
FUNGSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN PELATIHAN PROFESI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP ETOS KERJA GURU

Lili Holiday

Sekolah Dasar Negeri 1 Ancaran

Jalan Pengairan No 845 Ancaran - Kuningan – Jawa Barat

Email : lili.holiday15@gmail.com

Citation : Holiday, Lili (2022) Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pelatihan Profesi Serta Dampaknya Terhadap Etos Kerja Guru, Edum Journal, 5 (1), 77-90

ABSTRAK

Etos kerja guru di sekolah dinilai belum optimal. Melalui hasil observasi awal hal tersebut diduga disebabkan oleh rendahnya fungsi kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan profesi. Oleh karena itu, dirasakan perlu untuk dilakukan penelitian sehingga dapat diuji kebenarannya. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif, serta teknik korelasional dan regresi. Teknik pengumpulan data melalui angket skala Likert terhadap 48 responden. Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) Fungsi kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak terhadap etos kerja guru, (2) Pelatihan profesi memiliki dampak terhadap etos kerja guru, (3) Fungsi kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan profesi secara bersama-sama memiliki dampak terhadap etos kerja guru. Berdasarkan temuan melalui hasil analisis maka salah satu yang dapat menjadi saran adalah dengan meningkatkan fungsi kepemimpinan kepala sekolah dan kepala sekolah menjadi katalisator bagi para guru dalam menjalankan tugas kesehariannya. Kepala sekolah diharapkan selalu memfasilitasi guru dalam meningkatkan kualitas diri dalam berprofesi. Oleh karena itu kepala sekolah juga turut mendorong guru untuk selalu terus berkembang dengan mengikuti pelatihan profesi. Kepala sekolah dapat lebih turut berperan dalam meningkatkan etos kerja guru dengan membentuk tabel waktu capaian, sehingga guru mempunyai tujuan dan atau cita-cita yang lebih terukur.

Kata Kunci : Fungsi kepemimpinan kepala sekolah, Pelatihan profesi, Etos kerja guru sekolah.

ABSTRACT

The work ethic of teachers in schools is considered not optimal. Through the results of initial observations, it is suspected that this is caused by the low leadership function of school principals and professional training. Therefore, it is felt necessary to conduct research so that it can be tested for truth. This study uses a survey method with a quantitative approach, as well as correlational and regression techniques. The technique of collecting data was through a Likert scale questionnaire to 48 respondents. The results of data analysis show that (1) The principal's leadership function has an impact on the work ethic, (2) Professional training has an impact on the work ethic, (3) Functions Principal leadership and professional training together have an impact on the work ethic. Based on the findings through the results of the analysis, one of the suggestions that can be made is to improve the leadership function of the principal and the principal to become a catalyst for teachers in carrying out their daily tasks. Principals are expected to always facilitate teachers in improving their quality in their profession. Therefore, the principal also encourages teachers to always continue to develop by participating in professional training. Principals can play a greater role in improving the work ethic of teachers by forming a time table of achievements, so that teachers have more measurable goals and or ideals.

Keyword(s): Leadership, P rofessional training, Work Ethic.

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan satuan pendidikan yang berfungsi mencerdaskan bangsa. Dalam operasionalnya, guru sebagai sumber daya manusia kependidikan merupakan salah satu faktor penentu mutu keluarannya. Sebagai pendidik dan pengajar, guru sangat dibutuhkan dalam membentuk manusia berkarakter cerdas untuk membangun mutu diri dan mutu pendidikan sekolah, berinovasi dan memiliki daya saing yang tinggi dalam skala lokal dan global. Untuk mencapai kondisi tersebut, maka sekolah sebagai organisasi harus mampu melakukan pekerjaan secara lebih baik, lebih efektif, dan lebih efisien dalam menghasilkan output yang berkualitas tinggi dan berdaya saing. Umiarso (2009), mengemukakan bahwa untuk menghasilkan output yang bersaing, maka pada masa mendatang bukan lagi mengandalkan keunggulan komparatif saja, melainkan juga harus meningkatkan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, organisasi sekolah sebagai pelaksana pelayanan pendidikan harus berupaya optimal dalam melakukan proses pembelajaran yang bermutu, sehingga akan dihasilkan peserta didik dengan *output* yang bermutu pula.

Guru pada dasarnya merupakan salah satu komponen dalam proses pembelajaran

yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Sebagai komponen dalam bidang kependidikan, seorang guru harus berperan serta secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang, sehingga ia dituntut memiliki integritas, loyalitas, dedikasi, dan *responsibility* untuk mewujudkan dirinya menjadi guru profesional. Dalam arti khusus, guru tidak semata-mata sebagai “pengajar” yang melaksanakan *transfer of knowledge*, tapi juga sebagai “pendidik” yang berkewajiban melaksanakan *transfer of values*, sekaligus sebagai “pelatih” yang melakukan *transfer of skill*, dan “pembimbing” yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar (Isjoni, 2009).

Satuan pendidikan seperti sekolah dasar merupakan lembaga atau organisasi yang merupakan ujung tombak dalam memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat. Jika satuan pendidikan dikaji dari perspektif organisasi, penulis melihat faktor utama yang memiliki andil menyebabkan masih rendahnya mutu pelayanan pendidikan adalah faktor manusianya, dalam hal ini pendidik dan tenaga kependidikan.

Individu menjadi elemen penting dalam fungsi pelayanan itu sendiri. Guru memiliki kontribusi dalam mewujudkan pendidikan guna terciptanya kualitas

pelayanan produk di bidang pendidikan. Oleh karena itu, etos kerja guru merupakan faktor dominan dalam proses pelayanan pendidikan prima (Kurniasih, 2013). Anoraga (2009), mengemukakan bahwa etos kerja adalah kunci dan fondasi keberhasilan suatu masyarakat. Demikianlah jika guru memiliki etos kerja tinggi, senantiasa mengabdikan diri untuk kemajuan bangsa dan keberhasilan peserta didiknya, maka guru tersebut akan selalu ingin meningkatkan kualitas pengelolaan proses pembelajaran.

Menurut Sinamo (2011) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri yang membentuk perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran mental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan. Dalam penelitiannya Saleha (2016) membuktikan bahwa kinerja pegawai pada suatu instansi dapat ditingkatkan dengan memperhatikan etos kerja pegawai. Hasil

penelitian Saleha (2016), juga menunjukkan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dipahami jika etos kerja guru merupakan suatu keniscayaan. Tetapi kondisi pada tataran empirik, ketika penulis mengadakan observasi pra-penelitian, dikaitkan pula dengan pengalaman penulis bertugas sebagai guru lebih dari lima tahun, masih terdapat kesenjangan. Di antaranya: (1) Sebagian guru belum sepenuhnya memiliki penilaian yang positif terhadap hasil kerja orang lain. (2) Masih terdapat guru yang menganggap bahwa bekerja sebagai pendidik bukan merupakan sesuatu yang bermakna. (3) Beberapa guru menganggap bahwa bekerja sebagai pendidik tidak memerlukan ketekunan dan bukan merupakan sarana mencapai cita-cita. (4) Sekitar 15 % guru menganggap bahwa bertugas sebagai guru bukan merupakan ibadah.

Seorang yang mempunyai etos kerja tinggi cenderung mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut nampak pada kedisiplinan dalam bekerja, bertanggung jawab, kreatif, inovatif, inisiatif, produktif, suka bekerja keras dan bersungguh-sungguh, bersemangat dan rasa ingin tahunya besar sehingga mendorong dirinya untuk terus belajar. Setiap ada program baru atau kurikulum baru, guru yang memiliki etos kerja tinggi cenderung bersemangat untuk mengikuti pelatihan profesi. Karena menurut anggapannya

mengikuti pelatihan profesi akan mendapatkan keahlian baru, sehingga tidak tertinggal oleh rekan sejawatnya.

Kesuksesan suatu organisasi, termasuk satuan pendidikan dalam mencapai tujuan dan sasarannya tidak hanya cukup oleh anggotanya yang berdedikasi tinggi, tetapi juga memerlukan pembimbing, pengarah dan mampu mempengaruhinya untuk berkembang. Komponen tersebut adalah pemimpin satuan pendidikan atau kepala sekolah. Kepala sekolah yang melaksanakan fungsinya dengan baik cenderung membawa institusinya sukses dalam melaksanakan misinya. Seorang yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut nampak pada kedisiplinan dalam bekerja, bertanggung jawab, kreatif, inovatif, inisiatif, produktif, suka bekerja keras dan bersungguh-sungguh, bersemangat dan sebagainya. Adair (2008) dalam Widayat (2014), mengemukakan tentang fungsi pemimpin, sebagai berikut: (1) Konsistensi Individual. (2) Perencanaan.. (3) Pemrakarsaan. (4) Pendukung. (5) Penginformasian. (6) Pengevaluasian. Pendapat tersebut sejalan dengan Suwatno dan Priansa (2016), yaitu mengevaluasi kelayakan gagasan, menguji konsekuensi solusi yang diusulkan, mengevaluasi prestasi kelompok, membantu kelompok mengevaluasi sendiri prestasi mereka berdasarkan standar yang ada.

Berdasarkan paparan pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan di

atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul penelitian "Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pelatihan Profesi serta Dampaknya terhadap Etos Kerja Guru Sekolah Dasar pada Gugus Pangeran Diponegoro di Kecamatan Kuningan Kabupaten Kuningan". Karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) besaran dampak fungsi kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru sekolah dasar pada Gugus Pangeran Diponegoro di Kecamatan Kuningan Kabupaten Kuningan, 2) besaran dampak pelatihan profesi terhadap etos kerja guru sekolah dasar pada Gugus Pangeran Diponegoro di Kecamatan Kuningan Kabupaten Kuningan, dan 3) besaran dampak fungsi kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan profesi secara bersama-sama terhadap etos kerja guru sekolah dasar pada Gugus Pangeran Diponegoro di Kecamatan Kuningan Kabupaten Kuningan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan dapat pula didefinisikan sebagai seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kohormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama (Rivai, 2004).

Menurut Tery dalam Chairunnisa (2016), bahwa kepemimpinan adalah hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama dalam tugas-tugas yang berkaitan untuk mencapai apa yang

diinginkan, sedangkan Robbins (2001) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi sekelompok orang ke arah pencapaian tujuan. Hersey dan Blanchard dalam Syafaruddin dan Asrul (2015), berpendapat kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Dalam penelitian ini yang dimaksud fungsi kepemimpinan kepala sekolah adalah bersikap arif, bijaksana, adil, mampu memberikan sugesti dan bertindak sebagai katalisator serta bertanggung jawab untuk menjamin rasa aman bagi guru untuk melaksanakan tugasnya. Untuk mengukurnya menggunakan dimensi dari Wahjosumidjo (2010), yaitu: (1) Bersikap arif dan bijaksana; (2) Memberikan sugesti; (3) Memberikan dukungan; (4) Sebagai katalisator; (5) Menciptakan rasa aman; (6) Visioner; (7) Membangkitkan semangat; (8) Menghargai karya anggota.

Mengacu pada Undang-Undang nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Selanjutnya, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru

atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Menurut Bernardin dan Russell (2005) “pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.” Sementara itu Gomes (2003) pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan. Pengembangan (*development*) menunjuk kepada kesempatan-kesempatan belajar (*learning opportunities*) yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja.” Sedangkan Sudarwan Danim (2008) mengemukakan bahwa “pelatihan memiliki nilai-nilai dasar yang sangat esensial dalam rangka peningkatan kompetensi dan keterampilan staf.”

Pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan di mana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Program pelatihan dirancang untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang baik dan memiliki keunggulan kompetitif. Belakangan ini pelatihan terasa semakin penting dalam kaitannya dengan kinerja sebagaimana disampaikan Dessler (2010), Dessler mensinyalir pada perusahaan namun masih dianggap relevan jika dianalogikan pada ranah pendidikan, bahwa “saat ini, pelatihan juga berperan penting dalam proses manajemen kinerja. Pelatihan adalah proses terintegrasi yang digunakan

oleh pengusaha untuk memastikan agar para karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.”

Pelatihan profesi merupakan proses pembelajaran teori dan praktek, bertujuan meningkatkan dan mengembangkan kompetensi akademik, sosial dan pribadi di bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta bermanfaat bagi peserta pelatihan dalam meningkatkan kinerja pada tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk mengukurnya menggunakan dimensi dari Anwar Prabu (Hambali, 2016), yaitu: (1) Tujuan atau sasaran diklat; (2) Kualifikasi para pelatih; (3) Kesesuaian kurikulum; (4) Penerapan metode diklat; (5) Persyaratan peserta diklat.

Etos berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang bermakna watak atau karakter. Maka secara lengkapnya "etos" ialah karakteristik dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan, dan seterusnya, yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok manusia. Dari perkataan "etos" terambil pula perkataan "etika" dan "etis" yang merujuk pada makna "akhlaq" atau bersifat "akhlaqi", yaitu kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok, termasuk suatu bangsa. Juga dikatakan bahwa "etos" berarti jiwa khas suatu kelompok manusia, yang dari jiwa khas itu berkembang pandangan bangsa tersebut tentang yang baik dan yang buruk, yakni, etikanya (Dalinar, 2013).

Menurut Mathis dan Jackson (2006) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya

serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.

Adapun yang dimaksud etos kerja dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan budaya kerja guru yang menghargai pekerjaan orang lain, menganggap kerja sebagai sesuatu yang luhur dan bermakna, tekun dalam mewujudkan cita-cita serta menganggap bahwa kerja adalah ibadah. Untuk mengukurnya menggunakan dimensi dari Ancok dan Suroso (1995), yaitu: (1) Penilaian positif hasil kerja; (2) Kerja amat luhur dan eksistensi; (3) Kerja dirasakan aktivitas bermakna; (4) Tekun mewujudkan cita-cita; (5) Kerja adalah ibadah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, yaitu metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasikan obyek sesuai dengan apa adanya (Sukardi, 2003). Penelitian ini menggunakan metode survey penjelasan (*explanatory survey method*), sesuai dengan tujuan penelitian ini yang akan menjelaskan hubungan antar variabel, yaitu fungsi kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan pelatihan profesi (X_2) serta dampaknya terhadap etos kerja guru (Y). Selain itu,

peneliti juga melakukan analisis pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam hal ini, variabel X_1 dan X_2 sebagai variabel bebas sedangkan variabel Y sebagai variabel terikat. Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis metode analisis statistik deskriptif serta korelasional dan regresi.

Dimensi yang digunakan untuk menilai fungsi kepemimpinan kepala sekolah, diantaranya: 1) bersikap arif dan bijaksana, 2) memberikan sugesti, 3) memberika dukungan, 3) sebagai katalisator, 4) menciptakan rasa aman, 5) visioner, 6) membangkitkan semangat, 7) menghargai karya anggota (Wahjosumidjo, 2010). Sedangkan dimensi pelatihan profesi meliputi: 1) tujuan atau sasaran diklat, 2) kualifikasi para pelatih, 3) kesesuaian kurikulum, 4) penerapan metode diklat, dan 5) persyaratan peserta diklat (Anwar Prabu dalam Hambali, 2016). Adapun dimensi etos kerja guru meliputi: 1) penilaian positif hasil kerja, 2) kerja amat luhur dan eksistensi, 3) kerja dirasakan aktivitas bermakna, 4) tekun mewujudkan cita-cita, dan 5) kerja adalah ibadah (Ancok & Suroso, 1995).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar pada Gugus

Pangeran Diponegoro di Kecamatan Kuningan Kabupaten Kuningan yang berjumlah 92 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 responden yang ditentukan berdasarkan rumus Slovin dengan teknik *cluster random sampling* (Sugiyono, 2017). Sedangkan pengumpulan data dilakukan melalui angket dengan mengacu pada skala *Likert* sebagai bentuk konstruksi item pertanyaan pada angket dengan lima alternatif jawaban yang memiliki kisaran skor 1-5. Seluruh angket, masing-masing, disusun berdasarkan dimensi ketiga variabel dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak fungsi kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan pelatihan profesi (X_2), baik secara parsial maupun simultan (bersama-sama), terhadap etos kerja guru (Y). Berdasarkan hasil analisis besaran dampak variabel X_1 dan X_2 , baik secara parsial maupun simultan, terhadap Y diperoleh melalui pengujian hipotesis menggunakan uji korelasi, seperti yang diperlihatkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Korelasi Variabel Penelitian

	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	Sig. (2-tailed)
r_{x_1y}	0,870	0,758	0,000
r_{x_2y}	0,814	0,662	0,000
$R_{x_1x_2y}$	0,892	0,796	0,000

Sedangkan hasil perhitungan regresi mengenai dampak variabel X_1 dan X_2 , baik secara parsial maupun simultan, terhadap Y diperoleh melalui pengujian regresi, seperti yang diperlihatkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Uji Regresi Variabel Penelitian

Variabel	Konstanta (<i>a</i>)	Koefisien Regresi (<i>b</i>)	Koefisien Regresi (<i>b</i>)	Signifikan	
				Sig.	F
X_1 terhadap Y	7,252	0,901	-	0,000	-
X_2 terhadap Y	11,808	0,857	-	0,000	-
X_1 dan X_2 terhadap Y	2,722	0,630	0,345	0,000	88,015

Berdasarkan hasil perhitungan statistik pada Tabel 1, diketahui bahwa koefisien korelasi antara fungsi kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan etos kerja guru (Y) adalah 0,870 yang berarti korelasinya kuat. Adapun nilai Sig. sebesar 0,000 yang mana kurang dari 0,05 berarti korelasi antara variabel X_1 dengan Y adalah signifikan. Sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,758 menunjukkan bahwa dampak yang diberikan variabel X_1 terhadap Y adalah sebesar 75,8%. Sementara sisanya sebesar 24,2% merupakan dampak dari variabel pelatihan profesi dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (epsilon).

Selanjutnya, berdasarkan Tabel 2 diperoleh persamaan regresi berupa $\hat{y} = 7,252 + 0,901X_1$. Besarnya konstanta 7,252 bermakna bahwa apabila tidak ada kenaikan nilai dari variabel X_1 maka nilai variabel Y adalah tetap, yaitu 7,252. Berikutnya koefisien regresi sebesar 0,901 bermakna bahwa setiap perubahan satu nilai variabel X_1

akan memberikan kenaikan variabel Y sebesar 8,153. Adapun nilai Sig. sebesar 0,000 yang mana kurang dari 0,05, berarti koefisien regresi signifikan. Dengan demikian, dampak fungsi kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru adalah signifikan.

Dari hasil perhitungan statistik variabel X_1 terhadap Y , untuk pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini, dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien korelasi sederhana yaitu adanya pengaruh sebesar 0,870, maka $r_{x_1,y} > 0$, sehingga hasil akhirnya H_0 ditolak, dan H_1 diterima, artinya terdapat dampak yang signifikan fungsi kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru.

Hasil pengujian hipotesis beserta fenomena yang ditemukan dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian Nurlin (2020) yang menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan kepala sekolah secara signifikan berdampak pada peningkatan

kinerja guru. Dalam hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Sutoyo *et al.* (2021) bahwa, pada saat kepala sekolah mampu menunjukkan fungsi kepemimpinannya dalam meningkatkan moral kerja guru maka akan diikuti dengan peningkatan etos kerja guru. Dalam hal ini, keuangan dan pembiayaan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam suatu manajemen pendidikan sehingga pengelolaannya turut menunjang tercapainya tujuan pendidikan di sekolah. Salah satu bagian dari pengelolaan biaya pendidikan, khususnya pengelolaan keuangan sekolah, yaitu prinsip pengelolaan dana yang menjadi salah satu ciri dari *good public governance* dan terdapat dalam Peraturan Pemerintah No 48 Tahun 2008 tentang Pendanaan Pendidikan. Salah satu prinsip yang melandasi pengelolaan keuangan sekolah adalah terpenuhinya aspek akuntabilitas yang terbangun dari tiga pilar utama, yaitu adanya transparansi para penyelenggara sekolah dengan menerima masukan dan mengikutsertakan komponen sekolah dalam mengelola kegiatan, standar kerja yang dapat diukur dalam menjalankan tugas, fungsi, dan wewenangnya. Pelibatan guru sebagai salah satu komponen sekolah dalam pengawasan pengelolaan keuangan membuka peluang adanya akses bagi guru (berserta seluruh pihak terkait) untuk melakukan audit, bertanya dan atau menggugat pertanggungjawaban para pengambil keputusan (yang diberi amanah pelaksana program) di tingkat sekolah. Melalui kondisi tersebut, kepala sekolah

dapat mengarahkan para guru untuk lebih memahami standar kinerja anggaran sekolah terkait pelaksanaan, penilaian pelaksanaan anggaran sekolah, serta melakukan perbaikan-perbaikan jika perlu sehingga menjadi pendorong bagi peningkatan etos kerja guru dalam berpartisipasi dan beradaptasi terhadap hal-hal (perubahan) yang terjadi pada lingkungan organisasi sekolah tempat ia bekerja dan lingkungan sekitarnya. Dengan demikian terbukti bahwa fungsi kepemimpinan kepala sekolah berdampak terhadap etos kerja guru. Semakin optimal fungsi kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi pula etos kerja guru.

Sementara itu, hasil perhitungan statistik pada Tabel 1 juga menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara pelatihan profesi (X_2) dengan etos kerja guru (Y) adalah 0,814 yang mana lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,279 sehingga terdapat korelasi antara variabel pelatihan profesi (X_2) dengan etos kerja guru (Y). Adapun besarnya korelasi antara kedua variabel adalah 0,814 yang berarti korelasinya sangat kuat. Jika diuji signifikansinya maka hasilnya adalah nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 kurang dari 0,05, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara pelatihan profesi terhadap etos kerja guru. Sementara itu, hasil perhitungan koefisien determinasi adalah sebesar 0,662. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan profesi memberikan dampak sebesar 66,2% terhadap etos kerja guru. Adapun sisanya sebesar 33,8% merupakan dampak dari variabel fungsi kepemimpinan

kepala sekolah dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya, berdasarkan Tabel 2 diperoleh persamaan regresi berupa $\hat{y} = 22,808 + 0,857X_1$. Konstanta dalam persamaan tersebut adalah 22,808 sehingga apabila tidak ada kenaikan nilai dari variabel pelatihan profesi (X_2), maka nilai etos kerja guru (Y) adalah tetap 22,808. Berikutnya koefisien regresi dari persamaan tersebut adalah sebesar 0,857 yang menyatakan bahwa setiap perubahan satu nilai pelatihan profesi akan memberikan kenaikan etos kerja guru sebesar 23,665. Adapun pengujian signifikansi untuk regresi ini digunakan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang mana kurang dari 0,05, berarti dampak pelatihan profesi terhadap etos kerja guru adalah signifikan.

Dari hasil perhitungan statistik X_2 terhadap Y di atas, untuk pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini, dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien korelasi sederhana yaitu adanya pengaruh sebesar 0,814, maka $r_{x_2y} > 0$, sehingga hasil akhirnya H_0 ditolak, dan H_1 diterima, artinya terdapat dampak yang signifikan pelatihan profesi terhadap etos kerja guru.

Hasil temuan ini turut mendukung hasil pengujian hipotesis kedua pada penelitian ini. Kebutuhan berkuasa merupakan satu diantara tiga bentuk kebutuhan utama yang dimiliki seorang guru sebagai hasil dari pengalaman berkarir atau dari pengalaman pribadinya sendiri. Unsur kekuasaan dalam kebutuhan tersebut terletak

pada aspek keinginan individu guru untuk menolong orang lain sebagai pemicu dirinya memilih menjadi seorang guru/pengajar sehingga mendapatkan kemampuan dalam mendampaki orang lain. Karena itu, guru dengan kebutuhan kekuasaan yang tinggi dapat melihat segala bentuk inovasi pendidikan, termasuk perubahan kebijakan kurikulum, sebagai suatu tantangan berharga karena dijadikan sarana penambah pengetahuan dan keterampilan dirinya dalam memberikan dampak yang besar bagi para siswanya maupun lingkungan sekolah tempat ia bekerja. Dalam hal ini, ia akan menginvestasikan waktu dan energinya dalam menggali pengetahuan dan pengalaman demi peningkatan perkembangan belajar siswa. Kondisi ini apabila diperkuat akan membentuk tingginya efikasi ekspektasi (*efficacy expectation*) guru dan membuahkan suatu bentuk kendali atas peningkatan kualitas pekerjaannya. Akibatnya, guru akan semakin mampu beradaptasi dengan perubahan organisasi sekolah karena memiliki dorongan yang kuat untuk terlibat dalam proses pembuatan keputusan terkait metode-metode dalam implementasi kurikulum, pemilihan sumber belajar siswa, maupun aktivitas belajar siswa yang pada akhirnya mengarah pada tingginya Etos Kerja Guru di sekolah tempat ia bekerja.

Hasil pengujian hipotesis beserta fenomena yang ditemukan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hariwirawan dkk. (2013) yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh

secara signifikan terhadap kualitas pengelolaan pembelajaran yang dilakukan guru. Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian Edi (2019) yang menunjukkan bahwa pengembangan guru yang merupakan bagian dari tujuan diadakannya pelatihan profesi guru berpengaruh secara signifikan dengan etos kerja guru. Dengan demikian, terbukti bahwa pelatihan profesi berdampak terhadap etos kerja guru. Semakin tinggi pelatihan profesi, maka akan diikuti oleh semakin tingginya tingkat etos kerja guru.

Adapun hasil perhitungan statistik pada Tabel 1 juga menunjukkan bahwa koefisien korelasi ganda antara fungsi kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan pelatihan profesi (X_2) secara bersama-sama dengan etos kerja guru (Y) adalah 0,892 yang berarti korelasinya sangat kuat. Sementara itu, koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 0,796%. Hal ini berarti dampak yang diberikan fungsi kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan profesi secara bersama-sama terhadap etos kerja guru 79,6%. Adapun sisanya sebesar 20,4% merupakan dampak dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (epsilon).

Selanjutnya, berdasarkan Tabel 2 diperoleh persamaan regresi berupa $\hat{Y} = 2,722 + 0,630X_1 + 0,345X_2$. Dalam persamaan tersebut, konstantanya adalah 2,722 sehingga apabila tidak ada kenaikan nilai dari variabel fungsi kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan pelatihan profesi (X_2) secara bersama-sama, maka nilai etos kerja guru (Y) adalah tetap 2,722. Berikutnya

koefisien regresi dari persamaan tersebut adalah sebesar 0,630 dan 0,345 menyatakan bahwa setiap perubahan satu nilai fungsi kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan profesi secara bersama-sama akan memberikan kenaikan etos kerja guru sebesar 3,697. Adapun nilai F_{hit} sebesar 88,015 dengan nilai F_{tabel} adalah 3,20 yang diperoleh dari $df(2,50)$ pada taraf signifikansi 0,05. Ketentuan yang digunakan adalah jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka artinya koefisien regresi signifikan, dan sebaliknya. Dengan demikian, dampak fungsi kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan profesi secara bersama-sama terhadap etos kerja guru adalah signifikan.

Dari hasil perhitungan statistik variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y di atas, maka jawaban hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah terdapatnya korelasi sebesar 0,892, maka $R_{x_1x_2y} > 0$, sehingga hasil akhirnya H_0 ditolak, dan H_1 diterima, artinya terdapat dampak yang signifikan antara fungsi kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan profesi secara bersama-sama terhadap etos kerja guru.

Temuan ini mendukung pendapat Tirri (2010) bahwa etos kerja guru melambangkan etos profesional yang berfungsi sebagai pendekatan moral yang mencakup aturan dan prinsip yang memandu praktik pedagogis serta pengambilan keputusan mereka saat bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa etos kerja guru akan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya keoptimalan fungsi kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan nilai-nilai

pedagogis guru melalui pelatihan profesi. Dalam hal ini, pada saat kepala sekolah mampu menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin dalam membagikan nilai-nilai tingginya toleransi, perhatian dan persamaan hak antar guru maka ia akan bergerak sebagai contoh moral bagi guru dalam bekerja sama menyelesaikan konflik atau permasalahan yang dihadapi di sekolah. Sedangkan nilai-nilai pedagogis guru membangun kerangka nilai-nilai yang dijunjung sekolah dalam menyelenggarakan proses pendidikan. Karena itu, pada saat keoptimalan fungsi kepemimpinan kepala sekolah disertai dengan peningkatan keoptimalan pelatihan profesi guru maka akan diikuti oleh tingginya etos kerja guru. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Sholihin (2018) yang menunjukkan bahwa keoptimalan pelatihan yang dilakukan guru ketika disertai dengan keoptimalan supervisi yang dilakukan kepala sekolah dalam menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja guru. Dengan demikian terbukti bahwa fungsi kepemimpinan Kepala Sekolah dan pelatihan profesi secara bersama-sama berdampak terhadap etos kerja guru. Semakin tinggi kualitas fungsi kepemimpinan Kepala Sekolah dan pelatihan profesi guru secara bersama-sama, maka akan diikuti oleh semakin tingginya tingkat etos kerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan dalam penelitian ini meliputi: 1) terdapat dampak yang signifikan fungsi kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru. Adapun besaran dampaknya mencapai 75,8%, 2) terdapat dampak yang signifikan pelatihan profesi terhadap etos kerja guru. Adapun besaran dampaknya mencapai 66,2%, dan 3) terdapat dampak yang signifikan fungsi kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan profesi secara bersama-sama terhadap etos kerja guru. Adapun besaran dampaknya mencapai 79.6%.

Dalam rangka peningkatan etos kerja guru, kepala sekolah dapat berperan aktif sebagai proses kontrol atas hasil pelatihan profesi yang diikuti guru terhadap kualitas proses pembelajaran yang diselenggarakan. Selain itu, kepala sekolah juga dapat membentuk tabel waktu capaian sehingga guru mempunyai tujuan dan atau cita-cita yang lebih terukur. Hasil penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan menggunakan variabel bebas lainnya. Sebagai contoh melalui sudut pandang efikasi diri guru. Selain itu, penelitian lanjutan yang berkaitan dengan fungsi kepemimpinan kepala sekolah juga dapat dilakukan pada jenjang pendidikan yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok. D. dan Suroso. F.N. (1995), *Psikologis Islam, Solusi Islam atas Problem-problem Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Anoraga, Panji. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bernardin, John H & Russel, Joyce E.A. (2005). *Human Resources Management An Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Chairunnisa. C. (2016). *Manajemen Pendidikan Dalam Multi Perspektif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dalinur, (2013), "Etos Kerja dalam Islam," Wardah, Palembang: Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam negeri Raden Fatah Palembang), No. 1/Juni 2013, 2.
- Danim, Sudarwan (2008), *Kinerja Staf dan Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia
- Dessler, Gary (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks.
- Edi, E. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Pengembangan Guru terhadap Etos Kerja Guru. *Edum Journal*, 2(2), 108-119.
- Gomes, Faustino Cardoso (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hambali, Arif Yusuf (2016), *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS.
- Hariwirawan, I. K., Dantes, N., & Marhaeni, A. N. (2013). Kontribusi Pendidikan dan Pelatihan, Intensitas Penggunaan ICT dalam Pembelajaran dan Etos Kerja terhadap Kualitas Pengelolaan Pembelajaran pada Guru-guru SMA di Kecamatan Tabanan. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 4(1).
- Isjoni. (2007). *Saat Pendidikan Kita Bangkit*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kurniasih, Sri Anita Sutresna. (2013). *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pengawai pada Aparat Pemerintahan Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis*. Ciamis: Tesis Program Pascasarjana Universitas Galuh.
- Mathis, Robert L, dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Nurlin, M. (2020). Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Tembilhan Kabupaten Indragiri Hilir. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 3(4), 500-515.
- Rivai Veithzal. (2004). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, New Jersey, 07458 : Prentice Hall Inc.
- Saleha. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi*

- Tengah*. Jurnal Katalogis, ISSN: 2302-2019. Volume 4 Nomor 3, Maret 2016 hlm 196-203.
- Sholihin, A. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Supervisi terhadap Prestasi Kerja Dimediasi Variabel Etos Kerja Guru pada SMP Negeri Gondang 2 Mojokerto. *Progressa: Journal of Islamic Religious Instruction*, 2(2), 9-16.
- Sinamo, J. H. (2011). *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: PT Spirit Mahardika.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2003). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Yogyakarta: Bumi Aksara
- Sutoyo, S., Arafat, Y., & Fitriani, Y. (2020). Principal's Leadership in Improving Teacher's Work Ethic in Primary School. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 20(1), 85-91.
- Suwatno dan Priansa. D.J. (2016), *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Syafaruddin dan Asrul. (2015). *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Ciptapustaka Media.
- Tirri, K. (2010). Teacher Values Underlying Professional Ethics. In *International Research Handbook on Values Education and Student Wellbeing* (pp. 153-161). Springer, Dordrecht.
- Umiarso, et.al. (2011). *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan*. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah "Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya"*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widayat, Prabowo Adi. (2014), *"Kepemimpinan Prof dalam Jurnal Akademika Jurnal Pemikiran Islam"*, Metro: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Isnstitut Agama Islam Negeri, No. 01/Januari-Juni 2014.