

KOMPETENSI PROFESIONAL GURU AGAMA HINDU

Oleh :Heny Perbowosari



JAYAPANGUS PRESS
www.jayapanguspress.org

ISBN : 978-623-7112-17-4

KATA PENGANTAR

Om Swastyastu,

Dengan rasa *angayubagia* terhadap Hyang Widhi Wasa, Tuhan Yang Maha Esa karena atas karunia dan rahmat Beliau, maka penyusunan buku hasil penelitian fundamental yang berjudul “Kompetensi Profesional Guru Agama Hindu” dapat terlaksana dengan baik.

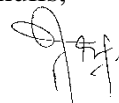
Buku ini merupakan kajian dari hasil penelitian yang dilakukan pada guru-guru Agama Hindu di Kabupaten Badung Propinsi Bali. Bahan kajian dalam buku ini mengkaitkan kemampuan profesional guru Agama Hindu dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dengan motivasi kerja.

Penulis juga menyadari bahwa dalam penulisan buku ini, berbagai pihak telah memberikan saran-saran yang bersifat membangun, maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat Prof. Dr. Drs. I Gusti Ngurah Sudiana, M.Si., Rektor Institut Hindu Negeri Denpasar yang telah memberikan dorongan dan bantuan dalam penulisan buku ini, Prof. Dr. Dra. Relin D.E., M.Si., Direktur Pasca Sarjana yang telah memberikan kesempatan dan dorongan dalam menyelesaikan penulisan buku ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan buku ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki, maka kritik dan saran yang sifatnya membangun penulis harapkan demi kebaikan dan kesempurnaan karya tulis ini. Sebagai akhir kata semoga buku ini bukan akhir dari segalanya melainkan awal dari lahirnya karya-karya yang lebih baik dan berguna untuk kepentingan pengembangan ilmu dan pembangunan.

Om Santih, Santih, Santih Om.

Denpasar, Oktober 2019
Penulis,



Heny Perbowosari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I SEKILAS TENTANG PROFESIONALISME GURU	1
A. Latar Belakang	1
B. Kajian Penelitian tentang Kemampuan Profesional Guru	3
BAB II KOMPETENSI PROFESIONAL GURU AGAMA HINDU	6
A. Hakikat Kompetensi Guru	6
B. Kompetensi Profesional Guru	7
BAB III GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	15
A. Pengertian Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	15
B. Model Gaya Kepemimpinan	16
C. Kepemimpinan Menurut Ajaran Hindu	21
BAB IV DISIPLIN KERJA GURU	24
A. Pengertian Disiplin Kerja	24
B. Fungsi dan Macam Disiplin	26
C. Peranan Disiplin dalam Sekolah	32
BAB V MOTIVASI KERJA GURU	35
A. Pengertian Motivasi Kerja Guru	35
B. Jenis dan Proses Motivasi.....	37
BAB VI DESKRIPSI DATA VARIABEL	46
A. Deskripsi Data	46
BAB VII KONTRIBUSI ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, DISIPLIN KERJA GURU, MOTIVASI KERJA GURU DENGAN KEMAM- PUAN PROFESIONAL GURU AGAMA HINDU SEKOLAH DASAR.	64
BAB VIII PENUTUP	73

BAB I

SEKILAS TENTANG PROFESIONALISME GURU

A. Latar Belakang

Lembaga pendidikan sebagai organisasi atau wadah didalamnya terdapat sekumpulan orang-orang, prosedur, alat-alat, kurikulum dan komponen-komponen lainnya yang merupakan satu kesatuan yang terpadu, saling terkait dan saling berhubungan satu sama lainnya. Komponen – komponen yang saling memengaruhi itu antara lain masukan utama */input* (peserta didik), masukan instrumen (Guru, tenaga administrasi, kurikulum, metode, prasarana dan sarana, manajemen, serta dana), proses belajar mengajar dan *output* (keluaran).

Dalam lembaga pendidikan, faktor manusia memegang peranan yang sangat penting, oleh karena itu peningkatan sumber daya manusia harus menjadi perihwal yang paling utama, terlebih-lebih pada era globalisasi saat ini. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan. Pendidikan merupakan salah satu parameter kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia pada suatu negara sangat bergantung pada hasil pendidikan dari bangsa yang bersangkutan. Jika pendidikan lemah, akan lemah dan tertinggal juga sumber daya manusia pada negara itu. Pendidikan dapat mengarah perjalanan hidup suatu bangsa. Pendidikan adalah cara yang mendasar dalam perkembangan dan reformasi sosial (Tilaar, 1993 :3).

Pendidikan nasional merupakan sarana untuk mencapai cita-cita nasional. Pendidikan nasional dituntut menghasilkan pelaku-pelaku yang akan mewujudkan cita-cita nasional. Hal tersebut tertuang dalam Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 yang berbunyi sebagai berikut “ Pendidikan Nasional bertujuan untuk mencerdaskan bangsa dan mengembangkan manusia yang seutuhnya yaitu manusia beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti yang luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, memiliki kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan”.

Agar tujuan pendidikan tersebut dapat dicapai, maka pendidikan hendaknya dikelola secara profesional. Seorang guru yang profesional dalam melaksanakan tugasnya menunjukkan sikap menjunjung tinggi kariernya dengan menjaga citra profesinya. Disamping itu, memiliki tiga bidang tugas utama yaitu: (1) bidang profesi, seorang guru yang profesional memiliki fungsi untuk mengajar, mendidik, melatih serta melaksanakan penelitian tentang masalah-masalah kependidikan, (2) bidang kemanusiaan, guru profesional berfungsi sebagai pengganti orang tua, khususnya dalam bidang kemampuan intelektual peserta didik, guru profesional menjadi fasilitator untuk membantu peserta didik memiliki kemampuan serta keterampilan yang berkembang dan bermanfaat bagi kemanusiaan, dan (3) bidang kemasyarakatan, profesi guru berfungsi untuk memenuhi amanat UUD 1945 yaitu ikut serta dalam mencerdaskan kehidupan bangsa Indonesia (Sahabudin, Tilaar: 2002).

Berbagai masalah yang berkaitan dengan guru antara lain: (1) adanya keragaman kemampuan guru dalam proses pembelajaran dan penguasaan pengetahuan, (2) belum adanya alat ukur yang akurat untuk mengetahui kemampuan guru, (3) pembinaan yang dilakukan belum mencerminkan kebutuhan, dan (4) kesejahteraan guru belum memadai.

Dalam kaitan untuk mencapai tujuan menjadikan guru yang profesional dibidangnya, disamping berbagai usaha yang telah dilakukan oleh pemerintah, dirasa guru perlu mengembangkan diri secara mandiri dengan belajar, guru-guru yang mengharapkan bantuan dari atasannya dalam wujud gaya kepemimpinan kepala sekolah yang menyejukan guru, tidak tegang, ramah, saling percaya, dan mudah senyum akan membuat guru menjadi senang kepada kepala sekolahnya, guru senang tinggal di sekolah, dan yang lebih penting lagi, guru akan berusaha kerja semaksimal mungkin. Guru akan merasa terpanggil hati nuraninya untuk melaksanakan tugas. Jika guru telah merasakan bahwa bekerja merupakan kewajibannya, niscaya guru tersebut akan selalu terpanggil untuk mendalami segala sesuatu dalam rangka mempertinggi kompetensi profesional sebagai seorang guru.

Selain gaya kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi pada dasarnya menunjukkan komitmen yang penuh pada lembaga. Adanya komitmen yang penuh mendorong guru melaksanakan sasaran yang ingin dicapai dan menjalankan aturan-aturan yang berlaku.

Sementara pada sisi lain guru agama Hindu masih ada yang memiliki disiplin dan motivasi yang kurang. Karena motivasi kerja guru sangat besar peranannya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan, maka perlu dikaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru. Menurut Burton, seperti dikutip oleh Pasaribu dan Simanjuntak (1983), pada garis besarnya motivasi dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik berhubungan dengan faktor-faktor yang datang dari dalam individu sendiri. Sementara itu, faktor ekstrinsik berkaitan dengan faktor-faktor yang timbul dari luar individu itu sendiri

Wardiman Djojonegoro (dalam Tu'u, 2004: 19) mengatakan bahwa disiplin individu merupakan prasyarat agar dapat menjadi pribadi yang unggul. Karena ia berpikir dan berkarya berorientasi pada prestasi, motivasinya adalah mengembangkan bakat dan potensi dirinya mencapai prestasi dan berdaya saing yang tinggi. Pada umumnya, individu cenderung untuk memiliki sikap yang komformis atau searah dengan sikap orang yang dianggapnya penting. Kecenderungan ini antara lain dimotivasi oleh keinginan untuk berafiliasi dan keinginan untuk menghindari konflik dengan orang yang dianggapnya penting.

B. Kajian Penelitian tentang Kemampuan Profesional Guru

Dalam subbab ini, penulis memaparkan tentang penelitian yang pernah dilakukan baik yang bersifat lapangan maupun yang bersifat kajian pustaka, baik yang membahas tentang kemampuan profesional, motivasi kerja guru maupun disiplin kerja guru baik yang berasal dari tesis maupun disertasi.

I Gede Meter juga melakukan penelitian tentang hubungan antara perilaku kepemimpinan, iklim sekolah dan profesionalisme guru dengan motivasi kerja guru pada Sekolah Menengah Umum Negeri di Provinsi Bali pada tahun 2003, sampel

dalam penelitian ini adalah sebanyak 335 orang. Dengan menggunakan teknik model analisis jalur diperoleh hasil bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah cenderung berada dalam katagori tinggi, dengan frekuensi sebesar 78,51%, dan selebihnya 15,52% termasuk katagori sangat tinggi, 4,18% termasuk katagori sedang, dan sebanyak 1,19% termasuk katagori rendah. Motivasi kerja guru cenderung dalam katagori tinggi, dengan frekuensi sebesar 86,57%, selebihnya 5,97% termasuk katagori sangat tinggi, 6,68% termasuk katagori sedang, dan 0,60% termasuk katagori rendah. Iklim sekolah cenderung berada dalam katagori tinggi, dengan frekuensi sebesar 97,61%, selebihnya 2,09% termasuk katagori sedang dan 0,30% berada dalam katagori rendah. Profesionalisme guru cenderung berada dalam katagori tinggi, dengan frekuensi sebesar 75,22%, dan selebihnya 24,78% termasuk katagori sangat tinggi. Berdasarkan uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat hubungan antara kepemimpinan, iklim sekolah, dan profesionalisme guru dengan motivasi kerja guru pada Sekolah Menengah Umum Negeri di Provinsi Bali.

Sedana yang meneliti tentang Korelasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Iklim Kerja, terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 2 Singaraja pada tahun 2007. Penelitian ini untuk membuktikan secara ilmiah yang didukung oleh data empiris gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan iklim kerja dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan sampel 48 orang guru dengan teknik penentuan sampel *proporsional random sampling*. Kepemimpinan kepala sekolah diukur dengan dimensi gaya direktif, gaya konsultasi, gaya partisipasi, gaya delegasi. Motivasi kerja diukur dengan dimensi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan perlindungan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. Iklim kerja diukur dengan dimensi fisik, psikologis dan eksternal. Kinerja guru diukur dengan dimensi kuantitas kerja, kualitas kerja dan waktu kerja. Temuan penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi menyimpulkan bahwa: diterminasi gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah sebesar 38,2% terhadap kinerja guru dan bilamana bersama-sama dengan motivasi kerja dan iklim kerja guru diterminasinya sebesar 72,6%. Temuan

penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah, motivasi kerja, dan iklim kerja dapat dijadikan prediktor peningkatan kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Mulyaningsih pada tahun 2003 dengan judul penelitian “Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dan Profesionalisme Guru IPS SLTP di kota Semarang” bahwa hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja dengan profesionalisme secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan. Signifikannya korelasi ganda ini, membuktikan hipotesis yang berbunyi “adanya hubungan yang signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja dengan profesionalisme” terbukti kebenarannya (diterima). Dengan demikian jika motivasi kerja yang diciptakan kondusif dan disiplin kerja yang dimiliki dapat ditingkatkan oleh pimpinan sekolah maka akan dapat meningkatkan profesionalisme guru-guru Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama pada Musyawarah Guru Mata Pelajaran.

BAB II

KOMPETENSI PROFESIONAL GURU AGAMA HINDU

A. Hakikat Kompetensi Guru

Menurut C. Lynn (1985) bahwa “ competence my range from recall and understanding of fact and concepts, to advanced motor skill, to teaching behaviours and profesional values”. Hal ini dapat diterjemahkan kompetensi meliputi pengulangan kembali atas fakta-fakta dan konsep-konsep sampai pada ketrampilan motorik kemudian dilanjutkan pada perilaku-perilaku pembelajaran dan nilai-nilai profesional.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Lebih lanjut Spencer dan Spencer dalam Hamzah B. Uno (2007) membagi karakteristik kompetensi menjadi lima bagian yaitu :

- 1) Motif yaitu sesuatu yang orang pikirkan dan inginkan yang menyebabkan sesuatu.
- 2) Sifat yaitu karakteristik fisik tanggapan konsisten terhadap situasi.
- 3) Konsep diri yaitu sikap, nilai dan image dari seseorang.
- 4) Pengetahuan yaitu informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu.
- 5) Ketrampilan yaitu kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan fisik dan mental.

Sedangkan pengertian guru sendiri menurut Zamroni (2001: 60) adalah orang yang memegang peranan penting dalam merancang strategi pembelajaran yang akan dilakukan. Proses pembelajaran akan berhasil karena adanya peranan dari guru itu sendiri. Dalam hal ini guru harus memiliki penampilan yang baik dan menarik dalam mengajar, selain guru juga menguasai materi ajar, berwawasan luas serta bertanggung jawab. Oleh karena itu sebagai seorang guru harus memiliki dasar-dasar kompetensi sebagai wewenang dan kemampuan dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Mulyasa (2007) mengatakan bahwa kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual dimana perpaduan tersebut akan membentuk kompetensi standar profesi guru yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalitas. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, ketrampilan dan sikap, yang dapat diwujudkan dalam hasil kerja nyata yang bermanfaat bagi diri dan lingkungan.

Dalam proses pembelajaran seorang guru harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Suparlan (2006) menjelaskan bahwa “ Standar kompetensi guru adalah ukuran yang telah ditetapkan dan dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku perbuatan bagi seorang guru agar berkelayakan untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikan.

Nana Sudjana (2002), mengutip pendapat dari Cooper bahwa terdapat empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, yaitu :

- 1) Mempunyai pengetahuan tentang belajar tingkah laku manusia.
- 2) Mempunyai pengetahuan dan menguasai bidang studi yang dibinanya.
- 3) Mempunyai sikap yang tepat tentang dirinya, sekolah, teman sejawat dan bidang studi yang dibinanya.
- 4) Mempunyai kemampuan tentang teknik mengajar.

Guru yang dapat menguasai dan melaksanakan kompetensinya dalam proses pembelajaran maka dianggap guru mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara baik. Adapun syarat utama dalam membentuk guru yang efektif adalah adanya kemampuan dan kemauan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya

B. Kompetensi Profesional Guru

Guru memiliki tanggung jawab yang cukup besar dalam menjalankan tugas dan peranannya sebagai tenaga pendidik di sekolah. Dalam proses pembelajaran yang berkualitas diperlukan adanya peningkatan kompetensi dan profesionalitas guru. Hal

ini sesuai dengan PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 (3) menyatakan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru sebagai agen pembelajaran adalah sebagai berikut :

- 1) Kompetensi paedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimilikinya.
- 2) Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.
- 3) Kemampuan profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan.
- 4) Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Menurut Oemar Hamalik (2002 :38) bahwa jabatan guru adalah suatu jabatan profesi. Oleh karena itu seorang guru yang profesional harus memiliki kompetensi yang dituntut agar guru dapat mengajar dengan sebaik-baiknya. Agar seorang guru dapat dikatakan profesional apabila memiliki kompetensi sebagai berikut :

- a. Guru mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya
- b. Guru berhasil dalam memerankan profesinya sebagai seorang guru
- c. Guru memiliki kemampuan dalam berusaha dan bekerja untuk mencapai tujuan pendidikan sekolah
- d. Guru memiliki kemampuan untuk mengajar di dalam kelas.

Menurut Cooper (dalam Satori, 2000) kompetensi profesional guru terbagi dalam empat komponen yaitu: (1) mempunyai pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia; (2) mempunyai sikap yang tepat tentang diri sendiri, sekolah, teman sejawat dan bidang studi yang dibinanya; dan (4) mempunyai keterampilan dalam teknik mengajar.

Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam penguasaan materi

pembelajaran pada bidang studi dengan mendalam dimana meliputi penguasaan pada isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah, substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru. Secara rinci masing-masing kompetensi ini mempunyai sub kompetensi dan indikator yang terdiri dari ilmu sosial dan ilmu lain yang terkait dengan bidang studi. Dalam sub kompetensi ini mempunyai beberapa indikator yang penting antara lain seorang guru mampu memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar, memahami hubungan konsep antara mata pelajaran terkait dan dapat merealisasikan konsep keilmuan pada kehidupan sehari-hari. Memiliki kemampuan untuk melakukan penelitian serta mengkaji secara kritis sehingga dapat menambah wawasan serta memperdalam pemahaman terhadap bidang studi yang diajarkan.

Lebih lanjut Satori (2000) menguraikan masing-masing kompetensi profesional guru sebagai kemampuan dasar yang dimiliki oleh setiap guru, sebagai berikut.

a. Menguasai bidang studi

Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah menguasai bidang studi yang diampu. Untuk menjadi guru yang professional unsur terpenting yaitu menguasai bidang studi, sehingga guru harus memiliki ketrampilan mengajar yang sesuai dengan materi yang akan diajarkan. Menurut Wijaya (1991), Menguasai bidang studi adalah kemampuan mengetahui, memahami, mengaplikasikan, menganalisis, mensintesis, dan mengevaluasi sejumlah pengetahuan keahlian yang diajarkan. Ada dua hal dalam menguasai bahan: (1) menguasai bahan bidang studi dan kurikulum sekolah. Untuk menguasai bahan bidang studi dan kurikulum sekolah, dapat dilakukan dengan cara; (a) mengkaji bahan kerikulum bidang studi; (b) mengkaji materi dalam buku yang relevan dengan bidang studi bersangkutan; (c) melakukan kegiatan yang sesuai dengan kurikulum bidang studi (2) menguasai aplikasi bidang studi Hal ini dilakukan dengan cara: (a) memperdalam ilmu-ilmu yang relevan dengan bidang studi; (b) mempelajari aplikasi bidang ilmu ke dalam bidang ilmu lain (untuk program-program studi tertentu); (c) mempelajari cara menilai kurikulum bidang studi.

b. Pengelolaan Program Pembelajaran

Kemampuan mengelola program pembelajaran terdiri dari kemampuan merumuskan tujuan pembelajaran, kemampuan memahami dan mengaplikasikan metode mengajar, kemampuan memilih serta menggunakan model pembelajaran dengan tepat, kemampuan mengenali potensi yang dimiliki oleh peserta didik, dan kemampuan untuk melakukan penilaian serta pengajaran remedial.

c. Pengelolaan Kelas

Kemampuan ini menggambarkan keterampilan guru dalam merancang, manata dan mengatur sumber-sumber belajar, agar tercapai suasana pembelajaran yang efektif dan efisien. Jenis kemampuan yang dimiliki dalam hal ini adalah: (1) Penataan ruang kelas untuk pengajaran, kemampuan ini dapat dikuasai dengan cara berikut. (a) mempelajari cara-cara pengaturan tempat duduk dalam setting ruang kelas sesuai dengan tujuan-tujuan instruksional yang ingin dicapai; (b) memahami kriteria dalam mengatur tempat duduk dan setting ruangan (2) menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif, kemampuan ini dapat dikuasai dengan cara: (a) mempelajari faktor-faktor yang mengganggu iklim pembelajaran yang kondusif; (b) memahami strategi dalam mengelola kelas yang bersifat preventif,; dan (c) memahami strategi pengelolaan kelas yang bersifat kuratif.

d. Mengelola dan Menggunakan Media serta Sumber Belajar

Kemampuan ini menuntut seorang guru untuk dapat memotivasi peserta didik dalam proses pembelajaran sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien. Menurut Wijaya (1991) ada enam jenis kemampuan memahami media dan sumber belajar sebagai berikut. (1) mengenal, memilih dan menggunakan media, kemampuan ini dapat dikuasai dengan cara berikut. (a) mempelajari macam-macam media pendidikan; (b) mempelajari kriteria pemilihan media pendidikan; (c) menggunakan media pendidikan; dan (d) merawat alat-alat bantu belajar-mengajar. (2) membuat alat-alat bantu, pelajaran sederhana, kemampuan ini dapat dikuasai dengan cara: (a) mampu memahami bahan yang terdapat di areal sekolah untuk dipergunakan sebagai alat bantu pembelajaran; (b) mempelajari perkakas untuk membuat alat-alat bantu mengajar, (4)

khusus untuk guru agama Hindu dapat mengembangkan praktek-praktek kegiatan upacara, (5) menggunakan perpustakaan dalam proses belajar mengajar, kegiatan yang dapat dilakukan sebagai berikut: (a) mempelajari fungsi-fungsi perpustakaan dalam proses pembelajaran; (b) mempelajari macam-macam sumber perpustakaan; (c) menggunakan macam-macam sumber perpustakaan; (d) mempelajari kriteria pemilihan sumber perpustakaan; serta (e) menilai sumber-sumber perpustakaan.

e. Penguasaan Landasan-landasan Pendidikan

Kemampuan menguasai landasan-landasan pendidikan berkaitan dengan kegiatan: (1) memahami konsep dan permasalahan pendidikan serta pengajaran dengan sudut tinjauan sosiologis, filosofis, historis dan psikologis; (2) memahami fungsi sekolah sebagai salah satu lembaga sosial yang memiliki tujuan untuk mencerdaskan memajukan masyarakat; (3) memahami karakteristik peserta didik dari segi fisik maupun psikologis.

f. Mampu Menilai Prestasi Belajar

Kemampuan menilai prestasi belajar perlu dimiliki oleh guru, kemampuan menilai prestasi belajar merupakan suatu kemampuan untuk mengukur adanya perubahan perilaku peserta didik dan kemampuan untuk mengukur adanya kemahiran pada diri guru dalam mengajar serta membuat program pembelajaran. Dalam melakukan penilaian atau evaluasi terdapat tiga sasaran yang harus dicapai antara lain : (1) adanya prestasi yang dinyatakan dalam bentuk angka dan nilai tingkah laku; (2) prestasi mengajar berupa pernyataan lingkungan yang mengamatinya melalui penghargaan atas prestasi yang dicapainya; dan (3) keunggulan program yang dibuatnya karena relevan dengan kebutuhan peserta didik dan lingkungannya.

g. Memahami Prinsip-prinsip Pengelolaan Lembaga dan Program Pendidikan di Sekolah

Di samping melakukan proses belajar mengajar menurut Nawawi (1989) bahwa seorang guru hendaknya membantu kepala sekolah dalam melaksanakan berbagai kegiatan pendidikan yang terdapat dalam, guru harus memahami adanya prinsip-prinsip dasar tentang pengorganisasian di sekolah, pengelolaan sekolah, bimbingan

konseling dimana didalamnya terdapat juga bimbingan karier, program kulikuler dan ekstra kurikuler, perpustakaan sekolah serta hal-hal yang terkait.

h. Meningkatkan Kemampuan dan Menjalankan Misi Profesional

Ilmu pengetahuan dan teknologi terus berkembang. Sebagai seorang guru yang professional harus mampu menyesuaikan diri dengan adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi , selain itu guru juga harus memiliki motivasi untuk mengembangkan diri serta wawasannya agar dapat meningkatkan pengetahuannya sehingga guru dapat mengikuti perubahan dan perkembangan profesinya yang didasari oleh perkembangan IPTEK itu. Mampu menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran. Perkembangan IPTEK sangat dipengaruhi oleh hasil-hasil penelitian. Penelitian yang cukup sederhana yang dapat dilakukan oleh guru adalah penelitian tindakan kelas yang meliputi pengamatan atau observasi kelas pada saat mengajar, mengidentifikasi faktor penyebab yang berpengaruh terhadap hasil belajar, menganalisis alat penilaian, untuk mengembangkan secara lebih efektif.

i. Mampu Memahami karakteristik Peserta Didik

Dalam proses pembelajaran seorang guru seharusnya memahami karakteristik peserta didik dengan cara mengamati perkembangan peserta didik serta menyesuaikan bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta didik. Menurut Natawijaya (1989) seorang guru memiliki kemampuan untuk memahami tentang kepribadian peserta didik serta factor yang mempengaruhi perkembangan peserta didik baik mengenai perbedaan pada individual peserta didik, kebutuhan yang diperlukan oleh peserta didik, memberikan motivasi serta kesehatan mentalnya. Seorang guru juga harus memahami tentang tugas-tugas perkembangan yang perlu dipenuhi pada tingkat-tingkat usia tertentu, serta fase-fase perkembangan yang dialaminya.

j. Mampu menyelenggarakan administrasi sekolah

Tugas sebagai seorang guru selain melakukan kegiatan akademis juga harus memahami dan melakukan kegiatan administrasi di sekolah. Menurut Gunawan (2000) guru diharapkan mampu : (1) mengenal secara baik pengadministrasian sekolah; (2) membantu dalam melaksanakan kegiatan administrasi sekolah; (3) mengatasi

kelangkaan sumber belajar bagi dirinya dan bagi sekolah; dan (4) membimbing peserta didik merawat alat pelajaran dan sumber belajar secara tepat. Untuk lebih memahami penyelenggaraan administrasi sekolah, guru dapat melakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut: (1) mempelajari struktur organisasi dan administrasi persekolahan; (2) mempelajari fungsi dan tanggung jawab administrasi guru, kepala sekolah dan kantor-kantor wilayah Depdiknas; (3) mempelajari peraturan-peraturan guru pada khususnya; (4) menyelenggarakan administrasi sekolah; dan (5) mempelajari prinsip-prinsip dan prosedur pengelolaan program akademi.

k. Memiliki wawasan tentang inovasi pendidikan

Untuk menjadi guru yang professional harus dapat memainkan peran sebagai inovator atau menjadi agen perubahan yang bermanfaat bagi sekolah. Oleh karena itu guru harus mempunyai wawasan yang luas dan memadai tentang inovasi (perubahan) dan teknologi pendidikan yang dapat dikembangkan di sekolah. Ryan (1990) seperti yang dikutip Satori (2000) wawasan ini perlu dimiliki oleh setiap guru dalam menjalankan proses pembelajaran, sehingga mereka memiliki proses perubahan pemikiran yaitu guru tidak hanya cenderung melaksanakan kegiatan rutin melainkan selalu memikirkan hal-hal baru yang dapat diterapkan untuk kemajuan sekolah, serta sekaligus dapat meningkatkan motivasi kerja guru.

l. Memahami kurikulum dan perkembangannya

Guru memiliki tugas antara lain mengaplikasikan kurikulum dengan sebaik-baiknya, dengan demikian seorang guru harus memiliki pemahaman tentang konsep dan langkah-langkah untuk melaksanakan pengembangan kurikulum.

m. Mampu bekerja berencana dan terprogram

Seorang guru yang professional seharusnya dapat mengatur pekerjaan dengan baik serta selalu berkreaitivitas. Dalam melaksanakan pembelajaran seorang guru sebaiknya membuat rencana dan program terlebih dahulu sehingga akan sesuai dengan tujuan yang dicantumkan dalam kurikulum. Apabila dalam proses pembelajaran guru mengawali dengan perencanaan yang tepat maka akan tercapai adanya peningkatan pendidikan. Keteraturan dan ketertiban kerja inipun akan memberikan warna dalam

proses belajar-mengajar dengan urutan kerja yang jelas, guru diharapkan menampakkan keterlibatan dalam bertindak, berpakaian dan berkarya.

n. Mampu menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya

Dalam melakukan proses pembelajaran sebaiknya tepat waktu, dalam hal ini tepat waktu tidak hanya sekedar tepat masuk dan keluar dalam melaksanakan pembelajaran. Akan tetapi seorang guru juga harus bisa membuat program kegiatan sesuai dengan rencana yang telah dibuat sehingga tidak akan membosankan. Karakteristik ini juga hanya dapat dipakai melalui praktek pembinaan yang cukup banyak dan pengetahuan yang tidak hanya sebatas pengetahuan yang akan disajikan kepada guru. Menurut Aqib (2003), kemampuan dasar (kompetensi) profesional guru terdiri dari: (1) menguasai bahan mata pelajaran; (2) mengelola program belajar mengajar; (3) mengelola kelas; (4) menggunakan media sumber; (5) menguasai landasan-landasan pendidikan; (6) mengelola interaksi belajar mengajar; (7) menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran; (8) mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan; (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; dan (10) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

BAB III

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

A. Pengertian Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Setiap pemimpin cenderung memperlihatkan perilaku kepemimpinannya terhadap bawahannya. Demikian juga kepala sekolah cenderung akan menunjukkan perilakunya kepada guru. Pada dasarnya ada pemimpin menunjukkan perilaku cenderung berorientasi pada tugas, sebaliknya ada pemimpin yang menunjukkan perilaku cenderung berorientasi pada hubungan kemanusiaan. Namun, ada juga pemimpin yang cenderung menunjukkan perilaku baik berorientasi pada tugas dan sekaligus berorientasi pada hubungan kemanusiaan. Seperti yang diutarakan oleh Greenberg dan Baron (1995), bahwa perilaku kepemimpinan bisa berorientasi pada tugas dan bisa juga berorientasi pada kemanusiaan. Seorang pemimpin yang berorientasi pada tugas merupakan kepemimpinan yang berpatokan pada perilaku pemimpin yang mengacu pada penyusunan program kerja (rencana kerja), penetapan tata organisasi, adanya saluran komunikasi, metode kerja, dan prosedur pencapaian tujuan yang jelas (Herbert, 1991).

Sedangkan seorang pemimpin yang berorientasi pada hubungan kemanusiaan merupakan pemimpin yang lebih menaruh perhatian pada hubungan kesejawatan, adanya rasa saling mempercayai, saling menghargai, serta adanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan staf (Bernard, 1988). Dengan demikian, yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kecenderungan yang menekankan pada tindakan kepala sekolah yang dipersepsi oleh guru dalam hubungan pribadi dan hubungan formal.

Menurut Pidekso dan Harsiwi (2001:2) bahwa dalam kepemimpinan mencakup adanya tiga unsur antara lain :

- 1) Kepemimpinan merupakan suatu konsep relasi (relational concept). Dalam hal ini kepemimpinan itu ada apabila terdapat proses relasi dengan orang lain. Dengan demikian seorang pemimpin perlu adanya pengikut, maka seorang pemimpin yang

efektif sebaiknya dapat menginspirasi serta memiliki relasi yang baik dengan bawahannya.

- 2) Kepemimpinan merupakan suatu proses. Sebagai seorang pemimpin harus bisa melakukan sesuatu. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Gardner (1988) bahwa kepemimpinan tidak hanya sekedar menduduki suatu otoritas, walaupun otoritas sangat mendorong suatu proses kepemimpinan, akan tetapi seorang pimpinan yang hanya menduduki posisi tanpa melakukan suatu tindakan berarti seseorang tidak bisa menjadi pemimpin.
- 3) Kepemimpinan harus dapat membujuk orang lain untuk mengambil suatu tindakan. Sebagai seorang pemimpin harus bisa membujuk bawahannya untuk melakukan suatu tindakan melalui berbagai cara antara lain dengan menggunakan otoritasnya, memberikan contoh (teladan), menetapkan sasaran yang hendak dicapai, memberikan reward and punishment (penghargaan dan hukuman), melakukan restrukturisasi organisasi, serta mensosialisasikan visi yang hendak dicapai.

B. Model Gaya Kepemimpinan

Ratnaningsih (2009) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang dimana ada keinginan untuk berusaha mempengaruhi perilaku orang lain sesuai yang ia inginkan. Begitu juga Burn (1978) dalam Ratnaningsih (2009) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat dikelompokkan menjadi dua tipe yaitu gaya kepemimpinan transformasional serta gaya kepemimpinan transaksional. Dimana kedua gaya kepemimpinan ini merupakan dua hal yang memiliki perbedaan yang cukup signifikan akan tetapi keduanya sangat penting serta diperlukan dalam sebuah organisasi.

1) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Weber (dalam Donnelly, 1998) bahwa gaya kepemimpinan merupakan konsep kepemimpinan yang berkharisma. Kepemimpinan yang berkharisma ini memiliki pengaruh yang besar terhadap tindakan bawahannya. Sedangkan Burn (dalam Ratnaningsih, 2009) menyatakan bahwa kepemimpinan

transformatif lebih mengarah pada “*heroic leadership*”, dimana seorang pemimpin tidak hanya berkharisma akan tetapi harus bisa menjadi pahlawan. Selain itu Burn (1978) menyatakan bahwa pemimpin dan bawahan melakukan suatu proses untuk mengembangkan moralitas dan motivasi. Selain itu Bass (1999) mengatakan bahwa seorang pemimpin yang transformasional ialah “ *a person who displays or creates charismatic leadership, inspirational leadership, intellectual stimulation, and a feeling that each individual follower counts*”. Dimana pengertian dari pernyataan Bass antara lain bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang dapat menciptakan kepemimpinan yang kharismatik, kepemimpinan yang penuh inspirasi, adanya stimulasi intelektual serta memiliki perasaan pada setiap bawahannya yang melakukan pekerjaan harus diperhitungkan. Bass (1999) juga menyatakan bahwa seorang pemimpin harus mampu mendorong semangat pada bawahannya, mengaplikasikan nilai-nilai, memberikan kepercayaan serta dapat memenuhi keperluan bawahannya. Pemimpin yang dapat melakukan perihal diatas dengan tindakan yang cepat atau dalam situasi yang kritis.

Menurut Pidekso dan Harsiwi (2001) kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang melibatkan adanya perubahan pada organisasi. Kepemimpinan transformasional juga dapat diartikan sebagai kepemimpinan yang memerlukan adanya tindakan dengan memberikan motivasi pada bawahannya agar memiliki kesediaan untuk bekerja sesuai dengan sasaran atau target yang akan dicapai. Donnelly (1998) mengatakan bahwa dalam kepemimpinan transformasional terdapat empat keahlian yang dimiliki antara lain :

- a) Pemimpin yang memiliki visi sehingga ia mampu mengutarakan isi pikirannya dengan jelas, dalam hal ini visi bisa berupa tujuan, rencana atau prioritas yang harus dilakukan dalam suatu organisasi,
- b) Pemimpin seharusnya dapat mengkomunikasikan visi yang akan hendak dicapai dengan jelas kepada bawahannya. Selain itu pemimpin juga harus mampu menunjukkan citra yang baik sebagai wujud dari visi yang diharapkan tercapai.
- c) Pemimpin mampu meningkatkan kepercayaan terhadap bawahan dengan

melakukan tindakan adil, tegas dan konsisten.

d) Pemimpin yang transformasional harus memiliki pandangan yang positif terhadap dirinya sendiri.

Dengan memiliki pikiran yang positif akan dapat membangun organisasi dengan baik sehingga kesuksesan dapat tercapai. Apabila cara diatas dianggap sudah tidak sesuai lagi, maka seorang pemimpin akan menyusun visi baru lagi mengenai strategi dan motivasi. Visi ini menyatakan dengan tegas tentang tujuan organisasi serta sekaligus tentang sumber inspirasi dan komitmen.

2) Gaya Kepemimpinan Transaksional

Dalam kepemimpinan transaksional, pemimpin dan pengikutnya beraksi sebagai agen penawar dalam suatu proses, dimana imbalan dan hukuman teradministrasi. Damarsari seperti yang dikutip oleh Yoga (2006:33) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional yaitu hubungan antara pemimpin dengan bawahan yang berlandaskan pada adanya pertukaran atau adanya tawar menawar antara pimpinan dan bawahannya. Bass seperti yang dikutip oleh Pidekso dan Harsiwi (2001:3) mendefinisikan kepemimpinan transaksional sebagai kepemimpinan yang memelihara atau melanjutkan *status quo*. Dalam hal ini bawahan akan mendapatkan imbalan dengan cepat serta nyata apabila ia melaksanakan perintah yang diberikan oleh pimpinan.

Menurut Ratnaningsih (2009:125) mengatakan bahwa dalam kepemimpinan transaksional terdapat tiga unsur antara lain :

a) Imbalan Kontingensi (Contingent Reward).

Pemberian upah kepada bawahan disesuaikan dengan pekerjaan yang telah dilakukan serta sesuai dengan kesepakatan, hal ini biasa dikatakan dengan bentuk pertukaran yang aktif. Dalam hal ini bawahan akan mendapatkan imbalan/upah apabila bawahan sudah mengerjakan sesuai dengan tujuan yang telah dicapai serta tujuan ini telah disepakati antara pimpinan dan bawahan.

b) Manajemen Eksepsi (Management by Exception).

Manajemen transaksi yang aktif dan pasif. Kepemimpinan yang aktif artinya bahwa seorang pemimpin secara kontinyu melaksanakan pengawasan terhadap bawahannya agar meminimalkan kesalahan yang terjadi. Sedangkan kepemimpinan pasif berarti seorang pemimpin akan melakukan suatu intervensi atau kritik menunggu setelah proses kegiatan selesai dan selanjutnya baru menentukan ada atau tidaknya suatu kesalahan.

c) Laissez – Faire.

Kepemimpinan Laissez - Faire merupakan kepemimpinan dengan gaya penuh dengan kebebasan atau gaya liberal, dalam hal ini seorang pemimpin memberikan kebebasan kepada terhadap bawahannya sehingga kelihatan bahwa dalam organisasi tersebut seperti tidak memiliki seorang pemimpin. Dengan demikian tipe kepemimpinan ini akan memberi dampak terjadinya tindakan yang agresif dalam suatu kelompok.

Gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang menimbulkan adanya ketidakpuasan dari bawahan karena mereka merasa tidak nyaman, tegang, ketakutan serta kurangnya inisiatif. Kepemimpinan otoriter ini dapat diterapkan apabila kondisi suatu organisasi dalam keadaan yang tidak stabil atau sedang mengalami suatu permasalahan sehingga organisasi akan terancam kehancuran. Tipe kepemimpinan otoriter ini harus ditinggalkan apabila kondisi organisasi sudah mulai membaik.

Gaya kepemimpinan demokrasi merupakan gaya kepemimpinan yang memberikan kepuasan kerja kepada bawahannya. Seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan demokratis akan lebih menekankan pada loyalitas bawahan serta adanya penerimaan saran dari atasan kepada bawahan, saling memberikan pendapat antara atasan dan bawahan begitu juga sebaliknya. Serta dalam hal ini pimpinan akan menganggap bawahannya memiliki peran penting serta akan menyumbangkan ide dalam membuat suatu keputusan.

Kepemimpinan transaksional menurut Burn (dalam Daryanto, 2005) mengatakan bahwa kepemimpinan ini didasarkan adanya otoritas birokrasi serta legitimasi dalam suatu organisasi. Seorang pemimpin yang memiliki tipe transaksional biasanya lebih menekankan perlunya menentukan prioritas yang harus dilakukan oleh bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu pemimpin transaksional lebih cenderung pada penyelesaian tugas-tugas organisasi serta memberikan motivasi kepada bawahannya untuk melaksanakan tanggung jawab. Tipe kepemimpinan transaksional menekankan pada sistem pemberian penghargaan dan hukuman (adanya reward and punishment).

Menurut Draft (dalam Kardono, 2005) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki ciri antara lain mengklarifikasi persyaratan antara peran dan tugas bawahan, memprakarsai struktur dalam organisasi, memberikan penghargaan yang tepat sesuai dengan tindakan yang telah dilakukan, serta membuat pertimbangan dan memenuhi adanya kebutuhan sosial bawahan, sehingga mereka (bawahan) akan merasa puas dan meningkatkan produktivitas. Pemimpin transaksional menitikberatkan pada fungsi manajemen, dimana dalam mengelola organisasi ada beberapa hal yang dilakukan antara lain :

- 1) Pemimpin transaksional adalah seorang pemimpin yang memiliki karakter pekerja keras, toleransi dan bersikap adil.
- 2) Pemimpin transaksional merasa bangga apabila dalam melaksanakan tugasnya dapat mempertahankan segala sesuatu serta pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, efektif dan efisien.
- 3) Pemimpin transaksional lebih menekankan pada aspek impersonal dari kinerja seperti adanya rencana kerja, jadwal dan anggaran yang dipergunakan.
- 4) Pemimpin transaksional biasanya memiliki adanya kepekaan untuk menjalankan komitmen pada organisasi dan dapat menyesuaikan diri baik dari segi norma maupun nilai yang berlaku pada organisasi.

Tipe kepemimpinan transaksional mempunyai kelebihan dalam mendukung

adanya kinerja dalam organisasi. Namun tipe ini juga masih ada kekurangannya sehingga antara kepemimpinan transaksional dengan kepemimpinan transformasional saling memiliki keterkaitan.

Menurut Helpin seperti yang dikutip oleh Hanson (1995) bahwa komponen-komponen perilaku kepemimpinan terdiri atas dua komponen pokok yaitu perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan berorientasi pada hubungan kemanusiaan. Perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas meliputi: menjelaskan sikap pada bawahan, mencoba ide-ide baru pada bawahan, menetapkan peraturan, mengkritik kerja bawahan, mengambil keputusan tanpa kompromi, memberikan tugas tambahan, merencanakan pekerjaan, menerapkan standar tertentu pada bawahan, menetapkan ketentuan waktu, menggunakan prosedur kerjayang seragam, menjelaskan peranannya, mengikuti peraturan yang telah dibakukan, memberitahukan harapan kepada bawahan, dan mengawasi bawahan.

Kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan kemanusiaan meliputi: menyenangkan bawahan, mudah dipahami, menunjukkan persahabatan, mendengarkan pendapat bawahan, bersikap terbuka, mengupayakan kesejahteraan bawahan, menjelaskan latar belakang tindakannya, senang bermusyawarah, menerima ide-ide bawahan, memperlakukan bawahan setara dengan dirinya, ramah kepada bawahan, menentramkan bawahan, dan mewujudkan saran bawahan.

C. Kepemimpinan Menurut Ajaran Hindu

Menurut ajaran agama Hindu kepemimpinan Hindu terdapat dalam Kitab Manawadharmasastra, dimana dijelaskan bahwa seorang pemimpin menanamkan delapan sifat dewa di dalam dirinya yang disebut *Asta Brata* yang terdiri dari :

1) Indra Brata

Lakunya Dewa Indra, menjadi pemimpin hendaknya meneladani sifat dan karakter Dewa Indra sebagai penguasa hujan/air. Sifat-sifat hujan/air diantaranya seorang pemimpin mampu memberi kesuburan dan kemakmuran, tidak pilih asih, bisa memberi kesejukan dan mampu membersihkan sesuatu dari yang kotor.

Sebagai seorang pemimpin memiliki kemampuan beradaptasi dengan menempatkan diri sesuai dengan wadahnya.

2) Yama Brata

Lakunya Dewa Yama, dalam hal ini pemimpin seperti sifat Dewa Yama. Dewa Yama adalah pencabut nyawa yang memiliki sifat tegas dalam menegakkan hukum, tidak memandang siapapun. Dewa Yama sangat kuat menegakkan undang-undang yang berlaku. Dengan demikian seorang pemimpin harus mampu menegakkan hukum secara tegas dan disegani oleh bawahannya. Menjadi pemimpin yang dapat meneladani Dewa Yama secara otomatis akan teguh dan setia pada peraturan yang ada dan berani menegakkan keadilan.

3) Surya Brata

Dewa Surya adalah saksi dari segala perbuatan manusia, baik perbuatan buruk maupun baik. Dalam kepemimpinan Hindu, sifat Dewa Surya yang harus diteladani adalah memberikan sinar kehidupan bagi bawahannya. Seorang pemimpin dalam tugasnya harus dapat memberikan penerangan kepada bawahannya serta memberikan kekuatan.

4) Candra Brata

Dewa Candra adalah dewa yang menyinari di kala malam hari. Bahwa sifat bulan perlu diteladani oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus memberikan penerangan disaat kesusahan. Selain itu pemimpin harus penuh cinta sehingga akan dicintai pula oleh bawahannya serta memberikan kesejukan bagi bawahannya.

5) Bayu Brata

Dewa Bayu adalah dewa angin. Seorang pemimpin memberikan kehidupan pada bawahannya. Dengan demikian seorang pemimpin harus mampu memahami pikiran dan kehendak bawahannya.

6) Kuwera Brata

Pemimpin seharusnya memberikan contoh yang baik kepada bawahannya. Sebagai seorang pemimpin menjadi panutan bawahannya sehingga bawahannya akan mengikuti apa yang dilakukan oleh atasnya.

7) Baruna Brata

Seorang pemimpin seharusnya memiliki pandangan yang luas dan bijaksana dalam menyikapi berbagai masalah. Selain itu seorang pemimpin bisa mendengarkan pendapat bawahannya.

8) Agni Brata

Seorang pemimpin seharusnya memiliki semangat untuk mengarahkan bawahannya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya.

BAB IV

DISIPLIN KERJA GURU

A. Pengertian Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja Istilah disiplin dalam bahasa Indonesia sering kali dikatakan dengan istilah tata tertib dan ketertiban. Ketertiban merupakan tindakan kepatuhan seseorang yang dikarenakan oleh perihail yang berasal dari luar dirinya untuk mengikuti peraturan atau tata tertib. Sedangkan disiplin merupakan suatu kepatuhan dan ketaatan yang berasal dari kesadaran dan dorongan dari dalam dirinya orang itu.

Istilah tentang tata tertib merupakan suatu perangkat yang berisi tentang peraturan dan harus dilaksanakan untuk menciptakan kondisi yang tertib dan teratur. Menurut Prijodarminto (1994) memberikan arti bahwa disiplin itu merupakan suatu keadaan yang diciptakan dan dibentuk melalui proses dimana terdiri dari serangkaian perilaku yang menunjukkan adanya nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan keteraturan serta ketertiban.

Dengan demikian nilai-nilai ini menjadi bagian perilaku dalam kehidupan. Perilaku itu tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan dan Pengalaman (Prijodarminto.,1994:23). Berdasarkan dua pengertian disiplin di atas, bahwa disiplin itu merupakan sesuatu yang menjadi bagian dalam hidup seseorang, yang muncul dalam pola tingkah lakunya sehari-hari yang didorong atas kesadaran dirinya dalam mentaati peraturan dan tata tertib. Proses pembentukan disiplin ini memerlukan waktu yang panjang serta perlu adanya pembinaan baik dari keluarga, sekolah maupun masyarakat. Peran keluarga dan sekolah memiliki arti penting dalam mengembangkan disiplin pada anak. Disiplin muncul terutama karena adanya kesadaran bathin dan iman kepercayaan bahwa yang dilakukan itu baik dan bermanfaat bagi diri dan lingkungan.

Hal tersebut juga dirumuskan oleh tim kelompok kerja Gerakan Disiplin Nasional 1995, bahwa disiplin sebagai suatu bentuk adanya perilaku yang taa terhadap norma serta peraturan dalam kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara yang

berlaku dan dilakukan secara sadar dan tulus ikhlas tanpa adanya paksaan, sehingga akan timbul rasa malu apabila melakukan kesalahan dan akan muncul rasa takut kepada Tuhan Yang Maha Esa. Perilaku disiplin ini dilakukan atas dasar serta keyakinan bahwa hal itulah yang benar sehingga harus dilakukan serta hal itu memiliki manfaat bagi dirinya dan masyarakat. Pada sisi lain, disiplin merupakan alat yang digunakan untuk menjadikan manusia sebagai pribadi maupun anggota kelompok masyarakat memiliki perilaku yang baik dan taat pada tata tertib. Dengan demikian disiplin merupakan hukuman atau sanksi yang bermutu untuk mengatur dan mengendalikan perilaku. (GDN 1996:29-30).

Menurut Malthis (2002) ada dua pendekatan dalam disiplin antara lain :

a) Pendekatan Disiplin Positif

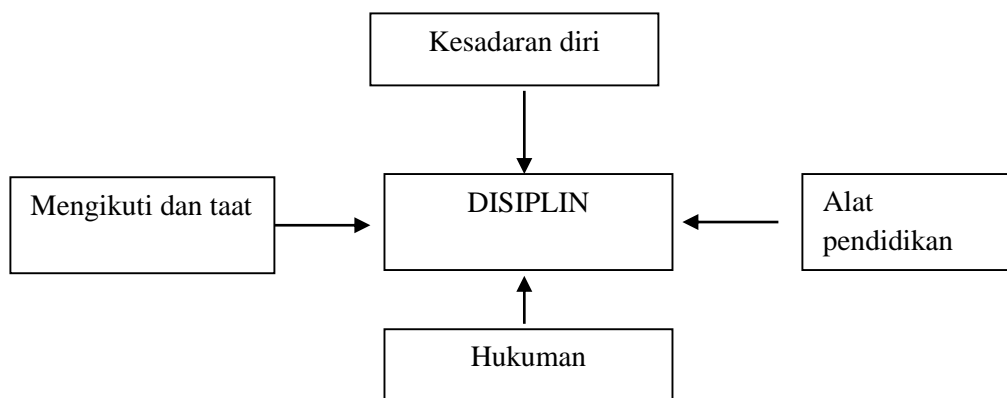
Pendekatan disiplin secara positif ini dibentuk berdasarkan pada filosofi bahwa orang yang melakukan suatu pelanggaran adalah seseorang yang melakukan tindakan yang dapat dikoreksi sehingga terjadi perbaikan tanpa adanya hukuman. Fokus dalam pendekatan disiplin secara positif ini adalah adanya penemuan fakta serta bimbingan untuk mendorong seseorang berperilaku sesuai dengan yang diharapkan. Pendekatan ini, fokusnya adalah pada penemuan fakta dan bimbingan untuk mendorong perilaku yang diharapkan, dan bukannya menggunakan hukuman untuk mencegah perilaku yang tidak diharapkan.

b) Pendekatan Disiplin *Progresif*.

Disiplin progresif melembagakan sejumlah langkah dalam membentk perilaku bawahan. Disiplin progresif menekankan bahwa tindakan – tindakan dalam memodifikasikan perilaku akan bertambah berat secara progresif (bertahap) jika bawahan tetap menunjukkan perilaku yang tidak layak.

Tetapi menurut Tu'u bahwa disiplin terjadi karena adanya beberapa kekuatan antara lain adanya keinginan untuk mengikuti serta menaati aturan, adanya kesadaran yang tumbuh dari diri sendiri, adanya hasil dari proses pendidikan dan adanya hukuman dalam memberikan pendidikan.

Dapat di gambarkan dalam bentuk bagan dibawah ini :



Gambar 2.2 Pengaruh dan pembentukan disiplin (Sumber: Tu'u, 2004:34)

B. Fungsi dan Macam Disiplin

Disiplin sangat penting dan dibutuhkan oleh setiap orang. Disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin, yang akan mengantar seseorang sukses dalam menjalankan tugas.

Menurut Tu'u (2004:38-43) ada enam fungsi disiplin antara lain

(1) Menata kehidupan bersama

Manusia adalah makhluk unik yang memiliki ciri, sifat, kepribadian, latar belakang dan pola pikir yang berbeda-beda. Manusia disamping sebagai makhluk individu juga sebagai makhluk social yang selalu berhubungan dengan orang lain, untuk itu diperlukan norma, nilai, peraturan untuk mengatur agar kehidupan dan kegiatannya dapat berjalan baik dan lancar. Kepentingan individu yang satu tidak berbenturan dengan kepentingan individu lain. Dalam kehidupan ini kedisiplinan sangat penting karena hal ini bermanfaat untuk memberi kesadaran pada seseorang untuk menghargai orang lain dengan cara menaati serta mematuhi peraturan yang berlaku. Dengan membiasakan untuk disiplin, seseorang akan selalu taat serta patuh pada aturan. Hal ini terkadang membuat seseorang membatasi diri akan tetapi dengan menerapkan disiplin maka hubungan antara sesama manusia akan terjalin dengan baik

dan harmonis. Dengan demikian disiplin memiliki fungsi sebagai pengatur dalam tatanan kehidupan manusia baik dalam kelompok tertentu maupun dalam lingkup masyarakat, sehingga akan terjalin hubungan yang baik antara satu individu dengan individu lainnya.

(2) Membangun Kepribadian

Sebelum mengupas bagaimana menciptakan suatu kepribadian maka harus diketahui terlebih dahulu pengertian tentang kepribadian. Kepribadian merupakan wujud dari keseluruhan sifat, perilaku serta pola hidup seseorang yang dapat ditunjukkan melalui penampilannya, perkataan serta perbuatan yang dilakukan setiap hari. Setiap individu memiliki sifat, perilaku serta pola hidup yang berbeda-beda, karena manusia merupakan makhluk yang unik, sehingga tidak ada satupun yang memiliki kesamaan.

Pertumbuhan dan perkembangan kepribadian seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan baik lingkungan keluarga, lingkungan sekolah maupun lingkungan masyarakat. Penerapan disiplin yang dilakukan pada ketiga lingkungan tersebut akan memberikan dampak bagi pertumbuhan dan perkembangan kepribadian seseorang. Dengan demikian disiplin sangat perlu diterapkan karena seseorang akan membiasakan diri untuk mematuhi serta menaati peraturan yang berlaku.

Apabila hal ini dilakukan secara kontinyu maka kedisiplinan akan menjadi kesadaran pada diri seseorang, sehingga akan menjadi suatu kepribadian serta disiplin menjadi bagian dari kehidupannya. Selain faktor lingkungan, dalam membangun kedisiplinan pada diri seseorang juga perlu adanya faktor kesadaran yang tumbuh dari dalam diri seseorang tanpa adanya paksaan dari luar. Lingkungan yang membiasakan untuk disiplin maka akan berpengaruh pada kepribadian seseorang untuk melaksanakan disiplin juga, begitu juga sebaliknya. Seperti contohnya di lingkungan sekolah apabila kepala sekolah memberikan contoh kedisiplinan maka warga sekolah juga mengikuti untuk disiplin sehingga akan tercipta sekolah yang tertib, teratur, tenang, dan tentram.

(3) Melatih Kepribadian

Dalam membentuk sikap, perilaku, pola hidup yang disiplin memerlukan waktu yang tidak singkat. Untuk menjadikan pribadi seseorang yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik diperlukan adanya latihan yang dilakukan melalui latihan secara terus menerus dan berulang-ulang, dengan cara seperti ini maka menjadi suatu kebiasaan. Apabila seseorang anak dibiasakan untuk disiplin maka dengan sendirinya akan terbiasa untuk melakukan sesuatu dengan penuh kesadaran.

Dengan demikian untuk menciptakan kepribadian yang tertib, Demikian juga kepribadian yang tertib dan teratur ini perlu dibiasakan dan dilatih sehingga akan membudaya pada diri seseorang. Dalam membudayakan perilaku disiplin ini memerlukan proses serta waktu. Adapun hal-hal yang perlu dilakukan antara dengan jalan memberikan keteladanan, membiasakan diri, mencoba serta dengan berusaha agar usaha tersebut dapat berhasil dengan baik.

(4) Pemaksaan

Kedisiplinan seseorang ditentukan oleh dua faktor yaitu faktor yang berasal dari dalam seperti pengalaman, kesadaran serta adanya kemauan untuk berbuat disiplin). Sedangkan faktor dari luar adalah adanya perintah, larangan, pengawasan, pujian, ancaman dan ganjaran. Dengan demikian pembentukan kedisiplinan yang paling baik adalah berasal dari dalam diri yaitu adanya kesadaran untuk taat dan patuh sehingga akan bermanfaat untuk kebaikan dan kemajuan diri.

Akan tetapi disiplin yang tumbuh dengan adanya pemaksaan dan tekanan yang datang dari orang lain akan membuat seseorang hanya merasa takut serta berdampak kurang baik untuk kemajuan seseorang. Seperti misalnya terdapat seorang siswa melaksanakan suatu pelanggaran kemudian diberikan hukuman, hal ini hanya menjadikan seseorang takut. Dengan demikian kepatuhan dan ketaatan ini hanya sebatas agar tidak kena sanksi atau hukuman. Kedisiplinan yang berasal dari rasa keterpaksaan dan bukan dari kesadaran pada diri akan memberi dampak yang kurang baik bagi perkembangan seseorang. Hal ini akan dapat mengakibatkan adanya stress pada anak, karena merasa tertekan, tidak merasa nyaman atau bebas, mereka hanya terpaksa untuk memenuhi keinginan dari pihak luar.

Disiplin memang dapat tumbuh dari pemaksaan sehingga seseorang akan mematuhi dan mentaati peraturan, akan tetapi dengan pemaksaan ini seseorang memiliki kesadaran akan berubah, maka hasilnya juga akan kurang baik. Memang biasanya kedisiplinan berawal dari adanya paksaan, kemudian dilakukan secara berulang-ulang sehingga bisa membuat seseorang sadar akan pentingnya disiplin maka hal ini akan menjadi suatu kebiasaan. Dengan disiplin seperti ini diharapkan pula dapat meningkatkan menjadi kebiasaan berpikir baik, positif, bermakna, memandang jauh ke depan. Kedisiplinan bukan hanya menaati serta mematuhi aturan akan lebih mengarah pada disiplin untuk berpikir dalam mengatur serta memengaruhi segala aspek kehidupan.

(5) Hukuman

Tata tertib yang diberlakukan di sekolah berupa hal-hal positif yang harus dilakukan oleh siswa. Akan tetapi selain hal positif ada juga aturan yang bersifat sanksi atau hukuman yang diperuntukkan pada siswa yang melakukan pelanggaran. Sanksi atau hukuman ini merupakan hal yang memiliki peran penting untuk memotivasi seseorang agar patuh dan taat pada peraturan. Tanpa adanya hukuman atau sanksi maka dorongan untuk melakukan ketaatan atau kepatuhan maka akan semakin banyak melakukan pelanggaran.

Tata tertib yang sudah disusun dan disosialisasikan seharusnya diikuti dengan penerapan secara konsisten dan konsekuen. Siswa yang melanggar peraturan yang berlaku harus diberikan sanksi disiplin. Tanpa sanksi disiplin yang konsisten dan konsekuen akan membingungkan, memunculkan ketidakpuasan dan rasa ketidakadilan bagi yang disiplin. Sanksi itu diharapkan mempunyai nilai pendidikan, artinya dengan pemberian sanksi kepada siswa yang melakukan hal yang salah atau menyimpang maka akan terbentuk suatu kesadaran bahwa perbuatan yang telah dilakukan akan membawa pengaruh yang tidak menyenangkan dan harus ditanggung oleh yang bersangkutan. Dengan demikian, diharapkan tidak ada lagi pelanggaran yang sama atau yang lain. Siswa lain pun menjadi takut melakukan pelanggaran, karena sekolah akan menerapkan sanksi disiplin secara konsisten.

(6) Menciptakan lingkungan Kondusif.

Sekolah merupakan ruang lingkup pendidikan. Dalam pendidikan ada proses mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik mengarah kepada meningkatkan moral, mental, spiritual dan kepribadian. Mengajar atau pembelajaran meningkatkan kemampuan berpikir yang mengarah kepada peningkatan keterampilan. Salah satu peran sekolah adalah menyelenggarakan proses pendidikan untuk menjadikan anak menjadi baik. Oleh karena itu sekolah harus membuat proses pembelajaran yang menyenangkan, aman, tentram, tenang, tertib, teratur, saling menghargai dan menjalin hubungan yang baik dalam pergaulan. Apabila sekolah dapat mewujudkan kondisi yang baik maka proses pembelajaran akan kondusif dan berjalan dengan baik serta lancar.

Proses pendidikan yang baik memerlukan adanya kedisiplinan, karena dengan penanaman kedisiplinan maka tatanan dalam sekolah akan lebih teratur dan menghasilkan produk yang baik. Kedisiplinan ini akan tercapai dengan cara merancang peraturan sekolah yang diperuntukkan bagi guru dan siswa. Peraturan sekolah dibuat dan diimplementasikan dengan baik akan memberikan dampak positif terhadap penyelenggaraan proses pembelajaran. Apabila tidak ada peraturan atau tata tertib yang diterapkan di sekolah maka proses pembelajaran akan terganggu.

Menurut Hadisubrata dalam (Tu'u, 2004:42-44) disiplin itu dapat dibagi menjadi tiga yaitu disiplin otoritarian, disiplin permisif, disiplin demokratis. Adapun uraian dari masing-masing tipe adalah sebagai berikut :

(1) Disiplin Otoritarian

Tipe disiplin ini merupakan suatu peraturan yang dibuat secara rinci dan perlakukannya sangat ketat. Penerapan disiplin otoritarian sangat ketat dimana semua orang diharapkan untuk mematuhi dan menaati segala peraturan yang telah dibuat serta berlaku pada lembaga tersebut. Apabila terdapat seseorang yang melanggar atau menyimpang dari peraturan tersebut atau tidak mematuhi aturan tersebut maka ia akan mendapatkan sanksi atau hukuman yang berat.

Demikian pula sebaliknya apabila melaksanakan peraturan dengan baik dalam artian mematuhi dan menaati tata tertib yang sudah ditetapkan, mereka kurang diberikan penghargaan dan merupakan hal wajar sebagai suatu kewajiban yang harus dilaksanakan. Disiplin otoritarian ini merupakan pengendalian perilaku yang didasarkan adanya suatu tekanan, dorongan dan paksaan dari luar. Dalam disiplin otoritarian ini menerapkan adanya hukuman serta ancaman yang digunaknkan untuk memaksa, menekan, serta mendorong seseorang agar patuh dan taat pada aturan. Selain itu institusi atau keluarga menganggap apabila seseorang telah patuh atau taat terhadap aturan berarti mereka telah berhasil menanamkan kedisiplinan.

Selain itu bila disiplin ini dilanggar maka wibawa maupun otoritas institusi atau keluarga merasa terganggu. Oleh karena setiap pelanggaran atau penyimpangan wajib diberi sanksi atau hukuman, sehingga ada yang harus dipertanggungjawabkan akibat dari pelanggaran tersebut.

(2) Disiplin Permisif

Disiplin ini memiliki pengertian bahwa seseorang diberikan kebebasan untuk bertindak sesuai keinginannya serta bebas dalam mengambil suatu keputusan tanpa menghiraukan dampak yang akan terjadi. Dalam disiplin permisif ini apabila ada seseorang yang melakukan tindak kesalahan atau pelanggaran terhadap norma atau aturan yang berlaku maka ia tidak diberi sanksi atau hukuman, sehingga kesalahan atau pelanggaran itu diabaikan begitu saja. Dengan demikian disiplin permisif ini akan memberikan dampak terjadinya kebingungan dan kebingungan.

Hal ini terjadi karena mereka tidak mengetahui mana perilaku yang dilarang dan mana perilaku yang seharusnya dilakukan serta akibat yang paling parah dari disiplin permisif ini akan terjadi adanya tindakan brutal atau liar selain itu ketakutan atau kecemasan yang tidak ada alasannya.

(3) Disiplin Demokratis

Pelaksanaan disiplin demokratis ini dimulai dengan memberikan terlebih dahulu penjelasan, diskusi serta penalaran tentang aturan sehingga anak akan memahami tentang peraturan yang harus dilakukan serta hukuman apabila ia

melakukan pelanggaran. Disiplin demokrasi ini menekankan pada aspek edukasi atau mendidik agar anak lebih tertib, sedangkan aspek hukuman jarang dilakukan. Aspek hukuman ini sebagai upaya menyadarkan, mengoreksi serta mendidik. Sehingga jarang dalam disiplin demokratis ini melakukan hukuman yang berat. Disiplin demokratis ini menginginkan agar anak memiliki kesadaran untuk melaksanakan tata tertib ini dengan baik. Dalam penegakkan disiplin ini, siswa diharapkan mengikuti peraturan-peraturan yang ada bukan karena paksaan, melainkan atas kesadaran bahwa hal itu baik dan ada manfaatnya sehingga memiliki disiplin diri yang kuat dan mantap.

Dari ketiga macam disiplin ini, penulis cenderung untuk menerapkan disiplin Demokratis. Karena dengan disiplin ini mendidik anak untuk mengembangkan kemandirian dan tanggung jawabnya. Ketaatan dan kepatuhan didasari atas kesadaran dirinya, mereka merasa bersalah bila melanggar aturan yang telah ditetapkan.

C. Peranan Disiplin dalam Sekolah

Pembentukan disiplin sebaiknya berasal dari adanya kesadaran pada diri sendiri untuk mentaati dan mematuhi aturan, nilai yang berlaku pada suatu lingkungan tertentu.

Gerakan disiplin di Indonesia sudah ada sejak era pemerintahan Soeharto, dimana beliau mengatakan bahwa bangsa yang maju dengan cepat apabila bangsa tersebut memiliki disiplin yang tinggi. Serta bangsa yang berdisiplin tinggi akan mampu melaksanakan segala kegiatan dengan tertib dan teratur. Disiplin secara nasional ini tidak dapat tumbuh dengan sendirinya akan tetapi berasal dari kesadaran pada diri pribadi masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin individu dan masyarakat sangat perlu dikembangkan dalam kehidupan. Dengan adanya disiplin yang diterapkan dengan baik oleh individu dan masyarakat ini maka akan membawa dampak terhadap kemajuan pada diri dan masyarakat dalam kehidupannya. Apabila kedisiplinan ini dilakukan atas dasar kesadaran pada diri maka hal ini tidak akan menjadi beban dalam kehidupannya, begitu juga sebaliknya apabila seseorang belum

sadar akan pentingnya disiplin maka akan menjadi beban berat bagi kehidupannya.

Disiplin yang mantap pada hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari kesadaran manusia. Disiplin yang tidak bersumber dari kesadaran hati nurani akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak akan bertahan lama (Soemarmo, 1996: 253). Begitu juga sebagai seorang pemimpin harus mampu menumbuhkan disiplin diri (self - discipline). Dalam kaitan ini, Kepala Sekolah harus mampu membantu bawahan (guru, pegawai bahkan siswa) dalam meningkatkan disiplin dengan cara mengembangkan pola serta mengatur standar perilakunya. Disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk menanamkan rasa hormat terhadap orang lain disamping mengembangkan kemandirian dan rasa tanggung jawabnya.

Seorang pemimpin didalam menumbuhkan Disiplin kepada bawahan ada beberapa strategi yang harus dilakukan. Menurut Taylor and User (dalam Mulyasa, 2002: 118-119), ada 6 strategi umum dalam membina disiplin diantaranya :

a) Konsep Diri

Dalam membentuk perilaku disiplin, diperlukan adanya strategi menumbuhkan konsep diri, karena seseorang yang memiliki konsep diri yang positif maka memberikan energi positif pada diri. Untuk menumbuhkan konsep diri , pemimpin diharapkan memiliki sikap yang empatik, komunikatif dan terbuka sehingga para pegawai dapat mengeksplorasikan pikiran dan perasaannya dalam memecahkan masalahnya.

b) Keterampilan berkomunikasi

Pemimpin harus menerima semua perasaan pegawai dengan tehnik komunikasi yang dapat menimbulkan perasaan kepatuhan dari dalam dirinya.

c) Konsekuensi logis dan alami Sebagai seorang pemimpin mampu membantu serta menunjukkan tentang perilaku salah yang dilakukan oleh bawahannya sehingga mereka akan mengetahui konsekuensi serta akibat logis yang dialami karena adanya perilaku yang salah. Perilaku yang salah

ini terjadi karena pegawai mengembangkan adanya kepercayaan yang salah terhadap dirinya, serta hal ini mendorong munculnya perilaku yang salah atau misbehavior.

d) Klarifikasi nilai

Dalam pelaksanaan strategi ini bermanfaat untuk membantu pegawai dalam menjawab pertanyaan yang berasal dari diri sendiri mengenai nilai-nilai dan membentuk sistem nilainya sendiri.

e) Latihan keefektifan pemimpin

Strategi ini bermanfaat untuk menghilangkan adanya hukuman dan ancaman. Selain itu seorang pemimpin harus lebih menerapkan model komunikasi tertentu.

f) Terapi realitas Sebagai seorang pemimpin harus bersikap positif dan bertanggung jawab sehingga akan memberikan hasil yang lebih baik. Untuk dapat menerapkan strategi di atas seorang kepala sekolah / pimpinan suatu organisasi harus dapat mempertimbangkan berbagai situasi dan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhinya.

BAB V

MOTIVASI KERJA GURU

A. Pengertian Motivasi Kerja Guru

Kata motif merupakan daya penggerak sehingga dapat mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Motif yang sudah aktif disebut dengan Motivasi (Sardiman, 1986:73). Motivasi merupakan salah satu faktor yang penting dan menentukan dalam proses manajemen pendidikan. Keberhasilan proses pendidikan dalam mencapai suatu tujuan sebagian besar bergantung pada kemampuan guru untuk bekerja.

Oleh karena itu seorang guru harus memiliki motivasi tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Pengertian motivasi jika kita lihat dari segi bahasanya berasal dari bahasa latin yaitu *Movere* yang berarti menggerakkan (*to Move*). Namun dengan kata ini saja belumlah cukup untuk menjelaskan motivasi secara jelas.

Motivasi merupakan suatu keinginan dan kemauan seseorang dalam mencurahkan segala upayanya untuk mencapai tujuan dan hasil yang ingin dicapai (Suparmin,2004 :11). Dengan demikian motivasi dapat diartikan sebagai suatu kesediaan seseorang untuk menunjukkan segala upaya yang dilakukan dalam memenuhi tujuan organisasi serta disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki untuk memenuhi kebutuhan.

Dalam memenuhi kebutuhan terdapat komponen utama dalam menganalisis motivasi sebagai dasar perilaku seseorang, komponen tersebut antara lain : (1) komponen internal yang berupa dorongan yang berdasarkan kebutuhan atau motif, (2) komponen eksternal berupa komponen tujuan yang ingin dicapai, karena dengan tercapainya tujuan maka kebutuhan individu telah terpenuhi. Dari dua definisi di atas ada tiga unsur penting dalam pengertian motivasi yakni adanya upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan.

Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat tenaga, dan tingkat upaya yang tinggi itu harus disalurkan dalam suatu

arah yang bermanfaat bagi organisasi. Selanjutnya menurut Gibson (1997:185) mengatakan bahwa motivasi merupakan konsep yang kita gunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam diri seseorang individu yang menggerakkan atau mengarahkan perilaku.

Kemudian menurut Winardi (1979:312) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Ia juga menyebutkan beberapa faktor penting yang mempengaruhi motivasi yakni: a. Kebutuhan - kebutuhan pribadi ;b, Tujuan-tujuan dan persepsi -persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan;c. cara dengan apa kebutuhan -kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut akan direalisasikan.

Sementara itu John Jung dalam (Suparmin, 2004:12) mendefinisikan Motivasi itu adalah : *The concept motivation also implies the energy is involved to active the individual a level that enable the performance of appropriate behavior.* Motivasi merupakan suatu dorongan atau kekuatan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk bertingkah laku atau berbuat sesuatu agar tercapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu motivasi ini muncul apabila adanya keinginan atau kebutuhan. Kebutuhan - kebutuhan tersebut merupakan rangsangan atau dorongan timbulnya motivasi untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu.

Lebih lanjut Atkinson mengakui bahwa sulit mendefinisikan motivasi karena tidak mempunyai arti yang tetap, dan digunakan dalam cara yang sangat bervariasi. Akan tetapi motivasi dapat diartikan sebagai suatu proses untuk mengarahkan pilihan individu diantara berbagai bentuk kegiatan sukarela. Sementara itu John Capbell dalam (Suparmin, 2004 :23) memperkuat pendapat Atkinson dimana motivasi sangat erat kaitannya dengan mengarahkan perilaku, adanya kekuatan untuk menanggapi, kegigihan dalam berperilaku. Selain itu motivasi juga mengandung arti dorongan, kebutuhan, rangsangan penghargaan, penguatan, pencapaian.

Dari berbagai pengertian motivasi yang dikemukakan para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dalam diri seseorang maupun yang bersumber dari luar diri seseorang yang menimbulkan adanya keinginan untuk

melakukan kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas yang diamanatkan yang dilaksanakan secara sistematis, progresif dalam melakukan suatu pekerjaan, tindakan-tindakan atau kegiatan-kegiatan kearah pencapaian tujuan sesuai dengan sasaran organisasi.

B. Jenis dan Proses Motivasi

a) Jenis Motivasi

Memotivasi anak didik bukan sekedar mendorong, mengarahkan atau memerintahkan anak didik melakukan sesuatu untuk dikerjakan, akan tetapi merupakan sebuah seni yang memerlukan berbagai kemampuan dalam mengenali diri dan mengenali emosi pada diri sendiri serta emosi orang lain.

Dalam aktivitas di sekolah seorang guru wajib mengetahui dan memahami Paling tidak kita sebagai seorang guru harus mengetahui bahwa siswanya melakukan sesuatu dikarenakan adanya dorongan atau motivasi. Menurut Nawawi (1997:359) mengatakan bahwa motivasi itu dapat dibedakan menjadi dua jenis motivasi yaitu pertama, motivasi instrinsik yaitu adanya dorongan seseorang untuk bertindak laku yang tumbuh dari diri sendiri yang berupa kesadaran mengenai manfaat atau makna pada pekerjaan yang dilaksanakan, baik dalam bentuk kemampuan untuk memenuhi kebutuhan dan hal yang menyenangkan atau memungkinkan seseorang mampu mencapai tujuan, maupun karena memberikan harapan yang sifatnya positif.

Sesorang yang memiliki perilaku yang baik dalam bekerja serta berdedikasi yang tinggi dalam bekerja hal ini dikarenakan mereka merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal. Kedua, Motivasi ekstrinsik berupa adanya dorongan kerja yang berasal dari luar diri seseorang. Wujud dari motivasi eksternal ini adalah kondisi yang mengharuskan pekerja untuk melaksanakan perilaku secara maksimal karena adanya pujian, hukuman serta aturan.

Sementara itu menurut Suparmin (2004 :14) bahwa motivasi dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu :

- (1) Motivasi yang didasarkan atas ketakutan (*Fear Motivation*). Dia melakukan sesuatu karena takut, jika tidak maka sesuatu yang buruk akan terjadi, misalnya orang takut pada pimpinan karena takut dipecat, diturunkan jabatannya.
- (2) Motivasi karena ingin mencapai sesuatu (*Achievement Motivation*).
Jenis motivasi ini lebih baik dari pada jenis motivasi karena didasarkan atas ketakutan, dengan melakukan motivasi karena adanya keinginan atau dorongan untuk mencapai sesuatu, maka hasil kerja dari motivasi ini akan lebih berarti bagi seseorang. Dengan motivasi ini maka seseorang akan melakukan pekerjaan karena mereka ingin mencapai suatu sasaran atau prestasi.
- (3) Motivasi yang didorong oleh kekuatan dari dalam (*Inner Motivation*), adalah motivasi yang didasarkan karena adanya misi atau tujuan hidup. Seseorang yang melakukan suatu pekerjaan karena didasarkan atas nilai (*value*) yang diyakininya. Adapun nilai-nilai Seseorang yang telah menemukan misi bekerja berdasarkan nilai (*value*) yang diyakininya. Nilai-nilai itu bisa berupa rasa kasih (*love*) pada sesama atau ingin memiliki makna dalam menjalankan hidupnya. Orang yang memiliki motivasi seperti ini biasanya memiliki visi yang jauh kedepan. Mereka memandang bahwa bekerja itu bukan sekedar untuk memperoleh sesuatu (uang, harga diri, kebanggaan, prestasi) tetapi bagaimana proses belajar yang telah dilalui dalam pencapaian visi tersebut.

Untuk menjadi guru yang efektif dan dapat memotivasi peserta didik sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai, ada dua hal yang harus dilakukan. Dalam buku *The One Minute Manager*, kedua penulis (Blanchard dan Jhonson) menyebutkan bahwa :

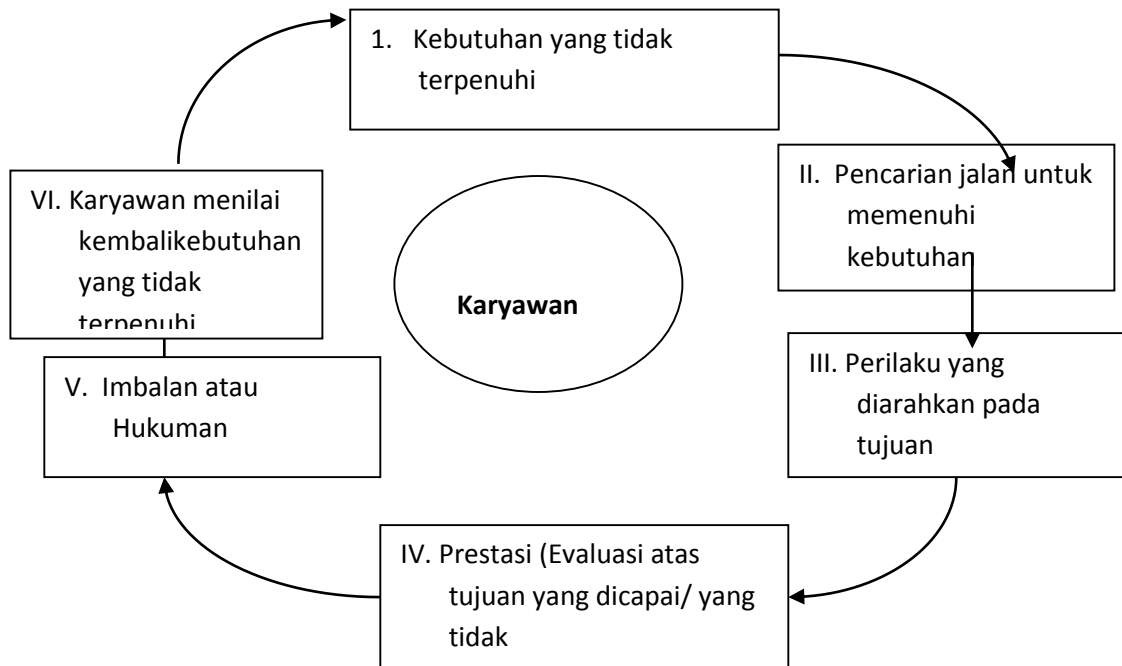
- 1) Membangkitkan *Inner Motivation* dari orang yang dipimpinnya dengan menetapkan berbagai misi atau sasaran yang diharapkan, sehingga kita sebagai pimpinan perlu membuat tim dalam menyusun visi yang jelas sehingga semua unsur dalam organisasi akan mengetahui dan melakukan kegiatan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Motivasi yang dilakukan dengan benar dan sesuai aturan maka akan membentuk perilaku seseorang sesuai dengan visi yang telah ditetapkan sehingga akan tercapai target. Dengan demikian setiap

orang dalam suatu organisasi dapat bekerja dengan efektif dan efisien, hal ini dikarenakan adanya dorongan atau motivasi yang berasal dari dalam diri.

- 2) Memberikan pujian yang tulus serta teguran yang tepat. Dalam mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerja dengan hasil yang memuaskan maka cara yang harus dilakukan adalah dengan memberikan pujian berupa kata-kata positif yang dapat membangun motivasi seseorang. Oleh karena itu motivasi kerja sebenarnya tidak hanya semata-mata memberikan dorongan atau penghargaan berupa materi atau nilai uang yang diperoleh (*monetary value*), akan tetapi lebih mengedepankan etika kebutuhan dasar (*to live*) seseorang dapat terpenuhi, sehingga mereka akan memerlukan hal-hal yang dapat memuaskan hati, seperti adanya kepuasan kerja, penghargaan, suasana kerja dan hal-hal yang dapat meningkatkan dorongan untuk berkembang (*to learn*).

b) Proses Motivasi

Terbentuknya kepribadian manusia tidak terlepas dari proses pola awal terbentuknya motivasi dan beberapa teori kebutuhan manusia. Menurut beberapa ahli bahwa proses awal terbentuknya motivasi serta teori motivasi adalah seperti pada bagan dibawah ini.



Gambar 2.3 Proses Motivasi Pola Awal (Sumber : Suparmin, 2004 : 17)

Pada proses motivasi, orang akan berusaha memenuhi berbagai macam kebutuhannya. Kebutuhan yang tidak terpenuhi menyebabkan orang akan mencari jalan untuk mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh kekurangan-kekurangannya. Oleh karena itu orang lalu memilih suatu tindakan, maka terjadilah suatu tindakan yang mengarah kepada pencapaian sasaran. Kemudian disinilah peran manajer dalam menilai perilaku tersebut. Dalam penilaian itu dapat ditetapkan pemberian imbalan atau hukuman. Hasil tersebut dinilai kembali oleh yang bersangkutan dan kebutuhan yang belum terpenuhi ditinjau kembali sehingga pada gilirannya akan menggerakkan proses dan pola perputaran.

C. Teori Motivasi

Menurut Suparmin (2004:21) ada dua kategori yang dapat dikelompokkan dalam teori motivasi yaitu :

a) Teori Proses (*Process theory*) terdiri dari :

(1).Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*) yaitu suatu teori yang mengemukakan bahwa perilaku merupakan fungsi dari konsekwensi – konsekwensinya. Dalam teori penguatan mendasarkan pendekatan keperilakuan (*behavioristik*) dengan argumen bahwa dengan penguatan, maka perilaku seseorang akan terkondisi, dan bila konsekwensi mengikuti respon, maka meningkatkan kemungkinan bahwa perilaku itu akan diulang-ulang.

(2). Teori Harapan (*Expectancy Theory*) yaitu kuatnya kecenderungan untuk bertindak dalam suatu cara tertentu tergantung pada kekuatan suatu pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu, dan pada daya tarik bagi keluaran tersebut bagi individu.

b). Teori Kepuasan (*content Theory*)

Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri individu yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku.

Selanjutnya Buhler (2004 :1192-198) mengemukakan beberapa teori yang membahas tentang motivasi yaitu

a). Teori Hierarki Kebutuhan Maslow .

Abraham Maslow adalah seorang psikolog klinis yang mengembangkan teori pada tahun 1943 untuk menjelaskan pendorong perilaku manusia, yang dikenal dengan teori kebutuhan Hierarki. Premis yang mendasari teori ini adalah bahwa manusia harus bisa memenuhi kebutuhannya agar bisa berfungsi secara efektif. Pemenuhan kebutuhan ini mengidentifikasi adanya tensi dalam diri individu yang harus dipenuhi. Inilah yang mendorong perilaku manusia.

Kebutuhan itu dapat dibagi menjadi lima kelompok menurut tingkat kepentingannya yaitu : (a) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) Kebutuhan yang paling rendah, bila kebutuhan ini belum terpenuhi, manusia akan terus untuk berusaha untuk memenuhinya, sebaliknya apabila kebutuhan fisiologi sudah terpenuhi maka kebutuhan berikutnya akan menjadi kebutuhan yang paling tinggi.

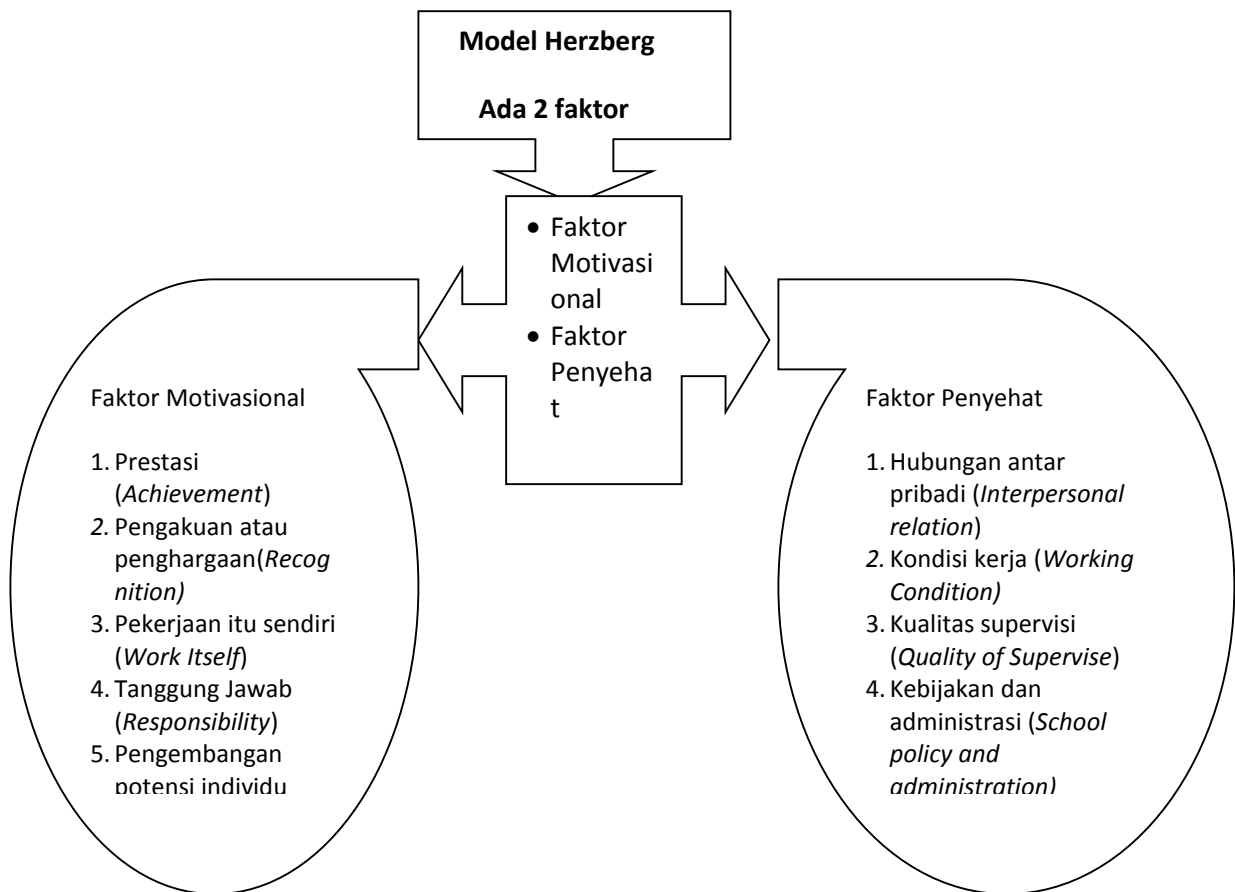
Kebutuhan fisiologi memerlukan pemenuhan yang paling mendesak, seperti sandang, pangan papan, dsb.;(b) Kebutuhan keamanan (safety needs) yaitu kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketentraman, kepastian, keselamatan, keteraturan dan perlindungan dari tindakan yang sewenang-wenang;(c) Kebutuhan sosial (social needs) yaitu kebutuhan yang mendorong individu untuk berafiliasi dan memiliki teman. Aspek-aspek sosial pekerjaan menjadi sangat penting dalam pemenuhan kebutuhan ini khususnya karena menghabiskan banyak waktu di tempat kerja;(d) Kebutuhan dihargai (esteem needs) yaitu penghormatan atau penghargaan dari diri sendiri dan penghargaan dari orang lain, seperti harga diri, status, pengakuan, perhatian, promosi, prestasi. Penghargaan yang diberikan kepada pegawai untuk memenuhi kebutuhan ini tidak harus besar atau mahal, perlu kreatif untuk memenuhi kebutuhan . Untuk itu perlu cukup memahami bawahan sehingga tahu apa yang menjadi pendorong dan apa yang mereka hargai;(e) Kebutuhan aktualisasi diri (need for self actualization) yang merupakan kebutuhan yang paling tinggi dan akan muncul apabila kebutuhan yang ada dibawahnya sudah terpenuhi. Kebutuhan aktualisasi diri bisa pula dipenuhi melalui pengembangan kecakapan.

b). Teori dua faktor Model Herzberg

Frederick Herzberg mengembangkan teori dua faktor pada tahun 1959. Teori ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi para bawahan. Teori ini yang dikembangkannya dikenal dengan model dua faktor dari motivasi, yaitu faktor Motivasional dan faktor Penyehat.

Faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor Penyehat adalah faktor –faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan sebagai karyawan.

Menurut Herzberg, yang tergolong faktor motivasional antara lain : ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan berkembang, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor penyehat mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan atasan dengan bawahan, hubungan seseorang dengan rekan – rekan sekerja, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja, dan sistem imbalan yang berlaku. Untuk lebih jelas perbedaan faktor motivasional dan penyehat seperti pada bagian dibawah ini :



c) Teori X dan Teori Y McGregor

Douglas McGregor mengemukakan dua asumsi yang berbeda mengenai manusia, pada dasarnya satu negatif dan ditandai dengan teori X dan yang lain

positif yang ditandai dengan teori Y. Orang yang termasuk ke dalam teori X, biasanya cenderung malas bekerja dan perlu dipaksa untuk berbuat, menghindari tanggung jawab bilamana terjadi kegagalan atau kekurangan dalam bekerja, mereka senang diawasi. Dalam teori ini gaya kepemimpinannya berorientasi pada gaya kepemimpinan otoriter. Sedangkan Teori Y berorientasi pada gaya kepemimpinan demokratis, dimana orang yang tergolong teori Y menyatakan bahwa orang akan mencari tanggung jawab, kemauan bekerja muncul secara alami dan memandang pekerjaan sebagai hal yang wajar dapat mengendalikan diri, bertanggung jawab, tulus ikhlas dan mempunyai komitmen terhadap tujuan yang ingin dicapai.

d). Teori Kebutuhan Terpelajar dari McClelland

Menurut McClelland (dalam Yukl,2005 :215-216) bahwa kekuatan akan kebutuhan telah diukur dengan sebuah tehnik proyektif yang disebut The Matic Apperception Test (ATA). Untuk mendapat sebuah ukuran dari tiga buah dasar kebutuhan yaitu :

- (1). Kebutuhan untuk berprestasi atau *need for achivement*, yaitu kebutuhan akan keberhasilan untuk memperoleh kepuasan dari pengalamannya, menyelesaikan tugas yang sukar, memperoleh standar keunggulan atau mengembangkan cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu.
- (2). Kebutuhan untuk berkuasa atau *need for power*, yaitu kebutuhan tingginya akan kekuasaan menemukan kepuasan besar dalam melaksanakan pengaruh atas sikap, emosi dan perilaku orang lain. Jenis orang seperti ini akan tenang bila menang dalam suatu argumentasi, mengalahkan seorang lawan, menghilangkan saingan atau musuh.
- (3). Kebutuhan untuk berafiliasi atau *need for afflition* yaitu hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Orang yang memiliki kebutuhan yang dominan akan afiliasi ingin disukai oleh orang lain. Mereka biasanya tidak suka menjadi pemimpin karena mereka ingin membaur dengan kelompok

Dalam penelitian ini teori yang dipakai adalah teori motivasional dengan dua kekuatan yang menggunakan faktor internal dan eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah Prestasi, Pengakuan dan penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan potensi individu sedangkan faktor eksternalnya adalah hubungan antar pribadi, kondisi kerja, kualitas supervisi, kebijakan dan administrasi serta gaji atau penghasilan. Semua kebutuhan ini mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kelangsungan hidup individu. Kebutuhan peningkatan prestasi dan pengakuan adakalanya dapat dipenuhi dengan memberikan bawahan suatu tugas yang menarik untuk dikerjakan sedemikian rupa, sehingga dapat menstimulasi dan menantang si pekerja serta menyediakan kesempatan baginya untuk maju. Bila dikaitkan dengan dunia pendidikan khususnya organisasi dalam suatu sekolah, bahwa keberhasilan suatu sekolah selalu dihubungkan dengan kemampuan pimpinan dalam memanajerial suatu organisasi. Keberhasilan itu perlu mengaktualisasikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam dirinya. Kekuatan-kekuatan tersebut, adalah yang menyangkut faktor instrinsik dan ekstrinsik yaitu :

- (1) Faktor instrinsik, timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada di dalam diri individual tersebut, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya. Misalnya dalam bidang pendidikan yang dilaksanakan, bukan karena hal itu dipaksakan orang lain, melainkan diri sendiri menarik minat untuk melaksanakan kegiatan pendidikan karena melihat akan memberikan manfaat kepadanya.
- (2) Faktor ekstrinsik, timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Oleh karena itu dalam memimpin suatu sekolah hendaknya kepala sekolah dapat memberikan stimulus (*stimulus Response Learning Gagne*) kepada bawahan (guru, pegawai) bahkan siswa agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

BAB VI

DESKRIPSI DATA VARIABEL

A. DESKRIPSI DATA

Deskripsi data variabel penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan jawaban responden terhadap variabel-variabel penelitian yang meliputi gaya kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja serta variabel kemampuan profesional guru agama Hindu.

1. Deskripsi Data Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Sekolah Dasar Kabupaten Badung.

Skor variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Badung yang mencakup dua indikator, yaitu (1) Berorientasi pada tugas, seperti Menjelaskan sikap pada bawahan, Mencoba ide-ide baru, Menetapkan peraturan, Mengkritik kerja bawahan, Mengambil keputusan tanpa kompromi, Memberikan tugas tambahan, Merencanakan pekerjaan, Menetapkan standar pada bawahan, menetapkan ketentuan waktu, dan mengatasi bawahan. Pengukuran setiap indikator menggunakan skala yang memiliki rentang skor 1 - 4. Total item valid yang digunakan untuk mengukur Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah 30 item. Skor yang diperoleh menunjukkan bahwa skor tertinggi yang dicapai responden adalah 111 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai adalah 120, sedangkan skor terendah yang dicapai responden adalah 71 dari skor yang mungkin dicapai 30, *range* sebesar 40, rata-rata sebesar 96,48, simpangan baku sebesar 6,63, varian sebesar 44,00, modus sebesar 93, dan median sebesar 96

Pencarian tingkat kategori variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Kabupaten Badung dilakukan dengan terlebih dahulu menghitung mean ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (S_{Di}). $M_i = \frac{1}{2} \times (\text{skor maksimal ideal} + \text{skor minimal ideal}) = \frac{1}{2} \times (120 + 30) = 75$. $S_{Di} = \frac{1}{6} \times (\text{skor maksimal ideal} - \text{skor minimal ideal}) = \frac{1}{6} \times (120 - 30) = 15$. Berdasarkan hasil perhitungan M_i dan S_{Di} , diperoleh $M_i + 1,5 S_{Di} = 75 + 1,5(15) = 98$; $M_i + 0,5 S_{Di} = 75 + 0,5(15) = 83$; $M_i - 0,5 S_{Di} = 75 - 0,5(15) = 68$; dan

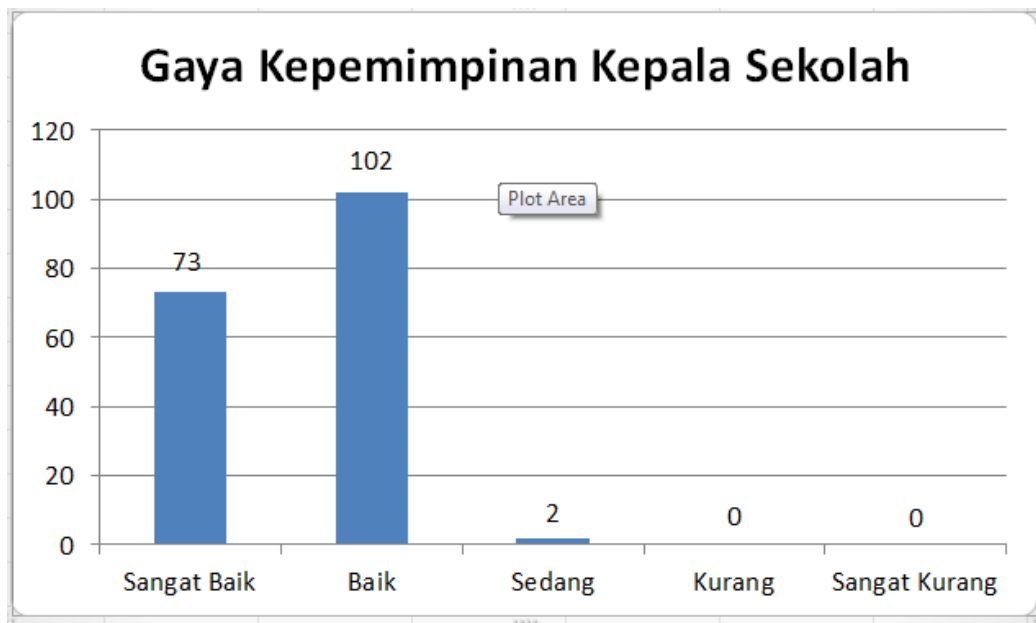
$Mi - 1,5 SDi = 75 - 1,5(15) = 53$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut selanjutnya disusun klasifikasi tingkat kategori variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Kabupaten Badung seperti berikut :

Tabel 6.1. Kategori Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	98 – 120	73	41,24	Sangat baik
2.	83 – 97	102	57,63	Baik
3.	68 – 82	2	1,13	Sedang
4.	53 – 67	-	-	Kurang
5	30 – 52	-	-	Sangat Kurang
		177	100,0	

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 6.1, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Kabupaten Badung cenderung berada pada kategori baik sebanyak 102 responden atau sebesar 57,63%, selebihnya berada pada kategori sangat baik sebanyak 73 responden atau 41,24%, dan berada pada kategori sedang sebanyak 2 responden atau 1,13%.

Gambaran mengenai klasifikasi tingkat kategori variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Kabupaten Badung dapat dilihat pada diagram batang berikut.



Gambar 6.1 Diagram Batang Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Kabupaten Badung

Dengan melihat gambar diagram batang di atas diketahui 102 responden atau sebesar 57,63 %, memberikan penilaian Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Kabupaten Badung termasuk dalam kategori baik. Itu berarti bahwa proporsi skor pada Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Kabupaten Badung yang dirasakan cenderung baik. Dalam hal ini Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah yang baik adalah Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah yang berorientasi pada tugas dan hubungan kemanusiaan. Contoh-contoh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah yang berorientasi pada tugas seperti : Menjelaskan sikap pada bawahan, Mencoba ide-ide baru, Menetapkan peraturan, Merencanakan pekerjaan. Contoh-contoh kepemimpinan Kepala Sekolah yang berorientasi pada hubungan kemanusiaan, Menyenangkan bawahan, Mudah dipahami, Menunjukkan persahabatan, Mendengarkan pendapat bawahan, Bersikap terbuka, Mengupayakan kesejahteraan bawahan, Menerima ide-ide bawahan, Senang bermusyawarah, Memperlakukan bawahan setara dengan dirinya, Ramah kepada bawahan, Menentramkan bawahan. Akan tetapi, ada beberapa

responden yang memberikan penilaian sedang, yaitu 2 responden atau 1,13 %. Dengan demikian, masih terdapat beberapa responden yang menilai bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Kabupaten Badung termasuk dalam kategori sedang karena Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Kabupaten Badung yang berorientasi pada tugas masih sering mengkritik kerja bawahan, serta mengambil keputusan tanpa kompromi.

2. Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja Guru Agama Hindu Sekolah Dasar Kabupaten Badung.

Skor variabel Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Kabupaten Badung yang mencakup tiga (3) indikator, yaitu (1) Mengikuti dan mentaati peraturan, seperti tidak melakukan pelanggaran, kesadaran sendiri; (2) Hukuman seperti rasa takut, paksaan dan dorongan dari luar, ; (3) Alat Pendidikan, seperti mendidik, melatih, membina dan membentuk tingkah laku bawahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor tertinggi yang dicapai responden adalah 107 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai adalah 120, sedangkan skor terendah yang dicapai responden adalah 79 dari skor yang mungkin dicapai 30, *range* sebesar 28, rata-rata sebesar 94,13, simpangan baku sebesar 6,09, varian sebesar 37,13, modus sebesar 94, dan median sebesar 94.

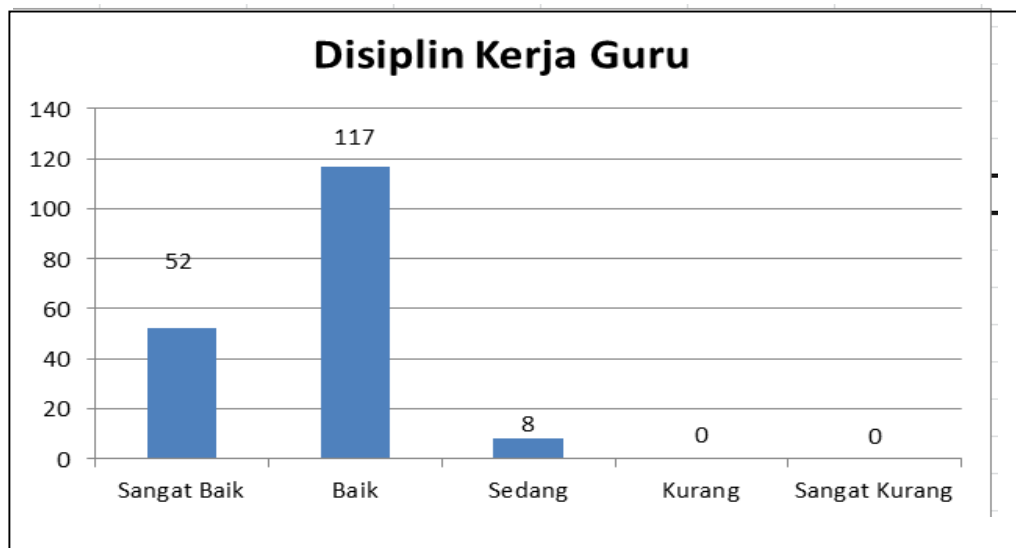
Pencarian tingkat kategori variabel Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Kabupaten Badung dilakukan dengan terlebih dahulu menghitung *mean* ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (S_{Di}). $M_i = \frac{1}{2} \times (\text{skor maksimal ideal} + \text{skor minimal ideal}) = \frac{1}{2} \times (120 + 30) = 75$. $S_{Di} = \frac{1}{6} \times (\text{skor maksimal ideal} - \text{skor minimal ideal}) = \frac{1}{6} \times (120 - 30) = 15$. Berdasarkan hasil perhitungan M_i dan S_{Di} , diperoleh $M_i + 1,5 S_{Di} = 75 + 1,5(15) = 98$; $M_i + 0,5 S_{Di} = 75 + 0,5(15) = 83$; $M_i - 0,5 S_{Di} = 75 - 0,5(15) = 68$; dan $M_i - 1,5 S_{Di} = 75 - 1,5(15) = 53$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut selanjutnya disusun klasifikasi tingkat kategori variabel Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Kabupaten Badung seperti berikut.

Tabel 6.2 Kategori Variabel Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Kabupaten Badung.

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	98 – 120	52	29,38	Sangat baik
2.	83 – 97	117	66,10	Baik
3.	68 – 82	8	4,52	Sedang
4.	53 – 67	-	-	Kurang
5	30 – 52	-	-	Sangat Kurang
		177	100,0	

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 6.2, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Kabupaten Badung cenderung berada pada kategori baik sebanyak 117 responden atau sebesar 66,10%, selebihnya berada pada kategori sangat baik sebanyak 52 responden atau 29,38%, dan berada pada kategori sedang sebanyak 8 responden atau 4,52%.

Gambaran mengenai klasifikasi tingkat kategori variabel Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Badung dapat dilihat pada diagram batang sebagai berikut.



Gambar 6.2 Diagram Batang Variabel Disiplin Kerja Guru

Dari diagram batang di atas dapat diketahui penilaian responden, yaitu 117 responden atau 66,10 % menyatakan bahwa Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Badung cenderung memiliki kategori baik. Dalam hal ini upaya yang dilakukan guru dalam mengembangkan kedisiplinan di sekolah dengan mentaati peraturan dan tata tertib dengan kesadaran dari diri sendiri, melatih, membina serta membentuk kedisiplinan pada siswa . Akan tetapi masih ada 8 responden atau 4,52% memberikan penilaian tentang Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Badung dalam kategori sedang. Dalam hal ini guru dalam menjalankan disiplin kerja tidak berdasarkan pada kesadaran diri sendiri, hal ini dikarenakan adanya rasa takut, paksaan, dan dorongan dari luar.

3. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja Guru Agama Hindu Sekolah Dasar di Kabupaten Badung

Skor variabel Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Badung mencakup empat variabel, yaitu (1) Faktor motivasional meliputi : prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi, (2) Faktor hygiene yang meliputi hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja, sistem imbalan yang berlaku. Skor yang diperoleh menunjukkan bahwa skor tertinggi yang dicapai responden adalah 106 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai, yaitu 120, sedangkan skor terendah yang dicapai responden adalah 76 dari skor yang mungkin dicapai 30, *range* sebesar 30, rata-rata sebesar 92,76, simpangan baku sebesar 5,19, varian sebesar 26,95, modus sebesar 95, dan median sebesar 94.

Pencarian tingkat kategori variabel Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Badung dilakukan dengan terlebih dahulu menghitung *mean* ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (S_{Di}). $M_i = \frac{1}{2} \times (\text{skor maksimal ideal} + \text{skor minimal ideal}) = \frac{1}{2} \times (120 + 30) = 75$. $S_{Di} = \frac{1}{6} \times (\text{skor maksimal ideal} - \text{skor minimal ideal}) = \frac{1}{6} \times (120 - 30) = 15$. Berdasarkan hasil perhitungan M_i dan S_{Di} , diperoleh $M_i + 1,5 S_{Di} = 75 + 1,5(15) = 98$; $M_i + 0,5 S_{Di} = 75 + 0,5(15) = 83$; $M_i - 0,5 S_{Di} = 75 - 0,5(15) = 68$; dan $M_i - 1,5 S_{Di} = 75 - 1,5(15) = 53$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut selanjutnya

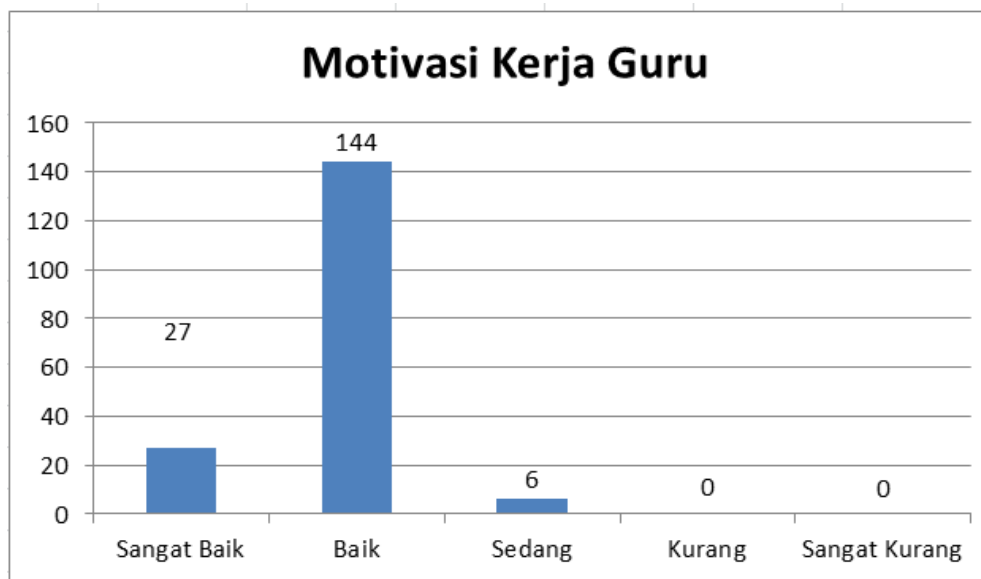
disusun klasifikasi tingkat kategori variabel Motivasi Kerja Guru Sekolah di Kabupaten Badung seperti berikut.

Tabel 6.3 Kategori Variabel Motivasi Kerja Guru Sekolah di Kabupaten Badung

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	98 – 120	27	15,25	Sangat baik
2.	83 – 97	144	81,36	Baik
3.	68 – 82	6	3,39	Sedang
4.	53 – 67	-	-	Kurang
5	30 – 52	-	-	Sangat Kurang
		177	100,0	

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 6.3, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Badung cenderung berada pada kategori baik sebanyak 144 responden atau sebesar 81,36%, sedangkan berada pada kategori sangat baik sebanyak 27 responden atau 15,25%. Selebihnya berada pada kategori sedang sebanyak 6 responden atau 3,39%.

Gambaran mengenai klasifikasi tingkat kategori Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Badung dapat dilihat pada diagram batang sebagai berikut.



Gambar 6.3 Diagram Batang Variabel Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Kabupaten Badung

Dengan melihat gambar diagram batang di atas dapat diketahui penilaian responden terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Badung rata-rata memiliki Motivasi Kerja yang baik, yaitu berkisar 144 responden atau sebesar 81,36%, sedangkan sisanya memberikan penilaian sangat baik, yaitu 27 responden atau 15,25%. Dengan demikian Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Badung memiliki Motivasi Kerja yang baik. Dalam hal ini seseorang yang dikatakan memiliki Motivasi Kerja yang baik apabila memiliki dorongan yang datang dari dalam diri maupun yang bersumber dari luar diri yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas yang diamanatkan, yang dilaksanakan secara progresif dalam melakukan pekerjaan, tindakan – tindakan atau kegiatan –kegiatan kearah pencapaian tujuan sesuai sasaran organisasi

4. Deskripsi Data Variabel Kemampuan Profesional Guru Agama Hindu Sekolah Dasar di Kabupaten Badung

Skor variabel Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Badung dimana mencakup 7 (tujuh) variabel, yaitu Menguasai bidang studi, (2)

Mengelola program pembelajaran, (3) Mampu mengelola kelas, (4) Mampu menggunakan media dan sumber belajar, (5) Mampu menilai prestasi siswa, (6) Mampu menyelenggarakan administrasi, (7) Mampu memahami karakteristik anak didik. Skor yang diperoleh menunjukkan bahwa skor tertinggi yang dicapai responden adalah 113 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai, yaitu 120, sedangkan skor terendah yang dicapai responden adalah 72 dari skor yang mungkin dicapai 30, *range* sebesar 41, rata-rata sebesar 94,18, simpangan baku sebesar 6,42, varian sebesar 41,28, modus sebesar 94, dan median sebesar 94.

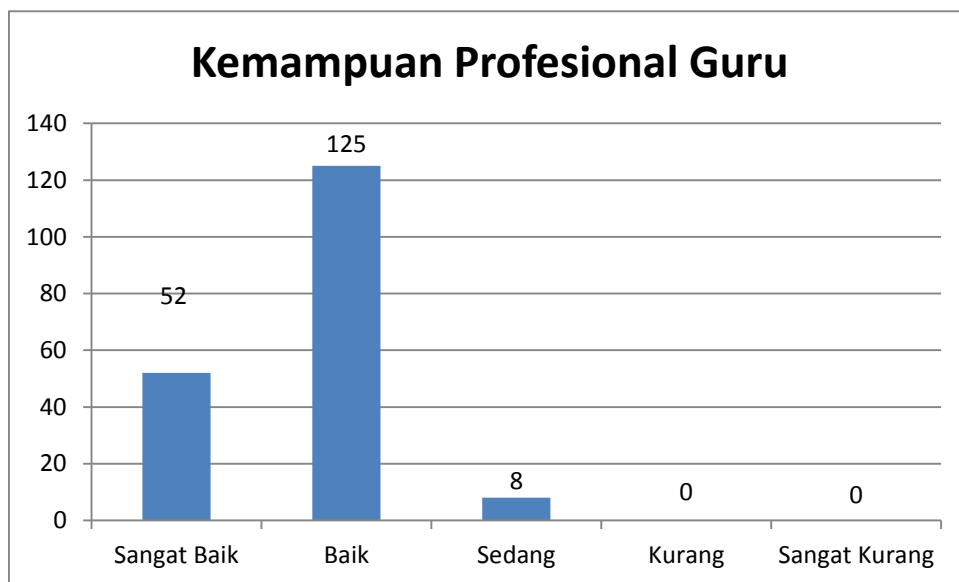
Pencarian tingkat kategori variabel Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Badung dilakukan dengan terlebih dahulu menghitung *mean* ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (S_{Di}). $M_i = \frac{1}{2} \times (\text{skor maksimal ideal} + \text{skor minimal ideal}) = \frac{1}{2} \times (120 + 30) = 75$. $S_{Di} = \frac{1}{6} \times (\text{skor maksimal ideal} - \text{skor minimal ideal}) = \frac{1}{6} \times (120 - 30) = 15$. Berdasarkan hasil perhitungan M_i dan S_{Di} , diperoleh $M_i + 1,5 S_{Di} = 75 + 1,5(15) = 98$; $M_i + 0,5 S_{Di} = 75 + 0,5(15) = 83$; $M_i - 0,5 S_{Di} = 75 - 0,5(15) = 68$; dan $M_i - 1,5 S_{Di} = 75 - 1,5(15) = 53$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut selanjutnya disusun klasifikasi tingkat kategori variabel Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Badung seperti berikut.

Tabel 6.4 Kategori Variabel Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Badung

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	98 – 120	52	29,38	Sangat baik
2.	83 – 97	125	70,62	Baik
3.	68 – 82	8	4,52	Sedang
4.	53 – 67	-	-	Kurang
5	30 – 52	-	-	Sangat Kurang
		177	100,0	

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 6.4, dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Badung cenderung berada pada kategori baik sebanyak 125 responden atau sebesar 70,62%, selebihnya berada pada kategori sangat baik sebanyak 52 responden atau 29,38%, dan berada pada kategori sedang sebanyak 8 responden atau 4,52%.

Gambaran mengenai klasifikasi tingkat kategori variabel Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Badung dapat dilihat pada diagram batang sebagai berikut.



Gambar 6.4 Diagram Batang Variabel Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Badung

Dari keterangan gambar di atas diketahui bahwa penilaian responden terhadap Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Badung memiliki kriteria baik sebanyak 125 responden atau 70,62%. Hal itu berarti bahwa Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Badung sebagian besar masih baik. Dalam hal ini guru Sekolah Dasar di Kabupaten Badung memiliki kemampuan profesional seperti (1) menguasai bahan mata pelajaran: (2) mampu mengelola program

belajar mengajar; (3) mampu mengelola kelas; (4) mampu menggunakan media dan sumber belajar; (5) mampu menilai prestasi siswa ; (6) mampu menyelenggarakan administrasi sekolah; (7) mampu memahami karakteristik anak didik.

5.2 Uji Persyaratan Analisis

5.2.1 Uji Normalitas Sebaran Data

Pengujian normalitas sebaran data dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* pada skor variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja serta variabel terikatnya adalah kemampuan profesional guru agama Hindu. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data. Hal itu penting karena salah satu syarat dari analisis statistik adalah data yang dianalisis mengikuti distribusi normal. Apabila data berdistribusi normal, dapat digunakan statistik parametrik. Apabila tidak normal menggunakan nonparametrik.

Dari hasil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows versi 16.00*, diperoleh hasil seperti pada Tabel 5.5 berikut.

Tabel 5.5 Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Sebaran Data dengan Uji *Kolmogorov-Smirnov*

Variabel	Kolmogorov-Smirnov		Simpulan
	Statistik	Sig	
a. Gaya Kepemimpinan	0,061	0,200	Normal
b. Disiplin Kerja	0,053	0,200	Normal
c. Motivasi Kerja	0,062	0,090	Normal
d. Kemampuan Profesional Guru	0,061	0,200	Normal

Berdasarkan Tabel 5.5 di atas diketahui hasil uji normalitas sebaran data yang diperoleh pada variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Badung secara statistik sebesar 0,061 dan signifikansi 0,200, untuk variabel Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Kabupaten Badung secara statistik sebesar 0,053 dan

signifikansi 0,200, variabel Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Kabupaten Badung secara statistik sebesar 0,062 dan signifikansi 0,090, serta variabel Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar Kabupaten Badung secara statistik sebesar 0,061 dan signifikansi 0,200. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa untuk semua variabel, angka signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* yang diperoleh lebih besar daripada 0,05. Ini berarti bahwa skor Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Guru, Motivasi Kerja Guru dan Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar Kabupaten Badung berdistribusi normal.

5.2.2 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel terikat dan setiap variabel bebas. Uji linearitas menggunakan uji F pada skor variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja serta variabel terikatnya adalah kemampuan profesional guru agama Hindu. Dari hasil perhitungan uji linieritas dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows versi 16.00*, diperoleh hasil seperti pada Tabel 5.6 berikut.

Tabel 5.6 Rekapitulasi Uji Linieritas Garis Regresi dengan Uji F pada Taraf Signifikansi $\alpha = 0,05$

Pasangan Variabel		<i>F Linierity</i>		<i>Deviation From Linierity</i>		Keterangan
Bebas	Terikat	Hitung	P	Hitung	P	
X ₁	Y	62,696	0,000	1,148	0,295	Linier
X ₂	Y	15,970	0,000	1,170	0,279	Linier
X ₃	Y	38,396	0,000	0,987	0,482	Linier

Keterangan:

Y = Kemampuan Profesional Guru

X₁ = Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Motivasi Kerja

Hasil analisis uji linieritas garis regresi pada Tabel 5.6 di atas, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) dengan Kemampuan Profesional Guru (Y) mendapatkan hasil F_{hitung} *linierity* dengan $p = 0,000$. Hal ini berarti bahwa ketiga variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) dengan variabel terikat (Y) mendapatkan hasil F_{hitung} *linierity* dengan $p < 0,05$. Sebaliknya, hasil F_{hitung} *Deviation from Linierity* pada variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kemampuan Profesional Guru mendapatkan nilai $p = 0,295$, variabel Disiplin Kerja dengan Kemampuan Profesional Guru mendapatkan nilai $p = 0,297$, dan variabel Motivasi Kerja dengan Kemampuan Profesional Guru mendapatkan nilai $p = 0,482$. Hasil tersebut menunjukkan F_{hitung} *Deviation from Linierity* dengan $p > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar Kabupaten Badung.

5.2.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui bahwa antara sesama variabel bebas tidak terdapat muatan faktor bersama yang terlalu tinggi dengan menggunakan korelasi *product moment* antara variabel bebas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja. Dari hasil perhitungan uji multikolinieritas dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows versi 16.00*, diperoleh seperti pada Tabel 5.7 berikut :

Tabel 5.7 Rekapitulasi Uji Multikolinieritas Antarvariabel Terikat

Pasangan Variabel		r_{hitung}	Keterangan
X_1	X_2	0,126	Tidak terjadi multikolinieritas
X_1	X_3	0,243	Tidak terjadi multikolinieritas
X_2	X_3	0,181	Tidak terjadi multikolinieritas

Keterangan:

X_1 = Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

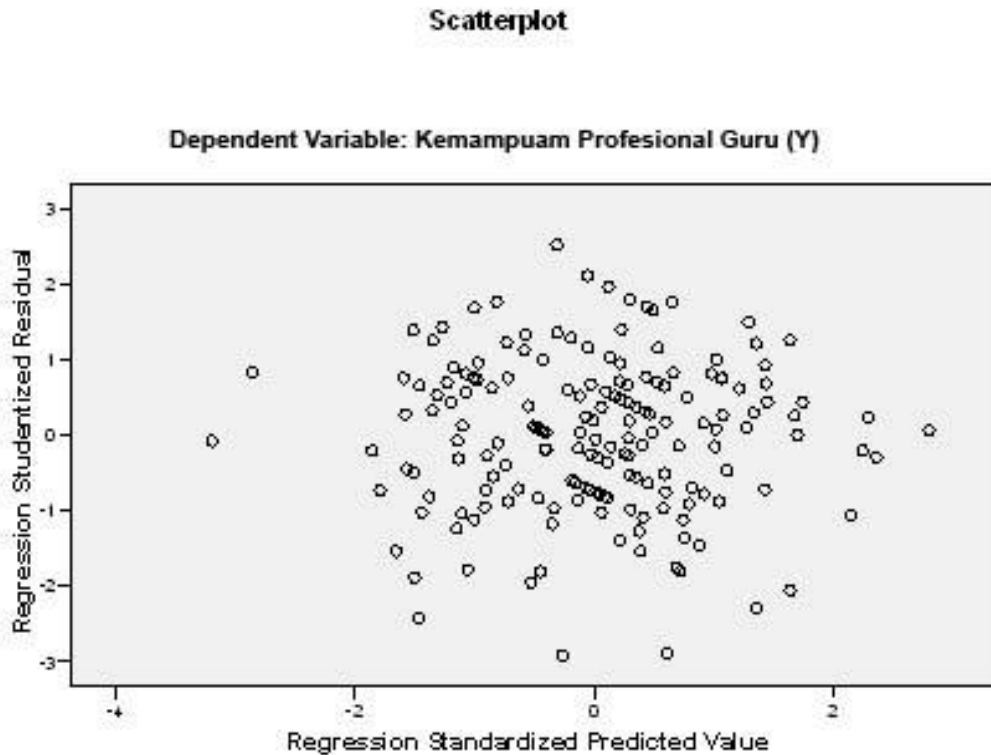
X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Motivasi Kerja

Hasil analisis uji multikolinieritas pada Tabel 5.7 di atas menunjukkan hasil yaitu (1) antara X_1 dengan X_2 didapatkan hasil $r_{hitung} = 0,126$, (2) antara X_1 dengan X_3 didapatkan hasil $r_{hitung} = 0,243$ dan (3) antara X_2 dengan X_3 didapatkan hasil $r_{hitung} = 0,181$. Hal ini menunjukkan bahwa semua korelasi variabel bebas lebih kecil daripada 0,800. Dengan demikian, antara sesama variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinieritas.

5.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik hasil heteroskedastisitas. Dari hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows versi 16.00* terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kemampuan Profesional Guru berdasarkan masukan variabel-variabel bebasnya. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 5.5 berikut.



Gambar 5.5 Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas

5.3 Pengujian Hipotesis

5.3.1 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kemampuan Profesional Guru Agama Hindu Sekolah Dasar Kabupaten Badung.

Hipotesis nihil yang diajukan berbunyi tidak terdapat hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar Kabupaten Badung. Untuk menguji hipotesis ini, dilakukan dengan teknik korelasi sederhana dengan bantuan program *SPSS for windows versi 16.00*.

Berdasarkan hasil analisis korelasi sederhana didapat nilai korelasi (r_{x_3y}) sebesar 0,509 dan signifikansi sebesar 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikansi

0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis nihil yang berbunyi tidak terdapat hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar Kabupaten Badung ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar Kabupaten Badung.

Adapun sumbangan efektif Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kemampuan Profesional Guru (Y) sebesar 21,2% .

5.3.2. Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kemampuan Profesional Guru Agama Hindu Sekolah Dasar Kabupaten Badung.

Hipotesis nihil yang diajukan berbunyi tidak terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar Kabupaten Badung. Untuk menguji hipotesis ini, dilakukan dengan teknik korelasi sederhana dengan bantuan program *SPSS for windows versi 16.00*.

Berdasarkan hasil analisis korelasi sederhana didapat nilai korelasi (r_{x_1y}) sebesar 0,286 dan signifikansi sebesar 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis nihil yang berbunyi tidak terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar Kabupaten Badung ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar Kabupaten Badung. Adapun Sumbangan efektif Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar Kabupaten Badung (Y) sebesar 5,2%.

5.3.3. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kemampuan Profesional Guru Agama Hindu Sekolah Dasar Kabupaten Badung.

Hipotesis nihil yang diajukan berbunyi tidak terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar Kabupaten Badung. Untuk menguji hipotesis ini, dilakukan dengan teknik korelasi sederhana dengan bantuan program *SPSS for windows versi 16.00*.

Berdasarkan hasil analisis korelasi sederhana didapat nilai korelasi (r_{x_2y}) sebesar 0,424 dan signifikansi sebesar 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis nihil yang berbunyi tidak terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar Kabupaten Badung ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar Kabupaten Badung.

Adapun sumbangan efektif Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kemampuan Profesional Guru (Y) dapat sebesar 12,3%.

5.2.4. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Guru, Motivasi Kerja Guru dengan Kemampuan Profesional Guru Agama Hindu Sekolah Dasar Kabupaten Badung.

Hipotesis nihil yang diajukan berbunyi tidak terdapat hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Guru, Motivasi Kerja Guru dengan Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar Kabupaten Badung. Untuk menguji hipotesis ini, dilakukan dengan teknik korelasi ganda dengan bantuan program *SPSS for Windows versi 16.00*.

Berdasarkan hasil analisis korelasi ganda didapat nilai (R) sebesar 0,622, signifikansi sebesar 0,000, F_{hitung} sebesar 36,405, dan signifikansi F sebesar 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis nihil yang berbunyi tidak terdapat hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Guru, Motivasi Kerja Guru dengan Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar Kabupaten Badung ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Guru, Motivasi Kerja Guru dengan Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar Kabupaten Badung.

Adapun Sumbangan efektif Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap Kemampuan Profesional Guru (Y) sebesar 38,7% (hasil selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran

27). Ini mengandung makna bahwa 38,7% Kemampuan Profesional Guru diberikan kontribusi oleh faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

BAB VII
**KONTRIBUSI ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,
DISIPLIN KERJA GURU, MOTIVASI KERJA GURU DENGAN
KEMAMPUAN PROFESIONAL GURU AGAMA HINDU
SEKOLAH DASAR**

7.1. Analisis Deskriptif

Mengacu pada hasil penelitian yang telah dikemukakan pada Bab V, terdapat beberapa hal yang memerlukan pembahasan lebih lanjut mengenai deskripsi data empat variabel, yaitu (1) gaya kepemimpinan kepala sekolah, (2) disiplin kerja guru agama Hindu, (3) motivasi kerja guru agama Hindu, dan (4) kemampuan profesional guru agama Hindu. Hal tersebut berturut-turut akan dibahas satu per satu sebagai berikut.

7.1.1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan kepala sekolah secara deskriptif diperoleh hasil 102 responden atau sebesar 57,63 % memberikan penilaian baik. Itu berarti bahwa kepala sekolah dasar di Kabupaten Badung Provinsi Bali dalam memimpin sekolah dengan berorientasi pada tugas dan berorientasi pada hubungan kemanusiaan. Kepemimpinan yang berorientasi pada tugas seperti : menjelaskan sikap pada bawahan, mencoba ide-ide baru pada bawahan, menetapkan peraturan, merencanakan pekerjaan dan berorientasi pada hubungan kemanusiaan meliputi: menyenangkan bawahan, mudah dipahami, menunjukkan persahabatan, mendengarkan pendapat bawahan, bersikap terbuka, mengupayakan kesejahteraan bawahan, senang bermusyawarah, menerima ide-ide bawahan, memperlakukan bawahan setara dengan dirinya, ramah kepada bawahan, menentramkan bawahan.

Kepala sekolah sebaiknya dapat menuangkan aspirasi yang berguna dalam memajukan sekolah dengan cara menjelaskan ide-ide yang positif dan kreatif kepada

bawahannya sehingga bawahannya memahami keinginan kepala sekolah yang sesuai dengan visi dan misi sekolah. Untuk menciptakan situasi kerja yang baik maka kepala sekolah menetapkan peraturan-peraturan yang harus dipedomani oleh semua warga sekolah. Selain itu kepala sekolah juga selalu mengawasi bawahannya sehingga dapat menegur bawahannya yang tidak melaksanakan tugas dengan baik.

Dalam menjalankan tugasnya, seorang kepala sekolah menampung aspirasi dari bawahannya dan bersikap terbuka sehingga akan tercipta suasana kerja yang kondusif dan lebih menyenangkan. Selain itu sebagai seorang pimpinan memberikan rasa aman dan nyaman bagi bawahannya, dengan hal ini akan membangkitkan semangat bawahan untuk bekerja dengan maksimal. Akan tetapi dalam penelitian ini masih terdapat hasil 2 responden atau sebesar 1,13 % yang memberikan penilaian sedang terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah, hal ini disebabkan kepala sekolah dalam mengambil keputusan tidak pernah berkompromi dengan bawahan, sehingga keputusan itu tidak bermanfaat untuk semua warga sekolah. Serta kepala sekolah dalam menjalankan tugas hanya memberikan kritik kepada bawahannya tanpa memberikan solusi atau jalan pemecahan yang baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

7.1.2. Disiplin Kerja Guru

Disiplin Kerja Guru Agama Hindu di Sekolah Dasar Kabupaten Badung menunjukkan hasil baik, hal ini terlihat dari penilaian responden sebesar 117 responden atau 66,10 %. Dalam meningkatkan kedisiplinan kerja, seorang guru memiliki rasa malu apabila tidak melakukan tugas dengan baik, mampu menunjukkan persaingan yang sehat pada rekan kerja, harus memiliki kesadaran yang timbul dari dirinya sendiri tanpa adanya paksaan. Apabila kedisiplinan sudah tertanam pada diri guru, maka ia akan melaksanakan tugas dengan baik.

Tanpa adanya kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan tugas tidak akan mungkin proses pembelajaran tidak akan berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan serta suasana sekolah dan juga kelas menjadi kurang kondusif dalam

kegiatan pembelajaran. Dengan demikian disiplin memberi dukungan lingkungan yang tertib terhadap proses pembelajaran.

Dalam menerapkan disiplin kepada siswa, seorang guru harus memberikan contoh teladan baik dari segi moral, etika dan sikap dari segi berpakaian, kebersihan dan ketaatan dalam mematuhi peraturan. Penerapan disiplin yang dilakukan oleh guru merupakan upaya peningkatan kinerja. Dengan disiplin mendorong guru bertanggung jawab dalam bekerja dan mengikuti aturan yang berlaku. Akan tetapi dari hasil penelitian masih terdapat 8 responden atau 4,52 % yang menyatakan bahwa kerja guru masih sedang, hal ini dikarenakan guru belum memiliki kesadaran yang tumbuh dari diri sendiri untuk menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya seperti masih terlambat datang ke sekolah dan melaksanakan disiplin karena adanya rasa takut pada atasan.

7.1.3. Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan hasil dari penelitian diperoleh 144 responden atau sebesar 81,36 % yang memberikan penilaian baik dan sebanyak 27 responden atau sebesar 15,25 % memberikan penilaian sangat baik terhadap motivasi kerja guru. Dengan demikian motivasi kerja guru agama Hindu sekoah dasar di Kabupaten Badung menunjukkan semangat kerja yang cukup baik. Dimana motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. memperoleh hasil kerja yang maksimal. Motivasi sangat diperlukan untuk mendorong guru menjalankan tugasnya sehingga tujuan tercapai. Juga merupakan salah satu tugas pimpinan dalam rangka mengarahkan potensi dan sumber daya manusia untuk pencapaian organisasi sebagai peningkatan kerja guru, perlu adanya bimbingan oleh siapapun yang dipandang mampu.

Dalam hal ini motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor motivasional antara lain : prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pengembangan potensi individu. Sedangkan faktor yang lainnya adalah faktor hygiene seperti menjaga hubungan kerja dengan sejawat, kondisi kerja, imbalan. Dengan demikian motivasi kerja guru agama Hindu Sekolah Dasar di Kabupaten Badung ditunjukkan dengan

adanya prestasi kerja yang baik, ada beberapa guru yang menjadi guru teladan dan berprestasi. Serta para guru giat dalam mengembangkan potensi diri dengan mengikuti beberapa kegiatan seperti seminar, workshop tentang pengembangan pembelajaran agama Hindu.

Selain itu motivasi kerja guru juga di dukung oleh hubungan kerja yang baik antar teman sejawat, dan situasi kerja yang kondusif yang baik akan menjamin kinerja guru akan semakin baik. Namun dari hasil penelitian ini masih terdapat 6 responden atau sebesar 3,39 % yang memberikan penilaian sedang terhadap motivasi kerja guru agama Hindu hal ini dikarenakan masih ada beberapa guru yang memiliki motivasi kerja yang hanya didasari dengan adanya upah saja, tetapi tidak ditunjukkan dengan adanya peningkatan prestasi.

7.1.4. Kemampuan Profesional Guru Agama Hindu

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa kemampuan profesional guru agama Hindu sekolah dasar di Kabupaten Badung memiliki kategori baik, hal ini diketahui dari hasil responden sebanyak 125 responden atau 70,62 %, selain itu ada 52 responden atau 29,38% yang memberikan penilaian sangat baik. Hal ini berarti guru agama Hindu sekolah dasar ini sudah menguasai bidang studi yang diampu. Dalam menguasai bidang studi ini guru berusaha untuk mencari sumber-sumber literatur yang berkaitan dengan bidang studi agama Hindu. Selain itu guru agama Hindu sudah sebagian besar dapat mengelola program pembelajaran, mulai dari memahami kurikulum, silabus dan pembuatan RPP. Serta guru agama Hindu berusaha mengembangkan kreatifitas dan inovasi dalam pembuatan media pembelajaran, sehingga proses pembelajaran sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

Sebagai seorang guru yang profesional harus mampu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Sehingga sebagai seorang guru profesional harus mampu mendidik peserta didik menjadi lebih baik dengan cara memahami karakteristik anak didiknya, dengan

demikian guru akan dapat mengarahkan anak didiknya karena memahami kelebihan dan kelemahan anak didiknya. Serta seorang guru harus memiliki tanggung jawab yang besar terhadap perkembangan anak didiknya, tidak hanya bertanggung jawab pada proses pembelajaran saja melainkan bertanggung jawab terhadap peningkatan kualitas anak didiknya. Akan tetapi dari hasil penelitian masih terdapat

7.2. Hubungan Antar variabel

7.2.1. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kemampuan Profesional Guru Agama Hindu Sekolah Dasar Kabupaten Badung Provinsi Bali

Berdasarkan hasil analisis korelasi sederhana didapat nilai korelasi (r_{x_3y}) sebesar 0,509 dan signifikansi sebesar 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis nihil yang berbunyi tidak terdapat hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar Kabupaten Badung ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar Kabupaten Badung. Adapun sumbangan efektif Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kemampuan Profesional Guru (Y) sebesar 21,2% . Hal ini berarti makin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik pula profesional guru agama Hindu.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu faktor yang berpengaruh positif terhadap profesional guru agama Hindu. Gaya kepemimpinan yang bagus akan diteladani oleh para guru sehingga menjadikan guru untuk meningkatkan kualitas dirinya seperti adanya ide-ide yang baru dalam mengembangkan proses pembelajaran dan mau menerima ide-ide dari bawahannya, sehingga para guru akan berusaha untuk menciptakan ide-ide inovatif dalam proses pembelajaran. Begitu juga sebaliknya apabila gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak baik maka akan berdampak pada profesional guru juga rendah, karena tidak adanya dukungan dari kepala sekolah kepada para guru untuk meningkatkan kualitas.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sedana (2007) dikatakan bahwa faktor gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang relative cukup besar dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Sehingga disarankan untuk pengembangan organisasi ke depan harus lebih diarahkan pada pengembangan gaya kepemimpinan.

Kepala Sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam memberdayakan kemampuan yang dimiliki oleh guru. Kepala sekolah perlu memberikan peluang kepada guru untuk dapat mengembangkan potensi dengan cara mengikutsertakan para guru dalam kegiatan pelatihan dan pendidikan, seminar-seminar tentang pendidikan. Sehingga guru dituntut untuk bekerja secara profesional sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Selain itu kepala sekolah juga memiliki andil yang cukup besar dalam mewujudkan guru yang profesional selain guru itu sendiri. Apabila guru sudah profesional dalam proses pembelajaran maka tujuan sekolah akan tercapai dengan baik.

7.2.2. Hubungan Antara Disiplin Kerja Guru Dengan Kemampuan Profesional Guru Agama Hindu Sekolah Dasar di Kabupaten Badung Provinsi Bali

Berdasarkan hasil analisis korelasi sederhana didapat nilai korelasi (r_{x_1y}) sebesar 0,286 dan signifikansi sebesar 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis nihil yang berbunyi tidak terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar Kabupaten Badung ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar Kabupaten Badung. Adapun Sumbangan efektif Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar Kabupaten Badung (Y) sebesar 5,2%.

Temuan ini sesuai dengan pendapat dari Prijodarminto (1993) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan kondisi yang tercipta dan terbentuk dari serangkaian yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Kedisiplinan merupakan perihal yang sangat diperlukan dalam menjalankan

tugas dan kewajiban seorang guru. Dengan kedisiplinan kerja yang tinggi akan memberikan dampak yang cukup positif terhadap kemampuan profesional guru sebab dengan pemahaman tentang disiplin kerja yang baik akan menjadikan guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam proses pembelajaran. Apabila seorang guru memiliki kemampuan yang tepat dalam memahami peraturan-peraturan, maka akan membantu siswa menjadi lebih baik dalam proses pembelajaran.

Hasil temuan ini membuktikan bahwa guru-guru agama Hindu sekolah dasar di Kabupaten Badung menyadari pentingnya disiplin kerja untuk meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini berarti bahwa dalam melaksanakan tugasnya, guru-guru telah memperhatikan dan mematuhi jam kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, mampu mengelola proses belajar mengajar dengan efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan prestasi siswa.

7.2.3. Hubungan Antara Motivasi Kerja Guru Dengan Kemampuan Profesional Guru Agama Hindu Sekolah Dasar di Kabupaten Badung Provinsi Bali

Berdasarkan hasil analisis korelasi sederhana didapat nilai korelasi (r_{x_2y}) sebesar 0,424 dan signifikansi sebesar 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis nihil yang berbunyi tidak terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar Kabupaten Badung ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar Kabupaten Badung. Adapun sumbangan efektif Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kemampuan Profesional Guru (Y) dapat sebesar 12,3%.

Motivasi kerja guru dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor motivasional yang terdiri dari : (1) prestasi, (2) pengakuan, (3) pekerjaan itu sendiri, (4) tanggung jawab, (5) pengembangan potensi. Dan faktor hygiene yang terdiri dari : (1) hubungan rekan kerja, (2) kondisi kerja dan (3) upah. Dengan demikian motivasi kerja adalah dorongan dalam diri seseorang maupun yang bersumber dari luar diri seseorang yang menimbulkan keinginan untuk melakukan kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan

tugas yang diamanatkan yang dilaksanakan secara sistematis, progresif dalam melakukan suatu pekerjaan, tindakan-tindakan atau kegiatan-kegiatan kearah pencapaian tujuan sesuai dengan sasaran organisasi. Oleh karena itu motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi kemampuan profesional guru dalam satu unit pendidikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Revianto (1987) bahwa kemampuan profesional guru sangat dipengaruhi oleh unsur motivasi kerja yang meliputi : (1) prestasi, yaitu seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran, (2) penghargaan, yaitu pengakuan atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang akan merupakan motivasi yang kuat, (3) tantangan, yaitu adanya tantangan yang dihadapi akan merupakan motivator kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Jika ketiga unsur motivasi di atas diperoleh guru dalam melaksanakan tugasnya, maka akan berdampak pada kemampuan profesional guru. Selain itu Menurut Stoner (1982) bahwa orang-orang yang berhasil dalam pekerjaannya adalah orang yang rata-rata memiliki motivasi tinggi.

7.2.4. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Guru, Motivasi Kerja Guru Dengan Kemampuan Profesional Guru Agama Hindu di Kabupaten Badung Provinsi Bali

Berdasarkan hasil analisis korelasi ganda didapat nilai (R) sebesar 0,622, signifikansi sebesar 0,000, F_{hitung} sebesar 36,405, dan signifikansi F sebesar 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis nihil yang berbunyi tidak terdapat hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Guru, Motivasi Kerja Guru dengan Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar Kabupaten Badung ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Guru, Motivasi Kerja Guru dengan Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar Kabupaten Badung.

Adapun Sumbangan efektif Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap Kemampuan Profesional Guru (Y) sebesar 38,7%. Ini mengandung makna bahwa 38,7% Kemampuan Profesional Guru diberikan kontribusi oleh faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyaningsih (2003) yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang diciptakan kondusif dan disiplin kerja yang dimiliki dapat ditingkatkan oleh pimpinan sekolah maka akan dapat meningkatkan profesionalisme guru. Dengan demikian gaya kepemimpinan kepala yang baik, disiplin kerja guru yang tinggi serta motivasi kerja guru yang tinggi akan memberikan dampak terhadap kemampuan profesional guru yang meningkat pula.

BAB VIII

PENUTUP

Dalam meningkatkan profesionalisme guru agama Hindu diperlukan beberapa strategi yang harus dilakukan antara lain :

- a. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan profesional guru agama Hindu. Oleh karena itu gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Dengan demikian seorang pemimpin memiliki tanggung jawab yang cukup besar untuk menciptakan keharmonisan dalam ruang lingkup kerja. Serta untuk meningkatkan sikap, kemampuan dan ketrampilan dalam memimpin, seorang kepala sekolah perlu mengikuti pelatihan dan pendidikan (diklat) manajemen kepala sekolah. Selain itu kepala sekolah perlu merubah kebijakan yang berkaitan dengan kemampuan profesional guru dengan cara memahami tugas-tugas pokok guru, bisa memotivasi guru agar lebih meningkatkan kemampuannya agar menjadi guru yang profesional.
- b. Disiplin kerja guru dalam meningkatkan kemampuan profesional guru agama Hindu. Dalam meningkatkan kemampuan profesional guru agama Hindu adalah dengan menciptakan disiplin kerja yang tinggi. Melalui peningkatan disiplin kerja, maka guru akan melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin. Peningkatan disiplin kerja ini dilakukan dengan mengendalikan diri dalam mengembangkan kepatuhan, kesetiaan, ketertiban dan ketaatan terhadap peraturan dan tata tertib. Dalam hal ini disiplin kerja yang dilakukan dengan beberapa cara : mengikuti dan mentaati aturan, (2) hukuman dan (3) sebagai alat pendidikan. Dengan meningkatkan disiplin kerja maka guru akan dapat menciptakan dirinya menjadi guru yang melaksanakan tugas yang profesional.

- c. Motivasi kerja guru dalam meningkatkan kemampuan profesional guru agama Hindu. Dalam meningkatkan kemampuan profesional guru agama Hindu sangat diperlukan adanya motivasi kerja. Dengan adanya motivasi kerja ini, guru akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Oleh karena itu dalam mengembangkan profesionalitasnya, seorang guru harus memiliki motivasi kerja dengan mempunyai keinginan, bertanggung jawab dan meningkatkan dirinya dalam melaksanakan tugas mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin, 2003, *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Arikunto, S. 1989. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.
- Arikunto, S. 1996. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. (Edisi Revisi III). Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Benn, AE, 1952, *The Manajement Dictionary*, New York : Expotition Press
- Consuela G. Sevilla...(et All) 1993, *Pengantar Metode Penelitian*, Terjemahan Alimuddin Tuwu, *An Introduction To Research Methods*, 1988
- Citroboto, S. 1980. *Cara Mendidik Anak dalam Keluarga Masa Kini*. Jakarta: Bharatara Karya Aksara.
- Dadi Permadi, 1999, *Kepemimpinan Mandiri Kepala Sekolah*, Bandung : Sarana Panca Karya
- Dahlan, M.D. 1982. *Ciri-ciri Kepribadian Siswa SPG Negeri di Jawa Barat Dikaitkan dengan Sikapnya terhadap Jabatan Guru*. Disertasi tidak diterbitkan. Program Pascasarjana Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan Bandung.
- Gage, N.L., & Berliner, D.C. 1979. *Educational Psychology*. (2nd ed.) Chicago Rand McNally College Publishing Company.
- Gunawan, A.H. 1996. *Administrasi Sekolah*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Hamalik, O. 1993. *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: Mandar Maju.
- Hamalik, Oemar, 2002. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Kusnadi, Marwan, Soelaiman, Kadrisman, Superman. 1999. *Pengantar Manajemen*. Malang: Unibraw.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

- Mandara, Saerudin. 1991. *Kelompok, Organisasi dan Kepemimpinan, Ujung Pandang*: Fakultas Ilmu Pendidikan Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan.
- Manullang. 1994. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mantja, W. 1998. *Manajemen Pembinaan Profesional Guru Berwawasan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Suatu Kajian Konseptual – Historik dan Empirik*. Malang: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan Malang.
- Maslow, H.A. 1970. *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row
- Meter, I Gede. 2003. “ Hubungan hubungan antara perilaku kepemimpinan, iklim sekolah dan profesionalisme guru dengan motivasi kerja guru pada Sekolah Menengah Umum Negeri di Provinsi Bali”, Disertasi tidak dipublikasikan. Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang.
- Mulyaningsih, Hari. 2003. “Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Profesionalisme Guru IPS SLTP di Kota Semarang”, Tesis tidak dipublikasikan. Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang
- Panji. (2008). Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan sikap guru terhadap pekerjaan dengan kompetensi profesional guru (141)
[http://ilmiahmanajemen.blogspot.com/2008/10/hubungan-kepemimpinan-kepala](http://ilmiahmanajemen.blogspot.com/2008/10/hubungan-kepemimpinan-kepala-sekolah) sekolah
- Pidarta, M. 1995. *Peranan Kepala Sekolah pada Pendidikan Dasar*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Pasaribu, I.L., & Simanjuntak, B. 1983. *Proses Belajar Mengajar*. Bandung Tarsinto.
- Pribadi, S. 1976. *Administrasi Program Penatan Tenaga Pendidik Untuk Sertifikat Mengajar. Laporan Diskusi Kerja II Antar Fakultas Ilmu Pendidikan se Indonesia, 6 – 11 Juli 1975 di Singaraja – Bali*. Bandung FIP – IKIP Bandung.
- Purwanto, M.N. 1987. *Psikologi Pendidikan*. Bandung. Remaja Karya.
- Roestiyah, N.K. 1986. *Masalah-masalah Ilmu Keguruan*. Jakarta. PT. Bina Aksara.

- Robbins, S.P. 1984. *Essentials of Organization Behavior*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Rusyann, A.T., & Hamijaya, H.E. 1992. *Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Nine Karya Jaya.
- Sardiman, A.M. 1990. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sergiovanni, T.J., & Carver, F.F. 1973. *The New School Executive: A The of Administration*. New York: Dodd, Mead & Company.
- Sidi, I.D. 2001. *Strategi Pendidikan Nasional*. Makalah disajikan dalam Simposium dan Musyawarah Nasional 1, Alumni Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang, Malang 13 Oktober.
- Siagian, S.P. 1983. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Soerjabrata, S. 1981. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Rake Press.
- Tahalele, J.F. 1981. *Kepemimpinan Pendidikan*. Malang: Sub-Proyek Penulisan Buku Pelajaran, Proyek Peningkatan / Pengembangan Perguruan Tinggi IKIP Malang.
- Terry, G.R. 1991. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Terjemahan oleh DFM J. Smith. Jakarta: IPPM dan Pustaka Binaiman Presindo.
- Tilaar, H.A.R. 1999. *Pendidikan Kebudayaan dan Masyarakat Madani Indonesia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Usman M Uzer, 2005. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung : Remaja Rosda Karya



JAYAPANGUS PRESS
www.jayapanguspress.org