ABSTRAK TESIS

Tugas utama guru adalah mengajar (SK MENPAN No. 26 Tahun 1989, Pasal 27). Tugas mengajar merupakan tugas yang diatur secara terjadwal baik secara tahunan, caturwulan, mingguan ataupun harian. Konsekuensinya setiap guru harus mentaati aturan penjadwalan tersebut; sebagai contoh bila guru tidak tepat waktu tentunya akan mengganggu proses mengajar guru yang lainnya; hari-hari efektif menjadi tidak efektif; kurang tuntasnya penyampaian materi pelajaran kepada siswa pada setiap pokok bahasan; kurang tuntasnya pencapaian target kurikulum; masih sering terlambatnya proses ketatausahaan sebagai bagian dari kegiatan pengajaran yang harus dikerjakan guru, seperti: pengisian buku laporan hasil pendidikan siswa; mengelola berkas tugas harian atau pekerjaan rumah serta mengelola hasil evaluasi setiap akhir pokok bahasan (formatif) atau caturwulan (sumatif) yang proses keterlambatan sampainya hasil tersebut pada siswa, memberikan dampak psikologis yang sangat berarti bagi motivasi siswa untuk dapat mengerjakan tugas-tugas berikutnya secara konsekuen.

Agar guru dapat mentaati aturan penjadwalan tersebut, guru seharusnya memiliki "*suatu acuan dasar yang dapat digunakan guru untuk membuat prosedur kerja yang perlu ditempuh, sehubungan dengan pelaksanaan kegiatan pengajaran dan mengevaluasi pengajaran yang telah dilakukannya dan menggunakannya sebagai umpan balik untuk kepentingan pengajaran dari guru yang bersangkutan*", definisi inilah dalam penelitian ini dimaksudkan sebagai definisi operasional dari *Pedoman kerja Guru*.

Dalam penelitian ini Pedoman Kerja Guru diambil dari berbagai sumber terdiri atas: 1) SK MENPAN No. 26 tahun 1989 Pasal 27); 2) Tanggung Jawab Guru; 3) Peran Guru; 4) 10 Kemampuan Dasar Profesional Guru; 5) Kurikulum 1994 (buku 1,2, dan 3); 6) Kalender pendidikan; 7) Jadwal Mata Pelajaran; 8) Perangkat Pengajaran; 9) Soal-soal EBTANAS tahun-tahun sebelumnya; 10) Informasi mengenai materi pelajaran yang telah diterima siswa pada tahun ajaran /minggu sebelumnya.

Mengenai pendayagunaan guru oleh pimpinan sekolah dengan memanfaatkan pedoman kerja guru, pimpinan sekolah dapat menggunakan *manajemen kinerja dan manajemen penilaian kinerja* yang dapat dilakukan pimpinan sekolah berdasarkan pendapat Prof. Roger Gill, dengan menerapkan tahap-tahap dalam manajemen kinerja dan manajemen penilaian kinerja tersebut dengan baik diharapkan dapat membantu pimpinan sekolah dalam mempengaruhi guru untuk berkinerja sesuai dengan pedoman kerja guru.

Adapun yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah "*bagaimanakah kontribusi pedoman kerja guru terhadap efektivitas kinerja guru dan bagaimanakah kontribusi manajemen kinerja dan manajemen penilaian kinerja yang dilaksanakan pimpinan sekolah dengan memanfaatkan pedoman kerja guru untuk mempengaruhi guru agar berkinerja sesuai dengan pedoman kerja guru serta pengaruhnya terhadap efektivitas kinerja guru*".

Dalam penelitian ini yang menjadi subyek penelitian adalah guru-guru dari berbagai mata pelajaran yang ditunjuk oleh pimpinan sekolah dari sekolah yang bersangkutan dan para pimpinan sekolah dari SMUN 1, 2, 3, 5, 6, 7, Kotamadya Bandung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa "*kontribusi pedoman kerja guru (X)* terhadap *efektivitas kinerja guru (Y2) menunjukkan "rxy" = 0,857, dengan berdasarkan interpretasi tabel "r" Guilford menunjukkan kontribusi tinggi atau kuat, sedangkan berdasarkan interpretasi tabel "r" Product Moment bahwa angka tersebut berada diantara 0,70 dan 0,90 yang menyatakan bahwa antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang kuat atau tinggi.* Sedangkan *kontribusi yang dapat diberikan manajemen kinerja dan manajemen penilaian kinerja guru yang dilaksanakan pimpinan sekolah dengan memanfaatkan pedoman kerja guru (X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7 dan X8) untuk mempengaruhi guru agar berkinerja sesuai dengan pedoman kerja guru (Y1) serta pengaruhnya terhadap efektivitas kinerja guru (Y2) menunjukkan kontribusi yang sangat kuat dan kuat; yaitu (ry1x1 = 0,902; ry1x2 = 0,95; ry1x3 = 0,75; ry1x4 = 0,75; ry1x5 = 0,75; ry1x6 = 0,756; ry1x7 = 0,756; ry2y1 = 0,964).*

Dengan demikian layaklah guru-guru memiliki dan memanfaatkan pedoman kerja guru dan layaklah bagi pimpinan sekolah untuk menerapkan manajemen kinerja dan manajemen penilaian kinerja dari pimpinan sekolah untuk mendayagunakan guru-guru yang dipimpinnya dengan mengadopsi manajemen kinerja dan manajemen penilaian kinerja dari Prof. Roger Gill..

PROGRAM PASCA SARJANA
INSTITUT KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
BANDUNG
1996