

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan salah satu kunci awal menuju kesuksesan suatu bangsa. Mengingat bahwa dalam hal ini pendidikan merupakan salah satu bentuk investasi yang berkorelasi dalam peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang mengarah pada peningkatan sumber daya manusia sebagai modal potensial dalam pembangunan bangsa. Dalam perkembangan pendidikan saat ini, guru dapat menjadi ujung tombak penentu keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Namun kualitas guru pada saat ini kurang memberikan perkembangan yang sangat baik dalam kinerja mengajarnya dibandingkan dengan tuntutan yang semakin berkembang saat ini. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen merupakan salah satu tuntutan terhadap kinerja yang harus dimiliki oleh guru.

Guru merupakan salah satu komponen yang sangat berpengaruh terhadap terciptanya penyelenggaraan pendidikan yang baik dan berkualitas. Berkembangnya kualitas pendidikan suatu daerah tidak terlepas daripada peran kinerja para guru, karena tanpa adanya kinerja guru yang baik, maka akan sulit dalam pencapaian kualitas pendidikan yang diharapkan. Kinerja guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya di sekolah khususnya dalam proses pembelajaran dalam konteks saat ini memerlukan pengembangan dan perubahan kearah yang lebih inovatif, mengingat bahwa kinerja inovatif guru merupakan aspek penting bagi berhasilnya implementasi inovasi pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.

Dalam kondisi pendidikan di Indonesia saat ini, kondisi kinerja guru dalam melaksanakan pendidikan di sekolah sangat memerlukan perhatian besar, mengingat banyaknya masalah yang timbul akibat kinerja guru yang kurang baik. Sebagaimana terdapatnya masalah kinerja guru yang dikutip

dalam jurnal kinerja guru oleh Wawan Setiawan (2012) dimana terdapatnya kondisi sebagai berikut:

Saat ini kinerja guru di Indonesia masih banyak mengalami kekurangan terutama dalam kompetensi dan kemampuannya dalam mengajar, hal inilah yang secara tidak langsung sangat mempengaruhi kualitas pendidikan di Indonesia.

Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67), memaparkan bahwa “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Selanjutnya Ondi Saondi dan Aris Suherman (2010: 21) memaparkan bahwa:

“... kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.”

Dalam melaksanakan kinerja guru, Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo (2012: 70) memaparkan bahwa: “... hal yang tidak dapat diabaikan dalam mengoptimalkan kinerja guru adalah beberapa dimensi yang meliputi kualitas kerja, kecepatan/ ketepatan, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi”.

Berikut terdapat data yang akan menjelaskan adanya masalah kinerja guru sebagaimana Hamzah Nur (2009: 1) memaparkan kondisi guru SD di Indonesia yang belum menunjukkan kinerjanya secara maksimal dilihat dari persentase yang dihasilkan dari hasil uji kompetensi guru dimana hasilnya adalah berdasarkan data hasil uji kompetensi guru sebagai berikut: guru SD menguasai kompetensi pedagogik rata-rata baru mencapai 38%, kompetensi kepribadian rata-rata baru mencapai 48%, kompetensi profesional rata-rata baru mencapai 35,33%, dan kompetensi sosial rata-rata baru mencapai 43,60%. Berdasarkan data tersebut, dapat kita ketahui bahwa terdapatnya permasalahan kinerja guru yang salah satunya dapat diketahui berdasarkan kompetensi yang dimilikinya. Dimana dalam data tersebut dilihat bahwa kompetensi rata-rata guru SD yang masih jauh dari angka 100%, maka dari

itu dalam penelitian ini peneliti akan lebih memfokuskan penelitian pada jenjang SD.

Lebih lanjut, hasil penelitian Nana Sudjana dalam skripsi (Tri Endah Sastrini, 2010: 2), menunjukkan bahwa:

Banyak guru yang mengalami masalah atau kesulitan dalam melaksanakan pembelajaran pada mata pelajaran yang diampunya. Kesulitan tersebut dapat disebabkan oleh karakteristik mata pelajaran sehingga sulit dipahami guru atau kesulitan dalam aspek-aspek teknis metodologis sehingga bahan ajar kurang dipahami peserta didik.

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dikemukakan di atas, disini dapat dilihat bahwa masalah pendidikan yang rendah ini muncul salah satunya disebabkan karena guru yang kinerjanya masih mengalami masalah dan kesulitan dalam melaksanakan pembelajaran yang diduga akan mengakibatkan kualitas pendidikan yang kurang baik bahkan dikatakan rendah. Oleh sebab itu, dalam hal ini perlu dilakukan upaya yang mendukung kinerja guru yang semakin tinggi lagi dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam melaksanakan pembelajaran dan pelaksanaan administrasi sekolah yang mendukung keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

Upaya tersebut dapat dilakukan dengan melaksanakan Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) yang merupakan salah satu kegiatan MSDM. Dalam konteks pendidikan, pengembangan mutu tenaga pendidik (guru) dapat dilakukan melalui *On the Job dan Off The Job*. Sebagaimana telah dipaparkan Colin Latchern and Ingsung Jung dalam Asep Iryanto (2013: 2), bahwa:

Dalam konteks pendidikan, pengembangan mutu tenaga pendidik dapat dilakukan dengan cara 1) *On the job* bisa untuk individu dan grup 2) *Off the job* bisa individu dan grup. Pelatihan digolongkan sebagai pengembangan untuk grup (dapat *on the job* ataupun *Off the job*) sedangkan pendampingan digolongkan sebagai pengembangan secara individual dan hanya *on the Job* saja.

Berdasarkan pemaparan di atas, dijelaskan bahwa dalam pengembangan mutu tenaga pendidik dapat dilakukan dengan melaksanakan kegiatan pelatihan dan pendampingan. Pelaksanaan pendampingan (*coaching*) terhadap kinerja guru yang dapat berfungsi dalam upaya pendamping yang dapat membantu guru mengatasi masalah yang dialaminya dalam rangka memperbaiki kualitas pembelajaran dengan memberikan dorongan, bimbingan serta dukungan. Sebagaimana pemaparan Carol Wilson (2011: 19), bahwa:

Fokus *coaching* adalah peningkatan kinerja. Meskipun peningkatan kinerja bisa dihasilkan melalui konseling, tetapi terapi atau konseling bukan merupakan kontributor utamanya. *Mentoring* biasanya juga memperbaiki kinerja tetapi lebih terkait dengan aspek teknis dengan mengungkapkan fakta dan pengalaman, sedangkan *coaching* terkait dengan aspek psikologi seperti motivasi.

Mustofa Kamil (2010: 169), memaparkan bahwa:

Pendampingan adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang yang bersifat konsultatif yaitu menciptakan suatu kondisi sehingga pendamping maupun yang didampingi bisa berkonsultasi memecahkan masalah bersama-sama, interaktif yaitu antara pendamping dan yang didampingi dapat dipahami bersama (persamaan pemahaman), motivatif yaitu pendamping harus dapat menumbuhkan kepercayaan diri dan dapat memberikan semangat/motivasi, dan negosiasi yaitu pendampingan dan yang didampingi mudah melakukan penyesuaian.

Sedangkan dalam Modul Pelatihan Tenaga Lapangan (*Field Staff Training-FST*) DBE 2 Jawa Barat (2009: 76), dipaparkan definisi dan tujuan pendampingan sebagai berikut:

Pendampingan merupakan sebuah hubungan yang dinamis dan berkesinambungan yang memberikan ruang bagi praktisi yang efektif untuk berbagi keahlian dan pengalaman profesional maupun pribadinya. Tujuan pendampingan adalah untuk mempercepat proses belajar bagi para mitra kerja, namun pada saat yang bersamaan tidak mengurangi kebebasan atau tanggungjawab mereka masing-masing.

“Kegiatan pendampingan merupakan bagian kegiatan supervisi, karena fokus pendampingan adalah membantu meningkatkan kemampuan guru dalam mengelola KBM, bukan menilai guru” (Departemen Pendidikan Nasional, 2006: 75). Pelaksanaan kegiatan pendampingan berfokus pada membantu meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Kegiatan pendampingan menjadi kewajiban pengawas, kepala sekolah, dan pihak yang berperan dalam pengembang pendidikan lainnya. Mereka dapat memanfaatkan pihak lain seperti guru dan fasilitator untuk menjadi mitra kerja dalam melaksanakan kegiatan pendampingan. Kegiatan ini salah satunya dapat diuji cobakan dan direviu dalam pertemuan gugus. Kegiatan pendampingan dapat dilakukan oleh seorang pengawas/ kepala sekolah/ guru pemandu (guru inti), dan juga bisa dilakukan dalam bentuk tim pendampingan yang didalamnya terdapat tiga pihak tersebut.

Reni Astuti (2012: 19-20) memaparkan beberapa kriteria atau persyaratan menjadi pendamping sebagai berikut:

Untuk menjadi seorang pendamping, persyaratan yang harus dimiliki adalah:

- a. Memiliki kompetensi dan kapasitas kognitif atau pengetahuan yang dalam dan luas dibidangnya.
- b. Memiliki komitmen, profesional, motivasi, serta kematangan dalam pelaksanaan pekerjaan.
- c. Memiliki kemauan yang sangat kuat untuk membagi apa yang dianggapnya baik bagi sesamanya (orang lain).
- d. Memiliki kemampuan dalam mengumpulkan data, menganalisis dan identifikasi masalah, baik sendiri maupun bersama-sama dengan pihak yang didampingi.

Selanjutnya dalam paket pelatihan yang dikeluarkan oleh Departemen Pendidikan Nasional (2006: 75) dipaparkan bahwa:

Kegiatan pendampingan yang baik dilakukan melalui tiga tahap, yaitu:

1. tahap awal (membuat kesepakatan antara guru dengan pendamping tentang fokus, waktu, dan cara melakukan pendampingan),
2. tahap pelaksanaan (mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, pencatatan), dan

Desi Nur Arifah, 2014

Penagruh Pendampingan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3. tahap pasca pendampingan (melakukan refleksi, konfirmasi temuan pendamping, diskusi untuk melakukan perbaikan, dan membuat kesepakatan baru untuk pendampingan berikutnya).

Pendampingan dapat dilakukan setelah diadakannya suatu pelatihan atau tidak ada pelatihan sebelumnya. Ada anggapan bahwa pendampingan ini muncul karena dianggap dapat membantu guru pasca pelatihan agar ilmu yang didapat ketika pelatihan mampu diaplikasikan secara baik.

Berikut terdapat penelitian sebelumnya tentang pengaruh pendampingan terhadap kinerja. Dalam acara *Asia-Pacific Programme of Educational Innovation Development (APEID)* Unesco di Bangkok pada tahun 2010, Mary Burns dalam Asep Iryanto (2013: 4) memaparkan berbagai temuannya dalam penelitian yang dilakukannya di Indonesia, khususnya dalam pendampingan, diantaranya sebagai berikut:

Coaching: (1) A small pilot program; (2) Successful in managing interactive learning, multiple learning resources, providing opportunities for collaboration and promoting higher order thinking; (3) Enhance continuous learning and enthusiasm; (4) Report less fear and confusion on implementation.

Dengan adanya pendampingan yang dilakukan pada pilot program di Indonesia, guru sukses mengelola pembelajaran aktif dengan menggunakan berbagai sumber daya serta dapat meningkatkan antusiasme belajar. Temuan-temuan tersebut berdasarkan pengamatan dan laporan dari berbagai instruktur dan pendamping pada proyek *DBE 2 USAID*.

Selanjutnya dalam penelitian Asep Iryanto (2013: 152), diperoleh hasil bahwa:

Pengaruh pendampingan “DE” terhadap kinerja mengajar guru di Jawa Barat pada proyek *DBE 2 USAID* memiliki korelasi kuat dan signifikan. Hal ini berarti bahwa kinerja mengajar guru di Jawa Barat pada proyek *DBE 2 USAID* dipengaruhi oleh pendampingan “DE” secara kuat dan signifikan serta pengaruhnya sebesar 39,9% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Mengingat pentingnya pendampingan dalam meningkatkan kinerja guru dan berdasarkan dua penelitian sebelumnya di atas, maka dalam hal ini peneliti akan mencoba untuk meneliti pengaruh pendampingan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar yang berada dalam wilayah binaan Gugus Diponegoro Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.

Alasan peneliti memilih lokasi tersebut untuk menjadi daerah penelitian adalah karena berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan di Gugus Diponegoro, diperoleh informasi bahwa di Gugus Diponegoro tersebut terdapat kegiatan pendampingan. Dimana dalam hal ini sesuai dengan kriteria pendamping, pendamping yang ada pada umumnya sudah memenuhi syarat atau kriteria pendamping. Dalam hal ini, pendamping di Gugus Diponegoro terdiri dari Pengawas Pembina, kepala sekolah dari setiap sekolah dan guru pendamping. Secara formal, pendamping di Gugus Diponegoro sebelumnya telah diberi penataran baik dari Dinas Pendidikan maupun dari pengawas untuk pendamping yang terdiri dari kepala sekolah dan guru untuk memperluas kompetensi dan keterampilan yang dimilikinya agar mampu menjadi pendamping yang baik. Selanjutnya untuk pendamping yang berlatarbelakang guru dalam setiap sekolah telah diberi surat tugas untuk menjadi guru pendamping oleh kepala sekolah, dimana sebelumnya kepala sekolah sendiri telah menyeleksi guru yang memiliki kompetensi lebih dibandingkan guru lainnya untuk kemudian dijadikan sebagai pendamping. Secara rasional, pendamping di Gugus Diponegoro telah memenuhi kriteria sebagai pendamping, karena disini pendamping memiliki bekal sebagai pendamping melalui penataran, dan pendamping tersebut dalam kinerjanya telah memiliki kompetensi, sikap dan keterampilan yang lebih dibandingkan dengan guru yang didampingi. Pengawas Pembina sebagai pendamping telah memiliki kompetensi lebih dibandingkan dengan kepala sekolah dan guru, mengingat dalam hal ini pengawas bertugas untuk membina sekolah dimana didalamnya terdapat komponen sekolah diantaranya kepala sekolah dan guru,

Desi Nur Arifah, 2014

Penagruh Pendampingan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

sehingga untuk Pengawas Pembina berperan sebagai pendamping bagi kepala sekolah dan guru sudah jelas memenuhi kriteria pendamping. Selanjutnya kepala sekolah yang bertindak sebagai pendamping bagi guru secara rasional memang tepat, karena disini kepala sekolah memiliki kompetensi yang lebih tinggi dan kepala sekolah berkewajiban untuk membina guru. Kemudian untuk guru pendamping yang mendampingi guru lainnya sudah tepat karena guru pendamping tersebut memang sebelumnya telah diseleksi dan ditatar sehingga guru tersebut mampu menjadi pendamping bagi guru lainnya. Dalam kondisi objektif, disini Pengawas Pembina, kepala sekolah, dan guru pendamping dari masing-masing sekolah telah memenuhi kriteria pendamping mereka telah memiliki kompetensi dan pengetahuan yang luas dan dalam dibidangnya dibandingkan dengan guru yang didampingi dan memiliki keterampilan penunjang lainnya seperti memiliki kemampuan dalam mengumpulkan data, menganalisis dan mengidentifikasi masalah serta memiliki sikap profesional dalam menjalankan tugasnya.

Gugus merupakan salah satu organisasi yang dibentuk untuk meningkatkan potensi pendidik dan tenaga pendidikan. Dalam hal ini gugus dapat menjadi forum komunikasi antara pengawas, kepala sekolah, pendidik, tenaga kependidikan dan pihak pengembang pendidikan lainnya untuk membantu pendidik dan tenaga kependidikan dalam memecahkan masalah yang dihadapinya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Gugus Diponegoro merupakan salah satu gugus di lingkungan Kecamatan Cimahi Tengah yang memiliki keanggotaan delapan sekolah dasar. Dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di Gugus Diponegoro, dilaksanakan kegiatan pendampingan yang dilaksanakan oleh Pengawas Pembina sebagai pendamping dan kegiatan pendampingan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dan guru yang berperan sebagai pendamping pada masing-masing sekolah. Pendampingan yang dilaksanakan oleh Pengawas Pembina dilaksanakan dalam waktu satu kali dalam jangka waktu satu bulan

Desi Nur Arifah, 2014

Penagruh Pendampingan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dengan pelaksanaan pada minggu ke tiga. Sedangkan kegiatan pendampingan yang dilaksanakan di sekolah ini dilaksanakan secara rutin dengan jadwal yang sesuai dengan pelaksanaan supervisi di sekolah. Selain itu, pendamping juga menyediakan waktu di luar jadwal yang tersedia untuk mendampingi guru dampingan yang sedang membutuhkan pendampingan. Di tingkat gugus, dalam pendampingan terhadap guru yang berperan sebagai pendamping adalah satu Pengawas Pembina sedangkan yang didampingi adalah 81 orang guru kelas. Selanjutnya untuk tingkat sekolah, dalam setiap sekolah pendamping dapat berjumlah tiga sampai empat guru yang terdiri dari satu orang kepala sekolah dan dua sampai tiga orang guru yang dianggap memiliki kompetensi lebih dibandingkan dengan guru lainnya. Dalam kegiatan pendampingan di Gugus Diponegoro, yang menjadi fokus pendampingan adalah kegiatan mengajar guru di kelas dan pelaksanaan administrasi sekolah. Dalam pelaksanaannya di sekolah, pendamping melaksanakan pendampingan disertai dengan supervisi yang dilaksanakan dengan kegiatan awal melaksanakan observasi ketika guru yang didampingi mengajar untuk mengumpulkan data, serta melaksanakan wawancara terhadap guru yang didampingi. Dari pelaksanaan observasi dan wawancara tersebut dapat diketahui apa yang masih menjadi permasalahan dalam pelaksanaan kinerja guru, sehingga selanjutnya pendamping maupun yang didampingi bisa berkonsultasi memecahkan masalah bersama-sama. Hasil pendampingan yang dilaksanakan di sekolah selanjutnya dapat diangkat pada pertemuan gugus. Dimana dalam pertemuan gugus tersebut dibahas mengenai hasil pendampingan yang dilaksanakan pada setiap sekolah, yang kemudian dikonsultasikan dengan Pengawas Pembina untuk kemudian dibicarakan secara bersama-sama mengenai perbaikan yang perlu dilakukan.

Berdasarkan gambaran permasalahan yang telah dipaparkan di atas dan penelitian sebelumnya, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan tersebut. Maka dari itu, dalam

hal ini penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah mengenai “Pengaruh Pendampingan Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar (Studi Kasus Pada Gugus Diponegoro Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi)”.

B. Identifikasi Masalah Penelitian

Masalah pendidikan yang rendah salah satunya disebabkan karena guru yang kinerjanya masih mengalami masalah dan kesulitan dalam melaksanakan pembelajaran yang diduga akan mengakibatkan kualitas pendidikan yang kurang baik bahkan dikatakan rendah. Oleh sebab itu, perlu dilakukan upaya yang mendukung kinerja guru yang semakin tinggi lagi dalam menghadapi permasalahan yang ada. Selain itu dalam melaksanakan kinerjanya, dalam hal ini guru sekolah dasar dituntut untuk memiliki kemampuan melaksanakan administrasi sekolah. Melihat berbagai masalah yang harus dipecahkan tersebut, salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah di atas adalah dengan melaksanakan pengembangan sumber daya manusia yang merupakan salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia. Dalam konteks pendidikan, pengembangan mutu guru salah satunya dapat dilakukan melalui pelaksanaan kegiatan pendampingan. Pelaksanaan pendampingan terhadap kinerja guru dapat berfungsi dalam upaya pendamping yang dapat membantu guru mengatasi masalah yang dialaminya dalam rangka memperbaiki kinerja guru dengan memberikan dorongan, bimbingan, serta dukungan.

Selanjutnya, agar masalah dalam penelitian ini tidak menyimpang dari apa yang ingin diteliti dan agar menjadi fokus dalam penelitian, maka peneliti memberi batasan secara konseptual dan kontekstual, sebagai berikut:

1. Secara konseptual, penelitian ini akan mengkaji lebih lanjut mengenai analisis deskriptif pengaruh pendampingan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar dengan batasan dalam variabel X peneliti membatasinya dari segi pelaksanaan kegiatan pendampingan pembinaan kompetensi guru

- yang meliputi prinsip pendampingan, teknik pendampingan, tahapan pendampingan, serta sasaran pendampingan dan untuk variabel Y peneliti membatasinya dari segi pelaksanaan kinerja guru yang meliputi kualitas kerja, kecepatan/ ketepatan, inisiatif, kemampuan, serta komunikasi; dan
2. Secara kontekstual, penelitian ini akan dilakukan di Sekolah Dasar yang berada dalam wilayah binaan Gugus Diponegoro Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Untuk memperjelas masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, peneliti merumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Rumusan Masalah Umum

Bagaimana pengaruh pendampingan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar yang berada dalam wilayah binaan Gugus Diponegoro Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi?

2. Rumusan Masalah Khusus

- a. Bagaimana kegiatan pendampingan di Sekolah Dasar yang berada dalam wilayah binaan Gugus Diponegoro Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi?
- b. Bagaimana kinerja guru di Sekolah Dasar yang berada dalam wilayah binaan Gugus Diponegoro Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi?
- c. Seberapa besar pengaruh pendampingan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar yang berada dalam wilayah binaan Gugus Diponegoro Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam hal ini terbagi dari dua bagian yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

1. Tujuan Umum

Desi Nur Arifah, 2014

Penagruh Pendampingan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Adapun tujuan secara umum dalam penelitian yang akan dilakukan ini yakni untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh pendampingan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar yang berada dalam wilayah binaan Gugus Diponegoro Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan secara khusus yang diharapkan dari penelitian yang akan dilakukan ini, antara lain:

- a. Untuk memperoleh gambaran mengenai kegiatan pendampingan di Sekolah Dasar yang berada dalam wilayah binaan Gugus Diponegoro Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi;
- b. Untuk memperoleh gambaran mengenai kinerja guru di Sekolah Dasar yang berada dalam wilayah binaan Gugus Diponegoro Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi; dan
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendampingan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar yang berada dalam wilayah binaan Gugus Diponegoro Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.

E. Manfaat/ Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dari segi teoritis atau konseptual dan praktis. Dari segi teoritis dan konseptual, penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi keilmuan Administrasi Pendidikan dalam lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia pada bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan menyangkut dengan kinerja guru. selanjutnya dari segi praktis, terdapat beberapa manfaat penelitian yang diharapkan, antara lain:

1. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai disiplin ilmu Administrasi Pendidikan khususnya dalam lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia;

2. Bagi Gugus Diponegoro, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang positif dan bermanfaat bagi pihak Gugus Diponegoro dalam meningkatkan kinerja guru dengan melaksanakan kegiatan pendampingan; dan
3. Bagi akademisi/ lembaga pendidikan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu Administrasi Pendidikan dan dapat dijadikan sebagai referensi karya ilmiah.

F. Struktur Organisasi Skripsi

Secara sistematis, struktur organisasi skripsi ini terdiri dari tiga bagian, yakni bagian awal, bagian inti, dan bagian penutup. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang isi skripsi ini, berikut penulis sajikan uraian dari struktur organisasi skripsi yang sudah ditetapkan berdasarkan Peraturan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 4892/UN40/HK/2013 yang dikemas dalam buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Tahun 2013.

Pada bagian awal, struktur skripsi terdiri dari Judul, Halaman Pengesahan, Pernyataan Keaslian Skripsi dan Bebas Plagiarisme, Kata Pengantar, Ucapan Terima Kasih, Abstrak, Daftar Isi, Daftar Tabel, Daftar Gambar, dan Daftar Lampiran.

Selanjutnya pada bagian inti, struktur organisasi skripsi terdiri dari lima Bab. Bab pertama adalah pendahuluan yang terdiri dari Latar Belakang Penelitian, Identifikasi Masalah Penelitian, Perumusan Masalah Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat/ Signifikansi Penelitian, dan Struktur Organisasi Skripsi. Bab kedua, terdiri dari Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, Asumsi, dan Hipotesis Penelitian. Bab ketiga membahas mengenai Metode Penelitian, mulai dari populasi dan sampel penelitian, desain penelitian, metode penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen, teknik pengumpulan data, dan analisis data. Bab keempat

membahas mengenai Hasil Penelitian dan Pembahasan yang terdiri atas dua hal yakni pengolahan atau analisis data untuk menghasilkan temuan berkaitan dengan masalah penelitian, pertanyaan penelitian, hipotesis, tujuan penelitian dan pembahasan atau analisis temuan. Pada bab kelima memuat Kesimpulan dan Saran.

Terakhir, pada bagian penutup struktur organisasi skripsi terdiri dari Daftar Pustaka dan Lampiran yang dibutuhkan dalam melengkapi dan memperlancar penelitian.