



UNIVERSITAS INDONESIA

**HUBUNGAN PROFESIONALISME GURU DAN IKLIM SEKOLAH
(STUDI TENTANG PROFESIONALISME GURU DI SMA 78 DAN SMA
112 JAKARTA BARAT)**

TESIS

**HENING PRATIWI
NPM 0806438010**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI MAGISTER SOSIOLOGI
DEPOK
JANUARI 2012**



UNIVERSITAS INDONESIA

**HUBUNGAN PROFESIONALISME GURU DAN IKLIM SEKOLAH
(STUDI TENTANG PROFESIONALISME GURU DI SMA 78 DAN SMA
112 JAKARTA BARAT)**

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh gelar Magister Sains

**HENING PRATIWI
NPM 0806438010**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI MAGISTER SOSIOLOGI
DEPOK
JANUARI 2012**

Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme

Saya yang bertandatangan di bawah ini dengan sebenarnya menyatakan bahwa tesis ini saya susun tanpa tindakan plagiarism sesuai dengan yang berlaku di Universitas Indonesia.

Jika dikemudian hari ternyata saya melakukan tindakan plagiarism, saya akan bertanggung jawab sepenuhnya dan menerima sanksi yang dijatuhkan oleh Universitas Indonesia kepada saya.


Jakarta, 30 Desember 2011



Hening Pratiwi

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar

Nama : Hening Pratiwi
NPM : 0806438010
Tanda Tangan : 
Tanggal : 30 Desember 2011

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :
Nama : Hening Pratiwi
NPM : 0806438010
Program Studi : Sosiologi
Judul Tesis : Hubungan Profesionalisme Guru dan Iklim Sekolah
(Studi Tentang Profesionalisme Guru di SMA 78 dan SMA 112
Jakarta Barat)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains pada Program Studi Pascasarjana Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Lugina Setyawati, Ph.D

()

Sekretaris Sidang : Lidya Triana, M.Si

()

Pembimbing : Prof.Dr Paulus Wirutomo, M.Sc

()

Penguji Ahli : Dr. Ricardi S. Adnan, M.Si

()

Ditetapkan di : Depok
Tanggal : 10 Januari 2012

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Alloh SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayat serta karunia-Nya, sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Hubungan Profesionalisme Guru dan IKlim Sekolah (Studi Tentang Profesionalisme Guru di SMA 78 dan SMA 112 Jakarta Barat) di tengah-tengah peran ganda yang harus dijalani penulis sebagai seorang ibu rumah tangga dan seorang guru yang terkadang menimbulkan konflik tersendiri. Dalam penyusunan tesis ini, saran petunjuk, kritik serta bimbingan penulis dapatkan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr Paulus Wirutomo, M.Sc, selaku pembimbing tesis yang telah membimbing penulis dengan berbagi ilmu dan saran sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
2. Luginia Setyawati Ph.D, selaku Ketua Program Pascasarjana Sosiologi yang telah berbagi ilmu selama masa perkuliahan maupun dalam proses pembuatan tesis ini.
3. Dr. Ricardi S. Adnan, M.Si , selaku penguji ahli yang telah memberikan kritik dan saran bagi kemajuan tesis ini.
4. Dr. Fu Xie, selaku dosen statistik yang telah membimbing penulis dalam proses pengolahan data.
5. Lidya Triana, M.Si, selaku Sekretaris Program Pascasarjana Sosiologi yang dengan kesabaran dan pengertiannya yang luar biasa menghadapi pertanyaan penulis dalam proses pembuatan tesis ini.
6. Sahabat Raudhatul Jannah, M.Si, yang telah bersedia menjadi teman berdiskusi selama penulis menuntut ilmu di Program Magister Sosiologi FISIP UI
7. Ganda Upaya, M.Sc selaku Penasehat Akademik yang dengan kesabaran dan perhatiannya serta saran yang diberikan kepada penulis selama menuntut ilmu di Program Magister Sosiologi FISIP UI.

8. Para staf Sekretariat Program Pascasarjana Sosiologi FISIP UI (Pak Santoso, mbak Rini dan mas Agus) yang banyak member saran-saran dan bantuan teknis administrative selama perkuliahan hingga tesis.
9. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen staf pengajar di Program Pascasarjana Sosiologi FISIP UI yang telah berbagi ilmu, pengalaman dan motivasi selama masa perkuliahan.
10. Para kawan dan sahabat mahasiswa Program S2 dan S3 angkatan 2008 Sosiologi FISIP UI.
11. Rekan-rekan guru dari SMA 78, SMA 112 dan SMA 39 (khususnya Ibu Tri Rahayu, Ibu Sari, Pak Ridnan, Ibu Woro, Pak Sutadi dan Ibu Is) yang telah mendukung dan membantu penulis selama masa perkuliahan dan selama pengumpulan data penelitian.
12. Terakhir dan terutama karya ini penulis persembahkan untuk orang tua (Bapak dan Ibu H. Siswadi dan Hj Mardiko Kahesti), saudara kembar penulis (Ririh Krishnani), adik dan kakak serta yang tercinta suami (Iwan Adhi Prabowo) serta buah hati penulis Emir, Nabila, dan Omar yang telah dengan ikhlas dan penuh kasih serta sayangnya memberikan motivasi, dukungan moril dan materil selama penulis menuntut ilmu.

Semoga Allah SWT membalas dengan kebaikan, kesehatan dan umur yang panjang.

Jakarta, 30 Desember 2011

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hening Pratiwi
NPM : 0806438010
Program Studi : Sosiologi
Departemen : Sosiologi
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Hubungan Profesionalisme Guru Dan Iklim Sekolah (Studi Tentang Profesionalisme Guru Di SMA 78 Dan SMA 112 Jakarta Barat)

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noeksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 10 Januari 2012

Yang menyatakan



(Hening Pratiwi)

ABSTRAK

Nama : Hening Pratiwi
Program Studi : Sosiologi
Judul : Hubungan Profesionalisme Guru dan Iklim Sekolah
(Studi Mengenai Profesionalisme Guru di SMA 78 dan SMA 112 Jakarta Barat)

Guru berperan penting dalam proses perkembangan suatu masyarakat. Penelitian ini berfokus pada faktor yang mempengaruhi profesionalisme seorang guru yaitu iklim sekolah. Iklim sekolah yang kondusif akan membentuk *ability* dan *motivation* bagi profesionalisme guru.

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran deskriptif mengenai iklim sekolah, dan profesionalisme guru di SMA 78 dan SMA 112 yang dijelaskan berdasarkan perbedaan tingkat pendidikan, usia, golongan/ kepangkatan dan jenis kelamin. Tujuan khusus penelitian ini untuk menguji apakah ada hubungan yang positif dan berarti antara iklim sekolah dan profesionalisme guru.

Penelitian menggunakan metode deskriptif dan korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah responden sebanyak 111 orang yang merupakan seluruh guru yang ada di SMA 78 dan SMA 112. Teknik analisa data dengan menggunakan analisis *Product Moment* atau *Pearson Correlation*, *Independent sample T-Test* dan *one way Anova*. Pengolahan data dilakukan dengan Microsoft Office Excell 2007 dan program SPSS versi 17.0

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa profesionalisme guru mempunyai hubungan yang positif dan signifikan. Hasil ini memberikan arti bahwa semakin tinggi iklim sekolah maka akan semakin tinggi pula tingkat profesionalisme guru, dan sebaliknya semakin rendah iklim sekolah akan semakin rendah profesionalisme guru. Sedangkan hasil pengujian perbedaan rata-rata antara iklim sekolah dan profesionalisme guru di SMA 78 dan SMA112 menunjukkan bahwa rata-rata iklim sekolah dan profesionalisme guru SMA 112 lebih tinggi dari iklim sekolah dan profesionalisme guru SMA 78.

Kata Kunci : Pendidikan, Guru, Profesionalisme, Kompetensi, Iklim Sekolah

ABSTRACT

Name : Hening Pratiwi
Study Program : Sociology
Title : Relationship Between Teacher Professionalism and School Climate
(A Study on Teacher Professionalism in SMA 78 and SMA 112 west Jakarta)

Teachers play an important role in the development of a society. This study focuses on factors that affect the professionalism of a teacher of the school climate. School climate that is conducive to forming ability and motivation for the professionalism of teachers.

In general, this study aims to obtain a descriptive overview of the school climate, and the professionalism of teachers in SMA 78 and SMA 112 are described based on differences in educational level, age, class / rank and gender. Specific objectives of this study to test whether there is a positive and meaningful relationship between school climate and teacher professionalism.

Research using descriptive and correlational methods with quantitative approach. The number of respondents as many as 111 people who are all teachers in high school 78 and SMA 112. Techniques of data analysis by using analysis or Pearson Product Moment Correlation, Independent sample T-test and one way Anova. Data processing is done by Microsoft Office Exell 2007 and SPSS version 17.0

The results of hypothesis testing showed that the professionalism of teachers have a positive and significant relationship. This result gives the sense that the higher the school climate will be the higher the level of teacher professionalism, and conversely the lower the school climate will lower the professionalism of teachers. While the test results mean the difference between school climate and the professionalism of teachers in SMA 78 and SMA 112 showed that the average climate of the school and 112 high school teachers 'professionalism is higher than the climate of schools and 78 high school teachers' professionalism.

Keywords: Education, Teachers, Professionalism, Competence, School Climate

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN BEBAS PLAGIANISME.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORSINILITAS.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Pernyataan Penelitian.....	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
1.6 Pembatasan Masalah.....	9
1.7 Sistematika Penulisan.....	10

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Telaah Hasil Penelitian Terdahulu.....	11
2.2 Profesionalisme Guru.....	16
2.3 Iklim Sekolah.....	28
2.4 Hubungan Antara Iklim sekolah dengan Profesionalisme Guru.....	42
BAB 3 METODE PENELITIAN	50
3.1 Jenis Penelitian.....	50
3.2 Metode Penelitian.....	50
3.3 Populasi Penelitian.....	51
3.4 Variable dan Operasionalisasi.....	52
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.6 Uji Coba Instrumen Penelitian.....	55
3.7 Teknik Analisis Data.....	60
3.8 Hipotesis Penelitian.....	62
BAB 4 IKLIM SEKOLAH DAN PROFESIONALISME GURU	63
4.1 Gambaran Umum Responden.....	63
4.2 Deskripsi Data Iklim Sekolah.....	65
4.3 Iklim Sekolah SMA 78.....	67
4.3.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	67
4.3.2 Sarana Fisik SMA 78.....	69
4.3.3 Unsur-unsur Psikologis.....	71

4.3.4	Kebijakan Organisasi Formal dan Informal.....	72
4.3.5	Pola Hubungan Antar Pribadi.....	75
4.4	Iklim Sekolah SMA 112.....	77
4.4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	77
4.4.2	Sarana Fisik SMA 112.....	79
4.4.3	Unsur-unsur Psikologis.....	81
4.4.4	Kebijakan Organisasi Formal dan Informal.....	82
4.4.5	Pola Hubungan Antar Pribadi.....	83
4.5	Deskripsi Data Profesionalisme Guru.....	85
4.6	Profesionalisme Guru SMA 78.....	86
4.6.1	Kompetensi Pedagogik.....	87
4.6.2	Kompetensi Profesional.....	88
4.6.3	Kompetensi Kemasyarakatan.....	89
4.7	Profesionalisme Antar Kelompok Guru SMA 78.....	90
4.7.1	Profesionalisme Guru Berdasarkan Jenis Kelamin.....	91
4.7.2	Profesionalisme Guru Berdasarkan Tingkat Pendidikan	93
4.7.3	Profesionalisme Guru Berdasarkan Pangkat/Golongan.....	95
4.7.4	Profesionalisme Guru Berdasarkan Berdasarkan Usia.....	97
4.8	Profesionalisme Guru SMA 112.....	98
4.8.1	Kompetensi Pedagogik.....	98
4.8.2	Kompetensi Profesional.....	98

4.8.3	Kompetensi Kemasyarakatan.....	99
4.9	Profesionalisme Antar Kelompok Guru SMA 112.....	100
4.9.1	Profesionalisme Guru Berdasarkan Jenis Kelamin.....	101
4.9.2	Profesionalisme Guru Berdasarkan Tingkat Pendidikan	102
4.9.3	Profesionalisme Guru Berdasarkan Pangkat/Golongan.....	104
4.9.4	Profesionalisme Guru Berdasarkan Berdasarkan Usia.....	107
BAB 5	HUBUNGAN ANTAR IKLIM SEKOLAH DAN PROFESIONALISME GURU	109
5.1	Pengujian Prasyarat Analisis.....	109
5.2	Pengujian Hipotesis Dan Pembahasan Hasil Penelitian.....	110
BAB 6	KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN	120
6.1	Kesimpulan.....	120
6.2	Implikasi.....	124
6.3	Saran.....	125
6.4	Keterbatasan Penelitian.....	125
DAFTAR REFERENSI		127

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.4.1 Sekolah Sebagai Sistem Sosial	44
Gambar 2.6.2 Kerangka Kerja Penelitian.....	49
Gambar 3.4.1 Hubungan Antar Variabel.....	53

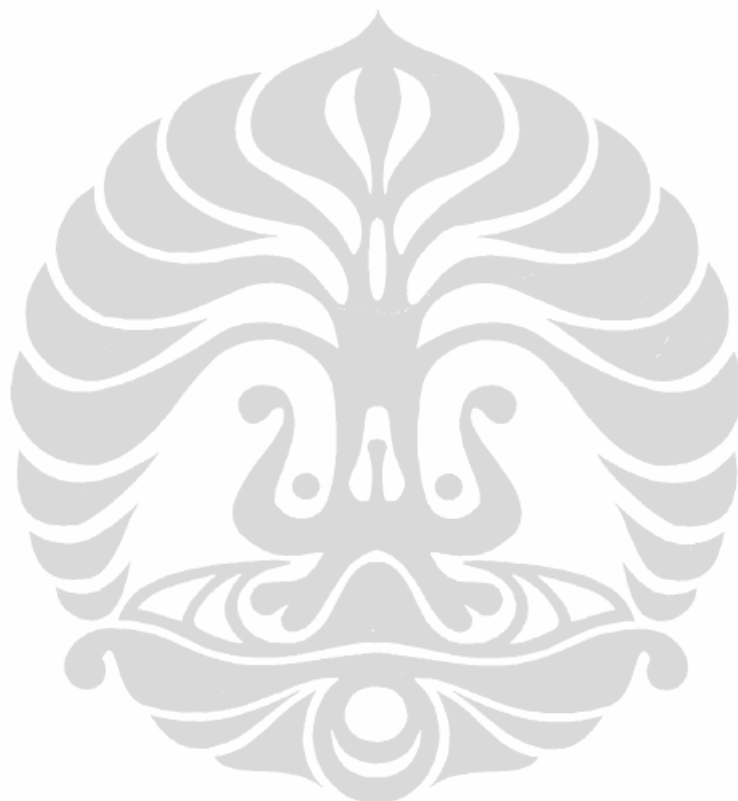


DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.1	Telaah Penelitian terdahulu Variabel Profesionalisme Guru.....	11
Tabel 2.1.2	Telaah Penelitian terdahulu Variabel Iklim Sekolah	14
Tabel 2.2.1	Tabel Perbandingan Definisi operasional Konsep Profesionalisme Guru	18
Tabel 2.3.1	Tabel Perbandingan Definisi Operasional Konsep Iklim Sekolah.....	31
Tabel 3.4.1	Variabel,Operasionalisasi dan Indikator Penelitian.....	52
Tabel 3.5.1	Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	54
Tabel 3.6.1	Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Sekolah.....	56
Tabel 3.6.2	Hasil Uji Validitas Variabel Profesionalisme Guru.....	58
Tabel 3.7.1	Tabel Skor Jawaban Angket Penelitian.....	61
Tabel 4.1.1	Tabel Profil Responden SMA 78.....	63
Tabel 4.1.2	Tabel Profil Responden SMA 112.....	64
Tabel 4.2.1	Rata-Rata Skor Jawaban variabel Iklim Sekolah Berdasarkan Jenis Kelamin,Usia,tingkat pendidikan,golongan/kepangkatan.....	66
Tabel 4.3.2.1	Tabel Klasifikasi Jumlah Skor Jawaban Sarana Fisik SMA 78.....	70
Tabel 4.3.3.1	Tabel Klasifikasi Jumlah Skor Jawaban Unsur-Unsur Psikologis SMA 78.....	72
Tabel 4.3.4.1	Tabel Klasifikasi Jumlah Skor Jawaban Kebijakan Organisasi Formal dan Informal Sma 78.....	74
Tabel 4.3.5.1	Tabel Klasifikasi Jawaban Pola Hubungan Antar Pribadi SMA 78.....	76
Tabel 4.4.2.1	Tabel Klasifikasi Jumlah Skor Jawaban Sarana Fisik SMA 112.....	80
Tabel 4.4.3.1	Tabel Klasifikasi Jumlah Skor Jawaban Unsur-Unsur Psikologis SMA 112.....	81
Tabel 4.4.4.1	Tabel Klasifikasi Jumlah Skor Jawaban Kebijakan Organisasi Secara Formal dan Informal SMA 112.....	83
Tabel 4.4.5.1	Tabel Klasifikasi Jumlah Skor Jawaban Pola Hubungan Antar Pribadi SMA 112.....	84
Tabel 4.5.1	Rata-rata Skor Jawaban Variabel Profesionalisme Guru berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, golongan /kepangkatan.....	86

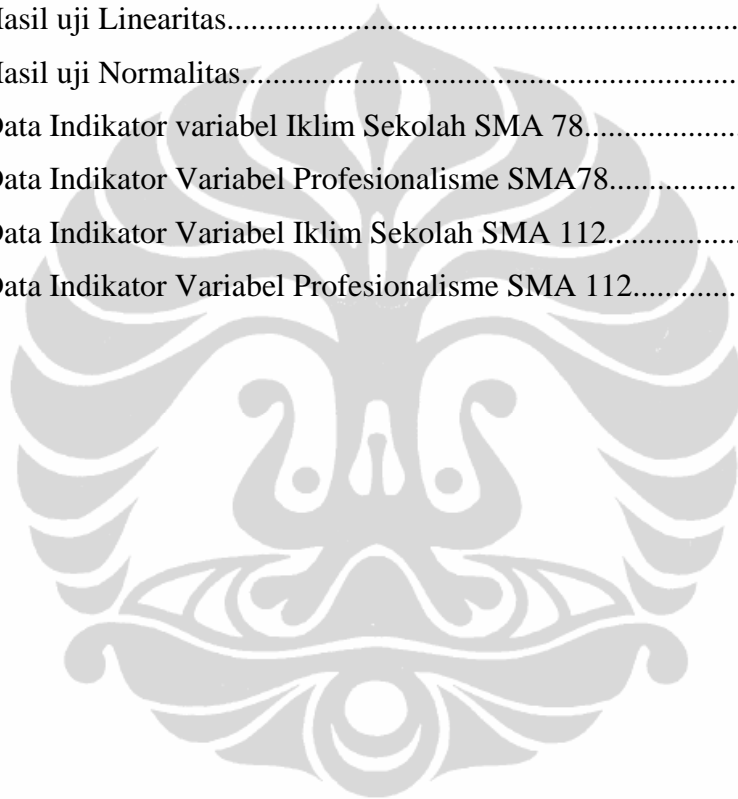
Tabel 4.6.1.1	Klasifikasi Jumlah Skor Jawaban Kompetensi Pedagogik SMA 78.....	87
Tabel 4.6.2.1	Tabel Klasifikasi Jumlah Skor Jawbana Kompetensi Profesional SMA 78.....	89
Tabel 4.6.3.1	Tabel Klasifikasi Jumlah Skor Jawaban Kompetensi Kemasyarakatan SMA 78.....	90
Tabel 4.7.1.1	Hasil Uji Independent Sample T-Test Profesionalisme Guru SMA 78 dengan Jenis Kelamin.....	91
Tabel 4.7.2.1	Hasil Uji One Way Anova Antara Profesionalisme Guru SMA 78 dengan Tingkat Pendidikan.....	93
Tabel 4.7.3.1	Hasil Uji One Way Anova Antara Profesionalisme Guru SMA 78 dengan Pangkat/Golongan.....	95
Tabel 4.7.4.1	Hasil Uji One Way Anova Antara Variabel Profesionalisme Guru dengan Usia di SMA 78.....	97
Tabel 4.8.1.1	Tabel Klasifikasi Jumlah Skor Jawaban Kompetensi Pedagogik SMA 112.....	99
Tabel 4.8.2.1	Tabel Klasifikasi Jumlah Skor Jawaban Kompetensi Profesional SMA 112.....	99
Tabel 4.8.3.1	Tabel Klasifikasi Jumlah Skor Jawaban Kompetensi Kemasyarakatan SMA 112.....	100
Tabel 4.9.1.1	Hasil uji Independent Sample-T-Test Antara Variabel Profesionalisme guru dengan Jenis Kelamin di SMA 112.....	101
Tabel 4.9.2.1	Hasil uji Independent sample-T-Test Antara Variabel Profesionalisme Guru dengan Tingkat Pendidikan di SMA 112.....	102
Tabel 4.9.3.1	Hasil Uji One Way Anova Antara Variabel Profesionalisme Guru dengan Pangkat/Golongan di SMA 112.....	104
Tabel 4.9.4.1	Hasil Uji One Way Anova Antara Variabel Profesionalisme Guru dengan Usia di SMA 112.....	107
Tabel 5.2.1	Hasil uji korelasi Pearson SMA 78 dan SMA 112.....	110
Tabel 5.2.2	Hasil Uji Korelasi Pearson SMA 78.....	111
Tabel 5.2.3	Hasil Uji Korelasi Pearson SMA 112.....	112

Tabel 5.2.4	Tabel Derajat Keeratan Hubungan Antar Variabel.....	113
Tabel 5.2.5	Tabel Hasil Uji ANOVA.....	113
Tabel 5.2.6	Tabel Koefisien Regresi.....	114
Tabel 5.2.7	Hasil uji Independent Samples T-test variabel Iklim sekolah antara Guru SMA 78 dengan Guru SMA 112.....	115
Tabel 5.2.8	Hasil Uji Independent Sample T-Test Variabel Profesionalisme Guru Antara Guru SMA 78 dengan Guru SMA 112.....	116



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian.....	1
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian.....	2
Lampiran 3	Data Mentah Penelitian Responden SMA 78.....	8
Lampiran 4	Data Mentah Penelitian Responden SMA 112.....	10
Lampiran 5	Hasil uji validitas dan realibilitas data penelitian.....	12
Lampiran 6	Hasil uji Linearitas.....	38
Lampiran 7	Hasil uji Normalitas.....	49
Lampiran 8	Data Indikator variabel Iklim Sekolah SMA 78.....	50
Lampiran 9	Data Indikator Variabel Profesionalisme SMA78.....	54
Lampiran 10	Data Indikator Variabel Iklim Sekolah SMA 112.....	58
Lampiran 11	Data Indikator Variabel Profesionalisme SMA 112.....	62



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi saat ini telah membawa kemajuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, yang membawa perubahan yang luar biasa pada pola kehidupan manusia di belahan bumi ini. Hal ini sejalan dengan pendapat Sztompka bahwa transformasi kebudayaan telah membawa perubahan pada seluruh sendi kehidupan masyarakat, sehingga perubahan demi perubahan terus terjadi baik pada ranah kompleks ide, kompleks kelakuan berpola, dan kompleks sistem teknologi (Sztompka. 2004,:108).

Disamping itu era globalisasi yang ditandai dengan transformasi informasi-teknologi (IT) telah mengkondisikan proses-proses kehidupan di berbagai bidang berada pada arus *high competition* yang begitu cepat dan mendasar dengan membawa beragam resiko kehidupan (Giddens, A.. 2001). Perkembangan teknologi informasi, produksi dan transportasi telah mendorong perubahan besar dalam berbagai tata kehidupan masyarakat. Perubahan ini telah mendorong suatu tatanan sosial baru yaitu terbentuknya suatu jaringan-jaringan baru dalam masyarakat yang difasilitasi oleh teknologi (Castells,1996)

H.J. Suyuthi Pulungan mengutip pendapat Alvin Toffler (buku *future shock tahun 1970*) mengatakan bahwa garis perkembangan peradaban manusia terangkum ke dalam tiga gelombang (*three waves*). Gelombang pertama (*first wave*) disebut fase pertanian, yang menggambarkan betapa bidang pertanian telah menjadi basis peradaban manusia. Pada fase ini, keberhasilan dan kekuasaan ditentukan oleh tanah dan pertanian. Gelombang kedua (*second wave*) disebut sebagai fase industri, lantaran industri menjadi poros dan sumber pengaruh dan kekuasaan. Peradaban manusia pun didominasi oleh para penguasa industri yang umumnya terdiri dari kaum konglomerat dan pemilik modal. Gelombang ketiga (*third wave*) disebut fase informasi. Menempatkan informasi sebagai primadona dan penentu kesuksesan. Toffler pun membuat semacam prognosis, bahwa “*siapa*

yang menguasai informasi maka ia akan menguasai kehidupan.(Abdullah Idi dan Toto Suharto, 2006 : vii).

Melihat ketiga faktor perubahan dan perkembangan peradaban yang telah diramalkan oleh Toffler sejak 1970, sekarang kita berada pada fase ketiga, yaitu fase informasi. dimana indikatornya adalah maraknya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di dunia, sebagai salah satu faktor pendorong perubahan sosial dan peradaban manusia. Dalam fase ini, siapa yang menguasai informasi, baik ilmu pengetahuan dan teknologi, ia akan dapat menguasai Dunia.

Dengan demikian di era globalisasi saat ini, maka peranan pendidikan dirasakan penting karena pendidikan disepakati oleh banyak ahli memiliki peran yang besar dalam penyediaan sumber daya manusia yang berkualitas, yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi informasi yang baik dan berdaya saing tinggi. Namun sebenarnya, pendidikan bukan hanya sebagai alat pembentuk sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi. Melainkan diharapkan juga ikut menentukan terjadinya berbagai perubahan social.¹

Sementara itu mutu Sumber Daya Manusia (SDM) berkorelasi positif dengan mutu pendidikan, mutu pendidikan sering diindikasikan dengan adanya kondisi yang baik, memenuhi syarat, dari segala komponen yang harus terdapat dalam pendidikan, komponen-komponen tersebut adalah masukan, proses, keluaran, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana serta biaya. Mutu pendidikan tercapai apabila *out-put,in-put*, guru, sarana dan prasarana serta biaya memenuhi syarat tertentu.

¹ Sebagaimana catatan sejumlah ahli, bahwa pendidikan sangat berperan dalam pembentukan kelas profesional atau yang disebut dengan kelas menengah, sebuah lapisan masyarakat yang oleh Daniel S. Lev disebut sebagai sumber utama bagi terjadinya perubahan.(Zainuddin Maliki, 2008,h.273)

Dari beberapa komponen tersebut yang banyak berperan adalah tenaga kependidikan atau guru yang bermutu yaitu yang mampu menjawab tantangan-tantangan dengan cepat dan bertanggung jawab.²

Peranan guru akan semakin dirasakan penting ditengah keterbatasan sarana dan prasarana pendidikan sebagaimana yang kerap kali dialami oleh negara-negara berkembang. Studi yang dilakukan oleh Heynemen and Loxley pada tahun 1983 di 29 negara menemukan bahwa diantara berbagai masukan (input) yang menentukan mutu pendidikan (yang ditunjukkan oleh prestasi belajar siswa) sepertiganya ditentukan oleh guru. Lengkapnya hasil studi ini adalah: di 16 negara berkembang, guru memberikan kontribusi terhadap prestasi belajar sebesar 34 %, sedangkan manajemen sebesar 22%, waktu belajar 18 % dan sarana fisik 26 %. Di 13 negara industry kontribusi guru adalah 36 %,manajemen 23 %,waktu belajar 22% dan sarana fisik 19%.(Dedi Supriadi,1999 : 178)

Sejalan dengan tantangan globalisasi, maka peran dan tanggung jawab guru semakin besar dan kompleks, sehingga menuntut guru untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian kemampuan profesionalnya. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran peserta didik. Keberadaan guru yang professional berkaitan erat dengan pendidikan yang bermutu, karena pendidikan yang bermutu memiliki *forward linkage* dan *backward linkage*. *Forward linkage* berupa bahwa pendidikan yang bermutu merupakan syarat utama untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern dan sejahtera. Sejarah perkembangan dan pembangunan bangsa-bangsa mengajarkan pada kita bahwa bangsa yang maju, modern ,makmur dan

² Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan serta dalam usaha pembentukan sumber daya yang potensial dalam proses pembangun di era globalisasi . Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai seorang professional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang (Sardiman , 2005: 125). Keberhasilan system pendidikan sangat tergantung pada guru sebagai pelaksana kurikulum di lapangan, Hal ini disebabkan oleh peranan guru sebagai sumber daya aktif, sedangkan sumber daya lain seperti kurikulum,sarana dan prasarana bersifat pasif (Agus Sumiyanto,1995,h.89)

sejahtera adalah bangsa-bangsa yang memiliki system dan praktek pendidikan yang bermutu. *Backward linkage* berupa bahwa pendidikan yang bermutu sangat tergantung pada keberadaan guru yang bermutu, yakni guru yang professional, sejahtera dan bermartabat.(Fasli Jalal,2007).

Menjadi tenaga kependidikan yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya untuk meningkatkannya, adapun salah satu cara untuk mewujudkannya adalah dengan pengembangan profesionalisme. Dalam melakukan proses pengembangan profesionalisme ini maka dibutuhkan dukungan dari pihak yang mempunyai peran penting dalam hal ini adalah iklim sekolah dan peran kepala sekolah.

Kinerja kerja guru³ akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik dengan kepala sekolah, rekan guru, karyawan maupun anak didik seperti yang dikemukakan oleh Pidarta (1995) dalam Saerozi (2005 : 2), ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu : (a) kepemimpinan kepala sekolah (b) iklim sekolah (c) harapan-harapan dan (d) kepercayaan personalia sekolah. Dalam buku Akta Mengajar V dikemukakan juga beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan mengajar seorang guru seperti: 1) intelegensia, 2) iklim sekolah, 3) disiplin kerja, 4) kondisi individual dan 5) motivasi (Depdikbud: 1983: 14 – 15).

Iklim sekolah dirasakan oleh para guru menjadi bagian tak terpisahkan dari kinerja para guru. Jika suasana kerja menyenangkan, para guru mempunyai rasa aman dan hidup layak, rasa diikutsertakan, perlakuan yang wajar dan jujur, rasa mampu, pengakuan dan penghargaan, ikut ambil bagian dalam pembentukan kebijakan, kesempatan untuk mempertahankan diri, merupakan bagian dari iklim sekolah yang bisa menumbuhkan kinerja guru semakin baik. Sebaliknya, suasana kerja yang kurang menyenangkan, tidak adanya rasa aman pada diri guru, rasa tidak diikut sertakan, perlakuan yang tidak wajar dan tidak jujur, guru dianggap tidak mampu, guru tidak diakui dan dihargai, maka semua keadaan ini akan mengakibatkan kinerja guru akan semakin jelek.

³ Tugas pokok guru yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru

Berdasarkan berbagai studi yang dilakukan, iklim sekolah telah terbukti ikut serta memberikan pengaruh yang kuat terhadap pencapaian hasil-hasil akademik siswa. Hasil tinjauan ulang yang dilakukan Anderson (1982) terhadap 40 studi tentang iklim sekolah sepanjang tahun 1964 sampai dengan 1980, hampir lebih dari setengahnya menunjukkan bahwa komitmen guru yang tinggi, norma hubungan kelompok sebaya yang positif, kerja sama team, ekspektasi yang tinggi dari guru dan administrator, konsistensi dan pengaturan tentang hukuman dan ganjaran, konsensus tentang kurikulum dan pembelajaran, serta kejelasan tujuan dan sasaran telah memberikan sumbangan yang berharga terhadap pencapaian hasil akademik siswa. Iklim sekolah yang positif berkaitan juga dengan peningkatan kepuasan kerja bagi personil sekolah.

1.2. Perumusan Masalah

Dalam menghadapi fenomena perubahan sosial di dunia dengan munculnya globalisasi ini Pemerintah Indonesia telah melakukan perubahan pada orientasi pembangunan nasional, yaitu dari yang lebih menekankan pada orientasi *economic resource development*, bergeser untuk mulai memperhatikan ke *human resource development*. Khususnya dibidang pendidikan pemerintah telah menyusun Undang Undang No. 20 tahun 2003 tentang SISDIKNAS, yang kemudian dijabarkan dalam PP No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP). Dalam rangka meningkatkan kualitas guru dan dosen, disusun pula Undang Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, selanjutnya dikeluarkan Permendiknas No. 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, dan beberapa produk hukum lainnya. yang berkaitan dengan upaya pemerintah dalam mereformasi pembangunan bidang pendidikan.

. Dengan dikeluarkannya UU tersebut maka profesi guru diposisikan sebagaimana profesi jaksa, dokter, hakim, akuntan dan profesi-profesi lainnya yang akan mendapat penghargaan sepadan sesuai dengan profesinya masing-masing. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan

pendidikan menengah (UU No. 14/2005 : pasal 1). Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan (UU No 14/2005: Ps 2). Pengakuan guru sebagai tenaga profesional seperti yang dimaksudkan di atas dibuktikan dengan diberikannya sertifikasi pendidik bagi para guru yang telah memenuhi syarat (UU No. 14/2005 : pasal 2).

Semua produk hukum yang berkaitan dengan pendidikan tersebut pada dasarnya merupakan realitas teoritik tentang komitmen pemerintah untuk memajukan sistem pendidikan nasional. Persoalannya adalah, apa yang tersaji dalam realitas sehari-hari di lapangan, khususnya tentang kemampuan profesional guru masih belum terberdayakan secara maksimal, sehingga dari aspek pendidik banyak kendala yang muncul di lapangan dalam mengimplementasikan beragam peraturan tersebut (Depdiknas, 2006). Menurut Hercamina (1999: 7) dikatakan bahwa kenyataan di lapangan menunjukkan masih banyaknya guru yang belum mampu mengelola proses belajar mengajar secara baik. Hal ini disebabkan antara lain: kemampuan profesional guru yang kurang memadai, guru tidak berusaha menegakkan disiplin dalam melakukan tugas, guru kurang memperhatikan kesulitan-kesulitan yang dihadapi siswa, tidak terciptanya iklim dan suasana kelas yang baik serta kurangnya motivasi guru dalam melaksanakan program pengajaran di sekolah.

Permasalahan di dunia Pendidikan di Indonesia juga berkaitan dengan peran lingkungan sekolah yang pada akhirnya dapat mempengaruhi pula perilaku profesionalisme seorang guru seperti yang dikemukakan oleh Hamalik (2001 : 117) bahwa ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah antara lain adalah lingkungan sekolah. Lingkungan sekolah berkaitan erat dengan iklim organisasi sekolah, di dalamnya terdapat berbagai permasalahan antara lain; metode mengajar tidak tepat, sikap guru yang kurang baik terhadap siswa, perlengkapan belajar kurang, ruangan belajar sempit dan tidak teratur, hubungan antar guru dan hubungan kepala sekolah dengan guru kurang harmonis.

Dari uraian tersebut di atas menunjukkan bahwa proses pembangunan pendidikan di Indonesia masih dihadapkan pada beberapa persoalan yaitu, adanya kesenjangan antara realitas teoritik dengan realitas empirik , khususnya yang berkaitan erat dengan pofesi guru yang dalam pelaksanaannya akan banyak dipengaruhi oleh iklim organisasi di sekolah dan peran kepala sekolah.

1.3. Pertanyaan Penelitian

Salah satu lembaga pendidikan formal yang eksis di DKI Jakarta dan telah mampu memberikan sumbangan yang berarti bagi perkembangan pendidikan melalui kurikulum rintisan sks dan science center adalah SMA 78. SMA 78 memiliki predikat sebagai SMA Plus Standar Nasional/Internasional (Keputusan Kadis Dikmenti Provinsi DKI Jakarta No 460 tahun 2006) dan merupakan sekolah Rintisan SNBI (Surat Keputusan Direktur Pembinaan SMA, Dirjen Manajemen Dikdasmen No.802.a/CA/MN/2006), dengan jumlah guru (staf pengajar) adalah 77, dengan pendidikan sarjana strata 1 dan strata 2 serta 90 % telah memiliki sertifikat tenaga kependidikan yang dikeluarkan oleh Universitas Negeri Jakarta.Oleh karena itu menarik kiranya untuk meneliti apakah ada kesenjangan antara realitas teoritik dan realitas empiric yang berkaitan erat dengan pengaruh iklim sekolah terhadap profesionalisme guru di SMA 78. Untuk memperkaya data tentang hubungan antara iklim sekolah dengan profesionalisme guru maka selain di SMA 78, penulis juga akan melihat pengaruh iklim sekolah terhadap profesionalisme guru pada sekolah lain yang berbeda katagori yaitu dengan katagori mandiri (SKM) salah satu sekolah dengan katagori mandiri adalah SMA 112

Dari rumusan masalah yang dijelaskan di atas, maka pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Bagaimana pengaruh iklim sekolah terhadap profesionalisme guru di SMA 78 dan SMA 112 ?

1.4. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran deskriptif mengenai iklim sekolah, dan profesionalisme guru di SMA 78 dan SMA 112 yang dijelaskan berdasarkan perbedaan : 1. Tingkat Pendidikan 2. Usia 3. Golongan kepangkatan 4.jenis kelamin

Tujuan khusus penelitian ini berkaitan dengan factor-faktor penentu profesionalisme guru yaitu untuk menguji apakah ada hubungan yang positif dan berarti antara iklim sekolah dan profesionalisme guru.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara akademis dan praktis :

1. Secara Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat di bidang kajian sosiologi pendidikan, Khususnya yang terkait dengan hubungan antara iklim sekolah dengan profesionalisme guru.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap upaya pihak pimpinan sekolah, maupun pengawas untuk dapat meningkatkan iklim sekolah yang baik dan terciptanya hubungan yang harmonis antara kepala sekolah dan guru untuk mendorongnya sikap profesionalisme guru khususnya di SMA 78 dan guru di sekolah lain pada umumnya.

1.6. Pembatasan Masalah

Penelitian ini akan dibatasi pada pembahasan mengenai profesionalisme yang harus dimiliki oleh guru. Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 28 dinyatakan bahwa : Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen

pembelajaran⁴, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial

Dengan demikian kriteria professional dalam penelitian ini akan dibatasi pada variable-variabel yang secara substansial sesuai dengan criteria dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, seperti tersebut di atas dan dapat diukur yaitu : kompetensi sebagai agen pembelajaran yang meliputi kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian dan kompetensi social.

Sementara itu untuk tujuan kedua dari penelitian ini, banyak factor yang mempengaruhi profesionalisme guru, tetapi dalam penelitian ini akan dibatasi pada variabel iklim organisasi sekolah.

1.7. Sistematika Penulisan

Penelitian ini terbagi ke dalam 6 bab yang terdiri dari:

Bab I berisi latar belakang penelitian yang menjelaskan mengapa mengangkat tema mengenai profesionalisme guru . , perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, pembatasan masalah dan sistematika penulisan yang menjelaskan bab-bab dalam tulisan ini.

Bab II berisi tinjauan pustaka yang menjadi kerangka umum penelitian ini. Kerangka teori tersebut membahas mengenai studi yang pernah dilakukan, profesionalisme guru, Iklim Sekolah dan hubungan antara iklim sekolah dengan profesionalisme guru.

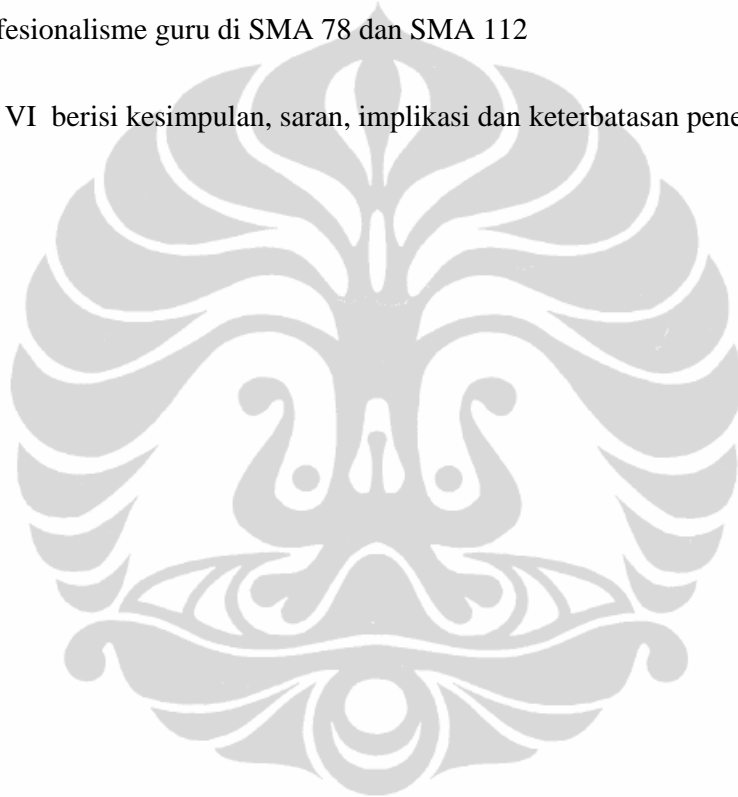
⁴ Peran guru sebagai agen pembelajaran yaitu membuat desain instruksional, menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar, bertindak mengajar atau membelajarkan, mengevaluasi hasil belajar yang berupa dampak pengajaran.

Bab III berisi secara umum mengenai jenis penelitian, metode penelitian yang akan digunakan, instrument penelitian, sampel penelitian, analisis data dan pengujian hipotesis, variable dan operasionalisasi,hipotesis penelitian

Bab IV berisi gambaran umum dan deskripsi variabel iklim sekolah dan variabel profesionalisme guru di SMA 78 dan SMA 112

Bab V berisi analisa data hubungan antara variabel iklim sekolah dengan variabel profesionalisme guru di SMA 78 dan SMA 112

Bab VI berisi kesimpulan, saran, implikasi dan keterbatasan penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Telaah Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian khusus tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan profesionalisme guru masih belum banyak dilakukan. Dari beberapa hasil studi tersebut dapat digunakan sebagai bahan kajian sehingga dapat memberikan gambaran terhadap hal-hal yang akan diteliti. Beberapa hasil studi sebelumnya dapat dilihat dalam Tabel 2.1

Tabel. 2.1.1. Telaah Penelitian Terdahulu Variabel Profesionalisme

Sasaran Telaah	Penelitian yang Ditelaah			
	1	2	3	4
Judul	Pengaruh Profesionalisme dan Gaji Terhadap Semangat Kerja (kasus guru-guru Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kecamatan Ceper Klaten tahun 2007).	Hubungan Antara Sikap Terhadap Butir-butir Kegiatan Profesional Berdasarkan Angka Kredit Dengan Penilaian Diri Tentang Prestasi Kuantitatifnya (Penelitian Pada Guru PNS dalam lingkungan kantor wilayah Depdikbud DKI Jakarta)	Kecenderungan Munculnya Perilaku Ritualisme Pada Guru Sekolah Dasar Negeri: Aspirasi Guru SDN Kotamadya Pekanbaru, Riau Untuk Meningkatkan Profesionalism e mereka	Hubungan antara motivasi kerja dan konsep diri dengan Profesionalisme instruktur
Nama dan Tahun Terbit	Tri Yuliani, tahun 2007. Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta	Abdul Kahar Yoes, tahun 1995. Tesis Universitas Indonesia	Hesti Asriwandari, tahun 1998 Tesis Universitas Indonesia	Kusmartono, tahun 2001. Tesis Universitas Indonesia
Temuan	Salah satu faktor yang menentukan dalam pendidikan yaitu	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa aspirasi untuk mencapai profesionalisme	Hasil penelitian menunjukkan semakin meningkatnya motivasi kerja

	<p>seorang yang mampu melaksanakan tindakan mendidik, dalam satu situasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Individu tersebut adalah orang yang bertanggung jawab, sehat jasmani dan rohani mampu berdiri sendiri dan mampu menanggung resiko dari segala perbuatannya. Tiga pilar utama yang menunjukkan bahwa guru telah bekerja secara profesional dalam melaksanakan tugas kependidikan adalah :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menguasai materi pembelajaran 2. Profesional dalam menyampaikan materi pembelajaran kepada siswa 3. Berkepribadian matang . 	<p>sikap terhadap butir-butir kegiatan Profesional berdasarkan angka kredit jabatan guru dengan penilaian dirinya tentang prestasi kuantitatifnya, belum terbukti kebenarannya. Namun secara khusus penelitian ini berhasil mengungkapkan bahwa sikap guru terhadap butir-butir kegiatan profesional guru sebagaimana dimaksud sistem AKJG cukup positif.</p>	<p>berkisar pada peringkat sedang dan rendah, dan ditekankan pada peningkatan kemampuan mengajar serta keberhasilan siswa. Harapan terbesar yang diungkapkan oleh para guru SDN tersebut adalah adanya peningkatan kesejahteraan dan keberhasilan siswa. Harapan sedemikian ini merupakan perwujudan dari ketaatan pada aturan-aturan dalam bertugas dan kurang mencerminkan tingginya aspirasi kearah profesionalisme .</p>	<p>dan konsep diri instruktur akan semakin meningkat pula unjuk profesionalismen ya Implikasinya untuk pembinaan dan pengembangan profesionalisme instruktur perlu diupayakan dan pemupukan motivasi dan konsep diri melalui kebijakan dan strategi yang relevan.</p>
Kata	Profesionalisme	Profesionalisme	Professionalism	Profesionalisme

kunci/ kesimpulan	dielaborasi dengan menguasai materi, penyampaian materi, berkepribadian matang	guru berhubungan dengan Angka Kredit Jabatan Guru (AKJB)	e dijelaskan dengan kemampuan mengajar dan prestasi siswa.	didasarkan pada motivasi kerja dan konsep diri
------------------------------	--	--	--	--

Kesimpulan yang dapat diangkat dari hasil penelitian terdahulu dengan topik profesionalisme guru adalah antara lain, Profesionalisme dielaborasi dengan penguasaan materi, penyampaian materi, berkepribadian matang. Profesionalisme guru juga berhubungan dengan Angka Kredit Jabatan Guru (AKJB). Selain itu, Profesionalisme dijelaskan dengan kemampuan mengajar dan prestasi siswa. Serta yang juga penting adalah profesionalisme kadangkala didasarkan pada motivasi kerja dan konsep diri. Dengan demikian setidaknya jika harus menyebutkan *keywords* profesionalisme guru berhubungan dengan, penguasaan materi, kemampuan mengajar, motivasi kerja dan konsep diri.

2.1.2. Telaah Penelitian Terdahulu Variabel Iklim Sekolah

Sasaran Telaah	Penelitian yang Ditelaah		
	1	2	3
Judul Penelitian	Disiplin kerja, Iklim sekolah dan hubungannya dengan motivasi kerja guru : suatu studi pada sekolah menengah umum di Jakarta	Pengaruh kompetensi, jenis kelamin, pola manajerial kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru pada SDN di kecamatan Ampel Kab. Boyolali	Hubungan antara Iklim Sekolah dan Kompensasi Kerja dengan Motivasi Berprestasi Guru SMAN di Kabupaten Bondowoso.
Nama dan Tahun Penelitian	Hercarina, tahun 1998. Tesis Universitas Indonesia	Endang RM Hastuti, tahun 2006, Tesis Universitas Muhammadiyah Surakarta	Suradi, tahun 2009 Tesis UM Malang
Temuan	Penelitian menemukan terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dan motivasi kerja guru. Hal itu menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja guru maka semakin tinggi pula motivasi kerja mereka. dipihak lain, juga terdapat hubungan positif yang bermakna antara iklim sekolah dengan motivasi kerja guru. Hal itu menunjukkan bahwa semakin baik atau kondusif iklim sekolah maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja guru. Selain itu, juga ditemukan terdapat hubungan positif yang bermakna disiplin kerja dan iklim sekolah secara bersama-sama dengan motivasi kerja guru. Hal itu menunjukkan bahwa semakin tinggi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja guru, tidak ada pengaruh antara perbedaan jenis kelamin kepala sekolah terhadap kinerja guru, ada pengaruh positif antara pola manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru dan ada pengaruh positif antara iklim sekolah dengan kinerja guru serta ada pengaruh yang signifikan dari kompetensi kepala sekolah, pola manajerial kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru Negeri di Kecamatan Ampel Kabupaten Boyolali.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; (1) tingkat iklim sekolah SMA Negeri di kabupaten Bondowoso termasuk katagori tinggi yaitu sebesar 55,3%, (2) tingkat kompensasi kerja SMA Negeri di kabupaten Bondowoso termasuk katagori sedang yaitu sebesar 57,4%, (3) tingkat motivasi berprestasi guru SMA Negeri di kabupaten Bondowoso termasuk katagori tinggi sebesar 50,5%, (4) hasil analisis korelasi parsial terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan motivasi berprestasi guru SMA Negeri di kabupaten

	disiplin kerja guru dan semakin baik iklim sekolah maka semakin tinggi pula motivasi kerja guru		Bondowoso.
Keywords /kesimpulan	Terdapat hubungan positif yang bermakna antara iklim sekolah dengan motivasi kerja guru	Terdapat pengaruh positif antara iklim sekolah dengan kinerja guru	Terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan motivasi berprestasi guru SMA

Kesimpulan yang dapat diangkat dari hasil penelitian terdahulu dengan variabel iklim sekolah antara lain adalah Terdapat hubungan positif yang bermakna antara iklim sekolah dengan motivasi kerja guru; kemudian Terdapat pengaruh positif antara iklim sekolah dengan kinerja guru dan terakhir Terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan motivasi berprestasi guru SMA. Meskipun hasil penelitian terdahulu tidak secara langsung menyebutkan mengenai hubungan antara iklim sekolah dengan profesionalisme guru namun kata kunci motivasi guru, kinerja guru dan motivasi berprestasi guru sangat berhubungan dengan profesionalisme guru sebagaimana dijelaskan dalam telaah hasil penelitian dengan topik profesionalisme (lihat halaman 13).

Secara umum, Kesimpulan yang dapat ditarik dari studi-studi terdahulu mengenai profesionalisme guru adalah bahwa pembentukan perilaku profesionalisme guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam (faktor intern) dan berasal dari luar (faktor ekstern) diri guru tersebut. Faktor intern yang mempengaruhi perilaku profesionalisme guru antara lain adalah motivasi kerja, tingkat pendidikan, kepribadian yang matang, penguasaan terhadap materi pelajaran. Sedangkan faktor ekstern yang mempengaruhi perilaku profesionalisme guru antara lain adalah kesejahteraan guru, peranan kepala sekolah, keberhasilan siswa, penilaian terhadap hasil kerja dalam bentuk angka kredit jabatan guru (AKJG) dan iklim sekolah

2.2. Profesionalisme Guru

Istilah profesionalisme berasal dari kata *profesion* yang artinya pekerjaan yang menuntut adanya keahlian, tanggung jawab dan kesetiaan pada pekerjaan tersebut (Suparlan:2006,71) Sedangkan kata professional menunjuk pada dua hal yakni orangnya dan penampilan atau kinerja orang tersebut dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Dari kata professional kemudian terbentuklah istilah profesionalisme yang memiliki makna menunjuk pada derajat atau tingkat penampilan seseorang sebagai seorang yang professional dalam melaksanakan profesi yang ditekuninya (Samingan, 2009 :3).

Menurut Kunandar, profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya bidang pekerjaan yang ingin atau ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan ketrampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif (Kunandar, 2007, :.45).

Menurut Gilley dan Egglan (1989) profesi adalah bidang usaha manusia berdasarkan pengetahuan, dimana keahlian dan pelakunya diperlukan oleh masyarakat. Dalam definisi ini mengandung aspek ; ilmu pengetahuan tertentu, aplikasi kemampuan/kecakapan dan kepentingan umum

Sementara itu menurut Syamsul Ma'arif (2007) dalam disertasinya yang berjudul "***Militer dalam Masyarakat, Menuju TNI Profesional di Era Reformasi***", dengan mengutip pendapat Huntington disebutkan bahwa profesionalisme itu mengandung tiga aspek; masing-masing adalah keahlian (*expertise*), tanggung jawab sosial (*social responsibility*), serta kekerjasamaan(*corporateness*). Artinya, profesionalisme seseorang dapat diukur dari tiga aspek tersebut; yaitu memiliki keahlian dalam menjalankan profesinya, memiliki tanggung jawab sosial dalam menjalankan profesinya, serta mampu bekerja sama dengan sesama penyandang profesi maupun profesi lain dalam menjalankan profesinya.

Secara sosiologi, Vollmer & Mills dalam Abin Syamsuddin (1996:47) mempersepsikan bahwa profesi itu hanyalah merupakan jenis model atau tipe

pekerjaan ideal saja, karena dalam realitanya bukanlah hal yang mudah untuk mewujudkannya

David H. Maister ,(1997) menegaskan seorang professional sejati berkaitan dengan kualitas sikap. Bahkan mutu watak. Kualitas sikap dan mutu watak berpengaruh positif pada status dan peran sosial seseorang. Seluruh sepak terjang seorang professional akan berlutut dengan dua pergulatan hidup. Satu di dalam diri, yaitu melawan egoismenya. Yang lain di luar diri, yaitu menentang praktek-praktek yang melanggar nilai-nilai global.

Profesionalisme juga menuntut adanya pendidikan yang cukup, dan imbalan dalam bentuk penghasilan yang memadai , hal ini sejalan dengan pendapat Dedi Supriadi (1999: 96-97) bahwa profesionalisme menuntut tiga prinsip utama yaitu *well educated, well trained dan well paid*.

Dalam UU No 14 tahun 2005 Ps 8 disebutkan juga bahwa guru sebagai tenaga profesional mempunyai arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seorang yang mempunyai kualifikasi, kompetensi dan sertifikat pendidik. Sebagai tenaga profesional, guru di semua jenjang pendidikan baik jenjang pendidikan dasar, menengah maupun pendidikan anak usia dini dipersyaratkan memiliki kualifikasi pendidikan Strata 1 (S1) atau Diploma IV (D IV) hal ini sesuai dengan konteks regulasi jabatan nasional jabatan profesi lain seperti dokter dan pengacara yang mensyaratkan pendidikan minimal S1. Disamping itu guru harus memiliki kompetensi yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial (Pasal 29 PP 19 Tahun 2005) yang diperoleh dari pendidikan profesi diperguruan tinggi yang memiliki program pengadaan guru.

Menurut Arifin (Arifin: 2000:1) Guru Indonesia yang profesional dipersyaratkan mempunyai: (1). Dasar ilmu yang kuat sebagai pengejawantahan terhadap masyarakat teknologi dan masyarakat ilmu pengetahuan, (2). Penguasaan kiat-kiat profesi berdasarkan riset dan praksis pendidikan yaitu ilmu pendidikan sebagai ilmu praksis bukan hanya merupakan konsep-konsep belaka. Pendidikan merupakan proses yang terjadi di lapangan dan bersifat ilmiah, serta riset

pendidikan hendaknya diarahkan pada praksis pendidikan masyarakat Indonesia, (3). Pengembangan kemampuan profesional berkesinambungan, profesi guru merupakan profesi yang berkembang terus menerus dan berkesinambungan antara LPTK dengan praktek pendidikan.

2.2.1. Tabel Perbandingan Definisi Operasional Konsep Profesionalisme

No	Definisi Operasional	Indikator Profesionalisme
1.	Profesionalisme berasal dari kata <i>profesion</i> yang artinya pekerjaan yang menuntut adanya keahlian, tanggung jawab dan kesetiaan pada pekerjaan tersebut (Suparlan, 2006:71)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya keahlian 2. Adanya tanggung-jawab 3. Adanya kesetiaan
2.	Profesionalisme yang memiliki makna menunjuk pada derajat atau tingkat penampilan seseorang sebagai seorang yang professional dalam melaksanakan profesi yang ditekuninya (Samingan, 2009:3).	Tingkat penampilan seseorang dalam menekuni profesi
3.	Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya bidang pekerjaan yang ingin atau ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan ketrampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif (Kunandar, 2007: 45).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyaratkan pengetahuan 2. Pendidikan khusus 3. Pendidikan akademik yang intensif
A	Pengalaman profesi adalah bidang usaha manusia berdasarkan pengetahuan, di mana keahlian dan pelakunya diperlukan oleh masyarakat. Dalam definisi ini mengandung aspek ilmu pengetahuan tertentu, aplikasi kemampuan/kecakapan dan kepentingan umum (dalam Gilley dan Egglan, 1989).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya ilmu pengetahuan tertentu 2. Aplikasi kemampuan 3. Kepentingan umum
5.	Profesionalisme seseorang dapat diukur dari tiga aspek; yaitu memiliki keahlian dalam menjalankan profesinya, memiliki tanggung jawab sosial dalam menjalankan profesinya, serta mampu bekerja sama dengan sesama penyandang profesi maupun profesi lain dalam menjalankan profesinya (dalam Maarif,2007)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat keahlian khusus 2. Tanggung-jawab sosial 3. Mampu bekerjasama dengan sesama penyandang profesi

6.	Profesional sejati berkaitan dengan kualitas sikap, bahkan mutu watak. Kualitas sikap dan mutu watak berpengaruh positif pada status dan peran sosial seseorang. Seluruh sepak terjang seorang profesional akan berkuat dengan dua pergulatan hidup. Satu di dalam diri, yaitu melawan egoismenya dan yang lain di luar diri, yaitu menentang praktek-praktek yang melanggar nilai-nilai global (Maister, 1997).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas sikap 2. Mutu watak 3. Melawan egoisme dalam diri 4. Menentang praktek yang melanggar nilai global
7.	Profesionalisme menuntut tiga prinsip utama yaitu <i>well educated</i> , <i>well trained</i> dan <i>well paid</i> (Dedi Supriadi, 1999: h 96-97).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya <i>well educated</i> 2. Adanya <i>well trained</i> 3. Adanya <i>well paid</i>
8.	Guru sebagai tenaga profesional mempunyai arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seorang yang mempunyai kualifikasi, kompetensi dan sertifikat pendidik. Disamping itu guru harus memiliki kompetensi yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial (UU No 14 tahun 2005)	<ol style="list-style-type: none"> 1 Adanya kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian dan kompetensi profesional 2. Adanya sertifikat pendidik

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah pekerjaan atau profesi yang menuntut adanya keahlian dan kompetensi-kompetensi tertentu, dimana si penyandang profesi tersebut juga memiliki tanggung jawab sosial, memiliki kualitas sikap dan mutu watak yang positif sesuai dengan status dan peran sosialnya dan dapat bekerja sama dengan profesi-profesi lainnya. Profesionalisme juga menuntut adanya pendidikan yang cukup, dan imbalan dalam bentuk penghasilan yang memadai.

Apabila syarat-syarat profesionalisme guru di atas itu terpenuhi maka, akan terjadi perubahan terhadap peran guru yang tadinya pasif menjadi guru yang kreatif dan dinamis. Hal ini sejalan dengan pendapat Conny R. Semiawan (1991) bahwa pemenuhan persyaratan guru profesional akan mengubah peran guru yang semula sebagai orator yang verbalistis menjadi berkekuatan dinamis dalam menciptakan suatu suasana dan lingkungan belajar yang *invitation learning environment*.

Adapun ciri-ciri dan karakteristik profesionalisme menurut Burhanudin Salam (Burhanudin Salam :2000:137), adalah pekerjaan yang dilakukan sebagai kegiatan pokok yang menghasilkan nafkah hidup dan menghendaki suatu keahlian dengan ciri-ciri sebagai berikut :

1. Adanya pengetahuan khusus;
2. Adanya kaidah atau standar moral yang tinggi;
3. Mengabdikan kepada kepentingan masyarakat;
4. Ada izin khusus untuk melaksanakan suatu profesi; dan
5. Biasanya menjadi anggota dari suatu organisasi profesi

Jika ciri-ciri dan karakteristik profesi tersebut diterapkan kepada pekerjaan guru, maka tampak jelas bahwa guru memiliki karakteristik dan ciri tersebut, yaitu pertama guru memiliki signifikansi sosial dalam bidang layanan pendidikan terutama dalam mendidik anak-anak sebagai generasi bangsa, kedua untuk menjadi guru diperlukan kompetensi-kompetensi tertentu yang harus diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dari lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) karena guru merupakan jabatan profesional yang dijalani seseorang yang harus memenuhi syarat-syarat suatu profesi jabatan, dimana jabatan profesional adalah jabatan yang memerlukan keahlian khusus. Ketiga profesi guru memiliki disiplin ilmu yang disebut pedagogic. Keempat guru juga memiliki kode etik yang disusun oleh organisasi Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), walaupun penegakkannya belum berjalan dengan baik. Kelima guru sebagai suatu profesi sudah mendapat imbalan secara materi sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun tenaga honorer yang juga mendapat penghargaan materi dari Pemerintah maupun masyarakat.

Sementara prinsip profesionalitas guru menurut UU No.14 tahun 2005 pasal 7 ayat 1 merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut; a. memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealism. b. memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia. c. memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas. d. memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugasnya e. memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas

keprofesionalannya f. memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja g. memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat h. memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya i. memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Selain prinsip-prinsip profesionalitas yang harus dimiliki oleh seorang guru, maka sebagai profesi yang berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, guru harus memiliki serangkaian kompetensi sebagaimana yang diamanatkan dalam UU No 14 tahun 2005.

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris, yaitu *competence* yang artinya kecakapan atau kemampuan. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai ciri mendasar yang terdapat pada diri seseorang yang memiliki hubungan sebab akibat dengan kinerjanya yang efektif atau unggul dalam suatu pekerjaan (Supardi, 2009:39)

Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 28 dinyatakan bahwa : Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran¹, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah meliputi:

kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

¹ Peran guru dalam pembelajaran yaitu membuat desain instruksional, menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar, bertindak mengajar atau membelajarkan, mengevaluasi hasil belajar yang berupa dampak pengajaran.

Berdasarkan UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, setiap guru harus mempunyai serangkaian kompetensi. Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional, baru kemudian kompetensi yang lainnya.

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran siswa yang meliputi pemahaman terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya yang terinci dalam rumusan sebagai berikut:

1. memahami karakteristik siswa
2. memahami karakteristik siswa dengan kelainan fisik
3. memahami latar belakang keluarga dan masyarakat untuk menetapkan kebutuhan belajar siswa dalam konteks kebhinekaan budaya
4. memahami cara dan kesulitan belajar siswa
5. mampu mengembangkan potensi siswa
6. menguasai prinsip-prinsip dasar pembelajaran yang mendidik
7. mengembangkan kurikulum yang mendorong keterlibatan siswa dalam pembelajaran
8. merancang pembelajaran yang mendidik
9. melaksanakan pembelajaran yang mendidik
10. menilai proses dan hasil pembelajaran yang mengacu pada tujuan utuh pendidikan

Kompetensi profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing siswa untuk memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan yang terinci dalam rumusan sebagai berikut:

1. menguasai secara luas dan mendalam substansi dan metodologi dasar keilmuan
2. menguasai materi ajar dalam kurikulum

3. mampu mengembangkan kurikulum dan pembelajaran secara kreatif dan inovatif
4. menguasai dasar-dasar materi kegiatan ekstra kurikuler yang mendukung tercapainya tujuan utuh pendidikan siswa
5. mampu menilai dan memperbaiki pembelajaran melalui penelitian tindakan kelas (PTK)

Selain kompetensi pedagogic dan kompetensi profesional, maka seorang guru harus juga memiliki kompetensi personality dan kompetensi sosial yaitu selain terampil mengajar maka seorang guru juga harus memiliki pengetahuan yang luas, trampil berkepribadian yang menarik, humanis, bijaksana dan mampu bersosialisasi dengan baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Peter Woods dan Bob Jeffrey yang mengatakan:

“...Social and personal identities and self concept were at one, and teachers had, for the most part, an integrated and consistent self identity. It was based on two major sets of values-humanism and vocationalism. Humanism, this set of values centres around holism, person-centeredness, and warm and caring relationships. The Teacher is a whole and real person who could ‘really be my self’ and who could ‘really feel at home’ while teaching. Teacher see children in holistic terms. Basic to this outlook is the child as person. Vocationalism, a second set of values revolves around the teacher’s relationship with her work and job. (Peter Woods and Bob Jeffrey: 2002: 223-224)

Sebagai suatu profesi maka guru harus mampu mengembangkan kompetensi-kompetensi yang dimilikinya menjadi tiga aspek kompetensi yaitu : 1) kompetensi pribadi, 2) kompetensi profesi dan 3) kompetensi kemasyarakatan (Hadari, 1985:123). Kompetensi pribadi yakni memiliki sikap kepribadian yang dewasa sehingga mampu menjadi panutan bagi siswa dan masyarakatnya. Kompetensi profesi berkaitan erat dengan kemampuan edukatif dan administrative guru dalam disiplin ilmunya, yakni bahwa setiap guru perlu memiliki pengetahuan yang luas dan dalam mengenai materi yang diajarkan serta menguasai metodologi pengajaran secara teoritis dan praktis. Kompetensi professional adalah kompetensi dasar tentang disiplin ilmu yang dipelajarinya atau yang menjadi bidang spesialisasinya baik penguasaan teoritis maupun praktis, kemampuan didaktis, metodik, psikologis, ketrampilan perencanaan dan

pengelolaan serta kemampuan mengevaluasi hasil belajar mengajar. Sedangkan kompetensi kemasyarakatan dianggap sebagai kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yaitu mampu beradaptasi dengan lingkungannya dengan membangun komunikasi yang efektif dengan siswa, teman sejawat, atasan, pegawai sekolah, orang tua murid dan masyarakat luas (Supardi,2008:87)

Menurut perspektif fungsionalis bahwa dalam masyarakat industry,profesi mempunyai peranan penting, dan eksistensi profesi merupakan satu diantara karakteristik masyarakat modern. Greenwood memberikan contoh mengenai apa yang diberi nama pendekatan berdasarkan cirri,trait atau pendekatan atribut terhadap penelahaan profesi. Greenwood berpendapat bahwa pekerjaan dapat dikelompokkan di sepanjang suatu kontinum mulai dari profesi yang sudah jelas diakui dan tidak dipersengketakan lagi sampai kepada pekerjaan yang paling rendah tingkat ketrampilannya dan paling tidak menarik.

Greenwood mengidentifikasikan lima tanda yang membedakan antara profesi dan bukan profesi. Yang *pertama* adalah adanya suatu perangkat teori yang sistematis; artinya ketrampilan yang merupakan cirri suatu profesi timbul dari suatu perangkat teori yang dikembangkan dan diperhalus dan diharapkan akan memperluas pemahaman sang professional mengenai dasar-dasar profesinya, *kedua* adalah bahwa seorang professional mengetahui apa yang paling baik bagi kepentingan kliennya,*ketiga* seorang professional mempunyai otoritas dalam bidang kompetensinya, *keempat* adanya pengawasan terhadap penerimaan anggota baru melalui criteria keanggotaannya ,*kelima* adanya perangkat nilai-nilai, norma-norma dan symbol-simbol dari profesi itu yang merupakan kebudayaan professional. Salah satu aspek kebudayaan professional adalah sikap mengenai karir dan inti konsep mengenai karir itu adalah suatu sikap tertentu terhadap kerja yang khas professional,kerja professional tidak pernah dipandang sebagai suatu tujuan, tetapi merupakan tujuan itu sendiri.(P. Robinson, 1986, h 167-169).

Untuk mencapai derajat profesionalisme yang tinggi, maka dibutuhkan proses profesionalisasi. Adapun profesionalisasi dimaknai sebagai suatu proses

untuk menjadikan suatu pekerjaan memperoleh status profesional. Sudarwan Danim (2002:23) menyatakan bahwa: “profesionalisasi adalah suatu proses peningkatan kualifikasi atau kemampuan para anggota penyandang suatu profesi untuk mencapai criteria standar ideal dari penampilan atau perbuatan yang diinginkan oleh profesi itu.”

Profesionalisasi mengandung makna dua dimensi utama, yaitu peningkatan status dan peningkatan kemampuan praktis. Aktualisasi dari profesionalisasi itu antara lain dengan melakukan penelitian, diskusi antar anggota profesi, penelitian dan pengembangan, melakukan uji coba, mengikuti forum-forum ilmiah, studi mandiri dari berbagai sumber media, studi lanjutan, studi banding, observasi praktikal, dan langkah-langkah lain yang dituntut oleh persyaratan profesi masing-masing.

Menurut Peter Jarvis (1992:28); Sudarwan Danim (2002:23); dan Nina Syam (2002:13) terdapat tujuh tahapan menuju status professional yaitu sebagai berikut: Pertama, penentuan spesialisasi bidang pekerjaan sesuai dengan pengetahuan khusus dan keterampilan untuk menerapkan pengetahuan khusus tersebut yang dimiliki oleh seseorang; Kedua, penentuan tenaga ahli yang memenuhi persyaratan untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan khusus yang dimiliki oleh tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaannya; Ketiga, penentuan pedoman kerja sebagai landasan kerja yang disebut juga sebagai standar perilaku tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaannya atau keahliannya.

Pedoman kerja tersebut disebut juga sebagai etika kerja; keempat, peningkatan kreativitas kerja sebagai usaha untuk menciptakan sesuatu yang lebih baik bagi profesi itu sendiri maupun bagi masyarakat yang membutuhkan pelayanannya; Kelima, penentuan tanggung jawab kerja bagi professional di dalam menjalankan pekerjaannya; Keenam, pembentukan organisasi kerja untuk mengatur tenaga kerja yang terdapat dalam organisasi tersebut; Ketujuh,

memberikan pelayanan yang ketat dan penilaian dari masyarakat pengguna jasa profesi untuk menentukan pelayanan kerja sebagai pelayanan yang profesional.²

Untuk menjadi seorang guru yang baik dan professional, maka hal ini harus diperhatikan sebagai suatu proses bagaimana seorang individu menjadi guru, suatu pembahasan yang tidak menyangkut bagaimana seseorang menempuh ujian tertentu, masuk perguruan tinggi, menempuh ujian lagi lalu memperoleh pekerjaan mengajar. Proses disini mengenai bagaimana seseorang memperoleh identitas seorang guru. Maka yang menjadi pokok perhatian disini adalah peran sosialisasi sekunder dalam memperoleh identitas guru.

Bagi Berger dan Luckman, sosialisasi sekunder merupakan internalisasi *dunia bawah* (sub- worlds) yang institusional atau berdasarkan institusi. Oleh karena itu jangkauan dan sifatnya ditentukan oleh kompleksitas pembagaian kerja dan oleh distribusi sosial pengetahuan yang menyertai pembagaian kerja itu (1967,:158).

Sementara itu perspektif dominan yang mendasari pembahasan status professional adalah perspektif fungsionalis, sedangkan perspektif yang mendominasi pembahasan mengenai profesionalitas adalah perspektif interaksionis, yang sebagian besar dipengaruhi oleh karya G.H Mead, Butcher dan Sterling. Mereka telah mengembangkan model umum sosialisasi professional atas dasar karya lapangan yang telah dilakukan terhadap pelbagai jenis spesialis medis. Tesis dasarnya adalah bahwa karakteristik professional yang dimiliki oleh anggota baru merupakan produk interaksi antara struktural dan aspek situasional latihan ; bahwa ada suatu programming effect terhadap identitas professional anggota baru di bidang pekerjaan yang baru.

² Mengajar pada umumnya harus diterima sebagai suatu profesi, bukan karena basa-basi semantic ilmu sosial ,melainkan karena control yang dilakukan guru atas kurikulum dan organisasi sekolah, otoritasnya atas anak-anak dan para orang tua dan tidak kalah pentingnya adalah klaim atas uang Negara berupa gaji yang pantas. Pantas berarti sepadan dengan gaji yang dibayarkan kepada professional-profesional lain.

Kajian mengenai sosialisasi guru yang serupa dengan Bucher dan Sterling adalah konsep sentral dari Lacey mengenai strategi sosial dalam proses sosialisasi awal guru. Yang dimaksud dengan strategi sosial menurut Lacey adalah tujuan dan tindakan-tindakan seseorang di dalam suatu lingkungan(setting) sosial. Ia berpendapat bahwa para mahasiswa ketika memulai program mereka telah menginternalisasikan suatu pandangan dunia ke dalam bidang kesarjanaan mereka masing-masing. Dengan kata lain, prioritas-prioritas, pandangan tentang dunia dan tentang hakikat mengajar yang dianut seorang dokter akan berbeda dengan apa yang dianut oleh seorang sarjana bahasa Inggris. Pandangan yang berbeda itu atau *pola-pola induk (master pattern)* membentuk *kebudayaan laten (latent culture)* yang merupakan landasan, akan tetapi juga membatasi strategi-strategi yang tersedia bagi individu dalam setiap situasi. Lacey menafsirkan kebudayaan latent sebagai titik tolak strategi sosial. Ia tidak mengemukakan pandangan yang determinis dimana tiap dokter atau ahli sejarah bertindak dengan cara yang sama. Ia mengakui adanya pilihan individu dan untuk menjelaskannya ia memperkenalkan tiga sub-tipe strategi sosial. *Pertama* adalah kepatuhan strategi dimana mahasiswa tunduk kepada definisi yang berlaku mengenai bagaimana segala sesuatunya dilakukan meskipun ia tetap berpegang pada pandangannya sendiri mengenai hakikat yang sesungguhnya dari segala sesuatu. *Kedua* penyesuaian yang diinternalisasikan dimana mahasiswa menerima sepenuhnya pandangan yang berlaku. *Ketiga* redefinisi strategi dimana ia meskipun tanpa sesuatu kekuasaan formal mampu mengubah definisi-definisi yang berlaku mengenai situasi dengan jalan menggunakan metode mengajar yang membantah pandangan yang berlaku mengenai kurikulum sekolah yang akhirnya diterima oleh staf pengajar sekolah. (C. Lacey, 1976)

Dari karya Lacey tersebut terlihat bagaimana pemetaan proses menjadi guru, dengan beranjak dari suatu asumsi bahwa guru mempunyai tujuan-tujuan mereka sendiri, kekhususan masing-masing, nilai-nilai dan orientasi-orientasi tertentu. Dengan begitu sekolah bukanlah entitas homogen yang memberikan peran-peran kepada guru melainkan merupakan “lembaga yang dirembesi” oleh individu-individu yang menganut berbagai pandangan tentang bagaimana lembaga

tersebut seharusnya diselenggarakan, malahan mengenai apa tujuan lembaga itu sebenarnya.

2.3. Iklim Sekolah

Menurut Reichers dan Schneider (dalam Milner dan Khoza, 2008:158) iklim secara luas menggambarkan persepsi bersama menyangkut berbagai hal yang ada di sekeliling kita. Secara sempit iklim diartikan sebagai persepsi bersama mengenai kebijakan organisasi dan prosedur pelaksanaan, baik secara formal maupun informal. Kopelman, Brief dan Guzzo (dalam Milner dan Khoza, 2008:158) menjelaskan persepsi bersama memungkinkan individu untuk memahami ambiguitas, konflik organisasi dan ketidakpastian, memperkirakan hasil, serta menilai kesesuaian kegiatan organisasi. Oleh karena itu iklim organisasi mempunyai peran fungsional untuk membentuk dan mengarahkan perilaku individu dalam organisasi.

.Definisi iklimsekolah tidak luput dari pengertian iklim itu sendiri. Iklim menurut Hoy dan Miskell (1982) dalam Hadiyanto (2004: 153) merupakan kualitas dari lingkungan yang terus menerus dialami oleh guru-guru, mempengaruhi tingkah laku dan berdasar pada persepsi kolektif tingkah laku mereka. Hoy dan Miskell dalam Hadiyanto (2004: 153) menyebutkan bahwa iklim sekolah adalah produk akhir dari interaksi antar kelompok peserta didik di sekolah, guru-guru dan para pegawai tata usaha (administrator) yang bekerja untuk mencapai keseimbangan antara dimensi organisasi (sekolah) dengan dimensi individu.

Hampir senada dengan pendapat di atas, adalah pendapat Sergiovanni dan Startt (1993) dalam Hadiyanto (2004: 153) yang menyatakan bahwa iklim sekolah merupakan karakteristik yang ada, yang menggambarkan ciri-ciri psikologis dari suatu sekolah tertentu, yang membedakan suatu sekolah dari sekolah yang lain, mempengaruhi tingkah laku guru dan peserta didik dan merupakan perasaan psikologis yang dimiliki guru dan peserta didik di sekolah tertentu. Mc.evoy (dalam Milner dan Khoza, 2008:158) menyatakan iklim sekolah mengacu pada

sikap, kepercayaan, norma-norma dan nilai-nilai yang mendasari praktek pembelajaran dan operasi suatu sekolah.

Dari beberapa pendapat di atas maka terlihat bahwa iklim sekolah didefinisikan secara bervariasi oleh para ahli sebagai hasil dari persepsi subjektif terhadap sistem formal, gaya informal kepala sekolah, dan faktor lingkungan penting lainnya yang mempengaruhi sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi individu yang berada pada sekolah tersebut. Namun demikian variasi definisi iklim sekolah apabila ditelaah lebih dalam, mengerucut kepada tiga pengertian. **Pertama** iklim sekolah didefinisikan sebagai kepribadian suatu sekolah yang membedakan dengan sekolah lainnya. **Kedua** iklim sekolah didefinisikan sebagai suasana di tempat kerja, mencakup berbagai norma yang kompleks, nilai, harapan, kebijakan, dan prosedur yang mempengaruhi pola perilaku individu dan kelompok. **Ketiga** iklim sekolah didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap kegiatan, praktik, dan prosedur serta persepsi tentang perilaku yang dihargai, didukung dan diharapkan dalam suatu organisasi. (Litwin and Stringer, dalam Gunbayi, 2007).

Pemahaman iklim sekolah sebagai kepribadian suatu sekolah merujuk pada beberapa pendapat berikut. Halpin dan Croft (dalam Tubbs dan Garner, 2008:17) menjelaskan iklim sekolah sebagai sesuatu yang *intangibile* tetapi penting untuk sebuah organisasi dan dianalogikan dengan kepribadian seorang individu. Hoy dan Miskel (dalam Pretorius dan Villiers, 2009:33) menjelaskan iklim sekolah merujuk kepada hati dan jiwa dari sebuah sekolah, psikologis dan atribut institusi yang menjadikan sekolah memiliki kepribadian, yang relatif bertahan dan dialami oleh seluruh anggota, yang menjelaskan persepsi kolektif dari perilaku rutin, dan akan mempengaruhi sikap dan perilaku di sekolah

Menurut Hoy, Smith dan Sweetland (dalam Milner dan Khoza, 2008:158), iklim sekolah dipahami sebagai manifestasi dari kepribadian sekolah yang dapat dievaluasi dalam sebuah kontinum dari iklim sekolah terbuka ke iklim sekolah tertutup. Iklim sekolah terbuka didasarkan pada rasa hormat, kepercayaan dan kejujuran, serta memberikan peluang kepada guru, manajemen sekolah dan

peserta didik untuk terlibat secara konstruktif dan kooperatif dengan satu sama lain. Sorenson dan Goldsmith (2008:30) memandang iklim sekolah sebagai kepribadian kolektif dari sekolah. Cohen et.al. (dalam Pinkus, 2009:14) menjelaskan iklim sekolah sebagai kualitas dan karakter dari kehidupan sekolah, berdasarkan pola perilaku siswa, orang tua dan pengalaman personil sekolah tentang kehidupan sekolah yang mencerminkan norma-norma, tujuan, nilai, hubungan interpersonal, praktek belajar dan mengajar, serta struktur organisasi.

Pemahaman iklim sekolah sebagai persepsi individu merujuk pada beberapa pendapat berikut. Stichter (2008:45) menyimpulkan iklim sekolah didefinisikan sebagai persepsi bersama tentang apa yang sedang terjadi secara akademis, secara sosial, dan lingkungan di sekolah secara rutin

Menurut Forehand dan Gilmer seperti yang dikutip oleh Hoy dan Miskel (1987:361) menyebutkan bahwa ;

“Organizational climate is the set of enduring characteristic that described an organization, distinguish it from other organizatioiins and influence the behavior of the people in the organization.”

Dari kutipan tersebut disimpulkan bahwa iklim merupakan salah satu ciri yang membedakan satu organisasi dari organisasi yang lain. Sedangkan iklim sekolah adalah suasana yang terjadi dalam organisasi sekolah yang diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi dalam sekolah tersebut (Koehler,1987: 3). Dengan demikian iklim masing-masing sekolah akan berbeda satu dengan yang lain. Hal ini disebabkan karena setiap sekolah mempunyai ciri-ciri khusus yang berbeda satu dengan yang lainnya dan hal ini dapat mempengaruhi perilaku orang-orang di sekolah tersebut.

2.3.1 Tabel Perbandingan Definisi Operasional Konsep Iklim Sekolah

No	Definisi Operasional	Indikator Iklim Sekolah
1	Definisi iklim sekolah apabila ditelaah lebih dalam, mengerucut kepada tiga pengertian. Pertama iklim sekolah didefinisikan sebagai kepribadian suatu sekolah yang membedakan dengan sekolah lainnya. Kedua iklim sekolah didefinisikan sebagai suasana di tempat kerja, mencakup berbagai norma yang kompleks, nilai, harapan, kebijakan, dan prosedur yang mempengaruhi pola perilaku individu dan kelompok. Ketiga iklim sekolah didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap kegiatan, praktik, dan prosedur serta persepsi tentang perilaku yang dihargai, didukung dan diharapkan dalam suatu organisasi. (Litwin and Stringer, dalam Gunbayi, 2007).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya norma, nilai yang mempengaruhi perilaku individu 2. Suasana di tempat kerja 3. Persepsi dari perilaku yang diharapkan dalam suatu organisasi
2	Iklim sekolah sebagai sesuatu yang <i>intangibile</i> tetapi penting untuk sebuah organisasi dan dianalogikan dengan kepribadian seorang individu (Halpin dan Croft dalam Tubbs dan Garner, 2008:17)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dianalogikan dengan kepribadian seseorang individu
3	Iklim sekolah merujuk kepada hati dan jiwa dari sebuah sekolah, psikologis dan atribut institusi yang menjadikan sekolah memiliki kepribadian, yang relatif bertahan dan dialami oleh seluruh anggota, yang menjelaskan persepsi kolektif dari perilaku rutin, dan akan mempengaruhi sikap dan perilaku di sekolah Hoy dan Miskel (dalam Pretorius dan Villiers, 2009:33)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Psikologis dan atribut institusi yang menjadikan sekolah memiliki kepribadian sekolah yang mempengaruhi sikap dan perilaku di sekolah
4	Iklim sekolah dipahami sebagai manifestasi dari kepribadian sekolah yang dapat dievaluasi dalam sebuah kontinum dari iklim sekolah terbuka ke iklim sekolah tertutup. Iklim sekolah terbuka didasarkan pada rasa hormat, kepercayaan dan kejujuran, serta memberikan peluang kepada guru, manajemen sekolah dan peserta didik untuk terlibat secara konstruktif dan kooperatif dengan satu sama lain. Hoy, Smith dan Sweetland (dalam Milner dan Khoza, 2008:158),	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manifestasi dari kepribadian suatu sekolah 2. Dapat dievaluasi dari iklim sekolah terbuka ke iklim sekolah tertutup
5	Iklim sekolah sebagai kepribadian kolektif dari sekolah. Sorenson dan	Kepribadian kolektif dari suatu sekolah

	Goldsmith (2008:30)	
6	Iklm sekolah sebagai kualitas dan karakter dari kehidupan sekolah, berdasarkan pola perilaku siswa, orang tua dan pengalaman personil sekolah tentang kehidupan sekolah yang mencerminkan norma-norma, tujuan, nilai, hubungan interpersonal, praktek belajar dan mengajar, serta struktur organisasi. Cohen et.al. (dalam Pinkus, 2009:14)	Mencerminkan norma,tujuan, nilai, hubungan interpersonal, praktek belajar dan mengajar serta struktur organisasi sebagai karakter dari kehidupan sekolah
7	Iklm sekolah didefinisikan sebagai persepsi bersama tentang apa yang sedang terjadi secara akademis, secara sosial, dan lingkungan di sekolah secara rutin Stichter (2008:45)	persepsi tentang apa yang sedang terjadi secara akademis, social di sekolah
8	Iklm diartikan sebagai persepsi bersama mengenai kebijakan organisasi dan prosedur pelaksanaan, baik secara formal maupun informal. Menurut Reichers dan Schneider (dalam Milner dan Khoza, 2008:158)	Kebijakan organisasi dan prosedur pelaksanaan secara formal dan informal
9	Iklm sekolah mengacu pada sikap, kepercayaan, norma-norma dan nilai-nilai yang mendasari praktek pembelajaran dan operasi suatu sekolah. Mc.evoy (dalam Milner dan Khoza, 2008:158)	Adanya norma dan nilai yang mendasari praktek pembelajaran di sekolah
10	Iklm sekolah adalah suasana yang terjadi dalam organisasi sekolah yang diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi dalam sekolah tersebut (Koehler,1987: 3).	Adanya pola hubungan antar pribadi dalam sekolah

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai iklim sekolah sebagaimana dikemukakan terdahulu, dapat disimpulkan iklim sekolah adalah persepsi kolektif terhadap kualitas dan karakter dari kehidupan sekolah yang diciptakan oleh pola hubungan pribadi dalam sekolah tersebut yang menjadi ciri-ciri khusus dari suatu sekolah . Iklim sekolah memiliki peran yang penting bagi penyelenggaraan proses belajar mengajar di sekolah.

Merujuk kepada berbagai hasil penelitian, Marshall (2002:2) memberikan beberapa kesimpulan mengenai pentingnya peran iklim sekolah bagi berbagai pihak, sebagai berikut.:

1. Iklim sekolah dapat mempengaruhi banyak orang di sekolah. Misalnya, iklim sekolah yang positif telah dikaitkan dengan emosi dan perilaku siswa yang bermasalah.
2. Iklim sekolah di perkotaan berisiko tinggi menunjukkan bahwa lingkungan yang positif, mendukung, dan budaya sadar iklim sekolah signifikan dapat membentuk kesuksesan siswa perkotaan dalam memperoleh gelar akademik. Para peneliti juga menemukan bahwa iklim sekolah yang positif memberikan perlindungan bagi anak dengan lingkungan belajar yang mendukung serta mencegah perilaku antisosial.
3. Hubungan interpersonal yang positif dan kesempatan belajar yang optimal bagi siswa di semua lingkungan demografis dapat meningkatkan prestasi dan mengurangi perilaku *maladaptive*.
4. Iklim sekolah yang positif berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja bagi personil sekolah.
5. Iklim sekolah dapat memainkan peran penting dalam menyediakan suasana sekolah yang sehat dan positif.
6. Interaksi dari berbagai sekolah dan faktor iklim kelas dapat memberikan dukungan yang memungkinkan semua anggota komunitas sekolah untuk mengajar dan belajar dengan optimal.
7. Iklim sekolah, termasuk “kepercayaan, menghormati, saling mengerti kewajiban, dan perhatian untuk kesejahteraan lainnya, memiliki pengaruh yang kuat terhadap pendidik dan peserta didik, hubungan antar peserta didik, serta prestasi akademis dan kemajuan sekolah secara keseluruhan. Iklim sekolah yang positif merupakan lingkungan yang kaya, untuk pertumbuhan pribadi dan keberhasilan akademis.

Iklm sekolah yang satu dengan iklim sekolah yang lain berbedabeda. Banyak faktor yang menentukan perbedaan masing-masing iklim sekolah tersebut, yang secara keseluruhannya dianggap sebagai kepribadian atau iklim suatu sekolah. Halpin dan Don B. Croft dalam Burhanuddin (1990: 272), mengemukakan bahwa iklim-iklim organisasi sekolah itu dapat digolongkan sebagai berikut :

1) Iklim Terbuka

Yaitu suasana yang melukiskan organisasi sekolah penuh semangat dan daya hidup, memberikan kepuasan pada anggota kelompok dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Tindakan-tindakan pimpinan lancar dan serasi, baik dari kelompok maupun pimpinan. Para anggota kelompok mudah memperoleh kepuasan kerja karena dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, sementara kebutuhan-kebutuhan pribadi terpenuhi. Ciri-ciri iklim organisasi sekolah demikian adalah adanya kewajaran tingkah laku semua orang.

2) Iklim Bebas

Melukiskan suasana organisasi sekolah, dimana tindakan kepemimpinan justru muncul pertama-tama dari kelompok. Pemimpin sedikit melakukan pengawasan, semangat kerja pertama muncul hanya karena untuk memenuhi kepuasan pribadi. Sedangkan kepuasan kerja juga muncul, hanya saja adanya kecil sekali. Kepuasan kerja yang dimaksud di sini adalah kepuasan yang ditimbulkan oleh karena kegiatan tertentu dapat diselesaikan.

3) Iklim Terkontrol

Bercirikan “impersonal” dan sangat mementingkan tugas, sementara kebutuhan anggota organisasi sekolah tidak diperhatikan. Dan adanya anggota kelompok sendiri pada akhirnya hanya memperhatikan tugas-tugas yang ditetapkan pemimpin, sedangkan perhatian yang

ditujukannya pada kebutuhan pribadi relatif kecil. Semangat kerja kelompok memang tinggi, namun mencerminkan adanya pengorbanan aspek kebutuhan manusiawi. Ciri khas iklim ini adalah adanya ketidakwajaran tingkah laku karena kelompok hanya mementingkan tugas-tugas.

4) Iklim yang Familier

Adalah suatu iklim yang terlalu bersifat manusiawi dan tidak terkontrol. Para anggota hanya berlomba-lomba untuk memenuhi tuntutan pribadi mereka, namun sangat sedikit perhatian pada penyelesaian tugas dan kontrol sosial yang ada kurang diperhatikan. Sejalan dengan itu, semangat kerja kelompok sebenarnya tidak begitu tinggi, karena kelompok mendapat kepuasan yang sedikit dalam penyelesaian tugas-tugas.

5) Iklim Keayahan

Organisasi sekolah demikian bercirikan adanya penekanan bagi munculnya kegiatan kepemimpinan dari anggota organisasi. Kepala sekolah biasanya berusaha menekan atau tidak menghargai adanya inisiatif yang muncul dari orang-orang yang dipimpinnya. Kecakapan-kecakapan yang dimiliki kelompok tidak dimanfaatkannya untuk melengkapi kemampuan kerja kepala sekolah. Sejalan dengan itu banyak tindakan-tindakan kepemimpinan yang dijalankan. Dalam iklim yang demikian pun sedikit kepuasan yang diperoleh bawahan, baik yang bertalian dengan hasil kerja maupun kebutuhan pribadi. Sehingga semangat kerja kelompok organisasi sekolah juga akan rendah.

6) Iklim Tertutup

Para anggota biasanya bersikap acuh tak acuh atau masa bodoh. Organisasi tidak maju, semangat kerja kelompok rendah, karena para anggota disamping tidak memenuhi tuntutan pribadi, juga tidak dapat memperoleh kepuasan dari hasil karya mereka. Tingkah laku anggota dalam iklim organisasi demikian juga tidak wajar, dalam artian kenyataannya

organisasi seperti mundur. Setelah menganalisa beberapa ciri dari masing-masing jenis iklim organisasi sekolah diatas, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah yang efektif sebenarnya terdapat pada iklim organisasi yang sifatnya terbuka.

Untuk mengukur dimensi iklim sekolah banyak ahli yang telah mengemukakan antara lain adalah Halpin & Croft (1963), yang mengajukan delapan dimensi iklim organisasi. Empat di antaranya berfokus pada perilaku guru, yaitu *disengagement*, *hindrance*, *esprit* dan *intimacy*. Empat dimensi lagi fokus pada perilaku kepala sekolah, yaitu *aloofness*, *production*, *thrust*, dan *consideration*. Tahun 1968 Harvard Business mengidentifikasi enam dimensi iklim sekolah, yaitu *flexibility*, *responsibility*, *standards*, *rewards*, *clarity* and *team commitment*. Schneider pada tahun 1983 mengemukakan enam dimensi iklim organisasi, yaitu *organizational support*, *member quality*, *openness*, *supervisory style*, *member conflict* and *member autonomy*.

Cohen, et.al. (dalam Pinkus, 2009:14), menjabarkan pengukuran iklim sekolah ke dalam 10 dimensi, yang dikelompokkan ke dalam empat kategori, yaitu 1) *safety*, 2) *teaching and learning*, 3) *interpersonal relationships*, dan 4) *institutional environment*.

Tahun 1996 Hoy, Hofman, Sabo dan Bliss (dalam Gunbayi (2007:2) menjabarkan 6 dimensi iklim sekolah, yang dikelompokkan ke dalam dua aspek, yaitu aspek perilaku kepala sekolah, dan aspek perilaku guru. Tiga dimensi perilaku kepala sekolah yang diukur adalah *supportive*, *directive*, dan *restrictive*, sedangkan tiga dimensi perilaku guru yang diukur adalah *collegial*, *committed*, dan *disengaged*.

Supportive, adalah perilaku kepala sekolah yang diarahkan kepada kebutuhan sosial dan prestasi kerja. Kepala sekolah suka menolong, benar-benar memperhatikan guru, dan berupaya untuk memotivasi dengan menggunakan kritik yang konstruktif dan dengan memberikan contoh melalui kerja keras. *Directive*, adalah perilaku kepala sekolah yang kaku. Kepala sekolah terus-menerus memantau hampir semua aspek perilaku guru di sekolah. *Restrictive*, adalah

perilaku kepala sekolah yang membatasi pekerjaan guru daripada memfasilitasinya. Kepala sekolah membebani guru dengan pekerjaan administratif, dan permintaan lainnya yang mengganggu tanggung jawab mengajar. *Collegial*, adalah perilaku guru yang terbuka dan mendukung interaksi antara guru secara profesional. Seperti saling menghormati dan membantu satu sama lain baik secara pribadi maupun secara profesional. *Committed*, adalah perilaku guru yang diarahkan untuk membantu siswa dalam mengembangkan kemampuan intelektual dan sosial. Guru bekerja ekstra keras untuk memastikan keberhasilan siswa di sekolah. *Disengaged* adalah perilaku guru yang kurang fokus dan bermakna bagi kegiatan profesional.

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah ditentukan juga oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang ada di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru yang profesional. Dalam hal ini kepala sekolah berperan sebagai penanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan, dan pendayagunaan serta pemelihara sarana dan prasarana di sekolah (Mulyasa, 2005: h 25).

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional (Depdiknas, 2006), terdapat tujuh peran utama kepala sekolah yaitu, sebagai : (1) educator (pendidik); (2) manajer; (3) administrator; (4) supervisor (penyelia); (5) leader (pemimpin); (6) pencipta iklim kerja; dan (7) wirausahawan.

Secara system maka jabatan kepala sekolah merupakan pejabat formal. Menurut teori Harry Mictzberg kepala sekolah disebut sebagai pejabat formal karena telah melalui berbagai pendekatan-pendekatan yaitu: pengangkatan pembinaan, tugas dan tanggung jawab. Kepala sekolah mempunyai tugas tanggung jawab terhadap atasan, terhadap sesama rekan kepala sekolah / lingkungan terkait, dan kepada bawahan. Kepala sekolah sebagai pejabat formal ini dikaitkan dengan teori Harry Mictzberg yang secara jelas mengungkapkan adanya tiga macam peranan seorang pemimpin yaitu:

a. Peranan Hubungan antara perseorangan (*Interpersonal roles*)

- 1) Lambang (*Figurehead*). Kepala sekolah mempunyai kedudukan yang selalu melekat pada sekolah. Kepala sekolah dianggap sebagai lambang sekolah.
- 2) Kepemimpinan (*leadership*). Peranan sebagai pemimpin mencerminkan tanggung jawab kepala sekolah untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah.
- 3) Penghubung (*Liasion*). Berperan sebagai penghubung antara kepentingan sekolah dengan lingkungan diluar sekolah.

b. Peranan Informasional (*informational roles*)

Ada tiga macam peran kepala sekolah sebagai pusat urat syaraf (*nerve center*) yaitu:

1. Sebagai *Monitor*. Mengadakan pengamatan terhadap lingkungan yaitu kemungkinan adanya informasi terhadap sekolah
2. Sebagai *Disseminator*. Menyebar luaskan informasi kepada guru-guru, siswa atau orang tua
3. Sebagai *Spokesmen*. Meyebarkan informasi di lingkungan luar sekolah yang dianggap perlu.

c. Sebagai Pengambil Keputusan (*Desicional Roles*)

Ada 4 macam peran kepala sekolah sebagai pengambil keputusan, yaitu:

1. *Entrepreneur*, Melakukan perbaikan penampilan sekolah dalam berbagai macam program-program baru.
2. *Disturbance handler*, Orang yang memperhatikan gangguan
3. *A Resource Allcater*, Orang yang menyediakan segala sumber
4. *A Negotiator Roles*, Menjalini hubungan dengan pihak luar seperti musyawarah mengenai kelulusan dan sebagainya.

Menurut Pidarta (1990), kepala sekolah merupakan kunci kesuksesan sekolah dalam mengadakan perubahan. Sehingga kegiatan meningkatkan dan memperbaiki program dan proses pembelajaran di sekolah sebagian besar terletak pada diri kepala sekolah itu sendiri. Pidarta (1997) menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki peran dan tanggungjawab sebagai manajer pendidikan, pemimpin pendidikan, supervisor pendidikan dan administrator pendidikan.

1. Manager Sekolah

Kepala sekolah sebagai manajer di sekolah. Tugas manajer pendidikan adalah merencanakan sesuatu atau mencari strategi yang terbaik, mengorganisasi dan mengkoordinasi sumber-sumber pendidikan yang masih berserakan agar menyatu dalam melaksanakan pendidikan, dan mengadakan kontrol terhadap pelaksanaan dan hasil pendidikan. Kepala Sekolah memiliki kewenangan dalam mengambil keputusan, karena atas perannya sebagai manajer di sekolah dituntut untuk mampu : (1) mengadakan prediksi masa depan sekolah, misalnya tentang kualitas yang diinginkan masyarakat, (2) melakukan inovasi dengan mengambil inisiatif dan kegiatan-kegiatan yang kreatif untuk kemajuan sekolah, (3) menciptakan strategi atau kebijakan untuk mensukseskan pikiran-pikiran yang inovatif tersebut, (4) menyusun perencanaan, baik perencanaan strategis maupun perencanaan operasional, (5) menemukan sumber-sumber pendidikan dan menyediakan fasilitas pendidikan, (6) melakukan pengendalian atau kontrol terhadap pelaksanaan pendidikan dan hasilnya.

2. Pemimpin Sekolah

Menurut Lipoto (1988) bahwa sebagai pemimpin, maka kepala sekolah harus mampu menggerakkan orang lain agar secara sadar dan sukarela melaksanakan kewajibannya secara baik sesuai dengan apa yang diharapkan pimpinan dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan kepala sekolah terutama ditujukan kepada para guru karena merekalah yang terlibat secara langsung dalam proses pendidikan. Namun demikian, kepemimpinan kepala sekolah juga ditujukan kepada para tenaga kependidikan lainnya serta siswa.

Hal senada dikatakan Wahjosumidjo (2001), peran kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah memiliki tanggung jawab menggerakkan seluruh sumberdaya yang ada di sekolah sehingga melahirkan etos kerja dan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan. Hick (dalam Wahjosumido, 2001) berpendapat bahwa untuk dapat menjadi pemimpin sekolah yang baik, kepala sekolah harus : (1) adil, (2) mampu memberikan sugesti (*suggesting*), (3) mendukung tercapainya tujuan (*supplying objectives*), (4) mampu sebagai katalisator, (5) menciptakan rasa aman

(*providing security*), (6) dapat menjadi wakil organisasi (*representing*), (7) mampu menjadi sumber inspirasi (*inspiring*), (8) bersedia menghargai (*prising*).

Dalam pelaksanaannya, keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah, (Departemen Pendidikan Nasional, 2000) sangat dipengaruhi hal-hal sebagai berikut: (1) Kepribadian yang kuat; kepala sekolah harus mengembangkan pribadi agar percaya diri, berani, bersemangat, murah hati, dan memiliki kepekaan sosial. (2) Memahami tujuan pendidikan dengan baik; pemahaman yang baik merupakan bekal utama kepala sekolah agar dapat menjelaskan kepada guru, staf dan pihak lain serta menemukan strategi yang tepat untuk mencapainya. (3) Pengetahuan yang luas; kepala sekolah harus memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas tentang bidang tugasnya maupun bidang yang lain yang terkait. (4) Keterampilan profesional yang terkait dengan tugasnya sebagai kepala sekolah, yaitu: (a) keterampilan teknis, misalnya: teknis menyusun jadwal pelajaran, memimpin rapat. (b) keterampilan hubungan kemanusiaan, misalnya : bekerjasama dengan orang lain, memotivasi, guru dan staf (c) Keterampilan konseptual, misalnya mengembangkan konsep pengembangan sekolah, memperkirakan masalah yang akan muncul dan mencari pemecahannya.

Dalam masalah ini Wahjosumidjo (2001) berpendapat, bagi kepala sekolah yang ingin berhasil menggerakkan para guru/staf dan para siswa agar berperilaku dalam mencapai tujuan sekolah adalah: (1) menghindarkan diri dari sikap dan perbuatan yang bersifat memaksa atau bertindak keras terhadap guru, staf dan para siswa; (2) harus mampu melakukan perbuatan yang melahirkan kemauan untuk bekerja dengan penuh semangat dan percaya diri terhadap para guru, staf dan siswa, dengan cara meyakinkan dan membujuk. Meyakinkan (*persuade*) dilakukan dengan berusaha agar para guru, staf dan siswa percaya bahwa apa yang dilakukan adalah benar. Sedangkan membujuk (*induce*) adalah berusaha meyakinkan para guru, staf dan siswa bahwa apa yang dilakukan adalah benar. Pemimpin yang efektif selalu memanfaatkan kerjasama dengan para bawahan untuk mencapai cita-cita organisasi (Pidarta, 1990). Disamping itu menurut Mulyasa (2002), kepala sekolah yang efektif adalah kepala sekolah yang; (1) mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran

dengan baik, lancar dan produktif; (2) dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan; (3) mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan; (4) berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di sekolah; (5) bekerja dengan tim manajemen; (6) berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

3. Administrator Sekolah

Kepala sekolah sebagai administrator dalam lembaga pendidikan mempunyai tugas-tugas antara lain : melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pengawasan terhadap bidang-bidang seperti ; kurikulum, kesiswaan, kantor, kepegawaian, perlengkapan, keuangan, dan perpustakaan. Jadi kepala sekolah harus mampu melakukan; (1) pengelolaan pengajaran; (2) pengelolaan kepegawaian; (3) pengelolaan kesiswaan; (4) pengelolaan sarana dan prasarana; (5) pengelolaan keuangan dan; (6) pengelolaan hubungan sekolah dan masyarakat.

4. Supervisor Sekolah

Supervisi merupakan kegiatan membina dan dengan membantu pertumbuhan agar setiap orang mengalami peningkatan pribadi dan profesinya. Menurut Sahertian (2000), supervisi adalah usaha memberi layanan kepada guru-guru baik secara individual maupun secara berkelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran dengan tujuan memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang dilakukan guru di kelas.

Lebih lanjut Ngalim Purwanto (1987) mengemukakan bahwa supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang diharapkan dapat meningkatkan kemampuan sekolah maupun guru, oleh karena itu program supervisi harus dilakukan oleh supervisor yang memiliki pengetahuan dan keterampilan mengadakan hubungan antar individu dan ketrampilan teknis. Supervisor di dalam tugasnya bukan saja

mengandalkan pengalaman sebagai modal utama, tetapi harus diikuti atau diimbangi dengan jenjang pendidikan formal yang memadai

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah merupakan penyelenggara pendidikan yang berperan sebagai : (1) menjadi manajer lembaga pendidikan, (2) menjadi pemimpin, (3) sebagai penggerak lembaga pendidikan, (4) sebagai supervisor atau pengawas, (5) sebagai pencipta iklim bekerja dan belajar yang kondusif. Sesuai dengan peran dan tugas-tugas di atas, kepala sekolah sebagai manajer sekolah dituntut untuk dapat menciptakan manajemen sekolah yang efektif. Menurut Mantja (2000), keefektifan manajemen pendidikan ditentukan oleh profesionalisme manajer pendidikan. Adapun sebagai manajer terdepan kepala sekolah merupakan figur kunci dalam mendorong perkembangan dan kemajuan sekolah.

2.4. Hubungan Antara Iklim sekolah dengan Profesionalisme Guru

Sekolah merupakan suatu sistem sosial yang terdiri dari berbagai unsur yang membentuk satu kesatuan yang utuh yang saling berinteraksi. Di dalam sekolah terdapat berbagai macam kelompok yang berkembang yang saling berinteraksi menurut pola dan tujuan tertentu yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya sehingga membentuk perilaku dari hasil hubungan individu dengan individu maupun dengan lingkungannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Loomis dan Boyle (1981) mengenai sistem sosial yang menyatakan bahwa sistem sosial merupakan komposisi pola interaksi anggotanya. Selanjutnya Boyle (1981) mendefinisikan beberapa unsur yang terdapat dalam sistem sosial yaitu tujuan, norma, status, peran, kekuatan, jenjang sosial, sanksi, fasilitas dan daerah kekuasaan. Selain itu terdapat proses yang terjadi dalam sistem tersebut yaitu komunikasi, pembuatan keputusan, pemeliharaan batasan, dan keterkaitan sistem. Sistem nilai mengacu pada bagaimana anggota masyarakat menyesuaikan dirinya untuk bertindak laku berdasarkan acuan.

Dalam analisisnya tentang sistem sosial, parsons juga menggunakan status dan peran sebagai unit dasar dari sistem. Status mengacu pada posisi struktural di

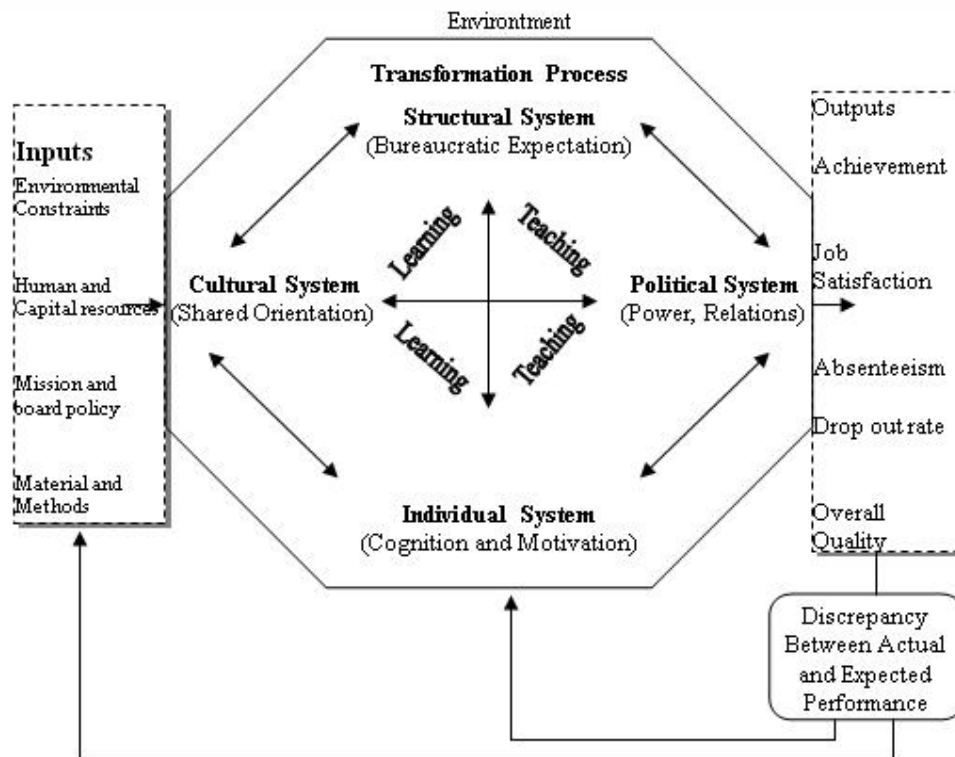
dalam sistem sosial dan peran adalah apa yang dilakukan aktor dalam posisinya tersebut. Parsons juga menjelaskan dalam teorinya sejumlah persyaratan fungsional dari suatu sistem sosial. Pertama, sistem sosial harus terstruktur (ditata) sedemikian rupa sehingga dapat beroperasi dalam hubungan yang harmonis dengan sistem lainnya. Kedua untuk menjaga kelangsungan hidupnya, sistem sosial harus mendapat dukungan yang diperlukan dari orang lain. Ketiga, sistem sosial harus mampu memenuhi aktornya dalam proporsi yang signifikan. Keempat, sistem sosial harus mampu melahirkan partisipasi yang memadai dari para anggotanya. Kelima, sistem sosial harus mampu mengendalikan perilaku yang berpotensi mengganggu. Keenam, bila konflik akan menimbulkan kekacauan, harus dapat dikendalikan. Ketujuh, untuk kelangsungan hidupnya, sistem sosial memerlukan bahasa (Ritzer, 2008:125).

Sejalan dengan pemikiran Parsons, maka status dan peran secara struktural yang merupakan unit dasar dari sekolah sebagai suatu sistem sosial adalah status dan peran guru serta kepala sekolah, dimana keduanya harus berperan aktif di sekolah untuk menjaga, mendukung kelangsungan sekolah sebagai suatu sistem sosial. Dan kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah juga berperan untuk menciptakan iklim sekolah yang dapat melahirkan partisipasi aktif dari guru untuk mengembangkan profesinya secara professional.

Sedangkan menurut Hoy dan Miskel (2001) Sekolah sebagai sistem sosial memiliki empat elemen atau subsistem penting, yaitu struktur, individu, budaya, dan politik. Perilaku organisasi merupakan fungsi dari interaksi elemen-elemen ini dalam konteks pengajaran dan pembelajaran. Lingkungan juga merupakan aspek penting dari kehidupan organisasi; lingkungan tidak hanya menyediakan sumber bagi sistem tersebut tetapi juga menyediakan kendala dan peluang lainnya. Hoy dan Miskel (2001) mengajukan Model Sistem Sosial untuk Sekolah seperti tampak pada gambar berikut.

Gambar 2.4.1

Sekolah Sebagai Sistem Sosial



Sumber : Hoy, Wayne K. dan Miskel, Cecil G. (2001). *Educational Administration Theory, Research, And Practice*th ed., International Edition, Singapore: McGraw-Hill Co.

Berdasarkan gambar di atas, jika sekolah harus menjadi lembaga pembelajaran yang efektif, sekolah harus mencari cara untuk menciptakan struktur yang secara terus-menerus mendukung pembelajaran dan pengajaran dan memperkaya adaptasi organisasi; mengembangkan budaya dan iklim organisasi yang terbuka, dan kolaboratif; menarik individu yang mandiri, efektif, dan terbuka terhadap perubahan; dan mencegah politik yang kotor dan tak-legal dari penyalahgunaan aktivitas pengajaran dan pembelajaran yang legal. Kepemimpinan transformasional, komunikasi yang terbuka dan terus-menerus, dan pembuatan keputusan bersama merupakan mekanisme yang hendaknya mampu meningkatkan pembelajaran keorganisasian di sekolah. Tantangannya adalah tidak hanya menciptakan sekolah yang memiliki kemampuan untuk

menjawab secara efektif masalah-masalah kontemporer saja tetapi juga pada isu-isu yang baru muncul mengenai efektivitas sekolah.

Menurut Davis, K & Newstrom J.W (1996) bahwa sekolah dapat dipandang dari dua pendekatan yaitu pendekatan statis yang merupakan wadah atau tempat orang berkumpul dalam satu struktur organisasi dan pendekatan dinamis merupakan hubungan kerjasama yang harmonis antara anggota untuk mencapai tujuan bersama.

Interaksi yang terjadi dalam sekolah merupakan indikasi adanya keterkaitan satu dengan lainnya guna memenuhi kebutuhan, juga sebagai tuntutan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Untuk terjalinnya interaksi-interaksi yang melahirkan hubungan yang harmonis dan menciptakan kondisi yang kondusif untuk bekerja diperlukan iklim kerja yang baik.

Iklim sekolah memegang peran penting sebab iklim itu menunjukkan suasana kehidupan pergaulan dan pergaulan di sekolah itu. Iklim itu menggambarkan kebudayaan, tradisi-tradisi, dan cara bertindak personalia yang ada di sekolah itu, khususnya kalangan guru-guru. Iklim ialah keseluruhan sikap guru-guru di sekolah terutama yang berhubungan dengan kesehatan dan kepuasan mereka (Pidarta, 1999).

Iklim negatif menampakkan diri dalam bentuk-bentuk pergaulan yang kompetitif, kontradiktif, iri hati, beroposisi, masa bodoh, individualistis, egois. Iklim negatif dapat menurunkan produktivitas kerja guru. Iklim positif menunjukkan hubungan yang akrab satu dengan lain dalam banyak hal terjadi kegotong royongan di antara mereka, segala persoalan yang timbul diselesaikan secara bersama-sama melalui musyawarah. Iklim positif menampakkan aktivitas-aktivitas berjalan dengan harmonis dan dalam suasana yang damai, teduh yang memberikan rasa tenteram, nyaman kepada personalia pada umumnya dan guru khususnya.

Terciptanya iklim positif di sekolah bila terjalinnya hubungan yang baik dan harmonis antara Kepala Sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan

pegawai tata usaha, dan peserta didik. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Owens (1991) bahwa faktor-faktor penentu iklim organisasi sekolah terdiri dari (1). Ekologi yaitu lingkungan fisik seperti gedung, bangku, kursi, alat elektronik, dan lain-lain, (2). hubungan sosial, (3). Sistem sosial yakni ketatausahaan, perorganisasian, pengambilan keputusan dan pola komunikasi, (4). Budaya yakni nilai-nilai, kepercayaan, norma dan cara berpikir orang-orang dalam organisasi.

Sedangkan Menurut Steers (1975) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerjasama di sekolah adalah :

(1). Struktur tugas, (2). Imbalan dan hukuman yang diberikan, (3). Sentralisasi keputusan, (4). Tekanan pada prestasi, (5). Tekanan pada latihan dan pengembangan, (6). Keamanan dan resiko pelaksanaan tugas, (7). Keterbukaan dan Ketertutupan individu, (8). Status dalam organisasi, (9). Pengakuan dan umpan balik, (10). Kompetensi dan fleksibilitas dalam hubungan pencapaian tujuan organisasi secara fleksibel dan kreatif.

Menurut Sudrajat (2009: 3) ciri sekolah yang memiliki iklim yang baik adalah :

- a. Adanya hubungan yang akrab, penuh pengertian, dan rasa kekeluargaan antar civitas sekolah
- b. Semua kegiatan sekolah diatur dengan tertib, dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab dan merata di dalam kelas dapat dilihat adanya aktivitas belajar mengajar yang tinggi 4. suasana kelas tertip, tenang, jauh dari kegaduhan dan kekacauan
- c. Meja kursi serta peralatan lainnya yang terdapat di kelas senantiasa ditata dengan rapi dan dijaga kebersihannya

Terbentuknya iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan motivasi guru dalam bekerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru berpikir dengan tenang dan terkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan.

Sebagai seorang tenaga profesional, maka posisi guru merupakan tenaga profesional di bidang pendidikan yang sangat dipengaruhi oleh factor-faktor pembentuknya yaitu “*ability*” dan “*motivation*” (Sutermeister, 1976:11). Faktor “*ability*” atau kemampuan guru dapat dilihat dari kompetensi yang dimilikinya yaitu (1) kompetensi personal yang berkaitan dengan kepribadian dan keteladanan (2) kompetensi professional yang berkaitan dengan pengetahuan, ketrampilan, dan penguasaan bidang studi dalam proses pembelajaran dan (3) kompetensi sosial yang berkaitan dengan kemampuan berkomunikasi dengan siswa, pimpinan, teman sejawat, dan anggota masyarakat (Arikunto, 1993 : 239). Faktor “*motivation*” atau motivasi guru dapat dilihat dari (1) iklim organisasi sekolah yang berkaitan dengan kondisi lingkungan fisik dan lingkungan sosial pekerjaan dan (2) kompensasi yang diterima guru yang berkaitan dengan tingkat pemenuhan kebutuhan hidup guru dan keluarganya

Dari pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah yang baik dapat mendorong motivasi seorang guru untuk menjadi seorang profesional. Iklim sekolah yang baik akan membuat guru merasa senang dan tenang dalam bekerja dan memberi kepuasan kerja. Sebaliknya jika iklim sekolah kurang baik, maka dapat memicu stress dalam bekerja. Pernyataan tersebut diperkuat oleh sebuah penelitian yang dilakukan oleh Likert dalam Davis (1996: 25) yang menyatakan bahwa “ iklim yang lebih partisipatif dan berorientasi manusia akan menghasilkan tingkat prestasi kerja yang lebih tinggi dan kepuasan kerja yang lebih besar”. Iklim yang berorientasi manusia atau berorientasi kemanusiaan akan memperhatikan dan memenuhi hak-hak, harapan, dan kebutuhan pekerja sebagai manusia agar memperoleh kepuasan kerja. Terwujudnya iklim sekolah yang baik bagi para guru sehingga memberi kepuasan kerja pada gilirannya juga akan membantu peningkatan mutu pembelajaran, terlebih jika didukung oleh profesionalisme guru tersebut.

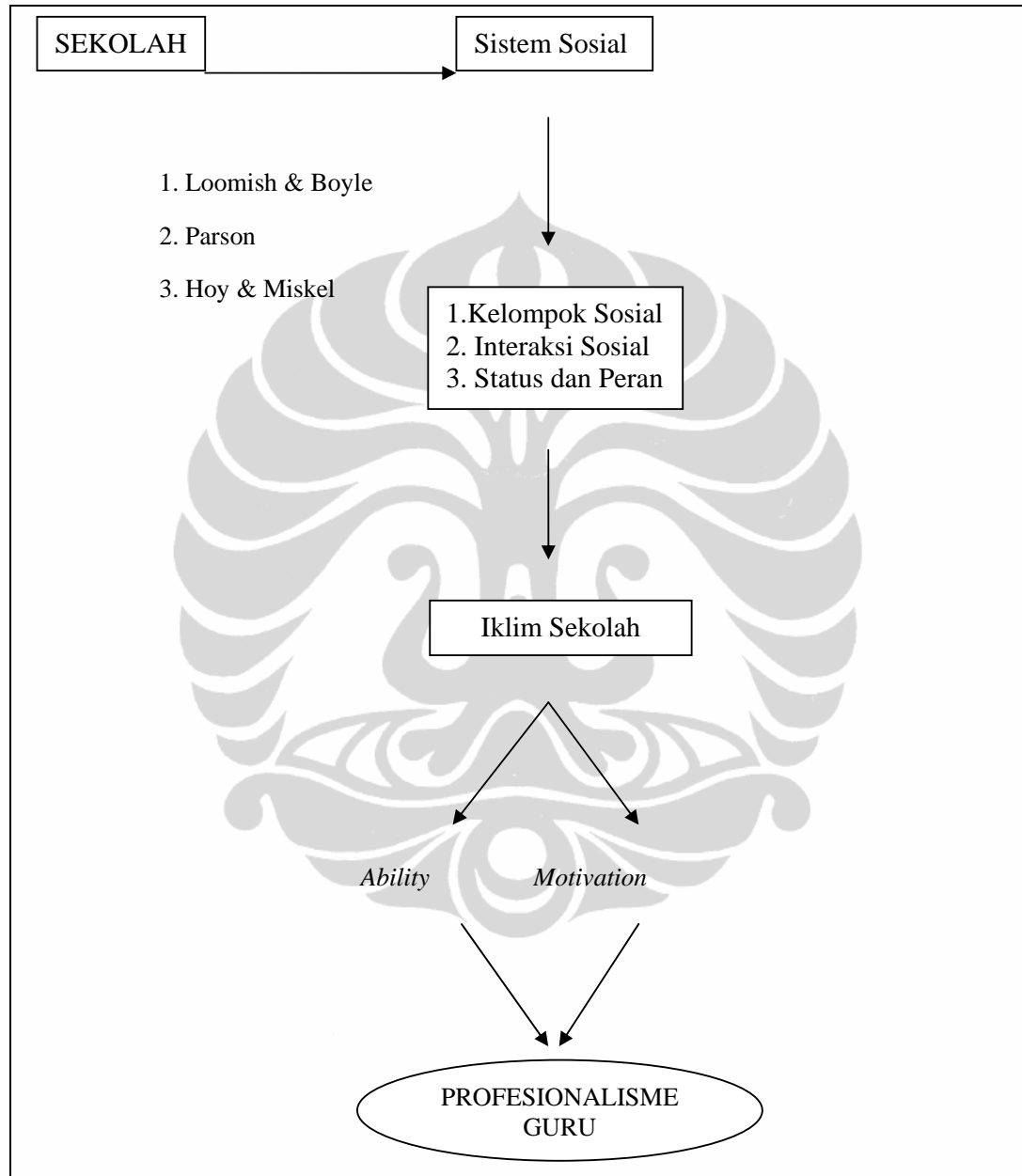
Sementara itu optimalisasi peran kepala sekolah juga merupakan bagian yang tidak terlepas dalam rangka mewujudkan dan meningkatkan profesionalisme guru seperti yang dikemukakan oleh Idochi Anwar dan Yayat Hidayat Amir (2000) bahwa “ kepala sekolah sebagai pengelola memiliki tugas

mengembangkan kinerja personel, terutama meningkatkan kompetensi profesional guru.”

Kepala sekolah merupakan motor penggerak bagi sumber daya sekolah terutama guru-guru dan karyawan sekolah. Begitu besarnya peranan kepala sekolah dalam proses pencapaian tujuan pendidikan, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya kegiatan sekolah sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepala sekolah itu sendiri. Namun demikian sukses tidaknya kegiatan sekolah bukan hanya ditentukan oleh peran kepala sekolah semata tetapi juga segenap sumber daya yang ada di sekolah harus didayagunakan sedemikian rupa. Termasuk di dalamnya peran para guru perlu digerakkan ke arah suasana kerja yang positif, menggairahkan dan produktif. Bagaimanapun guru merupakan input yang pengaruhnya sangat besar dalam proses belajar. Demikian pula penataan fisik dan administrasi atau ketatalaksanaan perlu dibina agar disiplin dan semangat belajar yang tinggi bagi siswa. Ini semua mensyaratkan perlunya penerapan kepemimpinan pendidikan oleh seorang kepala sekolah.

Gambar 2.6.2

Kerangka Kerja Penelitian



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan, dimensi waktu dan teknik pengumpulan data maka penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian berikut:

1. Penelitian deskripsi yang berupaya untuk menyajikan gambaran tentang profesionalisme guru beserta hubungannya dengan variable-variabel yang menjadi fokus kajian.
2. Penelitian terapan yang berupaya memberikan masukan dalam mengatasi masalah rendahnya tingkat profesionalisme guru dalam proses belajar mengajar di kelas. Dengan demikian teori bukan merupakan fokus utama dalam penelitian ini.
3. Penelitian cross sectional yaitu penelitian yang hanya dilakukan dalam satu waktu tertentu saja
4. Penelitian survey dimana peneliti mengajukan pertanyaan tertulis kepada sejumlah kecil subyek penelitian (sampel) serta menguji hipotesis. Data yang diperoleh dari sampel akan digeneralisasikan kepada kelompok yang lebih besar (populasi)

3.2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pertimbangan bahwa profesionalisme guru dalam proses belajar mengajar merupakan fenomena real dan memiliki pola-pola tertentu dan tujuan penelitian ini adalah untuk mencari penjelasan dan mencoba menemukan hukum yang universal.

3.3. Populasi Penelitian

Unit analisis dalam penelitian ini adalah guru- guru SMA 78 yang berstatus PNS, dan Non PNS dan guru – guru SMA 112. Penelitian ini menggunakan seluruh anggota populasi untuk diteliti atau disebut sampel total. Untuk SMA 78, responden yang mengembalikan kuesioner dengan lengkap dan layak uji sebanyak 62 orang dari 77 orang (jumlah seluruh guru di SMA 78), sedangkan untuk SMA 112 responden yang mengembalikan kuesioner dengan lengkap dan layak uji sebesar 49 orang dari 60 orang (jumlah seluruh guru di SMA 78).

Adapun empat strata yang diperkirakan mempunyai pengaruh kuat untuk membedakan kelompok guru, yaitu :

1. Strata tingkat pendidikan, dibedakan atas 3 strata yaitu pendidikan sarjana muda,
Pendidikan sarjana dan pendidikan pasca sarjana.
2. Strata usia dibedakan atas 4 golongan usia, yaitu usia 21-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun dan 51-60 tahun.
3. Strata golongan kepangkatan, dibedakan berdasarkan golongan kepangkatan Pegawai Negeri guru-guru SMA. Golongan kepangkatan dibedakan menjadi 3 yaitu kelompok golongan III , golongan IV dan pegawai honorer.
4. Jenis kelamin

Keempat strata ini mengacu kepada pendapat Mitzel dalam Merlin Wittrock (1986:6) yang mengemukakan bahwa ciri-ciri yang dimiliki guru mempengaruhi keefektifan proses belajar mengajar. Adapun ciri-ciri yang dimiliki guru meliputi :

- (1) Pengalaman pertumbuhan sebagai akibat dari kelas social, usia, tingkat pendidikan dan jenis kelamin.

(2) Pengalaman latihan di tempat mengajar, program latihan dan praktek lapangan

(3) Sifat-sifat yang dimiliki guru seperti keahlian mengajar, intelegensia, motivasi dan kepribadian.

3.4. VARIABEL DAN OPERASIONALISASI

Penelitian ini mempunyai dua variabel yaitu : variabel bebas adalah iklim sekolah, dan variabel terikat adalah profesionalisme guru. Selanjutnya konseptualisasi dan operasionalisasi variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini dibagi ke dalam beberapa dimensi yang dijabarkan ke dalam beberapa indikator yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

TABEL 3.4.1

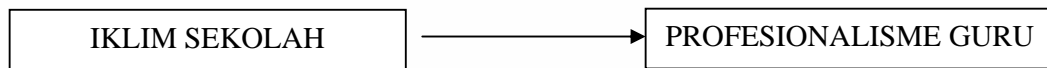
Variabel, Operasionalisasi, Dimensi, Indikator Dan Skala Penelitian

NO	VARIABEL	OPERASIONALISASI	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA
1	Iklim Sekolah	Suasana yang terjadi dalam sekolah yang diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi dan unsur-unsur fisik maupun psikologis,serta adanya kebijakan organisasi dalam Proses Belajar Mengajar yang terdapat dalam sekolah	1. <i>Institutional Environment</i> 2. <i>Safety</i> 3. <i>Teaching and learning</i> 4. <i>Interpersonal relationship</i>	1. Adanya unsur fisik yang mempengaruhi perilaku individu 2. Adanya unsur-unsur psikologis yang mempengaruhi perilaku individu 3. Adanya kebijakan organisasi secara formal dan informal 4. Adanya pola hubungan antar pribadi di sekolah	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
2	Profesionalisme guru	Pekerjaan yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi Pendidik(PS 8 UU No 14 th 2005)	1. Kualifikasi (Tingkat Pendidikan) 2. Kompetensi	1. S2 2. S1 3. D3 1. Kompetensi Pedagogik 2. Kompetensi Profesional 3. Kompetensi Kemasyarakatan	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal

Adapun pola hubungan antar variabel disajikan dalam gambar sebagai berikut :

Gambar 3.4.1

Hubungan Antar Variabel Penelitian



Iklm Sekolah = Variabel Bebas (X)

Profesionalisme Guru = Variabel Terikat (Y)

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data pada penelitian ini maka penulis menggunakan beberapa instrumen penelitian yaitu :

1. Angket (Kuesioner)

Angket diberikan kepada guru untuk memperoleh informasi tentang iklim sekolah di tempat mengajar dan untuk memperoleh informasi tentang kemampuan profesionalisme yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugasnya. Kuesioner disusun menggunakan skala likert. Skala likert merupakan skala dalam bentuk kontinum yang terdiri dari 4 katagori dari sangat setuju (SS), setuju (S) , tidak setuju (TS) , sangat tidak setuju (STS). Empat kemungkinan jawaban yang bersifat genap ini dimaksudkan untuk menghindari kecenderungan responden bersikap ragu-ragu dan tidak mempunyai jawaban yang jelas Pernyataan ini bersifat kualitatif tetapi untuk keperluan analisis, data tersebut diubah menjadi data kuantitatif

Dalam penelitian ini digunakan 2 jenis pertanyaan yaitu : 1) Pertanyaan untuk mengukur pengaruh iklim sekolah 2) Pertanyaan untuk mengukur profesionalisme guru. Instrumen penelitian ini disusun melalui beberapa tahap,

yakni perumusan konsep dan penentuan indikator variable, serta uji coba instrumen dan pemilihan butir- butir instrumen yang digunakan.

Tabel 3.5.1

Kisi- Kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel Penelitian	Indikator	Item Kuesioner
1	Iklm Sekolah	1. Adanya unsur – unsur fisik yang mempengaruhi perilaku individu 2. Adanya unsur- unsur psikologis yang mempengaruhi perilaku individu 3. Adanya kebijakan organisasi secara formal dan informal 4. Adanya pola hubungan antar pribadi di sekolah	3,4,6,7 1,5,8,10,11 2,9,,13,14,15,16,18,19,20,22 12,17,21,23,24,25
2	Profesionalisme Guru	1. Adanya kompetensi pedagogik 2. Adanya kompetensi profesional 3. Adanya kompetensi kemasyarakatan	26,27,30,31,32,38,39,42 28,29,33,37,40,43,45,50 34,35,36,41,44,46,47,48,49

2. Observasi

Observasi biasa diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap fenomen-fenomena yang diselidiki. Observasi dalam penelitian ini

dilakukan untuk memperoleh data tentang kondisi sekolah atau deskripsi lokasi penelitian yang dilakukan di SMA 78 dan SMA 112

3. Wawancara

Wawancara yang dilakukan peneliti adalah untuk memperoleh data yang lebih mendalam dan untuk mengkomparasikan data yang diperoleh melalui angket. Wawancara dilakukan dengan para guru.

4. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan penulis untuk mencari data tentang gambaran umum dari para guru yang dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pangkat/golongan dan tingkat pendidikan, dengan melihat dokumentasi administrasi yang ada di SMA 78 dan SMA 112. Selain itu studi dokumentasi juga dilakukan penulis untuk melihat kondisi sarana dan prasarana yang ada di SMA 78 dan SMA 112 dari dokumentasi yang ada di SMA 78 dan SMA 112.

3.6. Uji Coba Instrumen Penelitian

Sebelum melakukan uji statistic maka langkah pertama yang dilakukan adalah menguji validitas dan reliabilitas alat ukur (kuestioner) . Tujuan dari uji validitas dan reliabilitas ini adalah untuk mengetahui kecermatan dan konsistensi alat ukur tersebut , sehingga dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk meramalkan. Data hasil uji coba kemudian dianalisis dengan menggunakan rumus *Alpha-cronbach* Uji coba instrument dilakukan di SMA 39 pada tanggal 25 – 26 Oktober 2011. Tiga puluh guru di sekolah tersebut diambil untuk uji coba instrument. Adapun hasil uji coba instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.6.1

Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Sekolah

No	Pertanyaan	Skor	Keterangan
1	Saya merasa bagian dari organisasi sekolah	0,463	valid
2	Sekolah ini memiliki peraturan yang berlaku untuk guru	0,698	valid
3	Kebersihan di sekolah ini sangat terjaga	0,715	valid
4	Sekolah ini memiliki internet yang membantu Kegiatan Belajar Mengajar	0,757	valid
5	Guru dan pegawai tata usaha di sekolah ini saling membantu dalam Kegiatan Belajar Mengajar	0,709	valid
6	Sekolah ini memiliki fingerprint untuk memantau kehadiran guru	0,574	valid
7	Perpustakaan sekolah ini menyediakan buku-buku yang berhubungan dengan materi yang diajarkan guru	0,649	valid
8	Suasana di sekolah ini mendukung guru untuk membuat program pengajaran yang lebih kreatif dan inovatif	0,770	valid
9	Di sekolah ini guru banyak diberikan pelatihan untuk menambah keilmuannya	0,483	valid
10	Suasana di sekolah ini membuat guru akrab dengan para siswa dan pegawai	0,579	valid
11	Di sekolah saya, Kepala sekolah mampu menjalankan tugasnya dengan baik	0,482	valid
12	Kepala sekolah mendorong guru-guru agar berani mengeluarkan pendapat di dalam rapat dewan guru	0,557	valid
13	Kalender pendidikan di sekolah disusun oleh Tim Guru dengan bimbingan kepala sekolah	0,657	valid
14	Keputusan yang diambil dalam rapat guru dilaksanakan secara konsekuen oleh kepala sekolah	0,517	valid
15	Kepala sekolah akan melakukan koreksi terhadap kelemahan guru dalam melaksanakan tugas mengajar di kelas	0,583	valid
16	Kepala sekolah akan memberikan saran – saran kepada guru yang mengalami kesulitan dalam melakukan pengelolaan kelas	0,533	valid
17	Jika ada masalah antara guru dan siswa, maka kepala sekolah akan menjadi mediator dan memberikan solusi yang terbaik	0,653	valid

18	Setiap awal semester Kepala sekolah memerintahkan guru-guru dalam kelompok mata pelajaran untuk membuat program semester	0,280	Tidak valid
19	Kepala sekolah menganjurkan guru untuk membantu siswa yang mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan sekolah	0,653	valid
20	Kepala sekolah memperingatkan guru yang melanggar tata tertib sekolah	0,543	valid
21	Kepala sekolah selalu bekerja sama dengan orang tua siswa untuk memecahkan masalah yang dihadapi oleh siswa	0,412	valid
22	Kepala sekolah selalu menganjurkan guru untuk menanamkan sikap mandiri dan disiplin kepada siswa	0,652	valid
23	Kepala sekolah bersedia berdiskusi dengan guru yang mengalami kesulitan dalam menyampaikan pelajaran di kelas	0,362	valid
24	Kepala sekolah suka menjenguk guru, siswa atau pegawai tata usaha yang sedang sakit atau tertimpa musibah	0,512	valid
25	Kepala sekolah bersama tim guru membantu kelancaran pelaksanaan kegiatan OSIS	0,437	valid

. Dari 25 butir item pertanyaan yang diuji coba pada variabel iklim sekolah diperoleh hasil 24 butir memiliki koefisien korelasi di atas 0,361 dan 1 butir memiliki koefisien korelasi 0,280. Menurut Azwar (1999) semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan. Untuk batasan r tabel maka dengan $n=30$ maka di dapat r tabel sebesar 0,361. Artinya jika nilai korelasi lebih dari batasan yang ditentukan maka dianggap valid, sedang jika kurang dari batasan yang ditentukan maka item dianggap tidak valid. Dari hasil output maka item pertanyaan dari variabel iklim sekolah, 1 item (item 18) tidak valid maka harus diperbaiki atau dibuang (hasil output SPSS uji validitas variabel iklim sekolah dapat dilihat pada lampiran).

Tabel 3.6.2

Hasil Uji Validitas Variabel Profesionalisme Guru

No	Pertanyaan	Skor	Keterangan
1	Saya memahami karakteristik siswa yang saya ajar di kelas untuk mendukung PBM di kelas	0,630	valid
2	Saya memahami keberagaman suku bangsa siswa untuk mendukung PBM di kelas	0,737	valid
3	Saya suka menggunakan metode belajar yang bervariasi untuk mengetahui potensi siswa	0,575	valid
4	Dalam mengajar saya selalu memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada siswa agar kelas lebih komunikatif	0,541	valid
5	Saya selalu melibatkan siswa dalam membuat peraturan di kelas untuk menumbuhkan sikap tanggungjawab siswa.	0,531	valid
6	Saya bersedia membimbing siswa yang mengalami kesulitan dalam pelajaran baik di luar jam maupun di dalam jam mengajar	0,618	valid
7	Saya memberi sanksi kepada siswa yang melanggar tata tertib di kelas saya.	0,526	valid
8	Saya selalu menggunakan referensi ilmiah untuk mengajar di kelas	0,642	valid
9	Saya suka berteman dengan semua guru	0,713	valid
10	Saya selalu menyapa siswa ketika bertemu	0,698	valid
11	Saya selalu berusaha bekerjasama dengan orang tua siswa	0,674	valid
12	Saya senantiasa mengadakan diskusi dengan orang tua siswa untuk memecahkan masalah kesulitan belajar siswa	0,589	valid
13	Saya selalu berusaha membantu siswa yang mengalami kesulitan beradaptasi dengan lingkungan sekolah	0,465	valid
14	Saya selalu mengingatkan agar siswa tidak terlibat narkoba	0,571	valid
15	Sebagai guru saya harus mengikuti perkembangan masyarakat melalui media massa	0,732	valid
16	Saya selalu berusaha membantu siswa yang mengalami musibah	0,457	valid
17	Saya berusaha menanamkan sikap mandiri pada siswa dalam mengerjakan tugas-tugas sekolah	0,709	valid
18	Setiap awal semester saya mempersiapkan program mengajar bersama guru-guru	0,601	valid

	dalam kelompok mata pelajaran saya		
19	Kesulitan yang saya hadapi dalam mengajar akan dipecahkan bersama tim bidang studi	0,719	valid
20	Saya selalu memberikan tugas kepada siswa ketika berhalangan hadir di kelas	0,663	valid
21	Saya bersedia menggantikan guru yang berhalangan mengajar untuk mengisi kekosongan kelas	0,618	valid
22	Apabila ada teman sejawat yang menghadapi kesulitan dalam mengelola kelas, saya mau memberikan saran-saran pemecahannya	0,724	valid
23	Saya membangun hubungan yang harmonis dengan guru-guru di sekolah ini	0,802	valid
24	Saya membangun hubungan yang harmonis dengan pegawai tata usaha di sekolah ini	0,754	valid
25	Saya bekerja sama dengan guru bimbingan dan penyuluhan dalam memperlancar proses bimbingan terhadap siswa yang bermasalah	0,696	valid

Dari 25 butir item pertanyaan yang diuji coba pada variabel profesionalisme guru diperoleh hasil 25 butir memiliki koefisien korelasi di atas 0,361. Menurut Azwar (1999) semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan. Untuk batasan r tabel maka dengan $n=30$ maka di dapat r tabel sebesar 0,361. Artinya jika nilai korelasi lebih dari batasan yang ditentukan maka dianggap valid, sedang jika kurang dari batasan yang ditentukan maka item dianggap tidak valid. Dengan demikian seluruh item pertanyaan untuk variabel profesionalisme guru adalah valid (hasil output SPSS uji validitas variabel profesionalisme guru dapat dilihat pada lampiran)

Item pertanyaan untuk variabel iklim sekolah kemudian dihitung realibilitasnya dan diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,916. Sedangkan item pertanyaan untuk variabel profesionalisme guru setelah dihitung realibilitasnya diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,939. Menurut Sekaran (1992) realibilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen

pada variabel iklim sekolah dan variabel profesionalisme guru adalah reliabel (hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada lampiran)

3.7. Teknik Analisis Data

Pertama tama data dianalisis untuk memperoleh informasi mengenai klasifikasi jawaban responden pada tiap-tiap indikator dari variable penelitian. Sebelum pengujian hipotesis, persyaratan analisis dilakukan dengan menguji normalitas distribusi populasi data dan menguji linearitas garis persamaan regresi. Untuk pengujian hipotesis , data dianalisis dengan menggunakan statistik inferensial yaitu analisis korelasi sederhana, ganda dan parsial untuk mengetahui matriks korelasi antar variable. Data yang diperoleh dalam bentuk skala ordinal. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis dengan menggunakan analisis *Product Moment* atau *Pearson Correlation*. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yang mengukur seberapa kuat hubungannya, hubungannya bersifat negatif atau positif dan untuk mengetahui apakah hubungannya signifikan atau tidak(D.Priyatno,2010:46).

Analisis data dilakukan secara bertahap dari pengolahan data, pengorganisasian data, dan penemuan hasil. Teknik pengolahan data dilakukan dengan bantuan Microsoft Office Exel 2007 dan perangkat lunak SPSS versi 17.0. Teknik pengolahan data meliputi tahapan sebagai berikut :

a. Editing

Adalah kegiatan meneliti kembali data yang telah diperoleh untuk menilai kelengkapan, kejelasan dan kesesuaian jawaban yang diberikan responden.

b. Koding

Adalah mengklasifikasikan semua jawaban- jawaban responden menurut macamnya. Klasifikasi ini dilakukan dengan cara menandai masing-masing jawaban dengan kode-kode tertentu agar dapat dikonversi dengan angka dan memungkinkan untuk diolah dengan komputer

c. Tabulasi

Adalah kegiatan menyusun data dalam bentuk tabel dengan jalan menghitung jawaban yang sama. Hal ini dilakukan untuk menyusun frekuensi dari data yang ada. Data yang diperoleh dalam bentuk skala ordinal. Untuk keperluan analisis diberi skoring terlebih dahulu.

Adapun pemberian skor untuk tiap-tiap jawaban adalah sebagai berikut :

Tabel 3.7.1
Skor Jawaban Angket Penelitian

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

3.8. Hipotesis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis statistik dengan langkah – langkah sebagai berikut :

1. Hipotesis

$$H_0 : \rho = 0$$

Tidak ada hubungan antara variabel iklim sekolah dan variabel profesionalisme guru

$$H_1 : \rho \neq 0$$

Terdapat hubungan antara variabel iklim sekolah dan profesionalisme guru

2. Tingkat signifikansi : $\alpha = 0,05$

3. Aturan keputusan : H_0 ditolak jika signifikansi $< \alpha = 0,05$

Dalam penelitian ini, penulis menyusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim sekolah dengan profesionalisme guru di SMA 78
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim sekolah dengan profesionalisme guru di SMA 112.
3. Terdapat perbedaan antara iklim sekolah dan profesionalisme guru di SMA 78 dengan iklim sekolah dan profesionalisme guru di SMA 112.



BAB IV

IKLIM SEKOLAH DAN PROFESIONALISME GURU

Pada bab ini disajikan gambaran umum dan deskripsi variabel iklim sekolah dan variabel profesionalisme guru di SMA 78 dan SMA 112 berdasarkan dimensi dan indikator dalam penelitian ini.

4.1. Gambaran Umum Responden

Responden adalah seluruh guru di SMA 78 dan SMA 112 dengan profil responden ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1.1.

Profil Responden SMA 78 (N=62)

Kelompok		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin :	Laki-laki	30	48,39 %
	Perempuan	32	51,61 %
Pendidikan :	D3	3	4,84 %
	S1	48	77,42 %
	S2	11	17,74 %
Pangkat/Golongan :	III	10	16,13 %
	IV	35	56,45 %
	Honorer	17	27,42 %
Usia :	20 – 30	5	8,06 %
	31 – 40	11	17,74 %
	41 – 50	22	35,48 %
	51 - 60	24	38,71 %

Dari data di atas maka dapat dideskripsikan bahwa gambaran umum dari responden guru SMA 78 adalah mayoritas berjenis kelamin perempuan (51,61 %), dengan mayoritas memiliki latar belakang pendidikan S1 (77,42 %) dengan mayoritas pangkat dan golongan IV (56,45 %) dan berusia mayoritas antara 51-60 tahun.(38,71 %)

Tabel 4.1.2

Profil Responden SMA 112 (N=49)

Kelompok		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin :	Laki-laki	20	40,82 %
	Perempuan	29	59,18 %
Pendidikan :	D3	0	0
	S1	38	77,55 %
	S2	11	22,45 %
Pangkat/Golongan :	III	15	30,61 %
	IV	27	55,10 %
	Honorer	7	14,29 %
Usia :	20 – 30	4	8,16 %
	31 – 40	6	12,25 %
	41 – 50	26	53,06 %
	51 - 60	13	26,53 %

Dari data di atas maka dapat dideskripsikan bahwa gambaran umum dari responden guru SMA 112 adalah mayoritas berjenis kelamin perempuan (59,18 %), dengan mayoritas memiliki latar belakang pendidikan S1 (77,55 %) dengan mayoritas pangkat dan golongan IV (55,10 %) dan berusia mayoritas antara 41-50 tahun (53,06 %).

4.2. Deskripsi Data Iklim Sekolah

Dari data iklim sekolah (x) diperoleh skor rata-rata sebesar 79,00, simpangan baku sebesar 8,553 dengan skor terendah 63 dan skor tertinggi 100. Median variabel ini adalah 78,00. Skor terbanyak adalah 75. Keragaman data ditunjukkan dengan adanya variansi sebesar 73, 145.

Dilihat dari 2 sekolah masing-masing yaitu SMA 78 dan SMA 112 diperoleh rata-rata skor iklim sekolah untuk SMA 78 adalah 77,48 dengan skor terendah 63 dan skor tertinggi 99 dengan simpangan baku sebesar 8,355. Median variabel ini adalah 76,50. Skor terbanyak adalah 73. Keragaman data ditunjukkan dengan adanya variansi sebesar 69, 467. Untuk SMA 112 dengan variabel iklim sekolah maka diperoleh rata-rata skor adalah 80,92 dengan skor terendah 65 dan skor tertinggi 100, dengan simpangan baku sebesar 8,522. Median variabel ini adalah 78,00. Skor terbanyak adalah 75. Keragaman data ditunjukkan dengan variansi sebesar 72,618.

Berdasarkan jenis kelamin, usia, golongan kepangkatan dan tingkat pendidikan, distribusi data iklim sekolah dapat dilihat pada tabel berikut.:

Tabel 4.2.1

Sebaran Data Iklim Sekolah berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, golongan kepangkatan

		Deskripsi Data						
		n	mean	min	max	sd	mode	med
Jenis kelamin	L	50	79,86	65	100	40,17	75	77,5
	P	61	78,30	63	99	39,13	78	78
Tingkat pendidikan	S1	86	78,94	64	100	33,46	75	78
	S2	22	79,82	65	100	32,40	73	77,5

	D3	3	74,67	72	78	26,14	-	74
Usia	20 – 30	10	76,90	64	93	23,09	76	77,5
	31 – 40	17	78,24	69	100	28,78	77	82
	41 – 50	47	78,17	63	100	39,17	76	84
	51 – 60	37	80,97	65	100	38,88	79	84
Golongan	III	25	80,68	65	98	33,24	75	80
	IV	62	79,24	65	100	39,77	78	84
	Honorar	24	76,63	64	96	32,26	74	74,5

4.3 Iklim Sekolah SMA 78

4.3.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

SMA 78 berdiri sejak tahun 1975, semula adalah SMPP-35 menjadi SMA Negeri 78 sejak tahun 1984. Sekolah yang berlokasi di Jl. Bhakti IV/1 Komplek Pajak Kemanggisan ini menjadi sekolah favorit di Jakarta Barat karena sumberdaya dan lokasinya yang strategis. Dengan luas lahan seluas 10.847 meter persegi dan sarana laboratorium, lapangan olahraga, dan pendukung lainnya yang lengkap menjadi pusat kegiatan guru (PKG) untuk mata pelajaran sains. Sebagai sekolah favorit terbukti dengan prestasinya yang menonjol baik pada bidang akademik maupun non akademik. Untuk pertama kalinya Indonesia mengirimkan utusan pada Olimpiade Fisika Internasional tahun 1993 merupakan wakil dari siswa SMA 78, yaitu Oky Gunawan. Sejak saat itu prestasi sekolah terus bertahan dan dikembangkan pada seluruh elemen sekolah, termasuk guru, dan pegawai.

Pada Tahun 2002, SMA Negeri 78 menerapkan kurikulum berbasis kompetensi (KBK) atas inisiatif sendiri. Dengan pelaksanaan mandiri KBK di sekolah, pimpinan dan guru berupaya melaksanakan model pembelajaran yang kreatif, aktif, dan memaksimalkan pemberdayaan siswa dalam aktifitas pembelajaran

Pada Tahun 2005 ditetapkan sebagai Sekolah Nasional Plus/Internasional, membuka kelas internasional yang berafiliasi dengan UCIE sejak tahun 2006 bersamaan dengan penetapan sebagai RSBI (Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional).

Pada Tahun 2005 ditetapkan sebagai Sekolah Nasional Plus/Internasional, membuka kelas internasional yang berafiliasi dengan UCIE sejak tahun 2006 bersamaan dengan penetapan sebagai RSBI (Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional).

Mulai tahun 2007 menerapkan sistem kredit semester (SKS) dengan sistem belajar Subject Based Classroom dan berbasis ICT. Sejak tahun 2008 menjadi penyelenggara ujian internasional dari UCIE (University of Cambridge International Examination) dengan ID 103.

Sumber Daya Manusia yang ada di SMA 78 terdiri dari 78 guru yang terbagi atas 40 laki-laki dan 38 perempuan, 57 PNS dan 21 honorer, 15 orang berlatar belakang pendidikan S2, 60 orang berlatar belakang pendidikan S1 dan 3 orang berlatar belakang pendidikan D3, sedangkan untuk Pangkat dan golongan terdiri dari 45 orang memiliki Pangkat/Golongan IV a, 4 orang memiliki Pangkat

/Golongan III d, 7 orang memiliki Pangkat/Golongan IIIa da 1 orang memiliki Pangkat/Golongan IIc.

Sedangkan jumlah tenaga kependidikan (Pegawai Tata Usaha) terdiri dari 30 orang yang terbagi atas 22 laki-laki dan 8 perempuan, 10 PNS dan 20 honorer, 4 orang berlatar belakang pendidikan S1, 2 orang berlatar belakang pendidikan D3, 21 orang berlatar belakang pendidikan setingkat SMA, 1 orang berlatar belakang pendidikan SLTP dan 2 orang berlatar belakang pendidikan SD.

Adapun visi dan misi SMA 78 adalah sebagai berikut :

a. Visi : Menjadi Sekolah Berprestasi dan Berkarakter Disiplin, Kreatif, Kompetitif, dan Religius

b. Misi :

1. Melaksanakan program pendidikan membangun karakter (*character building*) untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, inovatif, dan mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.
2. Melaksanakan program pendidikan melampaui standar nasional pendidikan, yaitu standar isi, standar kompetensi lulusan, standar proses, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian yang diperkaya dengan standar layanan pendidikan dari negara maju yang tergabung dalam OECD.
3. Melaksanakan program peningkatan kompetensi siswa agar memiliki daya saing di tingkat nasional dan internasional dalam bidang akademik dan non akademik, kemampuan berbahasa internasional, kemampuan ICT, seni dan budaya, kemampuan berorganisasi, dan kewirausahaan (*entrepreneurship*).

4. Melaksanakan program peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional secara akademik dan pedagogik, serta memiliki kemampuan ICT dan berbahasa internasional.
5. Melaksanakan program pembangunan sekolah sebagai lembaga dengan kultur akademik (keilmuan) yang memiliki kepedulian terhadap lingkungan hidup, budaya, dan seni guna mendukung lingkungan hidup dan budaya nusantara, serta bebas dari kekerasan (*bullying*) dan NARKOBA.
6. Melaksanakan program kerjasama dan kemitraan untuk meningkatkan peran serta masyarakat bersama-sama meningkatkan mutu pendidikan nasional.
7. Melaksanakan pengelolaan layanan pendidikan dengan sertifikasi ISO 9000 dan 14000.

4.3.2 Sarana Fisik SMA 78

Pelaksanaan pendidikan di sekolah tidak terlepas dari dukungan lingkungan fisik yang berupa sarana dan prasarana yang digunakan di sekolah. Tersedianya sarana, prasarana dan fasilitas fisik dalam jenis dan jumlah serta kualitas yang memadai, akan sangat mendukung berlangsungnya proses pendidikan yang efektif. Dan kekurangan sarana, prasarana dan fasilitas fisik, akan menghambat proses pendidikan dan menghambat pencapaian hasil yang maksimal.

Sebagai Sekolah dengan katagori RSBI maka SMA 78 memiliki lingkungan fisik yang lengkap. Adapun sarana yang ada di SMA 78 terdiri dari 32 ruang belajar berbasis ICT dan berAC; Laboratorium: Fisika, Kimia, Biologi, TIK, Bahasa, dan IPS, Perpustakaan digital, lapangan olah raga volley, basket, futsal, badminton dan tenis meja, ruang serbaguna dan multimedia, mesjid dan area parkir, WIFI dan hot spot seluruh area, Green house dan ruang kegiatan siswa (OSIS dan UKS) serta kantin sekolah yang terdiri dari 14 ruang penjual dan ruang koperasi sekolah.

Dari angket yang diberikan kepada guru SMA 78, maka untuk indikator 1 dari variabel iklim sekolah yaitu adanya sarana fisik yang mempengaruhi perilaku kemudian dijabarkan dalam item pertanyaan item pertanyaan sebagai berikut :

1. Kebersihan di sekolah ini sangat terjaga (item3)
2. Sekolah ini memiliki internet yang membantu Kegiatan Belajar Mengajar (item4)
3. Sekolah ini memiliki fingerprint untuk memantau kehadiran guru (item6)
4. Perpustakaan sekolah ini menyediakan buku-buku yang berhubungan dengan materi yang diajarkan guru (item7)

Maka diketahui bahwa jumlah skor jawaban dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.3.2.2

Klasifikasi Jumlah Skor Jawaban Sarana Fisik SMA 78

Klasifikasi	Frekuensi	Persentase	Keterangan
4-7	0	0	Rendah
8-11	8	12,9 %	Sedang
12-16	54	87,1 %	Tinggi

Dari data di atas maka terlihat bahwa sarana fisik di SMA 78 menurut para guru dianggap tinggi, hal ini memang sudah seharusnya karena sebagai sekolah dengan kategori RSBI maka SMA 78 harus memiliki sarana dan prasarana yang lengkap untuk mendukung kegiatan pendidikan di SMA 78 . Dengan demikian dapat diinterpretasikan pula bahwa pada dasarnya guru-guru merasa ada unsure-unsur sarana fisik yang baik yang dapat mempengaruhi perilaku mereka dalam melaksanakan tugasnya. Sejalan dengan pendapat Gibson (1973:137) yang menyatakan bahwa iklim merupakan seperangkat sifat lingkungan kerja yang dirasakan langsung maupun tidak langsung oleh pekerja dan mempunyai pengaruh besar terhadap perilaku mereka. Dan menurut Pidarta iklim ialah keseluruhan

sikap guru-guru di sekolah terutama yang berhubungan dengan kesehatan dan kepuasan mereka (Pidarta, 1999).

4.3.3. Unsur- Unsur Psikologis

Iklm sekolah sering dianalogikan dengan kepribadian individu dan dipandang sebagai bagian dari lingkungan sekolah yang berkaitan dengan aspek-aspek psikologis serta direfleksikan melalui interaksi di dalam maupun di luar kelas. Halpin dan Croft (1963) menyebutkan bahwa iklim sekolah adalah sesuatu yang bersifat intangible tetapi memiliki konsekuensi terhadap organisasi. Richard Schmuh dan Patricia A Schmuh (1983) mengatakan bahwa istilah iklim sekolah dapat berupa penerapan hubungan perasaan dalam pribadi yang diasosiasikan ke dalam pola-pola interaksi, seperti reaksi emosional terhadap kelompok, rasa puas terhadap kelompok dan rasa frustrasi dan sebagainya.

Dengan demikian maka di dalam iklim sekolah ada pola interaksi yang bersifat emosional yang dapat mempengaruhi kepribadian seseorang dan mempengaruhi adanya suasana aman dan nyaman di lingkungannya.

Untuk melihat adanya unsur-unsur psikologis dari iklim sekolah pada penelitian ini maka dibuat indikator 2 yang kemudian diuraikan dalam beberapa item –item pertanyaan sebagai berikut :

1. Saya merasa bagian dari organisasi sekolah (item 1)
2. Guru dan pegawai tata usaha di sekolah ini saling membantu dalam Kegiatan Belajar Mengajar (item5)
3. Suasana di sekolah ini mendukung guru untuk membuat program pengajaran yang lebih kreatif dan inovatif (item 8)
4. Suasana di sekolah ini membuat guru akrab dengan para siswa dan pegawai(item 10)

5. Di sekolah saya, Kepala sekolah mampu menjalankan tugasnya dengan baik (item11)

Perolehan skor jawaban pada item-item pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.3.3.2

Klasifikasi Jumlah Skor Jawaban. Unsur- Unsur Psikologis SMA 78

Klasifikasi	Frekuensi	Persentase	Keterangan
5-9	0	0	Rendah
10-14	8	12,9 %	sedang
15-20	54	87,1 %	Tinggi

Dari tabel di atas maka dapat diinterpretasikan bahwa unsur-unsur psikologi cukup tinggi mempengaruhi perilaku guru di SMA 78, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di SMA 78 cukup kondusif dimana para guru merasa sebagai bagian dari organisasi sekolah, adanya kerjasama antara guru dan pegawai dan kepala sekolah sudah menjalankan perannya dengan baik.

4.3.4. Kebijakan Organisasi Secara Formal dan Informal

Menurut Reichers dan Schneider (dalam Milner dan Khoza, 2008:158) iklim diartikan sebagai persepsi bersama mengenai kebijakan organisasi dan prosedur pelaksanaan, baik secara formal maupun informal. Secara sempit iklim diartikan sebagai persepsi bersama mengenai kebijakan organisasi dan prosedur pelaksanaan, baik secara formal maupun informal. Kopelman, Brief dan Guzzo (dalam Milner dan Khoza, 2008:158) menjelaskan persepsi bersama memungkinkan individu untuk memahami ambiguitas, konflik organisasi dan ketidakpastian, memperkirakan hasil, serta menilai kesesuaian kegiatan organisasi. Oleh karena itu iklim organisasi mempunyai peran fungsional untuk membentuk dan mengarahkan perilaku individu dalam organisasi. Mcevoy (dalam Milner dan Khoza, 2008:158) menyatakan iklim sekolah mengacu pada sikap,

kepercayaan, norma-norma dan nilai-nilai yang mendasari praktek pembelajaran dan operasi suatu sekolah.

Dengan demikian di dalam suatu sekolah ada kebijakan-kebijakan organisasi yang dalam pelaksanaannya dapat bersifat formal maupun informal. Yang dimaksud dengan kebijakan organisasi dan prosedur pelaksanaan baik secara formal maupun informal adalah adanya peraturan-peraturan yang bersifat formal yang mengatur perilaku guru, maupun aturan-aturan yang bersifat informal yang merupakan kebijakan sekolah maupun kebijakan dari kepala sekolah. Kebijakan yang bersifat formal disini antara lain adalah adanya kurikulum dan aturan-aturan akademik lainnya. Sedangkan kebijakan informal disini merupakan implementasi dari peran manajerial dari kepala sekolah.

Untuk melihat adanya kebijakan-kebijakan organisasi secara formal dan informal maka dibuat indikator 3 yang kemudian diuraikan dalam beberapa item –item pertanyaan sebagai berikut :

1. Sekolah ini memiliki peraturan yang berlaku untuk guru (item 2)
2. Di sekolah ini guru banyak diberikan pelatihan untuk menambah keilmuannya (item 9)
3. Kalender pendidikan di sekolah disusun oleh Tim Guru dengan bimbingan kepala sekolah (item 13)
4. Keputusan yang diambil dalam rapat guru dilaksanakan secara konsekuen oleh kepala sekolah (item 14)
5. Kepala sekolah akan melakukan koreksi terhadap kelemahan guru dalam melaksanakan tugas mengajar di kelas (item 15)
6. Kepala sekolah akan memberikan saran –saran kepada guru yang mengalami kesulitan dalam melakukan pengelolaan kelas (item 16)
7. Setiap awal semester Kepala sekolah membimbing guru-guru dalam kelompok mata pelajaran untuk membuat program semester (item 18)

8. Kepala sekolah menganjurkan guru untuk membantu siswa yang mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan sekolah (item 19)

9. Kepala sekolah memperingatkan guru yang melanggar tata tertib sekolah (item 20)

10. Kepala sekolah selalu menganjurkan guru untuk menanamkan sikap mandiri dan disiplin kepada siswa. (item 22)

Perolehan skor jawaban pada item-item pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.3.4.2

Klasifikasi Jumlah Skor Jawaban Kebijakan Organisasi Secara Formal dan Informal SMA 78

Klasifikasi	Frekuensi	Persentase	Keterangan
10-20	0	0	Rendah
21-30	33	53,23 %	sedang
31-40	29	46,77 %	Tinggi

Dari data di atas maka dapat diinterpretasikan bahwa pemahaman guru terhadap kebijakan organisasi di SMA 78 memiliki klasifikasi sedang, hal ini berarti pemahaman terhadap kebijakan organisasi formal maupun informal dari para guru di 78 cukup baik namun peran dari kepala sekolah dalam manajerial sekolah cukup dirasakan oleh beberapa guru

4.3.5. Pola hubungan Antar Pribadi

Iklim sekolah merupakan bagian dari lingkungan belajar yang akan mempengaruhi kepribadian dan tingkah laku seseorang. Iklim sekolah adalah suasana dalam organisasi sekolah yang diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi yang berlaku (Depdikbud, 1999).

Pola hubungan antar pribadi tersebut dapat meliputi hubungan antara guru dengan murid, antara murid dengan murid, antara guru dengan guru dan antara

guru dengan pimpinan sekolah. Iklim sekolah yang kondusif dapat dilihat dari keakraban, persaingan, ketertiban organisasi sekolah, keamanan dan fasilitas sekolah.

Untuk melihat adanya pola hubungan antar pribadi maka dibuatlah indikator 4 yang kemudian diuraikan dalam beberapa item –item pertanyaan sebagai berikut :

1. Kepala sekolah mendorong guru-guru agar berani mengeluarkan pendapat di dalam rapat dewan guru (item 12)
2. Jika ada masalah antara guru dan siswa, maka kepala sekolah akan menjadi mediator dan memberikan solusi yang terbaik (item 17)
3. Kepala sekolah selalu bekerja sama dengan orang tua siswa untuk memecahkan masalah yang dihadapi oleh siswa (item21)
4. Kepala sekolah bersedia berdiskusi dengan guru yang mengalami kesulitan dalam menyampaikan pelajaran di kelas (item23)
5. Kepala sekolah suka menjenguk guru, siswa atau pegawai tata usaha yang sedang sakit atau tertimpa musibah (item24)
6. Kepala sekolah bersama tim guru membantu kelancaran pelaksanaan kegiatan OSIS (item 25)

Perolehan skor jawaban pada item-item pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.3.5.2

Klasifikasi Jumlah Skor Jawaban Pola hubungan Antar Pribadi SMA 78

Klasifikasi	Frekuensi	Persentase	Keterangan
6-11	0	0	Rendah
12-17	24	38,71 %	sedang
18-24	38	61,29 %	Tinggi

Dari data di atas maka dapat diinterpretasikan bahwa skor jawaban para guru mengenai pola hubungan antar pribadi di SMA 78 memiliki klasifikasi tinggi hal ini berarti para guru telah merasakan adanya pola hubungan antar pribadi yang bersifat akrab dalam melaksanakan tugas mereka. Sejalan dengan pendapat Kohler (1987:3) yang menyatakan bahwa iklim sekolah diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi dalam sekolah tersebut. Pola hubungan yang bersifat positif ini akan membawa dampak yang positif pula dalam kegiatan akademik maupun non akademik seperti pembentukan konsep diri, keyakinan diri, dan aspirasi (Brookover et al., 1979; McDill & Rigsby, 1973; Mitchell, 1968; Anderson, 1982). Studi yang dilakukan Battistich dan Hom (1997) mengungkapkan bahwa adanya perasaan akan komunitas (*sense of community*) dapat mengurangi secara signifikan terhadap munculnya perilaku bermasalah seperti, keterlibatan narkoba, kenakalan remaja dan tindak kekerasan. Iklim sekolah yang positif juga dapat menurunkan tingkat depresi (Roeser & Eccles 1998). Studi yang dilakukan oleh *World Health Organization* (WHO) pada tahun 1983 yang menguji tentang kesehatan perilaku, gaya hidup dan konteks sosial pada kalangan anak muda di 28 negara menunjukkan bahwa keterlibatan peran dalam pengambilan keputusan di sekolah, perasaan memperoleh dukungan dari guru dan siswa lainnya ternyata berkorelasi dengan semakin berkurangnya kebiasaan merokok, tingginya aktivitas fisik, serta tingkat kesehatan dan kualitas hidup yang baik (Currie et al. 2000). Iklim sekolah juga berpengaruh terhadap pembentukan nilai-nilai kewarganegaraan (*civic values*). Sebagai contoh: hubungan guru-siswa yang saling menghormati, adanya kebebasan untuk menyatakan tidak setuju, mau mendengarkan siswa meski dalam perspektif yang berbeda telah memberikan dampak terhadap tingkat kekritisian siswa tentang berbagai isu yang terkait dengan kewarganegaraan (Newmann, 1990). Selain itu, siswa juga lebih toleran terhadap perbedaan (Ehman, 1980) dan lebih mengenal terhadap berbagai hubungan internasional (Torney-Purta & Lansdale, 1986).

4.4. Iklim Sekolah SMA 112

4.4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

SMA Negeri 112 Jakarta beralamat di Jln. Sanggrahan 2 Meruya Utara Kembangan Jakarta Barat 11620 pada awalnya adalah SPG Negeri 5 Jakarta yang dilikuidasi menjadi PGSD IKIP Jakarta, yang kemudian berubah menjadi SMA Negeri Baru Kembangan, dengan SK Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor : 0519/O/1991 tanggal 5 September 1991 berubah menjadi SMA Negeri 112 Jakarta. Dalam usia yang relatif muda, telah banyak kepercayaan yang diberikan Pemerintah serta prestasi yang diraih oleh SMA Negeri 112 antara lain :

1. Tahun 1995 s.d. 2002 dipercaya sebagai sekretariat Sanggar MGMP 09 DKI meliputi Kecamatan Kembangan dan Kebon Jeruk Jakarta.
2. Tahun 1996 dipercaya sebagai sekretariat Sub Rayon 06 EBTANAS SMA/MA untuk wilayah Kecamatan Palmerah, Kebon Jeruk dan Kembangan.
3. Tahun 1996 dipercaya sebagai sekretariat Pendaftaran Ujian Masuk Perguruan Tinggi Negeri.
4. Tahun 1996 dipercaya menjadi sekretariat Penerimaan Siswa Baru (PSB) untuk wilayah Rayon 08 yang meliputi 3 Kecamatan yaitu Kecamatan Palmerah, Kebon Jeruk dan Kembangan.
5. Sejak tahun 1998 s.d. sekarang mendapat predikat Sekolah Terpadu dari Depdiknas RI.
6. Sejak tahun 1998 s.d. sekarang mendapat predikat Sekolah Rujukan Olahraga Bola Volley dari Kanwil Depdiknas DKI Jakarta.
7. Tahun 2002 s.d. sekarang dipercaya sebagai sekretariat MKS SMU Jakarta barat.
8. Tahun 2003 mendapat predikat Sekolah Pendamping Unggulan Tingkat Kodya Jakarta Barat.

9. Tahun 2003 s.d. sekarang dipercaya sebagai sekretariat MGMP Fisika tingkat Propinsi DKI Jakarta.

10. Tahun 2002 s.d. sekarang dipercaya sebagai sekretariat Sanggar MGMP SMU 07 DKI Jakarta meliputi Kecamatan Palmerah, Kebon Jeruk dan Kembangan.

11. Tahun 2003 telah memperoleh Akreditasi " A " dari Badan Akreditasi Sekolah.

12. Tahun 2004 mendapat predikat SMA Plus Tingkat Propinsi DKI Jakarta dengan Surat Keputusan Kepala Dinas Dikmenti Propinsi DKI Jakarta, Nomor : 206a/2004 tanggal 11 Nopember 2004.

Adapun visi dan misi dari SMA 112 adalah sebagai berikut :

a. Visi : Menjadi lembaga pendidikan yang warganya berakhlak mulia, sehat, cerdas, mandiri, inovatif dan visioner.

b. Misi :

1. Menerapkan sistem majemen sekolah yang bersih, transparan, akuntabel dan profesional (berakhlak mulia).

2. Menerapkan sistem layanan pendidikan yang bermutu berpedoman pada 8 Standar Pendidikan Nasional (cerdas)

3. Menciptakan budaya sekolah yang sportif, kreatif, menyenangkan dan penuh rasa kekeluargaan (sehat)

4. Menciptakan kegiatan pembelajaran yang mandiri dan inovatif (Mandiri dan Inovatif).

5. Membangun kerjasama dengan dunia luar sesuai dengan tuntutan globalisasi (visioner).

Sumber Daya Manusia yang ada di SMA 112 terdiri dari 62 guru yang terbagi atas 24 laki-laki dan 38 perempuan, 54 PNS dan 8 honorer, 12 orang berlatar belakang pendidikan S2, 50 orang berlatar belakang pendidikan S1, sedangkan untuk Pangkat dan golongan terdiri dari 39 orang memiliki Pangkat/Golongan IV a, 6 orang memiliki Pangkat /Golongan III d, 9 orang memiliki Pangkat/Golongan IIIa, 8 orang honorer.

Sedangkan jumlah tenaga kependidikan (Pegawai Tata Usaha) terdiri dari 17 orang yang terbagi atas 13 laki-laki dan 4 perempuan, 5 PNS dan 12 honorer, 5 orang berlatar belakang pendidikan S1, 1 orang berlatar belakang pendidikan D3, 7 orang berlatar belakang pendidikan setingkat SMA, 4 orang berlatar belakang pendidikan SLTP.

4.4.2. Sarana Fisik SMA 112

SMA 112 berdiri di atas tanah seluas 1.125.380 meter persegi adapun sarana yang ada di SMA 112 terdiri dari 21 ruang kelas, 3 laboratorium IPA, 1 laboratorium komputer, 1 laboratorium bahasa, ruang multi media, ruang aula, mesjid dan area parkir, lapangan olah raga, ruang guru, ruang SAS, ruang koperasi sekolah, ruang perpustakaan, kantin sekolah, ruang OSIS, ruang UKS, ruang ISO, Gudang, rumah penjaga, ruang tata usaha, ruang BK dan ruang Ekskul.

Dari angket yang diberikan kepada guru SMA 112, maka untuk indikator 1 dari variabel iklim sekolah yaitu adanya sarana fisik yang mempengaruhi perilaku yang dijabarkan dalam item pertanyaan- item pertanyaan sebagai berikut :

1. Kebersihan di sekolah ini sangat terjaga(item 3)
2. Sekolah ini memiliki internet yang membantu Kegiatan Belajar Mengajar (item 4)
3. Sekolah ini memiliki fingerprint untuk memantau kehadiran guru (item6)

4. Perpustakaan sekolah ini menyediakan buku-buku yang berhubungan dengan materi yang diajarkan guru (item 7)

Tabel 4.4.2.1

Klasifikasi Jumlah Skor Jawaban Sarana Fisik SMA 112

Klasifikasi	Frekuensi	Persentase	Keterangan
4-7	0	0	Rendah
8-11	4	8,16 %	sedang
12-16	45	91,84 %	Tinggi

Dari data di atas maka terlihat bahwa sarana fisik di SMA 112 menurut para guru dianggap tinggi, hal ini karena sebagai sekolah dengan kategori Mandiri, SMA 112 juga telah memperoleh sertifikat ISO 9001 :2001 maka SMA112 harus memiliki sarana dan prasarana yang lengkap untuk mendukung kegiatan pendidikan di SMA 112 . Dengan demikian dapat diinterpretasikan pula bahwa pada dasarnya guru-guru merasa ada iklim sekolah yang mendukung untuk melaksanakan tugasnya dalam wujud sarana dan prasarana yang baik. Sejalan dengan pendapat Gibson (1973:137) yang menyatakan bahwa iklim merupakan seperangkat sifat lingkungan kerja yang dirasakan langsung maupun tidak langsung oleh pekerja dan mempunyai pengaruh besar terhadap perilaku mereka. Dan menurut Pidarta iklim ialah keseluruhan sikap guru-guru di sekolah terutama yang berhubungan dengan kesehatan dan kepuasan mereka (Pidarta, 1999).

4.4.3 Unsur – unsur Psikologis

Untuk melihat adanya unsur-unsur psikologis dari iklim sekolah di SMA 112 yang diuraikan dalam beberapa item –item pertanyaan sebagai berikut :

1. Saya merasa bagian dari organisasi sekolah (item 1)
2. Guru dan pegawai tata usaha di sekolah ini saling membantu dalam Kegiatan Belajar Mengajar (item5)

3. Suasana di sekolah ini mendukung guru untuk membuat program pengajaran yang lebih kreatif dan inovatif (item 8)
4. Suasana di sekolah ini membuat guru akrab dengan para siswa dan pegawai (item 10)
5. Di sekolah saya, Kepala sekolah mampu menjalankan tugasnya dengan baik (item 11)

Perolehan jumlah skor jawaban dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel 4.4.3.1

Klasifikasi Jumlah Skor Jawaban 3 Unsur – unsur Psikologis SMA 112

Klasifikasi	Frekuensi	Persentase	Keterangan
5-9	0	0	Rendah
10-14	2	4,08 %	sedang
15-20	47	95,92 %	Tinggi

Dari tabel di atas maka dapat diinterpretasikan bahwa unsur-unsur psikologi cukup tinggi mempengaruhi perilaku guru di SMA 112, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di SMA 112 cukup kondusif dimana para guru merasa sebagai bagian dari organisasi sekolah, adanya kerjasama antara guru dan pegawai dan kepala sekolah sudah menjalankan perannya dengan baik.

4.4.4 Kebijakan Organisasi Secara Formal dan Informal

Untuk melihat adanya kebijakan-kebijakan organisasi secara formal dan informal di SMA 112 yang diuraikan dalam beberapa item –item pertanyaan sebagai berikut :

1. Sekolah ini memiliki peraturan yang berlaku untuk guru (item 2)

2. Di sekolah ini guru banyak diberikan pelatihan untuk menambah keilmuannya (item 9)
3. Kalender pendidikan di sekolah disusun oleh Tim Guru dengan bimbingan kepala sekolah (item 13)
4. Keputusan yang diambil dalam rapat guru dilaksanakan secara konsekuen oleh kepala sekolah (item14)
5. Kepala sekolah akan melakukan koreksi terhadap kelemahan guru dalam melaksanakan tugas mengajar di kelas (item15)
6. Kepala sekolah akan memberikan saran –saran kepada guru yang mengalami kesulitan dalam melakukan pengelolaan kelas (item 16)
7. Setiap awal semester Kepala sekolah membimbing guru-guru dalam kelompok mata pelajaran untuk membuat program semester (item18)
8. Kepala sekolah menganjurkan guru untuk membantu siswa yang mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan sekolah (item 19)
9. Kepala sekolah memperingatkan guru yang melanggar tata tertib sekolah
10. Kepala sekolah selalu menganjurkan guru untuk menanamkan sikap mandiri dan disiplin kepada siswa.

Perolehan jumlah skor jawaban dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel 4.4.4.1

Klasifikasi Jumlah Skor Jawaban Kebijakan Organisasi Secara Formal dan Informal SMA 112

Klasifikasi	Frekuensi	Persentase	Keterangan
10-20	0	0	Rendah
21-30	20	40,82 %	sedang
31-40	29	59,18 %	Tinggi

Dari data di atas maka dapat diinterpretasikan bahwa pemahaman guru terhadap kebijakan organisasi di SMA 112 memiliki klasifikasi tinggi, hal ini berarti pemahaman terhadap kebijakan organisasi formal maupun informal dari para guru di SMA 112 terkategori baik, dan peran dari kepala sekolah dalam manajerial sekolah sudah dirasakan oleh beberapa guru.

4.4.5. Pola Hubungan Antar Pribadi

Untuk melihat adanya pola hubungan antar pribadi di SMA 112 maka dibuatlah indikator 4 yang kemudian diuraikan dalam beberapa item-item pertanyaan sebagai berikut :

1. Kepala sekolah mendorong guru-guru agar berani mengeluarkan pendapat di dalam rapat dewan guru (item 12)
2. Jika ada masalah antara guru dan siswa, maka kepala sekolah akan menjadi mediator dan memberikan solusi yang terbaik (item 17)
3. Kepala sekolah selalu bekerja sama dengan orang tua siswa untuk memecahkan masalah yang dihadapi oleh siswa (item21)
4. Kepala sekolah bersedia berdiskusi dengan guru yang mengalami kesulitan dalam menyampaikan pelajaran di kelas (item23)
5. Kepala sekolah suka menjenguk guru, siswa atau pegawai tata usaha yang sedang sakit atau tertimpa musibah (item24)
6. Kepala sekolah bersama tim guru membantu kelancaran pelaksanaan kegiatan OSIS (item 25)

Perolehan skor jawaban pada item-item pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.4.5.1

Klasifikasi Jumlah Skor Jawaban. Pola Hubungan Antar Pribadi SMA

112

Klasifikasi	Frekuensi	Persentase	Keterangan
6-11	0	0	Rendah
12-17	11	22,45%	sedang
18-24	38	77,55 %	Tinggi

Dari data di atas maka dapat diinterpretasikan bahwa skor jawaban para guru mengenai pola hubungan antar pribadi di SMA 112 memiliki klasifikasi tinggi hal ini berarti para guru telah merasakan adanya pola hubungan antar pribadi yang bersifat akrab dalam melaksanakan tugas mereka.

4.5. Deskripsi Data Profesionalisme Guru

Dari data pada variabel Profesionalisme Guru (y) diperoleh skor rata-ratanya sebesar 83,41, berkisar antara 58 (nilai terendah) sampai dengan 100 (nilai tertinggi). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata skor profesionalisme guru dari responden berada di atas skor tengah instrumen yang dapat diinterpretasikan bahwa rata-rata responden telah memiliki profesional dalam melakukan pekerjaannya. Modus dari data ini adalah 75, dan mediannya adalah 82. Keragaman datanya ditunjukkan dengan adanya variansi sebesar 69,499, dan simpangan baku sebesar 8,377.

Dilihat dari 2 sekolah masing-masing yaitu SMA 78 dan SMA 112 diperoleh rata-rata skor profesionalisme guru untuk SMA 78 adalah 77,48 dengan skor terendah 63 dan skor tertinggi 99 dengan simpangan baku sebesar 8,355. Median variabel ini adalah 76,50. Skor terbanyak adalah 73. Keragaman data ditunjukkan dengan adanya variansi sebesar 69,467. Untuk SMA 112 dengan variabel iklim sekolah maka diperoleh rata-rata skor adalah 80,92 dengan skor

terendah 65 dan skor tertinggi 100, dengan simpangan baku sebesar 8,522. Median variabel ini adalah 78,00. Skor terbanyak adalah 75. Keragaman data ditunjukkan dengan variansi sebesar 72,618.

Berdasarkan jenis kelamin, usia, golongan kepangkatan dan tingkat pendidikan, distribusi data iklim sekolah dapat dilihat pada tabel berikut. :

Tabel 4.5.1

Sebaran Data Profesionalisme Guru berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, golongan kepangkatan

		Deskripsi Data						
		n	mean	min	max	sd	mode	med
Jenis kelamin	L	50	82,42	58	100	41,42	75	81
	P	61	84,23	65	97	41,99	87	84
Tingkat pendidikan	S1	86	83,91	58	100	35,49	75	84
	S2	22	82,41	75	96	33,44	76	82
	D3	3	76,67	76	77	26,83	77	77
Usia	20 – 30	10	76,60	69	98	23,80	78	77,5
	31 – 40	17	83,06	69	100	30,53	82	82
	41 – 50	47	84,70	58	98	42,45	84	84
	51 - 60	37	82,97	65	97	39,70	84	84
Golongan	III	25	86,16	73	100	36,57	75	87
	IV	62	83,50	76	96	41,78	82	84
	Honorer	24	80,33	75	80	33,88	76	79

4.6 Profesionalisme Guru SMA 78

Berdasarkan UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, maka setiap guru harus memiliki serangkaian kompetensi yaitu kompetensi pedagogic, kompetensi professional dan kompetensi kemasyarakatan.

4.6.1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran siswa yang meliputi pemahaman terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya.

Untuk melihat kompetensi pedagogik di SMA 78 maka dibuatlah indikator 1 yang kemudian diuraikan dalam beberapa item –item pertanyaan sebagai berikut :

- 1 Saya memahami karakteristik siswa yang saya ajar di kelas untuk mendukung PBM di kelas.(item 26)
- 2 Saya memahami keberagaman suku bangsa untuk mendukung PBM di kelas (item 27)
- 3 Saya selalu melibatkan siswa dalam membuat peraturan di kelas untuk menumbuhkan sikap tanggung jawab siswa.(item 30)
- 4 Saya bersedia membimbing siswa yang mengalami kesulitan dalam pelajaran baik di luar jam maupun di dalam jam mengajar (item 31)
- 5 Saya memberi sanksi kepada siswa yang melanggar tata tertib di kelas saya.(item 32)
- 6 Saya selalu berusaha membantu siswa yang mengalami kesulitan beradaptasi dengan lingkungan sekolah (item 38)
- 7 Saya selalu mengingatkan siswa agar siswa tidak terlibat narkoba (item 39)
- 8 Saya berusaha menanamkan sikap mandiri pada siswa dalam mengerjakan tugas sekolah (item 42)

Perolehan skor jawaban pada item-item pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.6.1.2

Klasifikasi Jumlah Skor Jawaban Kompetensi Pedagogik SMA 78

Klasifikasi	Frekuensi	Persentase	Keterangan
8-15	0	0	Rendah
16-23	6	9,68 %	sedang
24-32	56	90,32 %	Tinggi

Dari data tersebut maka dapat diinterpretasikan bahwa para guru umumnya telah memiliki kompetensi pedagogik yang tinggi yaitu kemampuan mengelola pembelajaran siswa yang meliputi pemahaman terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya semua itu sudah dimiliki oleh para guru dengan baik.

4.6.2. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing siswa untuk memenuhi standard kompetensi yang ditetapkan

Untuk melihat kompetensi profesional guru maka dibuatlah indikator 2 yang kemudian diuraikan dalam item-item pertanyaan sebagai berikut :

1. Saya suka menggunakan metode belajar yang bervariasi untuk mengetahui potensi siswa (item28)
2. Dalam mengajar saya selalu memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada siswa agar kelas lebih komunikatif.(item29)
3. Saya selalu menggunakan referensi ilmiah untuk mengajar di kelas (item 33)
4. Saya senantiasa mengadakan diskusi dengan orang tua siswa untuk memecahkan masalah kesulitan belajar siswa (item 37)
5. Sebagai guru saya harus mengikuti perkembangan masyarakat melalui media massa (item 40)
6. Setiap awal semester saya mempersiapkan program mengajar bersama guru-guru dalam kelompok mata pelajaran saya (item 43)
7. Saya selalu memberikan tugas kepada siswa ketika berhalangan hadir di kelas (item45)
8. Saya bekerja sama dengan guru bimbingan dan penyuluhan dalam memperlancar proses bimbingan terhadap siswa yang bermasalah (item 50)

Perolehan skor jawaban dapat dilihat pada tabel klasifikasi di bawah ini

Tabel 4.6.2.2

Klasifikasi Jumlah Skor Jawaban Kompetensi Profesional SMA 78

Klasifikasi	Frekuensi	Persentase	Keterangan
8-15	0	0	Rendah
16-23	9	14,52 %	sedang
24-32	53	83,87 %	Tinggi

Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa para guru di SMA 78 umumnya telah memiliki kompetensi penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing siswa untuk memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.

4.6.3 Kompetensi Kemasyarakatan

Kompetensi kemasyarakatan adalah kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk mampu beradaptasi dengan lingkungannya dengan membangun komunikasi yang efektif dengan siswa, teman sejawat, atasan, pegawai sekolah, orang tua murid dan masyarakat luas (Supardi,2008:87)

Untuk melihat kompetensi kemasyarakatan maka dibuatlah indikator 3 yang kemudian diuraikan dalam item-item pertanyaan sebagai berikut :

1. Saya suka berteman dengan semua guru (item 34).
2. Saya selalu menyapa siswa ketika bertemu (item 35)
3. Saya selalu bekerja sama dengan orang tua siswa (item36)
4. Saya selalu berusaha membantu siswa yang mengalami musibah (item 41)
5. Kesulitan yang saya hadapi dalam mengajar akan dipecahkan bersama tim bidang studi (item 44)
6. Saya bersedia menggantikan guru yang berhalangan mengajar untuk mengisi kekosongan kelas (item46)
7. Apabila ada teman sejawat yang menghadapi kesulitan dalam mengelola kelas, saya mau memberikan saran-saran pemecahannya (item 47)
8. Saya membangun hubungan yang harmonis dengan guru-guru di sekolah ini (item 48)
9. Saya membangun hubungan yang harmonis dengan pegawai tata usaha di sekolah ini (item 49).

Jumlah skor jawaban dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel 4.6.3.2

Klasifikasi Jumlah Skor Jawaban Kompetensi Kemasyarakatan SMA78

Klasifikasi	Frekuensi	Persentase	Keterangan
9-17	0	0	Rendah
18-26	10	16,13 %	sedang
27-36	52	83,87 %	Tinggi

. Dari data di atas maka dapat diinterpretasikan bahwa para guru di SMA 78 memiliki klasifikasi kompetensi kemasyarakatan yang tinggi maka dengan demikian dapat dipahami bahwa para guru telah mampu beradaptasi dengan lingkungannya dengan membangun komunikasi yang efektif dengan siswa, teman sejawat, atasan, pegawai sekolah, orang tua murid dan masyarakat luas.

4.7. Profesionalisme Antar Kelompok Guru SMA 78

Berdasarkan kelompok-kelompok dalam populasi yang terdiri dari kelompok jenis kelamin, usia, pendidikan dan pangkat/golongan maka untuk mengetahui apakah ada perbedaan rata-rata variable profesionalisme guru antar kelompok guru di SMA 78 maka dilakukan penghitungan rata-rata dengan SPSS 17. Adapun hasil out put adalah sebagai berikut:

4.7.1. Kelompok berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.7.1.1

Hasil Uji Independent Sample T-Test Profesionalisme Guru SMA 78 dengan Jenis Kelamin

Group Statistics

gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
profesional78 laki-laki	30	82.27	9.195	1.679
profesional78 perempuan	32	81.47	7.696	1.360

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means							
								95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower
profesional78 Equal variances assumed	.679	.413	.371	60	.712	.798	2.148	-3.499	5.095
profesional78 Equal variances not assumed			.369	56.715	.713	.798	2.161	-3.529	5.125

Kesimpulan yang dapat diambil dari data di atas adalah varian kelompok data di atas sama karena *equal variance assumed* adalah 0,413 lebih besar dari 0,05. Pada table group statistic terlihat bahwa rata-rata (mean) untuk jenis kelamin laki-laki 82,27 dan untuk perempuan 81,47 artinya bahwa rata-rata profesionalisme guru laki-laki lebih tinggi dari profesionalisme guru perempuan di SMA 78. Dari hasil pengamatan peneliti lebih rendahnya rata-rata (mean) guru perempuan di SMA 78 dibandingkan dengan guru laki-laki hal ini disebabkan status dan peran dari guru perempuan yang lebih dari satu yaitu sebagai guru juga sebagai ibu rumah tangga yang kadang-kadang menimbulkan konflik peran seperti yang dialami oleh ibu Smt, ibu TH, ibu YM yang harus merawat suaminya yang sudah sakit menahun, atau ibu SW dan Ibu PS yang masih memiliki anak-anak balita.

4.7.2. Kelompok Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.7.2.1
Hasil Uji One Way Anova Antara Profesionalisme Guru SMA 78 dengan
Tingkat Pendidikan

Descriptives

profesional78

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
s2	11	79.18	5.344	1.611	75.59	82.77	70	89
s1	48	82.79	9.003	1.300	80.18	85.41	58	98
diploma	3	76.67	.577	.333	75.23	78.10	76	77
Total	62	81.85	8.394	1.066	79.72	83.99	58	98

Test of Homogeneity of Variances

profesional78

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
5.667	2	59	.006

ANOVA

profesional78

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	201.474	2	100.737	1.451	.243
Within Groups	4096.220	59	69.427		
Total	4297.694	61			

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai probabilitas (signifikansi) adalah 0,006 lebih kecil dari 0,05, maka ketiga varian adalah berbeda (varian kelompok S1,S2 dan diploma berbeda). Angka *Levene Statistic* menunjukkan semakin kecil nilainya maka semakin besar homogenitasnya. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($1,451 < 3,153$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan antara tingkat pendidikan dengan profesionalisme guru, dengan demikian tingkat pendidikan guru di SMA 78 tidak mempengaruhi tingkat profesionalismenya, hal ini juga didukung oleh hasil rata-rata (mean) pada tabel yang menunjukkan bahwa hasil rata-rata (mean) guru SMA 78 yang berlatar belakang pendidikan S1 lebih tinggi dari guru yang berlatar belakang pendidikan S2.

Rendahnya rata-rata profesionalisme guru yang berlatar belakang pendidikan S2, dari hasil pengamatan peneliti hal ini disebabkan karena para guru di SMA 78 yang berlatar belakang pendidikan S2 umumnya juga merangkap sebagai dosen di Perguruan Tinggi Swasta maupun Negeri sehingga ada beberapa tugas guru yang ditinggalkan. Sedangkan untuk guru yang berlatar belakang pendidikan D3 memiliki rata-rata rendah karena memang secara kualifikasi bapak/ibu guru tersebut tidak memenuhi syarat untuk mengajar di SMA seperti yang dicantumkan dalam UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, tetapi

karena kebijakan kepala sekolah mengingat status mereka yang sudah PNS jadi mereka masih tetap diperkenankan mengajar.

4.7.3. Kelompok Berdasarkan Pangkat /Golongan

Tabel 4.7.3.1

Hasil Uji One Way Anova Antara Profesionalisme Guru SMA 78 dengan Pangkat/Golongan

Descriptives

profesional78

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
gol III	10	86.20	6.779	2.144	81.35	91.05	75	93
gol IV	35	80.77	8.895	1.504	77.72	83.83	58	96
honorer	17	81.53	7.755	1.881	77.54	85.52	69	98
Total	62	81.85	8.394	1.066	79.72	83.99	58	98

Test of Homogeneity of Variances

profesional78

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.755	2	59	.475

ANOVA

profesional78

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	231.687	2	115.843	1.681	.195
Within Groups	4066.007	59	68.915		
Total	4297.694	61			

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai probabilitas (signifikansi) adalah 0,475 lebih besar dari 0,05, maka ketiga varian adalah sama (varian kelompok golongan III, IV dan honorer sama). Angka *Levene Statistic* menunjukkan semakin kecil nilainya maka semakin besar homogenitasnya. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($1,681 < 3,153$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan antara golongan/pangkat dengan profesionalisme guru, dengan demikian golongan/pangkat guru di SMA 78 tidak mempengaruhi tingkat profesionalismenya, hal ini juga didukung oleh hasil rata-rata (mean) pada tabel yang menunjukkan bahwa hasil rata-rata (mean) guru SMA 78 yang memiliki golongan III lebih tinggi dari guru yang memiliki golongan IV.

Rendahnya rata-rata (mean) untuk golongan IV dari hasil pengamatan penulis hal ini disebabkan karena dari 45 orang guru yang memiliki pangkat/golongan IVa maka 40 orang guru atau 88,88% guru sudah menduduki golongan tersebut selama 5 tahun lebih sehingga mulai memunculkan kejenuhan dan kurangnya motivasi untuk mengaktualisasikan diri. Sedangkan para guru yang memiliki golongan III adalah para guru yang umumnya baru saja diangkat menjadi PNS, sehingga masih tinggi motivasi mereka untuk menaikkan golongannya.

4.7.4. Kelompok Berdasarkan Usia

Tabel 4.7.4.1

Hasil Uji One Way Anova Antara Variabel Profesionalisme Guru dengan Usia di SMA 78

Descriptives

profesional78

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					21-30	5		
31-40	11	82.82	7.111	2.144	78.04	87.60	69	91
41-50	22	83.50	9.922	2.115	79.10	87.90	58	98
51-60	24	80.71	7.561	1.543	77.52	83.90	65	94
Total	62	81.69	8.330	1.058	79.58	83.81	58	98

Test of Homogeneity of Variances

profesional78

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.035	3	58	.119

ANOVA

profesional78

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	271.083	3	90.361	1.323	.276
Within Groups	3962.095	58	68.312		
Total	4233.177	61			

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai probabilitas (signifikansi) adalah 0,119 lebih besar dari 0,05, maka ketiga varian adalah sama (varian antar kelompok usia sama). Angka *Levene Statistic* menunjukkan semakin kecil nilainya maka semakin besar homogenitasnya. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($1,323 < 2,764$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan antara usia dengan profesionalisme guru, dengan demikian usia guru di SMA 78 tidak mempengaruhi tingkat profesionalismenya, hal ini juga didukung oleh hasil rata-rata (mean) pada tabel yang menunjukkan bahwa hasil rata-rata (mean) guru SMA 78 yang memiliki usia 41-50 lebih tinggi dari guru yang memiliki usia 51-60 tahun

. Rendahnya rata-rata (mean) untuk kelompok guru dengan usia 21-30 dari hasil pengamatan peneliti hal ini disebabkan antara lain oleh status kepegawaian mereka yang masih honorer sehingga tidak khawatir terkena sanksi dari SUDIN Pendidikan apabila tidak melakukan kewajibannya dan juga karena mereka masih tergolong muda dan berstatus honorer maka mereka belum merasa yakin akan melanjutkan menjadi guru karena masih banyak profesi lainnya yang dapat mereka pilih.

4.8. Profesionalisme Guru SMA 112

4.8.1. Kompetensi Pedagogik

Perolehan skor jawaban untuk indikator kompetensi pedagogik pada profesionalisme guru SMA 112 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Dari jumlah skor jawaban dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel 4.8.1.1**Klasifikasi Jumlah Skor Jawaban. Kompetensi Pedagogik SMA 112**

Klasifikasi	Frekuensi	Persentase	Keterangan
8-15	0	0	Rendah
16-23	3	6,12 %	sedang
24-32	46	93,88 %	Tinggi

Dari data tersebut maka dapat diinterpretasikan bahwa para guru SMA 112 umumnya telah memiliki kompetensi pedagogik yang tinggi yaitu kemampuan mengelola pembelajaran siswa yang meliputi pemahaman terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya semua itu sudah dimiliki oleh para guru dengan baik.

4.8.2 Kompetensi Profesional

Perolehan skor jawaban dari guru-guru SMA 112 untuk indikator kompetensi profesional dapat dilihat pada table dibawah ini :

Dari t jumlah skor jawaban dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel 4.8.2.1**Klasifikasi Jumlah Skor Jawaban Kompetensi Profesional SMA 112**

Klasifikasi	Frekuensi	Persentase	Keterangan
8-15	0	0	Rendah
16-23	2	4,08 %	sedang
24-32	47	95,92 %	Tinggi

Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa para guru SMA 112 umumnya telah memiliki kompetensi penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing siswa untuk memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.

4.8.3. Kompetensi Kemasyarakatan

Perolehan skor jawaban untuk item-item pertanyaan tersebut dapat dilihat pada table dibawah ini

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah skor jawaban dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel 4.8.3.1

Klasifikasi Jumlah Skor Jawaban Kompetensi Kemasyarakatan SMA 112

Klasifikasi	Frekuensi	Persentase	Keterangan
9-17	0	0	Rendah
18-26	1	2,04 %	sedang
27-36	48	97,96 %	Tinggi

Dari data di atas maka dapat diinterpretasikan bahwa para guru di SMA 112 memiliki klasifikasi kompetensi kemasyarakatan yang tinggi maka dengan demikian dapat dipahami bahwa para guru telah mampu beradaptasi dengan lingkungannya dengan membangun komunikasi yang efektif dengan siswa, teman sejawat, atasan, pegawai sekolah, orang tua murid dan masyarakat luas.

4.9. Profesionalisme Antar Kelompok Guru SMA 112

Berdasarkan kelompok-kelompok dalam populasi yang terdiri dari kelompok jenis kelamin, usia, pendidikan dan pangkat/golongan maka untuk mengetahui apakah ada perbedaan rata-rata variable profesionalisme guru antar kelompok guru di SMA 112 maka dilakukan penghitungan rata-rata dengan SPSS 17. Adapun hasil out put adalah sebagai berikut :

4.9.1. Kelompok Berdasarkan Usia

Tabel 4.9.1.1

Hasil uji Independent Sample-T-Test Antara Variabel Profesionalisme guru dengan Jenis Kelamin di SMA 112

Group Statistics

gender		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
profesional112	laki-laki	20	82.65	8.406	1.880
	perempuan	29	87.28	7.096	1.318

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
								95% Confidence Interval of the Difference	
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
profesional112 Equal variances assumed	.814	.371	-2.080	47	.043	-4.626	2.224	-9.101	-.151
Equal variances not assumed			-36.312	2.015	.051	-4.626	2.295	-9.280	.028

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa karena nilai probabilitas (signifikansi) dengan *equal variance assumed* lebih besar dari 0,05 ($0,371 > 0,05$) maka kedua varian adalah sama. Pada tabel *Group Statistic* kelompok guru perempuan di SMA 112 memiliki rata-rata (mean) yang lebih tinggi(87,28) dari kelompok guru laki-laki(82,65). Dari hasil pengamatan dan wawancara penulis hal ini karena guru laki-laki di SMA 112 pada umumnya guru-guru yang baru saja diangkat menjadi PNS dan berusia muda sehingga belum memiliki wawasan yang luas dalam mengajar.

4.9.2. Kelompok Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.9.2.1

Hasil uji Independent sample-T-Test Antara Variabel Profesionalisme Guru dengan Tingkat Pendidikan di SMA 112

pendidikan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
profesional112 s1	38	85.32	8.256	1.339
s2	11	85.64	6.947	2.094

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
								95% Confidence Interval of the Difference	
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
profesional112 Equal variances assumed	1.032	.315	-.117	47	.907	-.321	2.738	-5.828	5.187
Equal variances not assumed			-.129	18.992	.899	-.321	2.486	-5.524	4.883

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa karena nilai probabilitas (signifikansi) dengan *equal variance assumed* lebih besar dari 0,05 ($0,315 > 0,05$) maka kedua varian adalah sama. Pada tabel *Group Statistic* kelompok guru dengan tingkat pendidikan S2 memiliki rata-rata (mean) yang lebih tinggi yaitu 85,64 dibandingkan kelompok guru dengan tingkat pendidikan S1. Berdasarkan pengamatan peneliti maka diketahui bahawa para guru di SMA 112 yang memiliki latar belakang pendidikan S2 memang merupakan master pendidikan yang sudah memiliki wawasan yang lebih luas karena tingkat pendidikan yang dimiliki.

4.9.3. Kelompok Berdasarkan Pangkat/Golongan

Tabel 4.9.3.1

Hasil Uji One Way Anova Antara Variabel Profesionalisme Guru dengan Pangkat/Golongan di SMA 112

Descriptives

profesional112

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					golongan III	15		
golongan IV	27	87.04	6.478	1.247	84.47	89.60	75	97
honorar	7	77.43	1.902	.719	75.67	79.19	75	80
Total	49	85.39	7.913	1.130	83.11	87.66	73	100

Test of Homogeneity of Variances

profesional112

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
10.819	2	46	.000

ANOVA

profesional112

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	525.222	2	262.611	4.870	.012
Within Groups	2480.411	46	53.922		
Total	3005.633	48			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: profesional112

	(I) pangkat	(J) pangkat	Mean Difference (I- J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Scheffe	golongan III	golongan IV	-.904	2.365	.930	-6.89	5.08
		honorer	8.705*	3.361	.044	.20	17.21
	golongan IV	golongan III	.904	2.365	.930	-5.08	6.89
		honorer	9.608*	3.115	.013	1.73	17.49
	honorer	golongan III	-8.705*	3.361	.044	-17.21	-.20
		golongan IV	-9.608*	3.115	.013	-17.49	-1.73
Games- Howell	golongan III	golongan IV	-.904	2.840	.946	-8.07	6.26
		honorer	8.705*	2.651	.012	1.87	15.54
	golongan IV	golongan III	.904	2.840	.946	-6.26	8.07
		honorer	9.608*	1.439	.000	6.07	13.15
	honorer	golongan III	-8.705*	2.651	.012	-15.54	-1.87
		golongan IV	-9.608*	1.439	.000	-13.15	-6.07

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Homogeneous Subsets

profesional112				
		N	Subset for alpha = 0.05	
pangkat			1	2
Scheffe ^{a,b}	honorar	7	77.43	
	golongan III	15		86.13
	golongan IV	27		87.04
	Sig.		1.000	.955

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 12.167.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai probabilitas (signifikansi) adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan bahwa ketiga varian tidak sama (terdapat perbedaan yang signifikan). Angka *Levene Statistic* menunjukkan semakin kecil nilainya maka semakin besar homogenitasnya. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,870 > 3,200$), maka dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan antara kelompok. Pada tabel Anova terlihat signifikansi $0,012 < 0,05$ maka kemudian dilakukan uji Post Hoc test untuk mengetahui kelompok manakah yang berbeda. Karena jumlah N tidak sama maka uji yang digunakan adalah Scheffe. Dari tabel di atas memperlihatkan bahwa kelompok yang menunjukkan adanya perbedaan rata-rata (ditandai dengan tanda bintang "*") dalam hal ini ketiga golongan memiliki perbedaan rata-rata.

Pada tabel *Descriptive* terlihat rata-rata (mean) tertinggi untuk kelompok guru berdasarkan pangkat/golongan adalah kelompok guru yang memiliki gol IV yaitu 87,04, sedangkan yang terendah adalah kelompok guru honorar dengan rata-rata (mean) 77,43. Berdasarkan pangkat/golongan maka guru-guru honorar yang memiliki rata-rata paling rendah disebabkan oleh status mereka yang tidak tetap sehingga tidak khawatir terkena sanksi dari SUDIN Pendidikan apabila tidak melaksanakan kewajibannya dan juga karena pada umumnya mereka masih tergolong berusia muda maka mereka belum merasa yakin akan melanjutkan menjadi guru karena masih banyak profesi lainnya yang dapat mereka pilih.

4.9.4. Kelompok Berdasarkan Usia

Tabel 4.9.4.1

Hasil Uji One Way Anova Antara Variabel Profesionalisme Guru dengan Usia di SMA 112

Descriptives

profesional112

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					20-30	4		
31-40	6	83.50	10.877	4.440	72.09	94.91	73	100
41-50	26	86.23	8.296	1.627	82.88	89.58	75	98
51-60	13	87.15	5.210	1.445	84.01	90.30	82	97
Total	49	85.39	7.913	1.130	83.11	87.66	73	100

Test of Homogeneity of Variances

profesional112

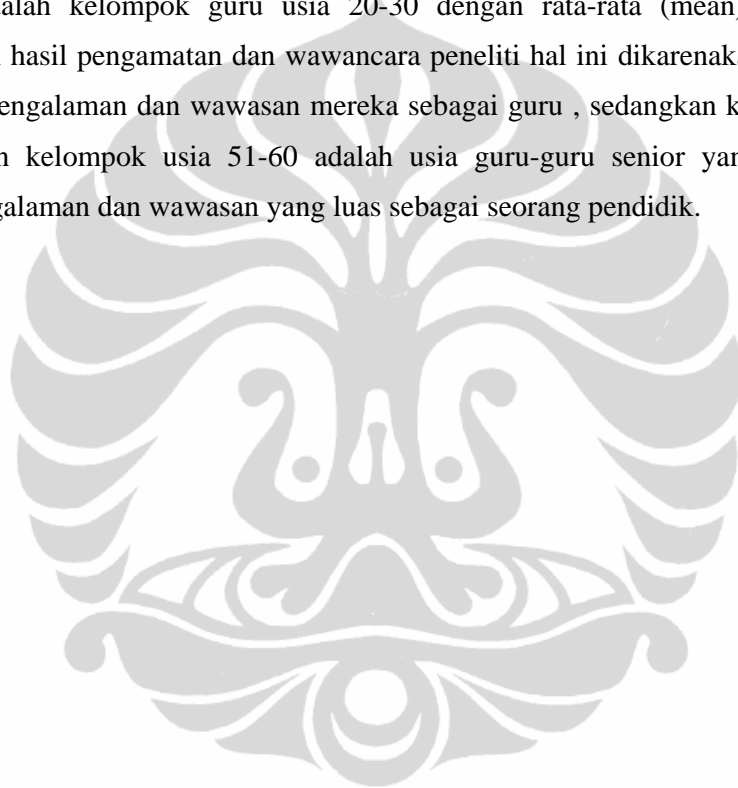
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
6.579	3	45	.001

ANOVA

profesional112

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	361.825	3	120.608	2.053	.120
Within Groups	2643.808	45	58.751		
Total	3005.633	48			

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai probabilitas (signifikansi) adalah 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan bahwa ketiga varian tidak sama. Angka *Levene Statistic* menunjukkan semakin kecil nilainya maka semakin besar homogenitasnya. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($2,053 < 2,812$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan antara kelompok. Pada tabel *Descriptive* terlihat rata-rata (mean) tertinggi untuk kelompok guru berdasarkan usia adalah kelompok guru yang memiliki usia 51-60 tahun yaitu 87,15, sedangkan yang terendah adalah kelompok guru usia 20-30 dengan rata-rata (mean) 77,00., Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara peneliti hal ini dikarenakan masih minimnya pengalaman dan wawasan mereka sebagai guru, sedangkan kelompok guru dengan kelompok usia 51-60 adalah guru-guru senior yang sudah banyak pengalaman dan wawasan yang luas sebagai seorang pendidik.



BAB V

HUBUNGAN ANTARA IKLIM SEKOLAH DENGAN PROFESIONALISME GURU

Pada bab ini akan disajikan analisa data berupa pengujian persyaratan analisi, pengujian hipotesis penelitian dan pembahasan hasil penelitian

5.1 Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum data dianalisis untuk pengujian hipotesis yang berbentuk korelasional, maka ada beberapa syarat yang harus dipenuhi yaitu kenormalan distribusi populasi dan kelinearan garis persamaan regresi (Sudjana, 1992:45).

Untuk menguji apakah sampel penelitian berdistribusi normal atau tidak maka peneliti menggunakan metode kolmogorov-smirnov. Pada uji normalitas yang pertama diperoleh hasil bahwa data valid sebanyak 111 dan tidak ada data missing, nilai significant sebesar 0,004 untuk variabel iklim sekolah dan nilai significant sebesar 0,14 untuk variabel profesionalisme guru. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka pada uji pertama data variabel iklim sekolah dan variabel profesionalisme dinyatakan berdistribusi tidak normal. Oleh karena itu kemudian peneliti melakukan uji normalitas yang kedua dengan mentransformasi data profesionalisme guru dengan menggunakan metode \ln_x untuk menormalkan data dan kemudian diperoleh nilai significant sebesar 0,065. Karena sudah memiliki distribusi normal maka pengujian hipotesis penelitian ini dapat dilanjutkan.

Sedangkan untuk uji linearitas pada hasil output SPSS menggambarkan tentang jumlah data yang dimasukan sebanyak 111 dan tidak ada data yang dikeluarkan. Nilai signifikansi yang diperoleh pada uji linearitas ini sebesar 0,00. Karena signifikansi kurang dari 0,05 jadi hubungan antara variabel iklim sekolah dengan variabel profesionalisme guru dinyatakan linear. Adapun hasil output SPSS untuk uji normalitas dan linearitas dapat dilihat pada lampiran.

5.2 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan Hasil Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini menguji hubungan yang berbanding lurus atau positif antar dua variabel. Untuk itu dalam perhitungan digunakan rumus *Product Moment* atau *Pearson Correlation*. Hasil output SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 5.2.1

Hasil uji korelasi Pearson SMA 78 dan SMA 112

Correlations

Correlations			
		iklm sekolah	ln_x
iklm sekolah	Pearson Correlation	1	.998**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	111	111
ln_x	Pearson Correlation	.998**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	111	111

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sebagai patokan untuk mengukur kuat lemahnya hubungan antar dua variabel penulis menggunakan patokan dari Sugiyono (2007). Menurut Sugiyono, pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

0,00 – 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = rendah

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799 = kuat

0,80 – 1,000 = sangat kuat

Sedangkan untuk pengujian hubungan, apakah hubungan signifikan atau tidak maka menggunakan signifikansi 0,05. Artinya jika signifikansi $< 0,05$ maka terjadi hubungan yang signifikan, sedangkan jika signifikansi $> 0,05$ maka tidak ada hubungan yang signifikan. Signifikan artinya meyakinkan atau berarti, dalam penelitian mengandung arti bahwa kesimpulan pada sampel dapat diberlakukan pada populasi. Jika tidak signifikan berarti kesimpulan pada sampel tidak berlaku pada populasi, atau hanya berlaku pada sampel saja (D.Priyatno: 2010:49).

Dari output di atas diketahui bahwa korelasi antara iklim sekolah dengan profesionalisme guru didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0,998. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi adalah positif, artinya semakin tinggi iklim sekolah maka semakin tinggi profesionalisme guru. Nilai 0,998 menunjukkan besarnya koefisien korelasi, dan dapat disimpulkan bahwa hubungan sangat kuat karena berada pada rentang 0,80 – 1,000.

Signifikansi di dapat 0,00 artinya ada hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan profesionalisme guru. Hal ini karena nilai 0,00 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan $N=111$ menunjukkan jumlah data sebanyak 111.

Sedangkan untuk uji hipotesis pada SMA 78 hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.2.2
Hasil Uji Korelasi Pearson SMA 78

		Correlations	
		iklim sekolah	profesionalisme
iklim sekolah	Pearson Correlation	1	.668**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	62	62
profesionalisme	Pearson Correlation	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari output di atas diketahui bahwa korelasi antara iklim sekolah dengan profesionalisme guru di SMA 78 didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0,668. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi adalah positif, artinya semakin tinggi iklim sekolah maka semakin tinggi profesionalisme guru. Nilai 0,668 menunjukkan besarnya koefisien korelasi, dan dapat disimpulkan bahwa hubungan kuat karena berada pada rentang 0,60 – 1,000.

Signifikansi di dapat 0,00 artinya ada hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan profesionalisme guru. Hal ini karena nilai 0,00 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan N=62 menunjukkan jumlah data sebanyak 62

Untuk uji hipotesis pada SMA 112 hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini.:

Tabel 5.2.3
Hasil Uji Korelasi Pearson SMA 112

Correlations

		iklim sekolah	profesionalisme
iklim sekolah	Pearson Correlation	1	.633**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	49	49
profesionalisme	Pearson Correlation	.633**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari output di atas diketahui bahwa korelasi antara iklim sekolah dengan profesionalisme guru di SMA 112 didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0,633. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi adalah positif, artinya semakin tinggi iklim sekolah maka semakin tinggi profesionalisme guru. Nilai 0,633 menunjukkan besarnya koefisien korelasi, dan dapat disimpulkan bahwa hubungan kuat karena berada pada rentang 0,60 – 1,000.

Signifikansi di dapat 0,00 artinya ada hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan profesionalisme guru. Hal ini karena nilai 0,00 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan N=49 menunjukkan jumlah data sebanyak 49.

Untuk memprediksi bagaimana tingkat profesionalisme seseorang guru bila tingkat iklim sekolah berubah-ubah nilainya, maka digunakan analisis regresi sederhana. Adapun hasil out put analisis dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.2.4.
Tabel Derajat Keeratan Hubungan Antar Variabel

Model Summaryb				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595 ^a	.354	.348	6.922

a. Predictors: (Constant), iklim

b. Dependent Variable: professional

Bagian ini menggambarkan derajat keeratan hubungan antarvariabel.

- Angka R sebesar 0.595(a) menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antara Profesionalisme guru dengan variabel independen-nya adalah kuat (karena besarnya $> 0,05$).
- Angka R Square atau Koefisien Determinasi adalah 0.354 (berasal dari $0,595 \times 0,595$). Ini artinya bahwa 0,354 atau 35,4% variasi dari Profesionalisme dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen, yaitu iklim sekolah. Sedangkan sisanya ($100-35,4 = 64,6$) atau 64,6% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.

Std. Error of the Estimate yang nilainya 0.6922 menggambarkan tingkat ketepatan prediksi regresi, dimana semakin kecil angkanya maka semakin baik prediksinya

Tabel 5.2.5.**Hasil Uji ANOVA****ANOVA^p**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2856.183	1	2856.183	59.617	.000 ^a
	Residual	5222.088	109	47.909		
	Total	8078.270	110			

a. Predictors: (Constant), iklim

b. Dependent Variable: professional

Bagian ini menggambarkan tingkat signifikansi. Dari uji ANOVA atau F-test, didapat F-hitung 59,617 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena probabilitas (tingkat signifikansi) ini lebih kecil daripada 0,05 maka model regresi ini bisa dipakai untuk memprediksi tingkat profesionalisme seseorang. Dengan kata lain, iklim sekolah berpengaruh terhadap tingkat profesionalisme guru.

Tabel 5.2.6.**Tabel Koefisien Regresi****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	31.601	6.292		5.022	.000	19.130	44.072
iklim	.586	.076	.595	7.721	.000	.435	.736

a. Dependent Variable: professional

Sedangkan bagian ini menggambarkan seberapa besar koefisien regresinya.

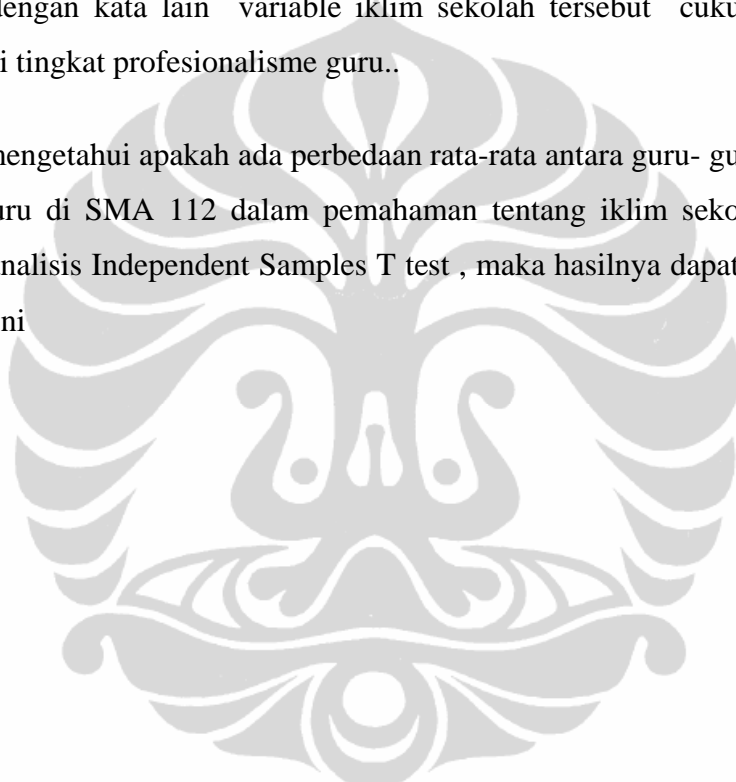
- Persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$\text{Profesionalisme} = 31,601 + 0,586 \text{ iklim sekolah}$$

- Koefisien regresi 0,586 menunjukkan bahwa setiap pengetahuan iklim sekolah seseorang bertambah +1 poin, maka profesionalismenya akan bertambah 0,586 poin.

Terlihat bahwa pada kolom Sig. untuk kedua variabel tersebut, yaitu konstanta = 0,00, iklim = 0,00 mempunyai angka signifikansi $< 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak atau dengan kata lain variable iklim sekolah tersebut cukup signifikan mempengaruhi tingkat profesionalisme guru..

Untuk mengetahui apakah ada perbedaan rata-rata antara guru- guru di sma 78 dengan guru-guru di SMA 112 dalam pemahaman tentang iklim sekolah dengan menggunakan analisis Independent Samples T test , maka hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini



Tabel 5.2.7

Hasil uji Independent Samples T-test variabel Iklim sekolah antara Guru SMA 78 dengan Guru SMA 112

Group Statistics

sma		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
iklim sekolah	guru sma 78	62	77.48	8.335	1.059
	guru sma 112	49	80.92	8.522	1.217

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
								95% Confidence Interval of the Difference		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
iklim sekolah	Equal variances assumed	.006	.940	-2.135	109	.035	-3.434	1.609	-6.623	-.246
	Equal variances not assumed			-2.129	102.095	.036	-3.434	1.613	-6.634	-.235

Dari hasil out put di atas dapat diketahui nilai signifikansi dari uji Levene's adalah 0,940. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data iklim sekolah antara guru SMA 78 dengan guru-guru SMA 112 memiliki varian yang sama. Sedangkan nilai mean guru-guru SMA 78 sebesar 77,48 dan nilai mean guru-guru SMA 112 sebesar 80,92 menunjukkan bahwa iklim sekolah pada SMA 112 lebih tinggi dari pada guru-guru SMA 78.

Kemudian tabel berikut di bawah ini untuk mengetahui apakah ada perbedaan rata-rata antara guru- guru di sma 78 dengan guru-guru di SMA 112 dalam pemahaman tentang profesionalisme guru dengan menggunakan analisis Independent Samples T test , maka hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 5.2.8
Hasil Uji Independent Sample T-Test Variabel Profesionalisme Guru
Antara Guru SMA 78 dengan Guru SMA 112

Group Statistics					
sma		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
profesionalisme	guru sma 78	62	81.85	8.394	1.066
	guru sma 112	49	85.39	7.913	1.130

Independent Samples Test									
	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
								95% Confidence Interval of the Difference	
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
professional Equal variances assumed	.235	.629	.267	109	.790	.439	1.642	-2.815	3.693
Equal variances not assumed			.265	101.780	.791	.439	1.653	-2.839	3.717

Dari hasil out put di atas dapat diketahui nilai signifikansi dari uji Levene's adalah 0,629. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data profesionalisme guru antara guru SMA 78 dengan guru-guru SMA 112 memiliki varian yang sama. Sedangkan nilai mean guru-guru SMA 78 sebesar 81,85 dan nilai mean guru-guru SMA 112 sebesar 85,39 menunjukkan bahwa profesionalisme guru pada SMA 112 lebih tinggi dari pada guru-guru SMA 78. Dari data di atas maka dapat disimpulkan bahwa jika dibandingkan maka terlihat sekolah dengan iklim sekolah yang tinggi maka profesionalisme guru juga tinggi sedangkan sekolah dengan iklim sekolah yang rendah akan memiliki profesionalisme yang rendah juga.

Data ini kemudian diklarifikasikan dengan guru-guru dari SMA 78 dan SMA 112. Berikut ini adalah hasil wawancara penulis dengan beberapa guru. Menurut beberapa guru SMA 78 adanya perbedaan iklim sekolah dan profesionalisme guru dengan SMA 112 antara lain disebabkan sebagai berikut :

“Profesionalisme guru di SMA 78 belum didukung oleh kegiatan peningkatan mutu guru, karena alokasi dana untuk menyelenggarakan program tersebut belum cukup sedangkan tuntutan kompetensi sebagai pengajar di sekolah RSBI begitu kompleks” (Bpk Rd, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum SMA 78).

Selain faktor di atas ada juga guru yang lebih menitikberatkan kepada faktor manajerial sekolah seperti pendapat seorang ibu guru dibawah ini :

“Profesionalisme guru di SMA 78 menurut saya sangat dipengaruhi oleh sistem pengajaran dan manajerial kepala sekolah yang kurang memperhatikan kekuatan SDM di SMA 78 , ketika akan diberlakukannya kurikulum baru, dan sering kali tidak dilakukan evaluasi terhadap program pengajaran yang sudah dilaksanakan,dan saya juga heran kenapa ya kok pihak Dinas Pendidikan sepertinya juga tidak melakukan evaluasi” (Ibu RH, Guru BK SMA 78).

Berbeda dengan kedua pendapat guru di atas, maka ada juga yang lebih menitikberatkan kepada faktor guru dan murid seperti pendapat dibawah ini :

“Banyak guru di SMA 78 tingkat independensinya sudah tinggi melihat dari latar belakang Pendidikannya dan pangkat golongannya,juga aktivitas mengajar di tempat lain. Guru yang sudah punya tingkat independensinya tinggi biasanya jadi tidak

mau membuat perangkat pembelajaran yah..mungkin karena kesibukan beliau-beliau juga, tapi mungkin juga karena murid-murid SMA 78 itu sudah dianggap pinter-pinter jadi gurunya nggak banyak beban akademis ya”(Bpk NS, Wakil Kepala Sekolah bidang Humas).

“ Latar belakang sosial – ekonomi antara guru dan Kepala Sekolah yang dirasakan sama membuat ada beberapa guru yang cenderung menganggap kepala sekolah setara , jadi ketika mereka berinteraksi dengan kepala sekolah sifatnya nggak intens. Selain itu kan kepala sekolah kita sering ada tugas keluar kota jadi kalau sama guru-guru jarang ngobrol ya.....(Bpk FA, guru Sosiologi SMA 78).

Sedangkan kalau dari pihak SMA 112, menurut salah seorang guru dikatakan: “ Iklim sekolah di SMA 112 itu baik karena SMA 112 itu kan sekolah pusat rayon jadi guru-guru di sini harus memiliki perangkat pembelajaran yang lengkap ya....habis suka ditanya-tanya sama Pengawas.Dan kepala sekolah disini suka bilang ayo...kita kalahkan prestasi SMA 8 dan SMA 78...jadi guru-guru disini termotivasi juga dalam proses belajar mengajar” (Ibu WS, guru Sosiologi SMA 112).

Demikian juga dengan guru lain dari pihak SMA 112 yang mengatakan : “Iklim sekolah di SMA 112 baik karena SMA 112 sebagai sekolah Pusat rayon sehingga semua informasi akademik cepat didapatkan dan juga sebagai pusat sanggar guru banyak guru-guru yang dapat dengan mudah mengikuti kegiatan sanggar guru tanpa mengeluarkan transport....jadi banyaklah keuntungan akademik maupun non akademik yang secara nggak langsung diperoleh guru guru disini” (Ibu IS, guru Matematika SMA 112).

Dari hasil wawancara singkat di atas maka dapat disimpulkan bahwa adanya perbedaan iklim sekolah dan profesionalisme guru di sekolah RSBI dengan sekolah SKM disebabkan oleh peran kepala sekolah, latar belakang ekonomi juga faktor input dan output peserta didik

BAB VI

KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian dan pembahasan pada bab IV, maka kesimpulan pada penelitian ini adalah :

1. Dari deskripsi variabel iklim, sekolah di SMA 78 maka terlihat bahwa klasifikasi tertinggi dari jawaban responden ada pada indikator adanya unsur-unsur fisik dan psikologis yang mempengaruhi perilaku yaitu sebesar 87,10 % sedangkan klasifikasi terendah ada pada jawaban untuk indikator kebijakan organisasi formal dan informal yaitu 46,77 %. Hal ini menunjukkan bahwa faktor fisik sekolah dan psikologis yang paling berpengaruh terhadap perilaku guru-guru di SMA 78.
2. Untuk variabel profesionalisme guru maka klasifikasi tertinggi dari jawaban responden adalah pada indikator kompetensi pedagogik yaitu 90,32 %, sedangkan yang terendah ada pada indikator kompetensi profesional dan kemasyarakatan yaitu 83,87 %
3. Untuk profesionalisme berdasarkan jenis kelamin pada guru SMA 78 terlihat bahwa rata-rata (mean) untuk jenis kelamin laki-laki 82,27 dan untuk perempuan 81,47 artinya bahwa rata-rata profesionalisme guru laki-laki lebih tinggi dari profesionalisme guru perempuan
4. Untuk kelompok berdasarkan tingkat pendidikan maka rata-rata profesionalisme guru untuk kelompok guru SMA78 yang berlatar belakang pendidikan s1 paling tinggi yaitu 82,79, sedangkan rata-rata paling rendah adalah guru-guru yang berlatar pendidikan D3.
5. Untuk kelompok berdasarkan pangkat/golongan maka rata-rata (mean) tertinggi adalah kelompok guru SMA 78 yang memiliki pangkat/golongan III, sedangkan rata-rata terendah adalah kelompok guru dengan pangkat/golongan IV.

6. Untuk kelompok berdasarkan usia maka rata-rata (mean) tertinggi untuk kelompok guru SMA78 berdasarkan usia adalah kelompok guru dengan usia 41-50 ,sedangkan untuk rata-rata terendah adalah kelompok guru dengan usia 21-30.
7. Untuk SMA 112 pada variabel iklim sekolah maka terlihat bahwa klasifikasi tertinggi ada pada jawaban untuk indikator unsur-unsur psikologi yaitu 95,92%, sedangkan klasifikasi terendah ada pada jawaban untuk indikator adanya kebijakan organisasi secara formal maupun informal yaitu sebesar 59,18 %
8. Untuk variabel profesionalisme guru di SMA 112 maka klasifikasi jawaban tertinggi ada pada indikator kompetensi kemasyarakatan yaitu sebesar 97,96 %, sedangkan klasifikasi terendah ada pada jawaban indikator kompetensi pedagogik yaitu sebesar 93,88 %.
- 9 Untuk profesionalisme guru berdasarkan jenis kelamin maka kelompok guru perempuan di SMA 112 memiliki rata-rata (mean)yang lebih tinggi dari kelompok guru laki-laki.
10. untuk kelompok berdasarkan tingkat pendidikan maka profesionalisme guru di SMA 112 kelompok guru dengan tingkat pendidikan s2 memiliki rata-rata (mean) yang lebih tinggi yaitu 85,64 dibandingkan kelompok guru dengan tingkat pendidikan s1.
11. Untuk profesionalisme guru SMA 112 berdasarkan pangkat/golongan maka rata-rata (mean) tertinggi untuk kelompok guru berdasarkan pangkat/golongan adalah kelompok guru yang memilki gol IV yaitu 87,04, sedangkan yang terendah adalah kelompok guru honorer dengan rata-rata (mean) 77,43.
12. Untuk profesionalisme guru berdasarkan kelompok usia, maka kelompok guru dengan usia 41-50 memiliki rata-rata (mean) tertinggi yaitu 86,23, sedangkan kelompok dengan usia 20-30 memiliki rata-rata (mean) terendah yaitu 77,00

Sedangkan berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS, maka dapat disimpulkan :

1. Bahwa korelasi antara iklim sekolah dengan profesionalisme guru didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0,998. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi adalah positif, artinya semakin tinggi iklim sekolah maka semakin tinggi profesionalisme guru. Nilai 0,998 menunjukkan besarnya koefisien korelasi, dan dapat disimpulkan bahwa hubungan sangat kuat karena berada pada rentang 0,80 – 1,000.

2. Dari output diketahui bahwa korelasi antara iklim sekolah dengan profesionalisme guru di SMA 78 didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0,668. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi adalah positif, artinya semakin tinggi iklim sekolah maka semakin tinggi profesionalisme guru. Nilai 0,668 menunjukkan besarnya koefisien korelasi, dan dapat disimpulkan bahwa hubungan kuat karena berada pada rentang 0,60 – 1,000.

3. Dari output di atas diketahui bahwa korelasi antara iklim sekolah dengan profesionalisme guru di SMA 112 didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0,633. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi adalah positif, artinya semakin tinggi iklim sekolah maka semakin tinggi profesionalisme guru. Nilai 0,633 menunjukkan besarnya koefisien korelasi, dan dapat disimpulkan bahwa hubungan kuat karena berada pada rentang 0,60 – 1,000.

4. Untuk menggambarkan derajat keeratan hubungan antarvariabel, maka diperoleh angka R sebesar 0.595(a) menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antara Profesionalisme guru dengan variabel independen-nya adalah kuat (karena besarnya $> 0,05$). Angka R Square atau Koefisien Determinasi adalah 0.354 (berasal dari $0,595 \times 0,595$). Ini artinya bahwa 0,354 atau 35,4% variasi dari Profesionalisme dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen, yaitu iklim sekolah. Sedangkan sisanya ($100 - 35,4 = 64,6$) atau 64,6% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.

5. Persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut: Profesionalisme = $31,601 + 0,586$ iklim sekolah. Koefisien regresi 0,586 menunjukkan bahwa setiap

pengetahuan iklim sekolah seseorang bertambah +1 poin, maka profesionalismenya akan bertambah 0,586 poin.

6. Dari hasil out put pada uji independent sample t-test diketahui nilai signifikansi dari uji Levene's adalah 0,940. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data iklim sekolah antara guru SMA 78 dengan guru-guru SMA 112 memiliki varian yang sama. Sedangkan nilai mean guru-guru SMA 78 sebesar 77,48 dan nilai mean guru-guru SMA 112 sebesar 80,92 menunjukkan bahwa iklim sekolah pada SMA 112 lebih tinggi dari pada guru-guru SMA 78.

7. Sedangkan untuk variabel profesionalisme guru, dari hasil out put uji independent sample t-test diketahui nilai signifikansi dari uji Levene's adalah 0,629. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data profesionalisme guru antara guru SMA 78 dengan guru-guru SMA 112 memiliki varian yang sama. Sedangkan nilai mean guru-guru SMA 78 sebesar 81,85 dan nilai mean guru-guru SMA 112 sebesar 85,39 menunjukkan bahwa profesionalisme guru pada SMA 112 lebih tinggi dari pada guru-guru SMA 78.

8. Dari hasil wawancara dengan beberapa guru dapat disimpulkan pula bahwa iklim sekolah dan profesionalisme guru sangat dipengaruhi oleh peran kepala sekolah, latar belakang sosial ekonomi guru dan juga faktor in-put dan out put peserta didik.

5.2. Implikasi

Dari hasil analisis dan kesimpulan terbukti bahwa iklim sekolah mempunyai hubungan yang kuat dengan profesionalise seorang guru. Kekuatan hubungan ini mengimplikasikan bahwa di dalam sikap profesional seorang guru maka aspek iklim sekolah perlu diperhatikan.

Sebagai implikasi teoritisnya maka Iklim sekolah dirasakan oleh para guru menjadi bagian tak terpisahkan dari kinerja para guru. Terbentuknya iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan motivasi guru dalam bekerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru

berpikir dengan tenang dan terkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan. Jika suasana kerja menyenangkan, para guru mempunyai rasa aman dan hidup layak, rasa diikutsertakan, perlakuan yang wajar dan jujur, rasa mampu, pengakuan dan penghargaan, ikut ambil bagian dalam pembentukan kebijakan, kesempatan untuk mempertahankan diri, merupakan bagian dari iklim sekolah yang bisa menumbuhkan kinerja guru semakin baik. Sebaliknya, suasana kerja yang kurang menyenangkan, tidak adanya rasa aman pada diri guru, rasa tidak diikutsertakan, perlakuan yang tidak wajar dan tidak jujur, guru dianggap tidak mampu, guru tidak diakui dan dihargai, maka semua keadaan ini akan mengakibatkan kinerja guru akan semakin jelek. Sejalan dengan pendapat Sutermeister bahwa sebagai seorang tenaga profesional, maka posisi guru merupakan tenaga profesional di bidang pendidikan yang sangat dipengaruhi oleh factor-faktor pembentuknya yaitu “*ability*” dan “*motivation*” (Sutermeister, 1976:11).

Antara iklim sekolah dengan profesionalisme itu sendiri memiliki hubungan timbal balik. Pada satu sisi peningkatan profesionalisme guru di suatu sekolah akan membangun iklim sekolah untuk menjadi lebih baik, sedangkan iklim sekolah yang kondusif akan memberikan motivasi kepada guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

5.3. Saran

1. Untuk meningkatkan profesionalisme guru maka pihak-pihak yang berkaitan dengan kebijakan-kebijakan pendidikan perlu senantiasa menjaga dan meningkatkan iklim sekolah agar senantiasa kondusif seperti memperhatikan lingkungan fisik berupa sarana dan prasarana yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar, agar para guru dapat mengembangkan diri sebagai seorang profesional.
2. Para guru dan kepala sekolah hendaknya terus menerus menjaga kondisi sekolah baik secara fisik maupun psikologis agar dapat menciptakan kondisi yang maksimal dalam proses belajar mengajar sehingga akan menghasilkan out put pendidikan yang bermutu.

3. Pelaksanaan Manajerial dari Kepala Sekolah harus memperhatikan tingkat SDM di sekolah dan kepala sekolah juga harus mampu melaksanakan evaluasi program.
4. Mengingat pentingnya kajian mengenai profesionalisme guru di abad globalisasi ini maka perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor pendukung dan penghambat terbentuknya sikap profesionalisme dari seorang guru.

5.4 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini belum mengelaborasi pertanyaan-pertanyaan negatif pada item pertanyaan pada angket penelitian .
2. Penelitian ini juga belum mengelaborasi secara lebih mendalam tentang hubungan antara faktor usia, tingkat pendidikan, pangkat /golongan serta jenis kelamin dengan profesionalisme seorang guru.
3. Penelitian ini baru meneliti hubungan antara iklim sekolah dengan profesionalisme guru pada 2 sekolah yang berkategori RSBI dan Mandiri saja belum meneliti pada sekolah yang berstatus Reguler.

DAFTAR REFERENSI

- Adiningsih N, 2002. *Kualitas dan Profesionalisme Guru*. Pikiran Rakyat 15 Oktober 2002. <http://www.Pikiran Rakyat.com/102002/15 Opini>
- Akadum. 1999. *Potret Guru Memasuki Milenium Ketiga*. Suara Pembaharuan. (Online) (<http://www.Suara Pembaharuan.com/News/1999/01/220199/OpEd>, diakses 7 Juni 2001).
- Arifin, I. 2000. *Profesionalisme Guru: Analisis Wacana Reformasi Pendidikan dalam Era Globalisasi*. Simposium Nasional Pendidikan di Universitas Muhammadiyah Malang.
- Bell, Robert.R. 1962. *The Sociology of Education a Source Book*. Homewood, Illionis : The Dorsey Press, Inc.
- Byman, Alan & Duncan Cramer. 2005. *Quantitative Data Analysis With SPSS 12 and 13*. London and New York. Routledge.
- Bustami. 2009 *Pengaruh Pengembangan Profesionalisme Guru SMP Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Kab Aceh Timur* : Tesis Pasca Sarjana USU Medan
- Cowell. Richard.N. 1988. *Buku Pegangan Para Penulis Paket Belajar*. Jakarta: Proyek Pengembangan Pendidikan Tenaga Kependidikan, Depdikbud.
- Danim. Sudarwan. 2002 *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Dasmin. Adi. H, MM. 2010 *Menaikan Motivasi Kerja Guru-Karyawan* . Jakarta: Majalah Gema Widyakarya No 04/XV/2010.
- Eggland. A. Steven and Gilley. Jerry.W. 1989 *Principles of Human Resource Development*. New York: Addison Wesley Pub. Company Inc.
- Freiberg. Jerome.H. 1999. *School Climate*. Philadelphia. Falmer Press, Taylor and Francis Inc.
- Gallup. George H. 1991, "The 15th annual Gallup Poll of the public's attitudes Toward The Public Scholl ", dalam "Social Foundations of Education "Third Edition Richard D. Van Scotter et al(ed) ". Colorado Springs: Allyn And Bacon.
- Gehman. 1985. *Beyond Today's Compensation and Performance Appraisal System*. New Jersey: Prentice Hall.

Gunbayi, Ilhan. (2007). School Climate and Teachers' Perceptions on Climate Factors: Research Into Nine Urban High Schools. *The Turkish Online Journal of Educational Technology (TOJET)*

Gutomo. Cahyo. 2009 *Dampak Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru PAI di MA dan Mts Ali Maksum*. Yogyakarta : Skripsi Fak. Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga.

Hadiyanto, (2004) *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta. Penerbit Rineka Cipta.

Hamalik, Oemar, 2002. *Psikologi Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Sinar baru Algensindo.

Hercarina. 1999. *Disiplin Kerja, Iklim Sekolah dan Hubungannya dengan Motivasi Kerja Guru : suatu studi pada Sekolah Menengah Umum di Jakarta*. Tesis. Universitas Indon

Horsley, Loucks. And Stiles, K.E. 1998. *Professional Development Strategies: Professional Learning Experiences Help Teachers Meet the Standards*. *The Science Teacher*. September 1998.

Hoy, Wayne K & Miskel, Cecil G. 1987. *Educational Administration Theory, Research and Practice*. New York: Random Home. Inc

Jalal. Fasli. Ph.d. 2007 *Sertifikasi Guru Menuju Pendidikan Yang Bermutu*. Surabaya: Makalah Pada Seminar Pendidikan PPS UNAIR.

Jeffrey. Bob and Peter Woods. 2002. *The Reconstruction of Primary Teachers' Identities dalam The Routledge Falmer Reader in Sociology of Education*. Stephen J. Ball (ed). London and New York: Roudledge Falmer. Taylor and Francis Group.

Jose. Lelo. 2007 *Substansi Sertifikasi Guru*.: Majalah Hati Baru No 02/Tahun x

Journal PAT. 2001. *Teacher in England and Wales. Professionalisme in Practice: the PAT Journal*. April/Mei 2001 (Online), <http://www.members.aol.com/PTRFWEB/journal1040.>, diakses 7 Juni 2001).

Jyoti. Jeevan and RD Sharma. 2010. "Journal of Services Research, Gurgan: Oct 2009-Mar 2010 vol 9.

Koeler, Jerry W, et al. 1987. *Organizational Communication Behavioral Perspectives*. New York: Holt, Reinhart and Winston.

Kunandar. 2007 *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa.

Lacey. C. 1976 *Problems of Sociological Fieldwork a Review of The Methodological of Hightown Grammar dalam M.D Shipman (ed) The Organisation an Impact of Social Research*. London: Routledge & Kegan Paul.

- Lefrancois.Guy.R.1995, ''Theories Of Human Learning'',Kro :Kros Report,
- Luckmann.T dan Berger.P.L.1967.*The Social Construction of Reality*.Harmondsworth: Penguin.
- Maister, David, 1997. *True Professionalism*. New York: The Free Press.
- Moorhead and Griffin.W.R.1986.*Organizational Behavior*.Boston: Hutington Miffin company.
- Nawawi. Hadari.1985.*Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas*.Jakarta: Gunung Agung.
- Naisbit.J.1995.*Megatrend Asia: Delapan Megatrend Asia yang Mengubah Dunia*(Alih bahasa oleh Danan Triyatmoko dan Wandu S. Brata).Jakarta: Gramedia
- Owens, 1991. *Organisational Behavior in education*. Bonston: Allyn and Bacon.
- Paloma. M.Margareth.2000.*Sosiologi Kontemporer*.Jakarta:PT Grafindo Perkasa.
- Pedoman Penetapan Peserta dan Pelaksanaan Sertifikasi Guru Dalam Jabatan*.2007.Jakarta: DIRJEN PMPTK.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru dalam Jabatan*.
- Pidarta, 1997. *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*. Jakarta: PT. Bina Rineka Cipta.
- Pinkus, Lyndsay M. (2009). Moving Beyond AYP: High School Performance Indicators. *Alliance for Excellent Education*. 1-20. [Online].
- Prijono.S.Onny dan J.Babari.1996.*Pendidikan Sebagai Sarana Pemberdayaan dalam Pemberdayaan Konsep,Kebijakan dan Implementasi*.Onny.S Prijono dan AMW Pranarka (ed).Jakarta:CSIS
- Priyatno. Duwi.2010.*Tekhnik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS*.Yogyakarta: Gava Media
- Robinson. Philip.1986.*Beberapa Perspektif Sosiologi Pendidikan*.Jakarta: CV Rajawali.
- Rohmat.2007.*Kompensasi*.*Jurnal Pemikiran Alternative Pendidikan*.vol 12 No 1 Jan-Apr.
- Salam. Burhanudin.2000.*Etika Individual*.Jakarta: Rineka Cipta.
- Samingan.2009.*Guru Sebagai Pendidik Profesional*.Yogyakarta:Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga.

Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi ke 4. Jakarta. Salemba Empat.

Semiawan, Conny, R 1991. *Mencari Strategi Pengembangan Pendidikan Nasional Menjelang Abad XXI*. Jakarta: Grasindo

Slemato. 1995. *Belajar dan Faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Soetjipto, Raflis Kosasi. 1999. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta

Standard Nasional Pendidikan.2006. Jakarta: Asa Mandiri.

Steers, Richard.M (1980).*Efektivitas Organisasi Terjemahan Maghdalena Jamin*.Jakarta:Erlangga.

Sudrajat, Ahmad. 2009. Menumbuhkan Sikap Disiplin Siswa. www.wordpress.com, diakses tanggal 22 Desember 2011.

Supardi.Darwyansyah.et.al.2009.*Profesi Keguruan*.Jakarta: Diadit Media.

Suparlan.2006.*Guru Sebagai Profesi*.Yogyakarta: Hikayat Publishing.

Supriadi,Dedi.Fasli Jalal (ed).2001.*Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah* .Yogyakarta: Adi Cita Karya Nusa

Supriadi.Dedi.1998.*Mengangkat Citra dan Martabat Guru*.Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.

Supriyoko.Ki.2007.*Profesi, Profesional, Profesionalisme dan Profesionalitas Guru dalam undang-undang*, Jakarta: Majalah Dit-TK-SD Depdiknas Fasilitator edisi Januari 2007.

Sutermeister, Robert.A (1986) *People and Productivity*.New York: Mc Grow Hill Book Company.

Syamsudin.Abin.Makmun.1996.*Pengembangan Profesi dan Kinerja Tenaga Kependidikan (Pedoman dan Intisari Perkuliahan-Handout)*.Bandung: PPS UPI.

Tafsir.Ahmad.2004.*Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*.Bandung:Remaja Rosda Karya.

Tantangan dan Harapan Bagi Guru .Majalah Gema Pendidikan.19 April 2010

Tilaar. H.A.R. 1990.*Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional Dalam Perspektif Abad 21*.Magelang: Tera Indonesia.

To.Cho-Ye.1982.*Teaching as a Profession*.Hongkong: CUHK Educatin Journal vol 10 No 2.

Undang-Undang No 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan dosen

Undang-Undang No 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Universitas Indonesia (2004). *Pengantar Penulisan Ilmiah*

Widoyoko.Eko.Putro.2008.*Peranan Serrtifikasi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*.Purworejo: makalah dalam Seminar Nasional Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Sertifikasi Guru.

Yuliani.Tri.2007.*Pengaruh Profesionalisme dan Gaji terhadap Semangat Kerja Guru*.Surakarta:Skripsi Universitas Muhamadyah Surakarta





PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS PENDIDIKAN

SMA NEGERI 112 JAKARTA

Jln. Sanggrahan/2 Meruya Utara Kembangan Jakarta Barat, 11620
Telepon : 5850695, Fax : 58902573

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor : 758 / 1.851.6

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMA Negeri 112 Jakarta menyatakan bahwa :

Nama : HENING PRATIWI
NPM : 0806438010
Jenjang : Magister
Status : Mahasiswa S2, Universitas Indonesia

Benar telah mengadakan penelitian yang berjudul " Hubungan Antara Iklim Sekolah dengan Profesionalisme Guru di SMA " di SMA Negeri 112 Jakarta pada tanggal 19 Oktober 2011.

Demikian Surat Keterangan in kami buat untuk dapat dipergunakan seperlunya.



KUESIONER

Kepada Yth
Bapak/ibu Guru
Di
Jakarta

Dengan Hormat

Dengan ini saya sampaikan kepada Bapak/Ibu Guru, bahwa saya bermaksud untuk mengadakan penelitian tentang “ Hubungan antara Iklim Sekolah dengan Profesionalisme Guru”. Penelitian ini dalam rangka penulisan tesis untuk penyelesaian studi pada Program Pascasarjana Universitas Indonesia.

Sehubungan dengan maksud di atas, maka saya sangat mengharapkan bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu Guru untuk mengisi satu set daftar kuesioner terlampir, dengan jujur sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu Guru pribadi dan bukan pendapat orang lain.

Dalam menjawab/mengisi kuesioner ini tidak ada istilah benar atau salah. Oleh karena itu Bapak/Ibu tidak perlu ragu-ragu dalam memberikan jawaban menurut keadaan yang sesungguhnya. Dengan demikian jawaban Bapak/Ibu tidak akan ada pengaruhnya pada konduite sebagai Guru. Untuk itu pula nama Bapak/Ibu Guru tidak perlu dicantumkan.

Jawaban Bapak/Ibu Guru yang jujur dan lengkap akan merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi hasil penelitian ini.

Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu Guru menjawab kuesioner ini saya mengucapkan banyak terima kasih.

Jakarta, Oktober 2011

Peneliti

Hening Pratiwi

HUBUNGAN ANTARA IKLIM SEKOLAH DENGAN PROFESIONALISME GURU

BAGIAN I : IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin :.....
2. Umur :.....
3. Pendidikan Terakhir :.....
4. Pangkat/Golongan :.....
5. Unit Kerja :.....

BAGIAN II : PETUNJUK

1. Bacalah kuesioner ini dengan seksama selanjutnya jawablah sesuai dengan skala
2. Jawaban kuesioner tidak ada yang benar dan salah, tidak berpengaruh terhadap konduite Bapak/Ibu Guru. Jawablah dengan jujur dan apa adanya agar jawaban anda dapat memberikan informasi yang berguna sesuai dengan tujuan penelitian ini.
3. Berilah tanda silang (X) pada salah satu pilihan yang paling sesuai dengan apa yang dirasakan/dialami oleh saudara, pilih :
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
4. SEandainya Bapak/Ibu Guru menganggap keliru dan menginginkan mengganti jawaban, maka lingkarilah jawaban yang dianggap keliru dan kemudian gantilah dengan pilihan lain dengan membubuhkan tanda silang yang baru.

Atas Kesediaan Bapak/Ibu Guru untuk mengisi angket ini peneliti sampaikan terima kasih.

ANGKET PENELITIAN

JUDUL PENELITIAN : HUBUNGAN ANTARA IKLIM SEKOLAH DENGAN PROFESIONALISME GURU

SS = SANGAT SETUJU

S = SETUJU

TS = TIDAK SETUJU

STS= SANGAT TIDAK SETUJU

	IKLIM SEKOLAH	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa bagian dari organisasi sekolah				
2	Sekolah ini memiliki peraturan yang berlaku untuk guru				
3	Kebersihan di sekolah ini sangat terjaga				
4	Sekolah ini memiliki internet yang membantu Kegiatan Belajar Mengajar				
5	Guru dan pegawai tata usaha di sekolah ini saling membantu dalam Kegiatan Belajar Mengajar				
6	Sekolah ini memiliki fingerprint untuk memantau kehadiran guru				
7	Perpustakaan sekolah ini menyediakan buku-buku yang berhubungan dengan materi yang diajarkan guru				
8	Suasana di sekolah ini mendukung guru untuk membuat program pengajaran yang lebih kreatif dan inovatif				
9	Di sekolah ini guru banyak diberikan pelatihan untuk menambah keilmuannya				
10	Suasana di sekolah ini membuat guru akrab dengan para siswa dan pegawai				
11	Di sekolah saya, Kepala sekolah mampu menjalankan tugasnya dengan baik				
12	Kepala sekolah mendorong guru-guru agar berani mengeluarkan pendapat di dalam rapat dewan guru				
13	Kalender pendidikan di sekolah disusun oleh Tim Guru dengan bimbingan kepala sekolah				
14	Keputusan yang diambil dalam rapat guru dilaksanakan secara konsekuen oleh kepala sekolah				
15	Kepala sekolah akan melakukan koreksi terhadap kelemahan guru dalam melaksanakan tugas mengajar di kelas				
16	Kepala sekolah akan memberikan saran –saran				

	kepada guru yang mengalami kesulitan dalam melakukan pengelolaan kelas				
17	Jika ada masalah antara guru dan siswa, maka kepala sekolah akan menjadi mediator dan memberikan solusi yang terbaik				
18	Setiap awal semester Kepala sekolah membimbing guru-guru dalam kelompok mata pelajaran untuk membuat program semester				
19	Kepala sekolah menganjurkan guru untuk membantu siswa yang mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan sekolah				
20	Kepala sekolah memperingatkan guru yang melanggar tata terbit sekolah				
21	Kepala sekolah selalu bekerja sama dengan orang tua siswa untuk memecahkan masalah yang dihadapi oleh siswa				
22	Kepala sekolah selalu menganjurkan guru untuk menanamkan sikap mandiri dan disiplin kepada siswa				
23	Kepala sekolah bersedia berdiskusi dengan guru yang mengalami kesulitan dalam menyampaikan pelajaran di kelas				
24	Kepala sekolah suka menjenguk guru, siswa atau pegawai tata usaha yang sedang sakit atau tertimpa musibah				
25	Kepala sekolah bersama tim guru membantu kelancaran pelaksanaan kegiatan OSIS				

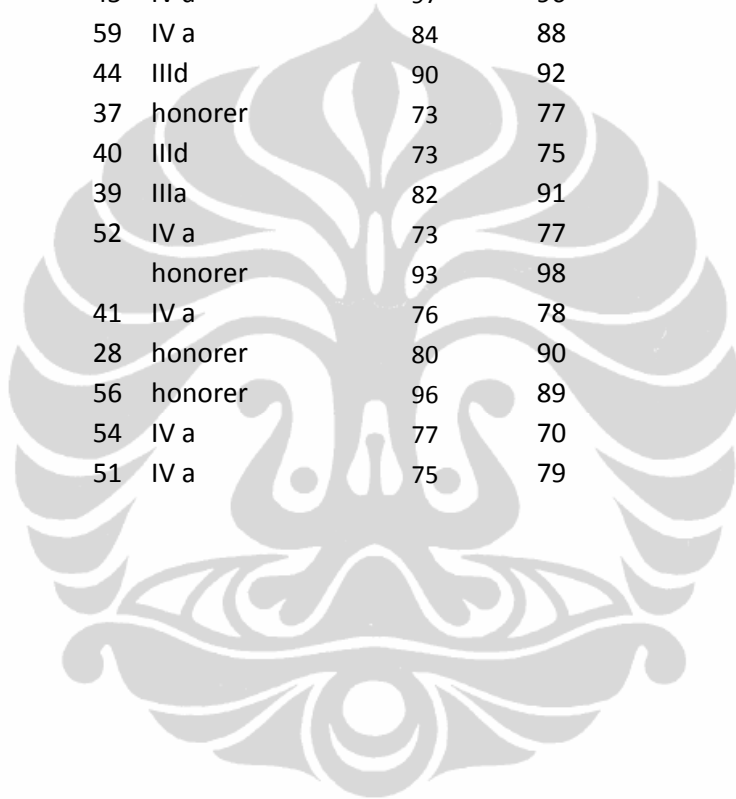
	PROFESIONALISME GURU	SS	S	TS	STS
1	Saya memahami karakteristik siswa yang saya ajar di kelas untuk mendukung PBM di kelas				
2	Saya memahami keberagaman suku bangsa siswa untuk mendukung PBM di kelas				
3	Saya suka menggunakan metode belajar yang bervariasi untuk mengetahui potensi siswa				
4	Dalam mengajar saya selalu memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada siswa agar kelas lebih komunikatif				
5	Saya selalu melibatkan siswa dalam membuat peraturan di kelas untuk menumbuhkan sikap tanggungjawab siswa.				
6	Saya bersedia membimbing siswa yang mengalami kesulitan dalam pelajaran baik di				

	luar jam maupun di dalam jam mengajar				
7	Saya memberi sanksi kepada siswa yang melanggar tata tertib di kelas saya.				
8	Saya selalu menggunakan referensi ilmiah untuk mengajar di kelas				
9	Saya suka berteman dengan semua guru				
10	Saya selalu menyapa siswa ketika bertemu				
11	Saya selalu berusaha bekerjasama dengan orang tua siswa				
12	Saya senantiasa mengadakan diskusi dengan orang tua siswa untuk memecahkan masalah kesulitan belajar siswa				
13	Saya selalu berusaha membantu siswa yang mengalami kesulitan beradaptasi dengan lingkungan sekolah				
14	Saya selalu mengingatkan agar siswa tidak terlibat narkoba				
15	Sebagai guru saya harus mengikuti perkembangan masyarakat melalui media massa				
16	Saya selalu berusaha membantu siswa yang mengalami musibah				
17	Saya berusaha menanamkan sikap mandiri pada siswa dalam mengerjakan tugas-tugas sekolah				
18	Setiap awal semester saya mempersiapkan program mengajar bersama guru-guru dalam kelompok mata pelajaran saya				
19	Kesulitan yang saya hadapi dalam mengajar akan dipecahkan bersama tim bidang studi				
20	Saya selalu memberikan tugas kepada siswa ketika berhalangan hadir di kelas				
21	Saya bersedia menggantikan guru yang berhalangan mengajar untuk mengisi kekosongan kelas				
22	Apabila ada teman sejawat yang menghadapi kesulitan dalam mengelola kelas, saya mau memberikan saran-saran pemecahannya				
23	Saya membangun hubungan yang harmonis dengan guru-guru di sekolah ini				
24	Saya membangun hubungan yang harmonis dengan pegawai tata usaha di sekolah ini				
25	Saya bekerja sama dengan guru bimbingan dan penyuluhan dalam memperlancar proses bimbingan terhadap siswa yang bermasalah				

DATA MENTAH PENELITIAN RESPONDEN SMA 78

NO	SEX	PEND	UMUR	GOL	X	Y
1	P	S2	50	IV a	66	82
2	L	S1	56	IV a	77	75
3	P	S1	51	IV a	67	65
4	L	S1	47	III a	75	84
5	L	S1	31	honorer	82	82
6	P	S1	52	IV a	83	87
7	P	S1	42	IV a	81	94
8	L	S1	27	honorer	75	75
9	P	S1	46	IV a	80	87
10	L	S1	44	III d	90	93
11	P	S1	29	honorer	64	69
12	L	S1	38	III a	86	91
13	P	S1	54	IV a	76	76
14	L	S2	52	IV a	73	75
15	P	S1	57	IV a	70	77
16	P	S1	45	III a	71	87
17	P	S1	44	IV a	70	73
18	L	S1	57	IV a	71	75
19	P	S1	54	IV a	78	92
20	P	S1	50	IV a	69	73
21	L	S2	53	IV a	89	84
22	L	S1	44	III a	81	80
23	L	D3	46	honorer	74	76
24	P	S1	47	IV a	63	89
25	L	S1	53	IV a	79	87
26	L	S1	47	III a	85	92
27	P	D3	59	IV a	78	77
28	P	S1	54	IV a	65	75
29	L	S2	33	honorer	74	83
30	L	S1	55	IV a	81	91
31	L	S2	44	IV a	83	82
32	L	S2	54	IV a	85	76
33	L	S1	47	IV a	73	72
34	P	S1	55	IV a	79	80
35	P	S1	54	IV a	99	94
36	L	S1	43	honorer	72	79
37	L	S1	31	honorer	70	69
38	P	S1	39	honorer	87	91
39	P	S1	34	honorer	74	87
40	P	S1	30	honorer	78	78

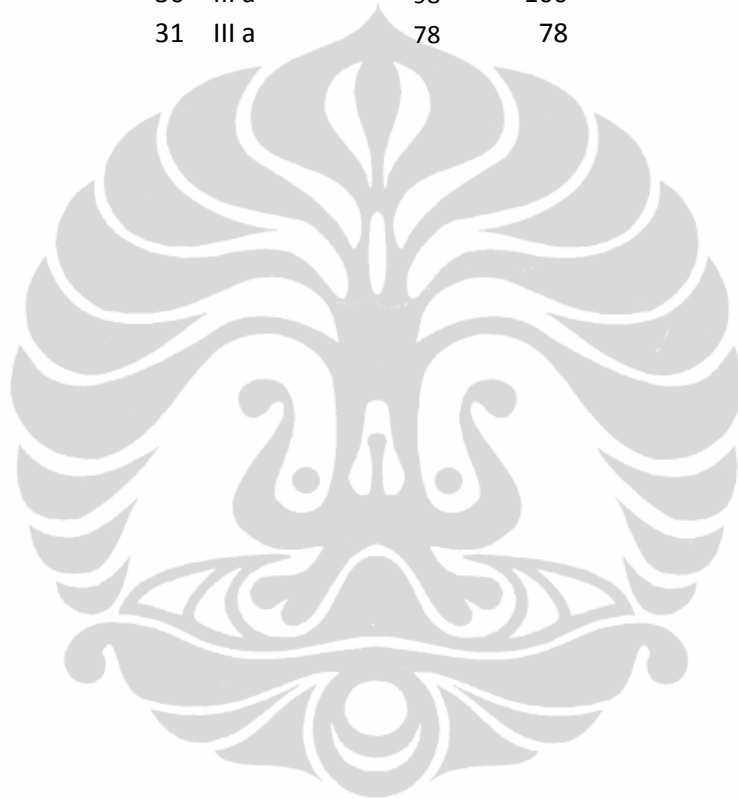
41	P	S1	23	honorer	72	78
42	P	S1	32	honorer	78	83
43	P	D3	41	III c	72	77
44	P	S1	37	honorer	69	82
45	P	S1	52	IV a	88	89
46	P	S1	55	IV a	81	84
47	L	S1	48	IV a	71	95
48	L	S2	52	IV a	65	75
49	L	S1	44	IV a	66	58
50	L	S1	45	IV a	97	96
51	L	S1	59	IV a	84	88
52	L	S1	44	III d	90	92
53	L	S2	37	honorer	73	77
54	P	S1	40	III d	73	75
55	P	S1	39	III a	82	91
56	P	S1	52	IV a	73	77
57	L	S1		honorer	93	98
58	L	S2	41	IV a	76	78
59	L	S1	28	honorer	80	90
60	P	S2	56	honorer	96	89
61	P	S2	54	IV a	77	70
62	P	S1	51	IV a	75	79



DATA MENTAH PENELITIAN SMA 112

NO	SEX	PEND	UMUR	GOL	X	Y
1	P	S1	42	IV a	75	75
2	P	S1	34	III a	90	94
3	L	S1	28	honorar	71	76
4	L	S1	53	IV a	100	97
5	P	S1	52	IV a	89	90
6	L	S2	26	honorar	76	76
7	L	S1	37	III a	65	73
8	P	S2	48	IV a	79	93
9	P	S2	43	IV a	78	91
10	P	S1	44	IV a	92	93
11	L	S1	51	IV a	90	82
12	P	S1	46	III d	75	92
13	L	S1	24	honorar	84	79
14	P	S1	49	IV a	78	96
15	L	S1	54	IV a	94	92
16	P	S1	56	IV a	78	85
17	P	S1	58	IV a	78	85
18	P	S2	43	honorar	74	79
19	P	S1	46	III d	93	97
20	L	S2	50	IV a	75	80
21	P	S1	38	III d	74	76
22	L	S2	51	IV a	80	86
23	L	S1	41	III d	75	75
24	L	S1	47	IV a	77	82
25	P	S1	42	III d	86	96
26	P	S1	43	III a	80	87
27	L	S2	48	IV a	82	90
28	P	S1	51	IV a	78	82
29	P	S1	50	IV a	80	84
30	P	S2	45	III a	83	89
31	P	S1	43	IV a	80	84
32	P	S2	55	IV a	97	86
33	P	S1	46	III d	75	87
34	P	S1	57	IV a	90	96
35	P	S1	47	III a	89	98
36	P	S1	45	IV a	82	80
37	L	S1	43	III a	76	75
38	L	S1	41	honorar	70	75

39	P	S1	56	IVa	70	82
40	P	S1	52	IVa	82	82
41	P	S1	48	IVa	65	97
42	P	S1	31	honorer	77	80
43	P	S1	45	III a	75	75
44	L	S2	47	IVa	75	76
45	L	S2	45	IVa	100	96
46	L	S1	59	IVa	81	88
47	L	S1	30	honorer	76	77
48	L	S1	36	III a	98	100
49	L	S1	31	III a	78	78





Correlations

Correlations

	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 0	item 1	item 1	item 1	item 1	item 1	item 1	item 1	item 1	item 1	item 2	item 2	item 2	item 2	item 2	item 2	skortotal
item1 Pearson Correlation	1	.433	.334	.299	.191	.157	.649**	.285	.247	.493**	.284	.580**	.368*	.405*	.385*	.100	.247	.585**	.641**	.414*	.466**	.236	.428*	.471**	.336	.630**
Sig. (2-tailed)		.017	.071	.109	.311	.407	.000	.127	.189	.006	.129	.001	.046	.026	.035	.600	.187	.001	.000	.023	.009	.209	.018	.009	.069	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item2 Pearson Correlation	.433	1	.571**	.337	.571**	.596**	.296	.384*	.513**	.379*	.435*	.435*	.428*	.481**	.588**	.149	.508**	.268	.414*	.242	.563**	.605**	.590**	.553**	.379*	.737**
Sig. (2-tailed)	.017		.001	.069	.001	.001	.112	.036	.004	.039	.016	.016	.018	.007	.001	.432	.004	.152	.023	.197	.001	.000	.001	.002	.039	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item3 Pearson Correlation	.334	.571**	1	.551**	.415*	.413*	.144	.296	.214	.444*	.517**	.243	.252	.074	.467**	.131	.515**	.212	.291	.277	.430*	.396*	.334	.368*	.248	.575**
Sig. (2-tailed)	.071	.001		.002	.022	.023	.447	.112	.255	.014	.003	.195	.179	.698	.009	.489	.004	.261	.119	.138	.018	.030	.071	.045	.186	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

item4	Pearson Correlation	.299	.337	.551**	1	.446*	.296	.207	.371*	.184	.343	.349	.174	.103	.159	.446*	.188	.422*	.253	.139	.497**	.410*	.284	.383*	.527**	.296	.541**
	Sig. (2-tailed)	.109	.069	.002		.013	.112	.273	.044	.329	.064	.059	.357	.587	.401	.013	.320	.020	.178	.465	.005	.024	.129	.037	.003	.112	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item5	Pearson Correlation	.191	.571**	.415*	.446*	1	.595**	.117	.370*	.359	.286	.263	.263	-.019	.170	.236	.319	.437*	.105	.096	.187	.387*	.374*	.596**	.457*	.279	.531**
	Sig. (2-tailed)	.311	.001	.022	.013		.001	.539	.044	.051	.125	.161	.161	.919	.370	.210	.086	.016	.582	.614	.322	.035	.042	.001	.011	.135	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item6	Pearson Correlation	.157	.596**	.413*	.296	.595**	1	.039	.537**	.484**	.294	.360	.196	.252	.139	.385*	.400*	.673**	.114	.364*	.373*	.385*	.639**	.557**	.415*	.222	.618**
	Sig. (2-tailed)	.407	.001	.023	.112	.001		.839	.002	.007	.115	.051	.299	.179	.463	.036	.029	.000	.549	.048	.043	.036	.000	.001	.022	.238	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item7	Pearson Correlation	.649**	.296	.144	.207	.117	.039	1	.055	.113	.410*	.217	.559**	.453*	.368*	.245	.148	.179	.655**	.418*	.227	.302	.297	.401*	.545**	.349	.526**
	Sig. (2-tailed)	.000	.112	.447	.273	.539	.839		.771	.554	.024	.250	.001	.012	.046	.191	.436	.343	.000	.022	.227	.105	.111	.028	.002	.059	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

item8	Pearson Correlation	.285	.384	.296	.371	.370	.537	.055	1	.590	.437*	.339	.076	.014	.359	.612**	.467**	.432*	.316	.382*	.567**	.413*	.438*	.669**	.524**	.418*	.642**
	Sig. (2-tailed)	.127	.036	.112	.044	.044	.002	.771		.001	.016	.067	.690	.942	.051	.000	.009	.017	.089	.037	.001	.023	.015	.000	.003	.022	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item9	Pearson Correlation	.247	.513**	.214	.184	.359	.484**	.113	.590**	1	.644**	.536**	.332	.209	.466**	.563**	.454*	.599**	.272	.465**	.541**	.359	.508**	.686**	.509**	.623**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.189	.004	.255	.329	.051	.007	.554	.001		.000	.002	.073	.268	.009	.001	.012	.000	.147	.010	.002	.051	.004	.000	.004	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item10	Pearson Correlation	.493**	.379*	.444	.343	.286	.294	.410	.437*	.644**	1	.562**	.319	.295	.240	.449*	.362*	.543**	.310	.542**	.586**	.477**	.335	.487**	.438*	.496**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.006	.039	.014	.064	.125	.115	.024	.016	.000		.001	.086	.114	.201	.013	.050	.002	.095	.002	.001	.008	.071	.006	.015	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item11	Pearson Correlation	.284	.435*	.517**	.349	.263	.360	.217	.339	.536**	.562**	1	.495**	.439*	.339	.429*	.539**	.529**	.218	.429*	.384*	.255	.407*	.391*	.343	.686**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.129	.016	.003	.059	.161	.051	.250	.067	.002	.001		.005	.015	.067	.018	.002	.003	.248	.018	.036	.174	.026	.033	.063	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

item12	Pearson Correlati on	.580 **	.435 *	.243	.174	.263	.196	.559 **	.076	.332	.319	.495**	1	.610**	.515**	.133	.228	.268	.552**	.505**	.137	.340	.313	.312	.256	.490**	.589**
	Sig. (2- tailed)	.001	.016	.195	.357	.161	.299	.001	.690	.073	.086	.005	.000	.004	.483	.225	.153	.002	.004	.470	.066	.092	.093	.172	.006	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item13	Pearson Correlati on	.368	.428	.252	.103 .019	-.252	.453	.014	.209	.295	.439*	.610**	1	.222	.105	.221	.304	.436*	.399*	.227	.201	.408*	.100	.110	.232	.465**	
	Sig. (2- tailed)	.046	.018	.179	.587	.919	.179	.012	.942	.268	.114	.015	.000	.239	.580	.240	.103	.016	.029	.227	.286	.025	.598	.562	.216	.010	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item14	Pearson Correlati on	.405	.481 **	.074	.159	.170	.139	.368	.359	.466 **	.240	.339	.515**	.222	1	.522**	.341	.219	.417*	.475**	.267	.207	.324	.380*	.524**	.537**	.571**
	Sig. (2- tailed)	.026	.007	.698	.401	.370	.463	.046	.051	.009	.201	.067	.004	.239	.003	.065	.244	.022	.008	.154	.273	.081	.039	.003	.002	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item15	Pearson Correlati on	.385	.588 **	.467 **	.446	.236	.385	.245	.612 **	.563 **	.449*	.429*	.133	.105	.522**	1	.298	.412*	.377*	.502**	.590**	.435*	.578**	.683**	.662**	.603**	.732**
	Sig. (2- tailed)	.035	.001	.009	.013	.210	.036	.191	.000	.001	.013	.018	.483	.580	.003	.110	.024	.040	.005	.001	.016	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

item16	Pearson Correlati on	.100	.149	.131	.188	.319	.400	.148	.467	.454	.362*	.539**	.228	.221	.341	.298	1	.301	.132	.121	.237	.000	.338	.297	.326	.353	.457*
	Sig. (2- tailed)	.600	.432	.489	.320	.086	.029	.436	.009	.012	.050	.002	.225	.240	.065	.110		.106	.485	.524	.208	1.00 0	.068	.111	.078	.056	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item17	Pearson Correlati on	.247	.508	.515	.422	.437	.673	.179	.432	.599	.543**	.529**	.268	.304	.219	.412*	.301	1	.324	.575**	.564**	.308	.607**	.531**	.479**	.356	.709**
	Sig. (2- tailed)	.187	.004	.004	.020	.016	.000	.343	.017	.000	.002	.003	.153	.103	.244	.024	.106		.081	.001	.001	.097	.000	.003	.007	.053	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item18	Pearson Correlati on	.585	.268	.212	.253	.105	.114	.655	.316	.272	.310	.218	.552**	.436*	.417*	.377*	.132	.324	1	.560**	.477**	.197	.382*	.534**	.486**	.398*	.601**
	Sig. (2- tailed)	.001	.152	.261	.178	.582	.549	.000	.089	.147	.095	.248	.002	.016	.022	.040	.485	.081		.001	.008	.297	.037	.002	.006	.029	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item19	Pearson Correlati on	.641	.414	.291	.139	.096	.364	.418	.382	.465	.542**	.429*	.505**	.399*	.475**	.502**	.121	.575**	.560**	1	.611**	.541**	.549**	.488**	.445*	.469**	.719**
	Sig. (2- tailed)	.000	.023	.119	.465	.614	.048	.022	.037	.010	.002	.018	.004	.029	.008	.005	.524	.001	.001		.000	.002	.002	.006	.014	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

item20	Pearson Correlation	.414	.242	.277	.497	.187	.373	.227	.567	.541	.586**	.384*	.137	.227	.267	.590**	.237	.564**	.477**	.611**	1	.387*	.464**	.482**	.431*	.447*	.663**
	Sig. (2-tailed)	.023	.197	.138	.005	.322	.043	.227	.001	.002	.001	.036	.470	.227	.154	.001	.208	.001	.008	.000		.034	.010	.007	.017	.013	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item21	Pearson Correlation	.466	.563	.430	.410	.387	.385	.302	.413	.359	.477**	.255	.340	.201	.207	.435*	.000	.308	.197	.541**	.387*	1	.553**	.467**	.411*	.346	.618**
	Sig. (2-tailed)	.009	.001	.018	.024	.035	.036	.105	.023	.051	.008	.174	.066	.286	.273	.016	1.000	.097	.297	.002	.034		.002	.009	.024	.061	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item22	Pearson Correlation	.236	.605	.396	.284	.374	.639	.297	.438	.508	.335	.407*	.313	.408*	.324	.578**	.338	.607**	.382*	.549**	.464**	.553**	1	.586**	.531**	.447*	.724**
	Sig. (2-tailed)	.209	.000	.030	.129	.042	.000	.111	.015	.004	.071	.026	.092	.025	.081	.001	.068	.000	.037	.002	.010	.002		.001	.003	.013	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item23	Pearson Correlation	.428	.590	.334	.383	.596	.557	.401	.669	.686	.487**	.391*	.312	.100	.380*	.683**	.297	.531**	.534**	.488**	.482**	.467**	.586**	1	.813**	.647**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.018	.001	.071	.037	.001	.001	.028	.000	.000	.006	.033	.093	.598	.039	.000	.111	.003	.002	.006	.007	.009	.001		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

item24	Pearson	.471	.553	.368	.527	.457	.415	.545	.524	.509	.438*	.343	.256	.110	.524**	.662**	.326	.479**	.486**	.445*	.431*	.411*	.531**	.813**	1	.475**	.754**	
	Correlation																											
	Sig. (2-tailed)	.009	.002	.045	.003	.011	.022	.002	.003	.004	.015	.063	.172	.562	.003	.000	.078	.007	.006	.014	.017	.024	.003	.000		.008	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item25	Pearson	.336	.379	.248	.296	.279	.222	.349	.418	.623	.496**	.686**	.490**	.232	.537**	.603**	.353	.356	.398*	.469**	.447*	.346	.447*	.647**	.475**	1	.696**	
	Correlation																											
	Sig. (2-tailed)	.069	.039	.186	.112	.135	.238	.059	.022	.000	.005	.000	.006	.216	.002	.000	.056	.053	.029	.009	.013	.061	.013	.000	.008		.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
skortotal	Pearson	.630	.737	.575	.541	.531	.618	.526	.642	.713	.698**	.674**	.589**	.465**	.571**	.732**	.457*	.709**	.601**	.719**	.663**	.618**	.724**	.802**	.754**	.696**	1	
	Correlation																											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.002	.003	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.001	.010	.001	.000	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics



Cronbach's Alpha	N of Items
.939	25



Correlations

Correlations

	item	item	item	item	item	item	item	item	item	item1	item1	item1	item1	item1	item1	item1	item1	item1	item1	item2	item2	item2	item2	item2	item2	skortot
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	al

item1	Pearson	1	.478	.422	.512	.496	.307	.353	.354	.094	.195	.245	.489**	.176	-.037	.263	.072	.076	-.201	.299	.179	.194	.104	.184	.355	.104	.463**
	Correlati on		**	*	**	**							**														
	Sig. (2- tailed)		.008	.020	.004	.005	.099	.056	.055	.619	.302	.193	.006	.352	.844	.161	.707	.689	.286	.108	.345	.305	.585	.330	.054	.585	.010
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item2	Pearson	.478	1	.504	.551	.524	.245	.422	.493	.367	.373*	.380*	.497**	.526**	.224	.549**	.214	.433*	.120	.268	.320	.116	.404*	.138	.283	.311	.698**
	Correlati on	**		**	**	**		*	**	*	*	**	**	**		**		*					*				**
	Sig. (2- tailed)	.008		.004	.002	.003	.192	.020	.006	.046	.042	.038	.005	.003	.234	.002	.256	.017	.526	.152	.084	.543	.027	.469	.130	.095	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item3	Pearson	.422	.504	1	.786	.605	.441	.533	.636	.327	.339	.549**	.442*	.510**	.297	.366*	.221	.360	.136	.467**	.256	.163	.241	.054	.130	.241	.715**
	Correlati on	*	**		**	**	*	**	**			**	*	**		*				**							**
	Sig. (2- tailed)	.020	.004		.000	.000	.015	.002	.000	.078	.067	.002	.015	.004	.111	.047	.241	.051	.474	.009	.172	.388	.199	.775	.494	.199	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item4	Pearson	.512	.551	.786	1	.609	.371	.644	.660	.406	.264	.431*	.371*	.663**	.184	.350	.242	.406*	-.014	.521**	.256	.264	.266	.038	.558**	.266	.757**
	Correlati on	**	**	**		**	*	**	**	*		*	*	**				*		**					**		**
	Sig. (2- tailed)	.004	.002	.000		.000	.044	.000	.000	.026	.159	.017	.044	.000	.330	.058	.197	.026	.943	.003	.172	.158	.155	.843	.001	.155	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

item5	Pearson Correlati on	.496 **	.524 **	.605 **	.609 **	1	.375 *	.571 **	.557 **	.274	.279	.351	.656**	.445*	.234	.340	.339	.395*	-.015	.411*	.218	.295	.396*	.112	.307	.277	.709**	
	Sig. (2- tailed)	.005	.003	.000	.000		.041	.001	.001	.143	.135	.058	.000	.014	.213	.066	.067	.031	.936	.024	.247	.113	.030	.555	.099	.138	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item6	Pearson Correlati on	.307	.245	.441 *	.371 *	.375 *	1	.427 *	.499 **	.116	.503**	.331	.271	.231	.107	.350	.389*	.094	-.082	.623**	.256	.264	.479**	.038	.234	.373*	.574**	
	Sig. (2- tailed)	.099	.192	.015	.044	.041		.019	.005	.541	.005	.074	.148	.220	.572	.058	.034	.622	.665	.000	.172	.158	.007	.843	.212	.043	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item7	Pearson Correlati on	.353	.422 *	.533 **	.644 **	.571 **	.427 *	1	.549 **	.093	.515**	.335	.287	.666**	.439*	.250	.170	.398*	-.114	.243	.290	.274	.202	.085	.393*	-.129	.649**	
	Sig. (2- tailed)	.056	.020	.002	.000	.001	.019		.002	.623	.004	.070	.125	.000	.015	.182	.370	.029	.549	.196	.120	.144	.285	.657	.032	.499	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item8	Pearson Correlati on	.354	.493 **	.636 **	.660 **	.557 **	.499 **	.549 **	1	.423 *	.386*	.369*	.438*	.647**	.318	.268	.186	.431*	.174	.517**	.197	.304	.490**	.174	.428*	.368*	.770**	
	Sig. (2- tailed)	.055	.006	.000	.000	.001	.005	.002		.020	.035	.045	.015	.000	.087	.152	.325	.017	.358	.003	.298	.102	.006	.359	.018	.046	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

item9	Pearson Correlati on	.094	.367	.327	.406	.274	.116	.093	.423	1	.427*	.397*	.296	.445*	.028	.447*	.393*	.159	.114	.057	.236	.000	.246	.252	.179	.098	.483**
	Sig. (2- tailed)	.619	.046	.078	.026	.143	.541	.623	.020		.019	.030	.113	.014	.882	.013	.032	.403	.548	.767	.209	1.00 0	.191	.179	.344	.605	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item10	Pearson Correlati on	.195	.373	.339	.264	.279	.503	.515	.386	.427	1	.339	.461*	.318	.356	.297	.333	.166	.220	.012	.432*	.000	.263	.510**	.175	-.101	.579**
	Sig. (2- tailed)	.302	.042	.067	.159	.135	.005	.004	.035	.019		.067	.010	.087	.053	.111	.072	.379	.243	.951	.017	1.00 0	.159	.004	.354	.594	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item11	Pearson Correlati on	.245	.380	.549	.431	.351	.331	.335	.369	.397	.339	1	.435*	.399*	.227	.244	.207	.209	-.020	.161	.192	-.189	.331	-.171	-.012	.025	.482**
	Sig. (2- tailed)	.193	.038	.002	.017	.058	.074	.070	.045	.030	.067		.016	.029	.227	.194	.273	.268	.918	.395	.309	.316	.074	.366	.952	.894	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item12	Pearson Correlati on	.489	.497	.442	.371	.656	.271	.287	.438	.296	.461*	.435*	1	.220	.323	.270	.109	.127	.217	.132	.157	-.189	.280	.306	.127	.127	.557**
	Sig. (2- tailed)	.006	.005	.015	.044	.000	.148	.125	.015	.113	.010	.016		.242	.082	.149	.567	.504	.250	.488	.407	.316	.134	.100	.502	.503	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

item13	Pearson Correlati on	.176	.526 **	.510 **	.663 **	.445 *	.231	.666 **	.647 **	.445 *	.318	.399 [*]	.220	1	.417 [*]	.333	.141	.440 [*]	-.128	.253	.427 [*]	.273	.293	-.006	.383 [*]	.073	.657 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	.352	.003	.004	.000	.014	.220	.000	.000	.014	.087	.029	.242		.022	.073	.457	.015	.502	.178	.018	.145	.117	.973	.037	.701	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item14	Pearson Correlati on	-.037	.224	.297	.184	.234	.107	.439	.318	.028	.356	.227	.323	.417 [*]	1	.217	.247	.451 [*]	.483 ^{**}	.202	.375 [*]	.145	.312	.366 [*]	.284	-.039	.517 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	.844	.234	.111	.330	.213	.572	.015	.087	.882	.053	.227	.082	.022		.250	.188	.012	.007	.285	.041	.444	.094	.047	.128	.838	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item15	Pearson Correlati on	.263	.549 **	.366 *	.350	.340	.350	.250	.268	.447 *	.297	.244	.270	.333	.217	1	.367 [*]	.360	.123	.432 [*]	.360	.170	.341	.266	.073	.341	.583 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	.161	.002	.047	.058	.066	.058	.182	.152	.013	.111	.194	.149	.073	.250		.046	.050	.516	.017	.051	.371	.065	.155	.703	.065	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item16	Pearson Correlati on	.072	.214	.221	.242	.339	.389	.170	.186	.393 *	.333	.207	.109	.141	.247	.367 [*]	1	.399 [*]	.058	.440 [*]	.397 [*]	.278	.578 ^{**}	.271	.416 [*]	.242	.533 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	.707	.256	.241	.197	.067	.034	.370	.325	.032	.072	.273	.567	.457	.188	.046		.029	.762	.015	.030	.137	.001	.148	.022	.197	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

item17	Pearson Correlati on	.076	.433	.360	.406	.395	.094	.398	.431	.159	.166	.209	.127	.440*	.451*	.360	.399*	1	.399*	.502**	.463**	.591**	.555**	.309	.235	.436*	.653**
	Sig. (2- tailed)	.689	.017	.051	.026	.031	.622	.029	.017	.403	.379	.268	.504	.015	.012	.050	.029		.029	.005	.010	.001	.001	.097	.212	.016	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item18	Pearson Correlati on	-.201	.120	.136	-	-	-	-	.174	.114	.220	-.020	.217	-.128	.483**	.123	.058	.399*	1	.161	.192	.130	.314	.408*	.032	.314	.280
	Sig. (2- tailed)	.286	.526	.474	.943	.936	.665	.549	.358	.548	.243	.918	.250	.502	.007	.516	.762	.029		.396	.310	.494	.091	.025	.868	.091	.133
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item19	Pearson Correlati on	.299	.268	.467**	.521**	.411*	.623**	.243	.517**	.057	.012	.161	.132	.253	.202	.432*	.440*	.502**	.161	1	.303	.580**	.545**	.110	.390*	.700**	.635**
	Sig. (2- tailed)	.108	.152	.009	.003	.024	.000	.196	.003	.767	.951	.395	.488	.178	.285	.017	.015	.005	.396		.104	.001	.002	.562	.033	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item20	Pearson Correlati on	.179	.320	.256	.256	.218	.256	.290	.197	.236	.432*	.192	.157	.427*	.375*	.360	.397*	.463**	.192	.303	1	.231	.464**	.296	.183	.279	.543**
	Sig. (2- tailed)	.345	.084	.172	.172	.247	.172	.120	.298	.209	.017	.309	.407	.018	.041	.051	.030	.010	.310	.104		.220	.010	.112	.332	.136	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

item21	Pearson Correlati on	.194	.116	.163	.264	.295	.264	.274	.304	.000	.000	-.189	-.189	.273	.145	.170	.278	.591**	.130	.580**	.231	1	.403*	.178	.306	.403*	.412*
	Sig. (2- tailed)	.305	.543	.388	.158	.113	.158	.144	.102	1.00	1.00	.316	.316	.145	.444	.371	.137	.001	.494	.001	.220		.027	.346	.100	.027	.024
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item22	Pearson Correlati on	.104	.404	.241	.266	.396	.479	.202	.490	.246	.263	.331	.280	.293	.312	.341	.578**	.555**	.314	.545**	.464**	.403*	1	.048	.308	.676**	.652**
	Sig. (2- tailed)	.585	.027	.199	.155	.030	.007	.285	.006	.191	.159	.074	.134	.117	.094	.065	.001	.001	.091	.002	.010	.027		.802	.098	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item23	Pearson Correlati on	.184	.138	.054	.038	.112	.038	.085	.174	.252	.510**	-.171	.306	-.006	.366*	.266	.271	.309	.408*	.110	.296	.178	.048	1	.240	.048	.362*
	Sig. (2- tailed)	.330	.469	.775	.843	.555	.843	.657	.359	.179	.004	.366	.100	.973	.047	.155	.148	.097	.025	.562	.112	.346	.802		.202	.802	.049
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item24	Pearson Correlati on	.355	.283	.130	.558	.307	.234	.393	.428	.179	.175	-.012	.127	.383*	.284	.073	.416*	.235	.032	.390*	.183	.306	.308	.240	1	.185	.512**
	Sig. (2- tailed)	.054	.130	.494	.001	.099	.212	.032	.018	.344	.354	.952	.502	.037	.128	.703	.022	.212	.868	.033	.332	.100	.098	.202		.329	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

item25	Pearson	.104	.311	.241	.266	.277	.373	-.129	.368	.098	-.101	.025	.127	.073	-.039	.341	.242	.436*	.314	.700**	.279	.403*	.676**	.048	.185	1	.437*
	Correlation																										
	Sig. (2-tailed)	.585	.095	.199	.155	.138	.043	.499	.046	.605	.594	.894	.503	.701	.838	.065	.197	.016	.091	.000	.136	.027	.000	.802	.329		.016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
skortotal	Pearson	.463**	.698**	.715**	.757**	.709**	.574**	.649**	.770**	.483**	.579**	.482**	.557**	.657**	.517**	.583**	.533**	.653**	.280	.635**	.543**	.412*	.652**	.362*	.512**	.437*	1
	Correlation																										
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.007	.001	.007	.001	.000	.003	.001	.002	.000	.133	.000	.002	.024	.000	.049	.004	.016	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

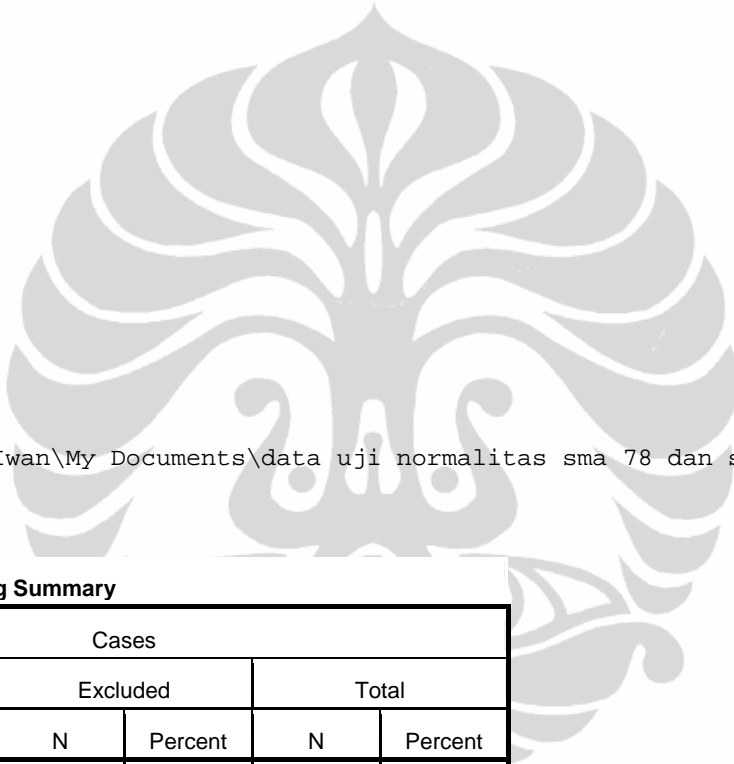
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	24





Means

[DataSet1] C:\Documents and Settings\Iwan\My Documents\data uji normalitas sma 78 dan sma 112.sav

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
profesionalisme * iklm sekolah	111	100.0%	0	.0%	111	100.0%

Report

profesionalisme

iklm sekolah	N	Std. Deviation	Mean
63	1	.	89.00
64	1	.	69.00
65	4	11.372	80.00
66	2	16.971	70.00
67	1	.	65.00
69	2	6.364	77.50
70	5	4.817	75.20
71	4	9.535	83.25
72	3	1.000	78.00
73	5	2.049	75.20
74	5	4.764	80.20
75	10	6.015	79.80
76	5	1.140	76.40
77	4	5.377	76.75
78	10	6.499	84.70
79	3	6.506	86.67
80	6	2.251	86.33
81	5	5.550	87.40
82	5	5.099	85.00
83	3	3.606	86.00
84	2	6.364	83.50



85	2	11.314	84.00
86	2	3.536	93.50
87	1	.	91.00
88	1	.	89.00
89	3	7.024	90.67
90	5	5.459	91.40
92	1	.	93.00
93	2	.707	97.50
94	1	.	92.00
96	1	.	89.00
97	2	7.071	91.00
98	1	.	100.00
99	1	.	94.00
100	2	.707	96.50
Total	111	8.337	83.41



ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
profesionalisme * iklim sekolah	Between Groups	(Combined)	4842.570	34	142.429	3.863	.000
		Linearity	3403.466	1	3403.466	92.302	.000
		Deviation from Linearity	1439.104	33	43.609	1.183	.271
Within Groups			2802.367	76	36.873		

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
profesionalisme * iklm sekolah	Between Groups	(Combined)	4842.570	34	142.429	3.863	.000
		Linearity	3403.466	1	3403.466	92.302	.000
		Deviation from Linearity	1439.104	33	43.609	1.183	.271
	Within Groups		2802.367	76	36.873		
	Total		7644.937	110			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
profesionalisme * iklm sekolah	.667	.445	.796	.633

Correlations

Correlations

	iklm sekolah	ln_x

iklim sekolah	Pearson Correlation	1	.998**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	111	111
ln_x	Pearson Correlation	.998**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	111	111

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		iklim sekolah	profesionalisme
iklim sekolah	Pearson Correlation	1	.633**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	49	49
profesionalisme	Pearson Correlation	.633**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		iklim sekolah	profesionalisme
iklim sekolah	Pearson Correlation	1	.668**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	62	62
profesionalisme	Pearson Correlation	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nonparametric Correlations

Correlations

			iklm sekolah	profesionalisme
Kendall's tau_b	iklm sekolah	Correlation Coefficient	1.000	.528**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	111	111

	profesionalisme	Correlation Coefficient	.528**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	111	111
Spearman's rho	iklm sekolah	Correlation Coefficient	1.000	.676**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	111	111
	profesionalisme	Correlation Coefficient	.676**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	111	111

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Explore

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
iklm sekolah	111	100.0%	0	.0%	111	100.0%
profesionalisme	111	100.0%	0	.0%	111	100.0%

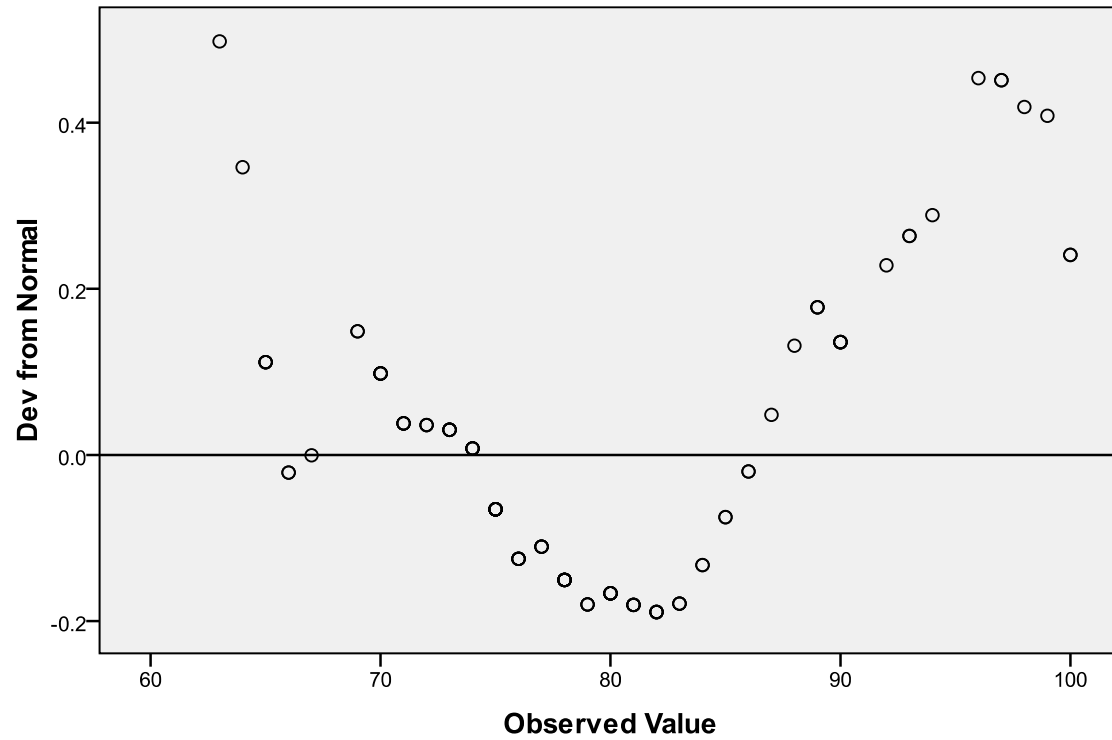
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
iklm sekolah	.105	111	.004	.964	111	.004
profesionalisme	.085	111	.045	.970	111	.014

a. Lilliefors Significance Correction

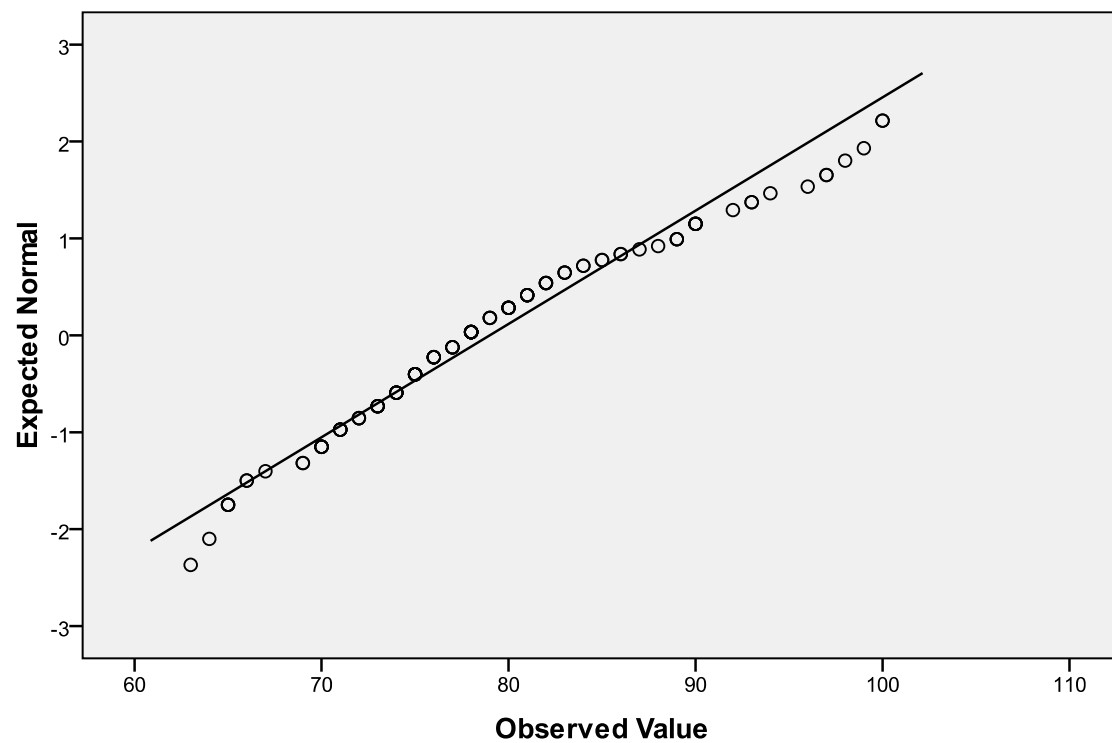


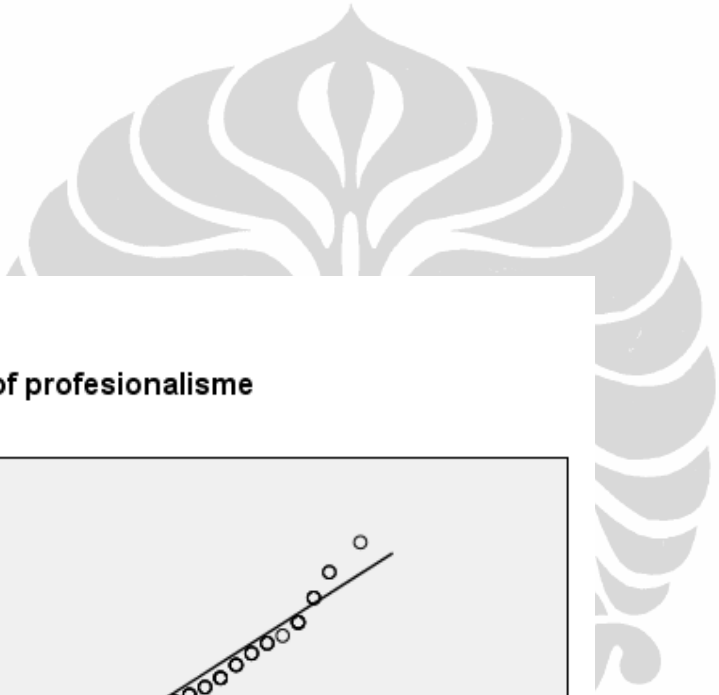
Detrended Normal Q-Q Plot of iklim sekolah



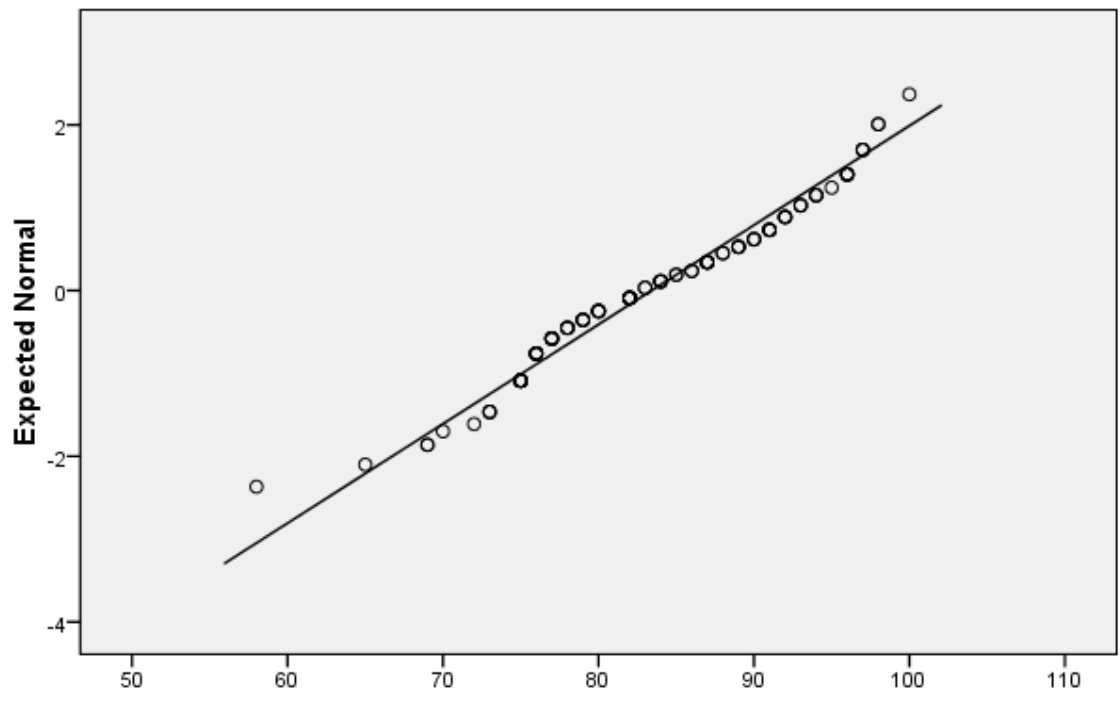
profesionalisme

Normal Q-Q Plot of iklim sekolah



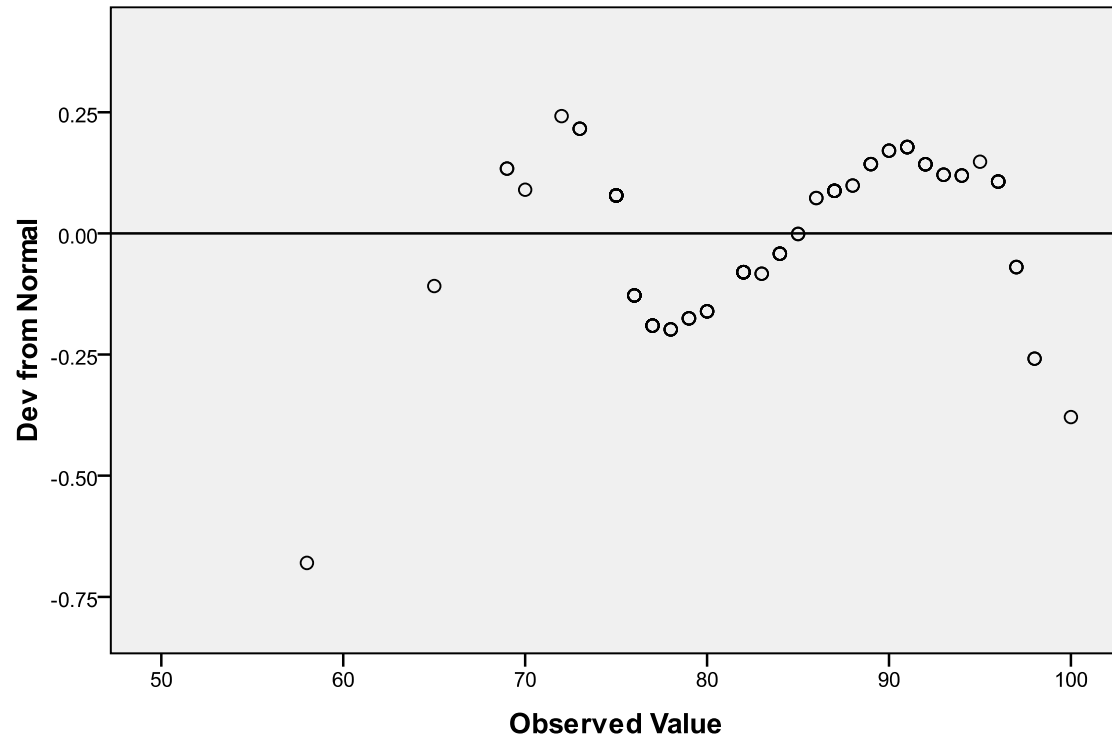


Normal Q-Q Plot of profesionalisme





Detrended Normal Q-Q Plot of profesionalisme



Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
iklm sekolah	111	100.0%	0	.0%	111	100.0%
profesionalisme	111	100.0%	0	.0%	111	100.0%

Descriptives

			Statistic	Std. Error
iklm sekolah	Mean		79.00	.812
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	77.39	
		Upper Bound	80.61	
	5% Trimmed Mean		78.72	
	Median		78.00	
	Variance		73.145	
	Std. Deviation		8.553	
	Minimum		63	
	Maximum		100	

	Range		37	
	Interquartile Range		10	
	Skewness		.560	.229
	Kurtosis		-.052	.455
profesionalisme	Mean		83.41	.791
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	81.85	
		Upper Bound	84.98	
	5% Trimmed Mean		83.53	
	Median		82.00	
	Variance		69.499	
	Std. Deviation		8.337	
	Minimum		58	
	Maximum		100	
	Range		42	
	Interquartile Range		15	
	Skewness		-.084	.229
	Kurtosis		-.439	.455

Extreme Values

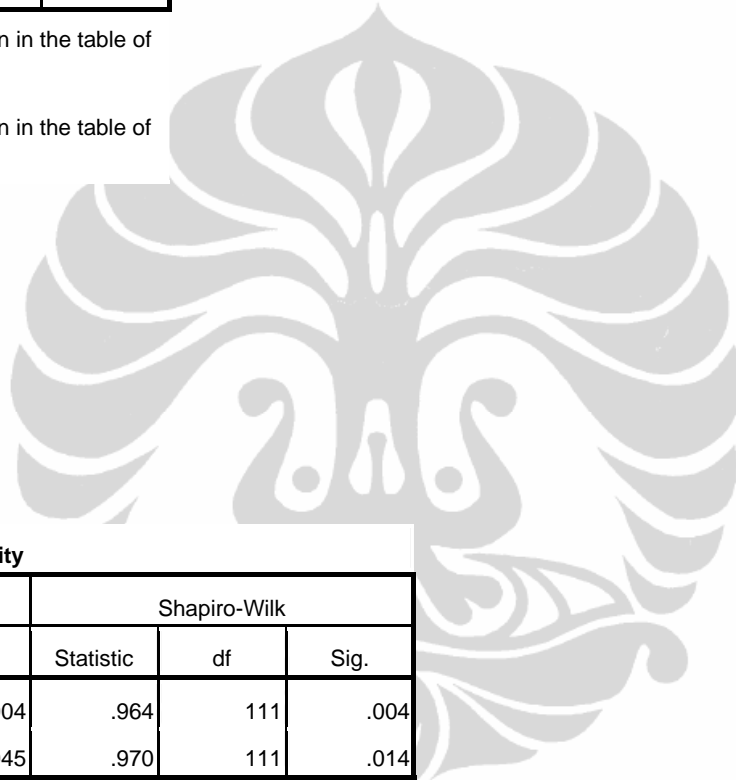
			Case Number	Value
iklm sekolah	Highest	1	66	100
		2	107	100
		3	35	99
		4	110	98
		5	50	97 ^a
	Lowest	1	24	63
		2	11	64
		3	103	65
		4	69	65
		5	48	65 ^b
profesionalisme	Highest	1	110	100
		2	57	98
		3	97	98
		4	66	97
		5	81	97 ^a
	Lowest	1	49	58
		2	3	65
		3	37	69



	4	11	69
	5	61	70

a. Only a partial list of cases with the value 97 are shown in the table of upper extremes.

b. Only a partial list of cases with the value 65 are shown in the table of lower extremes.

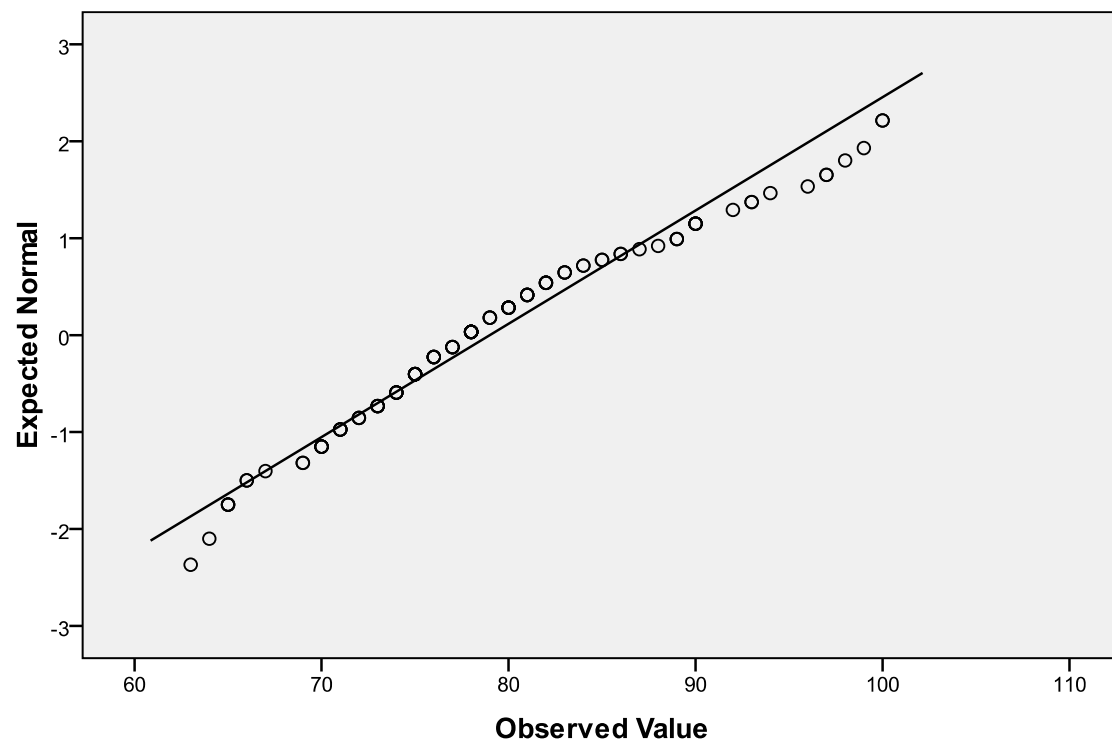


Tests of Normality

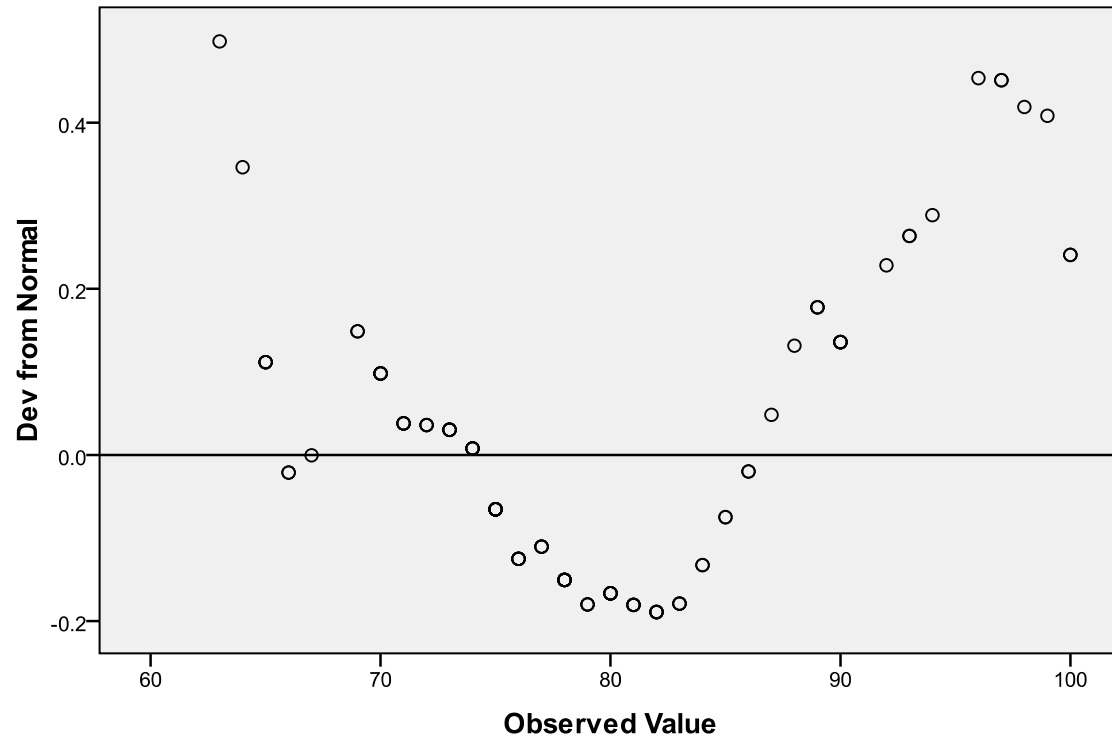
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
iklm sekolah	.105	111	.004	.964	111	.004
profesionalisme	.085	111	.045	.970	111	.014

a. Lilliefors Significance Correction

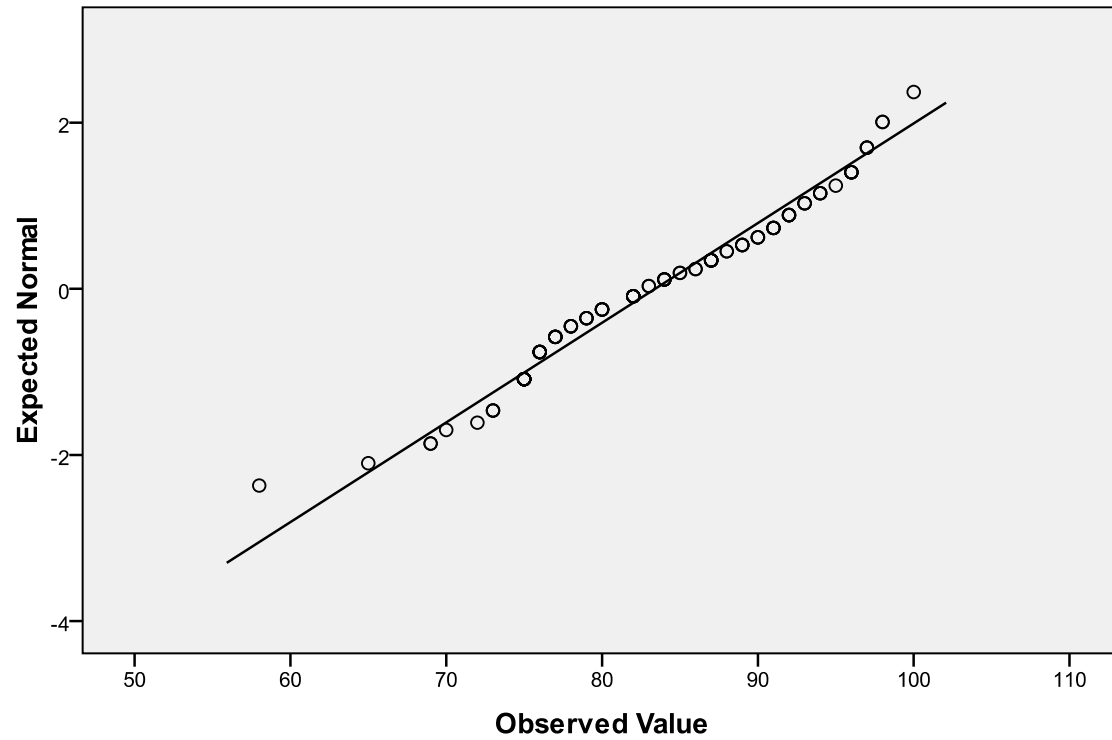
Normal Q-Q Plot of iklim sekolah



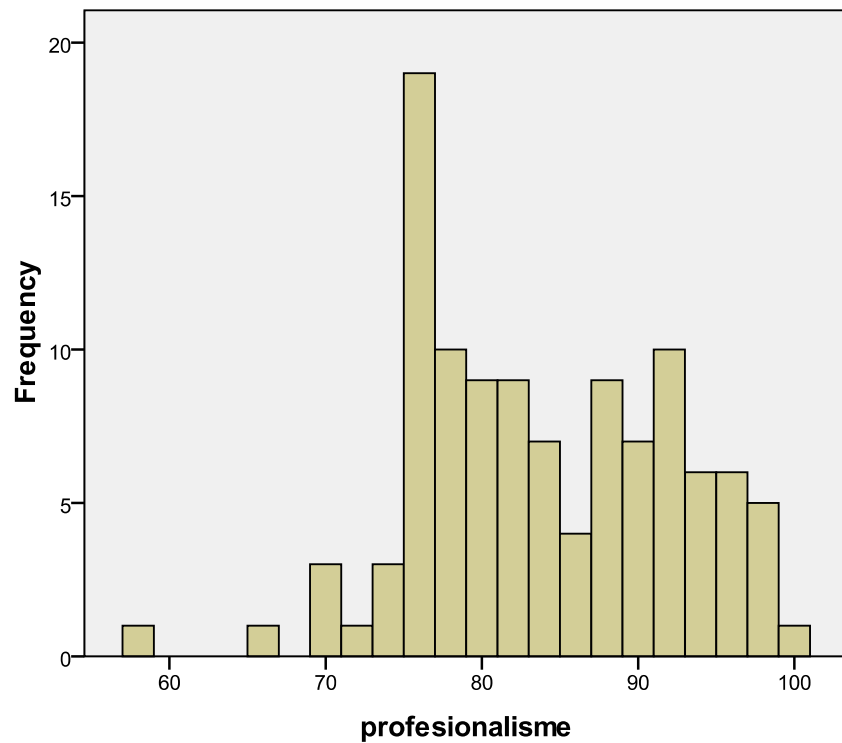
Detrended Normal Q-Q Plot of iklim sekolah



Normal Q-Q Plot of profesionalisme



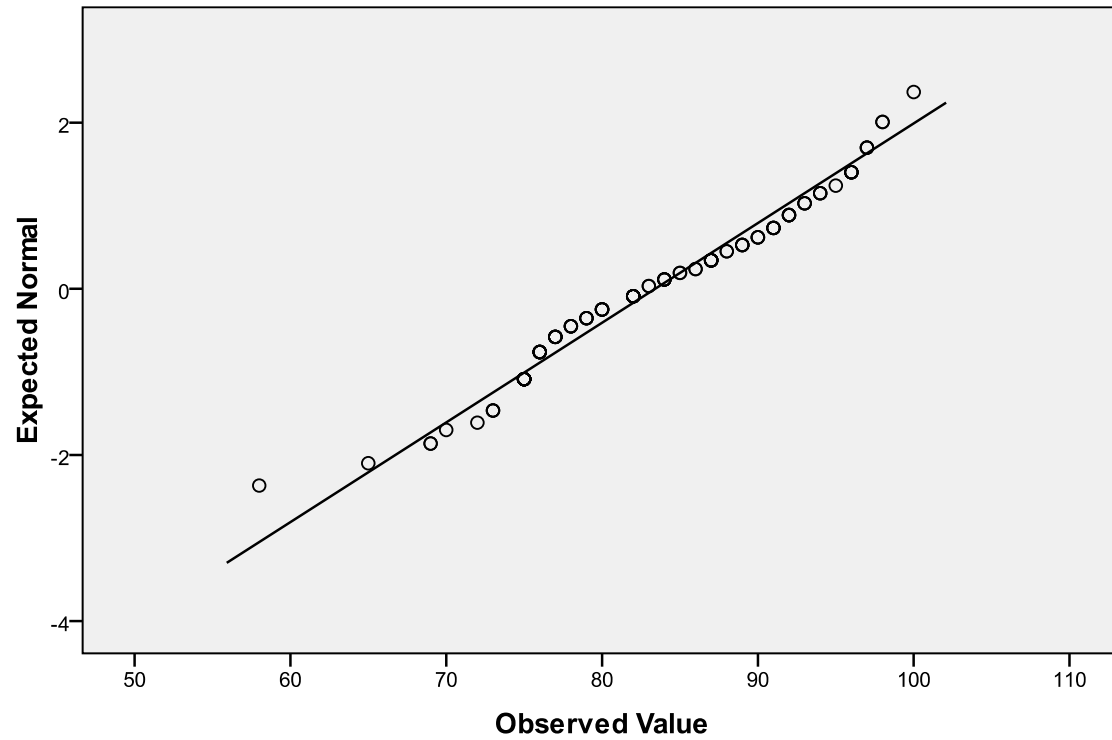
Histogram



Mean =83.41
Std. Dev. =8.337
N =111



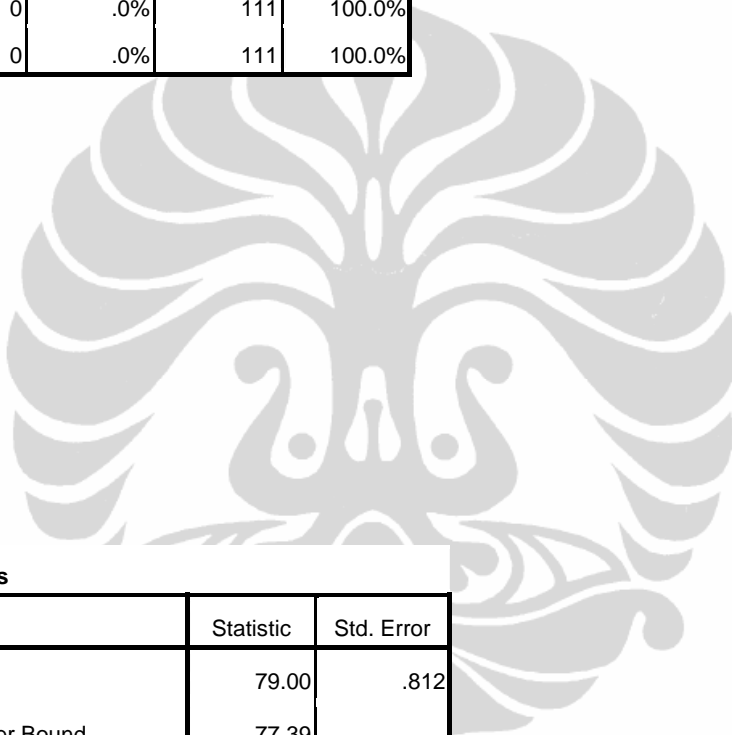
Normal Q-Q Plot of profesionalisme



Case Processing Summary

Cases		
Valid	Missing	Total

	N	Percent	N	Percent	N	Percent
iklm sekolah	111	100.0%	0	.0%	111	100.0%
profesionalisme	111	100.0%	0	.0%	111	100.0%
ln_x	111	100.0%	0	.0%	111	100.0%



Descriptives

		Statistic	Std. Error
iklm sekolah	Mean	79.00	.812
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	77.39	
	Upper Bound	80.61	
	5% Trimmed Mean	78.72	
	Median	78.00	
	Variance	73.145	

	Std. Deviation		8.553	
	Minimum		63	
	Maximum		100	
	Range		37	
	Interquartile Range		10	
	Skewness		.560	.229
	Kurtosis		-.052	.455
profesionalisme	Mean		83.41	.791
	95% Confidence Interval for	Lower Bound	81.85	
	Mean	Upper Bound	84.98	
	5% Trimmed Mean		83.53	
	Median		82.00	
	Variance		69.499	
	Std. Deviation		8.337	
	Minimum		58	
	Maximum		100	
	Range		42	
	Interquartile Range		15	
	Skewness		-.084	.229
	Kurtosis		-.439	.455
In_x	Mean		4.3638	.01010
	95% Confidence Interval for	Lower Bound	4.3438	

Mean	Upper Bound	4.3838	
5% Trimmed Mean		4.3621	
Median		4.3567	
Variance		.011	
Std. Deviation		.10641	
Minimum		4.14	
Maximum		4.61	
Range		.46	
Interquartile Range		.13	
Skewness		.301	.229
Kurtosis		-.239	.455

Extreme Values

			Case Number	Value
iklm sekolah	Highest	1	66	100
		2	107	100
		3	35	99
		4	110	98
		5	50	97 ^a
	Lowest	1	24	63
		2	11	64

		3	103	65
		4	69	65
		5	48	65 ^b
profesionalisme	Highest	1	110	100
		2	57	98
		3	97	98
		4	66	97
		5	81	97 ^a
	Lowest	1	49	58
		2	3	65
		3	37	69
		4	11	69
		5	61	70
In_x	Highest	1	66	4.61
		2	107	4.61
		3	35	4.60
		4	110	4.58
		5	50	4.57 ^c
	Lowest	1	24	4.14
		2	11	4.16
		3	103	4.17
		4	69	4.17



5	48	4.17 ^d
---	----	-------------------

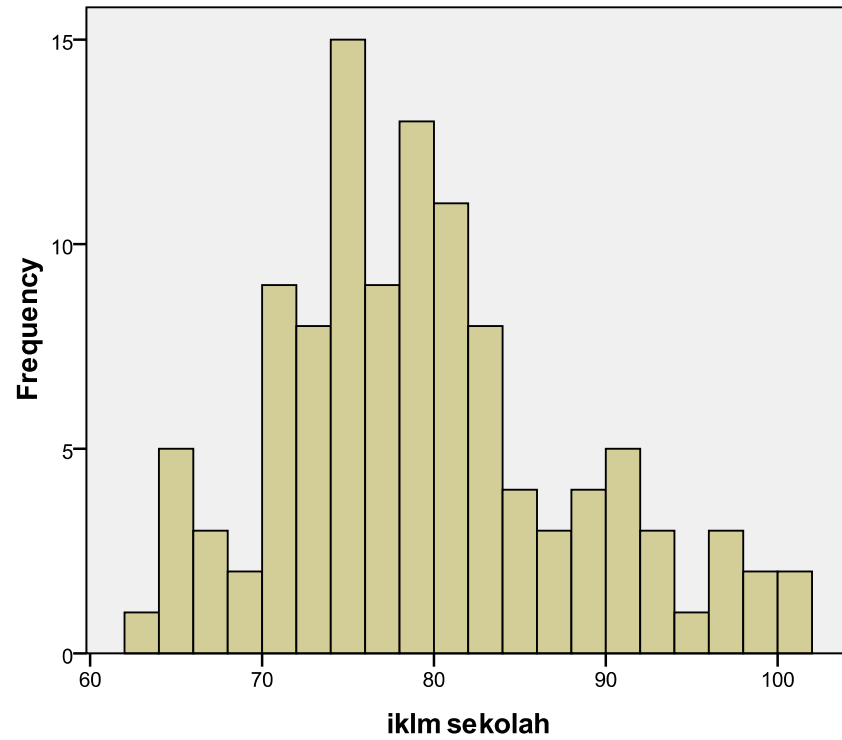
- a. Only a partial list of cases with the value 97 are shown in the table of upper extremes.
- b. Only a partial list of cases with the value 65 are shown in the table of lower extremes.
- c. Only a partial list of cases with the value 4.57 are shown in the table of upper extremes.
- d. Only a partial list of cases with the value 4.17 are shown in the table of lower extremes.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
iklm sekolah	.105	111	.004	.964	111	.004
profesionalisme	.085	111	.045	.970	111	.014
ln_x	.085	111	.047	.978	111	.065

- a. Lilliefors Significance Correction

Histogram



Mean =79
Std. Dev. =8.553
N =111



DATA INDIKATOR IKLIM SEKOLAH SMA 78

iklim1				iklim2					iklim3										
item3	item4	item6	item7	item1	item5	item8	item10	item11	item2	item9	item13	item14	item15	item16	item18	item19	item20	item22	item12
3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	4	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2
3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3
3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3
2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3
3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	3	4	3	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2
3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3
2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3
4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2
3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2
4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	1	2	2	3	3
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4
4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3

REKAPITULASI

	IKLIM 1	%	IKLIM 2	%	IKLIM 3	%	IKLIM 4	%	TOTAL	%
1	1	0.40%	0	0.00%	4	0.65%	1	0.27%	6	0.39%
2	20	8.06%	17	5.48%	86	13.87%	61	16.40%	184	11.87%
3	154	62.10%	200	64.52%	412	66.45%	244	65.59%	1010	65.16%
4	73	29.44%	93	30.00%	118	19.03%	66	17.74%	350	22.58%
	248	100.00%	310	100.00%	620	100.00%	372	100.00%	1550	100.00%

iklim4				
item17	item21	item23	item24	item25
2	3	3	3	2
3	3	3	3	3
4	2	2	2	2
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	4	3	3	4
4	3	4	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	4
4	3	4	3	4
2	2	2	3	3
3	2	3	3	3
3	3	3	4	3
2	3	2	2	3
2	3	3	2	3
2	2	2	2	4
2	3	3	2	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
2	2	3	2	3
3	3	3	3	3
4	4	3	3	3
3	3	3	2	3
2	2	2	2	3
3	3	3	2	3
4	3	3	3	4
3	3	3	3	3
2	2	2	2	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	4
4	3	3	3	4
3	3	3	3	3
3	2	3	2	3
4	3	4	3	3
4	4	4	4	4
3	3	3	3	3
2	3	3	3	3
4	3	4	3	4
3	3	3	3	3
4	3	3	2	3
3	2	3	2	3
3	3	3	3	3



3	3	3	3	3
3	3	3	2	3
3	3	4	4	4
3	3	3	3	4
3	2	3	3	4
2	2	2	2	3
3	3	3	1	3
4	4	4	3	4
3	3	3	3	4
3	4	3	4	4
3	2	3	3	3
3	3	3	2	3
3	3	3	3	3
3	2	3	3	3
4	3	4	2	4
4	3	3	3	3
3	3	3	3	4
4	4	4	4	4
3	3	3	3	3
3	3	2	2	3



DATA INDIKATOR PROFESIONALISME GURU SMA 78

Profesionalisme 1									Profesionalisme 2							
item 26	item27	item30	item31	item32	item38	item39	item42		item28	item29	item33	item37	item40	item43	item45	item50
3	3	4	4	3	3	4	3	27	3	4	3	3	2	4	4	2
3	3	2	3	4	3	3	3	24	3	4	3	3	3	3	2	3
2	2	3	2	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	2	2	3
4	4	2	3	3	3	4	3	26	4	2	3	3	3	4	2	4
4	4	3	3	3	3	4	4	28	4	4	3	3	4	4	3	3
4	3	4	4	3	3	4	4	29	3	4	4	3	4	3	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	30	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	3	3	4	29	3	4	4	3	4	4	3	4
4	4	4	4	3	3	4	4	30	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	3	2	3	2	3	21	3	3	3	3	3	2	2	3
3	4	3	3	4	4	4	4	29	3	4	4	4	4	3	4	5
3	3	3	3	3	3	4	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	4	3	2	4	3	4	3
3	3	3	4	4	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	4	4	4	4	29	3	4	4	3	4	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	3	4	4	4	30	4	4	4	3	4	4	3	4
3	3	2	3	3	3	4	3	24	2	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	4	26	4	4	3	3	3	4	3	4
4	3	3	4	3	3	3	4	27	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	25	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	4	4	27	3	4	4	3	4	4	3	4
4	3	3	4	3	4	3	4	28	4	4	3	3	3	3	3	4
4	4	3	4	3	4	3	4	29	4	4	4	3	4	4	4	3
4	4	3	2	3	2	3	4	25	4	3	2	2	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	4	3	25	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	4	3	4	4	3	27	4	3	3	3	4	3	2	4
4	3	4	4	4	3	4	4	30	4	4	4	3	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	4	4	26	3	4	3	3	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	2	4	2	3	4	4	26	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	3	4	4	3	3	3	28	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	4	3	3	3	4	3	26	4	4	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	2	2	3
4	4	3	4	4	4	3	4	30	4	4	3	3	4	4	4	4

4	4	4	4	3	3	4	4	30	3	4	4	3	3	3	4	3
4	4	3	3	3	3	3	3	26	4	3	4	3	4	2	4	3
4	3	4	3	4	3	2	3	26	4	4	4	3	3	2	2	3
3	4	3	3	4	3	4	4	28	3	4	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	25	3	3	3	3	4	4	3	3
4	4	4	3	3	3	4	4	29	3	4	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	4	3	4	26	3	3	3	4	4	3	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	31	3	4	4	3	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	1	2	2	2	2	3	17	1	3	3	1	3	2	2	3
4	4	3	4	3	4	4	4	30	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4	30	4	4	3	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	3	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	4	4	4	30	4	4	3	4	3	4	2	4
3	3	4	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	3	4	4	4	30	3	4	3	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	2	2	3	22	3	3	2	3	3	3	2	3
4	4	3	3	4	3	4	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3
								1649								

REKAPITULASI

	PRO 1	%	PRO 1	%	PRO 1	%	TOTAL	%
1	1	0.20%	2	0.40%	2	0.36%	5	0.32%
2	23	4.64%	29	5.86%	34	6.09%	86	5.55%
3	286	57.66%	286	57.78%	367	65.77%	939	60.62%
4	186	37.50%	178	35.96%	155	27.78%	519	33.51%
	496	100.00%	495	100.00%	558	100.00%	1549	100.00%

	Profesionalisme 3									
	item34	item35	item36	item41	item44	item46	item47	item48	item49	
25	4	3	3	3	4	3	3	4	3	30
24	4	2	2	3	3	2	3	4	4	27
21	2	3	2	2	2	3	3	3	3	23
25	4	4	4	3	4	3	3	4	4	33
28	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26
29	4	3	2	3	3	3	3	4	4	29
31	4	4	4	4	3	3	4	3	4	33
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
29	4	3	3	3	3	2	3	4	4	29
31	4	4	4	3	4	3	3	4	3	32
22	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
31	4	4	3	3	3	3	3	4	4	31
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
26	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26
24	4	2	3	3	3	3	3	3	3	27
28	4	3	3	4	3	3	3	4	3	30
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
30	4	4	3	4	3	3	3	4	4	32
23	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26
28	4	4	3	3	3	3	3	3	4	30
24	4	3	3	3	4	3	3	3	3	29
23	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28
29	4	4	4	3	4	3	3	4	4	33
27	4	3	3	4	3	3	4	4	4	32
30	4	3	3	4	3	4	4	4	4	33
25	4	2	2	3	3	3	3	4	3	27
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
26	3	3	3	3	4	3	3	4	4	30
30	3	4	3	4	3	3	3	4	4	31
27	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29
26	3	2	2	3	3	3	3	3	4	26
24	3	2	3	2	3	2	3	3	3	24
25	2	4	3	3	3	4	3	4	3	29
31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
22	3	2	3	2	2	3	3	3	3	24
30	4	4	3	3	3	3	4	4	3	31

27	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30
27	2	3	3	3	2	3	3	3	3	25
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
26	4	4	3	3	3	3	3	4	4	31
28	4	4	3	3	3	4	3	4	4	32
28	4	3	4	3	4	3	3	3	3	30
29	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
18	4	4	2	2	2	2	2	2	3	23
31	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
29	4	3	3	3	4	3	3	3	3	29
31	4	1	4	4	1	4	3	4	4	29
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
28	4	3	4	3	3	4	4	4	4	33
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
24	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29
29	4	3	3	3	4	3	3	4	4	31
29	4	3	4	3	3	3	3	3	3	29
22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
1635										1791

DATA INDIKATOR IKLIM SEKOLAH SMA 112

iklim1				iklim2					iklim3									
item3	item4	item6	item7	item1	item5	item8	item10	item11	item2	item9	item13	item14	item15	item16	item18	item19	item20	item22
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3
3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3
3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3
3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4
3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	4	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3
4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3
3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
2	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4
4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4
3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3

3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	2
3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	2	4	4	2	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	2

REKAPITULASI

	IKLIM 1	%	IKLIM 2	%	IKLIM 3	%	IKLIM 4	%	TOTAL	%
1	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	3	1.02%	3	0.24%
2	11	5.61%	7	2.86%	40	8.16%	19	6.46%	77	6.29%
3	105	53.57%	155	63.27%	307	62.65%	205	69.73%	772	63.02%
4	80	40.82%	83	33.88%	143	29.18%	67	22.79%	373	30.45%
	196	100.00%	245	100.00%	490	100.00%	294	100.00%	1225	100.00%

2	3	2	3	3	3
3	3	2	3	3	3
2	2	3	2	2	3
3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	1	3
3	3	3	2	1	3
4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3
3	3	3	4	3	3



DATA INDIKATOR PROFESIONALISME GURU SMA 112

Profesionalisme 1									Profesionalisme 2							
item 26	item27	item30	item31	item32	item38	item39	item42		item28	item29	item33	item37	item40	item43	item45	item50
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	31	3	4	4	3	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	3	3	4	4	4
4	4	3	3	3	4	4	4	29	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	4	3	26	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	3	3	30	3	4	3	4	3	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	3	30	3	4	4	3	4	4	4	4
3	4	4	3	3	3	3	4	27	3	3	3	3	3	4	4	3
4	4	3	4	3	3	4	4	29	3	4	3	3	4	4	4	4
3	4	3	4	3	3	3	3	26	4	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	3	4	3	4	4	3	29	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	4	4	27	3	4	3	3	3	4	3	4
3	3	3	3	4	3	4	4	27	3	4	3	4	3	4	3	4
4	4	3	3	4	3	2	4	27	3	4	4	2	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	3	4	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	3	3	4	4	28	3	4	3	3	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	4	4	27	3	3	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	3	4	4	4
3	3	3	3	4	3	4	4	27	4	4	3	3	4	4	4	3
4	4	3	4	4	3	3	3	28	4	4	3	3	3	4	3	4
3	3	3	3	4	4	3	4	27	4	3	3	4	3	4	3	4
3	3	3	3	4	3	4	3	26	3	3	3	3	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	4	4	26	4	4	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	4	3	26	3	3	3	3	4	3	3	4
4	4	4	3	4	3	3	4	29	4	4	4	3	3	4	4	3
3	3	3	3	2	4	4	4	26	3	3	3	4	4	3	4	4
4	4	4	3	4	4	3	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	3	4	4	4
3	3	4	4	4	3	3	4	28	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3

4	4	3	3	3	4	4	3	28	4	3	1	3	4	4	3	3
4	4	3	3	3	4	4	3	28	4	3	1	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	23	4	3	3	3	3	4	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	3	3	4	4	4	4
4	4	3	4	2	4	4	4	29	3	4	4	3	4	3	3	4
4	3	3	4	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	4	4	27	2	2	2	2	4	4	3	3
								1357								

REKAPITULASI

	PRO 1	%	PRO 2	%	PRO 3	%	TOTAL	%
1	0	0.00%	2	0.51%	2	0.45%	4	0.33%
2	6	1.53%	6	1.53%	9	2.04%	21	1.71%
3	199	50.77%	219	55.87%	244	55.33%	662	54.04%
4	187	47.70%	165	42.09%	186	42.18%	538	43.92%
	392	100.00%	392	100.00%	441	100.00%	1225	100.00%

Std Dev	2.741995	2.64457	3.064624
---------	----------	---------	----------

	Profesionalisme 3									
	item34	item35	item36	item41	item44	item46	item47	item48	item49	
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
30	4	4	3	3	4	4	4	4	3	33
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
29	3	4	3	4	3	4	4	3	4	32
23	3	3	2	2	3	3	3	4	4	27
24	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
28	4	4	4	4	3	3	3	4	4	33
29	4	4	3	3	3	4	3	4	4	32
30	4	4	4	3	4	3	3	4	4	33
26	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29
29	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
31	4	4	4	4	4	3	3	4	3	33
31	4	3	3	4	4	3	3	4	4	32
27	4	3	4	3	3	3	3	4	4	31
28	4	3	3	3	3	3	3	4	4	30
26	3	3	3	2	2	3	4	3	3	26
31	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34
24	4	3	3	3	3	3	3	4	3	29
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
28	3	3	3	4	3	3	3	4	4	30
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
25	4	4	3	3	4	3	3	3	3	30
30	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34
29	4	4	3	3	3	3	3	4	4	31
28	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34
28	3	2	3	3	3	3	3	3	4	27
26	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32
30	4	4	4	4	4	3	3	4	3	33
26	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32
29	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
28	4	4	4	4	3	3	3	4	4	33
32	4	4	4	3	4	3	4	4	4	34
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27

25	4	4	1	3	4	3	3	4	3	29
25	4	4	1	3	4	3	3	4	3	29
30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
25	4	4	3	3	3	4	3	3	4	31
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
30	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
28	4	4	3	3	3	3	4	4	3	31
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
22	4	3	2	4	4	2	2	4	4	29
1331										1496

