

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan yang berkualitas ditopang oleh sekolah-sekolah yang memiliki keunggulan dalam pengelolaan dan kegiatan belajar mengajar (KBM). Sekolah yang berprestasi memiliki karakteristik tersendiri dibandingkan dengan sekolah pada umumnya, terutama ditandai dengan tumbuhnya budaya akademik yang baik. Arief Rachman (2010) mengatakan bahwa terdapat empat karakteristik pokok sekolah yang berkualitas yaitu, pertama, kualitas kepemimpinan yang mampu menggerakkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk bersama-sama mewujudkan visi dan misi sekolah. Kedua, kualitas guru yang ditandai dengan kemampuan merencanakan, implementasi dan evaluasi pembelajaran, serta menghasilkan siswa yang berprestasi. Ketiga, kualitas program sekolah yang ditandai dengan kreatifitas dan inovasi sehingga menunjukkan suasana sekolah yang penuh dengan aktivitas menyenangkan. Keempat, hubungan antar warga sekolah yang harmonis, ditunjukkan dengan komunikasi, saling memahami dan menguatkan, kekeluargaan dan kebersamaan, dan munculnya saling mendukung untuk bersama-sama memajukan sekolah. Dalam karakteristik sekolah tersebut, kualitas kinerja guru merupakan salah satu karakteristik strategis dan krusial, karena dengan kegiatan belajar mengajar (KBM) yang kondusif di sekolah maka berdampak pada prestasi siswa, oleh karena itu kualitas guru merupakan aspek yang sangat penting dalam peran nya di dalam KBM.

Menjaga kualitas dan meningkatkan kinerja guru bukan hanya tugas guru semata, tetapi hal ini melibatkan berbagai komponen lain dalam berbagai aspek manajemen. Oleh karena itu, perlu pengelolaan yang sesuai dengan standar, pedoman, perkembangan global, dan kebutuhan masyarakat. Untuk mendapatkan guru yang berkualitas dan mampu memaksimalkan kinerjanya perlu pengelolaan yang efektif memiliki kompleksitas yang luas, hal ini menyangkut pada sistem dan pengelolaan yang relatif lama dan berkesinambungan, yakni bagaimana mengelola guru dari mulai analisis kebutuhan guru, perencanaan dan formasi, rekrutmen, karir,

sampai dengan pemberhentian. Secara umum pengelolaan guru ini adalah memberikan penghargaan yang baik kepada seorang guru berdasarkan pekerjaan guru tersebut bukan hanya didasarkan pada masa kerja, jumlah keluarga, tetapi banyak unsur lain yang harus diperhatikan yang tidak terkait dengan kinerja saja.

Selain itu pengelolaan guru bertujuan agar sekolah mendapatkan dan mempertahankan guru yang handal, loyal, serta memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pendidikan di sekolah, serta meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang dimiliki oleh guru, dan mengembangkan system kerja dengan kinerja dan menciptakan iklim kerja yang harmonis. Dalam hal ini pengelolaan guru berbeda dengan pengembangan guru, pengembangan guru adalah unsur yang terdapat di dalam pengelolaan guru, dimana dalam pengembangan guru adalah kegiatan yang harus terus-menerus dilakukan dalam rangka meningkatkan kemampuan guru terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta mengembangkan ilmu dan teknologi itu sendiri khususnya dalam kegiatan pendidikan. Pengembangan guru dapat dipandang dari dua segi yaitu dari segi *external* dan dari segi *internal*. Dari segi *external* yaitu usaha pengembangan profesi guru yang berasal dari luar, seperti Dinas Pendidikan, dan atau kepala sekolah dan dari segi *internal* yaitu usaha pengembangan profesi yang berasal dari dalam diri guru itu sendiri, karena guru dituntut untuk selalu memperbaiki, mengembangkan diri dalam membangun dunia pendidikan agar kualitas dan hasil pendidikan dapat benar-benar berperan optimal dalam kehidupan masyarakat. Hal tersebut sangat diperlukan untuk menunjang guru dalam mengoptimalkan kinerjanya di dalam KBM .

Aspek lain yang dapat dijadikan tolok ukur kinerja adalah kualifikasi dan kompetensi. Ada beberapa kualifikasi dalam menjadikan seseorang tersebut. Sebagai Guru profesional sesuai dengan standar pemerintah yaitu : UU No. 14 tahun 2005 Pasal 8 menyatakan : guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Serta dalam Pasal 9 yang menyatakan bahwa kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma

empat. Melihat standarisasi kualifikasi yang harus ditempuh oleh guru. Tampak jelas bahwa guru yang memenuhi syarat sebagai guru profesional adalah guru yang berkompeten melalui pendidikan yang baik dan semestinya. Sementara itu kompetensi berkaitan dengan analisis jabatan, yaitu suatu kemampuan atau keahlian yang diperlukan untuk memangku atau menjalankan jabatan yang didudukinya. Selain itu dalam rekrutmen dan promosi jabatan, unsur kualifikasi dan kompetensi harus menjadi persyaratan utama. Personil yang diterima di sekolah sebagai guru adalah orang yang mempunyai kualifikasi dan kompetensi serta relevan dengan jabatan yang dibutuhkan, begitu juga dalam hal promosi jabatan atau karir, maka seseorang yang memiliki kompetensi tinggi adalah orang yang karirnya lebih cepat ditingkatkan.

Profesi guru profesional dituntut memiliki kinerja yang profesional serta memberikan harapan dan keinginan kepada semua pihak terutama *stakeholder* terkait dan masyarakat umum yang mempercayakan peserta didik pada sekolah dalam mendidik, mengajar dan melatih serta membina peserta didik, oleh karena itu mutu serta kualitas sekolah menjadi standar keberhasilan kinerja guru. Sardiman (2005: 125), mengemukakan “komponen penting dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) adalah guru”. Muhlisin (2008: 8), mengatakan bahwa memiliki potensi yang tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Potensi yang dimiliki guru dalam upaya meningkatkan kinerja tersebut disebabkan pengaruh dari dalam pribadi guru itu sendiri maupun dari luar pribadi guru.

UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV pasal 20 (a) tentang guru dan dosen menyatakan bahwa guru yang profesional mempunyai standar prestasi kerja dalam melaksanakan tugas profesionalnya, selain berkewajiban merencanakan pembelajaran, guru juga melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok dan fungsi guru tersebut diimplementasikan dalam kegiatan belajar mengajar sebagai bentuk kinerja guru. Kinerja guru tersebut akan mempengaruhi peserta didik yang ada di dalam KBM tersebut dan secara tidak langsung akan berpengaruh pada peningkatan kualitas *output* sekolah. Hasil belajar yang optimal dapat dicapai apabila guru memiliki kinerja yang baik dan optimal selama kegiatan belajar mengajar (KBM).

Kinerja guru ditentukan oleh efektifitas dan efisiensi pengelolaan sekolah khususnya pengelolaan guru. Pengelolaan guru yang efektif akan berdampak pada peningkatan kinerja guru, aspek-aspek yang berpengaruh dalam pengelolaan guru tersebut di antaranya adalah status lembaga sekolah, status guru, analisis kebutuhan, rekrutmen, pembinaan dan pengembangan, kinerja, sistem pengembangan karier dan kesejahteraan serta fasilitas dan sarana prasarana dalam KBM menjadi hal yang penting dalam pengelolaan guru yang menghendaki mutu sekolah berkualitas.

Hasil studi pendahuluan dan wawancara peneliti dengan BPS dan beberapa guru pada satuan pendidikan di *Labschool* UPI disimpulkan bahwa kinerja guru di *Labschool* UPI diduga belum optimal, karena ada indikasi yang dapat menurunkan kinerja guru diantaranya yaitu ada beberapa orang guru yang mengatakan bahwa peningkatan kinerja dan peningkatan prestasi belum berkorelasi dengan kredit *point* dan peningkatan karir serta kesejahteraan yang diperoleh, kemudian masih ada guru yang belum merasa membutuhkan penyusunan program kerja (semester/tahunan), guru masih sekadar menyusun program hanya memenuhi kewajiban administrasi dan birokrasi serta cenderung kurang mengerti fungsi dari program yang dibuat, selain itu masuk dan kepulangan guru belum seluruhnya sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan.

Fenomena tersebut berdampak kepada pada pemborosan atau *inefisiensi* organisasi dan berdampak pada menurunnya kualitas kinerja guru di *Labschool*. Dari sudut *ineffiseinsi* artinya *Labschool* mengeluarkan sejumlah uang untuk membayar orang dengan kompetensi atau produktivitasnya rendah, hal ini berdampak pada kinerja guru.

Berdasarkan uraian latar belakang dan pemikiran mengenai pengelolaan guru ini, maka diperlukan penelitian tentang "Pengelolaan Guru Berbasis Kinerja di Sekolah Laboratorium (*Labschool*) UPI", hal ini menarik karena pengelolaan guru berdampak secara langsung pada peningkatan kinerja guru dan berdampak juga pada produktivitas dan efisiensi pengelolaan *Labschool*.

Di *Labschool* terdapat beberapa aspek pengelolaan yang perlu ditingkatkan dalam pengelolaan guru antara lain proses rekrutmen guru didasarkan pada keputusan Kepala BPS, tetapi BPS belum dapat menunjukkan formasi kebutuhan

guru, selain itu aspek kesejahteraan, kompensasi guru seperti sistem kesejahteraan, perlindungan guru, cuti, honorarium, dan hak-hak yang melekat pada jabatan secara keseluruhan ditetapkan oleh BPS, belum merujuk pada pedoman/standar cuti yang sesuai dengan ketentuan dari pemerintah, kemudian belum efektifnya sistem peningkatan karir guru secara berjenjang atau golongan, peningkatan karir guru terbatas pada jabatan kepala sekolah dan belum terlihat *mapping* (pemetaan) pengembangan guru baik kompetensi maupun karir lainnya. Sistem perlindungan dan sistem pensiun bagi Guru GT BPS belum efektif dan belum tercipta alat pengukuran kinerja yang valid serta terukur yang dapat dijadikan indikator pemberian kompensasi.

Secara umum pengelolaan guru di *Labschool* sudah diterapkan, namun dalam implementasinya perlu ditingkatkan efektifitasnya dalam menunjang kinerja guru.

B. Identifikasi Masalah

Pengelolaan guru sebagai subsistem dari kualitas pendidikan permasalahannya sangat kompleks karena guru adalah ujung tombak pendidikan dan berperan besar dalam kualitas KBM yang merupakan muara dari seluruh komponen yang tergabung dalam sistem pembelajaran di sekolah. Aspek-aspek yang berpengaruh bagi guru dalam meningkatkan kinerjanya adalah status sekolah, status guru, kewenangan dan pertanggung jawaban sekolah, peran manajemen organisasi, termasuk di dalamnya manajemen pengelolaan guru, kinerja, pengembangan karier, kepemimpinan, kurikulum, fasilitas dan sarana prasarana, iklim dan budaya sekolah, strategi, dan pendekatan lain yang digunakan.

Berdasarkan paparan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yaitu :

1. Pelaksanaan dalam Status, Struktur Organisasi dan Tata Kelola antara UPI dengan *Labschool* dirasa belum terpadu, hal ini ditunjukkan dengan belum selarasnya Undang-undang, Peraturan Pemerintah, Statuta UPI dengan penyelenggaran *Labschool*.

2. Peraturan pengelolaan guru, terutama status guru dirasa belum tepat, karena belum mengacu pada Statuta UPI dan UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen.
3. Peraturan dan pedoman analisis kebutuhan guru dirasa belum efektif karena belum dilaksanakan secara periodik.
4. Sistem rekrutmen dirasa belum tepat. *Labschool* menerima pelamar ketika dibutuhkan (tidak berdasarkan analisis kebutuhan), dan belum memiliki alat ukur yang valid untuk menilai kompetensi guru.
5. Penugasan mengajar dirasa belum tepat karena ditentukan oleh BPS atas usulan dari satuan pendidikan, bukan berdasarkan hasil analisis kebutuhan.
6. Kinerja/*performance* guru dirasa perlu ditingkatkan efektifitasnya, karena belum tercipta model atau program unggulan yang dihasilkan *Labschool* sebagai hasil dari inovasi dan kreatifitas guru, kinerja guru diukur dengan kehadiran (absensi) dan jadwal mengajar sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan untuk mengejar target kurikulum.
7. Sistem evaluasi kinerja dirasa belum tepat, hal ini ditunjukkan dengan belum terlibatnya unsur SPM UPI dalam penilaian kinerja, selain itu belum tercipta instrument terukur yang secara objektif menjadi alat penilaian prestasi dalam kinerja yang dapat dijadikan dasar pembayaran gaji/honorarium/bonus.
8. Pembinaan dan Pengembangan serta supervisi dan pemberian motivasi guru belum melibatkan seluruh *internal stakeholder*. Selain itu khususnya dalam peraturan peningkatan kualifikasi akademik guru dirasa belum tepat, karena semua biaya pendidikan dibiayai sendiri, (tidak ada beasiswa) dan tidak boleh mengganggu jam pelajaran.
9. Belum efektifnya sistem pengembangan karir guru berdasarkan pangkat/golongan (3/A/B/C/D atau 4/A/B/C/-D) dan jabatan berjenjang guru (pertama, penata, muda, madya, utama).
10. Sistem kesejahteraan dan perlindungan bagi guru dirasa perlu ditingkatkan efektifitasnya, karena belum terlaksananya sistem kenaikan gaji berkala dan pedoman pembayaran gaji didasarkan pada masa kerja (*grade*) serta jam mengajar dan *enrollment*. Selain itu belum efektifnya program pensiun.

Dari sepuluh aspek yang menimbulkan masalah dalam pengelolaan guru tersebut, secara keseluruhan aspek-aspek tersebut saling berkaitan dan bermuara dan terfokus pada kinerja guru. Kinerja guru adalah hal yang sangat penting dalam perannya untuk menunjang kualitas proses pembelajaran yang berkualitas. *Labschool* sebagai unsur penunjang akademik UPI seyogyanya menyajikan proses pembelajaran yang berkualitas dan hal ini ditentukan oleh kinerja guru.

C. Rumusan Masalah

Atas dasar latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka judul penelitian ini adalah “Pengelolaan guru berbasis kinerja di Sekolah Laboratorium (*Labschool*) UPI”. Pengelolaan guru berbasis kinerja ini menyangkut sembilan aspek yang saling berkaitan dan merupakan fokus penelitian. Rincian berbagai aspek pengelolaan guru yang berkaitan dengan kinerja guru tersebut yaitu :

1. Status dan struktur organisasi serta sistem tata kelola *Labschool*.
2. Status guru.
3. Analisis kebutuhan guru baik kuantitas maupun kualitas.
4. Sistem rekrutmen, mulai dari penjangkaran sampai dengan seleksi.
5. Distribusi dan penempatan guru.
6. Kinerja/*performance* guru.
7. System pembinaan dan pengembangan serta supervisi guru.
8. Pengembangan karier guru.
9. Sistem pengelolaan keuangan dan kesejahteraan bagi guru.

Sembilan aspek pengelolaan guru di atas adalah saling berkaitan antara satu dengan lainnya dan terfokus pada kinerja guru. Kinerja guru adalah unsur besar yang teramat penting dalam menghasilkan proses pembelajaran yang berkualitas, hal ini dapat dilihat pada setiap aspek di dalam pertanyaan penelitian yang saling berkaitan, seperti analisis kebutuhan, rekrutmen, penempatan, pembinan dan pengembangan, karir dan kesejahteraan, yang dalam pelaksanaannya merupakan strategi untuk mendapatkan guru yang berkualitas. Guru yang berkualitas sangat mendukung perwujudan kinerja dalam proses pembelajaran, oleh karena itu judul penelitian ini adalah “Pengelolaan guru berbasis kinerja di *Labschool*”.

Secara spesifik rumusan masalah ini dituangkan di dalam pertanyaan penelitian sebagaimana tercantum di bawah ini :

1. Bagaimana status dan struktur organisasi serta sistem tata kelola *Labschool* ?
2. Bagaimana status guru di *Labschool* ?.
3. Bagaimana analisis kebutuhan guru (kuantitas dan kualitas) di *Labschool* ?.
4. Bagaimana sistem rekrutmen, (penjaringan sampai seleksi) di *Labschool* ?.
5. Bagaimana distribusi dan penempatan guru di *Labschool* ?.
6. Bagaimana kinerja/*performance* guru di *Labschool* ?.
7. Bagaimana system pembinaan dan pengembangan guru di *Labschool* ?.
8. Bagaimana pengembangan karier guru di *Labschool* ?.
9. Bagaimana sistem pengelolaan keuangan dan kesejahteraan bagi guru di *Labschool* ?.

D. Kebaruan/Novelty dalam Penelitian

Penelitian ini memperkenalkan unsur kebaruan (*novelty*) yang belum pernah diteliti sebelumnya yaitu pengelolaan guru berbasis kinerja (*performance based management*) dalam sistem pengelolaan sekolah satu atap (*one roof school management system*), yang diselenggarakan dalam system berbagi kewenangan dan tanggung jawab antar dua instansi yaitu UPI dengan Dinas Pendidikan kota Bandung untuk jenjang TK, SD, SMP dan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat untuk jenjang SMA (*Share authority and responsibility school management system*) :

1. Pengelolaan guru berbasis kinerja (*performance based management*)

Penelitian ini dilakukan dengan melakukan analisis secara komprehensif terhadap pengelolaan guru mulai dari analisis kebutuhan sampai dengan pensiun. Artinya kinerja guru yang diteliti tidak hanya dipengaruhi oleh satu aspek saja tetapi secara keseluruhan dianalisis mulai dari proses perencanaan, pengelolaan, pengawasan, evaluasi, analisis kebutuhan, rekrutmen, penempatan, pembinaan, pengembangan karir sampai kesejahteraan pasca pensiun yang secara keseluruhan aspek-aspek tersebut berkaitan atau mempengaruhi kinerja guru.

Penelitian ini dilakukan terhadap guru dengan status PNS DPK, guru dengan status GT BPS/Y dan GTT. Idealnya dilakukan dengan pengelolaan yang berbeda, namun di *Labschool* dilakukan dalam satu pengelolaan, karena *Labschool* dikelola di dalam system pengelolaan sekolah satu atap yang diselenggarakan dalam system pengelolaan sekolah dengan berbagi kewenangan dan tanggung jawab antar dua instansi.

2. Sekolah dengan pengelolaan satu atap. (*one roof school management system*).
Pengelolaan sekolah satu atap memiliki kompleksitas dan karakteristik serta kekhasan tersendiri yakni bagaimana menyusun standar yang sama untuk tingkat satuan pendidikan yang berbeda. Dalam hal ini karakteristik guru TK akan berbeda dengan guru SD begitu juga dengan karakteristik guru SMP, akan berbeda dengan guru SMA. Namun dalam penelitian ini pengelolaan guru pada setiap jenjang tersebut dilakukan dalam satu manajemen yakni BPS.
3. Pengelolaan *Labschool* diselenggarakan dengan sistem berbagi kewenangan dan tanggung jawab antar dua instansi yaitu UPI dengan Dinas Pendidikan (*Share authority and responsibility school management system*).
Status *Labschool* berada pada struktur kelembagaan UPI dengan status Perguruan Tinggi Berbadan Hukum (PTN BH), sehingga kebijakan pengelolaan guru tidak lepas dengan status, struktur organisasi dan tata kelola UPI. Dampak pada pengelolaan guru dan kinerja guru dapat terjadi baik langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan PP no. 17 tahun 2010 tentang penyelenggaraan pendidikan dan PP no. 6 Thn 2019 bahwa terdapat sekolah negeri dan swasta, maka status *Labschool* adalah sekolah swasta, dan bertanggung jawab terhadap Dinas Pendidikan. Akan tetapi *Labschool* dalam pengelolannya berada di dalam pengelolaan pendidikan tinggi yakni UPI, dimana UPI memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan UU No. 12 tentang Pendidikan Tinggi dan PP No. 15 Th. 2014 tentang Statuta UPI yang pada Pasal 24 butir (7) dinyatakan tentang unsur penunjang akademik UPI serta dalam pasal 38 tentang Sekolah Laboratorium, selain itu UPI bertanggung jawab untuk melaksanakan peraturan MWA UPI No. 03/PER/MWAUPI/2015.

Oleh karena itu UU No. 12 tentang Pendidikan Tinggi dan PP No. 15 Th. 2014 tentang Statuta UPI dipadukan dengan PP No. 17 Thn 2010 dan PP No. 6 Th. 2019, serta dijadikan pedoman dalam penyelenggaraan *Labschool* untuk bekerja sama dan saling berbagi kewenangan dan tanggung jawab antara UPI dengan Dinas Pendidikan. Dalam hal ini UPI memiliki kewenangan dalam penyelenggaraan *Labschool* begitupun dengan Dinas Pendidikan yang masing-masing memiliki kewenangan dan tanggung jawab (*Share authority and responsibility school management system*).

Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan pada sekolah swasta lain yang tidak terkait dengan pengelolaan perguruan tinggi atau dapat dikatakan bahwa sekolah tersebut hanya memiliki tanggung jawab terhadap satu instansi saja yakni Dinas Pendidikan.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah menemukan dan menggambarkan secara empirik profil sistem pengembangan pengelolaan guru berbasis kinerja dalam pengelolaan sekolah satu atap yang dilaksanakan di Sekolah Laboratorium (*Laboratory School*) UPI. Dalam kajian pengelolan guru berbasis kinerja ini adalah :

1. Memotret dan mengidentifikasi tentang status dan struktur organisasi serta sistem tata kelola *Labschool*,
2. Memperoleh informasi tentang status guru,
3. Mendapat informasi tentang analisis kebutuhan guru baik kuantitas dan kualitas,
4. Memotret dan mengidentifikasi sistem rekrutmen, mulai dari penjangingan, sampai dengan seleksi,
5. Mendapat informasi mengenai distribusi dan penempatan,
6. Mengidentifikasi dan memperoleh informasi tentang kinerja/*performance* guru,
7. Bagaimana system pembinaan dan pengembangan serta supervisi guru,
8. Mengidentifikasi tentang pengembangan karier guru
9. Memperoleh informasi, tentang sistem pengelolaan keuangan dan kesejahteraan bagi guru *Labschool*.

Atas dasar temuan empirik yang mencakup seluruh aspek pengelolaan guru tersebut maka dikembangkan rancangan sistem pengelolaan guru berbasis kinerja di Sekolah Laboratorium (*Laboratory School*) dengan menambahkan kebaruan yaitu pengelolaan guru berbasis kinerja (*Performance based management*) dalam sistem tata kelola sekolah satu atap (*one roof school management system*) yang diselenggarakan dalam sistem tata kelola sekolah dengan berbagi kewenangan dan tanggung jawab antara dua lembaga yakni UPI dengan Dinas Pendidikan (*Share Authority and Responsibility School management system*).

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah khazanah ilmu Administrasi Pendidikan khususnya dalam pengelolaan guru berbasis kinerja dalam lingkup pengelolaan sekolah satu atap (*one roof school management*), dan pengelolaan sekolah dengan system berbagi kewenangan antar lembaga yaitu UPI dan Dinas Pendidikan (*share authority and responsibility school management system*). Dalam hal ini adalah pengelolaan guru di sekolah yang akan berdampak pada kinerja dalam KBM, yaitu guru yang sanggup dan terampil untuk melaksanakan proses penciptaan, ataupun penambahan nilai dan inovasi dalam KBM sesuai dengan rencana dan tujuan serta visi dan misi UPI dan tujuan *labschool* itu sendiri, serta mempunyai dorongan bagi guru tersebut baik dari dalam dirinya maupun dari lingkungan sosialnya untuk melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian secara praktis diharapkan dapat digunakan untuk upaya berikut :

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman tentang model Pengelolaan Guru berbasis kinerja dalam meningkatkan kualitas KBM dengan harapan dapat membantu meningkatkan kualitas layanan pendidikan.

b. Bagi Badan Pengelola Sekolah (BPS) *Labschool*

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan data dan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya BPS sebagai pengelola *Labschool* untuk membuat kebijakan dan sebagai tolak ukur pengambilan keputusan dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengembangan pengelolaan guru berbasis kinerja dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja guru, serta menggambarkan upaya-upaya yang dilakukan *Labschool* dalam meningkatkan produktivitas kerja guru. Selain itu untuk dijadikan sarana diagnosis untuk mencari ukuran-ukuran peningkatan produktivitas dan kinerja guru melalui pengelolaan guru. Hal ini dapat dijadikan sarana untuk menyusun strategi pengelolaan guru dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja guru pada setiap satuan pendidikan di *Labschool* UPI yang menjadi tanggung jawabnya.

c. Bagi UPI dan Dinas Pendidikan (*Stakeholder*)

Hasil Penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan masukan bagi “*stakeholder*” yaitu pihak dunia pendidikan, dan sekolah mitra untuk merancang program-program Manajemen sumber daya manusia, dalam lingkup pengelolaan sekolah satu atap (*one roof school management*), dan pengelolaan sekolah dengan system berbagi kewenangan antar lembaga (*share authority and responsibility*) yaitu antara UPI dengan Dinas Pendidikan. Dalam melaksanakan perencanaan dan persiapan, rekrutmen dan seleksi (*preparation and selection*), penempatan, pengembangan, karir, kesejahteraan dan perancangan program yang berkaitan dengan pengelolaan guru berbasis kinerja.

G. Struktur Organisasi Disertasi

Struktur Organisasi atau sistematika berpikir disertasi ini diawali dari bab I berjudul pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi disertasi, kemudian dilanjutkan pada pada bab II berjudul tinjauan pustaka, yang berisi teori-teori dan konsep yang mendukung penelitian yang berhubungan dengan pengelolaan guru berbasis kinerja di *Labschool*, sistem pengelolaan sekolah satu atap, pengelolaan sekolah dengan sistem berbagi

kewenangan dan tanggung jawab antara dua lembaga, pengelolaan guru dan kinerja guru, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan yang mengkokohkan penelitian ini, setelah itu dilanjutkan pada bab III berjudul metodologi penelitian yaitu metode penelitian yang digunakan, menampilkan pengumpulan data, hasil analisis dan pengolahan data serta temuan penelitian. Kemudian temuan tersebut dilanjutkan pada bab IV yang berjudul temuan, pembahasan dan pembahasan komparasi dengan berbasis pertanyaan penelitian, dimana hal ini adalah jawaban dari pertanyaan penelitian yang dibahas secara runtut dan sistematis berdasarkan pertanyaan penelitian yang pada akhirnya disimpulkan pada bab V dimana pada bab ini merupakan perasan dari temuan dan pembahasan. Kesimpulan ini ada yang bersifat umum dan khusus, keseluruhan pertanyaan penelitian dan atas dasar kesimpulan ini kemudian diturunkan menjadi implikasi. Oleh karena temuan tersebut tidak hanya yang bersifat positif akan tetapi juga bersifat masalah-masalah mendasar yang terjadi maka disusunlah rekomendasi yang merupakan solusi dari permasalahan yang dihadapi serta dibuat model sebagai alternatif solusi terhadap masalah-masalah yang ditemukan dalam penelitian.