

**PENINGKATAN ETOS KERJA GURU DALAM KAITANNYA DENGAN
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DI SMP NEGERI 2 BELOPA**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan
Guna memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)

Oleh

SISKAWATI BAHAR

NIM 07.16.2.0482

IAIN PALOPO

Di bawah Bimbingan :

1. Drs. H.M. Thayyib Kaddase., M.H.
2. Dr. Muhaemin, M.Pd.I.

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM JURUSAN TARBIYAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
(STAIN) PALOPO

2011

PENGESAHAN

Skripsi berjudul *Peningkatan Etos Kerja Guru Dalam Kaitannya Dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP Negeri 2 Belopa.*, yang ditulis oleh Siskawati Bahar. Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 07.16.2.0482, mahasiswa Program Studi Pendidikan Agama Islam Jurusan Tarbiyah STAIN Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Senin, tanggal 9 Januari 2012 M bertepatan dengan tanggal 7 Safar 1433 H, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I).

Tim Penguji

- 
- | | | |
|------------------------------------|---------------|-----------|
| 1. Prof. Dr. H. Nihaya M., M. Hum. | Ketua Sidang | (.....) |
| 2. Sukirman Nurdjan, S.S.,M.Pd | Sekretaris | (.....) |
| 3. Drs. Baso Hasyim, M.Sos.I | Penguji I | (.....) |
| 4. Ilham,S.Ag., M.A. | Penguji II | (.....) |
| 5. Drs. H.M. Thayyib Kaddase.,M.H. | Pembimbing I | (.....) |
| 6. Dr. Muhaemin.,M.Pd.I | Pembimbing II | (.....) |

Mengetahui :

Ketua STAIN Palopo

Ketua Jurusan Tarbiyah

Prof. Dr. H. Nihaya M., M.Hum.
NIP. 19511231 198003 1 017

Drs. Hasri, M.A.
NIP. 19521213 198003 1 036

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : SISKAWATI BAHAR
NIM : 07.16.2.0482
Program Studi : Pendidikan Agama Islam (PAI)
Jurusan : Tarbiyah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa

1. Skripsi ini adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan duplikasi dari tulisan atau karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Bilamana di kemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, 16 Januari 2012
Yang membuat pernyataan,

SISKAWATI BAHAR
Nim. 07.16.2.0482

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulis skripsi **Siskawati Bahar** NIM 07.16.2.0482 mahasiswa Jurusan Tarbiyah pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) di Palopo, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan dengan judul *“Peningkatan Etos Kerja Guru Dalam Kaitannya Dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP Negeri 2 Belopa Kab. Luwu”*, memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang *munaqasyah*.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk digunakan dalam proses selanjutnya.

Palopo 17 November 2011

Pembimbing I

Pembimbing II

IAIN PALOPO

Drs.H.M. Thayyib Kaddase, M.HI.
Nip.19540212 198103 1 010

Dr. Muhaemin, M.Pd.I.
Nip. 19790203 200501 1 006



IAIN PALOPO

PRAKATA

﴿عَرَبِيّ﴾

الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي أَرْسَلَ رَسُولَهُ بِالْهُدَىٰ وَدِينِ الْحَقِّ لِيُظْهِرَهُ عَلَىٰ الدِّينِ كُلِّهِ.
الصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَىٰ نَبِيِّنَا وَرَسُولِ اللَّهِ مُحَمَّدٍ وَعَلَىٰ آلِهِ وَمَنْ تَبِعَهُ
بِإِحْسَانٍ إِلَىٰ يَوْمِ الدِّينِ.

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah swt., Tuhan *Rabbul 'alamin*, atas segala rahmat, inayah, dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat selesai. *Shalawat* dan salam semoga tetap tercurahkan pada junjungan Nabiullah Muhammad saw., *uswatun hasanah* sekaligus *rahmatan lil' alamin*.

Dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari tantangan dan hambatan yang dihadapi, namun berkat bantuan dan petunjuk serta saran-saran dan dorongan moril dari berbagai pihak, maka skripsi ini dapat diselesaikan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1 Prof. Dr. H. Nihaya, M.Hum sebagai Ketua STAIN Palopo yang telah berusaha meningkatkan mutu STAIN Palopo sebagai perguruan tinggi yang berkualitas dan disegani.

2 Drs. Hasri, M.Ag, sebagai Ketua Jurusan Tarbiyah yang telah berusaha meningkatkan dan mengembangkan kompetensi jurusan Tarbiyah menjadi jurusan yang berkualitas.

3 Drs. H.M. Thayyib Kaddase, MH. dan Dr. Muhaemin, M.Pd.I masing-masing selaku pembimbing I dan II, yang telah memberikan arahan kepada penulis dengan sabar, tulus dan ikhlas, dalam menyelesaikan skripsi ini.

4 Bapak dan Ibu Dosen STAIN Palopo yang sejak awal perkuliahan telah membimbing dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.

5 Kepala perpustakaan STAIN Palopo beserta staf yang telah menyediakan buku-buku dan melayani penulis untuk keperluan studi kepustakaan dalam penyusunan skripsi ini.

6 Teristimewa kepada kedua orang tua penulis Ayahanda Bahar dan Ibunda Bayang yang telah melahirkan dan membesarkan penulis dengan tulus ikhlas serta mengajarkan arti kesederhanaan, demi kebaikan penulis dalam mengarungi kehidupan ini.

7 Suami tersayang Asmil Arsyad dan Ananda tercinta al-Mira Mutdmainna, yang senantiasa mendoakan dan memberikan motivasi kepada penulis

Akhirnya penulis menyadari, bahwa dalam penulisan skripsi ini, masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan serta masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, saran dan kritik yang konstruktif dari semua pihak sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini dan penulis berharap semoga tulisan dapat bermanfaat bagi pembaca.

Palopo, 16 Januari 2012
Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PEPENGESAHAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
PRAKATA	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
ABSTRAK	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan dan Batasan Masalah.....	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Konsep Dasar Kepemimpinan.....	8
B. Tipologi Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	12
C. Etos Kerja Guru.....	16
D. Kerangka Pikir.....	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	26
B. Variabel Penelitian.....	27
C. Definisi Operasional Variabel.....	27
D. Populasi dan Sampel.....	28
E. Instrumen Penelitian.....	28
F. Teknik Analisis Data.....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Selayang Pandang Lokasi Penelitian.....	33
B. Deskripsi Data Penelitian.....	45
C. Pengujian Data Hipotesis.....	48
D. Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru di SMP Negeri 2 Belopa Kab. Luwu.....	49
E. Kiat-kiat Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di SMP Negeri 2 Belopa Kab. Luwu.....	50

BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran-saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
3.1	INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI	31
4.1	KEADAAN GURU SMP NEGERI 2 BELOPA TAHUN AJARAN 2011 / 2012	37
4.2	KEADAAN PEGAWAI ADMINISTRASI SMPN 2 BELOPA AJARAN 2011-2012	40
4.3	KEADAAN SISWA SMPN 2 BELOPA BERDASARKAN PEMELUK AGAMA TAHUN AJARAN 2011/2012	42
4.4	KEADAAN SARANA DAN PRASARANA SMPN 2 BELOPA TAHUN AJARAN 2011/2012	44
4.5	SKORING KUISINER VARIABEL X DAN Y	46
4.6	SKOR PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	47
4.7	SKOR ETOS KERJA GURU	47
4.8	RANGKUMAN HASIL ANALISIS KORELASI VARIABEL X TERHADAP Y	48
4.9	BOBOT SUMBANGAN EFEKTIF VARIABEL X DAN Y	49

ABSTRAK

Siskawati Bahar 2011, *Peningkatan Etos Kerja Guru dalam Kaitannya dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP Negeri 2 Belopa*. Program Studi Pendidikan Agama Islam. Jurusan Tarbiyah.

Kata Kunci: Peningkatan, Etos Kerja, Kepemimpinan.

Skripsi ini membahas tentang *Peningkatan Etos Kerja Guru dalam Kaitannya dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP Negeri 2 Belopa*. Yang menjadi pembahasan utama penelitian ini adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan Etos Kerja Guru di SMP Negeri 2 Belopa. Dalam hal ini penulis ingin memperoleh data tentang (1). Adakah pengaruh signifikan kepemimpinan Kepala sekolah terhadap etos kerja guru SMP Negeri 2 Belopa Kabupaten Luwu; (2) Apa kiat-kiat Kepala Sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru di SMP Negeri 2 Belopa Kabupaten Luwu.

Populasi penelitian ini terdiri atas guru-guru SMP Negeri 2 Belopa yang berjumlah 50 orang. Sampel yang ditetapkan adalah sama dengan jumlah populasi. Selanjutnya dalam pengumpulan data, penulis menggunakan cara; berupa angket (kuisioner) observasi, wawancara lepas, dan dokumentasi. Selanjutnya peneliti menganalisis data yang diperoleh dengan teknik deskriptif analisis.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa koefisien korelasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru di SMP Negeri 2 Belopa Kab. Luwu adalah 0,758 dengan taraf signifikan 5%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru di SMP Negeri 2 Belopa Kab. Luwu terdapat korelasi yang kuat atau tinggi. Dalam upaya peningkatan etos kerja guru di SMP Negeri 2 Belopa, maka disusunlah program yang terdiri dari: program tahunan, program semesteran, program mingguan dan harian, pengayaan, dan pengembangan diri.

Disamping itu pula Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Belopa memiliki beberapa kiat-kiat dalam meningkatkan kinerja guru yaitu menerapkan budaya disiplin dengan absensi yang diperketat, dan menumbuhkan motivasi guru.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam setiap kerja kolektif ataupun dalam organisasi apapun senantiasa membutuhkan pemimpin atau kepemimpinan. Pemimpin merupakan faktor kritis (*crucial factor*) yang dapat menentukan maju mundurnya suatu organisasi atau kegiatan bersama baik yang berbentuk organisasi sosial, lembaga pemerintah, usaha dagang, maupun dalam sebuah lembaga pendidikan. Karakter kepemimpinan yang kuat akan membuat seorang pemimpin mampu mempengaruhi secara konstruktif orang lain dan menunjukkan jalan serta perilaku yang harus dikerjakan secara bersama-sama.

Kepemimpinan (*leadership*) secara umum dapat diartikan sebagai kemampuan dari seorang pemimpin atau *leader* untuk mempengaruhi orang lain atau orang yang dipimpinya, sehingga orang lain tersebut bertingkah laku sebagaimana dikehendaki oleh pemimpin. Kepemimpinan terutama memiliki fungsi sebagai penggerak/dinamisator dan koordinator dari sumberdaya manusia, sumberdaya alam, serta sarana yang disiapkan oleh sekumpulan orang yang berorganisasi.¹ Kepemimpinan terbentuk karena ada seseorang atau beberapa orang dalam warga masyarakat yang melakukan peranan yang lebih aktif dari warga yang lain, sehingga

¹ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Cet. VIII; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998), h. 11

orang (beberapa orang) tadi tampak lebih menonjol dari yang lain dan bisa mempengaruhinya.

Secara ideal tugas seorang pemimpin meliputi tiga hal, yaitu:

1. *Structuring the situation* atau memberikan struktur yang jelas tentang situasi-situasi rumit yang dihadapi kelompok. Dalam hal ini pemimpin harus dapat menyelesaikan persoalan konflik tersebut dengan berpegang pada latar belakang *frame of reference* bersama. Pemimpin harus mendahulukan tujuan-tujuan utama kelompok dan sensitif merasakan kebutuhan-kebutuhan kelompok serta dapat membimbing anggota kelompoknya.
2. *Controlling group behavior* atau mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok. Pemimpin harus dapat mengawasi tingkah laku individual yang tidak selaras dan melanggar *frame of reference* bersama. Dalam suatu kelompok yang demokratis, pemimpin berusaha untuk menepati peraturan-peraturan yang sudah dibuat kelompok yaitu dengan menggunakan sistem penghargaan (reward) dan hukuman (punishment).
3. *Spokesman of the group* atau sebagai juru bicara kelompok. Pemimpin harus dapat merasakan dan menerangkan kebutuhan-kebutuhan kelompok ke dunia luar yaitu mengenai sikap, pengharapan, tujuan, maupun kekhawatiran kelompok. Untuk dapat menjadi juru bicara dari kelompok itu, maka ia harus dapat menafsirkan kebutuhan kelompoknya secara tepat.²

²Gerungan, *Psikologi Sosial* (Cet. XIV; Bandung: Refika Aditama, 2000), h. 130-131.

Peran ini juga harus dimainkan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin dalam sebuah satuan pendidikan. Kepala sekolah adalah orang yang paling bertanggung jawab dalam pelaksanaan baik secara internal maupun secara eksternal. Oleh karena itu kepala sekolah perlu menerapkan kepemimpinan transformasional dan meninggalkan gaya kepemimpinan tradisional.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang memberdayakan bawahan secara proporsional dan fungsional. Sedangkan gaya kepemimpinan tradisional hanya memandang bawahan secara struktural dan lemah pada aspek pemberdayaan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memainkan peran penting seperti; keluar dari tradisi gaya kerja kepemimpinan tradisional, merangsang partisipasi komunitas belajar, merangsang komitmen guru untuk tumbuh secara profesional, dan mendorong partisipasi guru dan staf sekolah dalam proses-proses kepemimpinan.³

Kepemimpinan kepala sekolah yang kondusif akan melahirkan sebuah motivasi kerja bagi segenap guru dan staf sekolah. Etos kerja sangat dibutuhkan dalam rangka meningkatkan produktifitas dan profesionalisme dalam sebuah tugas dan tanggung jawab, karena salah satu penyakit dalam sebuah organisasi atau lembaga pendidikan adalah lemahnya etos kerja karyawan. Menghadapi tantangan etos kerja dan idealisme, perlu dibangun dedikasi, kerja keras dan kejujuran. Prinsip-prinsip kerja dan waktu harus digunakan secara tepat, agar orang tidak menjadi rugi.

³Sudarwan Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar* (Cet. I; Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 77.

Etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau satu ummat terhadap kerja. Kalau pandangan dan sikap melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur sebagai eksistensi manusia, maka etos kerja itu akan tinggi. Sebaliknya kalau melihat kerja sebagai suatu hal tak berarti untuk kehidupan manusia, apalagi sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja, maka etos kerja itu dengan sendirinya rendah. Oleh sebab itu untuk menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai kerja sesuatu yang luhur, diperlukan dorongan atau motivasi.⁴

Islam sebagai pedoman hidup manusia, mendorong kepada setiap umatnya untuk memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam bekerja. Allah swt. berfirman dalam QS. al-Jumu'ah (62) : 10



Terjemahnya:

Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. Dan apabila mereka melihat perniagaan atau permainan, mereka bubar untuk menuju kepadanya dan mereka tinggalkan kamu sedang berdiri (berkhotbah).

⁴Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Cet. IV; Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 29.

Katakanlah: "Apa yang di sisi Allah lebih baik daripada permainan dan perniagaan", dan Allah sebaik-baik pemberi rezki.⁵

Sekolah sebagai organisasi, di dalamnya terhimpun unsur-unsur yang masing-masing baik secara perseorangan maupun kelompok melakukan hubungan kerja sama untuk mencapai tujuan. Unsur-unsur yang dimaksud, tidak lain adalah sumber daya manusia yang terdiri dari kepala sekolah, guru-guru, staf, peserta didik atau siswa, dan orang tua siswa. Tanpa mengesampingkan peran dari unsur-unsur lain dari organisasi sekolah, kepala sekolah dan guru merupakan personil intern yang sangat berperan penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah. Keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan seorang kepala sekolah⁶. Sedangkan Sekolah sebagai lembaga pendidikan bertugas menyelenggarakan proses pendidikan dan proses belajar mengajar dalam usaha untuk mencerdaskan kehidupan bangsa.

Dalam hal ini kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan sekolah. Kepala sekolah diharapkan menjadi pemimpin dan inovator di sekolah. Oleh sebab itu, kualitas kepemimpinan kepala sekolah adalah signifikan bagi keberhasilan sekolah.

⁵Departemen Agama RI. Al-Qur'an dan Terjemahnya (Jakarta : Yayasan Penterjemah al-Qur'an, 2006), h. 554.

⁶Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002) h. 349.

Wahjosumidjo mengemukakan bahwa:

Penampilan kepemimpinan kepala sekolah adalah prestasi atau sumbangan yang diberikan oleh kepemimpinan seorang kepala sekolah, baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan sekolah. Penampilan kepemimpinan kepala sekolah ditentukan oleh faktor kewibawaan, sifat dan keterampilan, perilaku maupun fleksibilitas pemimpin. agar fungsi kepemimpinan kepala sekolah berhasil memberdayakan segala sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi, diperlukan seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan profesional yaitu: kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, pelatihan dan pengetahuan profesional, serta kompetensi administrasi dan pengawasan.⁷

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang cukup menentukan etos kerja guru. Sehingga dapat diduga bahwa masih rendahnya etos kerja guru selain disebabkan oleh kompetensi profesional guru itu sendiri yang rendah, juga kepemimpinan kepala sekolah yang kurang efektif.

Obyek penelitian ini adalah SMP Negeri 2 Belopa. Penentuan obyek penelitian didasarkan pada masalah aktual yang terjadi. berdasarkan pengamatan penulis, masih ada guru yang memiliki etos kerja belum maksimal. Beberapa indikator yang bisa dikemukakan misalnya, masih banyak guru yang terlambat hadir, masih ada guru yang pulang sebelum waktunya, dan lain sebagainya. Diharapkan

⁷*Ibid*, h. 431.

dengan penelitian ini, maka akan diketahui apakah kepemimpinan Kepala SMP Negeri 2 Belopa memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja guru.

B. Rumusan dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan beberapa pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh signifikan kepemimpinan sekolah terhadap etos kerja guru SMP Negeri 2 Belopa Kabupaten Luwu?
2. Apa kiat-kiat sekolah untuk meningkatkan etos kerja guru di SMP Negeri 2 Belopa Kabupaten Luwu?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan, yaitu:

- a. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala SMP Negeri 2 Belopa Kabupaten Luwu.
- b. Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan etos kerja guru di SMP Negeri 2 Belopa Kabupaten Luwu.

2. Kegunaan penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini :

Diharapkan menjadi dasar bagi peneliti selanjutnya dan sebagai bagian dari pengembangan terhadap teori-teori pembelajaran.



Kekhalifahan menuntut hubungan antara manusia dengan manusia, dengan alam serta hubungan dengan Allah. Kekhalifahan menuntut juga kearifan. Karena dalam kaitannya dengan alam, kekhalifahan mengharuskan adanya bimbingan terhadap makhluk agar mencapai tujuan penciptaannya. Untuk maksud tersebut, dibutuhkan pengenalan terhadap alam raya yang dapat dilakukan melalui proses pendidikan. Yang sebagaimana yang dikutip oleh Kartini Kartono mengemukakan kepemimpinan adalah bentuk dominasi didasari kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus.²

Dari definisi tersebut berarti dalam kepemimpinan terdapat unsur-unsur kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompoknya. Kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain. Dan terakhir untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* dikemukakan bahwa kepemimpinan adalah seni atau cara memimpin.³ Dengan demikian kepemimpinan berarti menyangkut lima unsur pokok yang terlibat dalam kepemimpinan, yaitu:

¹Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: Yayasan Penerjemah al-Qur'an, 2002) h. 736.

²Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Cet. VIII; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998), h. 50.

³Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Ed. III; Jakarta: Balai Pustaka, 2001), h. 8741.

1. *Subjek*, adalah pelaku atau orang yang melakukan, menggerakkan, merencanakan, mengendalikan, memimpin suatu lembaga organisasi. Pada dasarnya setiap orang adalah subjek/pemimpin.

2. *Objek*, yaitu sasaran atau orang yang dipimpin dan bernaung/berada dalam suatu wadah, media, organisasi tertentu.

3. *Cara*, ialah tindakan yang ditempuh pemimpin dalam mengarahkan objek yang dipimpinnya.

4. *Media*, adalah sarana, wadah yang digunakan dalam memimpin, baik itu media organisasi maupun media person atau individu. Keduanya dapat bersifat formal atau non formal.

5. *Tujuan*, adalah target atau sasaran yang hendak dicapai dalam menjalankan roda kepemimpinan. Hal tersebut dapat bersifat individual atau kolegal.

Kelima unsur pokok tersebut selanjutnya akan turut mempengaruhi dan mengiringi proses kepemimpinan. Jika salah satu tidak ada, maka fungsi kepemimpinan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Seorang pemimpin harus memahami orang yang dipimpinnya sehingga bisa menggunakan cara dan media yang tepat untuk mengarahkan orang yang dipimpinnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau kelompok.

Secara garis besar, kepemimpinan mensyaratkan tiga hal penting, yaitu:

Pertama, kekuasaan. Hal ini menyangkut kekuatan, otoritas, dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.

Kedua, kewibawaan. Hal ini menyangkut kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga pemimpin mampu membawahi atau mengatur orang lain. Dengan kewibawaan yang dimiliki oleh pemimpin maka orang yang dipimpin akan patuh dan taat mengikuti aturan dan norma yang ditetapkan bersama.

Ketiga, kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan teknis maupun sosial yang melebihi dari anggota biasa atau orang yang dipimpinnya.⁴

Dalam konsep kepemimpinan hanya memberikan dua pilihan antara dipimpin atau memimpin sesuai dengan kapabilitas, kualitas, dan kekuatan yang dimiliki oleh individu. Kekacauan akan segera terjadi ketika anda dipimpin tetapi melakukan hal-hal yang seharusnya dilakukan pemimpin atau sebaliknya. Untuk menjadi pemimpin, maka harus diawali dengan kesiapan untuk mau dipimpin. Dalam organisasi, bawahan yang tidak siap dipimpin akan kehilangan kesempatan emas untuk mempelajari bagaimana kelak ia akan menjadi seorang pemimpin. Seluruh waktu dan energinya dihabiskan hanya untuk menciptakan reaksi-reaksi sesaat yang sia-sia. Misalnya bidang politik seringkali terjadi kepemimpinan yang diraih dengan cara yang melupakan proses kesiapan dipimpin akan berakhir dengan cara yang sama dengan ketika ia mendapatkannya.

⁴ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Cet. VIII; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998), h. 31.

Sebelum memimpin orang lain, maka wujud dari kesiapan untuk dipimpin adalah bagaimana memimpin diri sendiri (*personal mastery*). Wilayah yang harus dikuasai adalah *self understanding* (pemahaman diri) dan *self management* (pengelolaan diri) yang meliputi perangkat nilai hidup, tujuan hidup, misi hidup. Kedua kemampuan tersebut akan mengantarkan pemimpin dan orang yang dipimpin menuju pola kehidupan beradab dan efektif.

B. Tipologi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting bagi sebuah lembaga pendidikan. Peran yang harus ditampilkan oleh kepala sekolah dalam menerapkan manajemen sekolah adalah sebagai berikut:

1. Memimpin sekolah secara efektif dan efisien.
2. Merangka ulang problem-problem yang dihadapi secara benar untuk kemudian mencari strategi cerdas dan manjar dalam rangka memecahkannya.
3. Memfokuskan tugas-tugas pada hasil terbaik yang dikehendaki dan memelihara fokus itu.
4. Mengembangkan pemikiran strategis dan merencanakan secara baik lingkup tugas institusi.
5. Merestruktur dan merekultur sinergi secara berenergi.
6. Mengaitkan seluruh aspek manajemen untuk mendukung struktur pekerjaan dan desain ulang organisasi.
7. Memperkuat perluasan kegiatan pembelajaran dan pendekatan tim untuk mencapai hasil terbaik dari proses belajar siswa.
8. Mengkreasi kapasitas profesional dan tim kerja untuk mencapai hasil yang diinginkan.⁵

⁵Sudarwan Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar* (Cet. I; Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h.182.

Nilai-nilai dan perilaku yang diasosiasikan dengan keberhasilan administrator sekolah adalah yang mampu menciptakan iklim transformasional dan demokratis pada komunitas-komunitas sekolah. Keinginan untuk mewujudkan hal ini sangat mungkin tidak mudah, karena kultur sentralisasi di Indonesia sudah lama mengakar. Dampak dari kultur sentralisasi itu adalah keseragaman prosedur bertindak, ketergantungan dengan instruksi, tidak kreatif, sebatas pengikut, kultur meminta petunjuk, dan lain-lain. Fenomena inilah yang harus diberi muatan restrukturisasi, dengan asumsi bahwa perubahan struktur akan mengubah pula kultur kerja.

Bagi Kepala Sekolah, kepemimpinan adalah kemampuan memimpin orang-orang di bawahnya menurut wewenang serta tugas dan tanggungjawabnya. Kepala Sekolah harus memiliki jiwa kepemimpinan, sehingga bisa mengarahkan dan menerapkan kebijakan sesuai dengan kaidah yang ditentukan. Oleh karena itu kepala sekolah harus menerapkan kaidah-kaidah sebagai berikut:

1. Bertindak dengan menggunakan prinsip-prinsip keadilan.
2. Menjunjung tinggi kesamaan hak anggota komunitas atau konstituen.
3. Menghargai diversitas atau keragaman potensi dan kebutuhan baru komunitas.
4. Membuka peluang atau akses bagi pengetahuan baru.
5. Menerapkan prinsip-prinsip demokrasi dan berbagi kekuasaan dan diterjemahkan secara eksplisit di tempat kerja⁶.

Dalam menjalankan kepemimpinan baik dalam sebuah organisasi maupun lembaga pendidikan, secara umum tipologi dan gaya kepeimpinann terbagi atas:

⁶*Ibid.*, h.183.

1. Tipe kharismatis

Tipe kepemimpinan kharismatis memiliki energi dan daya tarik yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia memiliki pengikut yang sangat besar jumlahnya. Biasanya tipe kepemimpinan seperti ini selalu dikaitkan dengan hal-hal yang mistis.

2. Tipe paternalistis

Tipe kepemimpinan kepatuhan yang senantiasa menganggap bawahannya sebagai manusia yang belum dewasa serta *over protektif* dan jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri sehingga mematikan daya kreasi bawahan.

3. Tipe militeristis

Tipe kepemimpinan ini senantiasa mengedepankan komando dan otoriter, menyukai formalitas, menuntut disiplin keras dan kaku pada bawahan, tidak menghendaki saran dan usul serta komunikasi hanya berlangsung satu arah saja.

4. Tipe otokratis

Tipe kepemimpinan ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipenuhi. Pemimpin selalu mau berperan seorang diri (*one man show*). Setiap kebijakan yang diambil tanpa dikonsultasikan dulu dengan bawahannya.

5. Tipe *laissez faire*

Tipe kepemimpinan ini berlangsung secara apatis karena pemimpin membiarkan setiap orang dalam kelompoknya bertindak sendiri. pemimpin tidak berpartisipasi dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan harus diselesaikan sendiri oleh bawahannya dan pemimpin hanya simbol semata.

6. Tipe administratif atau eksekutif

Tipe kepemimpinan ini mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Pimpinannya biasanya terdiri dari teknokrat dan administrator-administrator yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan.

7. Tipe demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada bawahannya. Terdapat koordinasi pekerjaan semua bawahan dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal dan kerjasama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis bukan terletak pada person atau individu pemimpin, akan tetapi kekuatannya justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap anggota kelompok.⁷

Dalam teori kepemimpinan, ada beberapa indikator dalam penerapan kepemimpinan kepala sekolah demokratis, yaitu:

⁷Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Cet. VIII; Jakarta: Raja Garfindo Persada, 1998), h 72-73.

1. Senantiasa meminta pendapat dari guru dan staf sebelum menetapkan kebijakan yang diambil.
2. Menerapkan penghargaan bagi guru yang memiliki kinerja bagus, dan pembinaan bagi guru dan staf yang malas.
3. Kepala sekolah memberikan petunjuk yang jelas kepada seluruh personil dalam pelaksanaan program kerja sekolah.
4. Kepala sekolah senantiasa bekerjasama dengan segenap komponen di sekolah dalam mengevaluasi setiap program yang telah berjalan.
5. Kepala sekolah menerapkan keteladanan di sekolah.
6. Bertindak dengan menggunakan prinsip-prinsip keadilan⁸

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah pribadi yang memiliki keterampilan teknis khususnya dalam satu bidang tertentu sehingga ia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas demi mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan pada umumnya distimulir oleh dorongan-dorongan kat dari dalam diri sendiri untuk memimpin. Dengan kepemimpinan yang kuat diharapkan dapat membina bawahannya menjadi mahir secara teknis, juga bisa membangkitkan kekuatan rasional dan emosional yang positif.

C. Etos Kerja Guru

⁸Sudarwan Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar* (Cet. I; Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 183.

Kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan tersebut bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya pada suatu keadaan yang lebih memuaskan.

Bekerja sebenarnya tidak hanya sekedar mengejar kekayaan dan menurut hawa nafsu, akan tetapi juga dilandasi idealisme. Antara bekerja dan idealisme tentu tidak dapat dipisahkan. Keduanya saling memberi semangat untuk menciptakan suasana lebih positif. Melalui bekerja dapat diperoleh pengalaman manis maupun pahit. Dengan dorongan bekerja untuk membuat masa depan yang lebih baik, akan memberikan semangat dan kreatifitas dalam bekerja.

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau kelompok. Kalau pandangan dan sikap melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur sebagai eksistensi manusia, maka etos kerja itu akan tinggi. Sebaliknya kalau melihat kerja sebagai suatu hal tak berarti untuk kehidupan manusia, apalagi sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja, maka etos kerja itu dengan sendirinya rendah.⁹ Oleh sebab itu untuk menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai kerja sesuatu yang luhur, diperlukan dorongan atau motivasi.

⁹Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Cet. IV; Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 29.

Berkaitan dengan etos kerja guru, penulis kemukakan setidaknya tiga hal yang menjadi tugas pokok guru. Dengan mengetahui tugas pokok tersebut diharapkan memacu etos kerja dan motivasi guru untuk menyelesaikan tugas pokok tersebut sesuai waktu yang telah ditetapkan.

1. Pengelolaan kelas

Pengelolaan kelas adalah suatu usaha yang dilakukan oleh penanggung jawab kegiatan belajar mengajar atau yang membantu dengan maksud agar dicapai kondisi yang optimal sehingga dapat terlaksana kegiatan belajar seperti yang diharapkan.

Pengelolaan kelas meliputi dua hal, yakni:

- a. Pengelolaan yang menyangkut siswa
- b. Pengelolaan fisik (ruangan, perabot, alat pelajaran).

Membuka jendela agar udara segar dapat masuk ke ruangan atau agar ruangan menjadi terang, menyalakan lampu listrik, mengeser papan tulis, mengatur meja, merupakan pengelolaan kelas fisik.

Tujuan penegelolaan kelas adalah agar setiap anak di kelas itu dapat bekerja dengan tertib sehingga segera tercapai tujuan pengajaran secara efektif dan efisien.

Sebagai indikator dari sebuah kelas yang tertib adalah sebagai berikut:

- a. Setiap anak terus bekerja, tidak macet, artinya tidak ada anak yang terhenti karena tidak tahu akan tugas yang harus dikerjakan atau tidak dapat melakukan tugas yang diberikan kepadanya.
- b. Setiap anak melakukan pekerjaan tanpa membuang waktu, artinya setiap anak akan bekerja secepatnya agar cepat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

Apabila ada anak yang malas walaupun tahu dan dapat melaksanakan tugasnya, tetapi mengerjakannya kurang bergairah, maka kelas tersebut dikatakan tidak tertib.¹⁰

Berdasarkan indikator sebuah kelas yang tertib di atas, seorang guru sudah dapat mengukur bagaimana dengan suasana kelas yang di kelolanya selama ini. Ketika indikator di atas belum tercapai maka bisa dipastikan kelas yang dikelolanya belum tertip. Selanjutnya apa yang harus dilakukan seorang guru? pertanyaan ini harus terjawab dengan membuat desain baru untuk mewujudkan indikator sebuah kelas yang tertip, karena sebuah kelas yang tertip sangat menunjang tercapainya tujuan-tujuan selanjutnya dalam pendidikan.

2. Pengelolaan Siswa

Tidak seorang pun yang ingkar dengan pengertian bahwa hanya di sekolahlah terdapat siswa. Siswa adalah siapa saja yang terdaftar sebagai peserta didik di suatu lembaga pendidikan. Di lembaga pendidikan tingkat dasar dan menengah, yakni sekolah dasar, sekolah lanjutan tingkat pertama dan sekolah lanjutan tingkat atas, peserta didik ini disebut siswa. Di lembaga pendidikan tinggi objek didiknya disebut mahasiswa. Lingkup pembicaraan dalam bahasan ini adalah sekolah bukan perguruan tinggi. Oleh karena itu yang akan dibicarakan adalah pengelolaan siswa.

Semua anak yang sudah mendaftarkan diri kemudian diterima dalam suatu sekolah, secara otomatis menjadi tanggung jawab sekolah. Mereka ini perlu diurus, diatur, diadministrasikan, sehingga mendapat perlakuan sebagaimana diharapkan oleh orang tua atau wali yang mengirimnya ke sekolah.

¹⁰ Suharsimi Arikunto, *Pengelolaan Kelas dan Siswa: Sebuah Pendekatan Evaluasi*, (Cet.III; Jakarta Utara CV rajawali, 1992), h. 68.

Agar setiap anak mendapat perlakuan secara maksimal dan adil, maka perlu didaftar, dicatat, dikelompok-keompokkan, ditempatkan di kelas. Pada waktu-waktu tertentu sekolah berkewajiban memberikn laporan kepada orang tua atau walinya tentang hasil dari apa yang telah diucapkn atau dilakukan oleh anak tersebut di sekolah dari hari kehari. Mendaftar, mencatat, menempatkan, melaporkan dan lain-lain pekerjaan yng berhubungan dengan siswa inilah yang disebut pengelolaan siswa. Memang harus disadari bagi setiap guru bahwa tuagasnya bukan hanya melakukan *trasformasi* pengetahuan di dalam kelas saja, akan tetapi lebih jauh lagi, tugas seorang guru juga melakukan pengawasan di luar kelas bahkan juga sampai ke luar sekolah. Apa saja yang dilakukan murid di luar kelas, dan siapa saja oarang-orang terdekatnya, dan dimana ia tinggal harus diketahui oleh seorang guru sehingga guru dapat mengetahui kondisi kejiwaannya, kondisi sosialnya, kondisi ekonominya dan kondisi-kondisi yang lain. Selanjutnya ketika seorang guru mendidik dapat memilih pendekatan yang relevan dengan kondisi siswa.

3. Menciptakan Lingkungan Belajar

Di dalam lingkungan belajar, guru dan siswa ikut terlibat, termasuk sebagai lingkungan. Sebagai contoh, Walaupun seperti apa usaha guru, kalau siswa tidak memberikan respon positif, suasana kelasnya tetap tidak hidup. Seandainya guru bermaksud menciptakan suasana diskusi yang hidup, tetapi siswanya tidak aktif, *ogah-ogahan*, tidak akan tercipta diskusi yang hidup. Demikian juga dari pihak guru walaupun dia sudah merencanakan langkah-langkah diskusi dengan baik, namun

masih dituntut ketertiban dan kreativitas terus-menerus selama proses terjadinya lingkungan belajar berlangsung.

Menurut James Block memisahkan antara dua kegiatan yakni sebelum guru masuk ke kelas (persiapan) dan pada waktu guru masuk kelas (pelaksanaan)¹¹

1. Sebelum guru masuk kelas (*pre-condition*)

Tahap ini juga disebut tahap persiapan, dan disebut dengan kegiatan menciptakan prakondisi. Pekerjaan ini dilakukan di luar kelas, sebelum guru masuk mengajar.

Caranya:

a. Merumuskan apa yang penting yang harus dimiliki oleh siswa. Itulah sebabnya guru dapat merumuskan Tujuan Intruksional Khusus sebagai kriteria. Tentang pekerjaan ini sudah tidak asing lagi bagi guru sekarang karena masalah aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik sudah menjadi garapannya setiap kali membuat satuan pelajaran atau rencana pembelajaran.

b. Merancang bantuan-bantuan yang cocok yang dapat diberikan kepada siswa.

Dalam hal ini guru dituntut dapat mengadakan pertimbangan (*judgement*) berdasarkan atas materi yang akan diajarkan dan keadaan siswa yang dihadapi.

Pertanyaan yang perlu diajukan antara lain:

- 1). Apakah pelajaran yang akan diberikan memerlukan alat khusus?

¹¹*Ibid.*, h. 27.

2). Apakah kira-kira ada siswa yang akan mengalami kesulitan? jika ada, bagian mana dari materi yang menimbulkan kesulitan, termasuk mana jenis kesulitan itu? Bagaimana alternatif cara yang dapat digunakan untuk mengatasi kesulitan itu?

3). Apa sumber bahan yang dapat digunakan memperkaya konsep

c. Merancang waktu yang sesuai dengan topik.

Apabila perkiraan guru terhadap penyediaan waktu ini kurang tepat, maka akan terjadi kekacauan di kelas, yaitu ketika guru mempunyai sisa waktu sehingga waktu tersebut dihabiskan dengan hal-hal yang kurang tepat.

2. Pada waktu guru di kelas (*operating procedures*)

Caranya:

a. memperhatikan keragaman siswa sehingga guru memperlakukan mereka dengan cara dan waktu yang berbeda. Untuk keperluan ini pertanyaan-pertanyaan yang perlu dijawab antara lain:

1) Siapakah diantara anak-anak satu kelas yang sering ketinggalan pelajaran, berapa menit ketinggalannya, dengan cara mereka lebih mudah menangkap pelajaran?

2) Siapakah diantara anak satu kelas yang kira-kira akan lebih cepat menguasai bahan pelajaran dibandingkan dengan yang lain?

Pertanyaan ini akan dicari jawabannya untuk membantu guru dalam mempersiapkan penyediaan program pembelajaran.

b. Mengadakan pengukuran terhadap berbagai pencapaian siswa sebagai hasil belajarnya. Dalam hal ini guru harus menggunakan standar apa yang akan digunakan,

standar mutlak (*criterion referenced*) ataukah standar relatif (*norm referenced*). Perlu diingat sekali lagi bahwa apabila guru menggunakan standar mutlak dalam penilaian, sebagai kriteria keberhasilan adalah tujuan yang telah ditetapkan dalam tahap *pre-condition*.¹²

Tahap *pre condition* penting untuk dilakukan guru dalam rangka membuat persiapan-persiapan progmr pembelajaran yang dirumuskanya berdasarkan hasil analisa terhadap kondisi atau kemampuan siswa yang akan di ajarnya.

Dari uraian tersebut di atas, teramat berat tugas guru dalam merencanakan, menyajikan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Belum lagi tugas-tugas tambahan yang dibebankan kepada guru. Dengan demikian, etos kerja guru harus ditingkatkan agar bisa mengejar target yang telah ditetapkan.

Etos kerja guru juga bisa diukur melalui pola tingkah laku guru yang berhubungan dengan sikap profesional guru terhadap:

1. Sikap terhadap perundang-undangan

Guru merupakan unsur aparatur negara dan abdi negara. Karena itu, guru perlu mengetahui keputusan pemerintah dalam bidang pendidikan.

2. Sikap terhadap teman sejawat

Guru hendaknya menciptakan dan memelihara semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial di dalam dan di luar lingkungan kerjanya.

3. Sikap terhadap anak didik

¹² *Ibid.* h. 29.

Guru harus memperhatikan perkembangan kejiwaan dan pertumbuhan fisik anak didik.

4. Sikap terhadap tempat kerja

Guru harus menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan keluarganya.

5. Sikap terhadap pemimpin

Guru senantiasa loyal terhadap keputusan yang dibuat oleh atasan selama sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

6. Sikap terhadap pekerjaan

Guru harus memiliki kecintaan terhadap pekerjaannya sebagai pendidik di sekolah.¹³

Dengan demikian, maka sikap profesional guru terhadap beberapa aspek tersebut juga merupakan gambaran terhadap peningkatan etos kerja.

D. Kerangka Pikir

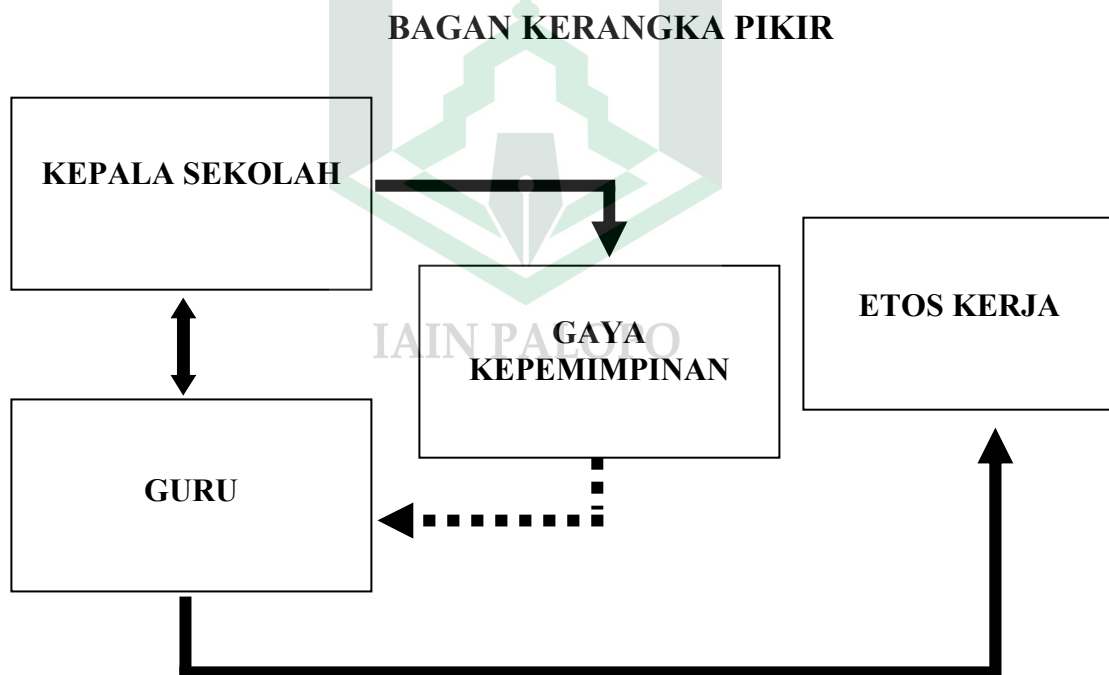
Dalam meningkatkan kinerja guru diperlukan proses kepemimpinan yang efektif dengan penerapan gaya kepemimpinan yang dinamis, *flexible* dan selalu mengadakan pembaharuan yang tercermin dalam sikap dan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam berinteraksi dengan guru dan karyawan.

Dalam hal ini peran guru tidak terlepas dari penerapan gaya kepemimpinan yang ada dalam masing-masing lembaga, akan tetapi masih banyak permasalahan yang menyebabkan menurunnya efektivitas kinerja guru yang muncul disebabkan ketidaksesuaian gaya kepemimpinan yang diterapkan, bahkan tidak jarang pada

¹³Soetjipto, Profesi Keguruan (Cet. I; Jakarta: Rineka Cipta, 1999), h. 45-47.

permasalahan tersebut muncul disebabkan gaya kepemimpinan yang salah karena secara tidak disadari seorang pemimpin dalam memperlakukan atau menerapkan gaya kepemimpinan tersebut dalam rangka menjalankan kepemimpinannya menurut caranya sendiri dan cara-cara yang digunakannya merupakan pencerminan sifat-sifat dasar kepribadian seorang pemimpin.

Untuk lebih jelasnya penulis akan menggambarkan bagan kerangka pikir yang berfungsi sebagai grand teori dalam penelitian, atau bisa juga menggambarkan pokok-permasalahan dalam sebuah penelitian. Oleh karena itu, kerangka pikir sangat penting digambar



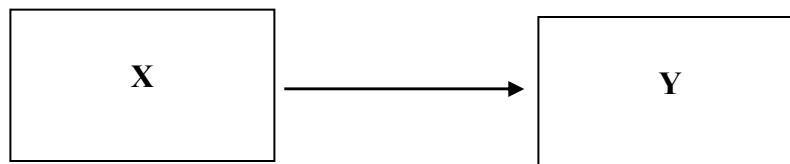
BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan desain kuantitatif yang bersifat *expost facto* yakni penelitian yang berusaha menentukan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data, menyajikan data dan menganalisis data.

Untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih terarah, maka penelitian ini disusun melalui tiga tahap, yaitu (1) tahap persiapan menyangkut tentang penyusunan proposal dan pembuatan instrumen, (2) tahap pengumpulan data berkaitan dengan penyebaran angket serta pengurusan surat izin penelitian, (3) tahap pengolahan data menyangkut pengklasifikasian data dan penyusunan hasil penelitian, yang selanjutnya dideskripsikan sebagai hasil laporan penelitian.

Desain penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X = Pengaruh tipe kepemimpinan terhadap etos kerja guru

Y = Etos kerja guru

→ = Pengaruh secara langsung dari variabel X kepada variabel Y.

B. Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki dua variabel, yaitu: variabel pengaruh/ *independent variable* yakni tipe kepemimpinan dengan simbol (X) dan etos kerja guru yang merupakan variabel terpengaruh/dependent dengan simbol (Y).

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel sangat penting untuk menghindari adanya salah penafsiran dalam memahami penelitian ini. Pengaruh tipe kepemimpinan Kepala Sekolah adalah implikasi positif penerapan manajemen kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru.

Sedangkan etos kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan yang kuat pada guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik.

Seorang kepala sekolah dituntut untuk menerapkan kepemimpinan yang demokratis terhadap bawahannya. Karena bagaimanapun juga dalam meningkatkan etos kerja bawahan atau guru diperlukan suasana yang mendukung. Jika suasana kerja kondusif, maka etos kerja bisa ditingkatkan. Akan tetapi jika suasana kerja tidak kondusif, maka etos kerja akan menurun.

Kepala sekolah adalah pengelola pendidikan di sekolah secara keseluruhan, dan kepala sekolah adalah pemimpin formal pendidikan di sekolahnya. Dalam suatu lingkungan pendidikan di sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab penuh untuk mengelola dan memberdayakan guru-guru agar terus meningkatkan kemampuan

kerjanya. Dengan peningkatan kemampuan atas segala potensi yang dimilikinya itu, maka dipastikan guru-guru yang juga merupakan mitra kerja kepala sekolah dalam berbagai bidang kegiatan pendidikan dapat berupaya menampilkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan meningkatkan kompetensi profesionalnya

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di SMP Negeri 2 Belopa Kabupaten Luwu tahun ajaran 2010 / 2011 berjumlah 50 orang.

2. Sampel

Pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik *total sampling* yakni dengan mengambil populasi sebagai sampel penelitian karena pertimbangan jumlah yang sedikit. Olehnya itu penulis menetapkan sampel semua guru sebanyak 50 orang.

E. Instrumen Penelitian

1. Angket (kuisiner), adalah serangkaian daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis yang diberikan kepada reponden dengan tujuan mendapatkan informasi.

2. Wawancara, adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan pada responden.¹

¹Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, (Cet. XII; Jakarta: Rineka Cipta, 1999), h. 29.

3. Dokumentasi, adalah tehnik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dari nilai hasil semester genap siswa.²
4. Observasi, yaitu pengambilan data dengan mengamati langsung obyek yang diteliti.

F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif dan kuantitatif. Untuk data yang bersifat kualitatif diperoleh melalui wawancara, kepustakaan dan pengamatan langsung yang terkait dengan permasalahan. Butir-butir instrumen angket disajikan dalam bentuk skala likert yang dikembangkan dan membuat sejumlah pertanyaan yang mengacu pada lima alternatif jawaban, yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Pemberian bobot untuk pernyataan positif dimulai dari 5,4,3,2,1. Sedangkan untuk pernyataan negatif dimulai dari 1,2,3,4,5.

Perolehan data variabel bebas (x) tentang pengaruh kepemimpinan terhadap etos kerja guru yaitu 26 butir, kemudian dilihat dari besarnya bobot alternatif yang dipilih terdiri atas, SS, S, R, TS, dan STS. Oleh karena itu jumlah butir pada variabel

²*Ibid.*

(x) ada 26, maka rentangnya 1-130. jika semua butir yang dipilih adalah SS, untuk pernyataan positif dan STS untuk pernyataan negatif maka skornya adalah 130.

Rancangan analisis data dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan adalah analisis regresi tunggal. Analisis regresi tunggal digunakan untuk menguji hipotesis secara sendiri-sendiri. Uji hipotesis ditetapkan diterima pada taraf signifikansi 5 %. Analisis data dilakukan dengan menggunakan sarana komputer pada program Statistical Data Analysis SPSS *for WINDOWS Release 11,5.0*

Identitas variabel pada analisis adalah sebagai berikut:

x = Pengaruh Kepemimpinan

y = Etos Kerja Guru

Variabel x adalah variabel predictor (bebas) dan variabel y adalah variabel kriterium (terikat).

1. Hasil analisis yang diharapkan

Hasil analisis yang diharapkan adalah hasil analisis secara langsung berkaitan dengan hipotesis penelitian.

2. Interpretasi Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Belopa Kab. Luwu terdapat korelasi yang sangat rendah atau sangat lemah, lemah atau rendah, sedang atau cukup, kuat atau tinggi dan korelasi sangat kuat atau sangat tinggi, diperlukan suatu interpretasi koefisien korelasi standar. Berkaitan

dengan hal tersebut maka dikemukakan koefisien korelasi seperti dalam tabel³

berikut:

Tabel 3.1

Interpretasi Koefisien Korelasi

Besarnya "r" product moment reaksi (r _{xy})	Interpretasi
0,00 – 0,20	Antara variabel x dan variabel y memang terdapat korelasi, akan tetapi korelasi itu sangat lemah atau sangat rendah sehingga korelasi itu diabaikan (dianggap tidak ada korelasi antara variabel x dan variabel y)
0,20 – 0,40	Antara variabel x dan variabel y memang terdapat korelasi yang lemah atau rendah,
0,40 – 0,70	Antara variabel x dan variabel y memang terdapat korelasi yang sedang atau cukup
0,70 – 0,90	Antara variabel x dan variabel y terdapat korelasi yang kuat atau tinggi
0,90 – 1,00	Antara variabel x dan variabel y terdapat korelasi sangat kuat atau sangat tinggi

Dari tabel interpretasi diatas merupakan rentang nilai korelasi besarnya " r " product moment reaksi (r_{xy}) atas pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap etos kerja guru, dimana 0,00-0,20 menunjukkan angka tidak ada korelasi antara variabel x dan y, 0,20 – 0,40 terdapat korelasi namun lemah atau rendah, 0,40 – 0,70 menunjukkan hasil korelasi yang sedang atau cukup, 0,70 – 0,90 terdapat korelasi

³Anas Sudjiono, *Pengantar Statistik Pendidikan* (Tc. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), h. 193.

antara variabel x dan y yang kuat atau tinggi, 0,90 – 1,00 menunjukkan bahwa antara variabel x dan y terdapat pengaruh yang sangat kuat atau tinggi.



BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Selayang Pandang Lokasi Penelitian

SMP Negeri 2 Belopa NSS 201 731 703 008 berdiri pada tahun 1981/1982 di atas tanah seluas 18,96 M² milik pemerintah dengan luas bangunan 11,040 M². Yang beralamatkan di Desa Sungai Paremang / Salu Paremang Kecamatan Kamandre Kabupaten Luwu, sejak berdirinya sebagai suatu lembaga pendidikan, SMP Negeri 2 Belopa sudah 6 (enam) kali mengalami pergantian pimpinan / Kepala sekolah. Adapun kepala Sekolah yang pernah menjabat adalah pertama adalah Bapak Baso Ridwan menjabat dari tahun 1982 s/d 1986, kemudian dilanjutkan oleh Bapak H. Safaruddin menjabat tahun 1986 s/d 1997, digantikan Drs. Ambololo yang menjabat hanya 6 bulan, kemudian diambil alih oleh Ibu Hj. Maemunah Bandaso yang menjabat dari tahun 1997 s/d 2000, setelah itu digantikan oleh Bapak Drs. Al-Amin yang masa jabatannya dari tahun 2001 s/d 2002, dan digantikan lagi oleh Bapak Drs. Muh. Arief dengan masa jabatan dari tahun 2005 s/d 14 April 2010, setelah itu jabatan Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Belopa secara resmi pada tanggal 15 April 2010 kepada Bapak Irhamuddin Idris, S.Pd.,M.Pd sampai sekarang.

Irhamuddin Idris, S.Pd.,M.Pd selaku kepala sekolah mengemukakan visi dan misi SMP Negeri 2 Belopa sebagai berikut:

Visi

Beriman, berilmu, beramal, dan berbudaya. Ada beberapa indikatornya, yaitu:

1. Unggul dalam perolehan NEM
2. Unggul bersaing dalam memasuki SMU
3. Memiliki tata krama, berbudi pekerti yang luhur, disiplin, dan bertanggung jawab.
4. Memiliki lingkungan sekolah yang bersih, indah dan nyaman.

Misi

1. Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif kepada warga sekolah.
2. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif.
3. Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama yang dianut dan terhadap budaya daerah khususnya dan budaya bangsa pada umumnya.
4. Mewujudkan sekolah yang BERIMAN (bersih, indah, dan nyaman)¹

Visi dan misi tersebut selanjutnya dijabarkan dalam program sekolah yang dilaksanakan secara berkelanjutan. Dalam melaksanakan visi dan misi sekolah, maka kepala sekolah, guru, pegawai, dan siswa bahu membahu dalam rangka menciptakan suasana yang kondusif bagi tercapainya tahapan visi dan misi. Tentunya hal ini dilakukan secara bertahap, berkesinambungan, dan terukur. Bukan pekerjaan mudah untuk mengarahkan semua komponen dalam satuan pendidikan, tetapi hal ini harus

¹Irhamuddin Idris, S.Pd.,M.Pd, Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Belopa “wawancara” di Belopa pada tanggal 6 Oktober 2011.

terus dilakukan dalam rangka pencapaian visi dan misi sekolah. Oleh karena itu, semua komponen yang ada baik kepala sekolah, guru, staf, dan siswa harus bahu membahu bekerja sama demi tercapainya visi dan misi sekolah.

Berikut digambarkan tentang beberapa hal yang berkaitan dengan SMP Negeri 2 Belopa, yaitu:

1. Keadaan Guru

Guru adalah unsur manusiawi dalam pendidikan yang bertugas sebagai fasilitator untuk membantu anak didik dalam mengembangkan seluruh potensi kemanusiannya, baik secara formal maupun non formal menuju *insan kamil*. Sedangkan siswa adalah sosok manusia yang membutuhkan pendidikan dengan seluruh potensi kemanusiannya untuk dijadikan manusia susila yang cakap dalam sebuah lembaga pendidikan formal.

Peranan guru dalam proses pembelajaran tidak dapat digantikan dengan alat elektronik yang canggih sekalipun seperti radio, TV, komputer, dan sebagainya. Karena masih banyak unsur yang bersifat manusiawi seperti sikap, sistem nilai, perasaan, motivasi, dan kebiasaan yang diharapkan merupakan hasil dari proses pembelajaran yang tidak dapat terwakili oleh media elektronik. Karena guru tidak hanya sebagai pengajar akan tetapi sekaligus sebagai pendidik. Dengan demikian, dalam sistem pembelajaran guru menjadi bagian yang tidak terpisahkan.

Berdasarkan data yang diperoleh penulis di SMP Negeri 2 Belopa, jumlah guru berdasarkan spesifikasi jurusan masing-masing telah terpenuhi. Dengan

demikian, maka secara kuantitas jumlah guru baik yang Pegawai Negeri Sipil maupun yang honor telah mencukupi. Selanjutnya yang perlu ditingkatkan secara berkelanjutan adalah kompetensi guru sesuai dengan bidang studi dan latar belakang pendidikan.

Kompetensi profesional yang dimaksud adalah kemampuan guru untuk menguasai masalah akademik yang sangat berkaitan dengan pelaksanaan proses belajar-mengajar, sehingga kompetensi ini mutlak dimiliki guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar. Para pakar dan ahli pendidikan mengemukakan bahwa kompetensi guru merupakan salah satu syarat yang pokok dalam pelaksanaan tugas guru dalam jenjang apapun.

Untuk analisis guru sebagai pengajar maka kemampuan guru atau kompetensi guru yang banyak hubungannya dengan usaha meningkatkan proses dan hasil belajar dapat digolongkan kedalam empat kemampuan, yaitu:

- a. Merencanakan program belajar-mengajar.
- b. Melaksanakan dan memimpin atau mengelola proses belajarmengajar.
- c. Menilai kemajuan proses belajar-mengajar.
- d. Menguasai bahan pelajaran yaitu bidang studi atau mata pelajaran yang dipegangnya.²

² Irhamuddin Idris, S.Pd.,M.Pd, Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Belopa “wawancara” di Belopa pada tanggal 6 Oktober 2011.

Keadaan guru SMP Negeri 2 Belopa dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Keadaan Guru SMP Negeri 2 Belopa Tahun 2011

No	N a m a	Bidang Studi yang diajarkan	Status
1	Irhamuddin Idris,S.Pd.M.Pd	Kepala Sekolah	PNS
2	Drs. Alimin	Tekhnik Beng	PNS
3	Tikara	MTK	PNS
4	Marten Sibau, S.Pd	Bhs. Indonesia	PNS
5	Onda Petrus	Ket. Tekhnik	PNS
6	Sulbiana, S.Pd	Bhs. Indonesia	PNS
7	Dra. St. Hasna	IPS Geografi	PNS
8	Muslimin	Penjas	PNS
9	Mardiani Achmad, S.Pd	Seni Musik	PNS
10	Nuriati, S.Pd	PPKn	PNS
11	Armi, S.Si	Biologi	PNS
12	Debora Siganna, S.Pd	Bhs. Indonesia / BK	PNS
13	Masnawati, S.Pd	Bhs. Indonesia / BK	PNS
14	Masnaeni, S.Pd	Bhs. Indonesia / BK	PNS
15	Salman, S.Pd	Penjas / BK	PNS
16	Sairah, S.Pd	IPA Fisika	PNS
17	Najemah, S.Pd	Matematika	PNS
18	Siswanti Usman,S.Pd	Bhs. Inggris	PNS
19	Usmin Usman	Fisika / Bhs.Daerah	PNS
20	Nurmiati Amir, S.Pd	Matematika	PNS
21	Dra. Rahmawati	Ketrampilan	PNS
22	Sulistiorini, S.Pd	Matematika	PNS
23	Murniati, S.Ag	Agama Islam	PNS
24	Arifin Nebebisalira, S.E	Ekonomi	PNS
25	Marhawani, S.Ag	Agama Islam	PNS
26	Addas, S.Ag	Agama Islam	PNS
27	Faradilla M, SE	Ekonomi	PNS
28	Andi Irmawati, S.Si	Biologi	PNS
29	Nurlaila, S.Pd	Bhs. Inggris	PNS
30	Asrianti, S.Pd	Bhs. Inggris	PNS
31	Marselinus Entak, S.Pd	PPKn / BK	PNS
32	Ibrahim, A.Md	Agama Islam	PNS
33	Drs. Dalle Umar	BK	PNS
34	Sunarni	PPKn	Honor

35	Abdullah	BK / Kesiswaan	Honor
36	Ratna, S.Pd	Bhs. Daerah	Honor
37	Samsinar, S.Pd	Matematika	Honor
38	Dewi Sri Tompo, A.Md	Bhs. Inggris	Honor
39	Muh. Hadi, S.Pd	PPKn	Honor
40	Ijesnawati, SE	Ekonomi	Honor
41	Drs. Hamra Kulla	IPA Kimia	Honor
42	Isawati, S.Pd	Matematika	Honor
43	Asrida, S.Kom	TIK	Honor
44	Sukarsi Z Pangso, SE	IPS Ekonomi	Honor
45	Sumiati Supardi, S.Pd	BK	Honor
46	Sri Wulandari, S.Pd	Bhs. Inggris	Honor
47	Santi Parintak, S.Th	Agama Kristen	Honor
48	Hariani	BK	Honor
49	Sri Wulandary, S.Pd	IPS Ekonomi	Honor
50	Andi Rahmat, S.Kom	TIK	Honor

Sumber Data: SMP Negeri 2 Belopa Tahun 2011

Dari data tersebut, maka jumlah guru yang berstatus PNS / Guru Tetap adalah 33 orang dan guru honorer berjumlah 17 orang. Jadi jumlah guru seluruhnya 50 orang sudah cukup memadai, tinggal memacu peran dan fungsi guru secara maksimal.

Guru merupakan pengganti atau wakil bagi orang tua siswa di sekolah. Oleh karena itu, guru wajib mengusahakan agar hubungan antara guru dengan siswa dapat serasi, kompak, dan saling menghargai satu sama lainnya, seperti yang terjadi dalam rumah tangga. Guru tidak boleh menempatkan dirinya sebagai penguasa terhadap siswanya, guru memberi sementara siswa ada pada pihak yang selalu menerima apa yang diberikan oleh guru tanpa sikap kritis.

Jadi tugas guru memerlukan seperangkat nilai yang melekat pada dirinya untuk menciptakan suasana yang seimbang dan harmonis dengan siswa. Sebaiknya siswa diberi kebebasan untuk mengembangkan dirinya dengan pengawasan guru.

Dalam proses pendidikan yang harmonis guru harus dapat meletakkan dirinya sebagai mitra kerja yang memahami kondisi siswanya.

Perkembangan profesi guru dari masa ke masa senantiasa berkembang. Dulu, ketika kehidupan sosial budaya belum dikuasai hal-hal yang materialistis, pandangan masyarakat cukup positif terhadap profesi guru. Namun seiring dengan perkembangan zaman, maka profesi keguruan juga harus diimbangi dengan kesejahteraan yang memadai. Komuniti guru sebagai prototipe manusia yang patut diteladani merupakan pencerminan nilai-nilai luhur yang sangat lekat dianut oleh masyarakat kita. Mereka adalah pengabdian ilmu yang tanpa pamrih, ikhlas dan tidak menghiraukan tuntutan materi yang berlebihan, apalagi mengumbar komersialisasi.

2. Keadaan Pegawai

Selain Kepala sekolah dan para guru, keberadaan pegawai atau staf tata usaha sangat besar pula pengaruhnya dalam meningkatkan prestasi sekolah khususnya dalam hal administrasi kelembagaan sekolah yang menunjang ketercapaian dalam proses belajar mengajar maupun perkembangan sekolah kedepan.

Pegawai dan staf tata usaha yang tersedia di SMP Negeri 2 Belopa Kab. Luwu pada umumnya masih didominasi oleh tenaga honorer sedangkan yang berstatus Pegawai Negeri Sipil atau yang definitif hanya 3 orang. Dengan jumlah yang masih terbatas tersebut sehingga pihak sekolah menambah kekurangan pegawai diruang lingkup sekolah dengan menerima tenaga honorer berdasarkan persetujuan dari dinas pendidikan Kab. Luwu.

Adapun keadaan pegawai pada SMP Negeri 2 Belopa Kab. Luwu dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2

Keadaan Pegawai Administrasi SMP Negeri 2 Belopa Tahun 2011

No	N a m a	Tugas Pegawai	Status
1	Hj. Darmawati Ahmad	Pel. Tata Usaha	PNS
2	H. Salman	Staf TU	PNS
3	Abdul Latif	Staf TU	PNS
4	Nursida	Staf TU	PTT
5	Nirmalasari	Staf TU	PTT
6	Lenni. M	Staf TU	PTT
7	Ernayanti	Staf TU	PTT
8	Azis Salleang	Satpam	PTT
9	Islamuddin	Staf TU	PTT
10	Rahmat Mubarak	Staf TU	PTT
11	Jaelani	Satpam	PTT
12	Yohanis Battung P.	Tukang Kebun / Kebersihan	PTT

Sumber Data: SMP Negeri 2 Belopa Tahun 2011

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa jumlah pegawai pada SMP Negeri 2 Belopa Kabupaten Luwu sebanyak 12 orang yang terdiri atas, 3 (tiga) orang sudah berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 9 (sembilan) orang masih berstatus Pegawai Tidak Tetap (PTT) / Honor. Dari 12 orang pegawai pada SMP Negeri 2 Belopa rata-rata memiliki tingkat pendidikan tertinggi yaitu SMA 4 orang, SMA 6 orang, SMK 1 orang dan DII 1 orang.

3. Keadaan Siswa

Anak didik adalah unsur manusiawi yang penting dalam interaksi edukatif. Ia dijadikan sebagai pokok persoalan dalam semua gerak kegiatan pendidikan dan pengajaran. Sebagai pokok persoalan, anak didik memiliki kedudukan yang menempati posisi yang menentukan dalam sebuah interaksi. Siswa adalah subyek dalam sebuah pembelajaran di sekolah. Sebagai subyek ajar, tentunya siswa memiliki berbagai potensi yang harus dipertimbangkan oleh guru. Mulai dari potensi untuk berprestasi dan bertindak positif, sampai kepada kemungkinan yang paling buruk sekalipun harus diantisipasi oleh guru.

Pemahaman guru tentang karakteristik siswa akan berdampak positif pada terciptanya interaksi yang kondusif, demokratis, efektif, dan efisien. Dan sebaliknya kedangkalan pemahaman guru terhadap karakteristik yang dimiliki siswa akan menyebabkan interaksi yang tidak kondusif karena tidak memenuhi standar kebutuhan siswa yang akan dapat diidentifikasi melalui karakteristik tersebut. Oleh karena itu, identifikasi karakteristik siswa harus dilakukan sedini mungkin.

Anak didik sebagai individu yang sedang berkembang, memiliki keunikan, ciri-ciri, dan bakat tertentu yang bersifat laten. Ciri-ciri dan bakat inilah yang membedakan anak dengan anak lainnya dalam lingkungan sosial, sehingga dapat dijadikan tolok ukur perbedaan anak didik sebagai individu yang sedang berkembang.

Demikian juga siswa SMP Negeri 2 Belopa memiliki karakteristik yang beragam mulai dari latar belakang ekonomi, sosial, maupun keragaman dalam keyakinan beragama.

Berikut dikemukakan keadaan siswa berdasarkan pemeluk agama, yaitu:

Tabel 4.3

Keadaan Siswa SMP Negeri 2 Belopa Berdasarkan Pemeluk Agama Tahun Ajaran 2011 / 2012

Kelas	Agama				Jumlah
	Islam	Protestan	Katolik	Hindu	
VII	218	11	-	-	229
VIII	210	20	-	-	230
IX	201	22	-	-	223
Jumlah	629	53	-	-	682

Sumber Data: SMP Negeri 2 Belopa Tahun 2011/2012

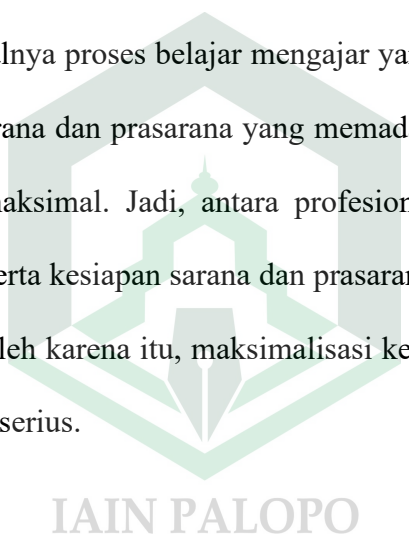
4. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sekolah merupakan suatu lembaga yang diselenggarakan oleh sejumlah orang atau kelompok dalam bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan pendidikan. Selain guru, siswa, dan pegawai, disamping itu Sarana dan prasarana juga merupakan salah satu faktor penunjang yang sangat berpengaruh dalam PBM. Karena fasilitas yang lengkap akan sangat ikut menentukan keberhasilan proses belajar mengajar yang akan bermuara pada tercapainya tujuan pendidikan secara maksimal.

Sarana dan prasarana yang dimiliki oleh SMP Negeri 2 Belopa sudah cukup memadai. Namun dalam rangka mewujudkan visi dan misi SMP Negeri 2 Belopa

maka diperlukan penambahan-penambahan sarana dan prasarana yang ada. Misalnya laboratorium masih membutuhkan pembenahan dari segi peralatan. bahkan kalau memungkinkan ada penambahan laboratorium bahasa dan laboratorium komputer dan lain sebagainya.³

Biasanya kelengkapan sarana dan prasarana selain sebagai kebutuhan dalam rangka meningkatkan kualitas alumninya, juga akan menambah prestise sekolah di mata orang tua dan siswa untuk melanjutkan studi di SMP Negeri 2 Belopa. Karena bagaimanapun maksimalnya proses belajar mengajar yang melibatkan guru dan siswa tanpa didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai, maka proses tersebut tidak akan berhasil secara maksimal. Jadi, antara profesionalitas guru, motivasi belajar siswa yang maksimal, serta kesiapan sarana dan prasarana saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu, maksimalisasi ketiga komponen tersebut harus menjadi perhatian yang serius.



³Irhamuddin Idris, S.Pd.,M.Pd. Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Belopa “wawancara” di Belopa pada tanggal 6 Oktober 2011.

Tabel 4.4
Keadaan Sarana dan Prasarana SMP Negeri 2 Belopa
Tahun 2011 / 2012

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi
1	Ruangan belajar	20	Baik
2	Ruang Guru	1	Baik
3	Ruang TU	1	Baik
4	Perpustakaan	1	Baik
5	Laboratorium IPA	1	Baik
6	Laboratorium Bahasa	1	Baik
7	Laboratorium Komputer	1	Baik
8	Ruang Keterampilan	1	Baik
9	Ruang BK	1	Baik
10	Ruang UKS	1	Baik
11	Ruang Praktek PKK	1	Baik
12	Ruang Gudang	1	Baik
13	WC Guru	4	Baik
14	WC Siswa	7	Baik
15	Rumah Dinas Kepsek	1	Baik
16	Ruang Kepsek	1	Baik
17	Sarana Olah Raga	15	Baik

Sumber Data: SMP Negeri 2 Belopa Tahun 2011 / 2012

Dari tabel tersebut dapat dilihat, bahwa secara umum fasilitas di SMP Negeri 2 Belopa sudah cukup memadai. Yang terpenting adalah bagaimana guru bisa memanfaatkan secara maksimal fasilitas yang ada dalam meningkatkan etos kerjanya.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah

Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 2 Belopa dalam kaitannya dengan etos kerja guru, maka responden diberikan angket atau kuisisioner. Perolehan data variabel bebas (x) tentang pengaruh kepemimpinan terhadap etos kerja guru yaitu 25 butir, kemudian dilihat dari besarnya bobot alternatif yang dipilih terdiri atas, SS, S, R, TS, dan STS. Oleh karena itu jumlah butir pada variabel (x) ada 15, maka rentangnya 1-130. jika semua butir yang dipilih adalah SS, untuk pernyataan positif dan STS untuk pernyataan negatif maka skornya adalah 130.



Tabel 4.5
Skoring Kuisiner Variabel x dan y

No. Responden	Variabel x	Variabel y
1	78	96
2	88	99
3	90	97
4	97	96
5	89	97
6	87	98
7	86	99
8	80	96
9	98	112
10	99	113
11	87	99
12	99	112
13	94	109
14	93	110
15	90	107
16	98	112

Kemudian data pada tabel 4 di atas di analisis dengan menggunakan sarana komputer pada program Statistical Data Analysis SPSS for WINDOWS Release 11,5.0. Hasil analisis data tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (dapat dilihat pada lampiran) disajikan secara ringkas pada tabel berikut:

Tabel 4.6**Skor Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Variabel Predictor	Rerata	Standar Deviasi	Skor Terendah	Skor Tertinggi	N
Kepemimpinan Kepala Sekolah	90,81	6,51	78	99	16

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan etos kerja guru di SMP Negeri 2 Belopa Kab. Luwu. Hal ini berarti bahwa perolehan rerata mencapai 90,81 atau jika dipersentasekan maka mencapai 69,85%. Hal ini berarti kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP Negeri 2 Belopa Kab. Luwu cukup baik.

2. Skor Etos Kerja Guru

Tabel 4.7
Skor Etos Kerja Guru

Variabel Kriteria	Rerata	Standar Deviasi	Skor Terendah	Skor Tertinggi	N
Etos Kerja Guru	103,25	7,00	96	113	16

Berdasarkan table 5 di atas, menunjukkan bahwa etos kerja guru tinggi.dengan capaian rerata sebesar 103,25 atau jika dipersentasekan, maka mencapai 79,42%.

C. Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis ini, hanya ada satu hipotesis yang memerlukan statistik (angka). Adapun hipotesis yang memakai angka (data statistik) berikut ini diuraikan pembuktiannya secara jelas.

1. Uji Hipotesis

Ada pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap peningkatan etos kerja guru di SMP Negeri 2 Belopa Kab. Luwu.

Hasil analisis data dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8
Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel X terhadap Y

Vareiablel Prediktor	Variabel Kriterion	Jenis Korelasi	Koefisien Korelasi	N
X	Y	Rxy	0,758	< 0,05

Keterangan:

X = pengaruh kepemimpinan kepala sekolah

Y = etos kerja guru

Perhitungan secara lengkap dapat dilihat pada tabel lampiran

Berdasarkan pada tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi kepemimpinan terhadap etos kerja guru pada SMP Negeri 2 Belopa Kab. Luwu adalah 0,758 (db=1-14, F=18,962) pada taraf signifikan F:0,001%, ini berarti lebih kecil dari kriteria yang telah ditetapkan yaitu: 0,05. hal ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru pada

SMP Negeri 2 Belopa Kab. Luwu, sehingga dengan demikian hipotesis di atas dinyatakan diterima.

2. Bobot sumbangan efektif variable prediktor (x) terhadap variabel kriterium (y) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.9
Bobot Sumbangan Efektif Variable Prediktor (x) terhadap kriterium (y)

Variabel Prediktor	Korelasi (r _{xy})	SE
X	Y	0,575

Mengacu pada tabel 7 di atas, maka dapat dipahami bahwa bobot sumbangan efektif kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru di SMP Negeri 2 Belopa Kab. Luwu adalah 0,575%. Hal ini menunjukkan bahwa variansi yang terdapat pada etos kerja guru dapat diprediksikan dari variabel kepemimpinan kepala sekolah yang dianalisis dengan regresi tunggal adalah 0,575 %.

D. Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Etos Kerja Guru

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa koefisien korelasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru di SMP Negeri 2 Belopa Kab. Luwu adalah 0,758 dengan taraf signifikan 5%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru di SMP Negeri 2 Belopa Kab. Luwu terdapat korelasi yang kuat atau tinggi.

Oleh karena itu, kepala sekolah harus senantiasa meningkatkan kualitas kepemimpinannya sehingga tercipta suasana yang mendukung peningkatan etos kerja

guru. Memimpin bukan hanya sekedar memberikan instruksi kepada bawahan untuk mengikuti arahan pimpinan, tetapi lebih dari itu kepemimpinan adalah sebuah proses memberdayakan bawahan sesuai dengan tugas dan fungsi mereka.

Karena berdasarkan temuan penelitian, bobot sumbangan efektif variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru adalah 0,575. Hal ini berarti pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru pada SMP Negeri 2 Belopa Kab. Luwu memiliki pengaruh atau korelasi yang sedang atau cukup. Dengan demikian, kepala sekolah perlu memperkaya kiat-kiat agar etos kerja guru meningkat.

E. Kiat-kiat Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di SMP Negeri 2 Belopa Kab. Luwu

Menurut Irhamuddin Idris, S.Pd. M.Pd dalam rangka menyelaraskan kinerja guru bahkan kepala sekolah dalam kaitannya dengan peningkatan etos kerja guru, maka disusunlah program yang terdiri dari: program tahunan, program semesteran, program mingguan dan harian, pengayaan, dan pengembangan diri.⁴

Program – program yang telah dibuat kemudian dilaksanakan oleh guru bersama siswa dalam sebuah interaksi pembelajaran. Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam meningkatkan etos kerja guru di SMP Negeri 2 Belopa Kab. Luwu adalah ;

⁴Irhamuddin idris, S.Pd.M.Pd., Kepala SMP Negeri 2 Belopa “wawancara” di Belopa pada tanggal 09 November 2011.

1. Menyusun Program dan Mengkoordinasikan dengan Guru

a. Program Tahunan

Program tahunan merupakan program umum setiap mata pelajaran untuk setiap kelas yang dikembangkan oleh guru mata pelajaran yang bersangkutan. Untuk mata pelajaran Pendidikan Agama Islam maka program tahunan ditetapkan berdasarkan indikator capaian kompetensi yang telah ditetapkan.⁵ Berdasarkan hal tersebut, maka dapat ditetapkan dan dikembangkan jumlah kompetensi dasar, dan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan kompetensi dasar, jumlah ulangan, baik ulangan umum maupun ulangan harian.

Selain itu, juga dalam setiap terdapat hari-hari besar bagi umat Islam, maka ini menjadi program tahunan yang dilaksanakan oleh sekolah dan guru Pendidikan Agama Islam sebagai *leading* sektornya. Misalnya pada setiap bulan ramadhan dilaksanakan kegiatan pesantren kilat yang dikelola secara bersama dengan melibatkan organisasi di luar sekolah. Hal ini sangat berdampak pada pencapaian kompetensi siswa secara signifikan.

b. Program Semesteran.

Program semesteran dibuat berisikan garis-garis besar mengenai hal-hal yang hendak dilaksanakan dan dicapai dalam semester tersebut. Program semester ini

⁵Ibrahim, A.Ma. Guru PAI SMP Negeri 2 Belopa “wawancara” di Belopa pada tanggal 09 November 2011.

merupakan penjabaran dari program tahunan. Pada umumnya program semester ini berisikan tentang bulan, pokok bahasan, dan waktu yang direncanakan. Dengan demikian, program semesteran biasanya adalah berisi evaluasi terhadap hasil belajar siswa selama satu semester, bila ada sub kompetensi yang belum tercapai maka akan diadakan pengayaan/remedial.

c. Program Mingguan dan Harian

Untuk membantu kemajuan belajar peserta didik, di samping modul perlu juga dikembangkan program mingguan dan harian. Melalui program ini, dapat diketahui tujuan-tujuan yang telah dicapai dan yang perlu diulang. Bagi setiap peserta didik. Melalui program ini juga diidentifikasi kemajuan belajar setiap siswa. Bagi peserta didik yang cepat bisa diberikan pengayaan, sedang bagi yang lambat dilakukan pengulangan modul untuk mencapai tujuan yang belum dicapai.

d. Program Pengayaan

Program pengayaan disusun dalam rangka mengantisipasi kesulitan-kesulitan belajar yang dialami oleh siswa. Dari hasil analisis dan evaluasi kegiatan mingguan, harian, dan semesteran maka akan diperoleh data tentang kemampuan siswa. Dari data inilah kemudian bagi siswa yang tidak memenuhi kompetensinya akan diberikan program pengayaan atau remedial.

Berdasarkan teori belajar tuntas, maka seorang peserta didik dipandang tuntas belajar jika ia mampu menguasai kompetensi atau mencapai tujuan pembelajaran minimal 65% dari seluruh tujuan pembelajaran. Sedangkan keberhasilan kelas dilihat

dari jumlah peserta didik yang mampu menyelesaikan 65% tujuan pembelajaran, sekurang-kurangnya 85% dari keseluruhan peserta didik⁶ Sekolah perlu memberikan perlakuan khusus terhadap peserta didik yang mendapat kesulitan belajar melalui kegiatan remedial. Peserta didik yang telah menguasai kompetensi maka diberikan kesempatan untuk mempertahankan kemampuannya melalui program pengayaan.

Dengan demikian, maka siswa yang mengalami kesulitan belajar dipacu untuk meningkatkan kemampuannya agar sejajar dengan siswa yang telah berhasil, sedangkan yang telah berhasil diharapkan mempertahankan atau bahkan meningkatkannya. Program pengayaan dan remedial dimaksudkan untuk melatih siswa dalam menyerap pelajaran sebanyak-banyaknya.

e. Program Pengembangan Diri

Dalam pelaksanaan kurikulum KBK, maka sekolah berkewajiban memberikan program pengembangan diri melalui bimbingan dan konseling kepada peserta didik yang menyangkut pribadi, sosial, belajar, dan karir. Dalam hal ini guru mata pelajaran senantiasa berkordinasi dengan konselor atau guru yang memiliki kemampan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan.

Program ini dilakukan bukan hanya secara formal di sekolah, tetapi secara non formal juga dilaksanakan secara aktif membangun komunikasi dengan orang tua

⁶Marhawani,S.Ag. Guru PAI SMP Negeri 2 Belopa “wawancara” di Belopa pada tanggal 09 November 2011.

siswa yang mengalami hambatan dalam belajarnya. Dengan demikian, fungsi bimbingan juga bisa dilanjutkan oleh orang tua siswa di rumah.⁷

Melalui bimbingan dan penyuluhan para peserta didik diharapkan mampu mengenal dirinya, mengembangkan potensi mereka dan keluar dari kesulitan belajar yang dihadapinya. Serta dengan adanya bimbingan dan penyuluhan dapat melakukan pencegahan kepada peserta didik yang berprestasi dan berbakat agar mereka terhindar dari perilaku yang menghambat pencapaian prestasi belajar secara optimal.

Dari apa yang dikemukakan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan bimbingan dan penyuluhan adalah proses pemberian bantuan yang terarah dan kontinyu kepada setiap individu agar ia dapat mengembangkan potensi atau fitrah beragama yang dimilikinya secara optimal. Pengembangan potensi fitrah tersebut dengan cara menginternalisasikan nilai-nilai yang terkandung di dalam al-Qur'an dan Sunnah sesuai dengan perkembangan zaman. Orientasi dari bimbingan dan penyuluhan tersebut akan bermuara pada terciptanya tatanan hubungan yang harmonis antara manusia dengan alam, manusia dengan sesama manusia, dan hubungan manusia dengan Allah swt.

Adapun langkah kegiatan pengembangan diri yang dilakukan di SMP Negeri 2 Belopo adalah melakukan layanan orientasi, layanan informasi, layanan

⁷Marhawani,S.Ag. Guru PAI SMP Negeri 2 Belopa “*wawancara*” di Belopa pada tanggal 09 November 2011.

penempatan dan penyaluran, layanan pembelajaran, layanan konseling perorangan, layanan bimbingan kelompok, layanan konseling kelompok, layanan konsultasi dan layanan mediasi.⁸

2. Menerapkan Budaya Disiplin dengan Absensi yang diperketat

Dalam rangka meningkatkan etos kerja guru, maka pihak sekolah senantiasa menerapkan sistim absensi yang ditanda tangani pada saat datang dan pulang. Dengan cara ini diharapkan guru akan menyesuaikan diri dalam hal ketepatan waktu untuk datang di sekolah dan pulang.⁹

Kebudayaan sekolah memiliki beberapa unsur penting, yaitu:

- a. Letak lingkungan dan prasarana fisik sekolah (gedung sekolah, mobileir, dan perlengkapan yang lain). Olehnya itu di SMP Negeri 2 Belopa dilakukan penataan sehingga bisa membuat rasa nyaman.
- b. Kurikulum sekolah yang memuat gagasan-gagasan maupun fakta-fakta yang menjadi keseluruhan program pendidikan.
- c. Pribadi-pribadi yang merupakan warga sekolah yang terdiri atas siswa, guru, non teaching, specialist, dan tenaga administrasi.seluruh warga sekolah harus mendukung

⁸Sumiati Supardi, S.Pd. Guru BK SMP Negeri 2 Belopa “ *wawancara* ” di Belopa pada tanggal 1 November 2011.

⁹Irhamuddin Idris, S.Pd. M.Pd, Kepala SMP Negeri 2 Belopa “*wawancara*” di Belopa pada tanggal 1 November 2011.

upaya dalam menciptakan suasana psikologis yang stabil dan kondusif. Jika warga sekolah tidak mampu membangun hubungan kejiwaan yang harmonis, maka etos kerja juga mustahil ditingkatkan.

d. Nilai-nilai normal, sistem peraturan, dan iklim kehidupan sekolah. Olehnya itu, setiap rapat dewan guru maka kepala sekolah senantiasa memberikan arahan kepada guru tentang pentingnya disiplin di sekolah.¹⁰

Tiap-tiap sekolah memiliki kebudayaan sendiri yang bersifat unik. Tiap-tiap sekolah memiliki aturan tata tertib, kebiasaan-kebiasaan, upacara-upacara, dan ciri lainnya yang menjadi kekhasan sekolah tersebut. Dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kebudayaan sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap proses dan cara belajar siswa. apa yang dihayati siswa (sikap dalam belajar, sikap terhadap kewibawaan, sikap terhadap nilai-nilai, dan sebagainya) tidak berasal dari kurikulum sekolah yang bersifat formal, melainkan berasal dari kebudayaan sekolah tersebut.

Kedisiplinan sekolah erat kaitannya dengan kerajinan siswa dalam sekolah dan juga dalam belajar. Kedisiplinan sekolah mencakup kedisiplinan guru dalam mengajar dengan melaksanakan tata tertib, kedisiplinan pegawai dan karyawan dalam

¹⁰ Irhamuddin Idris, S.Pd. M.Pd, Kepala SMP Negeri 2 Belopa “wawancara” di Belopa pada tanggal 01 November 2011.

pekerjaan, kedisiplinan kepala sekolah dalam mengelola seluruh staf beserta siswa-siswanya dan kedisiplinan tim BP dalam pelayanannya kepada staf.

Seluruh staf sekolah yang mengikuti tata tertib dan bekerja dengan disiplin membuat siswa menjadi disiplin pula. Selain itu juga memberi pengaruh yang positif terhadap belajarnya. Banyak sekolah yang dalam pelaksanaan disiplin kurang, sehingga mempengaruhi sikap siswa dalam belajar, kurang bertanggungjawab, dan prestasi belajarnya buruk.

3. Menumbuhkan Motivasi Guru

Salah satu faktor yang ikut menentukan keberhasilan pembelajaran adalah kemauan yang kuat dalam diri guru untuk mengerjakan tugasnya. Dorongan yang timbul dalam diri seseorang disebut motivasi, dimana seseorang memperoleh daya jiwa yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu. Dorongan yang timbul dari dirinya sendiri dinamakan motivasi intrinsik. Sedangkan dorongan yang timbul oleh adanya pengaruh luar disebut motivasi ekstrinsik.

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya dorongan untuk melakukan sesuatu tanpa rangsangan dari luar, karena dalam diri manusia ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Dorongan ini telah inheren dalam jiwa manusia sejak lahir.

Kalau dihubungkan dengan kegiatan belajar mengajar, maka yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah keinginan mencapai tujuan yang terkandung dalam proses belajar mengajar. Sebagai contoh seorang maha guru yang dengan tekun

belajar karena ingin mendapat pengetahuan, nilai atau keterampilan yang dapat bermanfaat bagi dirinya sendiri. Hal ini tentunya berkaitan erat dengan pendidikan dan pembiasaan yang diperoleh di lingkungan keluarganya.

Perlu diketahui bahwa guru yang memiliki motivasi intrinsik akan memiliki tujuan menjadi panutan dalam berbagai hal bagi siswanya.

Motivasi intrinsik terbangun bila guru memiliki kesadaran dan kemauan yang kuat sebagai hasil pemaknaan dirinya dengan tugasnya sebagai pendidik yang mulia.

Berbekal dengan kesadaran yang tinggi akan tugas mulia sebagai seorang guru tentu akan menjadi motivasi tersendiri yang akan menumbuhkan keikhlasan dalam bekerja tanpa harus mengharapkan sesuatu selain bekerja karena mengharapkan ridha Allah swt.

Di SMP Negeri 2 Belopa pada umumnya tingkat kesadaran guru dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi negara cukup baik, dimana proses pembelajaran yang dilakukan setiap hari berjalan dengan baik dan tidak ada kekosongan jam pelajaran yang disebabkan karena guru malas mengajar akibat pemberian kesejahteraan yang rendah dari sekolah.¹¹

b. Motivasi Ekstrinsik.

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari dan berfungsinya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik

¹¹Irhamuddin Idris, S.Pd. M.Pd, Kepala SMP Negeri 2 Belopa “wawancara” di Belopa pada tanggal 01 November 2011.

biasanya berasal dari pimpinan berupa peningkatan kesejahteraan, promosi kenaikan pangkat, bonus, dan lain-lain.¹²

SMP Negeri 2 Belopa sebagai salah satu sekolah yang mengutamakan mutu dalam pendidikan, tentunya berupaya meningkatkan prestasi sekolah melalui peningkatan kesejahteraan guru, promosi kenaikan pangkat dan penghargaan sebagai guru tauladan. Hal ini dilakukan di SMP Negeri 2 Belopa guna memotivasi guru-guru agar lebih giat dan berprestasi dalam bekerja.¹³



¹²Sumiati Supardi, S.Pd. Guru BK SMP Negeri 2 Belopa “*wawancara*” di Belopa pada tanggal 1 November 2011.

¹³Irhamuddin Idris, S.Pd. M.Pd, Kepala SMP Negeri 2 Belopa “*wawancara*” di Belopa pada tanggal 01 November 2011.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada bab terdahulu, maka penyusun dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa koefisien korelasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru di SMP Negeri 2 Belopa Kab. Luwu adalah 0,758 dengan taraf signifikan 5%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru di SMP Negeri 2 Belopa Kab. Luwu terdapat korelasi yang kuat atau tinggi.
2. Dalam upaya peningkatan etos kerja guru di SMP Negeri 2 Belopa, maka disusunlah program yang terdiri dari: program tahunan, program semesteran, program mingguan dan harian, pengayaan, dan pengembangan diri.
3. Disamping itu pula Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Belopa memiliki beberapa kiat-kiat dalam meningkatkan kinerja guru yaitu Menerapkan Budaya Disiplin dengan Absensi yang diperketat, dan Menumbuhkan Motivasi Guru.
4. Adapun Motivasi yang dimaksudkan untuk meningkatkan etos kerja guru di SMP Negeri 2 Belopa yaitu motivasi intrinsik berupa Dorongan yang timbul dari dirinya sendiri dan motivasi ekstrinsik dorongan yang timbul oleh adanya pengaruh luar dari luar.

B. Saran-saran

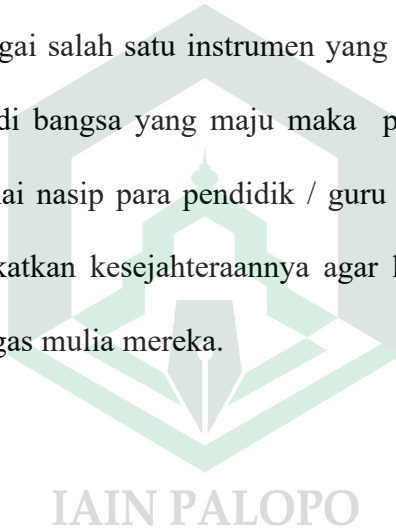
Dengan selesainya penelitian tentang peningkatan Etos Kerja Guru dalam kaitannya dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP Negeri 2 Belopa, maka perlu kiranya penyusun merekomendasikan beberapa saran-saran yang ditujukan kepada :

1. Pemerintah

Pendidikan sebagai salah satu instrumen yang dapat mengangkat harkat dan martabat bangsa menjadi bangsa yang maju maka perlu mendapat perhatian yang serius terutama mengenai nasib para pendidik / guru untuk lebih diberdayakan dari segi mutu dan meningkatkan kesejahteraannya agar lebih enerjik dan bersemangat dalam melaksanakan tugas mulia mereka.

2. Sekolah

Sekolah dalam hal ini Kepala Sekolah maupun Komite Sekolah agar lebih meningkatkan peran aktifnya dalam memotivator, dan memfasilitasi para guru dalam kebutuhan guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah.



DAFTAR ANGKET RESPONDEN

I. VARIABEL

Kepemimpinan Kepala Sekolah

II. IDENTITAS RESPONDEN:

Nama :
Nip. :
Jenis Kelamin :
Jabatan :

III. PETUNJUK PENGISIAN:

1. Bacalah dengan teliti setiap pertanyaan sebelum anda menjawab!
 2. Isilah identitas anda dengan jelas !
 3. Pada pertanyaan yang dilengkapi jawabannya, dengan jawaban memberikan tanda cek list pada jawaban yang telah disiapkan !
-

IV. PERTANYAAN :

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Kepala sekolah mengingatkan kepada guru agar melaksanakan tugas dengan penuh disiplin dan rasa tanggungjawab					
2	Kepala sekolah jarang memeriksa absensi kehadiran guru dan mencari informasi guru yang tidak hadir					
3	Kepala sekolah selalu mengingatkan dan mengarahkan agar guru membuat persiapan terlebih dahulu sebelum melakukan PBM					
4	Kepala sekolah tidak pernah mengarahkan peran dan tanggungjawab guru sesuai dengan tugasnya					
5	Kepala sekolah datang dan pulang tepat waktu					
6	Kepala sekolah tidak pernah menghitung kehadiran guru yang mengajar pada waktu jam pertama					
7	Kepala sekolah memeriksa keadaan seuruh kelas dan selalu berusaha mengatasi kelas yang kebetulan tidak hadir					

8	Kepala sekolah tidak peduli terhadap keadaan fisik bangunan dan kebersihan lingkungan					
9	Dalam mengambil keputusan kepala sekolah tidak pernah meminta pertimbangan Wakasek					
10	Kepala sekolah membatasi peran wakasek dengan ketat					
11	Setiap akhir tahun pelajaran, kepala sekolah bekerjasama dengan guru dan komite sekolah melakukan evaluasi program sekolah					
12	Kepala sekolah dalam menyusun dan merencanakan Anggaran Pendapatan dan Belanja Sekolah (APBS) pada setiap awal tahun pelajaran tidak melibatkan guru, komite sekolah, dan orang tua siswa					
13	Kepala sekolah melaksanakan APBS sesuai dengan program yang ditetapkan					
14	Dalam melaksanakan anggaran program sekolah, kepala sekolah tidak melibatkan komite sekolah dan dewan guru					
15	Setiap akhir tahun pelajaran, kepala sekolah melakukan evaluasi program tanpa melibatkan guru dan kepala sekolah					
16	Kepala sekolah membagi tugas guru disesuaikan dengan bidang dan keahliannya					
17	Kepala sekolah menugaskan guru untuk melaksanakan kegiatan pembinaan ekstrakurikuler di sekolah, dan diberikan SK					
18	Pengambilan keputusan oleh kepala sekolah dalam pembagian tugas guru sering tidak dikonsultasikan terlebih dahulu dengan guru yang bersangkutan					
19	Kepala sekolah jarang memberikan petunjuk pelaksanaan kegiatan pembelajaran kepada guru-guru sebelum kegiatan pembelajaran di kelas dimulai					
20	Kepala sekolah selalu memberikan pengawasan yang ketat kepada semua guru dalam melaksanakan tugas mengajar					
21	Kepala sekolah selalu berkomunikasi dengan apra guru untuk secara bersama-sama mengatasi kesulitan belajar yang dihadapi siswa					

22	Kepala sekolah sering melakukan diskusi dengan guru untuk menganalisa kebutuhan alat peraga yang dibutuhkan dalam kegiatan belajar mengajar					
23	Kepala sekolah jarang melakukan forum Tanya jawab dengan guru mata pelajaran berkaitan dengan penggunaan metode pembelajaran					
24	Kepala sekolah tidak memberikan motivasi kepada guru yang kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas					
25	Kepala sekolah mempermudah izin kepada guru untuk mengikuti pelatihan atau penataran guru					



DAFTAR ANGKET RESPONDEN

V. VARIABEL

Etos Kerja Guru

VI. IDENTITAS RESPONDEN:

Nama :
Nip. :
Jenis Kelamin :
Jabatan :

VII. PETUNJUK PENGISIAN:

1. Bacalah dengan teliti setiap pertanyaan sebelum anda menjawab!
 2. Isilah identitas anda dengan jelas !
 3. Pada pertanyaan yang dilengkapi jawabannya, dengan jawaban memberikan tanda cek list pada jawaban yang telah disiapkan !
-

VIII. PERTANYAAN :

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Menurut saya, pembagian tugas mengajar guru harus sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki					
2	Saya merasa kesulitan dalam memilih dan menggunakan metode pengajaran di kelas					
3	Saya merasa puas bekerja sebagai tenaga pengajar di sekolah					
4	Menurut saya pekerjaan guru adalah pekerjaan yang kurang menantang					
5	Saya merasa ada kepuasan tersendiri selama bekerja sebagai guru					
6	Saya rela meninggalkan pekerjaan sebagai guru jika ada pekerjaan dengan imbalan yang menarik,					
7	Tugas mengajar yang diberikan sekolah sesuai dengan keahlian saya					
8	Selama menjadi guru, saya merasa peluang untuk maju lebih kecil					
9	Promosi kenaikan pangkat guru selama ini berdasarkan berdasarkan pada kemampuan akademik					

10	Pengembangan profesi guru kurang mendapat perhatian dari sekolah					
11	Setiap guru memiliki peluang yang sama dalam meningkatkan karir dan kompetensi					
12	Dalam pengembangan profesi guru, saya tidak mendapat fasilitas dan bantuan dana sekolah					
13	Saya merasa senang dengan sikap teman sekerja					
14	Sikap teman sekerja kurang menunjang dalam pelaksanaan tugas saya sebagai guru					
15	Pergaulan dengan teman sekerja terasa penuh kekeluargaan					
16	Terkadang teman kerja saya membosankan					
17	Sebagai tenaga professional akademis saya selalu melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab					
18	Saya terkadang meninggalkan tanggungjawab yang sudah diberikan					
19	Kegiatan pembelajaran yang saya lakukan dipersiapkan dengan baik					
20	Setiap tugas yang diberikan kepada siswa diperiksa dengan tidak teliti					
21	Apabila izin meninggalkan tugas mengajar, saya memberikan tugas kepada siswa					
22	Kadang-kadang saya merasa malas dalam menjalankan tugas mengajar					
23	Saya selalu tepat waktu dalam melaksanakan tugas mengajar					
24	Karena banyak kesibukan di luar, saya lalai dalam menjalankan tugas					
25	Saya berusaha meningkatkan prestasi sesuai dengan keahlian yang dimiliki					
26	Menurut saya, sekolah kurang mendukung guru dalam meningkatkan prestasi kerja					

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an al- Karim

Ahmadi, Abu, dan Supriyono Widodo, *Psikologi Belajar*, Cet. I; Jakarta; Rineka Cipta, 1991.

Ali, Muhammad., *Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*, Cet. X; Bandung : Sinar Baru Algensindo, 2000.

Anoraga, Pandji, *Psikologi Kerja*, Cet. IV; Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

Arikunto, Suharsimi, *Pengelolaan Kelas dan Siswa: Sebuah Pendekatan Evaluasi*, Cet.III; Jakarta Utara: CV Rajawali, 1992.

Danim, Sudarwan, *Menjadi Komunitas Pembelajaran*. Cet. I; Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

Daradjat, Zakiah., et. al., *Metodik Khusus Pengajaran Agama Islam*, Cet. I; Jakarta: Bumi Aksara, 1995.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Ed. III; Jakarta: Balai Pustaka, 2001.

Dimiyati, dan Mudjiono, *Belajar dan Pembelajaran*, Cet. I. Jakarta: Rineka Cipta, 1999.

Djamarah Syaiful Bahri., *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif* Cet. I. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.

Gerungan, *Psikologi Sosial*. Cet. XIV; Bandung: Refika Aditama, 2000.

al-Ghazali, *Ihya' 'Ulumuddin*, Beirut ; Dar al-Fiqr, 1995

Humpry, Edward, *Encyclopedia International*, Tc. New York, 1975.

Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cet. VIII; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998.

Mudzakir, Ahmad, dan Sutrisno, Joko, *Psikologi Pendidikan*, Cet. I; Bandung: Pustaka Setia, 1997.

- Muslim, Imam, *Shahih Muslim*, Beirut : Dar al-Fiqr, 1995.
- N.K., Roestiyah, *Masalah Pengajaran*, Cet. I. Jakarta: Rineka Cipta, 1994.
- Pei, Mario, *Glolier Webster International Dictionary of The English Language*, Jilid II, New York, 1975
- Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Cet. I. Ed. Ke-5, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1994.
- Soetjipto, dan Kosasi Rafliis, *Profesi Keguruan*, Cet. I; Jakarta : Rineka Cipta, 1999.
- Sriyono, Drs., *Teknik Belajar Mengajar dalam CBSA*, Cet. I. Jakarta : Rineka Cipta, 1992.
- Sudjana, Nana, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru, 1998.
- Suharsono, *Mencerdaskan Anak*, Cet. II; Depok : Inisiasi Press, 2002.
- Suryadi, Ace, dan Tilaar, H.A.R., *Analisis Kebijakan Pendidikan*, Cet. II; Bandung: Remaja Rosdakarya, 1994.
- Suwarno, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, Cet. IV; Jakarta: Rineka Cipta, 1992
- Syah, Muhibbin, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Cet. I; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001.
- Tafsir, Ahmad, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, Cet. III; Bandung Remaja Rosdakarya, 2000.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. TC; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002