

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Upaya mempertahankan keberadaan organisasi di tengah-tengah perubahan yang terjadi di seluruh sektor kehidupan masyarakat merupakan hal yang cukup sulit untuk diwujudkan, namun hal ini akan selalu menjadi ranah pembelajaran atau tantangan yang harus ditaklukan bagi organisasi-organisasi yang menerapkan prinsip pemberdayaan dalam aktivitas organisasinya. Sebagaimana dikemukakan oleh Fisher, Schoenfeldt, dan Shaw (Margaretha dan Saragih, 2008 : 2) Organisasi yang dinamis akan selalu meningkatkan produktivitasnya serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan kompetitif mereka.

Memperhatikan sumber daya fisik, keuangan, kemampuan memasarkan, serta sumber daya manusia adalah beberapa faktor penting yang disyaratkan bagi organisasi untuk tetap kompetitif. Faktor yang dianggap paling potensial dalam penyediaan keunggulan kompetitif bagi organisasi adalah sumber daya manusia, serta terkait dengan bagaimana mengelola sumber daya ini. Faktor lain seperti sumber daya keuangan, produksi, teknologi, dan pemasaran tidak mendapat perhatian penuh karena faktor-faktor tersebut cenderung dapat ditiru. Menurut Fisher dkk, (Margaretha dan Saragih, 2008 : 2) dasar pengelolaan manusia sebenarnya juga dapat ditiru, namun strategi yang paling efektif bagi organisasi dalam

menemukan cara-cara yang unik untuk menarik, mempertahankan, serta memotivasi karyawan mereka lebih sulit untuk ditiru oleh yang lainnya.

Dalam upaya mempertahankan keberlangsungan hidup suatu organisasi, maka organisasi harus memiliki kapasitas untuk belajar (*Learning Organizations*) yang tentunya didukung oleh personil-personil yang memiliki inisiatif untuk belajar dari perubahan-perubahan yang terjadi secara cepat dan tak terduga sebagai upaya mempertahankan organisasinya, sebagaimana yang diungkapkan oleh Senge (1990) yang dikutip oleh Mark K. Smit mendefinisikan organisasi pembelajar sebagai berikut:

*“Learning organizations [are] organizations where people continually expand their capacity to create the results they truly desire, where new and expansive patterns of thinking are nurtured, where collective aspiration is set free, and where people are continually learning to see the whole together”*

Definisi di atas merujuk pada pemahaman bahwa organisasi pembelajar adalah organisasi dengan personil yang selalu memperluas kapasitasnya untuk menciptakan hasil-hasil yang benar-benar diharapkan, dimana pola-pola berpikir terus diperbaharui dan dikembangkan, dimana aspirasi bersama dilakukan, dan dimana orang-orang secara terus menerus belajar untuk melihat keseluruhan bagian bersama-sama.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan satu diantara beberapa contoh organisasi yang keberlangsungannya hidupnya tergantung dari dukungan dan kepercayaan masyarakat. Pada kenyataannya SMK merupakan organisasi terstruktur yang dalam proses penyelenggaraannya

harus tetap mengacu kepada pemerintah sebagai pembuat kebijakan. SMK pun memiliki kategori yang berbeda, ada yang dikategorikan SMK Negeri dan ada juga SMK Swasta, perbedaan yang mendasar dari SMK Negeri dan SMK Swasta terletak pada pengelolaannya, untuk SMK Swasta pengelolaannya secara penuh diserahkan kepada masyarakat, sebagai contoh untuk pemeliharaan dan pengadaan sarana prasarana pendidikan, SMK Swasta akan selalu mengandalkan pemasukan dari masyarakat ada pun bantuan dari pemerintah lebih diprioritaskan untuk SMK Negeri.

Setiap organisasi akan selalu dihadapkan pada kebijakan, khusus untuk SMK, keberadaannya tidak akan terlepas dari kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah yang sifatnya mengikat, namun pada kenyataannya tidak sedikit dari kebijakan-kebijakan tersebut yang bisa menjadi permasalahan bagi penyelenggara SMK. Semisal kebijakan sekolah bertaraf internasional yang dilandasi oleh Undang-undang tahun 2003 Sisdiknas Pasal 50 ayat 3. Kebijakan tersebut akan menjadi masalah yang cukup rumit apabila SMK sebagai organisasi tidak memiliki sumber daya organisasi yang kompeten dan siap dalam mewujudkan kebijakan tersebut. Di antara beberapa sumber daya organisasi, sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi merupakan faktor penentu yang dapat memberikan pengaruh yang signifikan dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Begitu pun dengan SMK, sumber daya manusia di sekolah seperti diantaranya kepala sekolah, staf tata usaha, dan guru merupakan faktor pendukung dalam mewujudkan SMK sebagai *Learning*

*Organizations*. Personil-personil dalam organisasi yang secara kolektif mampu memunculkan sikap yang dilandasi nilai-nilai profesionalisme dalam aktivitas kerjanya akan mempermudah mewujudkan *Learning Organizations*, dengan kata lain organisasi belajar hanya dapat diciptakan jika anggota organisasi memiliki kemauan dan kemampuan pula untuk selalu belajar seperti yang dikemukakan oleh Watkins & Marsick (1992) dalam Mark K. Smit “*Learning organizations are characterized by total employee involvement in a process of collaboratively conducted, collectively accountable change directed towards shared values or principles.*” Definisi ini dapat dimaknai bahwa organisasi pembelajar ditandai oleh keterlibatan personalia/anggota organisasi pada sebuah proses hubungan bersama, perubahan yang dapat dipertanggungjawabkan secara kolektif, diarahkan pada nilai-nilai atau prinsip-prinsip yang dimiliki bersama.

Sementara itu Pedler, dkk (Ginting, 2004 : 2) mengatakan bahwa organisasi pembelajar adalah sebuah organisasi yang memfasilitasi pembelajaran dari seluruh anggotanya dan secara terus menerus mentransformasikan diri. Hal ini sejalan dengan pendapat Farago dkk. (Munandar, 2003) yang mengatakan bahwa organisasi adalah tempat berjalannya suatu proses yang berkesinambungan dalam tujuannya meningkatkan kemampuan diri dan orang-orang yang terlibat didalamnya.

Ditambahkan lagi oleh Farago, dkk. (Munandar, 2003) bahwa organisasi pembelajar akan mengarah pada: (1) Adaptif terhadap

lingkungan eksternalnya; (2) Secara terus menerus menunjang kemampuan untuk berubah; (3) Mengembangkan baik pembelajaran individual maupun kolektif; dan (4) Menggunakan hasil pembelajarannya untuk mencapai hasil yang terbaik.

Keseluruhan aspek yang dikemukakan oleh Farago mengarah pada keinginan untuk selalu memperhatikan kondisi lingkungan disekitarnya dalam tujuan untuk memperbaiki kinerja dan mengamati kinerja orang lain. Keinginan untuk maju dan terus belajar menjadi kunci tujuan organisasi pembelajar. Dari sisi jumlah individu organisasi pembelajar dapat dilihat dari bentuk kerja sama dalam kelompok maupun dalam bentuk personal yang mengarah pada aspek persaingan.

Persaingan yang dimunculkan oleh individu karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja inilah yang sebenarnya menjadi topik yang menarik karena pada dasarnya setiap individu dalam organisasi adalah aktif dan memiliki dorongan untuk bersaing yang dimunculkan dari motivasi berprestasinya.

SMK merupakan organisasi yang bergerak dalam bidang jasa pendidikan, pelayanan pendidikan untuk masyarakat merupakan aktivitas kerjanya. Masyarakat dalam hal ini orang tua dan peserta didik merupakan pihak yang menjadi pengguna layanan pendidikan tersebut. Kepercayaan dan dukungan yang kuat dari masyarakat merupakan faktor penentu keberlangsungan organisasi (SMK). Oleh karenanya SMK harus mampu menarik perhatian masyarakat dengan cara memberikan pelayanan

pendidikan yang maksimal dan optimal bagi peserta didik. Kepercayaan dan dukungan dari masyarakat akan timbul apabila harapan-harapan masyarakat (orang tua) misalkan terhadap perkembangan intelektual anaknya (peserta didik) kepada sekolah dapat diwujudkan oleh sekolah melalui pelayanan pendidikan yang berkualitas.

Guru adalah individu dalam organisasi (SMK) yang keberadaannya di sekolah disamping memiliki kapasitas untuk mengajar, juga memiliki kapasitas untuk belajar dan mengembangkan dirinya. Guru adalah pelayan pendidikan untuk peserta didik, dan guru pun merupakan personil organisasi (SMK) yang keberadaannya langsung berhubungan dengan peserta didik. Peranan guru sangat strategis dalam mewujudkan keberhasilan pendidikan baik di tingkat sekolah, kota, propinsi, nasional bahkan internasional.

Mengingat begitu berat tugas dan tanggung jawab seorang guru baik sebagai pengajar untuk peserta didik atau pun sebagai personil, anggota atau individu di dalam organisasi (SMK) yang dituntut untuk mampu membantu dan memberdayakan organisasi (SMK) menjadi lebih berkembang dan berprestasi. Maka profesionalisme guru menjadi keharusan dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Secara khusus profesionalisme dalam penelitian ini adalah profesionalisme yang melekat pada guru. Kepercayaan dan dukungan masyarakat kepada sekolah timbul karena adanya kepuasan yang dirasakan masyarakat dari pelayanan pendidikan yang diberikan oleh sekolah, sementara itu kepuasan

masyarakat terhadap layanan sekolah dapat tersampaikan oleh tenaga-tenaga yang profesional terutama sikap-sikap melayani yang diberikan oleh guru kepada peserta didik yang dilandasi nilai-nilai profesionalisme. Seperti yang diungkapkan oleh Poerwopoespito & Utomo (2000 : 266), mengatakan bahwa profesionalisme berarti faham yang menempatkan profesi sebagai titik perhatian utama dalam hidup seseorang. Orang yang menganut faham profesionalisme selalu menunjukkan sikap profesional dalam bekerja dan dalam keseharian hidupnya.

Profesionalisme guru dalam penelitian ini, merupakan sikap yang dimunculkan oleh guru ketika menjalankan aktivitas kerjanya yang dilandasi oleh nilai-nilai profesionalisme dengan pemahaman kode etik guru di dalamnya. Profesionalisme guru adalah jaminan terwujudnya organisasi pembelajar (SMK) yang mampu mempertahankan keberlangsungan hidup organisasi (SMK) di tengah-tengah persaingan pendidikan saat ini, profesionalisme guru pun merupakan jaminan terwujudnya organisasi (SMK) sebagai sekolah yang berbudaya mutu dalam penyelenggaraan pendidikan, dan profesionalisme guru merupakan jaminan kepercayaan masyarakat terhadap organisasi (SMK).

Melekatkan profesionalisme pada diri guru bukan hal yang mudah, diperlukan kesungguhan dan kesadaran terhadap profesi pada setiap diri atau dengan kata lain diperlukan inisiatif untuk belajar memahami hakikat, tugas dan kode etik keguruan. Profesionalisme berkenaan dengan sikap,

sementara itu sikap tidak akan muncul dengan sendirinya tetapi ada aktivitas pembelajaran diri yang membanggunya.

Profesionalisme dapat dibangun melalui pendekatan *capacity building*. T. Nill dan C Mindrum (2001) menyatakan *capacity building* merupakan istilah yang digunakan untuk membangun suatu masyarakat melalui perubahan pada dirinya, misalnya peningkatan ilmu pengetahuan, skill, pengorganisasian program dan lain-lain. *Capacity Building* merupakan sebuah model proses perubahan, gerak perkembangan dan perubahan yang bertingkat secara individu, kelompok, organisasi maupun perubahan pada pembentukan frame work sebuah sistem kearah yang lebih baik. *Capacity Building* adalah upaya memperkuat *self adaptive capability* seseorang atau organisasi, sehingga mampu merespon perubahan lingkungan yang menuntut pada arah yang lebih baik. Dengan kata lain *Capacity Building* merupakan sebuah proses, bukan suatu komoditas atau produk yang dituju dan juga *capacity building* merupakan aktivitas pembelajaran diri yang banyak melibatkan aktivitas berpikir. Sehingga apabila *capacity building* mampu dilakukan oleh setiap guru di sekolah maka hal ini akan berdampak positif pada pelayanan yang ditampilkan dan diberikan oleh guru khususnya terhadap peserta didik dan umumnya kepada masyarakat dan pada akhirnya akan memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap sekolah.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas menurut penulis *Capacity Building* atau pengembangan kapasitas guru memberikan pengaruh yang



signifikan terhadap profesionalisme guru dalam menjalankan tanggung jawab profesinya sebagai pendidik dan pengajar. Hal ini dapat terlihat dari beban yang harus dipikul oleh guru sebagai penentu peradaban bangsa dimana guru dituntut untuk selalu berhati-hati, selalu mempersiapkan diri dalam beradaptasi dengan perubahan, selalu berpikir dinamis dan selalu aktif dalam mengembangkan potensi diri sehingga tingkat kompetensinya dapat terkelola dengan baik sesuai kapasitas profesinya. Profesionalisme merupakan prinsip profesional yang dipegang oleh guru dalam mengerjakan, melaksanakan dan menyelesaikan tanggung jawabnya sebagai pendidik dengan tanpa mencampurkan urusan profesi dengan urusan pribadinya dengan kata lain profesionalisme guru merupakan nilai dan sikap terhadap profesinya sebagai pelayan pendidikan. Bertitik tolak dari hal tersebut diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan pembuktian mengenai pengaruh *Capacity Building* guru terhadap profesionalisme guru. Oleh sebab itu penulis mengambil judul tentang **“Pengaruh *Capacity Building* terhadap Profesionalisme Guru Di SMK Negeri 13 dan SMK Bina Warga Kota Bandung”**.

Alasan penulis mengambil judul skripsi ini adalah: *Pertama*, penulis sangat tertarik dengan pembahasan yang berkaitan dengan masalah profesionalisme guru. Karena penulis berpendapat bahwa peningkatan profesionalisme guru dalam pendidikan sangat dipengaruhi oleh aktivitas pembelajaran diri yang merupakan proses pengembangan kapasitas. *Kedua*, penulis berpendapat bahwa kegagalan pendidikan di Indonesia

salah satu penyebabnya adalah tingkat profesionalisme guru yang kurang baik. Untuk itu, penulis ingin mengetahui pembenaran asumsi tersebut melalui penelitian langsung ke SMK Negeri 13 dan SMK Bina Warga Kota Bandung. *Ketiga*, berawal dari adanya kebijakan SBI (Sekolah Bertaraf Internasional) yang dilandasai oleh UU Sisdiknas Pasal 50 ayat 3 yang menyebutkan :

*“Pemerintah dan/atau pemerintah daerah menyelenggarakan sekurang-kurangnya satu satuan pendidikan pada semua jenjang pendidikan untuk dikembangkan menjadi satuan pendidikan yang bertaraf internasional”.*

Dan dengan munculnya Kebijakan Pokok Pembangunan Pendidikan Nasional dalam Rencana Strategis Departemen Pendidikan Nasional Tahun 2005-2009.mengenai :

1. Pemerataan dan Perluasan Akses
2. Peningkatan Mutu, Relevansi, dan Daya Saing. Salah satunya pembangunan sekolah bertaraf internasional untuk meningkatkan daya saing bangsa. Dalam hal ini, pemerintah perlu mengembangkan SBI pada tingkat kabupaten/kota melalui kerja sama yang konsisten antara Pemerintah dengan Pemerintah Kabupaten/Kota yang bersangkutan untuk mengembangkan SD, SMP, SMA, dan SMK yang bertaraf internasional sebanyak 112 unit di seluruh Indonesia.
3. Penguatan Tata Kelola, Akuntabilitas, dan Pencitraan Publik.

Kebijakan-kebijakan di atas akan menjadi beban yang cukup berat bagi setiap sekolah khususnya SMK Negeri 13 dan SMK Bina Warga Kota Bandung, oleh karena itu dalam mengimplementasikan kebijakan tersebut diperlukan kesiapan dan kerja sama dari seluruh lini organisasi. Khususnya guru, peran guru sangat strategis dalam mewujudkan kebijakan

tersebut, maka dalam hal ini diperlukan guru yang memiliki profesionalisme yang tinggi karena profesionalisme guru merupakan indikator tercapainya visi dan misi sekolah. Profesionalisme guru terlihat ketika guru mampu memunculkan nilai-nilai profesionalnya dalam menjalani aktivitas profesinya sebagai guru dan ketika guru bersikap layaknya seorang pendidik, pelayan pendidikan dan pengajar bagi konstituennya. Untuk melekatkan profesionalisme pada setiap guru, maka pemenuhan kebutuhan profesionalisme harus terselenggara. Kebutuhan profesionalisme diantaranya : (a). adanya stok keahlian yang mumpuni, (b). adanya pengetahuan yang mapan, dan (c). adanya motivasi yang kuat untuk belajar.

Pada dasarnya seseorang dikatakan ahli dan memiliki pengetahuan dikarenakan dia mampu mengelola potensi dirinya dengan baik, dan juga dia memiliki keinginan kuat untuk terus belajar mengembangkan kapasitas dan stok keilmuan yang dimilikinya. Hal ini yang disebut dengan *capacity building* (pengembangan kapasitas). Profesionalisme guru merupakan hasil dari kegiatan pengembangan kapasitas yang menjadi inisiatif guru. Guru bisa memunculkan nilai-nilai pengabdian dalam menjalankan aktivitas profesinya dihasilkan dengan cara guru belajar memahami hakikat profesinya. *Keempat*, khusus untuk SMK Negeri 13 Kota Bandung yang sudah menerapkan ISO 9001:2000. Saat ini SMK Negeri 13 dan SMK Bina Warga Kota Bandung sedang dalam Rintisan SBI. Penulis melihat untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan kesiapan dan kerja

sama antar lini organisasi khususnya guru di SMK Negeri 13 dan SMK Bina Warga Kota Bandung. Dengan demikian, penulis tertarik mengadakan penelitian apakah guru-guru di SMK Negeri 13 dan SMK Bina Warga Kota Bandung termasuk guru yang mementingkan tingkat profesionalismenya dan apakah guru-guru di SMK Negeri 13 dan SMK Bina Warga Kota Bandung termasuk guru yang aktif menyelenggarakan proses pengembangan kapasitas dirinya. Penjelasan mengenai alasan pemilihan objek penelitian, dijelaskan pada bab 3.

## **B. BATASAN MASALAH**

Agar masalah dalam penelitian ini lebih fokus dan tidak menyimpang dari apa yang ingin diteliti, maka penulis membatasi penelitian dalam penelitian ini pada permasalahan sebagai berikut:

1. Secara garis besar, konteks *capacity building* di sebuah organisasi tentunya ada pada seluruh lini organisasi itu sendiri, mulai dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dewan sekolah, guru, sampai tingkat unit tata usaha. Namun penelitian ini difokuskan untuk meneliti *capacity building* guru di sekolah tingkat menengah kejuruan yang cenderung dapat mempengaruhi peningkatan profesionalisme guru. Adapun *capacity building* guru dalam penelitian ini merupakan inisiatif guru untuk belajar dan memperbaiki kualitas dirinya secara terus menerus dengan cara meningkatkan kreativitasnya, adaptabilitasnya, motivasinya dan memperbaiki kinerjanya secara berkelanjutan.

2. Sedangkan profesionalisme guru yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan sikap dan nilai-nilai yang ditunjukkan oleh guru dalam menjalani aktivitas profesinya yang tercermin dalam pengabdianya, kewajiban sosialnya, kemandiriannya, keyakinannya terhadap profesi guru dan hubungannya dengan sesama guru.
3. Selanjutnya untuk lebih memperdalam penelitian, maka dipilih dua variabel yang relevan dengan permasalahan pokok, yaitu *capacity building* sebagai variabel bebas (X), dan profesionalisme guru sebagai variabel terikat (Y). Kedua variabel tersebut melahirkan indikator-indikator yang kemudian akan dijabarkan dalam instrumen penelitian.

### C. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran *capacity building* yang dilakukan oleh guru di SMK Negeri 13 dan SMK Bina Warga Kota Bandung.
2. Bagaimana gambaran profesionalisme guru di SMK Negeri 13 dan SMK Bina Warga Kota Bandung.
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara *capacity building* dengan profesionalisme guru di SMK Negeri 13 dan SMK Bina Warga Kota Bandung.

#### **D. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penelitian ini meliputi :

##### 1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian bertujuan untuk memperoleh gambaran yang aktual dan faktual mengenai pengaruh *capacity building* terhadap profesionalisme guru di SMK Negeri 13 dan SMK Bina Warga Kota Bandung.

##### 2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui *capacity building* guru di SMK Negeri 13 dan SMK Bina Warga Kota Bandung.
- b. Untuk mengetahui tingkat profesionalisme guru di SMK Negeri 13 dan SMK Bina Warga Kota Bandung
- c. Untuk mengetahui pengaruh *capacity building* terhadap profesionalisme guru di SMK Negeri 13 dan SMK Bina Warga Kota Bandung

#### **E. MANFAAT PENELITIAN**

Manfaat yang dapat diraih melalui penelitian tentang pengaruh *capacity building* terhadap profesionalisme guru di SMK Negeri 13 dan SMK Bina Warga Kota Bandung adalah sebagai berikut :

1. Manfaat penelitian ini adalah adanya sumbangsih konsep teoritis dan praktis dalam ilmu Administrasi Pendidikan tentang studi : (a). Profesionalisasi Administrasi Pendidikan, (b). Pengembangan

- Sumber Daya Manusia Organisasi Kependidikan, (c). Kebijakan Pendidikan, dan (d). Penjaminan Mutu Pendidikan.
2. Manfaat penelitian ini untuk SMK Negeri 13 dan SMK Bina Warga Kota Bandung adalah adanya sumbangsih konsep teoritis dan praktis dalam pola pengambilan keputusan, pelaksanaan kebijakan terkait pengembangan kapasitas personil sekolah dan upaya meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik untuk diarahkan pada terwujudnya tujuan pendidikan menengah kejuruan bagi siswa SMK khususnya terkait dengan dunia kerja, dunia usaha dan dunia industri.
  3. Manfaat penelitian ini bagi penulis adalah adanya pemahaman, pengetahuan dan keterampilan mengenai proses pengembangan kapasitas yang bertujuan untuk memperkuat kemampuan guru, menggerakkan guru untuk terus berkembang dan memperbaiki kinerjanya serta membelajarkan guru untuk memberikan pelayanan prima kepada konstituennya, sehingga apabila hal ini melekat pada diri setiap guru, maka upaya meningkatkan profesionalisme guru akan terwujud yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja sekolah juga.

## **F. ANGGAPAN DASAR**

Anggapan dasar merupakan titik tolak pemikiran dalam suatu penelitian yang kebenarannya tidak diragukan lagi oleh peneliti. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Winarno Surakhmad (1990 : 93) bahwa anggapan dasar atau postulat adalah suatu titik tolak atau pemikiran

yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Adapun anggapan dasar yang menjadi landasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Guru yang menyelenggarakan proses pengembangan kapasitas memiliki inisiatif untuk membelajarkan dirinya, menggerakkan dirinya untuk tanggap terhadap perkembangan pendidikan dan memperkuat kompetensinya disesuaikan dengan perkembangan IPTEK yang terkait dengan pembelajaran sebagai upaya memenuhi kebutuhan profesionalismenya.
2. Sikap dan nilai-nilai yang dimunculkan oleh guru dalam menjalani aktivitasnya sebagai pendidik merupakan hasil dari program pengembangan kapasitas yang diselenggarakan atas inisiatif guru itu sendiri. Sebagai mana diungkapkan oleh T. Nill dan C. Mindrum (2001) bahwa *Capacity Building* merupakan sebuah model proses perubahan, gerak perkembangan dan perubahan yang bertingkat secara individu, kelompok, organisasi maupun perubahan pada pembentukan *frame work* sebuah sistem ke arah yang lebih baik.

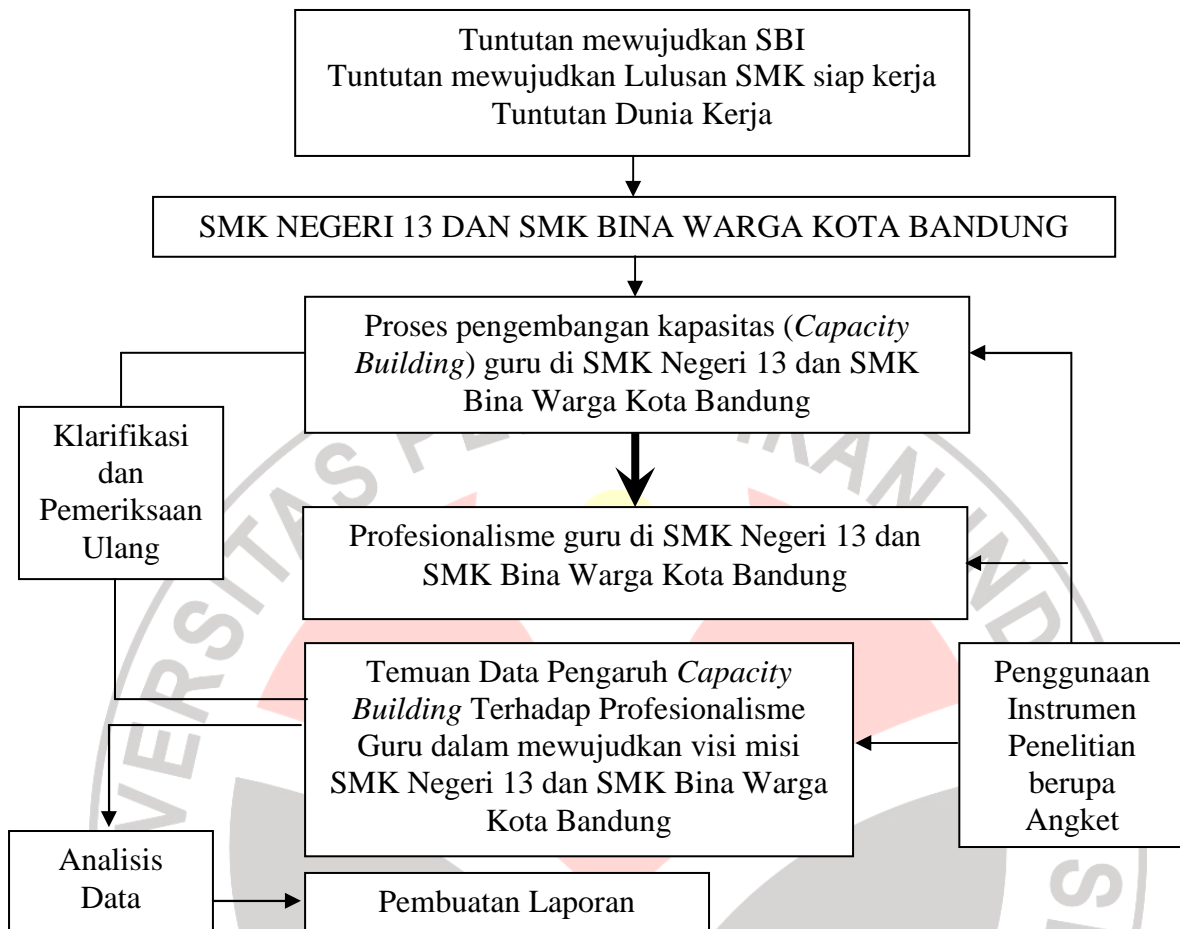
## G. PARADIGMA PENELITIAN

Penelitian memiliki paradigma berpikir mengenai hal yang diteliti, begitu pula dalam penelitian mengenai pengaruh *capacity building* terhadap profesionalisme guru di SMK Negeri 13 dan SMK Bina Warga Kota Bandung, dimana pengembangan kapasitas (*capacity building*) guru yang dimaksud adalah inisiatif guru untuk terus belajar atau membelajarkan dirinya dalam menghadapi segala tuntutan yang ada di luar



dirinya, seperti tuntutan mewujudkan pembelajaran yang bermutu bagi siswa, tuntutan menghasilkan lulusan SMK yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan dalam dunia kerja, tuntutan menjadikan SMK Negeri 13 dan SMK Bina Warga Kota Bandung sebagai Sekolah Bertaraf Internasional, tuntutan menjadikan SMK Negeri 13 dan SMK Bina Warga Kota Bandung sebagai sekolah yang berbudaya mutu dalam penyelenggaraan pendidikannya, dsb. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka dibutuhkan guru yang benar-benar ahli atau dengan kata lain guru yang memiliki profesionalisme yang tinggi. Profesionalisme guru akan tinggi apabila guru memiliki keinginan yang kuat untuk belajar mengembangkan kapasitasnya.

Lebih jelas lagi, penulis menggambarkan paradigma penelitian tentang pengaruh *capacity building* terhadap profesionalisme guru di SMK Negeri 13 dan SMK Bina Warga Kota Bandung ke dalam skema kerangka pikir penelitian berikut ini.



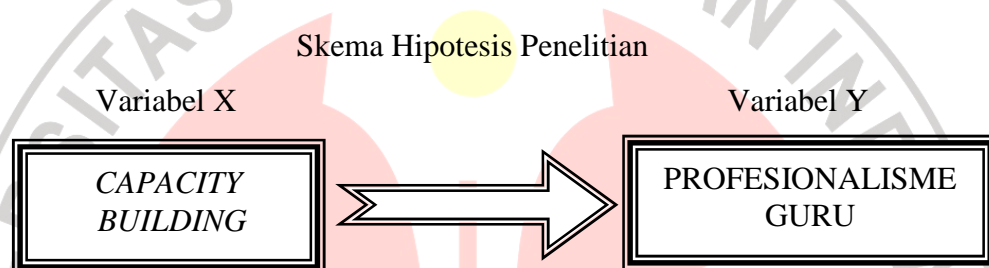
**Gambar 1.1**  
**Skema Kerangka Pikir Penelitian**

## H. HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari suatu hal yang kita amati dalam usaha untuk memahaminya. Nasution (2003 : 39) mengemukakan bahwa: “Hipotesis adalah pernyataan tentatif yang merupakan dugaan atau terkaan tentang apa saja yang kita amati dalam usaha untuk memahaminya”. Pernyataan tersebut senada dengan pendapat Suharsimi Arikunto (1998 : 67) menyatakan bahwa “hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan pendidikan,

sampai terbukti melalui data yang terkumpul”. Hipotesis yang penulis rumuskan yaitu: **Adanya Pengaruh Positif dan Signifikan Dari *Capacity Building* Terhadap Profesionalisme Guru di SMK Negeri 13 dan SMK Bina Warga Kota Bandung.**

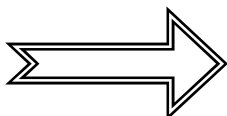
*Capacity Building* merupakan variabel bebas (X), sedangkan profesionalisme guru merupakan variabel terikat (Y). Hubungan antara kedua variabel penelitian tersebut dipetakan sebagai berikut:



**Gambar 1.2**  
**Pengaruh Antara Variabel X Terhadap Variabel Y**

Keterangan :

1. Variabel X (variabel independent/bebas) yaitu *Capacity Building*
  - a. Kreativitas
  - b. Adaptabilitas
  - c. Motivasi
  - d. Perbaikan berkelanjutan
2. Variabel Y (variabel dependent/terikat) yaitu Profesionalisme Guru
  - a. Pengabdian
  - b. Kewajiban Sosial
  - c. Kemandirian
  - d. Keyakinan Terhadap Profesi
  - e. Hubungan Sesama Profesi

3.  Menunjukkan pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y

## I. METODE PENELITIAN

### 1. Metode Penelitian

Berdasarkan masalah yang diteliti, penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan didukung oleh studi bibliografis atau studi kepustakaan yang bertujuan untuk memperoleh informasi tentang konsep-konsep atau teori yang berkaitan dengan masalah-masalah yang akan diteliti. Metode penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang memfokuskan penelitiannya kepada masalah aktual yang terjadi pada masa sekarang, yang dapat memberikan pemahaman berarti sehingga menimbulkan pemikiran-pemikiran yang kritis. Adapun penggunaan pendekatan kuantitatif dilakukan karena dalam penelitian ini datanya dinyatakan dengan angka dan dianalisis dengan teknik statistik.

### 2. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket. Angket merupakan salah satu alat pengumpul data yang di dalamnya terdiri dari sejumlah pernyataan atau pertanyaan tertulis yang bertujuan untuk memperoleh informasi dari responden tentang hal-hal yang diketahuinya. Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup atau berstruktur, yaitu alat pengumpul data yang

berupa formulir yang harus diisi secara tertulis oleh responden sebagai jawaban atas pernyataan-pernyataan yang ada dalam angket.

#### **J. LOKASI DAN RESPONDEN PENELITIAN**

Lokasi yang dijadikan objek penelitian adalah SMK Negeri 13 dan SMK Bina Warga Kota Bandung dan SMK Bina Warga. Sedangkan responden yang akan dilibatkan dalam pengumpulan data penelitian adalah guru-guru yang ada di SMK tersebut.

Uraian lengkap mengenai responden penelitian tersebut dapat dilihat pada BAB III.

