

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan mempunyai pesan yang sangat penting dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia. Pendidikan juga merupakan salah satu sarana yang meningkatkan efektifitas dan efesiensi penyelenggaraan pendidikan, perlu ditingkatkan kualitas manajemen pendidikan. Kualitas pendidikan merupakan salah kebutuhan sekaligus tuntunan yang hakiki untuk mencapai tujuan pendidikan.

Hubungan baik sesama antara atasan dan bawahan akan dapat meningkatkan etos kerja yang baik untuk mencapai kinerja yang semptuna. Sebagaimana diketahui bahwa organisasi juga dituntut untuk dinamis sesuai dengan perkembangan zaman yang kian berubah kearah yang lebih baik, komplek dan kompetitif. Eksitensi sumber daya manusia sangat penting dan berperan sebagai kunci keberhasilan suatu organisasi.

Di era globalisasi ini untuk dapat berkembang dan bersaing di dalam aspek kehidupan dibutuhkan tidak hanya keunggulan komperatif saja, tetapi yang terpenting adalah keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif merupakan nilai lebih yang harus ada, nilai ini dapat tercipta dari sumber daya manusia (SDM) yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi yang bertaraf internasional. Peningkatan SDM tergantung pada kualitas pendidikan semakin baik pula SDM yang dihasilkan. Dengan kata lain jika suatu negara

tidak segera berusaha memperbaiki dan meningkatkan kualitas pendidikannya maka sudah pasti mereka hanya akan menjadi komoditi bagi negara lain.

Sebelum hal diatas menjadi kenyataan, maka pendidikan di Indonesia sebagai kunci utama peningkatan SDM harus segera diperbaiki. Menciptakan SDM yang berkualitas dan berwawasan Internasional harus menjadi tujuan utama pendidikan di Indonesia. Sejalan dengan fungsi dan tujuan pendidikan, dalam UU No.20 Th. 2003 RI (2003: 7)¹

Menyatakan bahwa “pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta beradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Diantara pemimpin-pemimpin pendidikan yang bermacam-macam jenis dan tingkatnya, kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting. Dapat dilaksanakan atau tidaknya tujuan pendidikan itu sangat tergantung pada bagaimana kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah dalam memimpin suatu sekolah atau lembaga yang dia naungi.

Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan seseorang yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, mengerakan, mengarahkan dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Sehingga dalam bidang pendidikan, kepemimpinan mengandung arti kemampuan atau daya untuk mengerakan pelaksanaan pendidikan agar

¹Undang Undang No 20 tahun 2003 tentang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) 2003 beserta penjelasannya (Bandung: fokus media, 2003), hal. 7.

tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Dikatakan juga bahwa sebagai pemimpin pendidikan kepala sekolah menghadapi tanggung jawab yang berat, untuk itu ia harus memiliki persiapan memadai. Fungsi utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid dapat belajar dengan baik.

Secara umum kepemimpinan Kepala Sekolah di SDI Al-Basyariah Kota Bogor cukup baik, dibuktikan dengan terpenuhinya kinerja kepala sekolah tugas harian Kepala Sekolah dan penilaian terhadap Guru. Akan tetapi kondisi itu belum bisa mengubah etos kerja guru di lapangan. Disamping itu masih terdapat juga guru yang kurang disiplin dalam sekola.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang ditujukan oleh pemimpin dan diketahui oleh pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Gaya kepemimpinan juga merupakan pola tingkah laku seseorang pemimpin dalam proses mengarahkan dan memengaruhi para pekerja.

Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan dorongan seseorang untuk berprestasi. Menurut Handoko² gaya kepemimpinan yang ideal adalah “gaya yang secara aktif melibatkan bawahan dalam penetapan tujuan dengan menggunakan teknik-tehnik manajemen partisipasif dan memusatkan perhatian baik terhadap guru dan tugas”.

²Handoko T. Hani, (2000), *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (Yogyakarta: BPFE) Hal.306

Dalam mengelola organisasi sekolah, kepala sekolah dapat menekankan salah satu manajemen kepala sekolah yang tepat. Manajemen mana yang paling tepat diterapkan masih menjadi pertanyaan. Karakteristik sekolah sebagai organisasi pendidikan akan berpengaruh terhadap keefektifan manajemen yang diterapkan. Sebuah organisasi hanya akan bergerak jika kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Istilah gaya secara umum adalah sama dengan cara yang dipergunakan pemimpin didalam mempengaruhi para pengikutnya. Kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktifitas yang tinggi, maka pemimpin perlu memikirkan Manajemen yang tepat. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Pada dasarnya ada tiga gaya kepemimpinan seperti yang dikembangkan oleh Lippit dan White yaitu: Otokratik/Otokrasi, Demokrasi dan Laissez-faire.

Adanya gaya kepemimpinan kepala sekolah yang bermacam-macam, diharapkan mampu sebagai agen perubahan dalam sekolah sehingga mempunyai peran aktif dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Selain gaya kepemimpinan juga perlu diperhatikan adalah faktor disiplin .disiplin kerja adalah kepatuhan pegawai terhadap norma-norma atau peraturan yang ada dalam organisasi. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh disiplin kerja para pegawainya. Peran disiplin kerja sangat eran disiplin kerja sangat penting dalam menciptakan situasi kerja agar pegawai berperilaku penting dalam menciptakan situasi kerja agar pegawai berperilaku sesuai dengan tujuan

organisasi. Apabila setiap pegawai sudah dapat berperilaku demikian maka diharapkan produktivitas kerja pun akan meningkat.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja guru. Seorang guru yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang guru yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Namun pada kenyataannya, etos kerja guru yang tidak baik sehingga akan berdampak buruk pada proses tujuan pembelajaran itu sendiri di temukan dalam sekolah Al-Basyariah. Akhirnya di rubah dengan menggunakan manajemen yang baik untuk mempengaruhi etos kerja guru dalam mencapai kinerja yang sempurna. Hal itu peneliti temukan di Sekolah Dasar Islam Al-Basyariah,

Padahal etos kinerja guru dalam mengajar di sekolah sangat dipengaruhi oleh manajemen kepala sekolah dalam memberikan memotivasi kinerja kepada guru, mengingat perannya tidak hanya memberikan ilmu kepada siswa, akan tetapi juga akan berpengaruh pada proses tujuan dari pembelajaran itu sendiri. Faktor lain yang diduga ikut menentukan kinerja seorang guru adalah etos kerja.

Menurut Anwar Prabu *Mangku Negara*³ Etos kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bisa juga diartikan etos kerja adalah suatu hasilusaha seorang guru

³Anwar Prabu *Mangkunegara*, (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung : PT. Remaja Rosda Karya) Hal. 67

yang dihasilkan dengan adanya kemampuan situasi tertentu. Sedangkan menurut Aritonang⁴ Etos kerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru berhubungan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa. Etos kerja guru harus mendapat perhatian serius karena guru adalah penentu masa depan anak Indonesia maka oleh itu seorang guru harus mempunyai misi dan visi yang membawa kepada peningkatan SDM Indonesia, untuk itu agar guru dapat mewujudkan visi dan misinya seorang guru harus belajar dan menjadi guru yang profesional.

Dalam perspektif manajemen, agar kinerja guru dapat selalu ditingkatkan dan mencapai standar tertentu, maka dibutuhkan suatu manajemen kinerja (*performance management*). Dengan mengacu pada pemikiran Robert Bacal (2001, <https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/03/manajemen-kinerja-guru/>) dalam bukunya *Performance Management* di bawah ini akan dibicarakan tentang manajemen kinerja guru. Robert Bacal mengemukakan bahwa manajemen kinerja sebagai:

“... sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan penyelia langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Ini merupakan sebuah sistem. Artinya, ia memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikuti sertakan, kalau sistem manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan karyawan“.

Dari ungkapan di atas, maka manajemen kinerja guru terutama berkaitan erat dengan tugas kepala sekolah untuk selalu melakukan komunikasi yang berkesinambungan, melalui jalinan kemitraan dengan seluruh guru di sekolahnya. Dalam mengembangkan manajemen kinerja guru,

⁴AritonangRlerbinR, (2005) *Kepuasan Pelanggan, Pengukuran Dan. Penganalisaan Dengan SPSS* (Jakarta: Erlangga) Hal.5

didalamnya harus dapat membangun harapan yang jelas serta pemahaman tentang :

Fungsi kerja esensial yang diharapkan dari para guru.

1. Seberapa besar kontribusi pekerjaan guru bagi pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.melakukan pekerjaan dengan baik”
2. Bagaimana guru dan kepala sekolah bekerja sama untuk mempertahankan, memperbaiki, maupun mengembangkan kinerja guru yang sudah ada sekarang.
3. Bagaimana prestasi kerja akan diukur.
4. Mengenali berbagai hambatan kinerja dan berupaya menyingkirkannya.

Selanjutnya, Robert Bacal mengemukakan pula bahwa dalam manajemen kinerja diantaranya meliputi perencanaan kinerja, komunikasi kinerja yang berkesinambungan dan evaluasi kinerja.

Perencanaan kinerja merupakan suatu proses di mana guru dan kepala sekolah bekerja sama merencanakan apa yang harus dikerjakan guru pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan itu.

Komunikasi yang berkesinambungan merupakan proses di mana kepala sekolah dan guru bekerja sama untuk saling berbagi informasi mengenai perkembangan kerja, hambatan dan permasalahan yang mungkin timbul, solusi yang dapat digunakan untuk mengatasi berbagai masalah, dan bagaimana kepala sekolah dapat membantu guru. Arti pentingnya terletak

pada kemampuannya mengidentifikasi dan menanggulangi kesulitan atau persoalan sebelum itu menjadi besar.

Evaluasi kinerja adalah salah satu bagian dari manajemen kinerja, yang merupakan proses di mana kinerja perseorangan dinilai dan dievaluasi. Ini dipakai untuk menjawab pertanyaan, “Seberapa baikkah kinerja seorang guru pada suatu periode tertentu?”. Metode apapun yang dipergunakan untuk menilai kinerja, penting sekali bagi kita untuk menghindari dua perangkap. Pertama, tidak mengasumsikan masalah kinerja terjadi secara terpisah satu sama lain, atau “selalu salahnya guru”. Kedua, tiada satu pun taksiran yang dapat memberikan gambaran keseluruhan tentang apa yang terjadi dan mengapa. Penilaian kinerja hanyalah sebuah titik awal bagi diskusi serta diagnosis lebih lanjut.

Sementara itu, Karen Seeker dan Joe B. Wilson⁵ memberikan gambaran tentang proses manajemen kinerja dengan apa yang disebut dengan *siklus manajemen kinerja*, yang terdiri dari tiga fase yakni perencanaan, pembinaan, dan evaluasi.

Perencanaan merupakan fase pendefinisian dan pembahasan peran, tanggung jawab, dan ekspektasi yang terukur. Perencanaan tadi membawa pada fase pembinaan,– di mana guru dibimbing dan dikembangkan – mendorong atau mengarahkan upaya mereka melalui dukungan, umpan balik, dan penghargaan. Kemudian dalam fase evaluasi, kinerja guru dikaji dan dibandingkan dengan ekspektasi yang telah ditetapkan dalam rencana kinerja.

⁵ Karen R. Seeker and Joe B. Wilson, (2000) *Menyusun Rencana Kinerja Karyawan* (Jakarta:PT Bumi Aksara)

Rencana terus dikembangkan, siklus terus berulang, dan guru, kepala sekolah, dan staf administrasi, serta organisasi terus belajar dan tumbuh.

Setiap fase didasarkan pada masukan dari fase sebelumnya dan menghasilkan keluaran, yang pada gilirannya, menjadi masukan fase berikutnya lagi. Semua dari ketiga fase Siklus Manajemen Kinerja sama pentingnya bagi mutu proses dan ketiganya harus diperlakukan secara berurut. Perencanaan harus dilakukan pertama kali, kemudian diikuti Pembinaan, dan akhirnya Evaluasi.



Siklus Manajemen Kinerja

(<https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/03/manajemen-kinerja-guru/>)

Dengan tidak bermaksud mengesampingkan arti penting perencanaan kinerja dan pembinaan atau komunikasi kinerja. Di bawah ini akan dipaparkan tentang evaluasi kinerja guru. Bahwa agar kinerja guru dapat ditingkatkan dan memberikan sumbangan yang signifikan terhadap kinerja sekolah secara keseluruhan maka perlu dilakukan evaluasi terhadap kinerja guru.

Ronald T.C. Boyd⁶ mengemukakan bahwa evaluasi kinerja guru didesain untuk melayani dua tujuan, yaitu : (1) untuk mengukur kompetensi guru dan (2) mendukung pengembangan profesional. Sistem evaluasi kinerja guru hendaknya memberikan manfaat sebagai umpan balik untuk memenuhi berbagai kebutuhan di kelas (*classroom needs*), dan dapat memberikan peluang bagi pengembangan teknik-teknik baru dalam pengajaran, serta mendapatkan konseling dari kepala sekolah, pengawas pendidikan atau guru lainnya untuk membuat berbagai perubahan di dalam kelas.

Untuk mencapai tujuan tersebut, seorang evaluator (kepala sekolah atau pengawas sekolah) terlebih dahulu harus menyusun prosedur spesifik dan menetapkan standar evaluasi. Penetapan standar hendaknya dikaitkan dengan : (1) keterampilan-keterampilan dalam mengajar; (2) bersifat seobyektif mungkin; (3) komunikasi secara jelas dengan guru sebelum penilaian dilaksanakan dan ditinjau ulang setelah selesai dievaluasi, dan (4) dikaitkan dengan pengembangan profesional guru .

Para evaluator hendaknya mempertimbangkan aspek keragaman keterampilan pengajaran yang dimiliki guru. dan menggunakan berbagai sumber informasi tentang kinerja guru, sehingga dapat memberikan penilaian secara lebih akurat. Beberapa prosedur evaluasi kinerja guru yang dapat digunakan oleh evaluator, diantaranya :

1. Mengobservasi kegiatan kelas (*observe classroom activities*). Ini merupakan bentuk umum untuk mengumpulkan data dalam menilai

⁶Boyd, Ronald T. C. (2002) *Improving Teacher Evaluations; Practical Assessment, Research & Evaluation*". ERIC Digest.

kinerja guru. Tujuan observasi kelas adalah untuk memperoleh gambaran secara representatif tentang kinerja guru di dalam kelas. Kendati demikian, untuk memperoleh tujuan ini, evaluator dalam menentukan hasil evaluasi tidak cukup dengan waktu yang relatif sedikit atau hanya satu kelas. Oleh karena itu observasi dapat dilaksanakan secara formal dan direncanakan atau secara informal dan tanpa pemberitahuan terlebih dahulu sehingga dapat diperoleh informasi yang bernilai (valuable)

2. Meninjau kembali rencana pengajaran dan catatan – catatan dalam kelas. Rencana pengajaran dapat merefleksikan sejauh mana guru dapat memahami tujuan-tujuan pengajaran. Peninjauan catatan-catatan dalam kelas, seperti hasil test dan tugas-tugas merupakan indikator sejauhmana guru dapat mengkaitkan antara perencanaan pengajaran , proses pengajaran dan testing (evaluasi).
3. Memperluas jumlah orang-orang yang terlibat dalam evaluasi. Jika tujuan evaluasi untuk meningkatkan pertumbuhan kinerja guru maka kegiatan evaluasi sebaiknya dapat melibatkan berbagai pihak sebagai evaluator, seperti : siswa, rekan sejawat, dan tenaga administrasi. Bahkan self evaluation akan memberikan perspektif tentang kinerjanya. Namun jika untuk kepentingan pengujian kompetensi, pada umumnya yang bertindak sebagai evaluator adalah kepala sekolah dan pengawas.

Setiap hasil evaluasi seyogyanya dilaporkan. Konferensi pasca-observasi dapat memberikan umpan balik kepada guru tentang kekuatan dan kelemahannya. Dalam hal ini, beberapa hal yang harus diperhatikan oleh

evaluator : (1) penyampaian umpan balik dilakukan secara positif dan bijak; (2) penyampaian gagasan dan mendorong untuk terjadinya perubahan pada guru; (3) menjaga derajat formalitas sesuai dengan keperluan untuk mencapai tujuan-tujuan evaluasi; (4) menjaga keseimbangan antara pujian dan kritik; (5) memberikan umpan balik yang bermanfaat secara secukupnya dan tidak berlebihan.

Istijanto⁷ mengemukakan bahwa etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga. Etos kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang terwujud dalam bentuk komitmen, tanggung jawab dan semangat kerja seseorang dalam kerjanya. Etos kerja seorang guru bisa dilihat dari bagaimana guru tersebut bertindak dalam mengerjakan tugasnya sehari-hari. Guru yang memiliki etos kerja tinggi bisa dilihat dari perilakunya dalam menjalankan tugas, yang menunjukkan sikap-sikap positif seperti: suka bekerja keras, dan tidak suka membuang-buang waktu selama jam kerja. Jadi semakin tinggi etos kerja yang dimiliki seorang guru diharapkan semakin baik pula kinerjanya dalam melaksanakan tugas.

Dari ungkapan diatas, maka manajemen kerja guru terutama berkaitan erat dengan tugas kepala sekolah untuk selalu melakukan komunikasi yang berkesinambungan, melalui jalinan kemitraan dengan seluruh guru disekolahnya. Dalam mengembangkan manajemen kerja guru didalamnya harus membangun harapan yang jelas serta pemahaman tentang fungsi kerja

⁷Istijanto, (2005) *Riset Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama)

esensial. Fungsi kerja esensial yang diharapkan dari para guru antara lain yaitu: seberapa besar kontribusi pekerjaan guru bagi pencapaian tujuan pendidikan di sekolah, melakukan pekerjaan dengan baik, bagaimana guru dan kepala sekolah bekerjasama untuk mempertahankan, memperbaiki maupun mengembangkan etos kerja guru yang, sudah ada sekarang, bagaimana prestasi kerja akan diukur, mengenali berbagai hambatan etos kerja dan berupaya menyingkirkannya.

Oleh karena itu, para pelaksana pendidikan baik tenaga pendidik, maupun tenaga kependidikan diharapkan melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik agar hasil yang dicapai sesuai dengan rencana.

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk meneliti manajemen kepala sekolah dalam memotivasi kerja guru terhadap etos kerja guru dalam mengajar di sekolah. Dengan adanya penelitian ini diharapkan semoga etos kerja guru dalam mengajar di sekolah dapat meningkat, mengingat perannya tidak hanya memberikan ilmu kepada siswa, akan tetapi juga akan berpengaruh pada proses tujuan dari pembelajaran itu sendiri.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan latar belakang masalah **“PENGARUH MANAGEMEN KEPALA SEKOLAH TERHADAP ETOS KERJA GURU DALAM MENGAJAR DI SEKOLAH DASAR ISLAM AL-BASYARIAH KOTA BOGOR”**

B. Identifikasi Masalah

Pengaruh manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru dan etos kinerja guru yang masih kurang baik, (tidak semangat dan suka terlambat) menjadi akar permasalahan yang ada di Sekolah Dasar Islam Al-Basyariah. Sehingga akan berdampak buruk pada pembelajaran. Padahal etos kerja guru dalam mengajar di sekolah sangat dipengaruhi oleh manajemen kepala sekolah dalam memberikan memotivasi kerja kepada guru, mengingat perannya tidak hanya memberikan ilmu kepada siswa, akan tetapi juga akan berpengaruh pada proses tujuan dari pembelajaran itu sendiri.

Menurut Handoko⁸ gaya kepemimpinan yang ideal adalah “gaya yang secara aktif melibatkan bawahan dalam penetapan tujuan dengan menggunakan teknik-teknik manajemen partisipatif dan memusatkan perhatian baik terhadap guru dan tugas”. Selain gaya kepemimpinan juga perlu diperhatikan adalah faktor disiplin .disiplin kerja adalah kepatuhan pegawai terhadap norma-norma atau peraturan yang ada dalam organisasi. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh disiplin kerja para pegawainya. Peran disiplin kerja sangat eran disiplin kerja sangat penting dalam menciptakan situasi kerja agar pegawai berperilaku penting dalam menciptakan situasi kerja agar pegawai berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi. Apabila setiap pegawai sudah dapat berperilaku demikian maka diharapkan produktivitas kerja pun akan meningkat.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja guru. Seorang guru yang mempunyai tingkat kedisiplinan

⁸Handoko T. Hani, (2000), *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*,. (Yogyakarta: BPFE) Hal.306

yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang guru yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Menurut Mangku Negara⁹ etos kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Bisa juga diartikan etos kerja adalah suatu hasilusaha seorang guru yang dihasilkan dengan adanya kemampuan situasi tertentu. Sedangkan menurut Aritonang¹⁰ etos kerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru berhubungan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa”, Etos kerja guru harus mendapat perhatian serius karena guru adalah penentu masa depan anak Indonesia maka oleh itu seorang guru harus mempunyai misi dan visi yang membawa kepada peningkatan SDM Indonesia, untuk itu agar guru dapat mewujudkan visi dan misinya seorang guru harus belajar dan menjadi guru yang profesional.

Dalam perspektif manajemen, agar kinerja guru dapat selalu ditingkatkan dan mencapai standar tertentu, maka dibutuhkan suatu manajemen kinerja (*performance management*). Dengan mengacu pada pemikiran Robert Bacal (2001, <https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/03/manajemen-kinerja-guru/>) dalam bukunya *Performance Management* di bawah ini akan dibicarakan tentang manajemen kinerja guru. Robert Bacal mengemukakan bahwa manajemen kinerja sebagai:

⁹Anwar Prabu Mangkunegara, (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung : PT. Remaja Rosda Karya) Hal. 67

¹⁰AritonangRLerbinR, (2005) *Kepuasan Pelanggan, Pengukuran Dan. Penganalisaan Dengan SPSS* (Jakarta: Erlangga) Hal.5

“... sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan penyelia langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Ini merupakan sebuah sistem. Artinya, ia memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikuti sertakan, kalau sistem manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan karyawan“.

Istijanto¹¹ mengemukakan bahwa etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga. Etos kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang terwujud dalam bentuk komitmen, tanggung jawab dan semangat kerja seseorang dalam kerjanya. Etos kerja seorang guru bisa dilihat dari bagaimana guru tersebut bertindak dalam mengerjakan tugasnya sehari-hari. Guru yang memiliki etos kerja tinggi bisa dilihat dari perilakunya dalam menjalankan tugas, yang menunjukkan sikap-sikap positif seperti: suka bekerja keras, dan tidak suka membuang-buang waktu selama jam kerja. Jadi semakin tinggi etos kerja yang dimiliki seorang guru diharapkan semakin baik pula kinerjanya dalam melaksanakan tugas.

Dari ungkapan diatas, maka manajemen kerja guru terutama berkaitan erat dengan tugas kepala sekolah untuk selalu melakukan komunikasi yang berkesinambungan, melalui jalinan kemitraan dengan seluruh guru disekolahnya. Dalam mengembangkan manajemen kerja guru didalamnya harus membangun harapan yang jelas serta pemahaman tentang fungsi kerja esensial. Fungsi kerja esensial yang diharapkan dari para guru antara lain yaitu: seberapa besar kontribusi pekerjaan guru bagi pencapaian tujuan pendidikan di sekolah, melakukan pekerjaan dengan baik, bagaimana guru dan

¹¹Istijanto, (2005) *Riset Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama)

kepala sekolah bekerjasama untuk mempertahankan, memperbaiki maupun mengembangkan etos kerja guru yang, sudah ada sekarang, bagaimana prestasi kerja akan diukur, mengenali berbagai hambatan etos kerja dan berupaya menyingkirkannya.

Oleh karena itu, para pelaksana pendidikan baik; Kepala Sekolah, Tenaga Pendidik, maupun Tenaga Kependidikan diharapkan melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik agar hasil yang dicapai sesuai dengan rencana.

C. Batasan Masalah

Untuk membatasi permasalahan yang ada, maka penulis membatasi permasalahan yang ada menjadi 4 batasan masalah, yaitu:

1. Pengaruh Managemen Kepala Sekolah
2. Etos kerja Guru di Sekolah Dasar Islam Al-Basyariah Kota Bogor
3. Pengaruh managemen kepala sekolah tentang kinerja guru terhadap etos kinerja guru di sekolah dasar islam Al- Basyariah

Oleh karena itu, peneliti mencoba untuk melihat sejauh mana pengaruh kepala sekolah dalam memotivasi kinerja guru terhadap etos kinerja Guru di Sekolah Dasar Islam Al-Basyariah Kota Bogor

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka diajukanlah pertanyaan penelitian sebagai berikut

1. Pengaruh managemen kepala sekolah dalam memotivasi etos kerja guru?
2. Bagaimana etos kerja di sekolah dasar islam Al-Basyariah kota bogor?

3. Apakah ada pengaruh Manajemen kepala sekolah terhadap etos kerja guru di sekolah dasar islam Al-Basyariah kota bogor?

E. Tujuan dan Kegunaan

1. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :
 - a. Untuk mengetahui Manajemen Kepala Sekolah dalam memotivasi kerja guru, dalam mengajar
 - b. Untuk menganalisis dan mengetahui etos kerja Guru di Sekolah Dasar Islam Al-Basyariah Kota Bogor
 - c. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh Manajemen kepala sekolah terhadap etos kerja guru dan meningkatkan kinerja guru dalam mengajar
2. Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Kegunaan penelitian ini dibagi menjadi tiga kegunaan yakni, 1) bagi penulis sendiri, 2) bagi lembaga, dan 3) bagi pihak lain yang membacanya.

 - a. Bagi Penulis

Dapat memberikan pengetahuan dan menambah wawasan pengalaman peneliti dalam hal ilmu pengetahuan, serta dapat menumbuhkan motivasi tersendiri bagi peneliti dan bagi kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat bekerja lebih baik, efektif dan efisien sehingga menjadi sumber daya manusia yang lebih efektif dan produktif.

b. Bagi Lembaga

- 1) Diharapkan mampu memberikan motivasi dan koreksi bagi pihak sekolah agar terus berupaya meningkatkan kualitas *out put* terutama dalam hal moral peserta didik
- 2) Sebagai bahan masukan dan upaya perbaikan serta peningkatan mutu pendidikan sehingga menghasilkan *out put* atau lulusan yang bermutu.
- 3) Sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk mendayagunakan tenaga pendidik dan kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan yang maksimal demi kemajuan lembaga.

c. Bagi Pihak Lain Yang Membacanya

- 1) Memperkaya dan menambah teori-teori dalam dunia pendidikan.
- 2) Dapat menjadi acuan dalam pengembangan ilmu pengetahuan.
- 3) Dapat bermanfaat dalam memberikan informasi dan pengetahuan mengenai strategi perekrutan dan motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan yang baik, ataupun sebagai bahan kajian lebih lanjut bagi peneliti berikutnya.

F. Kajian pustaka

Pada penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang di lakukan oleh Yulia Rachmawati, Yulia (2013)¹²dengan judul Penelitian Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru Di SMK SANDIKTA Bekasi Jawa Barat. Dari hasil Penelitian ini ditemukan bahwa sebagai seorang pemimpin kepala sekolah mempunyai tugas untuk menggerakkan segala sumber yang ada disekolah sehingga dapat didayakan untuk digunakan secara maksimal demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Baik tidaknya kinerja guru disekolah sangat bergantung pada bagaimana kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya. Â Dalam melaksanakan tugasnya guru cenderung tunduk pada kepala sekolah sehinggasesua sesuatu yang dilaksanakan oleh guru harus mengacu pada kebijakan-kebijakan dari kepala sekolah. Selain itu apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan kebijakan tersebut kepala sekolah berhak untuk menegur maupun memberikan peringatan. (Pidarta 1988:177). Permasalahan dalam penelitian ini adalah : 1). Adakah Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK SANDIKTA Bekasi Jawa Barat ? 2). Seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK SANDIKTA Bekasi Jawa Barat ?. Populasi dalam penelitian ini ada 52 guru di SMK SANDIKTA Bekasi Jawa Barat. Sesuai pendapat Suharsimi Arikunto, apabila subyeknya kurang dari

¹²Yulia Rachmawati, (2013), Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja GuruDi SMK SANDIKTA Bekasi Jawa Barat<http://e-journal.ikip-veteran.ac.id/index.php/EKONOMI/article/view/182>

100 lebih baik diambil semua. Maka dalam penelitian ini subyek di ambil semua. Hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = 10,037$ dengan nilai $sig = 0,03 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 15,1% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di SMK SANDIKTA Bekasi Jawa Barat. Disarankan agar kepala sekolah sebaiknya lebih memperhatikan kompensasi yang berkenaan dengan besarnya honorarium atau gaji dengan upaya yang dilakukan, pemberian insentif atau bonus yang diberikan secara adil dan pemberian kompensasi yang tepat waktu. Kepala sekolah sebagai pelaksana supervisi sebaiknya tetap menjalankan kegiatan pengontrolan terhadap ketertiban pembuatan perencanaan pengajaran yang disesuaikan dengan kurikulum yang sedang berlaku dan tidak mengurangi rutinitas kunjungan kelas yang dilaksanakan sewaktu-waktu ke kelas-kelas pada saat kegiatan belajar mengajar sedang berlangsung. Lebih ditingkatkan lagi motivasi dan etos kerja para guru-guru SMK SANDIKTA untuk mendorong semangat kerja. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang akan mempunyai kinerja yang rendah, sebaliknya seseorang yang memandang pekerjaan sebagai suatu kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Pada penelitian ke dua yang di lakukan oleh mardanus bahar(2011)¹³dengan judul penelitian Analisis Mutu Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Se-Kabupaten Kuantan Singingi Riau. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Prilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja Guru, Fasilitas Pendidikan dan Kesejahteraan terhadap Mutu Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan se-Kabupaten Kuantan Singingi Riau. Penelitian ini menggunakan Metode deskriptif dengan jenis pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian adalah guru Sekolah Menengah Kejuruan se-Kabupaten Kuansing Riau sebanyak 47. Data diolah dengan menggunakan teknik korelasi sederhana dan regresi ganda. Dari hasil analisis dan pengolahan data disimpulkan bahwa: (1) prilaku kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap mutu kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan se-Kabupaten Kuansing 2) Etos kerja guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap mutu kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan se-Kabupaten Kuansing; (3) Fasilitas pendidikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap mutu kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan se-Kabupaten Kuansing; (4) Kesejahteraan guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap mutu kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan se-Kabupaten Kuansing Riau dan (5) secara simultan semua variabel bebas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap mutu kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan se-Kabupaten

¹³ Mardanus bahar,(2011) ANALISIS MUTU KINERJA GURU Sekolah Menengah Kejuruan se-Kabupaten Kuantan singingi Riau
<http://jurnal.upi.edu/administrasipendidikan/view/3579/ANALISIS%20MUTU%20KINERJA%20GURU>

Kuansing Riau 60.8%. sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Rekomendasi yang diajukan adalah Sekolah Menengah Kejuruan Se-Kabupaten Kuansing pada umumnya perlu peningkatan kualitas tenaga guru dan tenaga kependidikan melalui berbagai kegiatan yang relevan.

G. Kerangka pemikiran

Dalam tesis ini penulis memfokuskan pada objek tentang “Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah terhadap etos kerja Guru dalam mengajar di Sekolah Dasar Islam Al-Basyariah Kota Bogor” yang meliputi: 1) Manajemen Kepala Sekolah dalam memotivasi kinerja guru, 2) Etos kerja guru dalam mengajar di Sekolah Dasar Islam Al-Basyariah Kota Bogor,

Adanya gaya kepemimpinan kepala sekolah yang bermacam-macam, diharapkan mampu sebagai agen perubahan dalam sekolah sehingga mempunyai peran aktif dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan dorongan seseorang untuk berprestasi. Menurut Handoko¹⁴ gaya kepemimpinan yang ideal adalah “gaya yang secara aktif melibatkan bawahan dalam penetapan tujuan dengan menggunakan teknik-teknik manajemen partisipatif dan memusatkan perhatian baik terhadap guru dan tugas”.

Selain gaya kepemimpinan juga perlu diperhatikan adalah faktor disiplin .disiplin kerja adalah kepatuhan pegawai terhadap norma-norma atau peraturan yang ada dalam organisasi. Suatu organisasi akan berhasil atau

¹⁴Handoko T. Hani, (2000), *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*,. (Yogyakarta: BPFE) Hal.306

bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh disiplin kerja para pegawainya. Peran disiplin kerja sangat penting dalam menciptakan situasi kerja agar pegawai berperilaku penting dalam menciptakan situasi kerja agar pegawai berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi. Apabila setiap pegawai sudah dapat berperilaku demikian maka diharapkan produktivitas kerja pun akan meningkat.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja guru. Seorang guru yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang guru yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Menurut Mangku Negara¹⁵ Etos Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Bisa juga diartikan etos kerja adalah suatu hasilusaha seorang guru yang dihasilkan dengan adanya kemampuan situasi tertentu. Sedangkan menurut Aritonang (2005: 5), “Etos kerja guru adafah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru berhubungan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa”, Etos kerja guru harus mendapat perhatian serius karena guru adalah penentu masa depan anak Indonesia maka oleh itu seorang guru harus mempunyai misi dan visi yang membawa kepada peningkatan SDM Indonesia, untuk itu agar guru dapat mewujudkan visi dan misinya seorang guru harus belajar dan menjadi guru yang profesional.

¹⁵Anwar Prabu Mangkunegara, (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung : PT. Remaja Rosda Karya) Hal. 67

Dalam perspektif manajemen, agar kinerja guru dapat selalu ditingkatkan dan mencapai standar tertentu, maka dibutuhkan suatu manajemen kinerja (*performance management*). Dengan mengacu pada pemikiran Robert Bacal (2001, <https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/03/manajemen-kinerja-guru/>) dalam bukunya *Performance Management* di bawah ini akan dibicarakan tentang manajemen kinerja guru. Robert Bacal mengemukakan bahwa manajemen kinerja sebagai:

“... sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan penyelia langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Ini merupakan sebuah sistem. Artinya, ia memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikuti sertakan, kalau sistem manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan karyawan“.

Istijanto¹⁶ mengemukakan bahwa etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga. Etos kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang terwujud dalam bentuk komitmen, tanggung jawab dan semangat kerja seseorang dalam kerjanya. Etos kerja seorang guru bisa dilihat dari bagaimana guru tersebut bertindak dalam mengerjakan tugasnya sehari-hari. Guru yang memiliki etos kerja tinggi bisa dilihat dari perilakunya dalam menjalankan tugas, yang menunjukkan sikap-sikap positif seperti: suka bekerja keras, dan tidak suka membuang-buang waktu selama jam kerja. Jadi semakin tinggi etos kerja yang dimiliki seorang guru diharapkan semakin baik pula kinerjanya dalam melaksanakan tugas.

¹⁶Istijanto, (2005) *Riset Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama)

Dari ungkapan diatas, maka manajemen kerja guru terutama berkaitan erat dengan tugas kepala sekolah untuk selalu melakukan komunikasi yang berkesinambungan, melalui jalinan kemitraan dengan seluruh guru disekolahnya. Dalam mengembangkan manajemen kerja guru didalamnya harus membangun harapan yang jelas serta pemahaman tentang fungsi kerja esensial. Fungsi kerja esensial yang diharapkan dari para guru antara lain yaitu: seberapa besar kontribusi pekerjaan guru bagi pencapaian tujuan pendidikan di sekolah, melakukan pekerjaan dengan baik, bagaimana guru dan kepala sekolah bekerjasama untuk mempertahankan, memperbaiki maupun mengembangkan etos kerja guru yang, sudah ada sekarang, bagaimana prestasi kerja akan diukur, mengenali berbagai hambatan etos kerja dan berupaya menyingkirkannya.

H. Hipotesis

Menurut Arikunto¹⁷ Hipotesis berasal dari kata "*Hypo*" artinya dibawah, dan "*Thesu*" artinya kebenaran. Jadi hipotesa adalah suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Perumusan hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang saling mempengaruhi antara dua variabel penelitian sesuai dengan judul tertera.

Sementara itu dalam variabel yang diteliti, variabel pertama (Variabel X) yaitu tentang pengaruh manajemen kepala sekolah, terhadap etos kinerja Guru di Sekolah Dasar Islam Al-Basyariah Kota Bogor (Variabel Y).

¹⁷ Suharsimi Arikunto, (2010) *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara) Hal. 64

Dengan melihat ke dua variabel ini maka dapat dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut: jika kepala sekolah mampu memotivasi kinerja guru dengan baik, maka akan berpengaruh pada etos kinerja Guru di Sekolah

Dan sebaliknya, kepala sekolah tidak mampu memotivasi kinerja guru dengan baik, maka akan berpengaruh pada etos kinerja Guru di Sekolah.

Kemudian setelah hipotesis ini disusun, maka akan dilakukan analisis dengan menggunakan analisis statistik, yaitu analisis korelasi.

- Apakah terdapat pengaruh negatif terhadap etos kerja Guru di Sekolah dalam manajemen motivasi kinerja guru?
- Apakah terdapat pengaruh positif manajemen motivasi kerja guru terhadap etos kerja Guru di Sekolah?

Dan rumusan hipotesisnya dapat disusun sebagai berikut:

- Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak
- Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima

Hipotesis

- ✓ Terdapat pengaruh yang kuat dalam manajemen kepala sekolah untuk memotivasi kerja guru, terhadap etos kerja guru dalam mengajar di Sekolah Dasar Islam Al-Basyariah Kota Bogor.

I. Metodologi Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

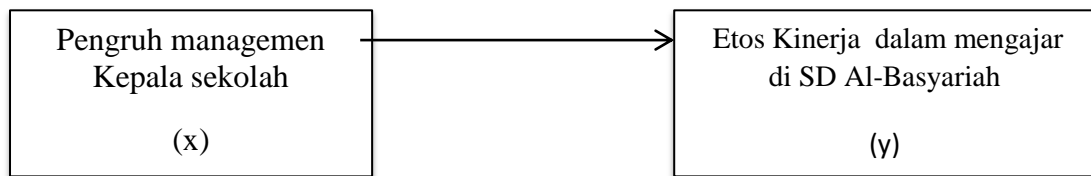
Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan penulis adalah metode deskriptif dan metode asosiatif, sehingga dalam penelitian ini peneliti dapat mengetahui peningkatan kerja dan etos kerja guru Sekolah Dasar Islam Al-Basyariah Kota Bogor.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan mengenai apa yang ingin kita ketahui¹⁸

2. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu pengaruh manajemen kepala sekolah (Y) terhadap etos kerja guru dalam mengajar di Sekolah Dasar Islam Al-Basyariah Kota Bogo (X). Untuk mendapatkan data di lapangan digunakan angket yang disusun berdasarkan indikator-indikator yang ada dalam variabel penelitian. Angket penelitian disebar kepada kepala sekolah, para guru dan staf tata usaha SDI Al-Basyariah Kota Bogor.

¹⁸ Deni Darmawan. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*(Bandung: PT Remaja Rosdakarya) Hal 37.



Keterangan :

Variabel terikat 1 : Pengaruh Manajemen kepala sekolah (X)

Variabel terikat 2 : Etos kerja guru SD AL-Basyariah kota Bogor (Y)

Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat variabel oprasional yang peneliti susun, yaitu:

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya¹⁹

Populasi ialah keseluruhan subjek penelitian.²⁰ Menurut Darmawan populasi adalah sumber data dalam penelitian tertentu yang memiliki jumlah banyak dan luas.²¹

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah keseluruhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan SDI Al-Basyariah Kota Bogor, yang berjumlah 34 orang. Penulis mengambil sample tenaga pendidik dan

¹⁹ Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D* (Bandung: Alfabeta) Hal.117

²⁰ Suharsimi Arikunto. (2002). *Prosedur Penelitian*(Jakarta: Bumi Aksara) Hal. 130

²¹ Deni Darmawan. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya) Hal 137.

tenaga kependidikan SDI Al-Basyariah Kota Bogor sebab akan memberikan penilaian objektif.

b. Sampel

Menurut Sugiono, menjelaskan definisi sampel adalah sebagai berikut:

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut.”²²

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik probability sampling.

Menurut Sugiono teknik *probability* sampling adalah : “*Probability* sampling adalah teknik pengambilan sampel yang diberikan peluang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.”²³

Dalam penelitian ini dengan berpedoman pada Sugiono, yang menyatakan bahwa :”Untuk berpedoman umum dapat dikatakan bahwa bila populasi dibawah 100 orang maka dapat digunakan sampel 50% - 100% dan jika diatas 100 orang sebesar 15%”.²⁴

Dengan demikian dapat diketahui jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu $34 \times 100\% = 34$ sampel. Dari jumlah keseluruhan guru PNS, kepala sekolah, guru honorer dan karyawan tata usaha SDI Al-Basyariah Kota Bogor.

²² Sugiono, *Memahami Penelitian Bisnis*. (Bandung: Penerbit CV . Alfabeta,2006) h. 116

²³ *Ibid.*2008.117

²⁴ Sugiono, *Memahami Penelitian Bisnis*. (Bandung: Penerbit CV . Alfabeta,2006) h. 100

J. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data, penulis menggunakan beberapa metode yang saling mendukung dan melengkapi yang sesuai dengan metodologi research, yaitu melalui observasi, interview, dokumentasi, dan questioner kepada responden yang diperlukan, yaitu kepala sekolah, tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan siswa

1. Observasi

Observasi artinya pengamatan atas sumber primer yang menghasilkan deskripsi khusus tentang apa yang telah terjadi dari peristiwa-peristiwa atau pernyataan secara sistematik terhadap gejala yang tampak pada obyek penelitian²⁵ yaitu cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung²⁶. Selain untuk mengetahui letak geografis dan melihat secara langsung kondisi fisik sekolahan Sekolah Dasar Islam Al-Basyariah Kota Bogor dan juga untuk mengetahui secara langsung proses pembelajaran di Sekolah Dasar Islam Al-Basyariah Kota Bogor. Metode ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang metode pembelajaran dan sumber buku yang digunakan oleh guru di Sekolah Dasar Islam Al-Basyariah Kota Bogor. Tujuannya dari observasi ini adalah untuk mengetahui gambaran secara menyeluruh yang ada di Sekolah Dasar Islam Al-Basyariah Kota Bogor.

²⁵ Margono. (2000). *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta) Hal.65.

²⁶ Ngalim Purwanto, *Prinsip-prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*, (Bandung: Remaja Rosda Karya) Hal. 149.

2. Interview (wawancara), wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan²⁷. Pada teknik ini, penulis mewawancarai kepala sekolah, staf TU, para Guru, dan siswa-siswi Sekolah Dasar Islam Al-Basyariah Kota Bogor. Tujuannya adalah untuk mendapatkan data berupa jumlah siswa yang ada pada setaip kelasnya, fasilitas yang ada, prestasi akademik, dan metode yang digunakan oleh guru saat mengajar sesuai dengan data yang dibutuhkan oleh peneliti sesuai dengan judul penelitiannya
3. Dokumentasi, metode dokumentasi yaitu mengumpulkan data dari sejumlah data yang tersedia yang biasanya berupa tulisan, benda, laporan dan catatan harian²⁸. Metode ini digunakan untuk memperoleh data berupa keadaan sekolah dan pelaksanaan PKBM terhadap manajemen komponen-komponen sekolah yang terdiri dari manajemen kurikulum dan program pengajaran, manajemen keuangan dan pembiayaan, manajemen sarana dan prasarana, manajemen hubungan sekolah dan masyarakat dan layanan khusus.

²⁷Chalid Narbuko dan Abu Achmad (2003) *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara) Hal. 83

²⁸Koentjoroningrat, (1976)*Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta; Gramedia) Hal.63.

4. Angket

Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui.²⁹

Teknik ini dilakukan untuk memperoleh data melalui variabel-variabel penelitian, menggunakan instrumen pengukuran untuk masing-masing variabel yang disusun dalam bentuk pertanyaan (angket) kepada responden dengan tujuan untuk menjangkau data tentang gejala-gejala setiap variabel.

5. Triangulasi

Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.

Triangulasi teknik, berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak. Triangulasi sumber berarti, untuk mendapatkan dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama³⁰.

K. Teknik Analisis Data

Pada teknik ini penulis menggunakan metode kualitatif, metode ini untuk mengetahui pengaruh manajemen kepala sekolah dalam memotivasi kerja guru, terhadap etos kerja Guru di Sekolah Dasar Islam Al-Basyariah Kota Bogor. Setelah data terkumpul dari observasi, interviu, dokumentasi dan tes,

²⁹ Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. (Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta, 2006), h.151

³⁰ Sugiyono, (2013) *Metode Pendidikan pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Bandung: Penerbit Alfa Beta) Hal. 330

kemudian peneliti menggambarkannya dalam bentuk deskripsi. Untuk menganalisa data kuantitatif disini peneliti akan melakukan prosedur sebagai berikut:

- a. Menanyakan kepada kepala sekolah akan jumlah guru / tenaga pendidik yang ada di Sekolah Dasar Islam Al-Basyariah Kota Bogor, para staff, dan siswa. Kemudian penulis akan meletakkan semua data tersebut pada tabel
- b. Kemudian penulis akan menanyakan kepada guru dan siswa tentang buku panduan pembelajaran
- c. Kemudian penulis akan melihat secara langsung proses pembelajaran yang dilakukan di sekolah
- d. Dan penulis melakukan tes terhadap siswa untuk mengetahui sejauh mana materi yang telah dipelajari itu difahami dan dikuasai.

Salah satu teknik analisis data diantaranya adalah:

1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif bertujuan memberikan deskripsi mengenai subyek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subyek yang diteliti.³¹

Analisis deskripsi data diperoleh melalui analisis data hasil perhitungan angket. Selanjutnya untuk mengetahui deskripsi hasil angket dilakukan perhitungan skor item hasil angket.

³¹ Azwar, Saifuddin. *Metode penelitian*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007). h 126

2. Analisis pengaruh

Analisis pengaruh ini, digunakan untuk mengetahui ada tidak adanya pengaruh variabel manajerial kepala sekolah dalam memotivasi etos kerja guru dalam mengajar di Sekolah Dasar Islam Al-Basyariah Kota Bogor. Dalam menguji pengaruh ini, hipotesis yang diujikan adalah:

Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan manajemen kepala sekolah dalam memotivasi kinerja guru terhadap etos kerja guru dalam mengajar di Sekolah Dasar Islam Al-Basyariah Kota Bogor.

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara Manajemen kepala sekolah dalam memotivasi etos kerja guru dalam mengajar di Sekolah Dasar Islam Al-Basyariah Kota Bogor.

Setelah dilakukan hipotesa alternatif (Ha) dan hipotesis nihil (Ho) diatas, selanjutnya dilakukan analisis korelasional untuk menentukan signifikan hubungan kedua variabel yang diteliti dengan menggunakan program SPSS 16.0.

L. Sistematika Penulisan

Penulisan tesis ini terdiri dari 5 (lima) BAB dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan: meliputi latar belakang masalah, idetifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka pemikiran, hipotesis, metodologi penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data

BAB II : Landasan Teoritik

- A. Konsep dasar manajemen
- B. Kinerja dan faktor yang mempengaruhinya
- C. Etos kerja

BAB III : Metodologi Penelitian; Desain Penelitian, Metode Penelitian , Variabel Penelitian, Populasi dan Sampel, Prosedur Pengolahan Data, Teknik Pengujian Instrumen, Dan Analisis Data

BAB IV : Hasil Penelitian: Dan Pembahasan: Analisis Deskriptif Kuesioner, Analisis Inferensial

BAB V : Penutup; Kesimpulan dan saran