

**HUBUNGAN IKLIM SEKOLAH DENGAN MORAL KERJA GURU
DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 2 PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Administrasi Pendidikan Sebagai Salah
Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan*



Oleh ;

RAHMA DILLA YUNAS FITRI

72178/2006

JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2011

PERSETUJUAN SKRIPSI

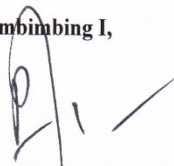
Hubungan Iklim Sekolah Dengan Moral Kerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Padang

N a m a : Rahma Dilla Yunas Fitri
BP/NIM : 2006/72178
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

Padang, Agustus 2011

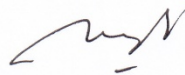
Disetujui Oleh:

Pembimbing I,



Prof. Dr. Rusdinal, M. Pd
NIP. 19630320 198803 1 002

Pembimbing II,



Dr. Ahmad Sabandi, M. Pd
NIP. 19641205 198903 1 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Ujian Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Judul : Hubungan Iklim Sekolah Dengan Moral Kerja Guru Di
Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Padang
N a m a : Rahma Dilla Yunas Fitri
NIM/BP : 72178/2006
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

Padang, 15 Agustus 2011

Tim Penguji

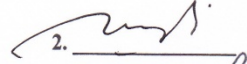
N a m a

Tanda Tangan

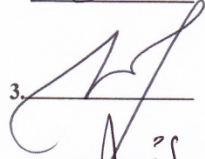
1. Ketua : Prof. Dr. Rusdinal, M. Pd.

1. 

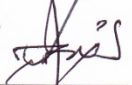
2. Sekretaris : Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd.

2. 

3. Anggota : Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed.

3. 

4. Anggota : Dra. Nelfia Adi, M.Pd.

4. 

5. Anggota : Dra. Ermita, M.Pd.

5. 

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, 22 Agustus 2011

Yang menyatakan



Rahma Dilla Yunas Fitri
72178/2006

ABSTRAK

Judul : Hubungan Iklim sekolah dengan Moral Kerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Padang
Penulis : Rahma Dilla Yunas Fitri
NIM/BP : 72178/2006
Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Rusdinal, M.Pd
2. Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan penulis di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMK N) 2 Padang yang menunjukkan moral kerja guru rendah. Banyak faktor yang mempengaruhi moral kerja guru, salah satunya adalah iklim sekolah. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang (1) Iklim Sekolah SMKN 2 Padang, (2) Moral Kerja Guru SMKN 2 Padang, (3) Hubungan antara Iklim Sekolah dengan Moral Kerja Guru SMKN 2 Padang. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang berarti antara Iklim Sekolah dengan Moral Kerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMK N) 2 Padang

Populasi penelitian ini adalah guru SMKN 2 Padang, yang berjumlah 58 orang dan sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini. Instrumen penelitian ini adalah angket skala Likert. Validitas angket diperoleh melalui *rumus Korelasi Tata Jenjang*, sedangkan reliabelitas instrumen diperoleh melalui rumus *Alpha*. Setelah dilakukan uji coba diperoleh indeks validitas Iklim Sekolah adalah 0,9273, sedangkan untuk Moral Kerja Guru adalah 0,961 dan indeks reliabelitas Iklim Sekolah adalah 0,724, sedangkan Moral Kerja Guru adalah 0,882.

Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment. Hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Iklim Sekolah di SMKN 2 Padang

berada pada kategori baik (87.57 dari skor ideal), (2) Moral Kerja Guru di SMKN 2 Padang berada pada kategori cukup (71,33 dari skor ideal), (3) terdapat hubungan yang berarti antara Iklim Sekolah dengan Moral Kerja Guru di SMKN 2 Padang dengan r sebesar 0.480 pada taraf kepercayaan 95%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik Iklim Sekolah semakin tinggi Moral Kerja Guru yang ada, sebaliknya semakin buruk Iklim Sekolah semakin rendah Moral Kerja Guru. Implikasi dari penelitian ini, dalam rangka meningkatkan Moral Kerja Guru, Kepala Sekolah perlu meningkatkan Iklim Sekolah.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Iklim Sekolah dengan Moral Kerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Padang”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan strata satu pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang (UNP).

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa banyak bantuan yang penulis terima dalam penyelesaian skripsi ini. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Padang
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan yang telah meneruskan permohonan izin penelitian kepada Kepala Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang.
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP yang telah menyetujui penulisan skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. H. Rusdinal, M.Pd selaku Penasehat Akademik dan Dosen Pembimbing I dan Bapak Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd selaku Dosen Pembimbing II dalam penyusunan skripsi ini, yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bantuan dan bimbingan hingga selesainya skripsi ini.
5. Kepala Sekolah SMKN 2 Padang yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini.
6. Guru-guru di SMKN 2 Padang yang telah memberikan data dan informasi bagi penyusunan skripsi ini.
7. Bapanda dan Ibunda tercinta, Adik-adikku tersayang yang dengan tulus ikhlas mendo'akan, memberikan dorongan dan bantuan bagi penyelesaian skripsi ini.

8. Seluruh rekan mahasiswa jurusan Administrasi Pendidikan Angkatan '06' teristimewa kepada sahabat ku (inyak,teteh,ibuk,ketek dan iin serta cungring) yang telah dengan setia memotivasi dan memberi semangat agar skripsi ini cepat selesai.

Semoga Allah membalas segala bentuk bantuan di atas dengan pahala yang berlipat ganda. Selanjutnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca. Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat adanya.

Padang, Agustus 2011

Penulis,

Rahma Dilla Yunas F.

NIM. 72178/2006

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LEMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Kegunaan Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORETIS DAN KERANGKA KONSEPTUAL	
A. Kajian Teoretis	9
1. Moral Kerja guru	
a. Pengertian	9
b. Indikator Moral Kerja Guru	12
2. Iklim Sekolah	
a. Pengertian	17
b. Dimensi-dimensi Iklim Sekolah	19
c. Indikator Iklim Sekolah	22

3. Hubungan Iklim Sekolah dengan Moral Kerja Guru	28
A. Kerangka Konseptual	29
B. Hipotesis	30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian	31
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	31
C. Populasi dan Sampel	34
D. Jenis dan Sumber Data	34
E. Instrumen Penelitian	34
F. Pengumpulan Data	36
G. Analisis Data.....	36

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	39
B. Pengujian Hipotesis	42
C. Pembahasan	44

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	47
B. Saran.....	47

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Distrubusi Frekuensi Skor Variabel Moral Kerja Guru.....	39
2. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Iklim Sekolah.....	41
3. Tafsiran Mean Variabel Penelitian.....	42
4. Pengujian keberartian Koefesien Korelasi Variabel X dan Variabel Y dengan Uji t.....	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	30
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Moral Kerja Guru.....	40
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Iklim Sekolah.....	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Angket Penelitian.....	52
2. Angket Penelitian.....	54
3. Analisis Uji Coba.....	61
4. Skor Mentah Hasil Penelitian.....	77
5. Pengolahan Data Hasil Penelitian.....	78
6. Tabel Harga Kritik Z – Score.....	89
7. Tabel Harga Kritik Chi Kuadrat.....	90
8. Tabel Nilai t	91
9. Tabel Nilai Rho dan Nilai r Product Moment.....	92
10. Surat Izin Penelitian dari Universitas.....	93
11. Surat Izin Penelitian dari Dinas Pendidikan	94
12. Surat keterangan telah melaksanakan penelitian.....	95

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama secara formal dan saling terikat dalam rangka mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Dalam ikatan tersebut terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang yang disebut bawahan. Sekolah adalah salah satu bentuk organisasi atau lembaga pendidikan yang terdiri dari beberapa komponen yaitu kepala sekolah, guru, siswa/murid dan unsur-unsur lain yang saling mempengaruhi satu sama lain untuk mencapai tujuan pendidikan.

Guru sebagai pelaksana pendidikan yang berhubungan langsung dengan anak didik mempunyai peranan yang amat besar dalam meningkatkan mutu pendidikan serta menentukan tercapai tidaknya tujuan pendidikan. Artinya, guru adalah faktor yang menentukan dalam mencapai pendidikan di sekolah. Guru yang baik adalah guru yang berkepribadian yang tinggi, yaitu guru yang memandang pendidikan sebagai alat untuk meningkatkan kesejahteraan umat manusia dan mengabdikan secara antusias dan penuh tanggung jawab kepada pekerjaannya.

Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya, berarti guru menunjukkan indikasi mengenai tugas atau pekerjaannya untuk menunjukkan keberhasilan tersebut. Setiap guru dituntut persyaratan tertentu dimana dia harus memiliki kompetensi-kompetensi yaitu Kompetensi Professional, Kompetensi Personal, Kompetensi Social,

Kompetensi untuk memberikan layanan sebaik-baiknya yang berarti mengutamakan nilai-nilai material.

Iklim sekolah merupakan suasana kerja yang dirasakan langsung maupun tidak langsung oleh guru dan karyawan serta pimpinan atau kepala sekolah. Faktor-faktor seperti saling mendukung, saling pengertian, kemampuan pimpinan, keterbukaan serta tujuan organisasi yang jelas, sehingga hal yang di atas dapat meningkatkan moral kerja yang maksimal dan pada akhirnya produktivitas kerja guru akan meningkat. Hal ini sesuai dengan pendapat Pidarta (1992: 205) bahwa:

Iklim sekolah yang positif memberikan rasa aman dan puas kepada guru-guru dapat membuat moral kerja positif pula. Dalam keadaan seperti ini kerjasama dikalangan guru-guru dengan atasannya akan terjalin dengan baik. Begitu pula sikap guru-guru terhadap sekolah dan pekerjaannya akan menjadi positif

Dalam melaksanakan tugasnya guru dipengaruhi oleh iklim sekolah dimana dengan adanya hubungan yang baik antara guru dengan kepala sekolah, hubungan sesama guru dan hubungan guru dengan murid dan hubungan guru dengan orang tua murid akan memberikan suasana yang harmonis, aman, tentram dikalangan mereka yang akan meningkatkan moral kerja guru. Moral kerja merupakan cerminan sikap atau suasana batin yang ditampilkan oleh guru yang akan berpengaruh pada pelaksanaan tugasnya. Jika moral kerja guru baik diduga pelaksanaan tugasnya juga akan semakin baik. Untuk itu moral kerja guru dalam sekolah akan berpengaruh terhadap produktivitas sekolah yang bersangkutan.

Untuk meningkatkan moral kerja guru seorang pimpinan atau kepala sekolah harus berupaya untuk memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi moral kerja

guru. Salah satu usaha yang dapat dilakukan dengan menciptakan iklim sekolah yang kondusif.

Kenyataan di lapangan melalui pengamatan yang dilakukan pada pertengahan Maret, penulis melihat ada gejala rendahnya moral kerja guru, hal itu dapat dilihat dari fenomena, antara lain :

1. Adanya sebagian guru yang kurang bersemangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas. Kurang bersemangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas tersebut misalnya dalam memberikan materi pelajaran guru hanya membagikan bahan materi pelajaran kemudian menyuruh siswa untuk membaca dan membuat ringkasan dari bahan yang di berikan, kemudian guru akan memberikan tugas kepada ketua kelas untuk mengumpulkan tugas tersebut di akhir jam pelajaran dan meletakkannya di ruang guru.
2. Rendahnya minat guru menciptakan ide-ide baru dalam pelaksanaan proses belajar mengajar. Guru lebih suka menggunakan metode yang sama setiap kali akan mengajar di kelas. Dan kurang memanfaatkan fasilitas yang ada dikelas seperti OHP.
3. Masih adanya beberapa guru yang datang terlambat. Jam masuk sekolah pada hari senin dan jum'at adalah pada pukul 07.30 guru wajib hadir pada jam 07.00 atau paling lambat pada pukul 07.15, namun ada guru yang datang melewati waktu yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah sehingga pada hari senin dan jum'at sebagian besar guru terkurung di luar gerbang sekolah bersama siswa. Menurut peraturan kepala sekolah pada pukul 07.15 gerbang sekolah sudah ditutup dan di gembok dan siapa yang terlambat akan terkurung diluar gerbang hingga upacara dan kultum

jum'at selesai dilaksanakan.

Fenomena diatas mencerminkan masih rendahnya moral kerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Moral kerja guru dalam melaksanakan tugas ada hubungannya dengan iklim/suasana di sekolah tersebut. Hal ini dikarenakan iklim sekolah yang kondusif memungkinkan guru bekerja lebih bersemangat dan produktif. Kenyataan ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Pidarta (1992 : 205) bahwa "Iklim sekolah yang positif yang memberikan rasa aman dan puas kepada guru-guru dapat membuat moral kerja yang positif pula".

Iklim sekolah yang kondusif sangat mendukung untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan tugas-tugas guru. Selain itu juga dapat mempertinggi moral kerja. Namun yang terjadi di SMKN 2 Padang menunjukkan masih adanya terlihat gejala kurang kondusifnya iklim sekolah. Gejala ini terlihat dari fenomena-fenomena seperti :

1. Masih adanya sebagian guru kurang kerjasamanya dalam pelaksanaan tugas. Kurang kerja sama disini misalnya dalam pembagian tempat magang para siswa kelas 2 yang biasanya dilakukan di akhir semester 2 tidak adanya kekompakan antara guru yang satu dengan yang lainnya dalam mencari tempat magang bagi siswa dan sebagian besar guru lepas tangan dan menyerahkan semua tugas kepada ketua jurusan.
2. Kurang terbinanya hubungan yang harmonis antara sesama guru.
3. Masih adanya sebagian guru yang meminjam RPP guru lainnya yang pernah mengajar mata pelajaran yang sama dan mengubah nama yang ada pada RPP tersebut dengan namanya sebagai bukti kepada pengawas

atau kepala sekolah bahwa dia telah membuat RPP.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Iklim Sekolah dengan Moral Kerja Guru di SMKN 2 Padang".

B. Identifikasi Masalah

Moral kerja guru merupakan unsur penunjang dalam mencapai keberhasilan suatu sekolah, karena dengan moral kerja yang tinggi maka guru dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dan tujuan pendidikan dapat dicapai secara optimal. Namun untuk menimbulkan moral kerja itu, banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Danim (2004:52)

Faktor – faktor yang mempengaruhi moral kerja guru meliputi :

1. Kesadaran akan tujuan organisasi. Manusia yang sadar akan tujuan organisasi biasanya memiliki tanggungjawab dan terdorong mencapai target kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
2. Hubungan antar manusia dalam organisasi berjalan harmonis. Keharmonisan itu melahirkan suasana atau iklim interaktif yang menyenangkan.
3. Kepemimpinan kepala sekolah yang menyenangkan, yaitu demokratis, jujur, dan adil akan membangkitkan moral kerja guru.
4. Jabatan dalam organisasi, makin tinggi posisi manusia dalam organisasi, pekerjaan yang dilakukannya makin konseptual.
5. Imbalan/gaji, secara umum makin tinggi imbalan/gaji, makin tinggi pula moral kerja guru.
6. Kesempatan untuk meningkat atau promosi. Pegawai akan terdorong moral kerjanya, manakala ada keyakinan bahwa dengan tampilan semacam itu terbuka akses baginya untuk meningkatkan karier atau promosi.
7. Uraian tugas dan tanggungjawab. Kejelasan akan tugas dan tanggungjawab utama membuat manusia dalam organisasi dapat bekerja dalam kepastian. Pegawai dalam suatu organisasi yang bekerja dalam kepastian, akan lebih banyak berpikir produktif.
8. Partisipasi yaitu, keterlibatan emosi dan mental pegawai dalam situasi kelompok kerja yang menggiatkan mereka untuk menyumbang pada tujuan kelompok serta bertanggungjawab terhadap tugasnya.

9. Iklim sekolah yaitu, situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik, atau hubungan antara peserta didik yang menjadi ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses pembelajaran di sekolah.

Menurut Pidarta (1992 : 205) menjelaskan bahwa "Iklim sekolah yang positif yang memberikan rasa aman dan puas kepada guru-guru dapat membuat moral kerja yang positif pula". Hal yang senada juga dinyatakan oleh Nawawi dalam Jupri (2006 : 24) bahwa : "Faktor suasana kerja dan hubungan kemanusiaan yang baik, sehingga setiap orang merasa diterima dan dihargai dalam kelompoknya dapat mempertinggi moral kerja".

Berdasarkan pendapat di atas jelas bahwa banyak faktor yang mempengaruhi moral kerja, salah satu diantaranya adalah iklim sekolah. Iklim sekolah di sini mengacu pada bagaimana keadaan atau karakteristik dari suatu sekolah yang timbul dari hubungan antara orang-orang yang ada di dalam sekolah tersebut.

B. Pembatasan Masalah

Untuk meningkatkan moral kerja guru seorang pimpinan atau kepala sekolah harus berupaya untuk memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi moral kerja guru. Salah satu usaha yang dapat dilakukan dengan menciptakan iklim sekolah yang kondusif.

Dari identifikasi masalah di atas, terlihat banyak faktor yang mempengaruhi moral kerja, yaitu Kesadaran akan tujuan organisasi, Hubungan antar manusia dalam organisasi berjalan harmonis, Kepemimpinan kepala sekolah yang menyenangkan, Jabatan dalam organisasi, Imbalan/gaji, Kesempatan untuk meningkat atau promosi,

Uraian tugas dan tanggungjawab, Partisipasi dan Iklim Sekolah, sehubungan dengan itu penulis membatasi pembahasan ini dengan "Hubungan Iklim Sekolah dengan Moral Kerja Guru di SMKN 2 Padang". Penelitian ini akan membahas dua variabel yaitu iklim sekolah sebagai variabel bebas dan moral kerja sebagai variabel terikat.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah di atas, maka masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah iklim sekolah di SMKN 2 Padang.
2. Bagaimanakah moral kerja guru di SMKN 2 Padang.
3. Apakah terdapat hubungan antara iklim sekolah dengan moral kerja guru di SMKN 2 Padang.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang :

1. Gambaran Iklim Sekolah di SMKN 2 Padang.
2. Gambaran Moral Kerja Guru di SMKN 2 Padang.
3. Hubungan yang berarti antara Iklim Sekolah dengan Moral Kerja Guru di SMKN 2 Padang.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan diharapkan berguna bagi :

1. Pengawas dalam rangka melakukan pembinaan terhadap kepala sekolah dan guru.
2. Kepala sekolah untuk dapat menciptakan iklim kerja yang menyenangkan di sekolah serta dapat memotivasi guru dalam meningkatkan moral kerja guru.
3. Guru dalam rangka meningkatkan moral kerjanya dimasa datang.
4. Pengembangan ilmu.

BAB II

KAJIAN TEORETIS DAN KERANGKA KONSEPTUAL

A. Kajian Teoretis

1. Moral Kerja Guru

a. Pengertian

Dalam kehidupan sehari-hari kita sering mendengar perkataan moral. Perkataan moral sering dihubungkan dengan tingkah laku manusia, yang diartikan sebagai perbuatan baik atau buruk dari seseorang. Moral kerja yang rendah dapat diketahui bila seseorang dalam melaksanakan tugasnya selalu bermalas-malas, sering absen, selalu terlambat datang, tidak dapat bekerjasama dengan orang lain, bersikap apatis terhadap tugasnya. Sebaliknya moral kerja yang tinggi ditandai dengan selalu mengambil inisiatif dan memiliki kreatifitas dalam bekerja .

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara optimal, maka guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dituntut memiliki moral kerja yang tinggi. Bafadal (2008 : 90) menjelaskan bahwa secara umum moral kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang terwujud dalam bentuk semangat seseorang dalam kerjanya. Danim (2003:48) menjelaskan bahwa :

Moral kerja sebagai padanan bahasa inggris *working morale*, diartikan sebagai “kegairahan kerja”. Moral atau kegairahan kerja adalah: “kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan”.

Bafadal (2008 : 91) juga menyatakan bahwa ada 4 hal pokok yang berhubungan dengan moral kerja yaitu :

1. Moral itu pada dasarnya merupakan suasana batin seseorang.
2. Suasana batin seseorang tersebut terwujud dalam bentuk sikap dan tingkah laku dimana ia sedang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari.
3. Karena itu suasana batin tersebut terbawa dalam setiap dimana ia menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dapat dipastikan akan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan individu maupun tujuan organisasi
4. Yang dimaksud dengan suasana batin adalah perasaan senang atau tidak senang, bergairah atau tidak bergairah, dan berkemauan keras atau tidak berkemauan keras dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Sastrohadiwiryono (2002:282) menyatakan bahwa moral kerja/semangat dan kegairahan kerja secara deskriptif dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah/prilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sejalan dengan pendapat di atas Jupri (2006:48) menyatakan bahwa moral kerja guru adalah kondisi rohaniah, atau prilaku guru yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri guru yang dapat dilihat dari semangat, komitmen, kejujuran, inisiatif, partisipasi, rasa sejawat, dan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas

Efendy (2005) menyatakan bahwa, moral kerja dapat dibedakan atas 2 dimensi :

1. Moral kerja tinggi (high morale) memberikan sumbangan positif bagi kemajuan organisasi
 2. Moral kerja rendah (low morale) membawa kehancuran organisasi
- sejalan dengan pendapat di atas, Bafadal (2003) mengemukakan “Ada beberapa indicator untuk menunjukan tinggi rendahnya moral kerja seseorang. Seseorang yang memiliki moral kerja tinggi akan bekerja dengan antusias, penuh gairah, penuh inisiatif, penuh kegembiraan, tenang, teliti, suka bekerja sama dengan orang lain, ulet, tabah dan tidak terlambat menunaikan kewajibannya. Guru yang memiliki moral kerja rendah merupakan kebalikan dari kondisi guru yang memiliki moral kerja tinggi”.

Menurut Argyris dalam Danim (2003:49) pegawai yang mempunyai moral kerja tinggi mempunyai karakteristik seperti bersemangat, mempunyai komitmen, bersikap jujur, mempunyai inisiatif, mempunyai partisipasi maksimal, memiliki rasa sejawat, dan memiliki disiplin yang tinggi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, penulis menyimpulkan bahwa moral kerja adalah suasana batin seseorang yang terwujud dalam sikap dan tingkah lakunya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang nantinya akan mempengaruhi tujuan individu dan organisasi. Dari sini juga dapat dilihat satu hal yang penting bahwa suasana batin seseorang dapat mempengaruhi tujuan individu dan tujuan organisasi. Ini berarti bahwa suasana batin seseorang dapat mempengaruhi cara kerja dan hasil kerjanya. Suasana batin dimaksud berupa

perasaan senang atau tidak senang, bergairah, atau tidak bergairah, bersemangat atau tidak bersemangat. Dengan kata lain seseorang yang bekerja dengan perasaan tenang, senang dan penuh kegembiraan akan menghasilkan hasil kerja yang baik serta menimbulkan inspirasi baru, tetapi sebaliknya seseorang yang tidak memiliki gairah dalam bekerja hasilnya kurang memuaskan atau ia hanya bekerja tanpa usaha peningkatan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang menjadi indikator dalam moral kerja adalah semangat kerja guru, disiplin kerja guru serta norma atau etika seorang guru. Untuk lebih jelasnya berikut ini penulis uraikan indikator tersebut sebagai berikut:

1) Semangat Kerja

Semangat kerja dari seorang guru sangat diperlukan dalam melaksanakan tugasnya, karena baik atau tidaknya suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh personil/guru tersebut salah satu dipengaruhi oleh semangat kerja itu sendiri. Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia (poerwadaminta, 2003:1070) dijelaskan bahwa semangat kerja adalah kemauan untuk bekerja. Menurut Hasibuan (1996 : 94) "semangat kerja merupakan kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan cepat dan lebih baik".

Tinggi rendahnya semangat kerja seseorang atau kelompok akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini disebabkan oleh adanya suasana batin yang mempengaruhi tujuan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Suasana batin tersebut juga dipengaruhi oleh individu itu

sendiri dan lingkungannya.

Purwanto (1998 : 84) berpendapat "rasa kekeluargaan, loyalitas, antusias, sifat-sifat dapat dipercaya dan kesanggupan kerja sama menjadi ciri dari semangat kerja yang tinggi". Selanjutnya Nawawi (1996: 125) menyatakan bahwa yang menjadi indikator dari semangat kerja itu adalah :

- a. Kesanggupan guru untuk bekerja sama
- b. Keaktifan guru dalam semua kegiatan
- c. Kreativitas guru dalam melaksanakan tugasnya
- d. Inisiatif guru dalam melaksanakan tugasnya
- e. Partisipasi guru dalam semua kegiatan sekolah

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, secara umum dapat disimpulkan yang dijadikan sub indikator dari semangat kerja adalah keaktifan, partisipasi, inisiatif dan kreatifitas.

2) Disiplin Kerja

Disiplin perlu dimiliki dan dipelihara oleh semua anggota organisasi. Faktor-faktor yang berfungsi menumbuhkan dan memelihara disiplin itu ialah kesadaran, keteladanan, dan ketaatan peraturan. Disiplin dalam pekerjaan mencerminkan besar rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Untuk itu disiplin kerja penting dalam suatu organisasi/lembaga, karena tanpa dukungan disiplin kerja, maka sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya secara efektif

Anoraga (1995 : 71) menyatakan bahwa "disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok yang senantiasa

berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan". Menurut Mangkunegara (2004:129) "disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi". Sedangkan Imron (1995:183) menyatakan "disiplin kerja adalah suatu keadaan dimana sesuatu berada dalam keadaan tertib dan teratur dari semestinya".

Berdasarkan pendapat tersebut maka bisa dikatakan bahwa disiplin kerja menuju pada sikap seseorang atau sekelompok orang (guru) dalam menanggapi segala peraturan yang berlaku pada instansi atau organisasi yang diikutinya.

Bagi seorang guru, dalam melaksanakan tugas dan kewajiban perlu ada disiplin yang tinggi, seperti yang dikemukakan oleh Soetopo dalam Adrides (2002 : 11):

Di dalam melaksanakan tugasnya, guru dituntut disiplin yang tinggi. Disiplin sebagai keterlibatannya dalam melaksanakan tugas kewajiban, dimaksudkan untuk memberi arah tujuan, sehingga tata tertib kerja yang menyangkut waktu dan sasaran kerja dapat disiplin secara baik.

Berdasarkan uraian dan pengertian di atas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa disiplin kerja itu penting bagi guru dalam pelaksanaan tugas pokoknya demi terciptanya prestasi kerja yang baik, sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

3) Norma atau Etika Guru

Guru adalah seseorang yang boleh ditiru perkataannya, perbuatannya,

tingkah lakunya, pakaiannya, amalannya dan boleh dipercayai apa yang telah diamanatkan kepadanya untuk dilakukan dengan jujur dan dapat dipertanggungjawabkan.

Jabatan guru merupakan sebuah profesi. Namun demikian profesi ini tidak sama seperti profesi-profesi pada umumnya. Bahkan boleh dikatakan bahwa profesi guru adalah profesi khusus luhur. profesi ini memiliki pegangan atau pedoman yang ditaati dan diperlukan oleh para anggota profesi, agar kepercayaan para klien tidak disalahgunakan. Selanjutnya ini dikenal sebagai kode etik. Mereka yang memilih profesi ini wajib menginsafi dan menyadari bahwa daya dorong dalam bekerja adalah keinginan untuk mengabdikan kepada sesama serta menjalankan dan menjunjung tinggi kode etik yang telah diikrarkannya, bukan semata-mata segi materinya belaka.

Menurut Soetjipto dan Kosasi (2007:30)

“Kode etik adalah norma-norma yang harus diindahkan oleh setiap anggota profesi didalam melaksanakan tugas profesinya dan dalam hidupnya dimasyarakat. Kode etik guru berfungsi sebagai landasan moral dan pedoman tingkah laku setiap guru dalam menunaikan tugas pengabdianannya sebagai guru, baik didalam maupun diluar sekolah serta dalam kehidupan sehari-hari di masyarakat.”

Menurut Soetjipto dan Kosasi (2007:34) :

Kode etik guru adalah :

1. Guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa pancasila.
2. Guru memiliki dan melaksanakan kejujuran profesional.
3. Guru berusaha memperoleh informasi tentang peserta didik sebagai bahan melakukan bimbingan dan pembinaan

4. Guru menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya yang menunjang berhasilnya proses belajar mengajar
5. Guru memelihara hubungan baik dengan orang tua murid dan masyarakat sekitarnya untuk membina peran serta dan rasa tanggungjawab bersama terhadap pendidikan.
6. Guru secara pribadi dan bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan mutu dan martabat profesinya.
7. Guru memelihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan, dan kesetiakawanan social
8. Guru secara bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi sebagai sarana perjuangan dan pengabdian
9. Guru melaksanakan segala kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas jelaslah bahwa seorang guru memiliki peranan bukan saja di dalam sekolah, tetapi juga diluarnya. Sebab itu menyiapkannya juga harus untuk sekolah dan untuk luar sekolah sebab tujuan pendidikan untuk membentuk generasi-generasi yang memahami dan menyadari makna dalam kehidupan dan melaksanakannya dengan sungguh-sungguh dan amanah serta menyadari bahwa mereka mempunyai kewajiban kepada Allah S.W.T dan mereka harus melaksanakan tugas itu dengan sungguh-sungguh dan ikhlas. Mereka sadar bahwa mereka mempunyai tanggungjawab terhadap masyarakat, maka mereka melaksanakannya dengan penuh tanggungjawab, amanah, profesional dan cekatan. Dengan demikian akan tercapailah cita-cita dalam kehidupan dengan penuh kemuliaan, kekuatan, ketenteraman dan kebanggaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa moral kerja adalah suasana batin seseorang yang terwujud dalam sikap dan tingkah lakunya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang nantinya akan mempengaruhi tujuan individu dan organisasi. Indikator dalam moral kerja adalah semangat kerja

guru, disiplin kerja guru serta norma atau etika seorang guru. Untuk itu penulis akan menggunakan indikator tersebut untuk mengukur moral kerja guru dalam penelitian ini.

2. Iklim Sekolah

a. Pengertian

Iklim yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula bagi semua pihak, baik itu guru, karyawan maupun kepala sekolah. Iklim menurut Hoy dan Miskell dalam Hadiyanto (2004: 153) merupakan kualitas dari lingkungan yang terus menerus dialami oleh guru-guru, mempengaruhi tingkah laku dan berdasar pada persepsi kolektif tingkah laku mereka. Selanjutnya Larsen dalam Pidarta (1995 : 67) menyatakan bahwa iklim adalah "norma-norma, harapan-harapan dan kepercayaan personalia sekolah yang menguasai perilakunya dalam melaksanakan tugas".

Berdasarkan kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa iklim itu merupakan sifat-sifat lingkungan yang dirasakan langsung maupun tidak langsung oleh individu yang berada di dalam lingkungan tersebut yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup individu tersebut yaitu guru dalam melaksanakan tugasnya. Dalam artian adanya sifat-sifat lingkungan kerja dalam mempengaruhi aktifitas kerja setiap personal yang ada di lingkungan kerja tersebut dan hal ini dapat mempengaruhi tinggi rendahnya moral kerja personal yang ada di dalam organisasi.

Sekolah adalah suatu organisasi yang terdiri dari beberapa unsur yang saling mempengaruhi dan berkaitan satu sama lainnya. Effendi dalam Arif Jauhari (2005:4)

mengemukakan bahwa “iklim organisasi sekolah merupakan persepsi para guru dan personil sekolah lainnya tentang struktur kerja sekolah, gaya kepemimpinan, manajemen, supervisi, faktor lingkungan sosial pening lainnya yang tampak pada sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi kerjanya”. Selanjutnya dijelaskan bahwa persepsi tersebut mempunyai dampak terhadap semangat kerja atau moral kerja para guru dan personil sekolah lainnya yang akhirnya akan mempengaruhi kualitas proses belajar mengajar.

Hadiyanto (2000 : 86) mengemukakan bahwa :

Iklim sekolah adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik atau hubungan antara peserta didik yang menjadi ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah

Jadi jelaslah dari beberapa pendapat di atas dapat dinyatakan bahwa iklim sekolah merupakan suasana yang terjadi oleh hubungan antar pribadi, baik antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik atau hubungan antar peserta didik yang mempengaruhi terhadap proses belajar mengajar di sekolah. Hubungan tersebut dapat terjalin dengan serasi untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Hubungan serasi dapat merangsang moral kerja guru untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya di sekolah. Selanjutnya unsur-unsur yang bukan manusia dapat dilihat dari adanya sarana dan prasarana, metoda, situasi serta tujuan yang mendukung kegiatan-kegiatan sekolah.

b. Dimensi-Dimensi Iklim Sekolah

Ada empat dimensi umum yang dikemukakan Moss yang dikutip oleh Hadiyanto (2000 : 86-87) yaitu : dimensi hubungan, dimensi pertumbuhan/perkembangan pribadi, dimensi perubahan dan perbaikan sistem dan dimensi lingkungan fisik. Masing-masing dimensi tersebut adalah sebagai berikut:

1). Dimensi Hubungan

Dimensi ini mengukur sejauh mana keterlibatan personil yang ada disekolah seperti kepala sekolah, guru, peserta didik saling mendukung dan membantu dan sejauh mana mereka dapat mengekspresikan kemampuan mereka secara bebas dan terbuka. Adapun skala yang termasuk dalam dimensi ini adalah dukungan peserta didik, kerjasama, keretakan, keintiman, kedekatan dan keterlibatan. Selain itu dimensi hubungan ini juga mengukur sejauh mana keterlibatan semua personil sekolah dalam aktivitasnya sehari-hari.

2). Dimensi Pertumbuhan/Perkembangan Pribadi

Dimensi ini berorientasi pada tujuan, membicarakan tujuan utama sekolah dalam mendukung pertumbuhan/perkembangan pribadi dan motivasi diri guru untuk tumbuh dan berkembang. Skala yang termasuk dalam dimensi ini adalah minat profesional, halangan, kepercayaan, standar prestasi, dan orientasi pada tugas yang diemban oleh guru.

3). Dimensi Perubahan dan Perbaikan Sistem

Dimensi ini membicarakan sejauh mana iklim sekolah dalam

mendukung harapan, memperbaiki kontrol dan merespon perubahan yang terjadi. Skala yang termasuk dalam dimensi ini adalah kebebasan staff, partisipasi dalam pembuatan keputusan, tekanan kerja, kejelasan kerja dan pengawasan.

4). Dimensi Lingkungan fisik

Dimensi ini membicarakan sejauh mana, lingkungan fisik seperti fasilitas sekolah dapat mendukung harapan pelaksanaan tugas. Skala yang termasuk dalam dimensi ini adalah kelengkapan sumber dan kenyamanan lingkungan.

Menurut sugiyono yang dikutip oleh Suzana Meutia Hassny (2004:25) :

Hal-hal yang diukur dalam iklim sekolah adalah :

- a. Otonomi dan Fleksibilitas, artinya guru diberi wewenang untuk mengambil tindakan atau langkah dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tidak kaku dalam menjalankan tugasnya.
- b. Kepercayaan dan Keterbukaan, maksudnya disini adalah guru mendapat kepercayaan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- c. Simpatik, artinya guru mendapat perhatian atas masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan dan kontribusi yang diberikan mendapat tanggapan positif dari kepala sekolah
- d. Jujur dan menghargai, artinya kepala sekolah melaksanakan tugasnya sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati.
- e. Kejelasan tujuan, yaitu tujuan dari pekerjaan yang dilakukan oleh para guru telah didefinisikan dengan jelas.
- f. Pekerjaan yang beresiko, artinya guru diberi dorongan untuk tidak merasa takut mempunyai pendapat yang berbeda dengan kepala sekolah dalam menerapkan metode kerja yang lebih efisien.
- g. Pertumbuhan kepribadian, yaitu para guru diberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian.

Sedangkan menurut Ametembun dalam Verdani fitri (2009:19) dimensi-

dimensi iklim sekolah antara lain :

- a) Halang-halangi (hinderance), yaitu menunjukkan pada perasaan guru dimana kepala sekolah membebani mereka dengan tugas-tugas rutin, kerja kelompok, dan persyaratan-persyaratan lain yang dirasa oleh guru tidak perlu.
- b) Keakraban (intimacy) yaitu, menunjukkan pada hubungan guru dengan pihak lain terasa menyenangkan dan akrab.
- c) Kebebasan (disengagement) yaitu, menunjuk pada kecendrungan guru untuk bergerak tanpa suatu tanggung jawab nyata terhadap tugasnya.
- d) Gairah (esprit) yaitu, menunjuk pada semangat yang tumbuh dari pencapaian tugas dan pemenuhan kebutuhan sosial.
- e) Menekankan pada produksi (production emphasis) yaitu, menunjuk pada perilaku kepala sekolah yang memberi supervisi secara ketat. Kepala sekolah memberi pengarahan secara berlebihan dan tidak memperhatikan atau sensitif terhadap umpan balik dari guru.
- f) Menjauhkan diri (keep away) yaitu, menunjuk pada perilaku kepala sekolah yang formal dan informal. Mereka mempertahankan jarak sosial dengan para stafnya.
- g) Perhatian (consideration) yaitu, menunjuk pada perilaku kepala sekolah yang menyenangkan dan akrab. Kepala sekolah berusaha menolong dan sejauh dia dapat lakukan sendiri tanpa memberi beban tambahan pada guru.
- h) Penghargaan (prestige) yaitu, menunjuk pada perilaku kepala sekolah yang dinamis dalam upaya mengembangkan organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas, banyak dimensi-dimensi atau, indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur iklim sekolah. Namun dalam hal ini indikator yang paling dominan penulis teliti, khususnya yang berkaitan dengan moral kerja adalah: 1) Keakraban, 2) Kerja Sama, 3) Perhatian, 4) Kepercayaan, 5) Kebebasan. Untuk lebih jelasnya indikator dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Keakraban

Kurangnya rasa keakraban terlihat dari perilaku individu dalam sebuah organisasi mempertahankan jarak sosial dengan individu lainnya. Hadiyanto (2000:25) menyatakan bahwa “keakraban menunjukkan pada hubungan guru dengan pihak lain terasa menyenangkan dan akrab”.

Sejalan dengan itu Arikunto dalam Verdani fitri (2009:21) menyatakan “setiap guru akan merasa lebih bertanggung jawab dan dapat memberikan sumbangan yang lebih besar, bila mereka dalam bekerja mempunyai rasa keakraban dengan guru dan staf lainnya”. Menurut Hasri (2005:18) “keakraban merupakan pertanda adanya kebersamaan dalam suatu organisasi”. Jikalau kebersamaan dalam suatu organisasi hilang, pertanda pemaknaan bersama tentang nilai, pandangan, hidup berorganisasi juga hilang.

Berdasarkan uraian di atas maka disimpulkan bahwa keakraban menunjukkan suatu hubungan yang menyenangkan antara individu dalam suatu organisasi, yang dapat meningkatkan rasa tanggung jawab individu tersebut dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Jika dikaitkan dalam organisasi sekolah maka keakraban akan terlihat hubungan dari personil sekolah seperti hubungan kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, dan guru dengan peserta didik.

b) Kerja Sama

Kerja sama adalah hal yang sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena baik dalam melaksanakan suatu pekerjaan maupun dalam menetapkan suatu kebijaksanaan baru melalui suatu kerja sama yang baik. Menurut Sastrohadwiryo (2002:236) “kerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil

guna yang sebesar-besarnya”. Hadiyanto (2000:27) menyatakan bahwa “kerja sama adalah pertalian atau ikatan yang membuat seorang guru merasa menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kelompok guru yang lainnya”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kerjasama antara guru dengan guru yang lainnya adalah hal yang penting dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan. Pentingnya kerja sama ini agar adanya ikatan yang membuat seorang guru merasa menjadi bagian yang tak terpisahkan dari kelompok guru yang lainnya. Dengan kata lain kerja sama yaitu pertalian atau ikatan yang membuat seseorang guru merasa menjadi bagian yang tak terpisahkan dari kelompok guru yang lain.

c) Perhatian

Bentuk perhatian yang menonjol secara nyata diakui dalam lingkungan kerja, sehingga seorang guru akan menjadi teladan bagi rekan-rekannya. Menurut Sastrohadowiryo (2002:269) “perhatian terhadap seseorang dalam bekerja merupakan perangsang yang kuat dan memberikan kepuasan batin yang tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah”. Sedangkan Hasibuan (2001:98) mengatakan bahwa “perhatian dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan, pujian, dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi yang dicapai”. Selanjutnya Amstrong dalam Cikimat (1994:84) “perhatian terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan baik oleh seorang pimpinan adalah suatu motivator yang penting, meskipun perhatian tersebut memang seharusnya didapatkan”. Selanjutnya ditambahkan bahwa perhatian dapat dilakukan untuk mendapatkan promosi dan meningkatkan status.

Berdasarkan uraian pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengakuan atau penghargaan adalah salah satu faktor yang dapat memotivasi seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Pengakuan atau penghargaan ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan, pujiaan, dan pengakuan seperti piagam, hadiah, bonus maupun dalam pengembangan karier.

d) Kepercayaan

Faktor lain yang dapat menubuhkan hubungan antar manusia yang harmonis di sekolah adalah kepercayaan. Secara ilmiah “percaya“ menurut Rahmat (2000:21) adalah mengandalkan perilaku orang lain untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, yang pencapaiannya tidak pasti dan situasi yang penuh resiko.

Berdasarkan pendapat di atas dapat penulis ambil kesimpulan bahwa kepercayaan itu adalah meyakini kebenaran sesuatu hal, sehingga kita mau dan ingin menghargainya. Kepercayaan mengandung resiko maksudnya dengan mempercayai sesuatu hal maka kita sanggup untuk menanggung resiko dan kita lebih menonjolkan hal yang positifnya dan meminimalkan sisi negatifnya.

Dalam organisasi kepercayaan merupakan modal dasar untuk bertindak. Contohnya kepala sekolah mempercayai seorang guru, maka ia mampu memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada guru tersebut. Karena itu guru yang bersangkutan dapat mengembangkan kepercayaan itu dengan baik. Dengan cara guru menjalankan tugas dan tanggung jawab tersebut dengan sebaik-baiknya, sehingga kepercayaan tersebut tidak hilang. Hal inilah yang

menjadikan hubungan antara kepala sekolah dengan guru di sekolah dapat diciptakan dengan harmonis. Begitu juga dengan hubungan guru dengan guru, apabila ada sikap saling percaya diantara mereka maka akan terjalin suatu kerja sama yang baik.

Unsur-unsur kepercayaan menurut Jhonson yang dikutip Supratik (1995:26) adalah:

1. Mempercayai mengandung resiko. Kita berada dalam situasi dimana pilihan untuk mempercayai orang lain dapat menimbulkan akibat-akibat yang menguntungkan atau merugikan.
2. Akibat-akibat yang menguntungkan atau merugikan tersebut tergantung pada perilaku orang lain.
3. Penderitaan karena akibat yang merugikan akan lebih besar jika dibandingkan manfaat akibat yang menguntungkan
4. Orang yang yakin bahwa perilaku orang lain akan berdampak baik baginya.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa unsur-unsur kepercayaan merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh kepala sekolah dalam memberikan kepercayaan kepada guru. Untuk memberikan kepercayaan tersebut maka kepala sekolah memiliki dua alternative dari dua kepercayaan yang diberikan kepada guru tersebut, akan memperoleh keuntungan atau sebaliknya. Akan tetapi kepala sekolah yang baik akan mampu menerima resiko dari kepercayaan yang diberikannya demi terciptanya hubungan yang baik di sekolah.

e) Kebebasan

Kebebasan merupakan kelonggaran pimpinan memberikan kesempatan kepada guru untuk memilih melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan selama masih dalam koridor aturan dan tidak mengganggu atau mengusik kebebasan guru yang lain. Hadiyanto (2000:25) “ kebebasan bukan berarti bebas mutlak atau tidak terbatas. Kebebasan yang kemudian mengganggu guru bukan berarti kebebasan yang sebenarnya sebab orang lain menjadi tidak bebas “. Jadi guru bebas memilih apa saja yang terbaik bagi dirinya. Wujud kebebasan yang diberikan kepala sekolah pada para guru yaitu kebebasan dalam mengeluarkan pendapat, kebebasan dalam menentukan aturan, petunjuk dan prosedur.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Arikunto dikutip oleh Verdani Fitri (2009:26) bahwa “setiap guru akan merasa lebih bertanggung jawab dan dapat memberikan sumbangan yang lebih bila mereka diikutsertakan dalam merumuskan tujuan dengan cara menghargai pendapatnya”.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah adalah suasana yang terjadi oleh hubungan antar pribadi, baik antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik atau hubungan antar peserta didik yang mempengaruhi terhadap proses belajar mengajar di sekolah. Indikator iklim sekolah yang dominan adalah: keakraban, kerja sama, perhatian, kepercayaan, kebebasan. Untuk itu penulis akan menggunakan ke lima indikator tersebut untuk mengukur iklim sekolah dalam penelitian ini.

3. Hubungan Iklim Sekolah dengan Moral Kerja Guru

Iklim organisasi sekolah merupakan suasana yang terjadi dalam sekolah yang diciptakan antara personil sekolah. Iklim masing-masing sekolah selalu berbeda satu sama lain. Hal ini disebabkan karena setiap sekolah mempunyai ciri-ciri yang berbeda dengan yang lain dan ikut mempengaruhi perilaku guru-guru di sekolah.

Iklim yang sehat akan membantu guru dalam memperoleh keamanan, ketenangan, dan kenyamanan serta dapat menimbulkan kerja secara obyektif. Iklim yang sehat akan dapat menambah kegairahan guru dan siswa dalam melaksanakan kegiatan di sekolah dan sebaliknya jika iklim sekolah tidak mendukung dalam melaksanakan kegiatan, maka dapat mempengaruhi moral kerjanya.

Menurut Pidarta (1992 : 205) menjelaskan bahwa "Iklim sekolah yang positif yang memberikan rasa aman dan puas kepada guru-guru dapat membuat moral kerja yang positif pula". Hal yang senada juga dinyatakan oleh Nawawi dalam Jupri (2006 : 24) bahwa : "Faktor suasana kerja dan hubungan kemanusiaan yang baik, sehingga setiap orang merasa diterima dan dihargai dalam kelompoknya dapat mempertinggi moral kerja".

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi moral kerja guru adalah iklim sekolah, jadi dapat dilihat bahwa iklim sekolah itu memiliki hubungan dengan moral kerja guru.

B. Kerangka konseptual

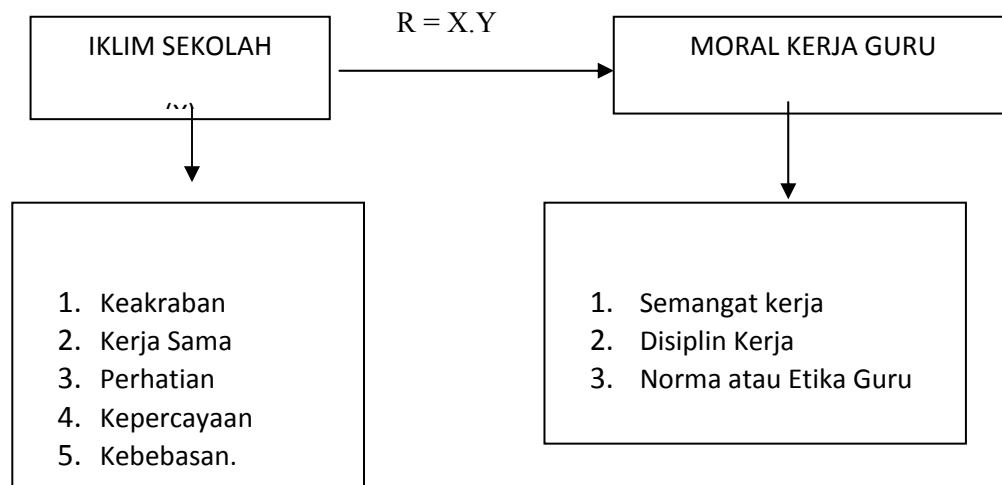
Setiap sekolah tentunya menginginkan guru memiliki semangat, disiplin dan

tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian tujuan sekolah dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Untuk mendapatkan guru seperti di atas, selaku kepala sekolah perlu menciptakan iklim sekolah yang kondusif antar sesama bawahannya. Iklim sekolah merupakan suasana yang terjadi oleh hubungan antar pribadi baik antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru dan guru dengan siswa/murid.

Hubungan tersebut dapat berjalan dengan serasi untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Hubungan serasi dapat merangsang moral kerja guru untuk lebih bersemangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas-tugasnya di sekolah. Jika guru bersemangat dan bergairah dalam melaksanakan tugasnya, hal ini menunjukkan bahwa guru tersebut memiliki moral kerja yang tinggi.

Seperti yang diuraikan di atas, bahwa iklim sekolah ada hubungannya dengan moral kerja guru pada suatu sekolah. Dengan baiknya suasana/iklim yang terjadi di sekolah akan berpengaruh terhadap moral kerja guru. Secara skematis kerangka konseptual penelitian ini memperlihatkan hubungan antara kedua variabel yaitu iklim sekolah (X) dengan moral kerja (Y) dapat dilihat pada Gambar 1 di bawah ini



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Hubungan Iklim Sekolah dengan Moral Kerja Guru

C. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah "Terdapat hubungan yang berarti antara Iklim Sekolah dengan Moral Kerja Guru".

Selanjutnya, moral kerja guru di SMKN 2 Padang masih berada pada kategori cukup. Mengingat begitu pentingnya masalah moral kerja guru demi peningkatan kualitas pendidikan, maka perlu diperhatikan dan ditingkatkan oleh guru dan kepala sekolah. Moral kerja yang rendah dapat diketahui bila seorang guru dalam melaksanakan tugasnya bermalas-malasan, sering absen, selalu datang terlambat, tidak dapat bekerjasama dengan orang lain dan bersikap apatis terhadap tugasnya. Sebaliknya moral kerja yang tinggi ditandai dengan selalu mengambil inisiatif dan memiliki kreatifitas dalam bekerja. Sebagai guru yang baik hal ini sangat perlu diperhatikan. Seseorang yang bekerja dengan bersemangat, berdisiplin yang tinggi dan penuh tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan serta mengikuti dan melaksanakan norma atau etika yang ada akan menghasilkan hasil kerja yang baik, tetapi sebaliknya seseorang yang tidak memiliki semangat, disiplin dan tanggung jawab serta tidak mematuhi norma atau etika yang ada hasilnya kurang memuaskan atau ia hanya bekerja tanpa usaha peningkatan. Dengan kata lain jika moral kerja guru tinggi/baik maka diharapkan tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Oleh karena itu kepala sekolah harus senantiasa memperhatikan dan berusaha meningkatkan moral kerja guru.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang iklim sekolah dengan moral kerja guru di SMKN 2 Padang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Iklim sekolah di SMKN 2 Padang berada pada kategori baik (87,57 dari skor ideal). Hal ini menunjukkan bahwa iklim sekolah secara umum sudah mulai baik
2. Moral kerja guru di SMKN 2 Padang berada pada kategori cukup (71,33 dari skor ideal). Ini berarti bahwa kerja guru di SMKN 2 Padang masih berjalan apa adanya.
3. Terdapat hubungan yang positif antara Iklim Sekolah dengan Moral Kerja Guru di SMKN 2 Padang. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh $r = 0,480$ pada taraf kepercayaan 95 %

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim sekolah di SMKN 2 Padang berada pada kategori baik (87,57 dari skor ideal), untuk itu diharapkan kepada :
 - a. Pengawas untuk dapat lebih memperhatikan dan memberikan saran-saran yang berarti serta mampu membantu kepala sekolah dan guru dalam meningkatkan iklim/suasana sekolah agar lebih kondusif.

- b. Kepala sekolah untuk dapat lebih meningkatkan iklim/suasana di sekolah dengan cara lebih mempererat tali silaturahmi dengan guru dan personil sekolah lainnya dengan mengadakan acara-acara yang dapat mempererat keakraban serta memberi kebebasan kepada guru dalam pelaksanaan tugasnya namun bebas tidak berarti membiarkan guru melakukan sesuatu yang akan mengganggu tujuan dari sekolah.
 - c. Guru untuk lebih bersikap menghargai dan peduli dengan semua orang yang ada dilingkungan sekolah tersebut. Selain itu juga diharapkan kepada guru untuk dapat lebih meningkatkan kerja sama dengan semua orang yang ada dilingkungan sekolah dan dapat menjalin hubungan yang lebih harmonis lagi.
2. Moral kerja guru berada pada kategori cukup (71,33 dari skor ideal), untuk itu diharapkan kepada :
- a. Pengawas untuk dapat membantu dan memberi motivasi kepada guru untuk lebih bersemangat dan disiplin serta lebih mengawasi guru dalam melaksanakan tugas. Selain itu pengawas juga diharapkan mampu membantu kepala sekolah dalam meningkatkan moral kerja guru.
 - b. Kepala sekolah untuk dapat lebih meningkatkan moral kerja guru dengan cara membantu guru meningkatkan semangatnya dalam melaksanakan tugas dan mampu untuk mendengarkan dan memberi saran apabila guru mengalami permasalahan dalam pelaksanaan

tugasnya. Selain itu kepala sekolah juga diharapkan dapat lebih tegas lagi terhadap disiplin guru dan mampu memberi contoh yang baik terhadap disiplin serta mendorong dan memotivasi guru untuk dapat menciptakan ide-ide baru dalam proses pembelajaran.

- c. Guru agar lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan mampu berbagi jika ada masalah atau kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas baik kepada pengawas, kepala sekolah maupun guru lain yang dianggap bisa untuk memberikan saran. Selain itu guru diharapkan dapat menjadi contoh yang baik bagi siswa misalnya dalam masalah disiplin karena jika guru dapat datang tepat waktu maka akan lebih mudah bagi guru untuk membina disiplin siswa. Guru juga diharapkan dapat menciptakan ide-ide baru yang lebih menarik dalam proses pembelajaran misalnya dengan memberi pembelajaran menggunakan OHP yang ada di kelas.

3. Peneliti mengharapakan adanya penelitian lanjutan terhadap faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap moral kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA