

## **PENCIPTAAN IKLIM DAN ETOS KERJA YANG KONDUSIF DALAM PROSES PEMBELAJARAN**

Erlina Siregar

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

[erlinasiregar624@gmail.com](mailto:erlinasiregar624@gmail.com)

**Abstract:** *The success of teaching a teacher can be determined by several factors, one of the factors that influence the success of teaching a teacher is the work climate or the place where the teacher does the learning process. The working climate as an atmosphere where the teacher does the learning process, needs to be created in such a way that the teacher can feel comfortable, this needs to be done so that the working atmosphere can increase work morale which will ultimately improve teacher performance. At the same time, in addition to the work climate, work ethic is another factor that can improve teacher performance in teaching..*

**Keywords:** *Work Climate, Work Ethic, Learning Process*

**Abstrak:** Keberhasilan mengajar guru dapat ditentukan oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan mengajar guru adalah iklim kerja atau tempat dimana guru itu melakukan proses pembelajaran. Iklim kerja sebagai suasana dimana guru melakukan proses pembelajaran, perlu diciptakan sedemikian rupa sehingga guru dapat merasa nyaman, hal ini perlu dilakukan agar suasana kerja dapat meningkatkan semangat kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru. Pada saat yang bersamaan, disamping iklim kerja, etos kerja merupakan factor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru dalam pengajaran.

**Kata kunci:** Iklim Kerja, Etos Kerja, Proses Pembelajaran

### **Pendahuluan**

Iklim kerja adalah suasana lingkungan kerja selama menjalani proses pengajaran di sekolah. Iklim kerja terdiri dari dua pola, yakni iklim kerja internal dan iklim kerja eksternal. Iklim kerja internal menyangkut segala sesuatu yang ada hubungannya dengan proses melaksanakan kinerja di tempat kerja, sedangkan iklim kerja eksternal menyangkut segala sesuatu yang mempengaruhi kerja.

Menciptakan iklim kerja internal merupakan keharusan bagi setiap komponen di tempat kerja. Umpamanya, seorang guru harus dapat mengajar, mengelola kelas dan menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif bagi siswa sehingga dapat belajar dengan serius atau sungguh-sungguh. Suasana kerja yang demikian itu bukan saja akan menggairahkan guru dalam bekerja, tetapi juga akan sama dengan perasaan yang dialami peserta didik. Oleh karena itu suasana belajar sebaiknya memang tercipta senyaman mungkin.

Jika suasana atau iklim itu tercipta dengan kondusif, maka proses pembelajaran akan mudah diikuti peserta didik, sehingga peserta didik mudah dan nyaman mengikuti semua petunjuk yang diberikan oleh guru ketika proses pelajaran berlangsung. Situasi ini secara otomatis akan menciptakan saling kerja sama untuk menciptakan suasana kelas yang kondusif bagi proses pengajaran.

Selain itu, iklim kerja dapat di lihat dari penegakan peraturan yang dibuat oleh sekolah dan menjadi bagian yang tak dapat dipisahkan dari upaya menciptakan iklim kerja guru yang baik bagi proses pengajaran. Melalui petugas administrasi dan penegak disiplin sekolah peraturan ini bisa dijalankan sehingga semua komponen sekolah melaksanakan peraturan atau ketetapan yang berlaku.

Dalam hal ini, kepala sekolah seharusnya mampu memimpin sekolah dan mengambil kebijakan yang tepat untuk memberikan rasa nyaman bagi kelangsungan proses belajar di sekolah. Menegakkan peraturan, membangun komunikasi aktif, antar sesama komponen sekolah, mengawasi proses pengajaran agar tercipta ketenangan belajar secara kontiniu adalah bagian dari tugas kepala sekolah yang juga harus mendapat dukungan guru, pegawai administrasi dan siswa.

Sementara itu iklim kerja eksternal adalah situasi dan kondisi di luar sekolah yang dapat memberikan dukungan atau masalah bagi proses pengajaran di sekolah. Hal-hal yang patut diperhatikan menyangkut iklim kerja eksternal di sekolah, letak sekolah, lalu lintas yang berdekatan dengan sekolah, situasi dan

kondisi masyarakat yang berdekatan dengan sekolah dan lain-lain. Semuanya ini akan mendukung terciptanya iklim kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan pendidikan.

Suasana lingkungan sekolah yang ramah, jauh dari kebisingan dan lalu lalang kendaraan memungkinkan guru dapat mengajar dengan baik dan siswa dapat belajar dengan tertib, tenang, dan penuh perhatian. Namun apabila suasana lingkungan sekolah kurang kondusif terlalu berisik, ribut atau hingar bingar, terdengarnya suara kendaraan yang lalu lalang akan membuat proses belajar mengajar menjadi terganggu.

Guru tidak bisa menjelaskan dengan tenang dan suara pelan, tetapi harus dengan suara yang keras dan nyaring. Begitu juga siswa tidak bisa berkonsentrasi penuh terhadap materi pelajaran yang disampaikan oleh guru. Karena itu perlu ada solusi yang tepat bagi persoalan iklim kerja atau kondisi lingkungan tempat mengajar. Jika suasana lingkungan tidak mendukung, maka sekolah akan mengalami gangguan dalam proses pembelajaran yang berdampak pada keefektifan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

Terciptanya suasana belajar yang nyaman, santai dan menyenangkan merupakan hal penting untuk menciptakan iklim kerja yang sesuai dengan tuntutan proses pembelajaran. Tanpa adanya iklim kerja yang menyenangkan, guru akan mengalami hambatan yang serius untuk melaksanakan tugas pokoknya sebagai pembimbing, pendidik, pengajar dan pelatih bagi peserta didik yang menjadi tanggung jawabnya.

Pada saat yang sama, perlu juga ditanamkan etos kerja dalam proses pembelajaran. Menurut Geertz dalam Abdullah (1993) etos merupakan semangat kerja yang mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugasnya. Etos kerja menurut Geertz adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia dipancarkan hidup. Sedangkan Azis (1992) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan etos adalah motivasi dan semangat kerja yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan kerjanya.

Iklim kerja dan etos kerja perlu dimiliki oleh personil di lembaga pendidikan persekolahan. Semakin baik iklim kerja dan etos kerja dilingkungan persekolahan, akan meningkatkan kinerja pembelajaran persekolahan itu. Keduanya secara kondusif akan mempengaruhi proses belajar dan mengajar sehingga secara menyeluruh mampu memberhasilkan pencapaian pembelajaran.

### **Menciptakan Iklim Kerja Kondusif di Persekolahan**

Iklim kerja guru disekolah merupakan suasana lingkungan tempat guru menjalankan aktivitas pengajaran. Iklim kerja menyangkut situasi dan kondisi keberadaan sekolah maupun menyangkut komunikasi inter personal komponen sekolah dan interaksi dengan dunia luar atau dengan masyarakat. Karena itu adalah penting bagi pihak pengelola sekolah untuk menciptakan iklim kerja yang sehat bagi guru dan siswa sehingga proses pengajaran dapat berlangsung.

Bila ditinjau secara luas, maka iklim kerja guru menyangkut iklim kerja

secara eksternal. Iklim kerja guru yang bersifat internal merupakan suasana dan kondisi proses pengajaran yang sedang berlangsung di dalam sekolah, baik secara fisik maupun psikis. Iklim internal ini merupakan aktivitas yang berkaitan langsung dengan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru di dalam kelas. Kondisi gedung sekolah, tata ruang kelas, alat-alat belajar mempunyai pengaruh pada kegiatan belajar. Di samping kondisi fisik sekolah, suasana pergaulan di sekolah juga berpengaruh pada proses belajar. Guru memiliki peranan penting dalam menciptakan suasana belajar yang menarik bagi siswa.

Pemikiran ini memberikan penegasan bahwa iklim kerja guru yang bersifat internal cukup mempengaruhi proses pengajaran di sekolah, baik itu bentuk fisik sekolah maupun tatanan pergaulan atau komunikasi antar personal sekolah. Situasi yang kondusif dari berbagai aspek-aspek ini akan menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi guru dan akan berimplikasi kepada peningkatan mutu proses pembelajaran.

Disisi lain, iklim kerja bersifat eksternal juga mempunyai pengaruh terhadap pengajaran yang berlangsung di sekolah. Kemudian persepsi atau pandangan guru terhadap situasi dan kondisi lingkungan eksternal sekolah juga ikut mempengaruhi aktivitas pengajaran disekolah. Oleh karena itu lingkungan iklim eksternal sekolah memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pembelajaran guru.

Situasi lingkungan yang kurang mendukung seperti letak geografis, kebersihan, keamanan, keamatan, dan

keserasian dengan masyarakat sekitar, akan mempunyai pengaruh langsung bagi pandangan guru terhadap lingkungan tersebut. Akibat selanjutnya adalah sikap dan perilaku guru dalam melaksanakan profesinya, termasuk sikap dan perilaku guru dalam mengelola proses pembelajaran.

Proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru adalah proses untuk mendukung pelaksanaan tugas guru secara menyeluruh. Lingkungan atau iklim yang sesuai dengan kebutuhan proses pembelajaran, akan memudahkan guru melaksanakan tugas-tugas pengajarannya. Dalam hal ini guru harus dapat merealisasikan seluruh hal-hal yang melekat dalam dirinya sebagai seorang yang memiliki profesi mengajar.

Sebagai tenaga pendidikan, guru adalah tugas profesi, yaitu suatu tugas yang memiliki kekhasan dalam pelaksanaan tugas pembelajaran. Sebagai orang yang bertugas berdasarkan keprofesian, maka tugas sebagai guru adalah telah memenuhi syarat untuk dikatakan sebagai pekerjaan profesional. Untuk membuktikan bahwa guru adalah pekerjaan profesional sebagaimana dikemukakan Soetjipto dan Kosasi, Rafli (1999:17), alasan-alasan berikut ini dapat dijadikan dasar, yaitu:

1. Suatu jabatan yang memiliki fungsi dan signifikansi sosial yang menentukan (*crusial*),
2. Jabatan yang menuntut keterampilan/keahlian tertentu,
3. Keterampilan/keahlian yang dituntut jabatan itu didapat melalui pemecahan masalah

dengan menggunakan teori dan metode ilmiah,

4. Jabatan itu didasarkan kepada batang tubuh disiplin ilmu yang jelas, sistematis, eksplisit, yang bukan hanya sekadar pendapat khalayak umum,
5. Jabatan itu memerlukan pendidikan tingkat perguruan tinggi dengan waktu yang cukup lama,
6. Proses pendidikan untuk jabatan itu juga merupakan aplikasi dan sosialisasi nilai-nilai profesional itu sendiri,
7. Dalam memberikan layanan kepada masyarakat, anggota profesi itu berpegang teguh pada kode etik yang dikontrol oleh organisasi profesi,
8. Tiap anggota profesi mempunyai kebebasan dalam memberikan *judgement* terhadap permasalahan profesi yang dihadapinya,
9. Dalam prakteknya melayani masyarakat, anggota profesi otonom dan bebas dari campur tangan orang luar, dan
10. Jabatan ini mempunyai prestise yang tinggi dalam masyarakat, dan oleh karenanya memperoleh imbalan yang tinggi pula.

Tugas profesi ini akan berjalan dengan baik jika lingkungan atau iklim internal dan eksternal sesuai dengan kebutuhan guru. Guru seharusnya menerima keadaan yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan proses pembelajaran. Iklim sekolah yang kondusif memang bukan hanya tanggung jawab kepala sekolah saja, tetapi juga merupakan tanggung jawab semua pihak

yang terlibat dalam manajemen sekolah setiap harinya. Oleh karena itu, semua pihak yang ada di lingkungan sekolah agar menciptakan lingkungan yang sehat sehingga tercipta kerja yang sesuai dengan kebutuhan siapa saja di sekolah itu.

Iklim kerja merupakan lingkungan yang tercipta sedemikian rupa berdasarkan apa yang harus diciptakan oleh personil-personil di suatu sekolah. Tanpa adanya kesadaran dari semua pihak yang terlibat dalam proses manajerial sekolah, maka iklim sekolah yang kondusif tidak akan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Penciptaan iklim kerja memang bukanlah mudah, namun terciptanya iklim kerja juga akan menjadikan guru dapat melaksanakan tugas-tugasnya. Guru akan memiliki kualifikasi profesional jika secara aktif mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif dalam merealisasikan keprofesionalannya sebagai tenaga pengajar, pendidikan, pembimbing dan juga pelatih. Sikap profesional itu dapat dijelaskan seperti yang dikemukakan oleh jurnal terkemuka *Educational Leadership*. Menurut Supriadi (1998:98) dalam jurnal terkemuka manajemen pendidikan, *Educational Leadership* edisi Maret 1993, menurunkan laporan utama soal profesionalisasi guru. Menurut jurnal itu bahwa;

Untuk menjadi profesional, seorang guru dituntut memiliki lima hal. *Pertama*, guru mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya. Ini berarti bahwa komitmen tertinggi guru adalah kepada kepentingan siswanya. *Kedua*, guru menguasai secara mendalam bahan/mata

pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarkannya kepada para siswa. Bagi guru, hal ini merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. *Ketiga*, guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai cara pengamatan dalam perilaku siswa sampai tes hasil belajar. *Keempat*, guru mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya, dan belajar dari pengalamannya. Artinya, harus selalu ada waktu untuk guru guna mengadakan refleksi dan koreksi terhadap apa yang telah dilakukannya. Untuk bisa belajar dari pengalaman, ia harus tahu mana yang benar dan salah, serta baik dan buruk dampaknya pada proses belajar siswa. *Kelima*, guru seyogianya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya, misalnya kalau kita, PGRI dan organisasi profesi lainnya.

Persyaratan untuk dapat dikatakan sebagai guru profesional itu bukanlah persyaratan yang begitu mudah direalisasikan guru. Guru harus melakukan berbagai hal agar mampu menciptakan suasana kondusif sehingga berbagai persyaratan sebagai guru profesional dapat menjadi bagian dari system pelaksanaan tugasnya. Dalam hal ini, guru dituntut untuk dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif agar seluruh persyaratan menjadi guru profesional dapat berlangsung dan melekat dalam dirinya ketika pelaksanaan tugas keguruan berlangsung setiap saat

Pemikiran di atas memberikan penegasan bahwa ada keterkaitan yang erat antara apa yang harus dikerjakan guru di lingkungan persekolahan dengan

terciptanya profesionalisasi guru ketika melaksanakan tugasnya. Semua itu tentu saja akan berhasil dengan baik jika iklim kerja memang mendukung dan sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas keguruan.

### **Etos Kerja Guru**

Pada kenyataannya manusia secara pribadi diharuskan untuk bekerja, dengan bekerja ia akan memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari dan kebutuhan hidup orang-orang yang hidup dibawah lindungannya. Pekerjaan apa saja dapat dilakukan oleh setiap orang jika pekerjaan itu memang menjadi keahliannya. Kerja itu merupakan aktivitas dasar, dan dijadikan bagian yang esensial dari kehidupan manusia, dan kerja memberikan status, mengikat seorang pada individu lain serta masyarakat. Kerja merupakan aktivitas sosial yang memberikan isi dan makna pada kehidupan. Berdasarkan pernyataan di atas jelaslah bahwa bekerja itu merupakan salah satu tolak ukur menandakan bahwa seseorang itu mempunyai kreativitas dalam hidupnya. Dengan adanya pekerjaan yang digelutinya menghindarkan image negatif terhadap dirinya yang menjadi tanggungan keluarga dan masyarakat sekitar dan pada akhirnya akan membuat keonaran dan keributan bagi masyarakat dimana anak manusia berada.

Bekerja harus mempunyai etos, dan etos itu sendiri menurut dapat dimaknai sebagai sesuatu yang diyakini, cara berbuat atau melakukan, sikap serta persepsi terhadap nilai kerja itu sendiri. Dari istilah yang demikian lahirlah apa yang di sebut dengan etos, yaitu pedoman, moral dan perilaku atau dikenal

pula etiket yang artinya cara bersopan santun dengan siapa saja dilingkungannya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat di garis bawahi bahwa menjadi seorang guru merupakan sebuah pekerjaan yang harus dijalankan dengan penuh semangat dan sesuai denganaturan yang ada dan penuh keyakinan. Karena itu tugas seorang guru adalah menyampaikan ilmu pengetahuan dan nilai-nilai moral kepada siswa baik secara baik dengan penuh keyakinan semangat agar siswa dapat menerima dan mengamalkan apa yang diajarkan oleh guru.

Dalam kaitan ini pula cerminan etos kerja guru adalah terletak pada semangat dan keyakinan serta tanggung jawab yang dipikul oleh guru ketika menjalankan fungsinya sebagai tenaga pengajar di sekolah untuk memberikan muatan ilmu pengetahuan dan nilai-nilai kepada siswa agar memiliki pengetahuan dan moral yang baik dalam hidup dan kehidupan masyarakat.

Etos kerja seharusnya mewarnai seluruh aspek pekerjaan guru. Etos kerja pada dasarnya bukanlah sesuatu yang asing bagi guru, sebab pekerjaan sebagai guru adalah pekerjaan yang didasari atas smangat untuk melakukan pengabdian kepada pekerjaan dan kepada sasaran pekerjaan itu. Guru adalah tugas pengabdian, pengabdian kepada masyarakat dan pengabdian kepada kebangsaan, yang membutuhkan profesionalisasi, dan semua itu hanya bisa diciptakan jika terpelihara etos kerja dikalangan guru-guru.

Pembangunan profesional guru dapat didekati berdasarkan orientasi kemasyarakatan, sekolah, atau perseorangan. Apakah kita mendekati pengembangan professional guru dari orientasi masyarakat, sekolah atau perseorangan, bukanlah hal yang patut dipersoalkan. Fokus aktivitas pengembangan professional guru adalah kehidupan guru itu sendiri. Menurut Danim (2002:53) banyak di antara guru pemula yang merasa sedih karena mereka tidak dipersiapkan secara matang untuk melaksanakan tugas-tugas kompleks dan diperlukan di dalam kelas. Pendidikan prajabatan bagi guru-guru dinilai masih terlalu lemah sehingga guru-guru pemula masih harus banyak belajar di dalam pekerjaan, serta saling membantu satu sama lainnya dlm batas-batas yg biasa mereka perbuat. Untuk mengatasi berbagai kelemahan guru dlm melaksanakan tugas pokoknya, pemerintah telah mengeluarkan kebijakan sistem pengembangan tenaga kependidikan. Sistem ini disamping untuk meningkatkan profesionalisasi guru agar memiliki etos kerja yang tinggi dalam pembelajaran, juga dimaksudkan untuk reformasi pendidikan yang dimulai dari lembaga pendidikan tenaga kependidikan dimana calon guru dididik.

Penjabaran pada pengembangan sistem pendidikan tenaga kependidikan abad ke-21 atau SPTK-21 Depdiknas (2002), menyatakan bahwa tugas utama guru adalah:

1. Menjabarkan kebijakan dan landasan pendidikan dalam wujud perencanaan pembelajaran di kelas dan di luar kelas

2. Mengaplikasikan komponen pembelajaran sebagai suatu sistem dalam pbm
3. Melakukan komunikasi dalam komunitas profesi, sosial dan memfasilitasi pembelajaran masyarakat
4. Mengelola kelas dengan pendekatan dan prosedur yang tepat dan relevan dengan karakteristik peserta didik yang unik
5. Meneliti, mengembangkan, berinovasi di bidang pendidikan dan pembelajaran, dan mampu memanfaatkan hasilnya untuk pengembangan profesi.
6. Melaksanakan fungsinya sbg pendidik utk menghasilkan lulusan yg menjunjung tinggi nilai-nilai etika, kesatuan dan nilai-nilai luhur bangsa, masyarakat, dan agama
7. Melaksanakan fungsi dan program bk dan administrasi pendidikan
8. Mengembangkan diri dalam wawasan, sikap, dan keterampilan profesi
9. Memanfaatkan teknologi, lingkungan, saosial budaya, serta lingkungan alam dalam mengembangkan proses belajar.

Jika tugas utama itu dilakukan sebagaimana mestinya, akan muncul kinerja kualitas guru sebagaimana kualitas yang diinginkan oleh pengembangan sistem pendidikan tenaga kependidikan abad ke-21 atau SPTK-21 itu. Adapun secara terinci ciri-ciri kepribadian setiap guru itu adalah sebagai berikut:

1. Beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa

2. Berakhlak yang tinggi
3. Memiliki rasa kebangsaan yang tinggi
4. Jujur dalam berkata dan bertindak
5. Sabar dan arif dalam menjalankan profesi
6. Disiplin dan kerja keras
7. Cinta terhadap profesi
8. Memiliki pandangan positif terhadap peserta didik
9. Inovatif, kreatif, dan memiliki *curiosity* yang tinggi
10. Gemar membaca dan selalu ingin maju
11. Demokratis
12. Bekerjasama secara profesional dengan peserta didik, sejawat, dan masyarakat
13. Terbuka terhadap saran dan kritik
14. Cinta damai,
15. Memiliki wawasan internasional

Ciri-ciri diatas akan lengkap jika secara menyeluruh memenuhi kriteria pengetahuan dan pemahaman profesi kependidikan berikut ini:

1. peserta didik
2. teori belajar dan pembelajaran
3. kurikulum dan perencanaan pengajaran
4. budaya dan masyarakat sekitar sekolah
5. filsafat dan teori pendidikan
6. evaluasi
7. teknik dasar dalam mengembangkan proses belajar
8. teknologi dan pemanfaatannya dalam pendidikan
9. penelitian, dan
10. moral, etika dan kaidah profesi

Pengembangan sistem pendidikan tenaga kependidikan ini menuntut guru memiliki pengetahuan dan pemahaman bidang spesialisasi berikut:

1. Cara berpikir disiplin ilmu yang menjadi spesialisasinya
2. Teori, konsep dan prosedur utama dalam disiplin ilmu yang menjadi spesialisasinya
3. Cara mengembangkan disiplin ilmu yang menjadi spesialisasi
4. Cara mengembangkan materi dan bahan ajar
5. Penelitian dalam disiplin ilmu

Tuntutan professional yang diinginkan oleh pengembangan sistem pendidikan tenaga kependidikan abad ke-21 adalah kemampuan dan keterampilan profesi dalam hal:

1. Mengembangkan dan merencanakan pembelajaran
2. Menggunakan berbagai metoda dan teknik mengajar
3. Menerapkan berbagai teori dan prinsip pendidikan dalam proses pembelajaran
4. Menggunakan bahasa yang dipahami peserta didik
5. Mengelola kelas dan menciptakan suasana belajar yang kondusif
6. Memotivasi dan mengaktifkan peserta didik untuk belajar
7. Mengembangkan dan menggunakan media, alat bantu dan sumber belajar
8. Menilai kemajuan belajar peserta didik
9. Membantu mengatasi kesulitan belajar peserta didik baik secara kelompok maupun individual

10. Memanfaatkan lingkungan sosial budaya peserta didik untuk meningkatkan proses pembelajaran
11. Menghembangkan materi dan bahan ajar
12. Berkomunikasi dengan sejawat dan masyarakat secara profesional
13. Menggunakan teknologi untuk mencari informasi dan mengembangkan proses pembelajaran
14. Melaksanakan administrasi sekolah

Berbagai upaya yang dilakukan untuk menjadikan guru itu profesional hanya akan berhasil jika guru memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang rendah tidak akan berhasil merealisasikan seluruh tuntutan yang dibebankan kepada setiap guru. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk menciptakan etos kerja yang tinggi dari setiap guru harus dimulai dari guru itu sendiri. Disamping itu tentu saja dibutuhkan adanya situasi yang sesuai dengan keadaan untuk mendukung terciptanya etos kerja guru.

### Kesimpulan

Iklim kerja guru adalah suasana lingkungan sekolah baik itu lingkungan intern maupun lingkungan ekstern. Lingkungan intern sekolah adalah lingkungan sekitar sekolah dimana tempat terjadinya komunikasi dan proses pengajaran berlangsung, dimana proses itu melibatkan orang-orang yang terlibat dalam pembelajaran. Bila iklim kerja guru yang meliputi lingkungan intern dan ekstern tersebut dapat bekerjasama dengan baik dalam usaha menciptakan iklim kerja yang kondusif, tentu saja guru

dapat mengajar dengan baik, penuh semangat atau memiliki etos yang baik.

Iklim kerja memang bukan variable yang berdiri sendiri untuk menentukan apakah seorang guru memiliki etos kerja yang baik. Masih terdapat variable lainnya. Namun penelitian ini memiliki asumsi bahwa iklim kerja merupakan salah satu variable determinan (penentu) untuk mengetahui apakah seseorang itu (guru) memiliki etos kerja yang tinggi sesuai dengan tuntutan kinerja pekerjaannya itu. Etos kerja diperlukan untuk mencapai tujuan pembelajaran di persekolahan.

### Daftar Pustaka

- Abdullah, T, "Beberapa Aspek Etos Kerja Masyarakat Minangkabau di Sumatera Barat", *Makalah*, disampaikan pada Seminar Etos Kerja dan disiplin Pembangunan di Sumatera Barat, 28-31 Maret 1993 di Padang.
- Azis, Nasrullah, "Pusat Sumber Daya Manusia dan Rantai Kultur, *Harian Haluan*, 11 Januari 1992, hal. 4.
- Danim, Sudarwan, *Agenda Pembaruan Sistem Pendidikan*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Pengembangan System Pendidikan Tenaga Kependidikan Abad Ke 21 (SPTK-21)*, Jakarta, 2002.
- Soetjipto dan Kosasi, Raflis, (1999), *Profesi Keguruan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Supriadi, Dedi, (1998), *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Yogyakarta, Adicita karya Nusa.