

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH YANG
BERORIENTASI PADA TUGAS DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP MORAL KERJA GURU
PADA SMP SWASTA SE-KOTA PADANG**

TESIS



oleh :

DEVI SYUKRI AZHARI
NIM: 18999

*Ditulis Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Dalam
Mendapatkan Gelar Magister Pendidikan*

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

ABSTRAK

Devi Syukri Azhari. (2012). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah yang berorientasi pada tugas dan lingkungan kerja terhadap moral kerja guru pada SMP swasta kota padang.

Latar belakang masalah penelitian ini adalah: Moral kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dari tingkah laku yang terwujud dalam bentuk semangat seseorang dalam kerjanya. Oleh karena itu suatu pekerjaan merupakan semangat dari kerja seseorang, maka moral kerja itu sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas diharapkan menjadi pemimpin dan inovator di sekolah. Oleh sebab itu, kualitas kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas adalah signifikan bagi keberhasilan sekolah.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengungkapkan kontribusi kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas dan lingkungan kerja terhadap moral kerja guru. Adapun hipotesa yang diajukan adalah : pertama kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas berkontribusi terhadap moral kerja guru, kedua lingkungan kerja berkontribusi terhadap moral kerja guru, ketiga kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas dan lingkungan kerja bersama-sama berkontribusi terhadap moral kerja guru.

Populasi dan sampel penelitian ini adalah 801 orang. Sebanyak 348 orang diantaranya dipilih sebagai sampel dengan menggunakan teknik *stratified propotional random sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan skala modul likert. Data dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi.

Saran penulis terhadap penelitian ini adalah: kepala sekolah, agar melaksanakan tugas berorientasi pada tugas yang sistematis untuk meningkatkan moral kerja guru melalui pembinaan, dan pengarahan kepada guru secara berkala dan melalui bimbingan-bimbingan guru dalam menciptakan moral kerja yang baik Lingkungan kerja guru agar diciptakan dengan baik sehingga guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, mereka dapat bekerja lebih sungguh-sungguh. Kepala sekolah diharapkan untuk selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam membina guru.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur saya aturkan ke hadirat Allah swt, atas segala rahmat dan karunia-Nya kepada saya, sehingga saya dapat menyelesaikan tesis ini.

Tesis yang berjudul *Kontribusi Kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas dan lingkungan kerja terhadap moral kerja guru pada SMP swasta se-kota Padang* ini merupakan bagian dari persyaratan penyelesaian pendidikan Strata Dua (S2) pada Program Studi administrasi pendidikan pascasarjana universitas negeri padang (UNP).

Dalam penulisan tesis ini saya banyak mendapat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini saya mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya atas segala bantuan yang diberikan. Ucapan terima kasih terutama disampaikan kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. H. Rusdinal, M.Pd selaku pembimbing I dan bapak Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk penulis didalam menyelesaikan tesis ini sampai selesai.
2. Bapak Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd dan Bapak Dr. Yahya, M.Pd serta Bapak Prof. Dr. Gusril, M.Pd selaku penguji tesis yang telah meluangkan waktunya untuk penulis didalam meyelesaikan tesis ini.
3. Kepada kedua orang tua saya bapak saya yang bernama Sukardi dan ibu saya yang bernama Afni zahari serta ibuk saya yang bernama Dra. Marnis dan kakak serta adik saya yang telah memberikan motivasi

serta semangat berupa moril maupun materil kepada saya didalam meyelesaikan tesis ini.

4. Kepala sekolah dan majelis guru SMP swasta se-kota padang yang telah memberikan waktu kepada penulis untuk meyeleesaikan penelitian tesis penulis ini.
5. Rekan-rekan mahasiswa program studi administrasi pendidikan program pascasarjana UNP yang telah ikut berpartisipasi dalam penyelenggaraan seminar proposal maupun seminar hasil.

Akhirnya, semoga tesis ini bermanfaat dalam menambah khasanah ilmu pengetahuan dan referensi bagi para pembaca. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan tesis ini.

Padang, Mei 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Pembatasan Masalah.....	14
D. Perumusan Masalah	15
E. Tujuan Penelitian.....	16
F. Manfaat Penelitian.....	16
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	19
B. Penelitian yang Relevan.....	43

C. Kerangka Berpikir	44
D. Hipotesis.....	48
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	49
B. Populasi dan Sampel.....	49
C. Definisi Operasional	59
D. Instrumen Penelitian	64
E. Uji Coba Instrumen	67
F. Teknik Pengumpulan Data.....	71
G. Teknik Analisa Data	71
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data	74
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis	81
C. Pengujian Hipotesis	86
D. Pembahasan	94
E. Keterbatasan Penelitian	96
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	98
B. Implikasi	99
C. Saran-Saran	100
DAFTAR RUJUKAN	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Sebaran Populasi Penelitian Menurut Kelompok	50
2. Sebaran Populasi Berdasarkan Strata	53
3. Proporsi Masing-Masing Strata	54
4. Proses Perhitungan	55
5. Proporsi Jumlah Sampel Berdasarkan Strata	56
6. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba	66
7. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Setelah Uji Coba	69
8. Rangkuman Analisis Keandalan Instrumen	71
9. Rentangan Kategori Ketercapaian Variabel	72
10. Distribusi Frekuensi Data Moral Kerja Guru (Y).....	74
11. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Moral Kerja Guru	76
12. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Berorientasi Pada Tugas (X1)	78
13. Tingkat Pencapaian Setiap Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Berorientasi Pada Tugas	79
14. Distribusi Frekuensi Data Lingkungan Kerja (X2)	80
15. Tingkat Pencapaian Setiap Indikator Lingkungan Kerja	81
16. Hasil Analisis Deskriptif	82

17. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data Moral Kerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Berorientasi Pada Tugas, dan Lingkungan Kerja	84
18. Rangkuman Analisis Homogenitas Variansi	85
19. Rangkuman Hasil Uji Independensi Antar Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Berorientasi Pada Tugas (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)	85
20. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Berorientasi Pada Tugas dengan Moral Kerja Guru	87
21. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Berorientasi Pada Tugas Terhadap Moral Kerja Guru	88
22. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Lingkungan Kerja dengan Moral Kerja Guru	90
23. Rangkuman Analisis Regresi Lingkungan Kerja Terhadap Moral Kerja Guru	91
24. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Berorientasi Pada Tugas dan Lingkungan Kerja Dengan Moral Kerja Guru	94
25. Rangkuman Analisis Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Berorientasi Pada Tugas dan Lingkungan Kerja Terhadap Moral Kerja Guru	95
26. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Berorientasi Pada Tugas (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Moral Kerja Guru	96
27. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Faktor-Faktor yang Diduga Turut Mempengaruhi Moral Kerja Guru	13
2. Sistematika Kerangka Berpikir	44
3. Histogram Moral Kerja Guru (Y)	76
4. Histogram Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Berorientasi Pada Tugas (X1)	78
5. Histogram Lingkungan Kerja (Y)	81
6. Regresi Linear Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Berorientasi Pada Tugas (X1) Terhadap Moral Kerja Guru (X2)	89
7. Regresi Linear Lingkungan Kerja (X2) dan Moral kerja Guru (Y).....	91
8. Regresi Ganda Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Berorientasi Pada Tugas (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Moral Kerja Guru (Y)	94

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Data Uji Coba
2. Hasil Analisis Instrumen Uji Coba
3. Data Penelitian dan Deskripsi Data
4. Uji Normalitas
5. Uji Homogenitas
6. Korelasi dan Regresi Sederhana
7. Korelasi dan Regresi Ganda
8. Instrumen Penelitian
9. Izin Melaksanakan Penelitian
10. Surat Pernyataan Telah Melaksanakan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Moral Kerja itu tidak hanya dipandang secara individual dari setiap Guru, tetapi dapat dipandang secara keseluruhan sebagai kinerja sekolah Bafadal (2003) mengatakan, secara umum moral kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dari tingkah laku yang terwujud dalam bentuk semangat seseorang dalam kerjanya. Oleh karena itu suatu pekerjaan merupakan semangat dari kerja seseorang, maka moral kerja itu sangat mempengaruhi kinerja seseorang. moral kerja seseorang merupakan suatu pandangan lain tentang moral kerja adalah adanya suatu anggapan bahwa moral kerja itu sebagai suatu semangat usaha kelompok (team effort). Pandangan ini dikemukakan oleh Harris dalam sebuah buku yang berjudul *Supervisory Behaviour in Education*, sebagai berikut : *Morale is usually envisioned as a group or organizational phenomenon which is characterized by the willingness of the group to work together for a common (organizational) goals.* (Harris, 2003: 348).

Moral kerja itu tidak hanya dipandang secara individual dari setiap Guru tetapi dapat dipandang secara keseluruhan sebagai kerja sekolah. moral kerja diasosiasikan dengan team effort yang dipertentangkan dengan *Individual Striving*. Seberapa besar atau seberapa tinggi kemauan seluruh anggota organisasi atau lembaga untuk bekerja bersama-sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau lembaga.

Menurut Siswanto (2003: 84) moral kerja itu penting artinya, dalam meningkatkan prestasi kerja dalam melaksanakan tugas. Artinya: seorang guru yang mempunyai moral kerja baik, maka hasil kerja yang akan dicapainya dalam melaksanakan tugas baik pula. selanjutnya, Sudarwan (2003) untuk mencapai tujuan sekolah sesuai dengan mutu yang telah ditetapkan, seorang guru harus dapat melaksanakan tugasnya dengan moral kerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan moral kerja adalah kesepakatan bathiniah yang muncul dari dalam diri individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Lucio bersama Neil menjelaskan sebagai berikut : *Moral was regarded as the attitude and behaviour which denoted a willingness to be involved in school and its work.* (Lucio dan Mc Neil, 2002: 133). Penjelasan di atas pada dasarnya menegaskan bahwa moral kerja sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang merupakan perwujudan suatu kemauan yang dibawa serta ke sekolah dan kerjanya.

Menurut Nick Cowell dan Roy Gardner (1994) guru yang memiliki moral kerja yang tinggi berarti guru tersebut memiliki percaya diri yang tinggi, menyenangi pekerjaannya, dan menikmati pekerjaannya. Sedangkan menurut Bafadal (2003 : 63) guru yang memiliki moral kerja yang tinggi kemungkinan besar akan produktif, yaitu menghasilkan sesuatu yang lebih banyak dan lebih baik, artinya guru yang memiliki moral kerja yang tinggi kemungkinan besar akan menghasilkan banyak peserta didik yang berkualitas dan berprestasi.

Ada beberapa pakar yang menegaskan bahwa pada prinsipnya pembinaan moral kerja dapat diidentikkan dengan pemberian dorongan yang merupakan salah satu fungsi manajemen. Pembinaan moral kerja guru adalah segenap usaha membina dan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja guru-guru agar mereka lebih berprestasi dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa moral kerja guru penting artinya: dalam meningkatkan kinerja guru melaksanakan tugas di sekolah selain itu juga moral kerja guru yang tinggi akan mampu membuat guru tersebut memiliki komitmen yang tinggi.

Bafadal (2003: 80) ada beberapa hal pokok yang perlu diberi penekanan sehubungan dengan moral kerja.

1. Moral itu pada dasarnya suasana bathin seseorang.
2. Suasana bathin seseorang tersebut terwujud dalam bentuk sikap dan tingkah laku dimana ia sedang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari.
3. Oleh karena suasana bathin 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 bathin adalah perasaan senang atau tidak senang, bergairah atau tidak bergairah, dan berkemauan keras atau tidak berkemauan keras dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Moral kerja seseorang tidak dapat dirasa, tidak dapat diraba, dan tidak dapat dilihat, tetapi kita bisa menentukan seberapa tinggi moral kerja seseorang dengan cara mengobservasi hati-hati bagaimana seseorang itu bertindak. Dengan demikian, untuk menentukan seberapa tinggi moral kerja seorang guru, kepala sekolah selaku administrator sekolah, pemimpin pendidikan, dan supervisor pendidikan dapat melakukan observasi terhadap

bagaimana guru tersebut dalam mengerjakan tugasnya sehari-hari. Moral kerja guru dan sikap guru berpengaruh terhadap pekerjaan dan merupakan keyakinan seorang guru mengenai pekerjaan yang diembannya, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar kepada guru tersebut untuk membuat respons atau berperilaku dalam cara tertentu sesuai pilihannya. Sikap guru terhadap pekerjaan mempengaruhi tindakan guru tersebut dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Bilamana seorang guru memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, maka sudah barang tentu guru akan menjalankan fungsi dan kedudukannya sebagai tenaga pengajar pendidik di sekolah dengan penuh rasa tanggung jawab.

Demikian pula sebaliknya seorang guru yang memiliki moral kerja dan sikap guru yang negatif terhadap pekerjaannya, pastilah dia hanya menjalankan fungsi dan kedudukannya sebatas rutinitas belaka. Untuk itu amatlah perlu kiranya ditanamkan moral kerja dan sikap positif guru terhadap pekerjaan, dengan mengingat peran guru dalam lingkungan kerja sekolah pendidikan dalam hal ini sekolah amatlah sentral.

Moral kerja guru dan sikap guru terhadap pekerjaan dapat dilihat dalam bentuk persepsi dan kepuasaannya terhadap pekerjaan maupun dalam bentuk motivasi kerja yang ditampilkan. guru yang memiliki moral kerja dan sikap positif terhadap pekerjaan, sudah barang tentu akan menampilkan persepsi dan kepuasan yang baik terhadap pekerjaannya maupun motivasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan mencerminkan moral kerja guru yang mampu bekerja secara profesional dan memiliki lingkungan kerja sekolah

yang baik serta memiliki kompetensi profesional yang tinggi. Sikap positif maupun negatif seorang guru terhadap pekerjaan tergantung dari moral kerja guru bersangkutan maupun kondisi lingkungan kerja sekolah. Sikap yang ada pada diri seseorang dipengaruhi oleh faktor internal, yaitu faktor fisiologis dan psikologis, serta faktor eksternal, yaitu berupa situasi yang dihadapi individu, norma-norma, dan berbagai hambatan maupun dorongan yang ada dalam masyarakat.

Keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan seorang gaya kepemimpinan kepala sekolah. Sedangkan lingkungan kerja sekolah sebagai lembaga pendidikan bertugas menyelenggarakan proses pendidikan dan proses belajar mengajar dalam usaha untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam hal ini gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tugas untuk memimpin lingkungan kerja sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas diharapkan menjadi pemimpin dan inovator di sekolah. Oleh sebab itu, kualitas kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas adalah signifikan bagi keberhasilan sekolah. Untuk mewujudkan misi di atas, maka pendidikan dasar harus mampu menjalankan fungsi dan tugasnya dengan baik. Keberhasilan sekolah dalam menjalankan fungsinya antara lain dapat dilihat dari sejauh mana sekolah mampu menghasilkan siswa yang memenuhi persyaratan kemampuan untuk mengikuti pendidikan jenjang berikutnya.

Kekurang berhasil sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya akan mempengaruhi tingkat partisipasi siswa pada jenjang berikutnya. Keberhasilan pelaksanaan program tersebut antara lain ditentukan oleh keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah. Sebab, sangat mustahil rasanya menemukan sekolah yang bagus tanpa adanya kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas yang bagus.

Pendidikan adalah modal utama bagi suatu bangsa dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu mengelola sumber daya alam dan memberi layanan secara efektif dan efisien untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, hampir semua bangsa berusaha meningkatkan kualitas pendidikan yang dimilikinya, termasuk Indonesia. (Dinas Pendidikan Nasional 2008).

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin di sekolah, maka dia harus berhadapan dengan sejumlah guru dan siswa. Guru yang dihadapi berasal dari berbagai latar belakang pendidikan berbeda. Secara jenjang pendidikan kemungkinan besar guru-guru yang menjadi bawahannya lebih tinggi pendidikannya. Namun pada umumnya tingkat pendidikan mereka sama, dan ada sebagian kecil yang pendidikan gurunya lebih rendah. Perbedaan-perbedaan itu tidak menjadi suatu ukuran, hanya saja kepala sekolah harus mampu mengimbangi kemampuan tersebut terutama dibidang kepemimpinan. Semua bentuk kegiatan yang dilaksanakan kepala sekolah merupakan kegiatan manajemen.

Selain sebagai pemimpin, kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas juga menjalankan fungsinya sebagai pemegang komando di lembaga sekolah. Kepala sekolah harus menguasai dan mampu mengambil kebijaksanaan serta keputusan yang bersifat memperlancar dan meningkatkan kualitas pendidikan. Secara langsung kepala sekolah berhubungan erat terhadap kelangsungan belajar mengajar. Dalam prosesnya kepala sekolah harus dekat dengan guru-guru dan siswa. Dengan demikian, kedudukan kepala sekolah sangat menentukan dalam proses pendidikan yang dilaksanakan di sekolah. Demikian pula dalam pencapaian tujuan pendidikan, baik tujuan instruksional, tujuan kulinier ataupun tujuan institusional. Keberadaan kepala sekolah dalam melayani pendidikan masyarakat sangatlah penting.

Dikatakan demikian karena kedudukan kepala sekolah yang berfungsi untuk mengidentifikasi dan mensinergikan segala potensi yang ada dalam masyarakat yang diperlukan dalam pembinaan dan pengembangan program pendidikan. Kegiatannya mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pemantauan sampai kepada evaluasinya. Dan ini bukanlah pekerjaan yang mudah yang dapat dipandang sebelah mata.

Berdasarkan observasi yang dilaksanakan pada tanggal 21 November 2011 di lingkungan SMP swasta se-kota Padang, hal lain yang dapat diamati terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas adalah kurangnya sikap inovatif yang mereka miliki. Dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah, kepemimpinan kepala sekolah yang

berorientasi pada tugas akan terlihat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif supaya tujuan pendidikan berhasil dicapai. Disamping itu, dinamika interpersonal yang terjadi di sekolah akan menciptakan lingkungan sosial tertentu yang dapat berdampak pada kegiatan pendidikan di sekolah.

Menurut Paula F. Silver (dalam Eka Yulianti, 2006) lingkungan kerja sekolah dibentuk dari hubungan timbal balik antara perilaku dan kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas dan moral kerja guru sebagai suatu kelompok. Kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi interaksi interpersonal terhadap moral kerja guru. Dengan demikian dinamika kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas dengan lingkungan kerja terhadap moral kerja guru kelompok (Guru, Staf dan Siswa) dipandang sebagai kunci untuk memahami variasi lingkungan kerja Sekolah.

Interaksi antara moral kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas akan menentukan wujud lingkungan kerja sekolah yang baik dan kondusif. Oleh karena itu, dalam menjalankan fungsinya, seorang kepala sekolah harus mampu menguasai tugas dan tanggung jawabnya terhadap seluruh aktifitas sekolah, mengelola sumber daya yang ada, baik sumber daya manusia, maupun sumber daya lainnya. Dengan demikian, semuanya itu dapat menunjang terciptanya efektifitas kinerja dalam proses pencapaian tujuan pendidikan di sekolah terhadap lingkungan kerja dan moral kerja guru

Fenomena diatas, mengidentifikasi bahwa moral kerja guru berpengaruh sekali kepada lingkungan kerja sekolah terhadap kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas di SMP swasta se-kota padang, fenomena ini terlihat seperti berikut ini.

1. Guru dalam melaksanakan tugas masih memiliki semangat kerja yang rendah, seperti adanya sebagian guru yang datang ke sekolah hanya mengajar saja, dan jika tidak ada tugas mengajar guru tersebut tidak datang ke sekolah
2. Guru yang tidak mempunyai tugas mengajar datang ke sekolah hanya untuk mengobrol saja, sehingga mengganggu guru yang lain sedang bekerja.
3. Guru menunjukkan sikap kerja yang kurang baik, seperti sering terlambat datang ke sekolah, padahal guru merupakan panutan bagi siswa-siswanya.
4. Guru kurang mempunyai inisiatif kerja yang baik, seperti pola-pola pembelajaran yang dilakukan kepada siswa masih mengikuti pola-pola lama, seperti lebih banyak mengajar dari membelajarkan.
5. Guru kurang menunjukkan sikap hubungan kerja sama yang baik dengan rekan sejawatnya, seperti bersifat acuh terhadap permasalahan yang ditemukan guru yang lain.

Oleh karena itu jika moral kerja guru itu baik maka hasil dari kinerja guru yang dicapainya dalam melaksanakan tugas baik pula, serta lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas semakin bertambah baik pula. Akan tetapi sebaliknya apabila moral kerja guru itu buruk dan kurang bagus maka akan berdampak pada kinerja atau produktifitas kerja serta akan berpengaruh terhadap peningkatan mutu guru SMP swasta se-kota padang.

Sehingga hasil yang akan dicapai guru tersebut kurang efektif dan efisien terhadap lingkungan kerja sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas di SMP swasta se-kota padang.

Oleh sebab itu, penting rasanya untuk melaksanakan penelitian mengenai moral kerja guru SMP swasta se-kota Padang. Alasan penelitian adalah bahwa moral kerja guru yang optimal akan menjadikan lingkungan kerja terhadap kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas sebagai lingkungan pendidikan yang kondusif dan bermutu sehingga moral kerja guru tersebut berkualitas dan bermutu pula.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi moral kerja guru. Pada dasarnya banyak faktor yang diduga mempengaruhi moral kerja guru diantaranya yaitu: kecerdasan emosional, tingkat Pendidikan, imbalan/insentif, diduga merupakan faktor intrinsik yang mempengaruhi moral kerja guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas dalam bekerja di lingkungan kerja

Sedangkan motivasi berprestasi, iklim sekolah dan lingkungan kerja sekolah diduga merupakan faktor ekstrinsik yang turut mempengaruhi moral kerja guru terhadap lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas di SMP swasta se-kota Padang.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk dapat menggunakan perasaannya secara optimal guna mengenali dirinya sendiri ada lingkungan sekitarnya yang meliputi aspek kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial.

Arief Rahman (PPTP, 2002:158) yang menyebutkan bahwa kecerdasan emosional adalah *metability* yang menentukan seberapa baik manusia mampu menggunakan keterampilan-keterampilan lain yang dimilikinya, termasuk intelektual yang belum terasah. Jika seorang kepala sekolah memiliki kecerdasan emosional yang baik, maka diduga cara ia memimpin dirinya dan orang lain juga akan baik. Tingkat pendidikan diduga juga ikut menentukan cara kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas dalam memimpin bawahannya. Kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas memiliki latar belakang pendidikan yang baik, akan memiliki pengalaman kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas yang baik pula.

Hal ini berdasarkan latar belakang pengetahuannya akan teori-teori kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas dan cara melaksanakan kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas tersebut. Karena itulah tingkat pendidikan seorang kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas diduga ikut mempengaruhi cara ia memimpin di sekolah.

Menurut sudarwan (2001: 44) moral kerja guru rendah tercermin dari perilaku seseorang bercirikan memiliki perasaan tidak senang, loyo dalam melaksanakan tugas, menunda-nunda pekerjaan, menghambat kemajuan, bekerja secara vertikal untuk atasan, berbuat untuk mendapatkan perhatian, berpartisipasi seadanya, menunggu perintah, lepas kendali dan kurang bertanggung jawab, serta bekerja sebagai peniru. Moral kerja diduga ikut mempengaruhi kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin.

Motivasi berprestasi adalah dorongan yang membuat seseorang untuk berusaha lebih keras guna menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Seorang kepala sekolah harus memiliki motivasi berprestasi yang tinggi agar menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula. Salah satu prestasi kepala sekolah dapat terlihat dari kinerja guru-guru, staf dan para siswa yang dipimpinnya.

Iklm sekolah menggambarkan situasi kerja yang terjadi pada sebuah organisasi. Salah satu bentuk iklim organisasi di sekolah adalah iklim kerjasama. Iklim kerjasama yang baik secara langsung maupun secara tidak langsung mencerminkan baiknya kepemimpinan seorang kepala sekolah.

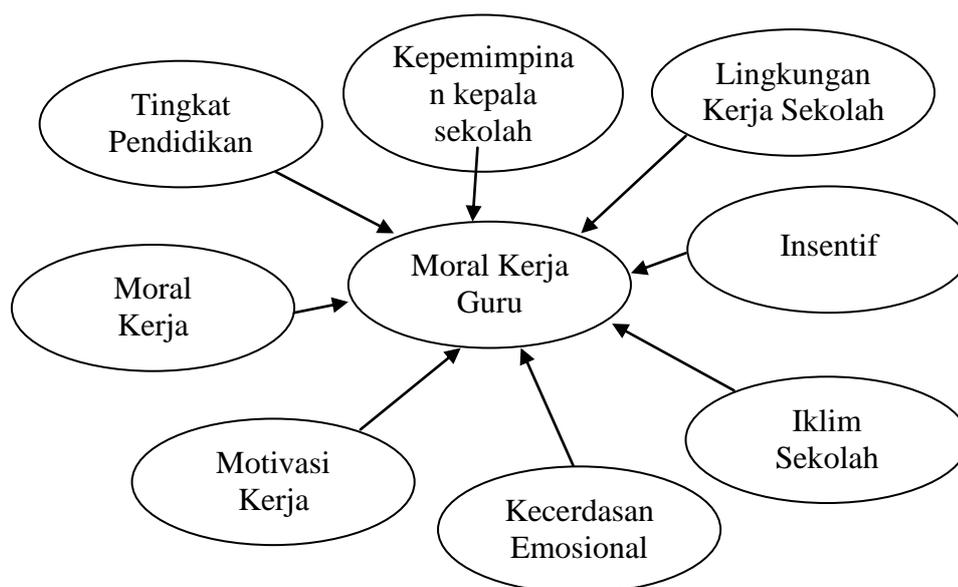
Imbalan atau insentif merupakan sesuatu yang diperoleh seseorang sebagai bentuk imbalan dan balas jasa dari pekerjaan yang telah dilakukannya (Handoko, 1996). Imbalan atau insentif merupakan salah satu pendorong bagi guru untuk mau melaksanakan tugasnya dengan baik. Insentif merupakan salah satu pendorong bagi kepala sekolah untuk mau melaksanakan tugasnya dengan baik.

Insentif identik pula dengan reward yang dapat berwujud finansial (materi) dan non finansial (non materi). Insentif non materi misalnya penghargaan atas prestasi yang dicapai, pujian dan sebagainya. Pemberian insentif haruslah disesuaikan dengan individu dan situasi.

Ketimpangan/gejala moral yang terjadi di SMP swasta se-kota Padang terhadap moral kerja guru yang harus dilihat adalah: (1) Senang pada pekerjaan, (2) Semangat bekerja (3) Menyelesaikan masalah (4) Bersedia

bekerja (5) Adanya kemajuan bekerja (6) Panggilan berbuat baik (7) Percaya diri (8) Sikap inovatif

Berbagai faktor yang mempengaruhi moral kerja guru dapat digambarkan dalam bagan sebagai berikut :



Gambar 1. Faktor-faktor yang di duga turut mempengaruhi Moral kerja Guru (Sudarwan 2004 : 40)

Berdasarkan pengamatan penulis di beberapa SMP swasta se-kota padang, teramati kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas relatif kurang efektif. Fenomena ini terlihat seperti berikut ini:

1. Kepala sekolah kurang bermusyawarah dengan guru sebelum mengambil kebijaksanaan maupun dalam penetapan suatu keputusan
2. Kepala sekolah jarang memberikan arahan serta petunjuk terhadap pekerjaan yang harus dilaksanakan guru
3. Kepala sekolah kurang menggerakkan guru yang mempunyai partisipasi tinggi dalam meningkatkan mutu sekolah baik melalui diskusi maupun rapat dewan guru
4. Kepala sekolah kurang melakukan pengawasan terhadap guru dalam melaksanakan tugas namun, hanya memberikan pelimpahan wewenang kepada guru dalam melaksanakan tugas.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, terdapat berbagai faktor yang diduga mempengaruhi moral kerja guru di SMP swasta se-kota padang. Mengingat keterbatasan penelitian dari segi kemampuan akademik, biaya, waktu, tenaga dan banyaknya fenomena permasalahan, maka penelitian ini dibatasi hanya pada tiga faktor saja, yaitu: antara moral kerja guru dengan kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas dan lingkungan kerja saling berkontribusi karena jika moral kerja guru itu baik maka kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas juga baik dan mutu pendidikan sekolah makin meningkat serta lingkungan kerja dengan masyarakat semakin baik pula sehingga sekolah itu pun bertambah baik kinerjanya baik kinerja guru dalam mengajar maupun kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas.

Dengan demikian, penelitian ini akan meneliti tentang kontribusi kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas dan lingkungan kerja terhadap moral kerja guru di SMP swasta se-kota padang.

Penelitian ini akan mengkaji tentang kontribusi kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas dan lingkungan kerja yang secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap moral kerja guru di SMP swasta se-kota padang.

Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas akan berpengaruh terhadap lingkungan kerja sekolah di SMP swasta se-kota padang. Penelitian ini juga akan mengkaji tentang kontribusi kepemimpinan

kepala sekolah yang berorientasi pada tugas dan lingkungan kerja sekolah berpengaruh terhadap moral kerja guru di SMP swasta se-kota padang.

D. Perumusan Masalah

Penelitian ini menjawab permasalahan yang terkait dengan kontribusi kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas terhadap moral kerja guru, dan kontribusi lingkungan kerja sekolah terhadap moral kerja guru, serta kontribusi kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas dan lingkungan kerja bersama-sama terhadap moral kerja guru di SMP swasta se-kota padang sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas berkontribusi terhadap moral kerja guru pada SMP swasta se-kota padang
2. Apakah lingkungan kerja berkontribusi terhadap moral kerja guru pada SMP swasta se-kota padang?
3. Apakah kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas dan lingkungan kerja berkontribusi secara bersama-sama terhadap moral kerja guru SMP swasta se-kota padang?

E. Tujuan Penelitian

Mengacu pada perumusan masalah tersebut diatas, dalam penelitian ini ada beberapa hal yang dapat dicapai. Secara umum yaitu dapat memberikan gambaran mendalam mengenai hal-hal yang berkaitan dengan implementasi kebijakan peningkatan mutu pendidikan di era desentralisasi dan otonomi

daerah. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan, menganalisa dan menginterpretasikan hal berikut:

1. Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas terhadap moral kerja guru di SMP swasta se-kota padang
2. Kontribusi lingkungan kerja terhadap moral kerja guru di SMP swasta se-kota padang
3. Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap moral kerja guru di SMP Swasta se-kota padang

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat penelitian teoritis

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh organisasi untuk menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan yang berhubungan dengan moral kerja guru, lingkungan kerja sekolah, serta kinerja kepala sekolah itu sendiri. Selain itu, dapat juga berfungsi sebagai landasan bagi kepala sekolah untuk bertindak dan menjadikannya sebagai bahan evaluasi dan mawas diri terhadap tugas yang dilakukan.

Kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai motivasi untuk mengembangkan karier dan kinerjanya. selain dari pada itu bagi kepala sekolah dapat dimanfaatkan sebagai bahan introspeksi atas kinerja yang selama ini dilakukan dan sebagai wawasan ke depan bagi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik agar dapat menjadi kepala sekolah

yang benar-benar sesuai dengan sosok pemimpin yang berkualitas yaitu sebagai pemimpin, fasilitator, agen perubahan, pengembang sikap toleransi dan pengertian, dan sebagai pendidik profesional.

2. Manfaat penelitian yang praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai berikut :

1. Sebagai bahan pertimbangan bagi dinas pendidikan kota padang tentang kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas pada SMP swasta se-kota padang dan bahan evaluasi atas kebijakan yang berhubungan dengan tugas kepala sekolah di daerah kerja dinas pendidikan kota padang.
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi kepala sekolah dalam rangka perbaikan atas kepemimpinan kepala SMP swasta se-kota padang.
3. Sebagai tambahan informasi bagi guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai tenaga kependidikan dan ujung tombak pelaksanaan proses pembelajaran.
4. Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Magister Pendidikan dan sebagai tambahan pengetahuan dalam mengeksplorasi hal-hal yang mempengaruhi kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas.
5. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.