

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan tonggak utama dalam membentuk generasi penerus yang dapat menjawab tantangan zaman. Generasi penerus merupakan sumber daya manusia yang penting untuk perkembangan dan pembangunan negeri ke arah yang lebih baik dari sekarang. Pembentukan sumber daya manusia ini dimulai dari pendidikan yang dirancang secara terencana untuk mendapatkan kualitas sumber daya yang diinginkan. Terlaksananya pendidikan tidak terlepas dari peran pemerintah yang saat ini sangat gencar mencanangkan pembangunan dalam segala sector. Pemerintah bersungguh-sungguh berupaya melakukan pembangunan di dunia pendidikan. Dibuktikan dengan banyaknya perubahan yang dilakukan, dengan harapan semakin baiknya pendidikan yang dilaksanakan di Indonesia, negeri yang kita cintai ini.

Upaya membangun manusia seutuhnya, pembangunan di bidang pendidikan merupakan wadah dan sarana yang sangat penting dalam pembinaan sumber daya manusia, untuk mewujudkan kualitas hidup masyarakat Indonesia yang sejahtera. Oleh karena itu, bidang pendidikan perlu dan harus menjadi salah satu perhatian penting oleh pemerintah serta masyarakat pada umumnya.

Guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan, keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber pendidikan seperti sarana dan prasarana, teknologi informasi serta siswa agar dapat berfungsi secara maksimal, apabila guru memiliki kinerja yang baik maka kualitas pendidikan yang baik akan tercapai.

Pada zaman globalisasi seperti sekarang ini pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan dalam suatu organisasi, perusahaan, instansi, pemerintahan tertama pada lembaga pendidikan. Oleh karena nya setiap organisasi harus dapat memanfaatkan sumber dyaa manusia yang tersedia agar organisasi yang dijalankan dapat lebih berkembangn dari sbelumnya dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Meta Rahayu, 2019

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMK BPI BANDUNG

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

Pendidikan merupakan salah satu wadah untuk mewujudkan cita-cita bangsa. Dengan demikian pendidikan memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Maka dari itu harus ada lembaga yang mewadahnya. Kualitas suatu bangsa akan dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya. Apabila pendidikan ini dikelola dengan benar maka hasil (output) yang diikeluarkannya juga akan bagus.

Undang-Undang No 20 tahun 2003 tentang system pendidikan nasional (UU SIDIKNAS No.20/2003), dalam Bab I pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa:

1. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spriritual, kegaamaan, pengendalian diri, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan Negara.
2. Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada ilia-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggapan terhadap tuntutan perubahan zaman.
3. Keberhasilan pendidikan disekolah sangatlah ditentukan oleh kinerja guru. Seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi, seharusnya mempunyai sikap ppositif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Permasalahan yang sering terjadi di sekolah formal yaitu kinerja guru yng belum optimal. Kinerja sering dihubungkan dengan kompetensi pada diri pelakunya. Veitzal Rivai dan Ahmad Fawzi Moh. Basri (2005, hlm. 14) mengatakan bahwa :

Kinerja adalaah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja atau target atau sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Berdasarkan proses pendidikan di sekolah, guru memegang tugas ganda yaitusebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan sebagai

pendidikguru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susilayang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Oleh sebab itu, tugas yang berat dariseorang guru ini pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memilikikinerja yang tinggi. Selain itu guru mempunyai tugas untuk mendidik, mengajardan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup,mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatihberarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa

Disamping itu masih adanya guru yang tidak melaksanakan prosesbelajar sesuai standar yang telah ditetapkan dan masih adanya guru yang terlambatdalam membuat laporan proses belajar mengajar yang telah dilakukan. Selain itumasih banyak dijumpai guru/karyawan yang datang terlambat, kurang disiplin,pulang sebelum jam kerja, sehingga berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kepala sekolah memiliki berbagai potesi yang dapat dikembangkan secra optimal. Setiap kepala sekolah harus memiliki prhatian yang cukup tinggi terhadap peningkatan kualutas pendidikan. Perhataian tersebut harus ditunjukkan dengan kemaunan untuk mengembangngkan diri secara opytimal, sehingga bawahannya yaitu guru dan tenaga kependidikannya dapat meningkatkan kinerjanya. Tetapi tidak semua kepala seklah memiliki wawasan yang memadai untuk melaksanakan tuugas dan fungsinya dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolahnya.

Kenyataannya tidak semua Kepala Sekolah berperilaku baik atau mampu menciptakan iklim atau suasana kerja yang kondusif dan kekeluargaan, banyak dijumpai kepala sekolah dalam kepemimpinannya bersikap egois, tidak mau bersikap koperaif dan tidak tidak memberikan dorongan untuk memberi semangat kerja pada guru.

Salah satu penyebab makin menurunnya mutu pendidikan persekolahan diIndonesia adalah kurang profesionalnya para kepala sekolah sebagai manajerpendidikan di tingkatlapangan.

Dengandemikian,pelaksanaanmanajemenberbasissekolahmemerlukanperu bahan sistem pengangkatan kepala sekolah daripengangkatan karena kepangkatan

atau pengalaman sebagai guru menuju ke pangkatan berdasarkan kemampuan dan keterampilan profesional bidan manajemen pendidikan.

Pada dasarnya tingkat kinerja guru dipengaruhi oleh faktor dari dalam guru itu sendiri yaitu bagaimana guru bersikap terhadap pekerjaan yang diembannya seperti motivasi kerja. Sedangkan faktor dari luar yang diprediksi berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan pemimpin guru di sekolah. Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai.

Jadi yang dimaksud dengan kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang guru yang berkaitan dengan tugas yang diembannya sesuai dan didasarkan atas wewenang dan tanggung jawab profesional yang dimiliki guru dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat terlihat dari kegiatan merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi proses belajar mengajar serta mengadministrasi yang menunjang pembelajaran.

Untuk kaitannya dengan peranan gaya kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan kinerja guru, perlu dipahami bahwa setiap pemimpin bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi pegawainya, dan dia sendiri harus berbuat baik. Pemimpin dalam hal ini kepala sekolah harus juga memberi contoh, sabar, dan penuh pengertian. Fungsi pemimpin hendaknya diartikan seperti motto Ki Hadjar Dewantara: *ing ngarsa sung tulada, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani* (di depan menjadi teladan, di tengah memberi kemauan, dibelakang menjadi pendorong/memberi daya)

Pada penelitian ini yang akan menjadi perhatian penulis dalam melakukan penelitian, yaitu SMK BPI Bandung, sedangkan yang menjadi subjek penelitiannya, yaitu Bapak dan Ibu Guru di SMK BPI Bandung. Pada setiap akhir semester tentunya akan diadakan evaluasi atau penilaian terhadap guru, baik dilihat dari sikap, perencanaan tugas, disiplin kerja, prakarsa, dan kepemimpinan. Kegiatan evaluasi ini tentunya akan menghasilkan suatu angka-angka tertentu yang

menjadi tolak ukur tingkat keberhasilan Kinerja Guru. Berikut Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru di SMK BPI Bandung

Tabel 1-0-1 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru

N O	URAIAN	Perencanaa n Target %	Realisasi %				
			2012 / 2013	2013 / 2014	2014 /201 5	2015 / 2016	2016 / 2017
1	PERENCANAAN TUGAS						
	Pembuatan RPP	100	93	90	87	90	100
	Penyelesaian RPP	100	85	87	87	90	85
	Evaluasi RPP	100	85	82	80	75	65
2	DISIPLIN KERJA	100	92	89	91	85	90
	Kehadiran	100	85	80	80	75	75
	Persensi piket						
3	TANGGUNG JAWAB	100	75	75	70	70	75
4	PRAKARSA	100	80	75	70	70	75

5	KEPEMIMPINA	100	80	85	90	90	85
	N						

Sumber : Kepegawaian Yayasan BPI BANDUNG

Dari data penilaian kinerja diatas, dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja guru dalam realisasinya belum sesuai dengan target yang direncanakan. Seperti dalam “ Pembuatan RPP” pada tahun ajaran 2012/2013 realisasi pencapaiannya sebesar 93% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 7 % kemudian mengalami penurunan sebesar 3 % pada tahun ajaran 2013/2014 menjadi 90% sehingga presentase ketidak tercapaainnya menjadi 10%, mengalami penurunan kembali sebesar 3% pada tahun ajaran 2015/2016 menjadi 90% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar10, dan mengalami kenaikan lagi 10% pada tahun ajaran 2016/2017 menjadi 100%. Jadi, dalam aspek “pembuatan RPP” presentase paling tinggi terjadi pada tahun ajaran 2016/2017yaitu sebesar 100% dan presentase paling rendah terjadi pada tahun 2013/2014 yaitu sebesar 87% dengan presentase ketidaktercapaainnya sebesar 13% kemudian dalam “Penyelesaian RPP” pada tahun ajaran 2012/2013 presentase pencapaiannya sebesar 85% dengan presentase ketidak tercapaainnya sebesar 15%, kemudian mengalami kenaikan sebesar 2% pada tahun 2014/2015 menjadi 87% dengan presentase ketidak tercapaian sebesar 13%. Setelah itu mengalami mengalami kenaikan sebesar 3 % pada tahun 2015/2016 menjadi 90% sehingga presentase ketidak tercapaian nya sebesar 10%, dan mengalami kenaikan sebesar 5% pada tahun 2016/2017 menjadi 85% dengan tingkat ketidaktercapaainnya menjadi 15%. Jadi dalam aspek “Penyeselsaian RPP” presentase paling tinggi terjadi pada tahun 2015/2016 yaitu sebesar 90% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 10% dan presentase paling rendah terjadi pada tahun 2012/2013, dan 2014/2015 yaitu sebesar 85% dengan presentase ketidak tercapaainnya sebesar 15%.

Berdasarkan aspek “Evaluasi RPP” pada tahun 2012/2013 mencapai presentase 85% dengan presentasi tidak tercapai yaitu 15%, lalu di tahun 2013/2014 mengalami penurunan sebesar 3% menjadi 82% sehingga presentase tidak tercapainnya yaitu 18%.lalu mengalami penurunan kembali pada tahun 2014/2015

Meta Rahayu, 2019

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMK BPI BANDUNG

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

sebesar 2 % menjadi 80% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 20%, lalu di tahun selanjutnya yaitu tahun 2015/2016 sebesar 5% menjadi 75 % jadi tingkat ketidaktercapaian sebesar 25%, lalu pada tahun selanjutnya yaitu tahun 2016/2017 mengalami penurunan sebesar 5% yaitu menjadi 65% dengan tingkat ketidaktercapaiannya yaitu sebesar 35%.

Berdasarkan aspek “kehadiran” di tahun 2012/2013 mencapai presentase 92% dengan tingkat ketidaktercapaian sebesar 8%, kemudian mengalami penurunan sebesar 3% di tahun 2013/2014 menjadi 89% dengan tingkat ketidaktercapaian sebesar 9% presentase ketidaktercapaian sebesar 11%, lalu mengalami kenaikan sebesar 2 % di tahun selanjutnya 2014/2015 menjadi 91% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 9%, pada tahun 2015/2016 mengalami penurunan sebesar 6% menjadi 85% sehingga tingkat ketidaktercapaiannya sebesar 15%, kemudian di tahun selanjutnya mengalami kenaikan sebesar 5% pada tahun 2016/2017 menjadi 90% dengan tingkat ketidaktercapaian sebesar 10%.

Berdasarkan aspek “ Tanggung Jawab” pada tahun 2012/2013 mencapai presentase 75% dengan tingkat ketidaktercapaian sebesar 25%, di tahun selanjutnya 2013/2014 tingkat ketercapaiannya sama dengan tahun sebelumnya, yaitu sebesar 75% dengan tingkat ketidaktercapaiannya sebesar 25%, kemudian di tahun 2014/2015 tingkat ketercapaiannya sebesar 70% dengan tingkat ketidaktercapaian sebesar 30%, di tahun 2015/2016 tingkat ketercapaiannya sebesar 70 % sama dengan tahun sebelumnya dan tingkat ketidaktercapaiannya sebesar 30%, di tahun 2016/2017 tingkat ketercapaiannya sebesar 75%, sehingga tingkat ketidaktercapaiannya sebesar 25%.

Berdasarkan aspek “Prakarsa” pada tahun 2012/2013 tingkat ketercapaiannya sebesar 80% tingkat ketidaktercapaiannya sebesar 20%, kemudian di tahun berikutnya pada tahun 2013/2014 tingkat ketercapaiannya sebesar 75%, dengan tingkat ketidaktercapaian sebesar 25%, kemudian pada tahun 2014/2015 mengalami tingkat ketercapaian sebesar 70% dengan tingkat ketidaktercapaiannya mencapai 30% , di tahun selanjutnya pada tahun 2015/2016 tingkat keberhasilannya mencapai 70% , dengan tingkat ketidaktercapaiannya sebesar 30%, di tahun

2016/2017 tingkat ketercapainnya mencapai 75% dengan tingkat ketidaktercapainnya sebesar 25%.

Berdasarkan aspek “Kepemimpinan”, pada tahun 2012/2013 tingkat ketercapaiannya sebesar 80% dengan tingkat ketidakberhasilannya mencapai 20%, kemudiann di tahun selanjutnya pada tahun 2013/2014 tingkat ketercapainya sebesar 85% dengan tingkat ketidaktercapainnya sebesar 15%, kemudian pada tahun 2014/2015 tingkat ketercapaian nya sebesar 90%, dengan tingkat ketidaktercapainya sebesar 10%, kemudian pada tahun 2015/2016 tingkat ketercapaiannya sebesar 90% dengan tingkat ketidaktercapainnya sebesar 10%, kemudian pada tahun 2016/2017 tingkat ketercapainya sebesar 85%, dengan tingkat ketidaktercapainya sebesar 15%.

Tinggi atau rendahnya kinerja guru dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja para guru diantaranya ialah gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja para guru diantaranya ialah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah tersebut. Hal ini dikarenakan seorang pemimpin bertugas untuk menggerakkan bawahnanya dalam upaya meningkatkan kinerja para bawahannya agar lebih baik dan mengalami peningkatan. Hal ini sejalan dengan pendapat Amstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2007, hlm. 74) bahwa faktOr-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah :

1. Personal factor : ditunjukkan oleh tingkat keterampilan , kompetensi, yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. Leadership factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. Team factor, ditunjukkan oelh kualitas dukungan yyang diberikan oleh rekan kerja.
4. Contextual/situasional factor, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Selain 4 hal diatas, hal yang mempengaruhi Kinerja Guru menurut (Saefullah, 2009, Hlm.11) , yaitu :

1. Kepemimpinan

Meta Rahayu, 2019

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMK BPI BANDUNG

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

2. Motivasi
3. Komunikasi

Dari keterangan diatas menarik bagi penulis untuk meneliti sejauh manapengaruh gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru, makatimbulah keinginan penulis untuk memilih judul yang berkaitan dengan hal-haltersebut diatas, yaitu “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolahterhadap Kinerja Guru di SMK BPI BANDUNG.

1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah mengenai Kinerja Guru,di SMK BPI Bandung. Kinerja Guru sangat penting karena merupakan tonggak keberhasilan suatu Pendidikan yang dilaksanakan di sekolah . Oleh karena itu, untuk memecahkan fenomena belum optimalnya kinerja guru di SMK BPI Bandung maka diperlukan pendekatan tertentu untuk memecahkan masalah fenomena tersebut. Berdasarkan permasalahan yang dikaji maka pendekatan yang digunakan adalah pendekatan teori perilaku organisasi . yang digunakan pada penelitian ini ialah Teori Perilaku Organisasi yang dikemukakan oleh Gibson Gibson dalam (Donnelly, Ivanchevich, 1996 hlm. 123) mengungkapkan bahwa

“ perilaku seorang pekerja adalah kompleks sebab dipengaruhi oleh berbagai variable lingkungan dan banyak faktor individual, pengalaman , dan kejadian”

Banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru, diantaranya faktor internal (tingkat keterampilan , kompetensi, yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.) dan faktor eksternal (faktor keluarga, faktor sekolah dan faktor masyarakat, faktor Leadership). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor eksternal yang bisa jadi merupakan hambatan atau kesulitan yang dihadapi oleh para guru di dalam proses belajar dan mengajar di sekolah.

Kinerja yang dicapai Guru dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor intern yang berasal dari guru tersebut, dan faktor ekstern yang berasal dari luar diri guru tersebut. Faktor dari diri guru terutama adalah kemampuan yang dimilikinya.

Faktor kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja yang dicapai guru. Seperti yang telah dikemukakan oleh Saeful (Saefullah, 2009, Hlm.11) , yaitu :

1. Kepemimpinan
2. Motivasi
3. Komunikasi

Gaya kepemimpinan partisipatif menurut (Robbins Stephen, 2010) “ Gaya kepemimpinan mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan pegawai dalam mengambil keputusan, menggunakan umpan balik sebagai kesempatan untuk melatih pegawai. Gaya Kepemimpinan Partisipatif mempunyai subfactor diantaranya menurut (Badeni, 2013, Hlm.18) yaitu : keputusan yang diambil melibatkan karyawan, komunikasi pemimpin dua arah, berorientasi pada hubungan kerja, perencanaan tujuan dilakukan dengan keterlibatan karyawan.

Faktor kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu hal yang berpengaruh pada pelaksanaan manajemen berbasis sekolah di lingkungan sekolah SMK BPI BANDUNG:

1. Pelaksanaan manajemen berbasis sekolah dapat terhambat akibat tidak didukung dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang sesuai.
2. Penerapan kepemimpinan partisipatif masih banyak menghadapi kendala baik internal maupun eksternal.
3. Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh pada pelaksanaan manajemen berbasis sekolah di SMP se Kecamatan Nanggung kabupaten Kulon progo.
4. Peningkatan kinerja guru dalam proses pembelajaran belum menunjukkan hasil yang optimal.
5. Kepemimpinan kepala sekolah belum memberikan hasil yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah.
6. Pengangkatan kepala sekolah pada umumnya masih berdasarkan senioritas, persyaratan golongan, masa kerja dan lainnya.
7. Tingkat kinerja guru relatif rendah, indikasinya guru kurang optimal dalam mengajar.

8. Menurunnya mutu pendidikan persekolahan di Indonesia adalah kurang profesionalnya para kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di tingkat lapangan.

9. Masih banyak dijumpai guru/karyawan yang datang terlambat, kurang disiplin, pulang sebelum jam kerja, sehingga berpengaruh terhadap kinerja guru terutama dalam proses belajar mengajar.

Masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini, dirumuskan dalam pernyataan masalah (*problem statement*) sebagai berikut: “Gaya Kepemimpinan Partisipatif kepala sekolah di SMK BPI Bandung, baik guru yang berkinerja tinggi maupun rendah dalam Gaya Kepemimpinan Partisipatif belum diberikan *treatment* atau penanganan untuk meningkatkan nilai kinerja secara maksimal, dan hal ini menyebabkan Kinerja Guru di sekolah relative rendah”. Hal seperti ini harus diperhatikan oleh sekolah mengingat kinerja guru merupakan gambaran dari berhasil atau tidaknya proses belajar mengajar, bila tidak diperhatikan dan diberikan *treatment* (intervensi) atau dapat dikatakan bahwa kinerja guru di SMK BPI Bandung belum optimal.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimanakah efektivitas gaya kepemimpinan Partisipatif yang di terapkan kepala sekolah di SMK BPI BANDUNG ?
2. Bagaimanakah tingkat kinerja guru yang ada di SMK BPI BANDUNG ?
3. Adakah pengaruh antara gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK BPI BANDUNG ?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai hal-hal sebagai berikut:

Meta Rahayu, 2019

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMK BPI BANDUNG

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

1. Untuk mengetahui efektivitas gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah di SMK BPI BANDUNG
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja guru yang ada di SMK BPI BANDUNG.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK BPI BANDUNG. .

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diantaranya:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan teori yang ada di dalamnya yakni dalam bidang pendidikan juga sebagai referensi bagi para penulis lainnya yang akan mengkaji atau mengembangkan teori tersebut lebih lanjut.

2. Secara Praktis

Bagi Sekolah, memberikan rekomendasi atau gambaran mengenai gaya kepemimpinan partisipatif. Sehingga, Guru dapat menyikapi secara tepat agar dapat meningkatkan kinerja yang ada didalam diri guru.