

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini tuntutan terhadap pendidikan yang berkualitas semakin meningkat. Setiap lembaga pendidikan dituntut untuk secara terus menerus meningkatkan kualitas standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pembiayaan dan standar pengelolaan pendidikan. Paling tidak terdapat dua faktor yang memunculkan tuntutan terhadap pendidikan yang berkualitas pertama, tantangan globalisasi yang ditandai dengan adanya pasar bebas dan persaingan antar bangsa dalam berbagai sendi kehidupan. Hal ini menuntut setiap individu maupun masyarakat suatu bangsa untuk memiliki mental, etos kerja, entrepreneurship, nilai-nilai dan kepribadian. Kedua, harapan orang tua peserta didik yang menghendaki putra putrinya memiliki kualitas dan keunggulan dalam kecakapan hidup, agar dapat bersaing yang sehat dengan temannya, maupun dengan bangsa lain. Harapan tersebut akan meningkatkan kesadaran dan tuntutan orang tua terhadap pendidikan yang berkualitas.

Tantangan kecenderungan manajemen satuan pendidikan masih banyak mengalami berbagai kendala, baik pada tingkat konseptual maupun operasional. Manajemen lembaga pendidikan masih belum berakar secara konseptual dengan filsafat dan nilai-nilai pendidikan yang tepat. Akibatnya, banyak terjadi manajemen pendidikan yang dilakukan secara amatiran dan kurang profesional, sehingga berpengaruh terhadap efektivitas penyelenggaraan lembaga pendidikan.

Tantangan persaingan internasional dalam era globalisasi dewasa ini menuntut dunia pendidikan dapat meningkatkan kontribusinya dalam upaya menghasilkan sumber daya yang bermutu dan mampu bersaing yaitu manusia yang memiliki keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan YME dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi di masa depan. Hanya pendidikan yang bermutu yang mampu menjawab tantangan diatas. Namun, upaya perbaikan dan inovasi yang dilakukan selama ini belum mampu meningkatkan mutu pendidikan dan memecahkan masalah yang dihadapi, bahkan boleh jadi makin bertambah parah dan rumit.

Mutu pendidikan menjadi sorotan tajam dari berbagai kalangan setelah tidak dapat menunjukkan perannya dalam membekali peserta didik kemampuan yang dipersyaratkan kehidupan dalam berbagai dimensi, cultural, religi, ilmu pengetahuan dan teknologi, sosial, ekonomi, psikologi. Hal ini terkait dengan dengan skenario yang diciptakan oleh pemerintah dalam membangun dunia pendidikan yang lebih menekankan pada pendekatan input-output. Pendekatan input memperhatikan masukan yang baik dari pendidikan seperti peserta didik yang dinilai dengan Nem yang diperoleh pada sekolah lebih rendah. Brookover (Komariah, 2004:5) mengungkapkan bahwa “Input sekolah memang penting, tetapi jauh lebih penting adalah bagaimana mendayagunakan input tersebut yang terkait dengan individu-individu di sekolah”. Begitupun pendekatan output menjadikan NEM sebagai representasi dari belajar peserta didik tanpa memperhatikan secara optimal segi proses yang dijalankan. NEM telah dijadikan standar dan seperti sudah dikomando seluruh komponen yang berkaitan dengan pendidikan menjadikannya sebagai tujuan, sehingga upaya-upaya belajar lebih diarahkan pada pencapaian nilai tertinggi bukan pada kebermaknaan belajar. Sedangkan Depdikbud (Komariah, 2004:5) telah menganjurkan bahwa intervensi secara sistematis dalam perbaikan

mutu pendidikan perlu ditekankan pada prosesnya dan produkpun tidak dinilai hanya dari NEM tetapi memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) menunjukkan penguasaan terhadap tugas-tugas belajar "*learning task*" yang sesuai dengan tujuan pendidikan,
- 2) hasil pendidikan sesuai dengan kebutuhan peserta didik dalam kehidupannya atau dapat melakukan sesuatu yang fungsional untuk kehidupannya,
- 3) relevan dengan tuntutan lingkungan atau dunia kerja.

Pendekatan proses telah didengungkan oleh ahli-ahli belajar sampai kepada metodologinya, seperti keterampilan proses dan CBSA. Namun semuanya baru pada tahap filosofi, kegiatan prakteknya masih sama yaitu menekankan pada output ijazah. Hal ini mengisyaratkan perlunya penataan bidang lain dalam meningkatkan mutu pendidikan yang berhubungan dengan mentalitas pelaksana pendidikan dan aturan-aturan yang membatasi mereka bekerja di bawah standar melalui penciptaan budaya kerja yang mendukung sebagai representasi dari kepemimpinan yang dilakukan memberi dampak positif. Fatah (Komariah, 2004:6) memfokuskan pada tiga faktor untuk meningkatkan mutu pendidikan yaitu:

- 1) kecukupan sumber-sumber pendidikan dalam arti mutu tenaga kependidikan, biaya, sarana belajar,
- 2) mutu proses belajar yang mendorong siswa belajar efektif, dan
- 3) mutu keluaran dalam bentuk pengetahuan, sikap, keterampilan dan nilai-nilai.

Mutu proses belajar adalah gambaran bagaimana siswa dapat belajar dalam lingkungan sekolah yang kondusif melalui budaya sekolah yang mendukung, mendorong semua komponen bekerja dengan iklas dan mencari ridho dari pencipta-Nya. Selama ini dimensi cultural yang berkembang adalah keadaan riil yang berupa rendahnya kreativitas dan inisiatif, kepemimpinan tidak menampilkan hasilnya karena hanya sebatas pigur, iklim belajar penuh dengan persaingan tidak sehat, kurang kerjasama, tidak terbuka, guru terlalu mendominasi, tidak diciptakan keterlibatan aktif peserta didik (*teacher centered*) sehingga siswa menjadi pasif, melanggar aturan, dan malas belajar, sehingga menurut Zamroni

(Komariah, 2004:6) mengemukakan bahwa “Perlu adanya reformasi pendidikan pada dimensi cultural dengan mengembangkan norma baru tentang peran dan perilaku dan mengembangkan serta membiasakan sistem kolaborasi dalam proses pembelajaran”. Di samping itu UNESCO (Komariah, 2004:7) menekankan pentingnya empat pilar yang harus dilakukan dalam semua proses pendidikan, yaitu:

1. belajar untuk mengetahui (*learning to know*),
2. belajar untuk berbuat (*learning to do*),
3. belajar untuk mandiri (*learning to be*), dan
4. belajar untuk hidup bersama (*learning to live together*).

Berbagai bentuk inovasi dan upaya reformasi pendidikan telah diselenggarakan sebagai proses pemberdayaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan serta pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat sebagai implikasi dari prinsip proses pendidikan adalah adanya pergeseran proses pendidikan yaitu dari paradigma mengajar (*teaching*) ke paradigma pembelajaran (*learning*).

Diantara faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan sebagaimana yang telah di jelaskan diatas faktor sumber daya manusia dalam hal ini adalah guru. Guru merupakan faktor kunci keberhasilan peningkatan mutu pendidikan di tingkat satuan pendidikan, karena guru merupakan “*The front liner*” proses pembelajaran untuk menghasilkan pendidikan yang bermutu. Untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia tersebut ada tantangan bangsa yang harus disiapkan guru dalam mendukung profesinya, yaitu: (1) mempunyai komitmen tinggi pada siswa dalam kegiatan belajar mengajar, (2) guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran, (3) guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa, (4) guru mampu berpikir sistematis, dan (5) guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya, misalnya mengikuti MGMP dan organisasi profesi lainnya.

Untuk memenuhi guru yang profesional maka pemerintah menetapkan kompetensi yang dipersyaratkan dalam standar pendidikan nasional yaitu guru minimal lulusan D4 atau S1, yaitu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional adalah: mengembangkan kemampuan dan menentukan watak serta peradaban yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan agar peserta didik memiliki kepercayaan terhadap Tuhan YME, iman dan taqwa, cerdas dan kreatif, sehat, segar jasmani dan menjadi warga Negara yang demokratis serta penuh tanggung jawab. Untuk satuan pendidikan mencapai hal tersebut guru harus memiliki 4 kompetensi yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi profesional, (3) kompetensi personal/pribadi, (4) kompetensi sosial.

Kedudukan kinerja guru saat ini tetap menjadi isu perbincangan dikalangan masyarakat. Dengan kinerja guru yang berkualitas maka diharapkan dapat memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap pendidikan di lingkungan sekolah terutama dalam hal belajar. Peningkatan kinerja guru dilakukan melalui profesionalisasi guru, sehingga guru bukan sekedar pekerja yang segalanya sudah diatur dan ditentukan dari atas. Kinerja guru merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang bermutu. Kinerja guru juga merupakan total skor yang diperoleh dari hasil penilaian kepala sekolah terhadap guru dengan indikator-indikator kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai bahan pelajaran dan menggunakan sumber belajar, bertanggung jawab memantau hasil belajar mengajar, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya. Kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, melakukan interaksi dengan murid untuk menimbulkan motivasi, kepribadian yang baik jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, guru mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya, dan pemahaman dalam administrasi sekolah.



Hal ini sejalan dengan ungkapan Haynes (Dasmin, 2008) bahwa “Kinerja adalah hasil kerja seseorang atas tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya”. Dalam hal ini dipertegas juga dengan ungkapan pengertian kinerja guru menurut Suryabrata (Dasmin, 2008) bahwa:

Kinerja adalah atribut psikologis yang tidak dapat diukur secara langsung karena itu untuk menilai kinerja guru-guru dilakukan melalui indikator-indikator dari setiap aspek kinerja guru. Setidaknya ada dua aspek kinerja guru yang dapat diamati dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pertama, aspek proses, indikatornya: perencanaan pengajaran, pengelolaan kelas, penerapan metode dan media yang tepat, bimbingan dan konseling, penampilan mengajar, dan mengadakan evaluasi. Kedua, aspek perilaku, indikatornya: ketepatan waktu mengajar, ketaatan pada aturan sekolah, dan menjaga tingkah laku di dalam masyarakat.

Adapun baik tidaknya kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya tergantung pada beberapa faktor yang mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu: 1) kepribadian dan dedikasi, 2) pengembangan profesi, 3) kemampuan mengajar, 4) antar hubungan dan komunikasi, 5) hubungan dengan masyarakat, 6) kedisiplinan, 7) tingkat kesejahteraan dan, 8) iklim kerja.

Untuk meningkatkan kinerja guru, maka guru harus terus menerus meningkatkan kemampuannya. Guna mendukung pengembangan profesionalismenya tersebut, guru dituntut pula untuk melakukan upaya profesionalisasi, misalnya melalui:

- 1) Memahami tuntutan standar profesi.
- 2) Mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan.
- 3) Membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas diantara guru dengan membina jaringan kerja atau *networking*.
- 4) Mengembangkan etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada kinstituen.

- 5) Memanfaatkan bentuk-bentuk penataran yang diselenggarakan oleh lembaga-lembaga Diklat seperti PPPG dan BPG di lingkungan Depdiknas.
- 6) Aktif dalam wadah-wadah pengembangan profesi, seperti PKG (Pemantapan Kerja Guru), MGMP/BS (Musyawarah Guru Mata Pelajaran /Bidang Studi), KKG/PKG (Kelompok Kerja Guru/Pemantapan Kerja Guru), dan Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) yang di beberapa daerah dikombinasikan dengan sistem gugus.
- 7) Bersama-sama kepala sekolah mengambil inisiatif untuk mengadakan penataran atau program pelatihan sendiri dengan menggunakan anggaran sekolah.
- 8) Berkolaborasi dengan perguruan tinggi atau LPTK dalam bentuk peer teaching, atau melakukan penelitian praktis (seperti Penelitian Tindakan Kelas).
- 9) Mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreativitas dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi mutakhir agar tidak ketinggalan dalam kemampuannya mengelola pembelajaran.

Aktif dalam wadah-wadah pengembangan profesi merupakan langkah strategis yang dapat ditempuh guru untuk mendukung profesionalnya. Aktif dalam PGRI atau dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) sebagai satu-satunya organisasi guru-guru sekolah yang diakui pemerintah sampai saat ini. Organisasi ini bertujuan untuk meningkatkan mutu dan profesionalisasi dari guru dalam kelompoknya masing-masing kegiatan-kegiatan dalam kelompok ini diatur dengan jadwal yang cukup baik.

Kedudukan MGMP sebagai mitra LPMP yang mengelola peningkatan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui musyawarah guru pada tingkat kabupaten. Sedangkan LPMP merupakan lembaga penjamin mutu pendidikan, bentuk pengembangan profesi guru melalui pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan pada tingkat provinsi.

Bentuk pengembangan profesi guru yang dilakukan oleh lembaga tersebut bertujuan ingin meningkatkan manajemen kualitas pendidikan pada umumnya dan dapat membantu perkembangan karir guru. Oleh karena itu, lembaga ini perlu aktif, teratur, terencana, terarah dan terbimbing, niscaya akan membantu kualitas kinerja guru. Sebagai mitra LPMP tersebut maka MGMP harus terus mengembangkan dirinya menuju organisasi pembelajar.

Aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh MGMP adalah aset manusia dari organisasi tersebut. Istilah sumber daya manusia (*human resources*) merujuk kepada orang-orang di dalam organisasi. Oleh karena itu sumber daya organisasi perlu dikelola sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan program organisasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Untuk mencapai prestasi organisasi harus mengembangkan kapasitas secara berkesinambungan, untuk mengantisipasi perubahan yang terus menerus berlangsung sebagai akibat kemajuan ilmu pengetahuan dan sekenario yang diciptakan oleh kompetitor baru. Sebagaimana dikemukakan oleh Stephen P. Robbins (2001) bahwa “Organisasi yang sukses di abad ke 21 akan bersifat luwes, mudah belajar dan menanggapi dengan cepat perubahan yang terjadi”. Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa suatu organisasi untuk mencapai sukses jangka panjang dalam lingkungan yang dinamis maka organisasi harus selalu meningkatkan kemampuannya untuk secara terus menerus belajar dan beradaptasi dengan perubahan zaman.

Organisasi pembelajar (*learning organization*) adalah organisasi yang telah mengembangkan kemampuan untuk terus menerus menyesuaikan diri dan berubah. Melakukan pembelajaran berarti menetapkan strategi inovasi, perbaikan berkelanjutan, komitmen terhadap tugas dan tujuan organisasi. Adapun yang diungkapkan oleh Fiol



(1985:803-813) yang mengemukakan bahwa “Organisasi pembelajar adalah organisasi yang selalu memperbaiki tindakan-tindakan melalui pengetahuan dan pemahaman yang lebih luas”.

Hal ini dipertegas juga oleh Dixon (1988) bahwa “Organisasi pembelajar adalah organisasi dimana terdapat kebiasaan belajar baik pada tingkat individu, kelompok atau sistem secara keseluruhan untuk mengadakan transformasi secara terus menerus dengan tujuan untuk memuaskan stakeholders”.

Keberhasilan MGMP dalam meningkatkan kinerja guru tentu tidak lepas dari sejauh mana MGMP dapat mengoptimalkan proses organisasi pembelajar yang ada di dalamnya. Begitupun halnya dengan MGMP Penjas Orkes SMP Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur, sebagai organisasi pembelajar bagaimana dalam proses kegiatannya untuk menjalankan programnya dalam membelajarkan anggotanya (dalam hal ini guru-guru Penjas Orkes) menuju individu-individu atau kelompok atau organisasi yang senantiasa belajar dan mengembangkan diri kearah yang lebih baik. Sebagaimana tujuan yang dituangkan oleh MGMP Penjas Orkes SMP Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur itu sendiri, yaitu:

- a. Memberdayakan MGMP untuk meningkatkan mutu pembelajaran sesuai dengan standar pelayanan minimal dalam kerangka penjaminan mutu pendidikan.
- b. Memecahkan masalah pembelajaran yang dihadapi melalui saling berbagi pengalaman dan belajar.
- c. Menyusun perangkat pembelajaran yang disesuaikan dengan situasi kondisi sekolah masing-masing.

- d. Mengembangkan profesi guru dengan mengadakan seminar pembuatan Penelitian Tindakan Kelas (PTK).
- e. Bisa mengimbaskan kembali dari pertemuan MGMP ini kepada rekan yang belum mendapatkan kesempatan untuk mengikuti MGMP.

Bertitik tolak dari pemikiran-pemikiran diatas, maka penulis merasa tertarik untuk menelaahnya lebih lanjut mengenai keterkaitan dan kontribusi dari organisasi pembelajar terhadap kinerja guru. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis akan mencoba membahasnya dengan judul **“Kontribusi Organisasi Pembelajar Penjas Orkes SMP Terhadap Kinerja Guru di MGMP Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah merupakan gambaran umum mengenai ruang lingkup penelitian, pembahasan bidang penelitian dan penelaahan variabel penelitian. Hal ini dimaksudkan untuk merumuskan permasalahan penelitian kedalam bagian-bagian yang lebih jelas, agar tidak menimbulkan salah penafsiran terhadap subyek/masalah yang diteliti.

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, maka setelah diidentifikasi masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran mengenai organisasi pembelajar Penjas Orkes SMP yang berlangsung di MGMP Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur?
2. Bagaiman gambaran mengenai kinerja guru di MGMP Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur?

3. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan antara organisasi pembelajar Penjas Orkes SMP terhadap kinerja guru di MGMP Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan pegangan atau pedoman bagi peneliti dalam melaksanakan penelitiannya. Sehubungan dengan hal ini, Arikunto (1998:52) menyatakan bahwa “Tujuan penelitian yaitu rumusan kalimat yang menunjukkan adanya suatu hal yang diperoleh setelah penelitian yang dilakukan selesai”. Sesuai dengan masalah yang akan diteliti, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Tujuan Umum**

Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai kontribusi organisasi pembelajar Penjas Orkes SMP terhadap kinerja guru di MGMP Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur.

#### **2. Tujuan Khusus**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai:

- a) Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai organisasi pembelajar Penjas Orkes SMP di MGMP Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur.
- b) Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai kinerja guru di MGMP Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur.

- c) Untuk memperoleh gambaran secara lebih jelas mengenai kontribusi dari organisasi pembelajar Penjas Orkes SMP terhadap kinerja guru di MGMP Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Beberapa manfaat penelitian yang penulis kemukakan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran umum mengenai proses dan karakteristik organisasi pembelajar di MGMP.
2. Dari hasil penelitian ini, penulis dapat mengetahui sejauhmana kinerja guru Penjas Orkes SMP di MGMP Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur.
3. Dapat meningkatkan wawasan, pengetahuan dan pengembangan pola pikir peneliti, mengenai kontribusi organisasi pembelajar terhadap kinerja guru.
4. Dapat memberikan masukan yang berarti bagi pihak MGMP, bagaimana mengarahkan MGMP menuju organisasi pembelajar dalam upaya peningkatan kinerja guru dan dalam membangun profesionalisme guru secara berkesinambungan.
5. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan.

#### **E. Anggapan Dasar**

Anggapan dasar merupakan titik tolak yang memberikan arah dan batasan berdasarkan pemikiran dalam keseluruhan proses penelitian ini serta membantu terhadap kesimpulan yang akan diambil. Kesimpulan hasil penelitian ini akan berada dalam

keberlakuan sepanjang anggapan dasar dibawah ini dapat diterima. Pentingnya akan anggapan dasar dijelaskan oleh Suharsimi Arikunto (1998:55) bahwa “Sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik dan sifat kebenarannya itu selanjutnya diartikan pula penyelidik, penyelidik dapat merumuskan satu atau lebih hipotesis yang dianggap sesuai dengan penyelidikannya”.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka anggapan dasar atau titik tolak pemikiran penulis yang melandasi penelitian ini adalah:

1. Kinerja guru berhubungan dengan kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam rangka melaksanakan tugasnya sebagai seorang tenaga kependidikan. Kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang bermutu. Sebagaimana yang dikemukakan Fatah (1996) bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan.
2. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja guru yaitu aktif dalam wadah-wadah pengembangan profesi seperti MGMP. Seperti yang dikemukakan Idris (1998:4) MGMP adalah forum atau wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran sejenis di sanggar.
3. MGMP sebagai wadah pengembangan profesi guru bertujuan untuk membantu dan membina guru dalam meningkatkan kinerjanya harus terus menerus belajar menuju organisasi pembelajar. Organisasi pembelajar bertujuan untuk dapat meningkatkan kinerja guru agar menjadi guru yang lebih baik (professional). Seperti yang dikemukakan oleh Senge (1994) bahwa organisasi pembelajar adalah organisasi dimana anggota-anggotanya secara terus menerus meningkatkan kinasannya untuk menciptakan pola



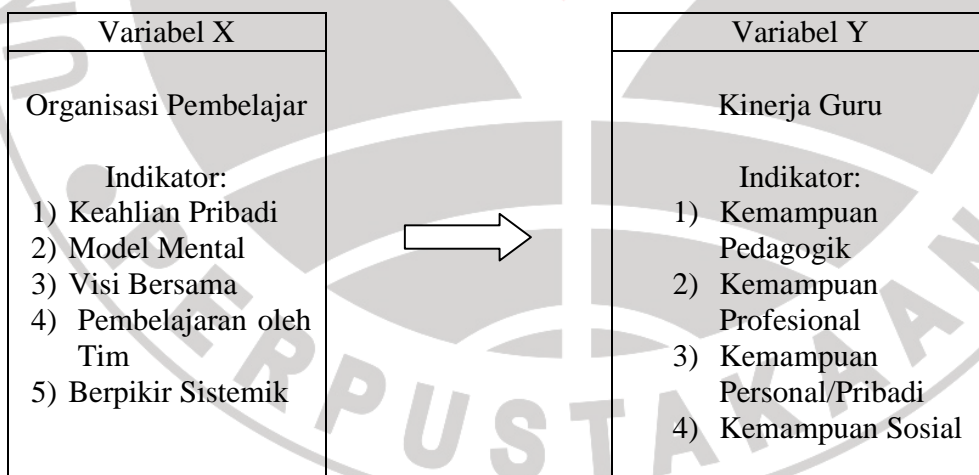
pikir baru dengan membiarkan berkembangnya aspirasi kreatif dan dimana orang terus menerus berupaya belajar bersama.

## F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang perlu dibuktikan kebenarannya. Sugiyono (2004:70) mengemukakan bahwa, “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

“Terdapat kontribusi yang signifikan antara organisasi pembelajar (variabel X) terhadap kinerja guru (variabel Y)”.

Secara sistematis hubungan Variabel X dan Variabel Y dapat digambarkan dalam bagan sebagai berikut:



Gambar 1.1  
Hubungan variabel X terhadap variabel Y

Keterangan:

Variabel X = Variabel independen (bebas), yaitu Organisasi Pembelajar

Variabel Y = Variabel dependen (terikat), yaitu Kinerja Guru

→ = (garis penghubung), Kontribusi Organisasi Pembelajar Terhadap Kinerja Guru.

## G. Metode Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini diperlukan suatu metode penelitian yang sesuai dan cocok dengan masalah yang akan diteliti, mengenai pentingnya menggunakan suatu metode, menurut mata kuliah penelitian Administrasi Pendidikan bahwa yang cocok penelitian ini metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan ditunjang studi kepustakaan/ menggunakan literatur-literatur yang relevan sesuai kajian penelitian.

Pada proses penelitian, peneliti melakukannya secara wajar dengan tidak merekayasa keadaan, dan menguraikan apa adanya sesuai dengan yang terjadi di lapangan. Hakikat penelitian dipandang sebagai upaya untuk menjawab permasalahan yang sistematis dengan metode-metode tertentu melalui pengumpulan data empiris mengolah dan menarik kesimpulan atas jawaban tersebut. Tujuan penelitian adalah menjawab permasalahan-permasalahan yang ada, maka perlu ditetapkan metode penelitian yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

Menurut Surakhmad (1990;131) menerangkan sebagai berikut :

Metode merupakan cara utama yang dipergunakan untuk mencapai suatu tujuan, misalnya untuk menguji serangkaian hipotesa, dengan mempergunakan teknik serta alat-alat tertentu. Cara utama itu dipergunakan setelah penyelidikan memperhitungkan kewajarannya ditinjau dari tujuan penyelidikan serta dari situasi penyelidikan.

Oleh sebab itu, untuk mengarah kepada tujuan penelitian, maka penulis mencoba menetapkan suatu metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Deskriptif.

## H. Lokasi, Populasi, dan Sampel

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di MGMP Penjas Orkes SMP Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur Jalan Adi Sucipta No. 2 (SMP Negeri 4 Cianjur). Populasi merupakan keseluruhan dari sekumpulan obyek yang dimiliki karakteristik yang ingin dipelajari. Menurut Surakhmad (1998:93) mengemukakan bahwa: “Populasi merupakan sekelompok subjek penyelidikan baik manusia, gejala, benda-benda, nilai-nilai atau peristiwa-peristiwa yang ada hubungannya dengan suatu penyelidikan”.

Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru Penjas Orkes SMP di MGMP Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur. Setelah menetapkan populasi, maka langkah selanjutnya adalah menetapkan sampel, yaitu bagian dari populasi yang diambil untuk dapat mewakili dari keseluruhan populasi. Jumlah anggota sampel sering dinyatakan dengan ukuran sampel. Jumlah anggota sampel yang diharapkan 100% mewakili adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri. Sejalan dengan pendapat Surakhmad (1998:100) bahwa: “Sampel yang jumlahnya sebesar jumlah populasi sering disebut sampel total”.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dalam penelitian ini, penulis mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sumber data. Dari jumlah populasi sebanyak 30 orang guru anggota MGMP Penjas Orkes SMP Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur, yang dijadikan sampel adalah seluruh populasi itu sendiri. Adapun besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang.

