

**HUBUNGAN PENERAPAN MANAJEMEN PERSONALIA
DENGAN PENINGKATAN ETOS KERJA GURU DI
SMP AISYIYAH PACCINONGANG KECAMATAN
SOMBA OPU KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Pendidikan Islam (S.Pd.I) pada Jurusan Pendidikan Agama Islam
Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Makassar

HJ. AMINAH
29 19 00 773

16/11/2021

1 cap
Smb Alumni

R/0108/PAI/21 CP
AW
A'

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
1433 H / 2011 M**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penulis/peneliti yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penulis/peneliti sendiri. Jika kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, dibuat atau dibantu secara langsung orang lain baik keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

08 Muharram 1431 H

Makassar, 03 Desember 2011 M

Penulis

HJ. AMINAH

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : **Hubungan Penerapan Manajemen Personalia dengan Peningkatan Etos Kerja Guru di SMP Aisyiyah Paci'ngan Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa**

Nama Peneliti : **HJ. AMINAH**

Stambuk/ NIM : **K 29 19 00773**

Fak. /Jurusan : **Agama Islam/ Pendidikan Agama Islam**

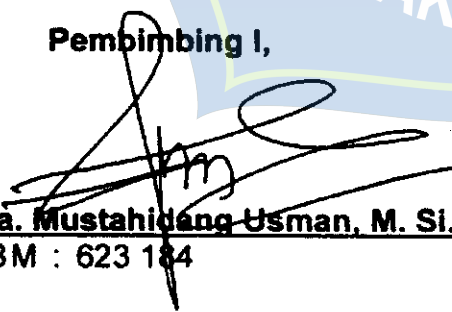
Setelah dengan seksama memeriksa dan meneliti, maka Skripsi ini dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diajukan dan diujikan dihadapan tim penguji ujian Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Makassar

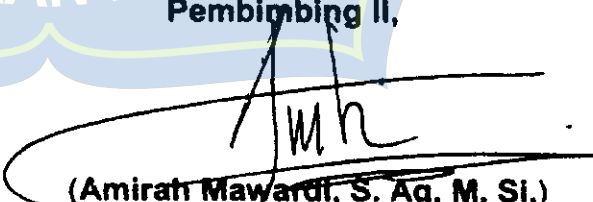
10 Muharram 1433 H
Makassar, 05 Desember 2011 M

Disetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,


(**Dra. Mustahidang Usman, M. Si.**)
NBM : 623 184


(**Amirah Mawardi, S. Ag, M. Si.**)
NBM. 774 234



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.4 Telp. (0411) 866972. 811593 Fax (0411) 865588 Makassar 90221

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA MUNAQOSYAH

Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Makassar telah mengadakan sidang Munaqosyah pada:

Hari/ Tanggal : Rabu, 12 Muharram 1433 H/ 07 Desember 2011 M

Tempat : Kampus Unismuh Makassar Jl. Sultan Alauddin No. 259
Gedung Iqra Lt.4

MEMUTUSKAN

Bahwa saudara

Nama : Hj. Aminah

NIM : 29 19 00 773 K

Judul Skripsi : Hubungan Penerapan Manajemen Personalia dengan Peningkatan Etos Kerja Guru di SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

Dinyatakan : **Lulus**

Pembimbing I : Dra. Mustahidang Usman, M.Si. (.....)

Pembimbing II : Amirah Mawardi, S.Ag.,M.Si. (.....)

Penguji I : Dr. H. Burhanuddin Kadir, M.Pd.I. (.....)

Penguji II : Dra. A. Fajriwati Tadjuddin, MA, M.Pd. (.....)

Makassar, 12 Muharram 1433 H
07 Desember 2011M



Dekan,
Dr. H. Burhanuddin Kadir, M.Pd.I.

NBM: 554 587



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.4 Telp. (0411) 866972. 811593 Fax (0411) 865588 Makassar 90221

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul "Hubungan Penerapan Manajemen Personalia dengan Peningkatan Etos Kerja Guru di SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa" telah diujikan pada hari Rabu, 12 Muharram 1433 H, bertepatan dengan 07 Desember 2011 M di hadapan tim penguji dan dinyatakan telah dapat diterima dan disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam pada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 12 Muharram 1433 H
07 Desember 2011M

Dewan Penguji:

1. Ketua : Dr. H. Burhanuddin kadir, M.Pd.I. (.....)
2. Sekretaris : Drs. Abd. Rahim Razak, M.Pd. (.....)
3. Tim Penguji : Dra. Mustahidang Usman, M.Si. (.....)
- Amirah Mawardi, S.Ag.,M.Si. (.....)
- Dr. H. Burhanuddin Kadir, M.Pd.I. (.....)
- Dra. A. Fajriwati Tadjuddin, MA, M.Pd. (.....)

Disahkan oleh:

Dekan Fakultas Agama Islam



Dr. H. Burhanuddin Kadir, M.Pd.I

NBM: 554 587

PRAKATA



Segala puji bagi Allah Rabbul 'alamin penulis panjatkan kehadirat-Nya atas segala limpahan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, serta nikmat kesehatan yang telah dianugerahkan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, salam dan salawat penulis peruntukkan kepada Nabi Muhammad Saw. Dengan tuntunan yang dibawanya untuk umat manusia yang menjadikan umat manusia terhindar dari perbuatan perilaku yang menyimpang dari tuntunan sebagai hamba Allah.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mengalami berbagai macam kendala, namun kesemuanya itu dapat teratasi berkat bantuan, tuntunan, bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta yang telah banyak membina dan mendidik penulis sehingga dapat mengenyam pendidikan secara layak, semoga Allah Swt membalas segala cinta dan kasih sayangNya. Serta Suami tercinta yang telah banyak berkorban baik materi maupun non materi demi kesuksesan penulis dalam studi, semoga Allah Swt membalas segala pengorbanan dan kesetiaannya.
2. Dr. H. Irwan Akib, M. Pd. Rektor universitas Muhammadiyah Makassar

3. Dr. H. Burhanuddin Kadir, M. Pd.I selaku Dekan Fakultas Agama Islam Unismuh Makassar beserta seluruh pimpinan dan stafnya yang telah membina kami dengan penuh pengabdian.
4. Dra. Mustahidang Usman, M. Si dan Amirah Mawardi, S. Ag, M. Si., masing-masing sebagai pembimbing I dan pembimbing II penulis, yang telah memberikan bimbingan sejak penerimaan judul sampai selesai penulisan skripsi ini.
5. Bapak-bapak dan ibu-ibu dosen/ asisten dosen yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan .
6. Rekan-rekan sesama mahasiswa yang telah memberi bantuan dan dukungannya.
7. Kepada semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan namanya satu persatu.

Semoga Allah Swt memberikan pahala yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah memberi bantuan dan dukungannya. Akhirnya penulis memohon hidayah kepada Allah semoga karya yang sangat sederhana ini dapat bermanfaat bagi kita semua, amin.

08 Muharram 1433 H
Makassar, 03 Desember 2011 M

Peneliti

HJ. AMINAH

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
ABSTRAK	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat/ Kegunaan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Manajemen Personalia	6
B. Fungsi-fungsi Manajemen Personalia	7
C. Etos Kerja	8
D. Guru dalam Proses Pembelajaran	10
E. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos kerja	23
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	26
B. Lokasi dan Objek Penelitian	26
C. Variabel Penelitian	27
D. Definisi Operasional Variabel	27
E. Populasi dan Sampel	28

F. Instrumen Penelitian	30
G. Teknik Pengumpulan Data	32
H. Teknik Analisis Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Profil Singkat SMP Aisyiyah Paci'nongan.....	36
B. Hasil Analisis Deskriptif Penerapan Manajemen Personalia Guru SMP Aisyiyah Paci'nongan.....	45
C. Hasil Analisis Deskriptif Etos Kerja Guru	50
D. Hasil Analisis Statistik Inferensial Hubungan antara Penerapan Manajemen Personalia dengan Etos Kerja Guru di SMP Aisyiyah Paci'nongan.....	56
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	64
B. Saran-saran / Implikasi Penelitian	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	: Keadaan Guru SMP Aisyiyah Paccinongang	38
Tabel 4.2	: Keadaan siswa SMP Aisyiyah Paccinongang	40
Tabel 4.3	: Keadaan Sarana SMP Aisyiyah Paccinongang.....	43
Tabel 4.4	: Keadaan Prasarana SMP Aisyiyah Paccinongang	44
Tabel 4.5	: Daftar Hasil Angket Manajemen Personalia SMP Aisyiyah Paccinongang	46
Tabel 4.6	: Statistik Skor Hasil Manajemen Personalia	47
Tabel 4.7	: Kriteria Penerapan Manajemen Personalia di SMP Aisyiyah Paccinongang	48
Tabel 4.8	: Daftar Hasil Angket Etos Kerja Guru di SMP Aisyiyah Paccinongang	51
Tabel 4.9	: Tabel Penolong Menghitung Mean dan Standar Deviasi dari Etos Kerja Guru di SMP Aisyiyah Paccinongang	52
Tabel 4.10	: Statistik Skor Hasil Etos Kerja Guru di SMP Aisyiyah Paccinongang	52
Tabel 4.11	: Kriteria Etos Kerja Guru di SMP Aisyiyah Paccinongang ..	53
Tabel 4.12	: Tabel Penolong Uji Normalitas data Hubungan Manajemen Personalia	58
Tabel 4.13	: Tabel Penolong Uji Normalitas Etos Kerja Guru	58
Tabel 4.14	: Uji Homogenitas dengan Menggunakan Tes Bertlet.....	60
Tabel 4.15	: Tabel Penolong Menghitung Korelasi Product Moment Manajemen Personalia dan Etos Kerja Guru	62

ABSTRAK

Hj. Aminah. *Hubungan Manajemen Personalialia dengan Peningkatan Etos Kerja Guru di SMP Aisyiyah Paci'nongan Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.* Dibimbing oleh ibu Mustahidang Usman dan ibu Amirah Mawardi).

Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang membahas beberapa pokok permasalahan. Adapun permasalahan dalam skripsi ini adalah 1) bagaimana penerapan manajemen personalia pada SMP Aisyiyah Paci'nongan Kec. Somba Opu, 2) bagaimana deskripsi etos kerja guru di SMP Aisyiyah Paci'nongan Kec. Somba Opu, dan 3) Apakah terdapat hubungan antara penerapan manajemen personalia dengan peningkatan etos kerja guru di SMP Aisyiyah Paci'nongan Kec. Somba Opu. Maka hipotesis mayor dari masalah pokok adalah bahwa "terdapat hubungan yang signifikan antara Penerapan Manajemen Personalialia dengan Peningkatan Etos Kerja Guru di SMP Aisyiyah Paci'nongan Kec.Somba Opu. Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran dan hubungan manajemen personalia dengan etos kerja guru di SMP Aisyiyah Paci'nongan.

Penelitian ini bersifat korelasional. Populasi penelitian adalah guru SMP Aisyiyah Paci'nongan kemudian sampel yang di anggap representative untuk mewakili populasi adalah seluruh jumlah populasi itu sendiri (sampel populasi). Pengumpulan data menggunakan metode observasi, angket, dan wawancara. Sedangkan analisis data yang di gunakan adalah tehnik statistik deskriptif untuk mendiskripsikan karakteristik distributor skor masing- masing variable, dan statistik Inferensial untuk mengetahui hubungan manajemen personalia terhadap etos kerja guru dengan menggunakan rumus korelasi product moment.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka data yang di peroleh dengan menggunakan analisis statistik deskriptif pada variable manajemen personalia mempunyai nilai tertinggi 69, nilai terendah 49, nilai rata-rata 56.8, standar deviasi 5.44, hal itu menunjukkan manajemen personalia berada pada kategori tinggi. Dan untuk variable etos kerja mempunyai nilai tertinggi 56, nilai terendah 35, nilai rata-rata 44.5, standar deviasi 6.08, hal itu menunjukkan etos kerja berada pada kategori tinggi. Sedangkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan korelasi product moment yang di peroleh secara sederhana adalah 1.00. Dimana besarnya 'r' product moment (rxy) berada pada 0.90-1.00. Maka interpretasi Variable manajemen personalialia (X) dan etos kerja (Y) terdapat korelasi yang sangat kuat atau sangat tinggi (sempurna).

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan sumber daya paling penting untuk menunjang sebuah organisasi dalam mencapai keberhasilan, karena hanya dengan karya, bakat, kreatifitas serta dorongan manusia sebuah organisasi dapat mencapai tujuan. Oleh karena itu manajemen personalia dapat juga dinamakan manajemen sumber daya manusia, karena keduanya merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu di kembangkan, dimana mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun bagi pengembangan dirinya sendiri. Agus Tulus (2002) mengatakan betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan organisasi dapat dicapai. Oleh karena itu nilai-nilai manusia (*human values*) semakin di selaraskan dengan aspek-aspek teknologi maupun ekonomi.

Menjadi tugas manajemen personalia untuk mengelola dan mengembangkan berbagai jalan agar manusia seefektif mungkin bisa di peroleh suatu kesatuan tenaga kerja yang puas dan memuaskan ke dalam berbagai organisasi yang di perlukan oleh masyarakat. Karena organisasi merupakan suatu alat sosial dan teknologi yang terlalu luas dan kompleks

untuk di laksanakan hanya oleh satu orang. Oleh sebab itu organisasi (lembaga) pendidikan bisa di pandang sebagai suatu unit yang merubah berbagi *input* menjadi *output* yang diperlukan masyarakat. Masyarakat memerlukan jenis organisasi, seperti organisasi (lembaga) pendidikan, lembaga kesehatan, angkatan bersenjata, organisasi keagamaan dan perusahaan-perusahaan. Manusia dalam hal ini guru bukan hanya mengkonsumsi produk yang di hasilkan organisasi-organisasi tersebut, tetapi mereka juga merupakan bagian yang utama dalam pemrosesan input menjadi output menjadi komponen utama dalam organisasi.

Sekolah sebagai organisasi lembaga pendidikan dimana kader pemimpin bangsa menuntut ilmu pengetahuan, maka aktivitas pendidikan harus terorganisasi oleh sebuah sistem manajemen yang baik. Dalam hal ini Heijrachman (2002) mengemukakan bahwa manajemen personalia memberikan arah yang jelas dalam hubungannya dengan peningkatan etos kerja guru khususnya dan segenap personil pada umumnya. Dalam manajemen personalia terlibat fungsi-fungsi operasional yang harus di laksanakan, yaitu: Pengadaan (*Procurement*), Pengembangan (*Training*), Kompensasi (*Compensation*), Integrasi (*Integration*), Pemeliharaan (*Maintance*).

Kerja merupakan kegiatan dalam melakukan sesuatu hal dan uraian kerja, dimana uraian kerja ada kaitannya dengan mencari nafkah atau bertujuan mendapatkan imbalan atas prestasi yang telah di berikan atas kepentingan organisasi. Prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*)

diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi, dimana motivasi dalam manajemen berkaitan dengan produktivitas kerja (Nanan Fattah, 2004).

Buchari dalam Nanang Fattah (2004: 19) mengemukakan bahwa etos kerja dipengaruhi oleh variabel sikap, pandangan, cara-cara, dan kebiasaan-kebiasaan kerja yang ada pada diri seseorang atau pada suatu kelompok dan Bangsa.

Dalam rangka berlangsungnya kegiatan sekolah maka unsur manusia merupakan unsur penting, karena kelancaran jalannya pelaksanaan program sekolah sangat ditentukan oleh manusia-manusia yang menjalankannya. Untuk itu kajian ilmiah secara lebih mendalam mengenai manajemen personalia khususnya di sekolah menjadi sangat penting pula. Karena bagaimanapun lengkap dan modernnya fasilitas seperti gedung, perlengkapan, alat kerja, metode kerja dan lain-lain, akan tetapi apabila manusia yang bertugas menjalankan program sekolah tersebut kurang berpartisipasi, maka akan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Guru merupakan jabatan fungsional dalam pendidikan dan pengajaran. Di dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru memerlukan manajemen yang sistematis dan programis untuk meningkatkan etos kerja guru, termasuk guru-guru di SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu.

3. Untuk menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara penerapan manajemen personalia dengan etos kerja guru di SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.

D. Kegunaan Penelitian

1. Baik peneliti maupun pihak sekolah dapat mengetahui ada tidaknya hubungan antara penerapan manajemen personalia dengan etos kerja guru yang ada pada sekolah tersebut.
2. Sebagai masukan bagi para guru dalam meningkatkan etos kerjanya
3. Diharapkan menjadi sumber informasi bagi semua pihak yang akan memperdalam peneltiaian sosial terkhusus persoalan etos kerja.
4. Kerangka dasar acuan bagi para peneliti dalam hal yang sama tetapi dalam kajian yang lebih luas dan mendalam.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Personalia

Personalia kerap kali disebut dengan istilah kepegawaian yang di dalamnya mengandung pengertian seluruh orang-orang yang di tugaskan untuk bekerja dalam suatu badan atau lembaga-lembaga tertentu, dalam hal ini lembaga pendidikan.

M. Manullang dalam Domi C. Matutina dkk (1992: 4) mengemukakan bahwa manajemen personalia adalah "suatu ilmu yang mempelajari cara bagaimana memberikan fasilitas untuk perkembangan dan rasa partisipasi pekerja dalam sesuatu unit aktifitas".

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dipahami bahwa pada prinsipnya manajemen personalia adalah manajemen yang menekankan perhatiannya kepada masalah-masalah kepegawaian atau personalia dalam suatu instansi atau lembaga tertentu. Dengan demikian manajemen personalia adalah suatu cabang dalam manajemen yang memusatkan perhatiannya kepada masalah-masalah kepegawaian dalam hal ini tenaga pengajar.

B. Fungsi- Fungsi Manajemen Personalia

Suad Husnan Heidjrachman (2002) menjelaskan beberapa fungsi dalam manajemen personalia, secara singkat penulis kutip sebagai berikut:

1. Pengadaan (*Procurement*)

Fungsi operasional manajemen personalia yang pertama adalah memperoleh jumlah dan jenis tenaga pengajar yang tepat untuk mencapai tujuan dan lembaga pendidikan. Fungsi ini menyangkut tentang penentuan kebutuhan tenaga pengajar dan penempatannya. Menentukan kebutuhan tenaga pengajar menyangkut mutu maupun jumlah tenaga pengajar yang dibutuhkan oleh sebuah lembaga pendidikan

2. Pengembangan (*Training*)

Tenaga pengajar yang sudah ada selayaknya dikembangkan. Pengembangan ini dilakukan untuk meningkatkan keterampilan lewat latihan (*training*), yang diperlukan untuk dapat menjalankan tugas dengan baik. Kegiatan ini makin menjadi penting karena berkembangnya teknologi, dan makin kompleksnya tugas-tugas dari seorang tenaga pengajar.

Pembinaan dan usaha perbaikan pendidikan tidak mungkin berhasil tanpa disertai dengan pembinaan dan perbaikan mutu pengetahuan serta cara kerja para pelaksananya.

3. Kompensasi (*Kompensation*)

Fungsi ini dapat di defenisikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak terhadap tenaga pengajar sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan.

4. Integrasi (*Integration*)

Meskipun sudah memperoleh tenaga pengajar, mengembangkan mereka dan memberikan kompensasi yang wajar, kita tetap menghadapi problem yang sangat sulit, yakni integrasi. Integrasi ini menyangkut penyesuaian keinginan dari para individu dan masyarakat. Dengan demikian kita perlu memahami perasaan dan sikap dari para karyawan untuk dipertimbangkan dalam berbagai kebijaksanaan.

5. Pemeliharaan (*Maintance*)

Peneliti menganggap bahwa fungsi yang terakhir ini akan mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Fungsi ini, tentu saja mengharuskan dilaksanakannya keempat fungsi lainnya secara terus menerus. Fungsi ini perhatian akan dititik beratkan pada pemeliharaan kondisi fisik dari para tenaga pengajar (kesehatan dan keselamatan) dan pemeliharaan sikap yang menyenangkan untuk para tenaga pengajar

C. Etos kerja

Secara etimologi etos berasal dari bahasa Yunani, yang mempunyai arti sebagai sesuatu yang di yakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai bekerja. Dan dapat pula diartikan sebagai, tempat tinggal yang

biasa, kebiasaan, adat, watak, dan perasaan. (Tasmara, 1995: 24). Lebih lanjut Tasmara (1995) mengatakan bahwa secara terminologis, kata etos mengalami perubahan makna yang luas, digunakan dalam tiga pengertian yang berbeda yaitu :

- (a) aturan umum atau cara hidup
- (b) suatu tatanan dan perilaku
- (c) penyelidikan tentang jalan hidup serta seperangkat aturan tingkah laku.

Berdasarkan defenisi di atas, maka kesimpulan dari kata etos adalah suatu sikap mendasar terhadap tatanan hidup dalam bertingkah laku. Defenisi ini memberikan gambaran bahwa dalam melaksanakan etos kerja maka sifat yang terjadi pada diri seseorang yang sangat diperlukan dalam aktivitas kehidupan sehari-hari, yang menitik beratkan pada segala tingkah laku manusia berdasarkan aturan-aturan serta nilai-nilai kehidupan bermasyarakat.

Etos kerja menurut pandangan Islam mempunyai makna bahwa etos kerja bagi orang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengarahkan seluruh aset, fikir, dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan jati dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia, dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*Khaira Ummah*) atau dengan kata lain juga dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiation dirinya (Tasmara, 1995: 27).

Ini nampak bahwa etos kerja muslim itu dapat didefinisikan sebagai cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa etos bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiannya tetapi sebagai suatu manifestasi dan amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.

Apabila setiap pribadi muslim memahami, menghayati dan kemudian, mau mengaktualisasikannya dalam kehidupannya maka akan nampak pengaruh serta dampaknya kepada lingkungan, yang kemudian mendorong dirinya untuk terjun dalam samudera dunia dengan kehangatan iman yang maha dahsyat. Ciri-ciri yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan nampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandasi pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan ibadah.

Dari ketiga ciri di atas pada dasarnya terkait dengan kualifikasi yang harus dimiliki oleh guru umumnya yaitu kualifikasi personalia dan kualifikasi profesional.

D. Guru dalam Proses Pembelajaran

1. Fungsi Guru dalam Proses Pembelajaran

Pada dasarnya fungsi guru dalam proses pembelajaran adalah sebagai *directori of learning* artinya setiap guru diharapkan untuk pandai-pandai mengarahkan kegiatan belajar siswa sehingga dapat mencapai keberhasilan sebagaimana yang telah ditetapkan sebagai sasaran belajar.

Guru adalah komponen manusiawi dalam proses pembelajaran yang ikut berperan dalam membentuk sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, dalam arti khusus dapat dikatakan bahwa pada setiap guru itu memikul tanggung jawab untuk membentuk kedewasaan dan kematangan tertentu. Di mana guru bukan semata sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik dan sekaligus sebagai pembimbing, pengawas dan pemantau siswa dalam belajar.

Sehubungan dengan berkembangnya pandangan terhadap belajar dan mengajar yang membawa konsekuensi terhadap guru, sehingga menuntut guru untuk senantiasa dapat mengangkat perannya. Tidak dapat dipungkiri bahwa sebagian besar hasil belajar siswa ditentukan oleh keberadaan dan peran guru dalam proses pembelajaran.

Guru adalah satu komponen utama dalam pencapaian tujuan pendidikan, di samping itu pula guru merupakan salah satu bagian sistem sosial masyarakat yang mengembang tugas dan tanggung jawab yang cukup berat dan kompleks.

Untuk mengarahkan perubahan menuju ke arah yang lebih positif, maka dibutuhkan pendidikan. Pendidikan akan mewarnai kehidupan masyarakat. Maju mundurnya kehidupan masyarakat banyak ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakat tertentu, dengan demikian dapat dikatakan bahwa pendidikan merupakan penentu dalam masyarakat.

Ujung tombak yang paling menentukan dalam pendidikan adalah guru. Guru sangat berperan dalam masyarakat khususnya anak didik menuju perkembangan yang lebih sesuai dengan tujuan yang diharapkan dan cita-cita yang dituangkan dalam tujuan pendidikan nasional.

Guru berperan sebagai agen pembaharuan dalam mengarahkan subjek didik untuk mencapai suatu yang diinginkan yang ditentukan oleh masyarakat itu sendiri. Untuk menjadi agen pembaharu yang berhasil, menjadi pendukung nilai-nilai dalam masyarakat, menciptakan lingkungan yang baik, serta menjamin keberhasilan proses belajar-mengajar, maka guru harus meningkatkan kemampuannya, karena tanpa peningkatan kemampuan maka guru tidak akan dapat melaksanakan fungsi dan perannya sebagaimana yang diharapkan.

Tugas profesional guru adalah mentrasfer ilmu pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai yang belum diketahui anak didik agar diketahui dan dipahaminya. Dengan tugas profesi guru tersebut membuat guru menjadi bertanggung jawab secara manusiawi terhadap subjek didik dalam rangka memanusiaikan dirinya. Untuk mengetahui sejauhmana peran dan fungsi guru, maka dapat disimak penjelasan Wrightman yang dikutip oleh User Usman (1989: 2) yang mengatakan bahwa peran guru adalah serangkaian tingkah laku yang dilakukan dalam situasi tertentu yang berhubungan dengan kemajuan, perubahan tingkahlaku dan perkembangan, dan siswa yang menjadi tujuannya.

Peran guru meliputi banyak hal sebagaimana dikemukakan oleh Adams dan Dewey yang dikutip oleh Nana Sudjana (1990: 17) mengatakan bahwa peran guru adalah meliputi sebagai pengajar, pembimbing, pengatur lingkungan, partisipator, perencana, supervisor, motivador, penanya, evaluator, dan konselor.

Penjelasan di atas dapat memberikan gambaran kepada kita tentang peranan guru itu, tetapi untuk mengetahui lebih jelas tentang peranan guru dapat ditelaah sejauhmana tanggung jawab profesi guru itu. Djumhur (1995) mengatakan bahwa untuk mengetahuinya ada empat bidang utama yang harus diketahui yaitu: (1) Guru harus mengenal setiap siswa yang dipercayakan kepadanya. (2) Guru harus memiliki kesiapan dalam memberikan bimbingan. (3) Guru harus memiliki dasar pengetahuan yang luas tentang tujuan pendidikan di Indonesia sesuai dengan tahapan-tahapan pembangunan. (4) Guru harus memiliki pengetahuan yang bulat, luas dan mutakhir mengenai ilmu yang diajarkan.

a. Guru harus mengenal setiap siswa yang dipercayakan kepadanya

Setiap siswa mempunyai sifat pribadi, kemampuan dan kebutuhan yang berbeda-beda di antara satu siswa dengan siswa yang lainnya. Untuk itu, guru harus mampu memahami perbedaan yang meliputi sifat-sifat, minat, kemampuan, kebutuhan, aspirasi, dan keadaan kehidupan pribadi diri siswa. Diperlukan usaha guru untuk memperoleh data dan keterangan selengkapnyanya dari setiap siswa.

b. Guru harus memiliki kecakapan dalam memberi bimbingan.

Sesungguhnya mengajar adalah suatu bentuk bimbingan yang dapat dilaksanakan oleh guru. Di samping bimbingan yang berpusat pada kemampuan intelektual, guru juga memiliki kemampuan yang memungkinkan ia dapat mengenal tingkat perkembangan dalam bidang emosional, minat, dan kecakapan khusus maupun dalam prestasi belajar. Dengan mengenal tingkat perkembangan siswa, maka guru dapat menyusun rencana pengajaran yang menyeluruh dan integral.

c. Guru harus memiliki dasar pengetahuan yang luas tentang tujuan pendidikan di Indonesia sesuai dengan tahap-tahap pembangunan

Pengetahuan ini perlu dalam memberi makna pada arah perkembangan siswa. Dengan pengetahuan tentang kebutuhan-kebutuhan pembangunan dan perkembangan pendidikan akan mempermudah guru dalam mengarahkan perkembangan siswa sesuai dengan tujuan pembangunan.

d. Guru harus memiliki pengetahuan yang bulat, luas dan mutakhir mengenai ilmu yang diajarkan.

Perkembangan ilmu dan teknologi berlangsung begitu cepat dan pesat. Banyak pengetahuan dan penemuan yang segera menjadi usang, harus diganti dengan yang baru. Guru yang bertugas memindahkan pengetahuan kepada siswa hendaknya selalu belajar akan perkembangan ilmu pengetahuan.

Penjelasan di atas, memberikan petunjuk kepada kita tentang guru.

Kemudian perlu dipaparkan pula mengenai peranan guru itu. Adapun fungsi dan peranan guru dalam proses pembelajaran adalah sebagai berikut:

(a) guru sebagai *designer of instruction*, (b) guru sebagai *manager of instruction*, (c) guru sebagai *evaluator of student learning*, (d) guru sebagai pelajar yang berkelanjutan (*continuou shaner*), (e) guru sebagai pengingat (*promoter*), (f) guru sebagai pengembang bahan pelajaran (*developer material*), (g) guru sebagai pekerja masyarakat (*community worker*), dan (h) guru sebagai pelatih (*trainer*) (Muhibbin, 1995: 252).

a. Guru sebagai *designer of instruction*

Guru sebagai *designer of instruction* (perancang pengajaran) bahwa fungsi itu menghendaki guru untuk selalu mampu dan siap untuk merangsang kegiatan belajar-mengajar yang berhasil dan berdaya guna.

Untuk merealisasikan fungsi tersebut yang memadai mengenai prinsip-prinsip belajar sebagai dasar dalam menyusun rancangan kegiatan belajar-mengajar. Rancangan tersebut meliputi hal-hal sebagai berikut:

- 1) Memilih dan menentukan bahan pelajaran
- 2) Merumuskan tujuan penyajian bahan pelajaran
- 3) Memilih metode penyajian pelajaran yang tepat
- 4) Menyelenggarakan kegiatan evaluasi

b. Guru sebagai *manager of instruction*

Guru sebagai *manager of instruction*, artinya sebagai pengelola pengajaran fungsi ini menghendaki agar kemampuan guru dalam

mengelola (menyelenggarakan dan mengendalikan) seluruh tahapan proses pembelajaran. Di antara kegiatan-kegiatan pengelolaan proses pembelajaran, yang terpenting adalah menciptakan kondisi dan situasi sebaik-baiknya, sehingga memungkinkan para siswa belajar secara selektif dan optimal.

Selain itu kondisi dan situasi tersebut perlu diciptakan sedemikian rupa agar proses komunikasi baik dua arah maupun multi arah antara guru dan siswa dalam proses pembelajaran dapat berjalan secara demokratis. Alhasil, baik guru sebagai pengajar dan siswa sebagai pelajar dapat memainkan peranan masing-masing secara integrasi dalam konteks komunikasi instruksional yang kondusif.

c. Guru sebagai *evaluator of student learning*

Guru sebagai *evaluator of student learning*, ini sebagai penilai hasil pembelajaran siswa. Fungsi ini menghendaki guru untuk senantiasa mengikuti perkembangan taraf kemajuan prestasi belajar atau kinerja akademik siswa dalam setiap kurun waktu pembelajaran.

Pada azasnya, kegiatan evaluasi belajar itu seperti kegiatan belajar itu sendiri yakni kegiatan akademik yang memerlukan kesinambungan. Evaluasi idealnya sepanjang waktu secara berkelanjutan. Artinya apabila hasil menunjukkan kekurangan, maka siswa yang bersangkutan diharapkan merasa terdorong untuk melakukan kegiatan pembelajaran perbaikan. Sebaliknya bila evaluasi tertentu menunjukkan hasil yang

memuaskan, maka siswa yang bersangkutan diharapkan termotivasi untuk meningkatkan volume kegiatan belajarnya agar materi lain yang lebih kompleks dapat dikuasai.

d. Guru sebagai pelajar yang berkelanjutan (*continuou shaner*)

Guru dalam meningkatkan profesinya mengikuti proses pendidikan seumur hidup, menjadi pendidik untuk dirinya dan siswanya seumur hidup.

e. Guru sebagai pengingat (*promotor*)

Guru dalam pelaksanaan tugasnya mengidentifikasi dan menjaring proses pembelajaran yang efektif, mendukung, memberitahukan, membimbing dan memperlancar proses pembelajaran.

f. Guru sebagai pengembang bahan pelajaran (*developer material*)

Guru berusaha mempersiapkan bahan belajar untuk melengkapi buku-buku pelajaran sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapinya.

g. Guru sebagai pekerja masyarakat (*community worker*)

Guru dalam melaksanakan tugasnya meningkatkan koordinasi antara sekolah dan masyarakat dengan jalan melibatkan pembimbing secara aktif, membatu para orang tua siswa agar mereka dapat menolong anak-anaknya belajar dengan baik, memberikan kesempatan belajar yang lebih banyak, menganekaragamkan fungsi sekolah sehingga sekolah dapat melayani masyarakat.

h. Guru sebagai pelatih (*trainer*)

Guru dapat memberikan latihan kepada orang-orang dalam masyarakat untuk dapat mengambil bagian dalam mengelola belajar bagi anak.

Dari pendapat para ahli di atas terlihat dengan jelas tentang fungsi dan perana guru dalam proses belajar-mengajar, tetapi menurut hemat penulis dan beberapa unsur yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, ada beberapa hal yang menjadi titik sentral dari fungsi atau peranan guru tersebut yaitu guru sebagai seorang yang menjadikan dirinya sebagai tempat mengakomodasi berbagai disiplin ilmu sehingga siswa merasa sangat membutuhkan guru bila terbentur suatu permasalahan yang tak dapat diatasinya.

2. Tugas dan Tanggung Jawab Guru

Berdasarkan Undang-Undang RI. No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional. Dengan kedudukan tersebut, maka guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional yakni berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman....

Berikut ini akan dijelaskan tugas dan tanggung jawab guru. tanggung jawab selalu berhubungan dengan tugasnya.

a. Tugas guru

Jabatan guru memiliki selalu banyak tugas, baik yang terikat oleh dinas, dalam bentuk pengabdian .umumnya dibedakan tiga macam tugas guru yaitu : tugas guru profesional, tugas personal dan tugas sosial.

1) Tugas profesional

Adapun yang termasuk dalam peranan profesional seperti yang diungkapkan oleh Piet A. Sahertian dan Ida Aleida Sahertian (1990: 38), adalah sebagai berikut:

- a) Seorang guru yang diharapkan menguasai pengetahuan yang diharapkan sehingga ia dapat memberikan kegiatan kepada siswa dengan berhasil baik.
- b) Seorang pengajar yang menguasai psikologi tentang anak
- c) Seorang penilai dan konselor terhadap kegiatan siswa
- d) Seorang pengembang kurikulum yang sedang dilaksanakan
- e) Seorang penghubung antara sekolah dan masyarakat orang tua
- f) Seorang pengajar yang terus menerus (menyelidiki) pengetahuan yang baru untuk memperlengkapi informasi.

Guru merupakan suatu profesi yang artinya suatu jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Jadi jenis pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang kependidikan. Dimana tugas guru sebagai profesi meliputi pendidikan, mengajar dan latihan.

2) Tugas Personal

Di sini kita melihat tugas personal sesuai apa yang digambarkan oleh Piet A. Sahertian (1990) sebagai berikut:

Seorang guru harus mampu berkaca pada dirinya sendiri. Kalau seseorang melihat dirinya (*self concept*), maka yang nampak bukan satu pribadi yaitu saya dengan:

- a. Saya dengan diri saya sendiri
- b. Saya dengan self ideal saya sendiri
- c. Saya dengan concept saya sendiri.

Dengan melihat konteks di atas, maka dapat dipahami bahwa menjadi seorang guru harus mampu mengenal dirinya sendiri, melihat kemampuan yang ia miliki untuk menjadi teladan/panutan dimana mereka berada baik di dalam sekolah lebih-lebih di tengah kehidupan bermasyarakat.

3) Tugas Sosial

Seorang guru adalah perencana zaman. Karena posisinya dalam masyarakat, maka tugasnya lebih dari tugas profesional yang telah disebutkan di atas. Ia juga harus mempunyai komitmen dan konsen terhadap masyarakat dalam peranannya sebagai warga negara dan sebagai agen pembaharuan atau seorang penceramah masa depan.

Setelah kita memperhatikan pengelompokan tugas guru di atas, maka dalam hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Moh. Uzer Usman, bahwa : "Apabila kita kelompokkan terdapat tiga jenis guru, yakni tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas dalam bidang kemasyarakatan.

Dari beberapa pendapat di atas tentang guru maka dapat ditarik kesimpulan secara garis besar guru mempunyai tugas yang sangat berat dalam kehidupan sehari-hari. Di mana guru itu harus berfungsi sebagai orang tua kedua di sekolah dan menjadi panutan di dalam kehidupan bermasyarakat.

Tugas dan peran guru tidaklah terbatas di dalam masyarakat, bahkan guru pada hakikatnya merupakan komponen strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan gerak maju kehidupan bangsa.

b. Tanggung Jawab Guru

Setelah dijelaskan bahwa tanggung jawab selalu berhubungan dengan tugasnya, seperti mengajar, melatih, membimbing, membina dan mendidik. Namun nampaknya guru lebih banyak menekankan kepada tanggung jawab mengajar artinya guru bertanggung jawab lebih banyak pada aspek kognitifnya.

Guru bukan hanya bertanggung jawab terhadap aspek pengetahuan tetapi juga terhadap aspek mendidik kepribadian misalnya mendidik dalam hal disiplin, tanggung jawab dan kemandirian. Tanggung jawab guru misalnya dalam mengembangkan disiplin di kelas. Pernah terlihat anak di sekolah dasar, waktu bel berbunyi guru masih bercakap-cakap dengan rekannya atau ketua kelas memberi aba-aba, semua siap, lancing depan, maju jalan, sementara barisan masih kacau dan ribut. Guru membiarkan saja tanpa ada

usaha memperbaiki. Padahal tanggung jawab terhadap disiplin perlu dibina sejak dini di SD.

Guru merupakan faktor manusia kedua sesudah terdidik atau siswa, yang mempunyai peranan penting dalam proses pendidikan, yaitu :

- 1) **Membimbing Si Terdidik**
Mencari pengenalan terhadapnya mengenai kebutuhan, kesanggupan, bakat, minat dan sebagainya.
- 2) **Menciptakan situasi untuk pendidikan**
Situasi pendidikan yaitu suatu keadaan dimana tindakan-tindakan pendidikan dapat berlangsung dengan baik dan hasil yang memuaskan (H. Hamdani Ihsan, 1998: 92).

Tugas lain ialah memiliki pengetahuan yang diperlukan pengetahuan-pengetahuan keagamaan, dan lain-lainnya. Pengetahuan ini tidak sekedar diketahui, tetapi juga diamalkan dan diyakini sendiri. Harus diketahui bahwa guru adalah manusia dengan sifat-sifatnya yang tidak sempurna. Oleh karena itu, guru harus selalu meninjau diri sendiri, guru dapat memperoleh bahan-bahan kesamaan dari pihak terdidik (Ihsan, 1998: 94).

Amstrong dalam Nana Sudjana, 2001: 15) membagi tugas dan tanggung jawab guru menjadi lima kategori, yakni :

- (a) tanggung jawab dalam pengajaran
- (b) tanggung jawab dalam memberikan bimbingan
- (c) tanggung jawab dalam mengembangkan kurikulum
- (d) tanggung jawab dalam mengembangkan profesi
- (e) tanggung jawab dalam membina hubungan dengan masyarakat.

Guru harus berusaha untuk mempertahankan apa yang sudah ada serta mengadakan penyempurnaan praktek pengajaran agar hasil yang diperoleh siswa dapat ditingkatkan. Kurikulum sebagai program belajar atau

semacam dokumen belajar yang harus diberikan kepada siswa jangan dianggap sebagai benda mati tetapi harus dapat dijadikan dasar pedoman dalam praktek pengajaran di sekolah.

E. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Tarmizi Tahir (1999) mengutip beberapa pendapat ahli tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja, antara lain:

1. Mukti Ali yang mengatakan bahwa ada 3 hal yang ikut membentuk etos kerja seseorang yakni watak, karakter, dan tingkah laku seseorang yaitu sistem agama, budaya, sistem sosial, dan lingkungan alam dimana orang itu hidup.
2. Menurut Darmawan Raharjo mengatakan bahwa etos kerja tidak semata-mata tergantung pada nilai-nilai agama dalam arti sempit, tetapi dewasa ini sangat dipengaruhi oleh pendidikan, informasi dan komunikasi, oleh karena itu yang perlu dikembangkan adalah etos ilmu pengetahuan dan teknologi.
3. Sedangkan menurut Nurcholis Madjid, mengatakan bahwa masalah etos kerja tidak bisa dipandang dari satu sudut pertimbangan yaitu pertimbangan ajaran (yang murni) semata, tetapi juga faktor lingkungan lainnya baik dari luar diri manusia maupun dalam diri sendiri.

Dari ketiga pendapat tersebut di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja seorang guru adalah :

a. Faktor agama

Jika agama dibicarakan dalam kaitannya dengan etos kerja, maka persoalannya adalah Islam, dimana sebagai seorang Islam sudah selayaknya mengeluarkan segala kemampuan untuk mencari reski dengan sekuat tenaga. Akan tetapi reski yang di usahakan haruslah halal, tidak mengutamakan penghasilan yang banyak semata, tanpa mengindahkan aturan yang telah di tetapkan. Allah berfirman dalam QS. Al-Isra (17) ayat 30:

... إِنَّ رَبَّكَ يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَن يَشَاءُ وَيَقْدِرُ ...

Terjemahnya:

"...Sesungguhnya Tuhanmu melapangkan rezki kepada siapa yang Dia Kehendaki dan menyempitkannya...."

b. Faktor Budaya

Etos kerja pada hakikatnya merupakan bagian dari suatu kebudayaan. Sebagai suatu proses menghadapi dan menjawab tantangan yang dihadapkan pada manusia. Etos kerja dibentuk oleh suatu proses kebudayaan yang panjang, yang kemudian membentuk suatu kepribadian. Jika suatu masyarakat tertentu mempunyai etos kerja yang berbeda, hal itu disebabkan oleh proses kebudayaan dan tangan yang berbeda-beda yang

dihadapkan kepadanya, serta perbedaan dalam memberikan jawaban atas tantangan.

c. Faktor Sosial

Etos kerja pada hakikatnya berkaitan erat dengan berbagai dimensi kehidupan manusia, yaitu dimensi individual, dimensi sosial, dimensi lingkungan. Dalam dimensi individual etos kerja berkaitan dengan motif-motif yang bersifat pribadi, dimana etos kerja dipandang sebagai salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar yang bersifat individual. Dalam dimensi sosial etos kerja berkaitan dengan nilai-nilai sosial yang melatar belakangi kegiatan kerjanya yang kemudian memotivasi pada tujuan-tujuan dan kerjanya yaitu untuk mendapatkan penghargaan dan status sosial tertentu. Berkaitan dengan lingkungan alam yang kemudian membentuk keterampilan tertentu dalam dunia kerja yang membedakan antara satu dengan yang lain.

Demikianlah beberapa pendapat tentang etos kerja dan hal-hal yang mempengaruhinya. Semoga kajian teori tentang hal tersebut dapat menjadi bahan masukan dan bahan pertimbangan berharga bagi segenap elemen atau unsur-unsur yang bermain atau berperan dalam masalah manajemen personalia dalam hubungannya dengan etos kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan (*field research*) yang berusaha mencari hubungan antar variabel, dan disajikan dalam bentuk *statistik deskriptif* yakni suatu jenis penelitian yang sifatnya mengungkap dan menggambarkan fakta-fakta dan data yang diperoleh secara mendalam dengan angka-angka statistik, dimana data tersebut ditulis dalam bentuk kuantitas.

B. Lokasi dan Objek Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini adalah SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Salah satu alasan penunjukan lokasi ini adalah bahwa belum adanya teman-teman yang menjadikan sekolah ini sebagai lokasi penelitiannya untuk variabel yang diteliti. Sedangkan yang menjadi objek penelitian adalah seluruh guru SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa dalam hal etos kerjanya sebagai akibat dari penerapan manajemen personalia.

C. Variabel Penelitian

Menurut Arikunto (1998:99) variabel penelitian adalah obyek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian dari suatu penelitian.

Adapun variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manajemen Personalia, sebagai variabel bebas (*Independent variabel*)
2. Etos Kerja, sebagai variabel terikat (*dependent variabel*)

D. Defenisi Operasional Variabel

1. "Manajemen personalia" adalah suatu usaha yang menekankan kepada bagaimana memberikan fasilitas untuk perkembangan dan partisipasi pekerja (guru) dalam suatu unit aktifitas (pembelajaran) baik berupa pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan yang berhubungan dengan masalah kepegawaian dalam hal ini tenaga pengajar, untuk mencapai tujuan pada suatu lembaga pendidikan.
2. "Etos kerja guru" adalah suatu upaya yang dilakukan secara sungguh-sungguh dengan mengarahkan seluruh aset (kemampuan) dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yaitu tanggung jawab dalam pembelajaran, pemberian bimbingan, mengembangkan kurikulum, pengembangan profesi, dan tanggung jawab dalam membina hubungan dengan masyarakat.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Setiap melaksanakan penelitian kita selalu berhadapan dengan subjek atau objek yang akan diteliti baik berupa benda, peristiwa, manusia maupun gejala yang terjadi, karena hal ini merupakan variabel yang diperlukan untuk memecahkan masalah atau menunjang keberhasilan penelitian yang dilakukan.

Populasi merupakan keseluruhan individu yang menjadi sumber informasi atau sumber data. Sehubungan dengan hal tersebut, Suharsimi Arikunto (1996: 115) berpendapat bahwa populasi ialah keseluruhan individu yang menjadi objek penelitian. Dan menurut pendapat P. Joko Subagyo (1997: 23) bahwa populasi ialah semua obyek penelitian yang menjadi sasaran untuk mengumpulkan data.

Dalam pengertian yang lain dikemukakan oleh Mardalis (2004: 53) bahwa "populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel". Sedangkan menurut Ine Amiruddin Yousda (2001: 134) mengemukakan bahwa populasi yaitu "keseluruhan obyek yang diteliti, baik berupa benda, kejadian maupun nilai".

Bertolak dari pandangan ahli tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan obyek yang diteliti dan mempunyai karakteristik tertentu yang dijadikan sebagai sumber data dalam suatu penelitian.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan sebelumnya, maka populasi dalam penelitian ini adalah semua guru, tata usaha dan 1 (satu) orang siswa yang berprestasi SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa sebanyak 24 orang, yang terdiri dari laki-laki sebanyak 6 orang dan perempuan sebanyak 18 orang.

2. Sampel

Sebelum menentukan sampel penelitian, terlebih dahulu peneliti mengemukakan beberapa pengertian tentang sampel itu sendiri.

Mardalis (2004: 55) mengatakan bahwa "sampel adalah sebagian dari seluruh individu yang menjadi obyek penelitian". Sedangkan Hermawan (1992: 51) mengemukakan bahwa:

"Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam penelitian. Artinya sampel adalah bagian dari populasi untuk mewakili sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki".

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Berarti dalam menentukan sampel ada beberapa hal yang perlu diperhatikan seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (2002: 109) :

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga, dan dana,
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data,
- c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk penelitian yang resikonya besar, tentu saja jika sampel besar, hasilnya akan lebih baik.

Sedangkan yang menjadi tujuan dari penentuan sampel adalah untuk memperoleh keterangan obyek penelitian dengan cara mengamati hanya sebagian saja dari populasi suatu reduksi terhadap sejumlah obyek penelitian. Tujuan lainnya dari penentuan sampel adalah untuk mengemukakan dengan tepat sifat umum dari populasi dan untuk menarik generalisasi dari hasil penyelidikan. Selanjutnya penentuan sampel bertujuan untuk mengadakan penaksiran, peramalan, dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.

Dalam berbagai literatur tidak disebutkan ketentuan mutlak besarnya sampel dari suatu populasi dalam suatu penelitian tetapi hanya memberikan pertimbangan praktis seperti keterbatasan dana, waktu dan tenaga. Tetapi dalam penelitian ini tidak dilakukan penarikan sampel, karena jumlah populasinya hanya sedikit. Arikunto (2002: 104) mengemukakan:

Untuk langkah pertama, maka apabila subjeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Dengan demikian pada penelitian ini menggunakan sampel populasi atau menjadikan seluruh jumlah populasi sekaligus sebagai jumlah sampel.

F. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan beberapa Instrumen, hal ini di maksudkan untuk mengetahui data atau informasi yang dapat di pertanggung jawabkan kebenarannya. Oleh karena itu, instrumen yang di maksudkan dalam

penelitian ini adalah alat untuk mengukur dan mendapatkan data yang relevan dengan masalah yang diteliti. Adapun instrumen yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Daftar angket (Kuesioner)

Daftar angket adalah daftar pernyataan atau pertanyaan yang dikirim kepada responden baik secara langsung maupun tidak langsung (Amirul Hadi, 2003: 172). Tujuan Penyebaran angket adalah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan. Adapun bentuk angket yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah pernyataan dalam bentuk pilihan ganda dengan empat alternative jawaban yaitu selalu, sering, jarang dan tidak pernah. Dengan skor masing-masing untuk, selalu skornya 4, sering skornya 3, jarang skornya 2, dan tidak pernah skornya 1.

Instrumen angket di gunakan untuk mengukur penerapan manajemen personalia dan etos kerja guru. Dengan demikian angket yang di gunakan adalah tipe skala likert dengan bentuk pilihan ganda.

2. Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara atau pedoman interview adalah alat yang digunakan dalam komunikasi yang berbentuk sejumlah pertanyaan lisan yang diajukan oleh pengumpul data sebagai pencari informasi (*interviewer* atau

information) yang dijawab secara lisan pula oleh responden (*interview*) (Nawawi, 1991).

Teknik wawancara dipergunakan dengan mengadakan tanya jawab bersama subjek yang diteliti. Cara tanya jawab adalah bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan responden. Adapun yang diinterview adalah Kepsek, guru, tata usaha dan 1 (satu) orang siswa yang berprestasi yang ada di SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu, untuk mendapatkan data mengenai manajemen personalia dan etos kerja guru.

Berdasarkan hal tersebut di atas, dapat dipahami bahwa pedoman wawancara sebagai salah satu instrumen (alat) penelitian yang berfungsi untuk memperoleh data atas keterangan yang di perlukan secara langsung.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik/ prosedur pengumpulan data maksudnya adalah langkah yang ditempuh oleh penulis dalam perolehan data baik yang berasal dari lapangan maupun yang bersumber dari perpustakaan. Adapun tahap yang ditempuh oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Tahap persiapan

Tahap pertama dilakukan beberapa kegiatan yang meliputi studi pustaka, mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penulisan skripsi. Langkah selanjutnya adalah menyusun rancangan atau proposal yang didalamnya telah dirumuskan/ direncanakan sedemikian rupa, mengenai langkah-

langkah yang dilakukan dalam prosedur penelitian seperti menentukan metode penelitian yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Kemudian menentukan populasi dan sampel serta menentukan instrumen penelitian.

2. Tahap pelaksanaan

Prosedur penelitian adalah mengumpulkan data yang dianggap relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan jalan mengumpulkan data. Adapun cara penulis dalam mengumpulkan data: sebagai berikut:

- a. *Library research* (kepastakaan) adalah mengumpulkan data dan informasi melalui penelitian kepustakaan, yakni penelitian terhadap buku-buku serta bacaan lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas.
- b. *Field research* (lapangan) adalah metode untuk menentukan secara spesifik dan realistis tentang apa yang sedang terjadi pada suatu saat ditengah-tengah masyarakat atau penelitian lapangan.

Dari uraian di atas bahwa untuk mendapatkan data dalam penelitian harus melalui penelitian pustaka dan penelitian lapangan sehingga keduanya saling keterkaitan terhadap masalah yang akan dibahas.

Dalam penelitian lapangan pada dasarnya adalah suatu kegiatan operasional yang bertujuan memperoleh data serta informasi yang dibutuhkan, kemudian data dan informasi tersebut dihubungkan dengan berbagai pendapat atau pandangan dengan literatur yang ada.

Adapun teknik pengumpulan data lapangan yang digunakan penulis adalah :

- 1) Observasi yaitu bahwa dalam penelitian ini penulis secara langsung mengamati obyek yang diteliti yaitu di SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.
- 2) Metode interview, yaitu penulis mengumpulkan data melalui bentuk interaksi atau wawancara yang dirancang untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Dalam hal ini penulis membuat suatu daftar pertanyaan yang ditanyakan kepada gurunya dan kepala sekolah.
- 3) Metode angket, yaitu penulis mengumpulkan data dengan membuat suatu daftar pertanyaan yang berisi rangkaian pertanyaan yang diedarkan kepada guru.
- 4) Dokumentasi setelah penulis terjun kelapangan maka penulis mengumpulkan data melalui bahan-bahan tertulis yang diperlukan antara lain jumlah guru, sarana prasarana, dan lain-lain.

H. Teknik Analisis Data

Untuk mengolah data penelitian, peneliti melakukan teknik statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik Deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk di deskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang akan diteliti melalui data sampel atau populasi sebagai mana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Jadi dalam penelitian ini statistik deskriptif dimaksudkan untuk

mendeskrripsikan karakteristik distributor skor masing-masing variabel dan sekaligus merupakan jawaban atas masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini. Untuk keperluan di atas menggunakan tabel frekuensi, skor rata-rata, skor tertinggi, skor terendah, standar deviasi dan rentang skor. Statistik inferensial adalah statistik yang di gunakan untuk menganalisa data sampel dan hasilnya akan di generalisasikan untuk populasi dimana sampel diambil.

Dengan demikian, setelah di lakukan statistik inferensial untuk mendapatkan kesimpulan apakah terdapat hubungan penerapan manajemen personalia dalam meningkatkan etos kerja guru. Dengan menggunakan *product moment* korelasi yang nilai N atau sampelnya kurang dari 30, yaitu :

$$R_{xy} = \frac{\sum xy}{N \cdot SD_x \cdot SD_y}$$

Keterangan :

R_{xy} = Angka Indeks Korelasi antara Variabel X dan Y

$\sum XY$ = Jumlah dan hasil perkalian antara skor Variabel X dan skor Variabel Y

N = Number Of Cases

SDx = Deviasi Standar dari Variabel X

SDy = Deviasi Standar dari Variabel Y (Anas Sudijono, 2001; 183).

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Profil Singkat SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu seperti halnya sekolah-sekolah lainnya di Kabupaten Gowa merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang berada di bawah naungan Departemen Pendidikan Nasional. SMP Aisyiyah Paccinongang pada awalnya adalah cabang dari SMP Aisyiyah Sungguminasa. Sekolah ini tergolong baru karena nanti tahun pelajaran 2003-2004 penerimaan pertama siswa baru. Letaknya di jalan Manggarupi berjarak kurang lebih 3,5 Km dari kelas induk. SMP Aisyiyah Paccinongang berdiri secara definit dan lepas dari pengelolaan administrasi kelas induk setelah mendapatkan izin operasional dari Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa pada tahun 2008. Kehadiran sekolah ini sangat menunjang kelangsungan pembangunan di bidang pendidikan dalam hal ini mencerdaskan kehidupan masyarakat Paccinongang Kecamatan Somba Opu khususnya, dan Kab. Gowa pada umumnya.

Adapun visi dan misi SMP Aisyiyah Paccinongang sebagai berikut :

a. Visi

Mencerdaskan kehidupan bangsa melalui program pembelajaran yang memenuhi standar mutu dan isi, unggul, populis, dan berkarakter Islami.

b. Misi

- 1) Melaksanakan manajemen pendidikan berbasis sekolah
- 2) Mengembangkan potensi siswa melalui Proses Belajar Mengajar dan bimbingan secara efektif, kreatif dan inovasi
- 3) Menumbuhkan semangat kerja, dedikasi, loyalitas, dan disiplin kerja seluruh komponen untuk mencapai keunggulan berprestasi.
- 4) Memahami penghayatan terhadap nilai ajaran agama sebagai dasar perilaku
- 5) Menerapkan manajemen partisipasi dan terbuka

1. Keadaan guru

Guru merupakan salah satu faktor penentu utama dalam lingkungan pendidikan, karena guru itulah yang akan bertanggung jawab terhadap pembentukan siswa. Guru memegang peranan penting bagi perkembangan kehidupan siswa dalam lingkungan sekolah, sebab tugas guru adalah membimbing, mengajar dan melatih siswa atau warga belajar, ini merupakan tugas luhur dan mulia. Untuk dapat melaksanakan tugas mendidik, membina dan membimbing, seorang guru dituntut agar dapat memiliki latar belakang pendidikan khusus keguruan atau latihan dan pengalaman yang banyak. Agar mempunyai kemampuan dan keterampilan yang cukup dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat berhasil dengan baik, karena berhubungan langsung dengan manusia dan kemanusiaan yang bersifat amat penting.

Guru merupakan suatu unsur di bidang pendidikan yang harus betul-betul melibatkan segala kemampuannya ikut serta aktif menempatkan kedudukannya sebagai tenaga fungsional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Perlu juga ditegaskan bahwa guru bukan saja sebagai pengajar akan tetapi juga sebagai pendidik dan sekaligus sebagai pembimbing. Konsepsi pendidikan Islam anak didik tidak hanya diisi otaknya dengan berbagai macam ilmu pengetahuan melainkan juga harus dilatih dan dibiasakan untuk memiliki akhlakul karimah, agar tidak salah dalam bertindak.

Dengan memperhatikan tugas dan tanggung jawab guru jelas bahwa tugas guru tidaklah ringan dan menjadi seorang guru harus sebagai panggilan hati nurani, serta panggilan rasa tanggung jawab. Adapun jumlah guru di SMP ini adalah berjumlah 18 orang ditambah 3 orang tenaga staf.

Tabel 4.1

Keadaan Guru SMP Aisyiyah Paccinongang

No.	N a m a	Jabatan
1.	Dra. Hj. Syamsiah Hasbullah, M.Pd	Kepala Sekolah
2.	Hj. Aminah M., S.Ag	Guru Mata Pelajaran
3.	Hj. Sakinah, S.Pd	Guru Mata Pelajaran
4.	Hj. Jasnawati, S.Pd	Guru Mata Pelajaran
5.	Nur Hajar Yusuf, S.Pd	Guru Mata Pelajaran

6.	Hamdana, S.Pd	Guru Mata Pelajaran
7.	Moh. Hatta, ST	Guru Mata Pelajaran
8.	Nuraeni	Guru Mata Pelajaran
9.	Kapriana Eka Putri, S.Pd	Guru Mata Pelajaran
10.	Yuningsih M, SE	Wali Kelas VIII
11.	ST. Fatimah, S.Pd	Wali Kelas VII
12.	Dewi Aswita Aksari, S.Si	Wali Kelas IX
13.	Arifuddn, A.Md	Kepala Sekolah
14.	Juriani, S.Pd	Guru Mata Pelajaran
15.	Fitrianty, S.Pd	Guru Mata Pelajaran
16.	Salmiah Salim, S.Pd	Guru Mata Pelajaran
17.	Suwardi, S.Pd	Guru Mata Pelajaran
18.	Ibnu Hajar	Guru Mata Pelajaran
19.	Ibrahim, S.Ag	Guru Mata Pelajaran

Sumber Data : Kantor SMP Aisyiyah Paccinongang, 2011

2. Keadaan Siswa

Siswa merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam proses belajar mengajar atau proses pendidikan. Karena siswa adalah obyek dari kegiatan pendidikan dan tujuan pengajaran yang merupakan faktor dominan yang harus ada.

Sebagai faktor dominan dalam pendidikan, maka siswa harus menjalin hubungan baik dengan guru, sehingga antara guru dan siswa saling

menunjang. Dengan demikian yang menjadi sasaran pokok dalam proses belajar mengajar adalah siswa, sehingga tujuan dari pendidikan dan pengajaran tersebut adalah merubah anak didik ke arah kematangan kepribadiannya. Oleh karena itu, setiap siswa mempunyai hak dan kewajiban.

Untuk lebih jelasnya tentang keadaan siswa SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2

Keadaan Siswa SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa Tahun Ajaran 2011/2012

NO	KELAS	JENIS KELAMIN		JUMLAH
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
1	VII	16	26	42
2	VIII	19	15	34
3	IX	16	16	32
Jumlah		51	57	108

Sumber Data : Kantor SMP Aisyiyah Paccinongang, 2011.

3. Keadaan stafnya

Staf dalam suatu lembaga pendidikan merupakan tenaga personil yang tidak berstatus sebagai guru, tetapi dapat menentukan proses keberhasilan pendidikan, karena tenaga staf merupakan tenaga yang

berfungsi dalam mengelola administrasi sekolah sehingga kegiatan pendidikan berlangsung dengan lancar dan berkesinambungan.

Tanpa adanya tenaga staf pada suatu lembaga pendidikan, maka kegiatan pendidikan yang dilaksanakan tidak berjalan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu tenaga staf merupakan faktor yang semestinya harus ada dalam melaksanakan kegiatan pendidikan pada suatu lembaga sekolah.

Tugas administrasi dalam lembaga pendidikan atau lembaga sekolah sangat berat dan dapat ditangani oleh orang-orang yang memiliki sikap profesional dalam mengelola kegiatan administrasi sekolah, baik urusan yang bersangkutan paut dengan masalah pelaksanaan semester maupun melayani siswa yang hendak masuk pada suatu lembaga pendidikan. Jadi segala yang berurusan dengan pembukuan merupakan tugas yang harus diselesaikan oleh staf itu sendiri.

Adapun jumlah tenaga administrasi yang ada di SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa berjumlah 2 orang, yaitu Normayunita, S.Kom sebagai Kepala Tata Usaha dibantu oleh Amri Ardi. Tenaga staf ini memiliki beban tugas dan fungsi yang dipercayakan kepadanya, yang menopang kelangsungan kegiatan pendidikan dan pengajaran secara baik dan dinamis.

4. Keadaan Sarana dan Prasarana

Tak dapat dipungkiri bahwa kelangsungan proses pembelajaran tidak saja ditentukan oleh adanya siswa dan pengajar yang profesional, akan tetapi ditentukan pula oleh tersedianya sarana dan fasilitas yang cukup memadai.

Demikian pula halnya di SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa juga memiliki fasilitas dalam menunjang terlaksananya proses belajar mengajar yang bermutu dan berkualitas. Karena tanpa tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, maka dalam proses belajar mengajar tidak mungkin dapat berjalan dengan baik.

a. Keadaan sarana

Berdasarkan pengamatan dan data yang penulis peroleh, dapat diketahui bahwa keadaan sarana yang ada di SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa sudah termasuk dalam kategori cukup memadai dalam menunjang terciptanya proses belajar mengajar, meskipun belum sepenuhnya terpenuhi secara keseluruhan.

Gedung juga merupakan salah satu fasilitas penentu dalam suatu lembaga pendidikan formal karena tanpa tersedia fasilitas tersebut, maka tentu akan sulit untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

Adapun sarana yang dimiliki oleh SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3

**Keadaan Sarana SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu
Kabupaten Gowa Tahun Ajaran 2011/2012**

No	Jenis Sarana	Jumlah	Keterangan
1	Ruang Kepala Sekolah	1 Ruangan	Baik
2	Ruang Guru	1 Ruangan	Cukup
3	Ruang Tata Usaha	1 Ruangan	Cukup
4	Ruang Perpustakaan	1 Ruangan	Baik
5	Ruang Laboratorium	1 Ruangan	Baik
6	Ruang Belajar	6 Ruangan	Baik
7	WC	2 Ruangan	Baik
8	Lapangan Volly	1 Unit	Kurang
9	Komputer	2 Unit	Baik

Sumber Data : Dokumentasi SMP Aisyiyah Paccinongang, 2011.

b. Keadaan prasarana

Disamping adanya fasilitas atau sarana yang mendukung pelaksanaan proses belajar mengajar, prasarana juga tidak kalah pentingnya karena keduanya sama-sama berperan dalam kegiatan pembelajaran. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4

**Keadaan Prasarana SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba
Opu Kabupaten Gowa Tahun Ajaran 2011/2012**

No	Jenis Sarana	Jumlah	Keterangan
1	Kursi/Meja Kepala Sekolah	1 buah	Baik
2	Kursi/Meja Guru	5 buah	Baik
3	Kursi/Meja Tamu	1 set	Baik
4	Kursi/Meja Siswa	114 buah	Baik
5	Lemari	4 buah	Baik
6	Papan Tulis	6 buah	Baik
7	Papan Data	3 buah	Baik
8	Komputer	2 buah	Baik
9	Mesin Ketik	1 buah	Baik
10	Bola Dunia	1 buah	Baik
11	Peta	2 lembar	Baik
12	Kalender Pendidikan	2 buah	Baik
13	Patung Anatomi	1 buah	Baik

Sumber Data : Dokumentasi SMP Aisyiyah Paccinongang, 2011.

Memperhatikan tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa keadaan sarana dan prasarana yang ada di SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa sudah cukup menunjang dalam segala kegiatannya. Disamping kelengkapan yang peneliti telah sebutkan di atas

masih banyak hal-hal yang tidak sempat peneliti sebutkan satu persatu seperti, alat-alat olahraga, alat peraga biologi, alat-alat kesenian dan.

B. Hasil Analisis Deskriptif Penerapan Manajemen Personalia Guru di SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu Kab. Gowa

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis tentang penerapan manajemen personalia guru di SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu. Maka peneliti mempergunakan instrument yang telah dibuat sesuai dengan kisi-kisi yang berdasarkan teori tentang manajemen personalia, maka peneliti memberikan berupa angket terhadap 24 responden yang terdiri dari 20 item. Dari uji coba tersebut diperoleh hasil yang telah ditabulasikan.

Tabel. 4.5
Daftar Hasil Angket Manajemen Personalia di SMP Aisyiyah
Paccinongang

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	2	4	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	4	3	4	3	3	58
2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	1	4	69
3	1	3	2	4	3	3	2	3	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	65
4	2	2	4	1	3	4	3	2	3	3	2	3	1	3	4	3	4	4	3	3	55
5	2	2	3	1	3	3	4	3	4	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	56
6	1	2	1	2	4	3	3	3	4	3	3	4	1	4	3	1	3	4	1	1	49
7	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	62
8	1	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	62
9	2	3	2	3	1	4	4	3	4	3	4	3	1	4	1	4	1	1	2	2	49
10	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	62
11	3	2	4	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	62
12	4	1	3	1	3	4	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	58
13	2	1	2	3	3	3	2	2	4	1	2	4	3	4	4	2	3	2	3	2	58
14	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	69
15	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	2	1	4	4	58
16	4	2	4	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	2	4	60
17	3	2	4	4	3	4	3	4	3	2	2	3	4	3	3	4	2	1	4	3	60
18	3	2	3	3	1	1	1	2	4	3	4	3	4	2	1	2	3	4	2	4	50
19	2	1	3	3	2	3	4	3	3	4	4	2	2	1	3	2	4	1	3	2	54
20	2	1	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	1	4	4	3	2	1	4	3	59
21	3	2	4	4	1	3	3	3	4	2	2	2	4	1	1	2	3	4	3	3	54
22	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	1	3	2	4	2	4	1	4	3	59
23	3	1	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	2	3	1	2	3	4	3	2	57
24	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	1	4	2	1	2	4	3	3	61
	57	53	73	67	70	88	70	66	77	69	67	70	63	63	63	68	65	63	68	72	1406

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$= 1 + 3,3 \log 24$$

$$= 1 + 4,6$$

$$= 5,6 (6)$$

$$R = 69 - 49$$

$$= 20$$

$$= 20 / 6$$

$$= 3,3 \text{ dibulatkan menjadi } 3$$

Tabel 4.6

Statistik Skor Hasil Manajemen Personalia

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	24
Skor Maksimum	69
Skor Minimum	49
Skor Ideal	80
Rentang Skor	20
Skor Rata – rata	56.8
Standar Deviasi	5.44

Berdasarkan tabel di atas maka gambaran hasil penerapan manajemen personalia dalam skor rata-rata = 56.8 dari hasil ideal 80 dengan skor maksimum 69 Skor terendah 49 dan Standar Deviasi 5.44 dari jumlah 24 responden sebagai sampel.

Untuk melihat tinggi rendahnya penerapan manajemen personalia di SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu, maka disusun klasifikasi skor berdasarkan kategori yang telah di tetapkan dengan menggunakan penilaian acuan patokan (PAP) sebagai berikut :

Tabel 4.7

Kriteria Hubungan Manajemen Personalia di SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu Kecamatan Tompobulu

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1 – 16	Sangat Rendah	-	-
17 – 32	Rendah	-	-
33 – 47	Sedang	2	8.33 %
48 – 63	Tinggi	21	87.5 %
64 - 79	Sangat Tinggi	1	4.17 %
Jumlah		24	100 %

Berdasarkan tabel diatas, secara jelas dapat di simpulkan bahwa penerapan manajemen personalia guru SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari kecenderungan pada angka 48 - 63 yang mempunyai frekuensi 21 dan presentasinya 87.5 % dari 24 Responden.

Sebagaimana telah di bahas Pada BAB II (tinjauan pustaka) bahwa manajemen personalia menurut M. Manullang yang di kutip oleh Domi D. Matutina dkk (1992: 6) bahwa:

Manajemen personalia adalah suatu ilmu yang mempelajari cara bagaimana memberikan fasilitas untuk perkembangan pekerja dan rasa partisipasi pekerja dalam suatu unit aktifitas. Dalam hal ini adalah lembaga pendidikan (sekolah) yang memusatkan perhatiannya terhadap perkembangan para staf kantor maupun pengajar dengan memberikan fasilitas dan motivasi yang tinggi.

Adapun fungsi operasional manajemen yang pertama yaitu Pengadaan, bertujuan untuk memperoleh jumlah dan jenis tenaga pengajar yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi ini menyangkut tentang kebutuhan tenaga (pengajar) dan penarikannya serta seleksi penempatannya.

Sehubungan dengan hal tersebut manajemen personalia dalam hal pengadaan tenaga pengajar di SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu di peroleh dari Pemerintah Daerah setempat (PEMDA) dan yayasan sebagaimana hasil wawancara penulis terhadap Kepala Sekolah SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu yang menyatakan bahwa :

Karena sekolah kami ini termasuk sekolah yayasan dibawah naungan Diknas, maka tenaga pengajarnya di peroleh dari Pemerintah Daerah (PEMDA) dan yayasan sesuai dengan hal tersebut semua tenaga pengajar disini sebahagian besar mereka mengajar sesuai dengan bidangnya masing- masing (Wawancara, tgl 2 Januari 2012).

Untuk pengembangan tenaga pengajar untuk di SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu ditingkatkan melalui keterampilan lewat latihan (training) sesuai dengan tuntutan zaman sebagaimana wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu lebih lanjut menyatakan :

Pihak sekolah selalu mengirim pengajar untuk mengikuti pelatihan di dalam meningkatkan tenaga pengajar disekolah ini, begitu pula dengan pengadaan fasilitas dan tiap pergantian kurikulum sekolah selalu mempunyai program dalam menyiapkan fasilitas dalam

mengikuti tuntutan zaman demi tercapainya tujuan pendidikan (Wawancara, tgl. 2 Januari 2012) .

Pembinaan dan usaha perbaikan pendidikan tidak mungkin berhasil tanpa disertai dengan pembinaan dan perbaikan mutu pengetahuan serta cara kerja para pelaksana yaitu guru-guru.

Demikian pula dalam pemberian kompensasi yang layak kepada karyawan dan guru harus sesuai dengan sumbangan mereka dan perlunya memahami keinginan dari para individu dengan keinginan organisasi (sekolah) dan masyarakat demi kelancaran pencapaian tujuan pendidikan yang kita inginkan.

Sehubungan dengan hal tersebut pemberian kompensasi dan integrasi kepada tiap guru di SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu sangat diperhatikan sebagaimana pemaparan Kepala Sekolah yaitu bahwa jika ada guru yang kelebihan jam mengajarnya maka pihak sekolah membayar kelebihan jam mengajar tersebut dan jika ada guru yang berprestasi pihak sekolah selalu memberikan penghargaan kepada guru tersebut.

C. Hasil Analisis Deskriptif Etos Kerja Guru di SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu

Sama halnya dengan hasil analisis deskriptif penerapan manajemen personalia penulis memberikan berupa angket sebanyak 14 item yang

disebarkan kepada 24 guru. Dari uji coba tersebut di peroleh hasil yang telah di tabulasikan sebagai berikut:

Tabel 4.8

**Daftar Hasil Angket Etos Kerja Guru di SMP Aisyiyah Paccinongang
Kecamatan Somba Opu Gowa**

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Jml
1	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	48
2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	48
3	4	3	4	1	4	4	4	1	2	4	1	4	4	4	44
4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	49
5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	50
6	2	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	1	45
7	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	1	44
8	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	49
9	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	52
10	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	4	43
11	4	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	44
12	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3	3	4	4	4	48
13	3	4	3	1	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	43
14	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	45
15	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	3	3	4	48
16	3	4	3	4	1	2	3	3	4	3	3	2	2	3	40
17	3	4	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	41
18	4	2	2	3	1	2	3	4	1	1	3	3	3	3	35
19	4	3	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	2	1	43
20	3	3	1	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	4	43
21	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	47
22	2	2	4	4	4	4	2	3	1	1	2	2	2	1	34
23	1	1	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	41
24	3	1	2	2	2	4	3	4	2	4	4	2	2	3	38
	80	73	74	77	75	83	83	71	70	74	79	77	75	77	1068

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log n \\
 &= 1 + 3,3 \log 24 \\
 &= 1 + 4,6 \\
 &= 5,6 (6) \\
 R &= 56 - 35 \\
 P &= 21/6 \\
 &= 3,5 (4)
 \end{aligned}$$

Tabel 4.9

Tabel Penolong Menghitung Mean dan Standar Deviasi dari Etos Kerja Guru di SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu

No	Inerval	Fi	Xi	Fi - Xi	Xi - X	$(xi - x)^2$	$Fi(xi - x)^2$
1	35 – 38	3	36.5	109.5	-8	64	192
2	39 – 42	6	40.5	243	-4	16	96
3	43 – 46	6	44.5	267	0	0	0
4	47 – 50	7	48.5	339.5	4	16	112
5	51 – 54	1	52.5	52.5	8	64	164
6	55 - 58	1	56.5	52.5	12	144	288
		24		1068			852

Tabel 4.10

Statistik Skor Hasil Etos Kerja Guru

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	24
Skor Maksimum	56
Skor Minimum	35
Skor Ideal	56
Rentang Skor	14
Skor Rata – rata	44.5
Standar Deviasi	6.08

Berdasarkan table di atas maka gambaran hasil Etos Kerja Guru Di SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu dalam skor rata-rata 44,5 dari skor ideal 56 dengan skor maksimum 56. Skor terendah 35 dan standar deviasi 6.08 dari jumlah responden 24 sebagai sampel.

Untuk melihat tinggi rendahnya etos kerja guru di SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu, maka disusun klasifikasi skor berdasarkan kategori yang telah ditetapkan dengan menggunakan penilaian acuan patokan (PAP) sebagai berikut:

Tabel 4.11

Kriteria Etos kerja Guru di SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu Kab. Gowa

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1 – 12	Sangat Rendah	-	-
13 – 24	Rendah	-	-
25 – 36	Sedang	1	4.17 %
37 – 48	Tinggi	19	79.17 %
49 - 60	Sangat Tinggi	4	16.67 %
Jumlah		24	100 %

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja guru di SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu berada pada kategori tinggi hal ini dapat dilihat dari kecenderungan 79,17 % dari 24 responden.

Etos kerja guru merupakan sikap mendasar pada diri seorang pendidik yang berprofesi sebagai pengajar profesional dan mempunyai perhatian serta tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap pendidikan demi tercapainya tujuan pendidikan yang kita inginkan.

M. Mgalim Purwanto (1992) dalam bukunya *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* mengemukakan ada tiga tugas dan tanggung jawab guru, yakni (a) guru sebagai pengajar, (b) guru sebagai pembimbing, dan (c) guru sebagai administrator sekolah.

Ketiga tugas guru di atas merupakan tugas pokok profesi guru. Guru sebagai pengajar lebih menekankan kepada tugas dalam merencanakan dan melaksanakan pengajaran. Dalam hal ini para guru SMP Aisyiyah Sungguminasa dituntut oleh pihak Pemerintah (Kepala Sekolah) di dalam merencanakan pengajarannya dengan membuat Rancangan Pelajaran (RP) pada tiap bidang studi yang akan di ajarkan sesuai dengan bidang studi guru itu sendiri. Begitupun dengan penggunaan metode mengajar di dalam kelas, selalu menggunakan metode yang bermacam-macam yang sesuai dengan bidang studi yang dipergunakan sebagaimana hasil wawancara kepada bapak Suwardi, salah satu guru SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu mengatakan:

Saya sebagai guru sosiologi selalu menggunakan metode yang bergantian yaitu metode ceramah, pemberian tugas dan diskusi kepada siswa dan tiap mau memasuki pelajaran sebelumnya kami siapkan. Rancangan pelajaran karena hal itu sangat membantu kami dan lebih terarah dalam penyajian tiap materi kepada siswa (Wawancara, tgl. 3 Januari 2012).

Sedangkan guru sebagai pembimbing memberi tekanan, kepada tugas memberi bantuan kepada siswa dalam pemecahan masalah yang di hadapinya karena tugas ini merupakan aspek mendidik, sebab tidak hanya berkenaan dengan penyampaian ilmu pengetahuan tetapi juga menyangkut pengembangan kepribadian dan pembentukan nilai-nilai kepada para siswa.

Begitupun dalam menghadapi siswa yang bermasalah di SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu, pihak sekolah atau guru dapat menghukum siswa-siswanya sesuai tindakan yang dilakukan dalam wawancara dengan ibu Hj. Aminah salah satu guru SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu mengatakan :

Kalau ada siswa yang bermasalah dan masalah tersebut masih bisa di tolerir maka siswa diberikan nasehat serta sanksi yang sesuai dengan perbuatannya agar siswa tidak mengulangi kembali tapi bila masalah atau pelanggaran tidak bisa di tolerir maka akan di laporkan ke BK dan selanjutnya ke Kepala Sekolah dan biasanya di putus oleh rapat guru-guru (Wawancara, tgl. 3 Januari 2012)

Memang tanggung jawab guru sangat besar dalam segala bentuk permasalahan dan aturan-aturan yang ada dalam dunia pendidikan demi tercapainya tujuan pendidikan yang diinginkan dan itulah sebagai etos kerja seorang guru.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, maka penulis menarik sebuah kesimpulan bahwa Penerapan Manajemen Personalia terhadap peningkatan etos kerja guru di SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu mempunyai hubungan yang positif atau signifikan artinya,

berjalan searah atau saling mendukung. Ini dapat dilihat dari data-data yang diperoleh dan dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Sekolah SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu serta dengan beberapa orang guru yang ada di SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.

D. Hasil Analisis Statistik Inferensial terhadap Hubungan antara Manajemen Personalia dan Etos Kerja Guru SMP Aisyiyah Paccinongang

Statistik inferensial digunakan untuk membuat berbagai inferensial terhadap sekumpulan data yang berasal dari suatu sampel. Inferensial dapat berupa perkiraan, peramalan pengambilan keputusan, dan sebagainya. Untuk mengetahui apakah inferensial yang dilakukan menggunakan statistik parametrik atau non parametrik, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian dasar-dasar analisis yang meliputi uji normalitas dan uji homogenitas varians.

1. Uji Normalitas

Seperti dikemukakan bahwa, penggunaan statistik parametris, bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variable penelitian yang akan dianalisis membentuk distribusi normal bila data tidak normal maka statistik parametris tidak dapat analisis sebagai gantinya digunakan tehnik statistik lain yang tidak harus berasumsi bahwa data berdistribusi normal.

Teknik statistik itu adalah statistik nonparametris sebagai analisisnya, maka peneliti harus membuktikan terlebih dahulu apakah data yang di analisis itu berdistribusi normal atau tidak dengan demikian penulis menggunakan kurva normal baku. Dengan pengujian normalitas chi X^2 dengan perbandingan kurva normal baku. Dengan langkah sebagai berikut :

a. Panjang kelas = $\frac{\text{data terbesar test-data terkecil test}}{6}$

$$= \frac{100-50}{6}$$

$$= 8.3 \text{ dibulatkan menjadi } 8$$

b. Menghitung F_h (frekuensi harapan)

Cara menghitungnya didasarkan pada presentase bidang kurva normal yaitu 2.27 %, 13.53 %, 34.13, 34.13 %, 13.53 %, 2.27 %, dalam hal ini jumlah individu dalam sampel adalah 24, jadi :

1. Baris pertama dari atas 2.27 % x 24 = 0.5 dibulatkan menjadi 1
2. Baris kedua 13.53 % x 24 = 3.2 dibulatkan menjadi 3
3. Baris ketiga 34.13 % x 24 = 8.19 dibulatkan menjadi 8
4. Baris keempat 34.13 % x 24 8.19 dibulatkan menjadi 8
5. Baris kelima 13.53 % x 24 3.2 dibulatkan menjadi 3
6. Baris keenam 2.27 % x 24 = 0.5 dibulatkan menjadi 1

Tabel 4.12

Tabel Penolong Uji Normalitas Data Hubungan Manajemen Personalialia

Interval	f_o	f_h	$(f_o - f_h)$	$(f_o - f_h)^2$	$\frac{f_o - f_h}{f_h}$
49 – 52	3	1	2	4	4
53 – 56	6	3	3	6	2
57 - 60	6	8	- 2	4	0,5
61 – 64	7	8	- 1	1	0,125
65 – 68	1	3	- 2	4	1.33
69 - 72	2	1	1	1	1
	24				8,955

Dari perhitungan tersebut di dapat Chi X^2 hitung = 8.955 selanjutnya harga tersebut dibandingkan Chi X^2 tabel dengan derajat kebebasan (dk) $n-1=5$ taraf kesalahan 5% maka didapatkan harga nilai X^2 tabel 11,07, karena Chi X^2 hitung (8.955) lebih kecil dari harga Chi X^2 tabel (11,07) atau dengan kata lain 11,07 lebih besar dari 8.955. Maka distribusi hasil penerapan menejemen personalialia tersebut dapat dinyatakan berdata normal.

Tabel 4.13

Tabel Penolong Uji Normalitas Etos Kerja Guru

Interval	f_o	f_h	$(f_o - f_h)$	$(f_o - f_h)^2$	$\frac{f_o - f_h}{f_h}$
35 – 38	3	1	2	4	4
39 – 42	7	3	4	16	5,33
43 – 46	7	8	- 1	2	0,25

47 – 50	7	8	- 1	2	0,25
51 – 54	-	3	-	-	-
55 - 58	-	1	-	-	-
	24				9.83

Dari perhitungan tersebut di dapat Chi X^2 hitung = 9.83 selanjutnya harga tersebut dibandingkan dengan Chi X^2 tabel dengan derajat kebebasan (dk) = $n-1=5$ taraf kesalahan 5% maka didapatkan harga nilai X^2 tabel = 11,07 karena Chi X^2 hitung (9.83) lebih kecil dari harga Chi X^2 tabel (11,07) atau dengan kata kata lain $11,07 > 9,83$.

Maka distribusi data hasil etos kerja guru tersebut dapat dinyatakan berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas Varians

Uji Homogenitas Varians di gunakan untuk mengetahui apakah data penelitian berasal dari populasi yang sama. Untuk uji homogenitas varians. Digunakan uji kesamaan dan dua Varians menggunakan Uji Bartlett dengan rumus sebagai berikut:

$$S^2 = \frac{\sum(n_i-1)S_i^2}{\sum(n_i-1)}$$

Harga satuan Bartlett

$$B = \text{Log } S^2 (n_i-1)$$

Uji Bartlett kemudian digunakan pada statistik Chi kuadrat

$$X^2 \text{ hitung} = (1/n - 1) \sum (n_i - 1) \log S_i^2$$

Kriteria pengujian adalah data dianggap homogen jika X^2 hitung $\leq X^2$ tabel pada taraf signifikan $\alpha = 0.05$ dari derajat kebebasan $dk = (n-1)$ (Suharsimi Arikunto: 1996:415).

Tabel 4.14

Uji Homogenitas Dengan Menggunakan Tes Bertlet

Variabel	Derajat Kebebasan	$\frac{1}{n} - 1$ dk	S_i^2	$\log S_i^2$	$(dk) \log S_i^2$
X	23	0,04	29,59	1,47	31,1
Y	23	0,04	36,96	1,56	38,56
					69,66

Varians gabungan dari semua variabel

$$S^2 = \frac{\sum (n_i - 1) S_i^2}{\sum (n_i - 1)}$$

$$= \frac{23(29.59)23(36.96)}{23 + 23}$$

$$= \frac{680.57 + 850.08}{46}$$

$$= \frac{1530.65}{46}$$

$$= 33.27$$

$$\begin{aligned} B &= (\log S^2) \sum (n_i - 1) \\ &= (\log 33,27) \cdot (46) \\ &= 70.01 \end{aligned}$$

Maka harga chi kuadrat (X^2) hitung dengan rumus

$$\begin{aligned} X^2 \text{ hitung} &= (\ln 10) \{ B - \sum (n_i - 1) \log S_i^2 \} \\ &= (2.3026) \{ 70.01 - 69.66 \} \\ &= 2.3026 \cdot 0.35 \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

Jika taraf Signifikansi 0.05 maka taraf dari daftar distribusi chi kuadrat diketahui harga $X^2_{0.095} = 70.01$. Dengan taraf Signifikansi = 0.05 maka ternyata bahwa $X^2 \text{ hitung} \leq X^2 \text{ tabel}$, kesimpulan $2.11 \leq 70.01$ maka berarti dapat dikatakan bahwa data hasil Manajemen personalia dan Etos Kerja guru berasal dari populasi yang Homogen.

Tabel 4.15

Tabel Penolong Menghitung Korelasi Product Moment Manajemen Personalia dan Etos Kerja Guru di SMP Aisyiyah Paccinongang

Subyek	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	58	51	2958	3364	2601
2	69	37	2552	4761	1521
3	65	35	2275	4225	1225
4	55	49	3025	3025	2401
5	56	56	3136	3136	3136
6	49	47	2303	2209	1521
7	62	45	2790	3844	2025
8	62	39	2418	3844	1936
9	47	48	2352	2401	2304
10	59	44	2728	3844	1936
11	61	40	2440	3724	1600
12	58	46	2668	3364	2116
13	58	43	2494	3364	1849
14	69	45	3105	4761	2025
15	58	48	3168	3025	2304
16	60	40	2301	3481	1521
17	60	41	2460	3600	1681
18	48	43	1680	2304	1225
19	53	47	2014	2809	1444
20	60	42	2478	3481	1764
21	54	47	2538	2916	2209
22	57	37	1938	3481	1849
23	56	40	2280	3249	1600
24	54	49	2989	3721	2401
24 = N	1406 ΣX	1059 ΣY	63154 ΣXY	83006 ΣX^2	47303 ΣY^2

$$\begin{aligned}
 R_{xy} &= \frac{63154 - 24 (57,5) (44,5)}{\sqrt{\{ 83006 - 24 (57,5)^2 \} \{ 48,359 - 24 (44,5)^2 \}}} \\
 &= \frac{63154 - 61410}{\sqrt{\{ 83006 - 24 (3.306,25) \} \{ 48,359 - 24 (1980,25) \}}} \\
 &= \frac{63154 - 24 (57,5) (44,5)}{\sqrt{\{ 83006 - 79350 \} \{ 48,359 - 47526 \}}} \\
 &= \frac{1744}{\sqrt{\{ 3.656 \} \{ 833 \}}} \\
 &= \frac{1744}{1745,1212} \\
 &= 0,999 \text{ (dibulatkan menjadi } 1,00)
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas ternyata angka korelasi antara variable X dan variable Y tidak bertanda negative; berarti di antara kedua variable tersebut terdapat korelasi positive (korelasi yang berjalan searah). Dengan memperhatikan besarnya r_{xy} (yaitu = 1,00), yang besarnya berkisar antara 0,90-1,00 berarti korelasi positif antara variable X dan variable Y terdapat korelasi yang sangat kuat atau sangat tinggi. Artinya manajemen personalia (X) yang diterapkan pada SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan etos kerja guru dalam melaksanakan tugasnya (Y).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

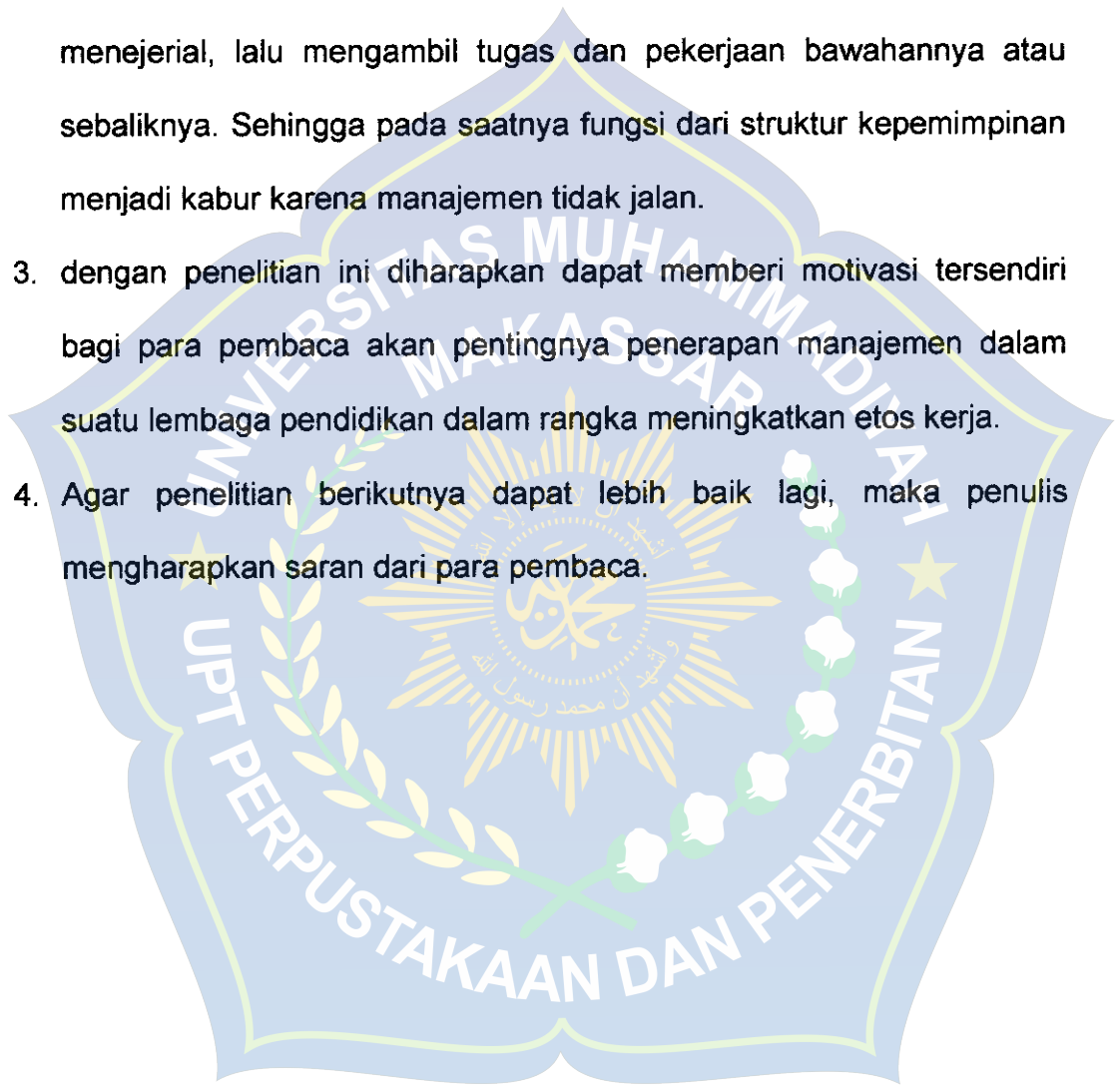
Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan :

1. Manajemen personalia guru pada SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa berada pada kategori tinggi dengan persentase 87.5 % dari 24 responden.
2. Hasil etos kerja guru pada SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu Kecamatan Tompobulu, berada pada kategori tinggi dengan persentase 79.17 % dari 24 responden.
3. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan (sempurna) antara penerapan manajemen personalia dengan peningkatan etos kerja guru di SMP Aisyiyah Paccinongang Kecamatan Somba Opu Kecamatan Tompobulu, dengan memperhatikan besarnya r_{xy} yaitu 1,00.

B. Saran-saran / Implikasi Penelitian

1. Untuk meningkatkan kualitas dan mutu sebuah lembaga pendidikan atau sekolah, maka diharapkan kepada seluruh tenaga pengajar pada khususnya dan para pegawai pada umumnya untuk dapat lebih menerapkan dan meningkatkan etos kerja di dalam menjalankan tugasnya baik sebagai seorang tenaga pengajar maupun sebagai seorang staf.

2. Kepada segenap Kepala sekolah, guru dan karyawan untuk senantiasa memahami tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, jangan sampai seorang pimpinan yang semestinya lebih pada tugas menejerial, lalu mengambil tugas dan pekerjaan bawahannya atau sebaliknya. Sehingga pada saatnya fungsi dari struktur kepemimpinan menjadi kabur karena manajemen tidak jalan.
3. dengan penelitian ini diharapkan dapat memberi motivasi tersendiri bagi para pembaca akan pentingnya penerapan manajemen dalam suatu lembaga pendidikan dalam rangka meningkatkan etos kerja.
4. Agar penelitian berikutnya dapat lebih baik lagi, maka penulis mengharapkan saran dari para pembaca.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'anul Karim

Arikunto, Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian*, (Cet VIII, Jakarta, Rineka Cipta),

-----, 2002. *Penelitian Tindakan Kelas*. (Cet I, Jakarta, Rineka Cipta)

Arsyad, Azhar. 1999. *Pokok Manajemen; Pengertian Praktis bagi Pimpinan dan Eksekutif*

Asy'arie, Musa. 1994. *Islam Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Islam (Umat)*

Bintaro Tjokroamidjoyo. 1994. *Pengantar Administrasi Pembangunan*. Jakarta: LP3ES.

Damim Sudarman, 1997. *Metodologi Penelitian untuk Ilmu-Ilmu Perilaku*. T.tp

Departemen P & K. 1997. *Persepsi tentang Etos Kerja: dalam Kaitannya Nilai Budaya Bangsa Masyarakat*. Jakarta. T. Tp.

Depdikbud, 1989. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Balai Pustaka.

Fattah, Nanang. 2004. *Landasan Manajemen Pendidikan*, Remaja Rosda Karya.

Hadi, Sutrisno. 1999. *Metodologi Research*. Yogyakarta: t.tp.

Heidjrachman, Suad Husnan, 2002. *Manajemen Personalia edisi 4 (BPFE Yogyakarta)*

Matutina, C.Domi dkk. 1992 *Manajemen Personalia*. Jakarta; Rineka Cipta.

Moleong, Lexi J. 2000. *Metodologi Kualitatif* . PT. Remaja Rosdakarya.

Sudjana, Nana. 1999. *Dasar Proses Belajar Mengajar*, Sinar Baru.

Nawawi, Hadari. 1991. *Metode Penelitian Bidang sosial*, (Gajah Mada Press)

- Purwanto, M. Ngalim, 1992. *Administrasi & supervisi Pendidikan*, PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Preston, Paul. 1997. *Management for Supervisor*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sahabuddin, 1990. *Belajar Mengajar dan Aspek dari Suatu Proses yang Disebut Pendidikan, (UNM)*
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta; t.tp.
- Tulus, Moh Agus. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta; PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Tasmara, Toto. 1995. *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Jakarta, PT. Dana Bakti Wakaf.
- Terry, George, 2000. *Prinsip Manajemen*, Jakarta; PT. Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. 1997. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wiwoho, Ratna P, Yullia H. 1993. *Pariwisata, Citra dan Manfaatnya*. Jakarta : PT. Bina Rena Pariwara.
- Yoeti, Oka A. 1999. *Pengantar Ilmu Pariwisata*. Bandung : Angkasa.

ANGKET PENELITIAN

I. Keterangan angket

- a. Angket ini dimaksudkan memperoleh data objektif dari guru dalam rangka penyusunan skripsi
- b. Dengan mengisi angket ini, berarti telah ikut serta membantu kami dalam menyelesaikan studi. Oleh karena itu, apapun hasil jawaban dari angket ini tidak akan mempengaruhi kedudukan bapak/ibu sebagai guru ditempat ini.

II. Petunjuk pengisian angket

- a. Sebelum anda menjawab daftar pertanyaan yang telah disiapkan terlebih dahulu isi daftar identitas yang telah tersedia.
- b. Bacalah dengan baik setiap pertanyaan, kemudian beri tanda silang (x) pada jawaban yang dianggap paling tepat.
- c. Isilah angket ini dengan jujur serta penuh ketelitian sehingga semua soal dapat dijawab.
- d. Tanyakan kepada peneliti hal-hal yang tidak dipahami.

III. Identitas

- a. Nama :
- b. Jenis kelamin :
- d. Alamat :
- e. Jabatan :

IV. A. Daftar pertanyaan / pernyataan Variabel Penerapan Manajemen Personalia

1. Pihak sekolah menyediakan fasilitas yang diperlukan guru:
 - a. Selalu b. Sering c. Jarang d. Tidak pernah
2. Pihak sekolah tepat waktu menyiapkan kebutuhan sebelum guru membutuhkan:
 - a. Selalu b. Sering c. Jarang d. Tidak pernah
3. Pihak sekolah menanyakan kebutuhan yang diperlukan guru:
 - a. Selalu b. Sering c. Jarang d. Tidak pernah
4. Pihak sekolah berkonsultasi dengan gurunya dalam pengadaan barang:
 - a. Selalu b. Sering c. Jarang d. Tidak pernah

5. Pihak sekolah memenuhi kebutuhan sebanyak yang diperlukan:
a. Selalu b. Sering c. Jarang d. Tidak pernah
6. Pihak sekolah mengadakan rapat rutin bersama guru dalam rangka pengadaan barang:
a. Selalu b. Sering c. Jarang d. Tidak pernah
7. Pihak sekolah memberikan kompensasi kepada guru dalam menilai kinerja gurunya:
a. Selalu b. Sering c. Jarang d. Tidak pernah
8. Pihak sekolah mengagendakan seluruh kegiatan:
a. Selalu b. Sering c. Jarang d. Tidak pernah
9. Pihak sekolah menyiapkan tenaga pendamping guru mata pelajaran, yang siap sewaktu-waktu guru itu tidak ada/berhalangan:
a. Selalu b. Sering c. Jarang d. Tidak pernah
10. Pihak sekolah selalu memeriksa perangkat pembelajaran gurunya dalam rangka supervisi:
a. Selalu b. Sering c. Jarang d. Tidak pernah
11. Pihak sekolah meminta gurunya untuk menjaga / memelihara barang yang diperadakan supaya bisa bertahan lama:
a. Selalu b. Sering c. Jarang d. Tidak pernah
12. Pihak sekolah menggunakan tenaga guru dalam keperluan selain mengajar, seperti untuk kegiatan administrasi dll:
a. Selalu b. Sering c. Jarang d. Tidak pernah
13. Pihak sekolah secara aktif mengikutkan guru-gurunya pada kegiatan ilmiah seperti penataran, training dll:
a. Selalu b. Sering c. Jarang d. Tidak pernah
14. Pihak sekolah meminta guru yang telah mengikuti kegiatan ilmiah untuk membuat laporan atau samri:
a. Selalu b. Sering c. Jarang d. Tidak pernah
15. Pihak sekolah memberikan penghargaan bagi guru yang dianggap berprestasi:
a. Selalu b. Sering c. Jarang d. Tidak pernah

16. Pihak sekolah meminta sumbang saran dan pertimbangan untuk kemajuan pendidikan di sekolah:
a. Selalu b. Sering c. Jarang d. Tidak pernah
17. Pihak sekolah menanyakan kepada guru atau staf kesulitan yang dialami dan berupaya mencari solusinya:
a. Selalu b. Sering c. Jarang d. Tidak pernah
18. Pihak sekolah melakukan inovasi dengan penuh perencanaan:
a. Selalu b. Sering c. Jarang d. Tidak pernah
19. Pihak sekolah berbuat dengan sangat menyenangkan bagi guru/staf:
a. Selalu b. Sering c. Jarang d. Tidak pernah
20. Pihak sekolah melakukan evaluasi terhadap seluruh program kerja dalam suatu jangka tertentu:
a. Selalu b. Sering c. Jarang d. Tidak pernah

IV. B. Daftar pertanyaan / pernyataan Variabel Peningkatan Etos Kerja Guru

1. Guru menyiapkan perangkat pembelajaran seperti RPP setiap pertemuan:
a. Selalu b. Sering c. Jarang d. Tidak pernah
2. Guru berkonsultasi dengan kepala sekolah dalam pembuatan RPP:
a. Selalu b. Sering c. Jarang d. Tidak pernah
3. Guru merasa canggung untuk bertanya atau berkonsultasi dengan kepala sekolah:
a. Selalu b. Sering c. Jarang d. Tidak pernah
4. Guru melaksanakan tugas mengajar dengan kesadaran bahwa hal itu adalah kewajiban :
a. Selalu b. Sering c. Jarang d. Tidak pernah
5. Guru memberikan bimbingan khusus kepada siswa yang membutuhkan:
a. Selalu b. Sering c. Jarang d. Tidak pernah

6. Guru melakukan bimbingan dengan harapan mendapat bayaran khusus dari pihak sekolah:
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak pernah
7. Guru melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan pengembangan kurikulum:
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak pernah
8. Guru berupaya semaksimal mungkin pada setiap pertemuan mengajar agar siswa dapat tuntas dalam belajar:
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak pernah
9. Guru merasa acuh tak acuh dalam melaksanakan tugas mengajar:
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak pernah
10. Guru mengadakan komunikasi intensif dengan orang tua siswa dalam penanganan masalah siswa di sekolah:
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak pernah
11. Guru melakukan evaluasi terhadap kegiatan belajar mengajar:
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak pernah
12. Guru merasa bertanggung jawab atas keberhasilan siswa disekolah:
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak pernah
13. Guru tersinggung / marah jika ada koreksi atau teguran dari pihak kepala sekolah atau masyarakat:
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak pernah
14. Guru berupaya membantu pihak sekolah dalam rangka pengembangan sekolah ke depan:
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak pernah