

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan mendasar dalam kehidupan manusia. Hal ini bertujuan agar manusia dapat menyesuaikan diri dengan segala perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan budaya yang tentunya menunjang terhadap pembangunan bangsa dan masyarakat Indonesia khususnya.

Peningkatan dan pendayagunaan potensi manusia secara moril maupun materil, sangat diperlukan dalam upaya membangun manusia yang berkualitas dan berdaya guna dalam setiap kepentingan pembangunan sehingga pada gilirannya tidak saja akan memberikan suatu keberhasilan yang dirasakan oleh dirinya sendiri, melainkan juga memberikan arti penting bagi kehidupan orang banyak.

Sebagaimana dinyatakan oleh Fuad Ihsan (1996: 1), Pendidikan secara umum adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai - nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan. Jadi pendidikan dapat diartikan sebagai usaha sadar untuk

mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang.

Arifin (1979: 12) menjelaskan bahwa pendidikan ialah usaha orang dewasa secara sadar untuk membimbing dan mengembangkan kepribadian serta kemampuan dasar anak didik baik dalam bentuk pendidikan formal maupun non formal. Dengan demikian pendidikan berarti sebagai proses timbal balik dari tiap pribadi manusia dalam penyesuaian dirinya dengan masyarakat dan alam semesta. Dengan kata lain pendidikan merupakan perkembangan diri yang terorganisir dan kelengkapan diri semua potensi manusia, moral, intelektual dan jasmani (panca indera) untuk kepribadian individu dan masyarakat.

Sekolah sebagai organisasi didalamnya terhimpun kelompok-kelompok manusia yang masing-masing baik secara individual maupun kolektif melakukan hubungan kerjasama untuk mencapai tujuan. Kelompok-kelompok manusia yang dimaksud tidak lain adalah Sumber Daya Manusia yang terdiri dari: kepala sekolah, guru-guru, tenaga administrasi, kelompok peserta didik dan orang tua siswa (Wahjo Sumidjo, 1999: 144).

Sekolah adalah organisasi yang kompleks dan unik sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang intens dan tinggi, oleh sebab itu

kepala sekolah yang berhasil adalah kepala sekolah yang berhasil membawa sekolah yang dipimpinnya ke arah tujuan yang telah ditetapkan termasuk tujuan para individu yang ada didalamnya. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memahami dan menguasai peranan organisasi dan hubungan kerjasama antar individu.

Wahjo Sumidjo (1999: 3) mengemukakan bahwa sekolah merupakan lembaga yang bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedangkan dikatakan unik karena menunjukkan bahwa sekolah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki organisasi-organisasi lain. Karena sifatnya yang kompleks dan unik itulah, maka sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Keberhasilan sekolah salah satunya ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin.

Kepala sekolah yang berhasil adalah yang memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik serta mampu melaksanakan peranannya sebagai orang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Kepala sekolah merupakan orang terpenting di sekolah, karena kepala sekolah adalah orang yang menentukan berhasil atau tidaknya dalam menjalankan suatu program atau kegiatan yang

telah direncanakan. Kepala sekolah merupakan kunci bagi pengembangan dan peningkatan suatu sekolah. Indikator dari keberhasilan sekolah adalah tergantung kepada kepala-kepala sekolah dan juga komponen-komponen yang ada dalam lingkungan sekolah.

Kepala sekolah adalah pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang yang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan siapapun. Yang akan diangkat menjadi kepala sekolah akan ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti: latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat, dan integritas. Oleh sebab itu kepala sekolah pada hakikatnya adalah pejabat formal, sebab pangkatnya didapat melalui suatu proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan yang berlaku.

Sebagai pejabat formal, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab terhadap atasan, terhadap sesama relasi, lingkungan terkait, dan juga kepada bawahan. Sementara itu, hubungannya dengan pendidikan dan profesionalisme guru adalah bahwa pendidikan selalu terjadi dalam relasi sosial, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan dalam situasi sosial yang berubah-ubah. Sehubungan dengan hal itu, agar pendidikan memiliki arah yang jelas serta konsisten dalam menjalankan segala program yang telah ditentukan, maka suatu sekolah sebagai

lembaga pendidikan formal memerlukan seorang pendidik yang handal, kreatif, profesional dan memiliki etos kerja yang tinggi.

Sehubungan dengan tugas guru yaitu membentuk budi pekerti peserta didik, maka seorang pendidik dalam menjalankan fungsinya harus memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

1. Zuhud, tidak mengutamakan materi dan berkerja untuk mencari keridhaan Allah semata.
2. Bersih
3. Ikhlas
4. Pemaaf
5. Harus mengetahui tabiat murid
6. Harus mengetahui materi pelajaran (M. Athiyah Al-Abrasyi terj, 1993: 136-139).

Dalam situasi sosial apapun, jabatan guru tetap dinilai oleh warga masyarakat sebagai pemberi inspirasi, penggerak dan pelatih dalam penguasaan tertentu bagi sesama, khususnya bagi para siswa agar mereka siap untuk membangun hidup beserta lingkungan sosialnya. Dapat dipastikan bahwa guru yang semakin bermutu semakin besar sumbangannya bagi perkembangan diri siswa dan masyarakatnya. Guru yang bermutu mampu berperan sebagai pemimpin di antara kelompok

siswanya dan juga di antara sesamanya, ia juga mampu berperan sebagai pendukung serta penyebar nilai-nilai luhur yang diyakininya dan sekaligus sebagai teladan bagi siswa serta lingkungan sosialnya, dan secara lebih mendasar guru yang bermutu tersebut juga giat mencari kemajuan dalam meningkatkan kecakapan diri dalam berkarya dan dalam pengabdian sosialnya (A. Samana, 1994: 14).

Berdasarkan studi pendahuluan di lokasi penelitian, ditemukan masih ada sebagian kecil guru yang belum sepenuhnya menjalankan tugas dan kewajibannya. Hal ini dapat dilihat dari masi ditemukannya sikap-sikap mereka yang cenderung tidak profesional ketika proses belajar mengajar berlangsung. Seperti, masih ada guru yang datang terlambat, ketika pergantian jam pelajaran kadang-kadang guru terlambat masuk kelas untuk mengajar padahal muridnya sudah menunggu, ada guru yang keluar sebelum jam pelajaran berakhir, bahkan ada juga guru yang pulang lebih awal padahal belum waktunya.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja guru di lingkungan penelitian ini kurang baik. Sehingga diperlukan sebuah upaya dari kepala sekolah untuk membina etos kerja para guru. Oleh karena itu, betapa pentingnya kualitas kepemimpinan kepala sekolah dalam mencapai keberhasilan sekolah yang dipimpinnya. Pembentukan etos

kerja yang tinggi begitu urgen dan strategis karena akan menghantarkan bangsa ini ke dalam tatanan kehidupan yang lebih maju. Begitu juga dalam dunia pendidikan, dengan etos kerja yang tinggi dan rasa optimis dalam menghadapi masa depan bangsa tentunya diharapkan keterpurukan bangsa yang telah bertahun-tahun melanda bangsa ini akan segera teratasi.

Berdasarkan masalah-masalah inilah penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepala Madrasah terhadap Etos Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al- Ghazali Kecamatan Jati Barang Kabupaten Indramayu.

## **B. Perumusan Masalah**

Dalam menyusun rumusan masalah ini, penulis mengelompokkan permasalahan ini ke dalam tiga bagian, yaitu:

1. Identifikasi Masalah
  - a. Wilayah penelitian yang diambil dalam Tesis ini adalah berkaitan dengan masalah administrasi dan supervisi pendidikan
  - b. Pendekatan penelitian ini adalah menggunakan pendekatan empirik atau lapangan yakni penulis datang langsung ke tempat penelitian.

- c. Jenis masalah dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif, artinya menggambarkan Pengaruh Kewibawaan kepala sekolah dalam pembinaan etos kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Ghazali Kecamatan Jati Barang Kabupaten Indramayu.

## 2. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari kesimpangsiuran, maka penulis akan membatasi masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah merupakan orang terpenting dan berpengaruh di sekolah karena dapat menentukan berhasil atau tidaknya program kegiatan yang direncanakan.
  - b. Guru merupakan satu subsistem dari pendidikan yang menjadi faktor penting dalam mempengaruhi berhasil atau tidaknya proses belajar mengajar.
  - c. Etos kerja yang dimaksud adalah kebiasaan kerja keras seseorang dalam meningkatkan mutu pekerjaannya dalam lingkup kompetensi profesional guru.
- ## 3. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penulis mengajukan pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh kewibawaan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Ghazali Kecamatan Jati Barang Kabupaten Indramayu?
- b. Bagaimana etos kerja guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa di Madrasah Tsanawiyah Al- Ghazali Kecamatan Jati Barang Kabupaten Indramayu?
- c. Bagaimana hubungan antara kewibawaan kepala sekolah terhadap peningkatan etos kerja guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa di Madrasah Tsanawiyah Al- Ghazali Kecamatan Jati Barang Kabupaten Indramayu?

### C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kewibawaan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Al- Ghazali Kecamatan Jati Barang Kabupaten Indramayu.
2. Mengetahui etos kerja guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa di Madrasah Tsanawiyah Al- Ghazali Kecamatan Jati Barang Kabupaten Indramayu.

3. Mengetahui hubungan antara kewibawaan kepala sekolah terhadap peningkatan etos kerja guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa di Madrasah Tsanawiyah Al- Ghazali Kecamatan Jati Barang Kabupaten Indramayu.

#### D. Kerangka Pemikiran

Setiap manusia akan mengalami proses pendidikan secara alami, baik yang didapatkan dalam situasi pergaulan dengan orang tua maupun pendidikan yang didapat atas hasil bergaul dengan lingkungan sosial budayanya. Proses pendidikan yang didapatkan dalam lingkungan pergaulan dan lingkungan sosial budaya adalah dalam proses pendidikan secara formal.

Inti dari pendidikan secara formal adalah mengajar. Sedangkan inti proses pengajaran adalah siswa belajar. Oleh karena itu, mengajar tidak dapat dipisahkan dari belajar. Sehingga dalam istilah pendidikan kita mengenal ungkapan proses belajar mengajar (Muhammad Ali, 2002: 1).

Inovasi pendidikan menuntut kreatifitas para pemimpin pendidikan pada setiap jenjangnya, seperti dalam pengembangan, metode belajar mengajar, penggunaan teknik multi media dan sebagainya. Pemimpin pendidikan yang semata-mata menunggu tugas dari instansi

yang lebih tinggi maka akan menghasilkan suatu kondisi inersia atau kelambanan dalam peranan sekolahnya.

Menurut Gibson dalam Soependri Suriadinata (1995: 52) kepala sekolah adalah guru yang mendapat tugas tambahan sebagai pemimpin dalam suatu sekolah. Kompleksnya tugas-tugas kepala sekolah membuat lembaga ini tidak mungkin berjalan dengan baik tanpa kepala sekolah yang profesional dan berjiwa inovatif. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keberhasilan sekolah dalam meningkatkan mutu lulusan banyak ditentukan oleh kualitas kepala sekolahnya, disamping oleh para guru yang berkompeten.

Kepala sekolah dalam mengelola lembaga pendidikan harus mempunyai keterampilan dalam membina para bawahannya agar melaksanakan tugasnya secara efektif. Hal ini adalah dalam rangka meningkatkan semangat kerja para guru, sebagaimana diungkapkan oleh M. Rifai (1986: 158) bahwa :

“Kepala sekolah merupakan seorang administrator di sekolahnya yang bertanggung jawab pada kelancaran dan terpeliharanya pendidikan di sekolah. Sebagai administrator harus dapat memanfaatkan, mendaya gunakan dan menimbulkan kerja sama antara semua unsur-unsur potensi yang ada di sekolahnya yaitu guru, murid, pegawai, dan orang tua. Untuk itu, maka diperlukan organisasi yang baik di sekolahnya.”

Secara umum, kepala sekolah dapat diartikan sebagai orang yang berada di atas atau yang memimpin sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah mencakup segala kegiatan-kegiatan memimpin yang dilakukan kepala sekolah. Jadi, definisi kepemimpinan kepala sekolah yaitu cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staf, siswa atau orang tua siswa dan semua pihak yang terkait untuk bekerja sama guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari definisi tersebut terkandung keselarasan antar semua pihak dalam suatu sistem yang saling berkaitan guna mencapai tujuan sekolah tersebut. Hal ini merupakan tugas kepala sekolah untuk memberdayakan guru, staf, siswa, orang tua siswa dan pihak lainnya (masyarakat) untuk bersama-sama mencapai tujuan sekolah.

Kepala sekolah dituntut bertanggung jawab atas seluruh komponen sekolah, harus berupaya meningkatkan mutu pelayanan dan mutu hasil belajar yang berorientasi pada pemakai baik internal (siswa), maupun eksternal (masyarakat), pemerintah maupun lembaga industri dan dunia kerja.

Sebagai pemimpin, kepala sekolah merupakan orang yang terjun langsung ke lapangan pendidikan. Setiap orang yang diangkat menjadi pimpinan didasarkan atas kelebihan-kelebihan yang dimilikinya daripada orang yang dipimpin. Tiap-tiap orang mempunyai kelebihan di samping kekurangan. Dalam keadaan tertentu dan pada waktu tertentu kelebihan itu dapat dipergunakan untuk bertindak sebagai pemimpin.

Kepala sekolah sebagai pemimpin di lingkungan sekolahnya tidak hanya wajib melaksanakan tugas-tugas administratif tetapi juga menyangkut bagaimana harus mengatur seluruh program sekolah. Dia harus mampu memimpin dan mengarahkan berbagai aspek baik administrasi maupun kependidikan di sekolahnya, sehingga sekolah yang dipimpinnya menjadi dinamis.

Fungsi utama kepala sekolah sebagai pemimpin adalah menciptakan situasi belajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan para siswa dapat belajar dengan baik (Hediyat Soetopo dan Wasty Soemanto, 1988: 19). Sedangkan fungsi kepala sekolah sebagai administrator pendidikan adalah bahwa kepala sekolah memegang peranan penting dalam perkembangan sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki jiwa kepemimpinan untuk mengatur para guru, pegawai tata usaha, dan pegawai sekolah lainnya (Yusak Burhanuddin, 1998: 119).

Dalam prakteknya, pengajaran adalah sesuatu hal yang sangat kompleks dan analisis dari proses belajar mengajar pada intinya adalah bagaimana guru dapat memberi kemungkinan bagi siswa agar terjadi proses belajar yang efektif atau dapat mencapai hasil sesuai dengan tujuan pengajaran. Perlu kita ketahui bahwa sesungguhnya mengajar dapat dilakukan dengan cara "sembarangan". Apabila ini dilakukan, hasil yang diperolehpun "asal jadi" saja. Oleh karena itu, agar hasil yang di peroleh lebih baik diperlukan sikap mental untuk memperbaiki atau meningkatkan kemampuan dan kemauan mengajar para guru.

Menurut Muchtar Buchori (1994) dalam Ahmad Janan Asifudin (2004: 27), sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, sifat-sifat atau ciri-ciri mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Beliau juga menjelaskan bahwa etos kerja merupakan bagian dari tata nilai individual. Demikian pula etos kerja suatu kelompok masyarakat atau bangsa, ia merupakan bagian dari tata nilainya yang ada pada masyarakat atau bangsa itu. Etos kerja adalah sifat, watak, dan kualitas kehidupan batin manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka. Ia merupakan sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupan nyata.

Sedangkan menurut Musa Asy'ari (1977) dalam Ahmad Janan Asifudin (2004: 27), etos kerja adalah panaran dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadap kerja. Etos kerja merupakan karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya. Munculnya etos kerja adalah karena termotivasi oleh sikap hidup yang mendasar tersebut. Etos kerja dapat berada pada individu atau masyarakat.

Menurut E. Mulyasa (2004: 99-108), mengemukakan ada sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, yaitu:

1. Dorongan untuk Bekerja

Seseorang akan melakukan sesuatu atau bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan merealisasikan keinginan yang menjadi cita-citanya. Kecenderungan dan intensitas perbuatan seseorang dalam bekerja kemungkinan besar dipengaruhi oleh jenis kebutuhan yang ada pada diri orang yang bersangkutan. Demikian halnya guru, jika mempunyai keinginan yang kuat sesuai peranannya, maka akan berusaha melakukan tugas-tugasnya yang berkaitan dengan upaya penyusunan persiapan mengajar secara optimal.

## 2. Tanggung Jawab Terhadap Tugas

Setiap guru mempunyai tanggung jawab terhadap sejumlah tugas yang harus dilakukan sesuai dengan jabatannya. Berat ringannya beban tugas guru akan mempengaruhi usaha-usahnya dalam bekerja sesuai dengan kemampuannya. Tanggung jawab merupakan tuntutan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, sehingga guru yang bertanggung jawab akan berusaha melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik.

Menurut Sudjana (1989), bahwa tanggung jawab guru dalam mengembangkan persiapan mengajar berkaitan dengan budaya kerja dan budaya malu. Budaya kerja ditandai dengan upaya yang tidak segera puas sedangkan budaya malu menunjuk pada suatu kondisi ketika guru merasa malu apabila tidak berprestasi dan kegiatan yang dilakukan gagal atau tidak dapat dipertanggung jawabkan.

## 3. Minat Terhadap Tugas

Tugas-tugas yang dikerjakan oleh seorang guru mencerminkan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan minat terhadap tugas yang dibebankan padanya. Sebagai mana yang diungkapkan oleh Nawawi (1989: 129), bahwa "Minat dan kemampuan terhadap suatu pekerjaan berpengaruh terhadap moral kerja". Dalam hal ini minat merupakan

dorongan untuk memilih objek-objek minat berupa benda, kegiatan, jabatan atau pekerjaan yang di ekspresikan dengan perasaan suka atau tidak suka. Oleh karena itu, minat guru terhadap tugas yang dibebankan kepadanya dapat dilihat dari kerajinannya dalam bekerja, keterkaitan untuk dapat dilihat tugas yang diberikan dan gairahnya dalam menerima tugas-tugas dengan perasaan senang.

#### 4. Penghargaan atas Tugas

Penghargaan terhadap keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja merupakan salah satu motivasi yang memacu dan mendorongnya untuk bekerja dan berprestasi lebih baik. Sebagai mana diungkapkan oleh Nawawi (1989: 128), bahwa Penghargaan, penghormatan, pengakuan, serta perlakuan terhadap pendidik sebagai subjek atau manusia yang memiliki kehendak, pikiran, perasaan sangat besar pengaruhnya terhadap moral kerja mereka.

Penghargaan dapat menumbuh-suburkan rasa cinta, bangga dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan. Rasa cinta, bangga dan tanggung jawab memungkinkan seseorang dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, disiplin dan penuh kesungguhan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal.

#### 5. Peluang untuk Berkembang

Motivasi kerja yang tinggi ditandai oleh suatu kondisi ketika seseorang memiliki kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta mempunyai kesempatan untuk berkembang. Sebagai mana diungkapkan oleh Natawidjaya (1992: 9), bahwa: "Perbaikan kualitas kompetensi profesionalisme guru dan tenaga kependidikan lainnya dapat dilakukan melalui dua jalur, yaitu pendidikan dalam jabatan dan pendidikan prajabatan".

Peningkatan kompetensi guru melalui pendidikan dalam jabatan dapat dilakukan melalui penataran, loka karya atau seminar. Sedangkan peningkatan kemampuan melalui pendidikan prajabatan dapat dilakukan dengan membentuk lembaga pendidikan tinggi pencetak calon guru yang berkualitas.

#### 6. Perhatian dari Kepala Sekolah

Perhatian dari kepala sekolah terhadap guru dapat sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme serta kinerja guru dan tenaga kependidikan lain di sekolah. Perhatian kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dapat dilakukan melalui diskusi kelompok dan kunjungan kelas.

## 7. Hubungan Interpersonal Sesama Guru

Hubungan interpersonal sesama guru disekolah dapat mempengaruhi kualitas kinerja guru. Oleh karena itu, suasana kehidupan di sekolah harus dikondisikan sedemikian rupa, agar dapat mendukung pelaksanaan belajar mengajar yang optimal. Sebagaimana diungkapkan oleh Nawawi (1989: 128), bahwa "Melalui kerjasama dan jalinan silaturahmi antar sesama guru dapat meningkatkan mekanisme kerja yang optimal, bahkan dapat meningkatkan profesionalisme guru secara kolektif".

## 8. MGMP dan KKG

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan organisasi atau wadah yang dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru. Dalam MGMP dan KKG, para guru bisa saling bertukar pikiran dan saling membantu memecahkan masalah yang dihadapi serta saling belajar dan membelajarkan.

Melalui MGMP dan KKG diharapkan semua kesulitan dan permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam pembelajaran dapat dipecahkan dan diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah melalui peningkatan mutu pembelajaran.

#### 9. Kelompok Diskusi Terbimbing

Diskusi terbimbing merupakan salah satu cara, yang dilakukan oleh guru di bawah pengawasan kepala sekolah sebagai upaya dalam peningkatan motivasi dan semangat kerja para guru yang perlu dikembangkan dengan cara mencari model-model pembinaan yang efektif dan efisien untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru.

#### 10. Layanan Perpustakaan

Salah satu sarana peningkatan profesionalisme guru adalah tersedianya buku sumber yang dapat menunjang kegiatan pembelajaran dan pembentukan kompetensi guru, pengadaan buku pustaka perlu diarahkan untuk mendukung kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan peserta didik dan guru akan materi pelajaran, dan dapat memperkaya bahan-bahan yang diperlukan guru dalam meningkatkan profesionalismenya secara optimal.

### E. Metode dan Langkah-langkah Penelitian

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, penulis menentukan langkah-langkah penelitian sebagai berikut:

1. Menentukan sumber data, yang terdiri dari:

- a. Sumber data teoritik, yaitu sumber data yang diambil dari literatur-literatur yang ada relevansinya dengan topik penelitian.
  - b. Sumber data empirik, yaitu sumber data yang diambil berdasarkan penelitian dan pengamatan langsung di lokasi penelitian yakni di Madrasah Tsanawiyah Al-Ghazali Kecamatan Jati Barang Kabupaten Indramayu.
2. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Suharsimi Arikunto, 1996: 115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Tsanawiyah Al-Ghazali Kecamatan Jati Barang Kabupaten Indramayu yang berjumlah 17 orang.

Penelitian ini menggunakan teknik populasi menyeluruh. Keberadaan seluruh populasi akan diteliti. Hal ini merupakan pertimbangan mengingat sedikitnya populasi yang diteliti. Sehingga, untuk melakukan konsiderasi terhadap validitas data, maka peneliti akan meneliti sebanyak populasi yang ada, yaitu 17 orang.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data, penulis menggunakan teknik-teknik sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi adalah pengumpulan data dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian (S. Margon, 1997: 158). Caranya, penulis mengadakan pengamatan secara langsung ke lokasi atau objek penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan.

b. Wawancara

Wawancara yaitu sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari pihak yang diwawancarai (Suharsimi Arikunto, 1996: 144). Dalam penelitian ini dilakukan wawancara bebas terpimpin, yaitu melakukan wawancara berdasarkan keadaan yang memuat pokok-pokok permasalahan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan dalam pelaksanaannya tidak terikat oleh daftar pertanyaan yang tersedia akan tetapi melihat situasi dan kondisi agar wawancara berjalan dengan wajar dan tidak kaku serta memperoleh hasil yang baik.

c. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data dengan menggunakan beberapa dokumen lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

d. Angket

Angket adalah daftar pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Angket ini disebarakan kepada para responden (para guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Al-Ghazali Kecamatan Jati Barang Kabupaten Indramayu).

e. Teknik Analisis Data

Dalam melakukan analisis data, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk data kuantitatif yang berasal dari angket, penulis melakukan perhitungan prosentase sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\% \text{ (Anas Sudjono, 1999: 40).}$$

Keterangan:

P : Hasil Prosentase

F : Frekuensi alternatif jawaban angket

N : Jumlah responden

100% : Bilangan konstan

Kemudian untuk menafsirkan data prosentase yang didapat, penulis menggunakan pedoman yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (1996: 244), yaitu sebagai berikut:

Kriteria Baik : 76% - 100%

Kriteria Cukup : 56% - 75%

Kriteria Kurang Baik : 40% - 55%

Kriteria Tidak Baik : < 40%

Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan korelasi  $r$  *product moment* yang rumusnya sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Angka indeks korelasi " $r$ " *product moment*

$\sum X^2$  = Jumlah deviasi skor x setelah terlebih dahulu dikuadratkan

$\sum Y^2$  = Jumlah deviasi skor y setelah terlebih dahulu dikuadratkan

Untuk memberi interpretasi terhadap  $r_{xy}$ , maka menurut Suharsimi Arikunto (1996: 258), dapat digunakan skala sebagai berikut:

- Nilai antara 0,800 sampai dengan 1,000 = Tinggi
- Nilai antara 0,600 sampai dengan 0,800 = Cukup
- Nilai antara 0,400 sampai dengan 0,600 = Angka Rendah
- Nilai antara 0,200 sampai dengan 0,400 = Rendah
- Nilai antara 0,000 sampai dengan 0,200 = Sangat Rendah

## F. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui gambaran menyeluruh tentang Tesis ini, penulis kemukakan sistematika penulisannya sebagai berikut:

Bab I, Pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka pemikiran, metode dan langkah-langkah penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II, Landasan Teoritis yang digunakan dalam penelitian ini, yang meliputi: Kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru dalam mengelola proses belajar mengajar, keterkaitan antara kinerja kepala sekolah dengan etos kerja guru.

Bab III, Metodologi penelitian yang berisikan deskripsi umum Madrasah Tsanawiyah Al-Ghazali Kecamatan Jati Barang Kabupaten Indramayu, upaya peningkatan kualitas dan kuantitas sekolah, komunikasi harmonis antara pimpinan - bawahan, instrumen penelitian, dan uji coba instrumen penelitian untuk mengetahui validitas, reliabilitas, metode dan desain penelitian, pelaksanaan penelitian, serta prosedur pengolahan data.

Bab IV, Membahas laporan hasil penelitian yang meliputi deskripsi data, analisis data hasil penelitian yaitu uji korelasi, uji hipotesis dan analisis hubungan antara pengaruh kewibawaan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru dan prestasi belajar siswa.

Bab V, Penutup yang berisi kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran.