikut: menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik, membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotong-royongan, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki, cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar (faktor eksternal seperti pelanggan, teknologi, sosial, ekonomi, dan lain-lain), mengurangi laporan berupa data-data dan informasi yang salah dan palsu. Etos kerja yang tinggi pada dasarnya akan menjadikan tingkat efisiensi dalam melakukan pekerjaan tinggi, kerajinan meningkat atau tingkat absensi kurang, sikap tepat waktu atau disiplin, bersedia untuk melakukan perubahan atau fleksibel, kegesitan dalam mempergunakan kesempatan-kesempatan yang muncul, siap bekerja.

Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti temukan dilapangan bahwa kepala sekolah dalam melaksanakan program yang ada di sekolah belum sepenuhnya sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan, hal itu terlihat masih sebagian guru yang datang di sekolah belum tepat waktu dan pulang tidak tepat waktu sehingga pada proses kegiatan belajar mengajar di kelas, ada sebagian ruangan kelas yang belum ada guru di dalam kelas, sehingga kepala sekolah belum bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan keyakinan yang berdasarkan pada visi dan misi yang ada di sekolah.

Berdasarkan uraian di atas maka, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **Etos Kerja Kepala Sekolah** (Studi kasus di SDN 15 Wonosari Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo).

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian konteks penelitian di atas, maka yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah:

1. Pemahaman Kepala Sekolah terhadap visi dan misi sekolah di SDN 15 Wonosari
2. Nilai – nilai Budaya sekolah di SDN 15 Wonosari
3. Motivasi kerja Kepala Sekolah dalam mengembangkan organisasi sekolah di SDN 15 Wonosari.

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada fokus penelitian di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pemahaman kepala sekolah terhadap visi dan misi sekolah di SDN 15 Wonosari Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo.
2. Untuk mengetahui Nilai – nilai Budaya sekolah di SDN 15 Wonosari Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja Kepala Sekolah dalam mengembangkan organisasi sekolah di SDN 15 Wonosari Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk kepala sekolah dapat dijadikan sebagai dasar atau bahan kajian teori dengan kondisi ril yang ada di lapangan.
- b. Untuk sekolah sebagai bahan masukan khususnya pada peningkatan etos kerja di lingkungan sekolah.
- c. Untuk penulis Sebagai kajian lebih lanjut khususnya di bidang kajian etos kerja kepala sekolah dalam mewujudkan efektifitas pembelajaran di SDN 15 Wonosari Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo