

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan pendidikan atau manajemen sekolah tidak dapat dipisahkan dari model atau gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin. Kepala Sekolah merupakan pemimpin sekaligus manajer yang harus mengatur, memberi perintah sekaligus mengayomi bawahannya yaitu para guru dan menyelesaikan masalah-masalah yang timbul. Oleh karena itu untuk menjadi pemimpin yang baik, kepala sekolah harus dapat melakukan fungsi dan tugas-tugas kepemimpinannya. Dalam manajemen sebuah lembaga pendidikan, kepemimpinan menjadi hal yang penting, karena di dalam kepemimpinan akan terjadi proses yang dilakukan dengan berbagai cara agar dapat mempengaruhi pikiran, perasaan, mengarahkan tingkah laku orang lain, sehingga terjadi sebuah kerjasama untuk dapat mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan merupakan suatu proses atau kegiatan untuk mempengaruhi orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Mulyasa, 2009). Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam dinamika kehidupan pendidikan. Dalam hal ini, kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat tergantung pada bagaimana kecakapan dan kebijaksanaan dalam memimpin suatu sekolah atau lembaga yang dinaunginya. Seorang kepala sekolah harus mampu dan siap dalam

mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntut, menggerakkan, mengarahkan seseorang atau sekelompok orang agar menerima pengaruh tersebut supaya dapat tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Kepala sekolah bertanggung jawab langsung atas pelaksanaan segala jenis dan bentuk peraturan atau tata tertib yang harus dilaksanakan baik oleh guru maupun oleh siswa. Kepala sekolah juga memegang peranan penting dan strategis dalam menjalankan roda pendidikan. Untuk itu kepala sekolah turut mempengaruhi keteladanan guru dan siswa dalam proses belajar mengajar di sekolah yang dipimpinnya. Baik buruknya proses pendidikan di suatu sekolah banyak ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah, sebab kepala sekolah orang yang paling bertanggung jawab atas segala sesuatunya yang sudah, sedang, dan yang akan terjadi di sekolah tersebut. Untuk itu bagaimana pola dan cara serta metode yang diterapkan kepala sekolah melalui kepemimpinannya akan mempengaruhi para guru untuk mengajar dan siswa untuk belajar.

Keberhasilan suatu sekolah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, akan sangat tergantung pada peran kepemimpinan kepala sekolah. Pola atau gaya atau model kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah akan sangat berpengaruh dalam menentukan arah dan kebijakan pendidikan yang dibangun. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah akan mempengaruhi hasil dan keefektifan kepala sekolah dalam memimpin dan menjalankan proses pendidikan di sekolah.

Aspek penting dari teori ini adalah adanya kesesuaian perilaku pemimpin terhadap bawahannya. Dalam situasi kerja tertentu, jika pimpinan ingin meningkatkan kinerja karyawan, membangun suasana kerja yang kondusif, dan menumbuhkan motivasi kerja, maka perlu memperhatikan gaya kepemimpinan (Wahyudi, 2012).

Salah satu tipe kepemimpinan yang digunakan dalam dunia pendidikan adalah tipe kepemimpinan demokratis. Tipe ini dianggap sebagai tipe yang ideal dan paling baik terutama untuk kepentingan pendidikan (Purwanto, 2010). Danim (2004) menyatakan bahwa inti demokrasi adalah keterbukaan dan keinginan memposisikan pekerjaan dari, oleh, dan untuk bersama. Landasan dari kepemimpinan demokratis adalah anggapan dengan adanya interaksi dinamis maka tujuan organisasi akan tercapai.

Daryanto (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor utama serta yang paling penting dalam sebuah organisasi. Perwujudan dari tipe kepemimpinan ini didominasi perilaku sebagai pelindung, penyelamat, serta perilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi. Selain itu diwujudkan juga melalui perilaku kepemimpinan sebagai pelaksana. Dengan didominasi oleh ketiga perilaku kepemimpinan tersebut, maka dalam tipe ini diwarnai dengan upaya mewujudkan dan mengembangkan hubungan manusiawi yang efektif, berdasarkan prinsip saling menghormati dan menghargai antara yang satu dengan yang lain.

Dalam tipe kepemimpinan demokratis selalu terlihat usaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Anggota organisasi diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan. Partisipasi tersebut disesuaikan dengan jabatan maupun tingkat dan jenis kemampuan setiap anggota organisasi. Selain itu pengambilan keputusan dalam tipe kepemimpinan ini sangat mementingkan musyawarah, sehingga dalam pelaksanaan setiap keputusan tidak ada anggota yang merasa terpaksa (Daryanto, 2011).

Kepemimpinan demokratis merupakan seorang pemimpin yang mempengaruhi bawahannya untuk berbuat sesuatu dalam bekerja, kemudian mendorong bawahannya untuk menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya serta dalam melaksanakan tugas, kepemimpinan mau menerima dan mengharapkan pendapat dan saran-saran dari kelompoknya, bahkan mengharapkan kritik yang bisa membangun perkembangan pendidikan sekolah dapat diterima sebagai umpan balik dan dijadikan bahan pertimbangan dalam tindakan-tindakan selanjutnya. Pemimpin selalu berusaha memupuk rasa kekeluargaan dan membangun semangat serta memotivasi para anggotanya dalam mengembangkan diri.

Sehingga hubungan yang sangat hangat antara kepala sekolah dengan guru ikut andil dalam meningkatkan etos kerja, dengan demikian antara kepala sekolah dengan guru diharapkan mampu mengungkapkan masalah-masalah yang dihadapi dengan terbuka tanpa adanya faktor-faktor yang menimbulkan tekanan. Sehingga untuk meminimalis permasalahan tersebut

sangat diperlukan peran seorang kepala sekolah yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk meningkatkan etos kerja guru.

Etos kerja adalah pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja, oleh karena itu menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai suatu yang luhur, sehingga diperlukan dorongan atau motivasi (Anoraga, 2009). Etos kerja merupakan semangat, pola pikir dan mentalitas yang mewujudkan menjadi seperangkat perilaku kerja yang khas dan berkualitas (Sinamo, 2010). Etos kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas (Sinamo, 2011). Etos kerja merupakan suatu sikap mental berisikan sistem nilai yang menyangkut persepsi individu dalam melaksanakan pekerjaannya yang harus selalu dipahami para guru. Seorang guru dalam mendidik juga harus mempunyai etos kerja yang tinggi sebagai pendidik agar terwujud kinerja yang berkualitas.

Etos kerja merupakan kondisi internal yang mendorong dan mengendalikan perilaku pekerja kearah terwujudnya kualitas kerja yang ideal (Mudlofir, 2013). Sebagai suatu kondisi internal, etos kerja mengandung beberapa unsur antara lain: (1) Disiplin kerja, (2) sikap terhadap pekerjaan, (3) kebiasaan-kebiasaan bekerja. Dengan disiplin kerja, seorang pekerja akan selalu bekerja dalam pola-pola konsisten untuk melakukan dengan baik sesuai dengan tuntutan dan kesanggupannya.

Sedangkan faktor dari luar yang berpengaruh terhadap etos kerja guru yaitu kepemimpinan kepala sekolah, sebagaimana yang dikemukakan Mulyasa (2013) perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah. Etos kerja guru sebagai tenaga pendidik dan pengajar akan terus meningkat bila selalu termotivasi untuk berprestasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya (Supardi, 2013). Etos kerja guru mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Oleh karena itu, para pendidik (guru) dituntut harus dapat meningkatkan etos kerja dalam melaksanakan tugasnya.

Kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan etos kerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan, harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga (Muhammad, 2008). Salah satu upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru adalah dengan mengikut sertakan para guru dalam penataran-penataran, pelatihan, atau yang lainnya, yang mana berfungsi untuk menambah wawasan bagi guru dan juga memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya, yang nantinya akan bermanfaat pada peningkatan mengajar yang profesional.

Untuk mengembangkan etos kerja perlu ditekankan pentingnya disiplin, kerja keras. Pandangan bekerja adalah sesuatu analisa, efisiensi, kejujuran, loyalitas, tanggung jawab, kerja sama, hidup hemat, integritas, mandiri,

kegiatan kreativitas inovasi dan menghargai waktu. Mengamati etos kerja dapat dilakukan kepada semua objek manusia, baik individual maupun kelompok yang terlibat di dalam proses produksi, baik barang maupun jasa.

Etos kerja guru menjadi bagus apabila ia bekerja secara bebas dan hatinya besar. Pikiran guru yang kacau karena tekanan pekerjaan hanya akan merusak etos kerja pendidikan saja. Menurut Anoraga (2009) etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu agama, sosial politik, kondisi lingkungan/ geografis, pendidikan, struktur ekonomi, motivasi intrinsik individu dan budaya.

Hal ini dibuktikan dengan letak SDN Klenang Kidul II yang berada di bawah lereng kaki Gunung Lamongan. Lingkungan sekitar sekolah sangatlah indah dengan cuaca yang sejuk. Masyarakat sekitar banyak yang menyekolahkan putra putrinya di SDN Klenang Kidul II walaupun jarak tempuh yang dilalui sangatlah jauh. Namun karena aspal jalan sudah sangat bagus sehingga memudahkan anak-anak untuk pergi ke sekolah. Luthans (2006) mengatakan bahwa sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya tinggi akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

Dengan dicapainya tingkat etos kerja yang baik maka harapan untuk menjadikan mutu sekolah lebih baik akan dapat dicapai. Etos kerja guru akan dapat meningkat dalam proses pembelajaran di dalam kelas.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis melakukan penelitian yang berjudul “Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Demokratis dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Klenang Kidul II Probolinggo”

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah demokratis di SDN Klenang kidul II Probolinggo?
2. Faktor apa yang mempengaruhi kepemimpinan kepala sekolah SDN Klenang Kidul II probolinggo?
3. Bagaiman model kepemimpinan demokratis ?

C. Tujuan penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui kepemimpinan kepala sekolah demokratis dalam meningkatkan etos kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Klenang Kidul II.
2. Mengetahui adanya faktor yang mempengaruhi kepemimpinan kepala sekolah SDN Klenang Kidul II Probolinggo.

3. Mengetahui model kepemimpinan demokratis yang ada di SDN Klenang Kidul II Probolinggo.

D. Manfaat penelitian

Adapun Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Secara teoritis

- a. Memperluas wawasan dan pengetahuan berkaitan tentang model kepemimpinan kepala sekolah demokratis dalam meningkatkan etos kerja guru.
- b. Dapat dijadikan sumber informasi ilmiah yang berkaitan tentang model kepemimpinan kepala sekolah demokratis dalam meningkatkan etos kerja guru.

2. Secara praktis

- a. Bagi mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai model kepemimpinan kepala sekolah demokratis dalam meningkatkan etos kerja guru.

- b. Bagi guru

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai wacana bagi guru untuk lebih meningkatkan etos kerjanya sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan pada umumnya dan meningkatkan prestasi anak didik khususnya.

c. Bagi kepala sekolah

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan etos kerja guru serta sebagai referensi bagi kepala sekolah sendiri mengenai model kepemimpinan demokrasi.