

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masalah pendidikan merupakan topik yang senantiasa menarik dan selalu aktual untuk dibicarakan. Hal ini bukan saja karena pendidikan menyangkut hajat hidup orang banyak, tetapi secara langsung turut menentukan kualitas pembangunan, khususnya pembangunan sumber daya manusia (SDM). Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan dibidang pendidikan dan merupakan bagian integral dari peningkatan kualitas manusia Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggungjawab. Oleh karena itu, upaya meningkatkan mutu pendidikan secara terus menerus dilakukan .

Sekolah sebagai institusi (lembaga) pendidikan, merupakan wadah tempat proses pendidikan dilakukan, memiliki sistem yang kompleks dan dinamis. Dalam kegiatannya, sekolah adalah tempat yang bukan hanya sekedar tempat berkumpul guru dan murid, melainkan berada dalam satu tatanan sistem yang rumit dan saling berkaitan, oleh karena itu sekolah dipandang sebagai suatu organisasi yang membutuhkan pengelolaan secara profesional. Lebih dari itu kegiatan inti organisasi sekolah adalah mengelola sumber daya manusia (SDM) yang diharapkan menghasilkan lulusan yang berkualitas, sesuai dengan tuntutan kebutuhan masyarakat, serta pada gilirannya lulusan sekolah diharapkan dapat memberikan

kontribusi kepada pembangunan bangsa. Sekolah dipandang sebagai suatu organisasi yang didesain untuk dapat berkontribusi terhadap upaya peningkatan kualitas hidup bagi masyarakat suatu bangsa.

Dalam keseluruhan kegiatan pendidikan di jalur sekolah, guru memegang posisi paling strategis yang berada langsung di *front* paling depan melalui interaksi dengan peserta didik di kelas atau di luar kelas. Guru sebagai pelaku utama untuk merealisasikan program operasional pendidikan. Guru menjadi tumpuan harapan untuk mewujudkan agenda-agenda pendidikan nasional seperti peningkatan mutu dan relevansi, pemerataan dan perluasan kesempatan belajar, dan peningkatan efisiensi. Hak-hak guru asasi guru sebagai pribadi, pemangku profesi keguruan, anggota masyarakat, dan warga negara perlu mendapat prioritas dalam pemberdayaannya. Upaya pembenahan kurikulum, perbaikan sarana, penyesuaian peraturan, manajemen dan sebagainya, tapi tanpa guru yang bermutu, semua itu tidak ada maknanya. Mungkin kurikulum “jelek” dan sarana yang “jelek” masih akan menghasilkan pendidikan yang baik apabila didukung oleh guru yang memiliki kualitas dan kinerja yang memadai. Sebagaimana dinyatakan Brandt (Supriadi, 2001:262) bahwa :

Guru merupakan kunci dalam peningkatan mutu pendidikan dan mereka berada di titik sentral dari setiap usaha pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitatif. Setiap usaha peningkatan mutu pendidikan seperti pembaharuan kurikulum, pengembangan metode-metode mengajar, penyediaan sarana dan prasarana hanya akan berarti apabila melibatkan guru

Dalam konteks proses pembelajaran di kelas, guru menempatkan

diri sebagai pengajar, pembimbing, ilmuwan, fasilitator sekaligus motivator sehingga peserta didik mampu mengembangkan potensi dirinya untuk menyerap, menggali, dan menemukan konsep keilmuan maupun tata nilai yang dibelajarkan di kelas secara mandiri. Oleh karena itu guru harus memiliki kualitas keguruan yang memadai.

Ada sementara pandangan, terutama pada saat mulai maraknya pemanfaatan teknologi pendidikan, bahwa pendidikan dapat berlangsung tanpa guru. Pendapat ini kalau pendidikan diartikan sebagai proses memperoleh pengetahuan. Tetapi pada saat kita memandang pendidikan sebagai proses pendewasaan yang bermakna pengembangan karakter dan kepribadian, maka pendidikan tidak dapat berlangsung tanpa guru. Pandangan pentingnya peranan guru dalam pendidikan di abad ke-21 ini dianut oleh UNESCO sebagaimana di kutip oleh Soedijarto (Tilaar,2002:312) sebagai berikut :

The importance of the role of the teacher as an agent of change, promoting understanding and tolerance, has never been more obvious than today. It is likely to become even more critical in the twenty-first century. The need for change, from narrow nationalism to universalism, from ethnic and cultural prejudice to tolerance, understanding and pluralism, from autocracy to democracy in its various manifestations, and from a technologically divided world where high technology is the privilege of the few to a technologically united world places enormous responsibilities on teacher who participate in the moulding of the characters and minds of the new generation.

Karena itu, perbaikan mutu pendidikan akan tergantung pada perbaikan mutu guru. Dalam kaitan ini UNESCO sebagaimana dikutip oleh Soedijarta (Tilaar,2002:312) menyatakan sebagai berikut:

Improving the quality of education depends on first improving the recruitment, training, social status, and conditions of work of teacher; they need the appropriate knowledge and skills, personal characteristics, professional prospect and motivation if they are to meet the expectation placed upon them.

Sebagai salah satu upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia serta peningkatan derajat sosial masyarakat bangsa, sekolah sebagai institusi pendidikan perlu dikelola, diatur, ditata dan diberdayakan, agar sekolah dapat menghasilkan produk atau hasil secara optimal. Dengan kata lain, sekolah sebagai lembaga tempat penyelenggaraan pendidikan, merupakan sistem yang memiliki berbagai perangkat dan unsur yang saling berkaitan yang memerlukan pemberdayaan. Secara internal sekolah memiliki perangkat guru, murid, kurikulum, sarana, dan prasarana. Secara eksternal; sekolah memiliki dan berhubungan dengan instansi lain baik secara vertikal maupun horisontal. Di dalam konteks pendidikan, sekolah memiliki *stakeholders* (yang berkepentingan), antara lain murid, guru, masyarakat, pemerintah, dunia usaha, oleh karena itulah sekolah memerlukan pengelolaan (manajemen) yang akurat agar dapat memberikan hasil optimal sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*.)

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Oleh karena itu, kualitas kepemimpinan kepala sekolah signifikan sebagai kunci keberhasilan sekolah. Kepala sekolah

yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggungjawab untuk memimpin sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di sekolah harus menjadi dinamisator dan komando dalam menggerakkan segenap potensi tenaga kependidikan khususnya guru dalam rangka mencapai tujuan dengan cara membantu guru-guru secara kooperatif untuk meningkatkan kinerja, karena para guru menginginkan Kepala Sekolah yang bukan saja secara teoritis memiliki syarat-syarat kepemimpinan umumnya, tetapi yang terpenting adalah penerapan melalui kepemimpinan yang benar-benar dirasakan dan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan rumusan atas studi diatas menunjukkan betapa pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lipham (1985:2) mengatakan bahwa "kualitas kepemimpinan Kepala Sekolah secara substansial berpengaruh terhadap keberhasilan suatu sekolah". Hal ini sesuai dengan pendapat Gibson (Danim,2002:14) mengatakan bahwa " keberhasilan sekolah dalam meningkatkan mutu lulusan banyak ditentukan oleh kapasitas kepalanya, disamping adanya guru-guru yang kompeten." Hal yang sama di kemukakan oleh Mulyasa (2003:42) bahwa:

Kepala sekolah merupakan *the key person* keberhasilan peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Ia adalah orang yang diberi tanggung

jawab untuk mengelola dan memberdayakan berbagai potensi masyarakat serta orang tua untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah.

Beberapa survey yang dilakukan oleh Achmadi dan Supriadi tahun 1996 mengatakan bahwa:

1. Sekolah-sekolah yang mutunya baik memiliki preferensi yang tinggi di masyarakat memiliki ciri-ciri yang berbeda dengan sekolah-sekolah yang mutunya biasa dalam hal gairah belajar siswa, motivasi guru, hasil belajar, dan iklim sekolah secara keseluruhan. Ciri-ciri tersebut diatribusikan oleh kepemimpinan kepala sekolah.
2. Iklim sekolah yang sehat berkaitan erat dengan meningkatnya prestasi dan motivasi belajar siswa serta dengan produktivitas dan kepuasan guru. Prakarsa kearah terciptanya *healthy school culture* tersebut sebagian besar berada pada tangan kepala sekolah.

Keberhasilan pendidikan tidak hanya semata-mata ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah, tetapi juga ditentukan oleh faktor guru. Upaya peningkatan kemampuan profesionalisme guru telah dilakukan oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Propinsi dan Pemerintah Kabupaten/ Kota maupun institusi sekolah melalui pengembangan tenaga kependidikan khususnya pendidikan dan pelatihan profesinal guru. Pengembangan profesional guru menjadi kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional. Didalam Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003 pasal 44 tentang pendidik dan tenaga kependidikan dinyatakan bahwa " Pemerintah dan pemerintah Daerah wajib membina

dan mengembangkan tenaga kependidikan pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah.”

Para guru telah mengikuti berbagai pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah pusat, propinsi, dan kabupaten/ kota maupun yang diselenggarakan oleh lembaga sekolah seperti pendidikan lanjutan, penataran, seminar, lokakarya, dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).

Berdasarkan hal tersebut diatas, disadari bahwa kepala sekolah melalui proses kepemimpinannya dan guru sebagai seorang pendidik dan pengajar, akan sangat menentukan terciptanya kondisi sekolah yang efektif. Fenomena yang terjadi kinerja mengajar guru masih rendah .

Fenomena diatas didukung oleh fakta empiris terjadinya demonstrasi yang dilakukan oleh siswa SMA Negeri 12 Pekanbaru , SMA Plus Propinsi Riau, SMA Negeri 10 Pekanbaru, SMA Negeri 7 Pekanbaru dan SMA Muhammadiyah Pekanbaru.

Fenomena lain rendahnya kinerja guru terlihat dari rendah pengabdian, tanggung jawab, disiplin, kemampuan kerja, kreativitas, penguasaan kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi personal serta rendahnya sikap profesional guru.

Berdasarkan beberapa pandangan secara teoritis dan empiris tentang kinerja mengajar guru, kepemimpinan Kepala Sekolah dan pelatihan guru penulis merasa terdorong untuk mengkaji tentang kontribusi perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan guru



terhadap kinerja mengajarnya di SMA Negeri Kota Pekanbaru Propinsi Riau.

B. Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru diantaranya (1) organisasi formal dan informal, organisasi profesi; (2) kepemimpinan; (3) pendidikan dan pelatihan; (4) Kebutuhan Individu; (5) Kondisi fisik tempat kerja.

Namun disebabkan keterbatasan yang dimiliki oleh penulis dalam studi ini dibatasi pada masalah kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pelatihan guru sebab kepemimpinan Kepala Sekolah dan pelatihan guru merupakan faktor yang paling berperan mempengaruhi kinerja mengajar guru. Sebagaimana dikemukakan oleh Mulyasa (2003:24) bahwa "Kepala Sekolah merupakan salah satu komponen yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan" Selanjutnya Mulyasa (2003:25) mengemukakan bahwa "Kepala Sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana prasarana."

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan di sekolah karena guru langsung menstransfer ilmu kepada siswa. Untuk mengatasi keusangan ilmu pengetahuan yang dimiliki guru disebabkan oleh perkembangan informasi, teknologi maka diperlukan pendidikan dan

pelatihan . Siagian (2002:182) mengatakan “untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan yang mutlak”

Aspek penelitian kepemimpinan memiliki dimensi yang sangat luas. Menurut Wahdjosumidjo (2002:19) hampir seluruh penelitian kepemimpinan dapat dikelompokkan kedalam empat pendekatan, yaitu (1) Pendekatan pengaruh kewibawaan (*Power influence approach*); (2) Pendekatan sifat (*Trait approach*); (3) Pendekatan perilaku (*Behavior approach*); (4) Pendekatan situasional (*Situasional approach*) .

Dalam studi ini fokus penelitian pada aspek perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah . Berdasarkan teori perilaku menurut Fliesmen dan rekan-rekannya di Ohio State University teori ini terbagi yaitu dimensi inisiasi struktur (*initiating structure*) dan konsiderasi (*consideration*)

a. Perilaku kepemimpinan Kepala sekolah pada dimensi inisiasi struktur ditinjau dari indikator-indikator yaitu (1) Menjelaskan tugas dan kewajiban guru; (2) Menjelaskan cara mengerjakan tugas; (3) Menawarkan inovasi; (4) Memastikan guru mengerjakan tugas sesuai dengan kemampuannya; (5) Meminta guru mengikuti standar kerja; (6) Mengorganisasikan kegiatan sekolah; (7) Mengkoordinasikan kegiatan sekolah (8) Mengutamakan tercapainya tujuan; (9) Melakukan pengawasan ketat; (10) Penilaian berdasarkan hasil kerja; (11) Memberikan kritik terhadap pekerjaan guru yang jelek; (12) Mencari kepastian tugasnya dipahami oleh



guru

b. Perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah pada dimensi konsederasi ditinjau dari perilaku Kepala Sekolah yang menunjukkan sikap, yaitu (1) Sikap persahabatan terhadap guru; (2) Sikap saling mempercayai; (3) Perhatian terhadap guru; (4) Bermusyarah; (5) Memperhatikan kesejahteraan guru; (6) Bekerja sama; (7) Mendukung guru; (8) Berbuat baik; (9) Bersikap kekeluargaan.

Ada dua jenis pendidikan yang diikuti oleh guru yaitu pendidikan prajabatan (*preservice training*) dan pendidikan dan pelatihan dalam jabatan (*inservice training*). Pendidikan dan pelatihan dalam studi ini adalah pendidikan dan pelatihan dalam jabatan (*inservice training*). Pendidikan/pelatihan dalam jabatan mencakup pendidikan lanjutan, pelatihan penjenjangan, dan pelatihan atau penataran kemampuan guru.

Dari hasil studi pendahuluan tentang pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan guru, sebagian besar guru mengikuti pelatihan guru baik yang dilaksanakan Departemen Pendidikan Nasional, Dinas Pendidikan Propinsi, Dinas Pendidikan Kota, maupun yang dilaksanakan oleh institusi sekolah.

Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Supriadi (1998:193) maka pelatihan atau penataran guru difokuskan pada aspek-aspek yaitu: (1) Materi pelatihan; (2) Insentif pelatihan; (3) Fasilitas pelatihan; (4) Instruktur pelatihan; (5) Dampak pelatihan terhadap proses pembelajaran.

Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Agip (2002:123) dan

Suryobroto(2202:4) maka Kinerja mengajar guru difokuskan pada kompetensi profesional guru meliputi (1) Menguasai bahan; (2) Mengelola program belajar mengajar; (3) Mengelola kelas; (4) Menggunakan media sumber; (5) Menguasai landasan kependidikan; (6) Mengelola interaksi belajar mengajar; (7) Menilai prestasi belajar siswa untuk kepentingan pengajaran; (8) Mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan; (9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; (10) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

C. Rumusan Masalah.

Berdasarkan judul penelitian diatas, rumusan masalah yang akan dikaji adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gambaran umum tentang :
 - a. Perilaku Kepemimpinan Kepala SMA Negeri di Kota Pekanbaru
 - b. Pelatihan guru SMA Negeri di Kota Pekanbaru
 - c. Kinerja mengajar guru di SMA Negeri di Kota Pekanbaru
2. Bagaimanakah kontribusi perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMA Negeri di Kota Pekanbaru?
3. Bagaimanakah kontribusi pelatihan guru terhadap kinerja mengajar guru SMA Negeri di Kota Pekanbaru?
4. Bagaimanakah kontribusi perilaku kepemimpinan kepala sekolah

dan pelatihan guru secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru SMA Negeri di Kota Pekanbaru?

D. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan pada permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah diatas, serta memperhatikan variabel penelitian, maka penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan hal-hal dibawah ini :

1. Ingin mengetahui gambaran umum tentang :
 - a. Perilaku kepemimpinan Kepala SMA Negeri di Kota Pekanbaru.
 - b. Pelatihan guru SMA Negeri di Kota Pekanbaru.
 - c. Kinerja mengajar guru di SMA Negeri di Kota Pekanbaru.
2. Ingin mengetahui kontribusi perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMA Negeri di Kota Pekanbaru.
3. Ingin mengetahui kontribusi pelatihan guru terhadap kinerja mengajar guru SMA Negeri di Kota Pekanbaru.
4. Ingin mengetahui kontribusi perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan guru secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru SMA Negeri di Kota Pekanbaru.

E. Mamfaat Penelitian.

1. Mamfaat dari dimensi toeritis.

Secara teoritis penelitian ini bermamfaat sebagai bahan kajian

untuk mengembangkan konsep-konsep administrasi pendidikan terutama mengenai konsep-konsep tentang kepemimpinan kepala sekolah, pelatihan guru dan kinerja mengajar guru.

2. Dari dimensi kegunaan praktis.

- a. Penelitian ini diharapkan akan bermamfaat bagi peneliti maupun pembaca lainnya untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan kemampuan dalam menganalisis kinerja mengajar guru, perilaku kepemimpinan kepala sekolah, dan pelatihan guru.
- b. Sebagai masukan informasi bagi kepala sekolah dan guru khususnya di SMA Negeri Kota Pekanbaru, tentang kualitas kinerja mengajarnya.
- c. Sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak terkait dalam penilaian kinerja mengajar guru dan kinerja Kepala Sekolah di SMA Negeri di Kota Pekanbaru.
- d. Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak terkait dalam upaya melaksanakan perbaikan dan peningkatan kinerja mengajar guru dan kepemimpinan Kepala Sekolah di SMA Negeri Kota Pekanbaru.
- e. Sebagai bahan pertimbangan bagi pembuat kebijakan dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan guru SMA Negeri di Kota Pekanbaru.
- f. Sebagai bahan *feed back* bagi efektivitas pelaksanaan pelatihan guru SMA Negeri di Kota Pekanbaru sehingga menjadi lebih berkualitas.

F. Definisi Operasional.

Untuk memberikan pengertian yang jelas pada item-item yang akan diteliti sesuai dengan judul dan fokus masalah, maka definisi operasional dari judul tesis ini adalah :

1. Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah.

Menurut Hasanah (2003:18) perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah adalah segala tindakan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam memimpin organisasi sekolah dimana diselenggarakan proses pembelajaran atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Wahjosumidjo (2002:440) mengatakan perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah adalah apa yang dilakukan oleh Kepala Sekolah sebagai pemimpin dalam memberdayakan sumber daya suatu sekolah. Berdasarkan pendekatan perilaku kepemimpinan, menurut Halpin menggolongkan perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah berdasarkan dua dimensi perilaku pemimpin yaitu : (1) inisiasi struktur; dan (2) konsiderasi.

Inisiasi struktur adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin menentukan dan menstruktur, menetapkan, mengarahkan perannya sendiri dan peran dari bawahan kearah pencapaian tujuan organisasi

Konsiderasi adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan cara ramah, mendukung, memperlihatkan perhatian terhadap bawahan dan memperhatikan kesejahteraan mereka.

Perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah pada dimensi inisiasi

struktur dilihat dari indikator - indikator yaitu (1) Menjelaskan tugas dan kewajiban guru; (2) Menjelaskan cara mengerjakan tugas; (3) Menawarkan inovasi; (4) Memastikan guru mengerjakan tugas sesuai dengan kemampuannya; (5) Meminta guru mengikuti standar kerja; (6) Mengorganisasikan kegiatan sekolah; (7) Mengkoordinasikan kegiatan sekolah (8) Mengutamakan tercapainya tujuan; (9) Melakukan pengawasan ketat; (10) Penilaian berdasarkan hasil kerja; (11) Memberikan kritik terhadap pekerjaan guru yang jelek; (12) Mencari kepastian tugasnya dipahami oleh guru

Perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah pada dimensi konsiderasi dilihat dari indikator - indikator yaitu (1) Sikap persahabatan terhadap guru; (2) Sikap saling mempercayai; (3) Perhatian terhadap guru; (4) Bermusyarah; (5) Memperhatikan kesejahteraan guru; (6) Bekerja sama; (7) Mendukung guru; (8) Berbuat baik; (9) Bersikap kekeluargaan .

2. Pelatihan Guru.

Menurut Sanusi dkk (1991:59) mengatakan " pelatihan atau penataran kemampuan guru adalah program pendidikan dalam jabatan guru yang ditujukan untuk meningkatkan dan menyesuaikan kemampuan teknis dan kemampuan profesionalnya" . Program pelatihan atau penataran kemampuan guru itu dilakukan melalui berbagai program yang mencakup pelatihan peningkatan kemampuan teknis dan profesional guru ,pelatihan penyegaran, pelatihan untuk menyampaikan berbagai informasi pembaharuan di bidang pendidikan, dan pelatihan untuk menyampaikan

berbagai kebijaksanaan baru dalam bidang pendidikan.

Pelatihan guru ditinjau dari aspek-aspek yaitu (1) esensi materi pelatihan; (2) insentif pelatihan; (3) fasilitas pelatihan; (4) instruktur pelatihan; dan (5) dampak pelatihan terhadap proses pembelajaran.

3. Kinerja Mengajar Guru.

Menurut Hickman (Hasanah,2003:19) mengatakan 'kinerja mengajar guru adalah proses dan hasil kerja guru dalam mengelola dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran'.

Kinerja mengajar guru dilihat dari aspek-aspek yaitu (1) menguasai bahan; (2) mengelola program belajar mengajar; (3) mengelola kelas; (4) menggunakan media sumber; (5) menguasai landasan kependidikan; (6) mengelola interaksi belajar mengajar; (7) menilai prestasi belajar siswa untuk kepentingan pengajaran; (8) mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan; (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; (10) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

G. Paradigma Penelitian

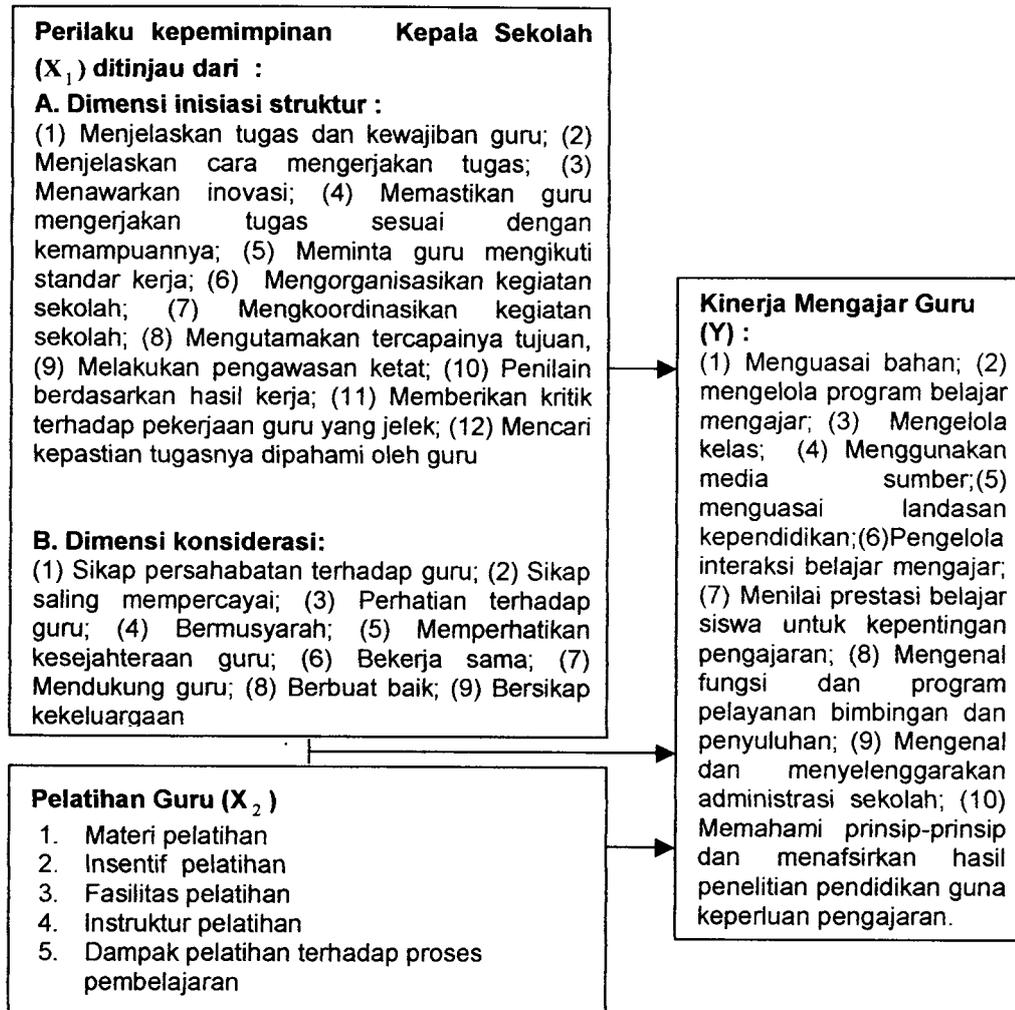
Sugiyono (2002:25) mengatakan paradigma penelitian dapat diartikan sebagai pandangan atau model, atau pola pikir yang dapat dijabarkan sebagai variabel yang akan diteliti kemudian membuat hubungan antara suatu variabel dengan variabel yang lain, sehingga akan

mudah dirumuskan masalah penelitiannya, pemilihan teori yang relevan, dirumuskan hipotesis yang diajukan, metode/strategi penelitian, instrumen penelitian, teknik analisa yang akan digunakan serta kesimpulan yang diharapkan.

Paradigma yang dikembangkan pada Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pelatihan Guru Terhadap Kinerja Mengajarnya tujuannya adalah membuat gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti.

Melalui penelitian pendekatan kuantitatif diidentifikasi variabel penelitian yang saling mempengaruhi pada derajat yang dinamis dan rasional, sehingga dapat diketahui pengaruh/kontribusi diantara variabel yang diteliti sehingga diharapkan memaparkan objektifitas penelitian. Variabel yang yang dimaksud adalah seperti dibawah ini:

Gambar 1.1
Hubungan Hipotetik Antar Variabel



Guru merupakan instrumental input yang sangat menentukan mutu pendidikan, disamping instrumental input yang lain seperti kurikulum, sarana prasarana, dan pembiayaan, serta manajemen. Heyneman dan Loxley (Supriadi,1999:178) mengemukakan bahwa 'mutu pendidikan (yang ditunjukkan oleh prestasi belajar siswa), lebih dari sepertiganya ditentukan oleh guru.' Peranan guru semakin penting lagi ditengah

keterbatasan sarana prasarana, biaya pendidikan mahal, dan peserta didik yang tinggal di lingkungan yang kurang mendukung proses belajarnya.

Kinerja mengajar guru ditentukan oleh banyak faktor antara lain: (1) organisasi formal, organisasi informal dan organisasi profesi; (2) Kepemimpinan; (3) pendidikan dan pelatihan; (4) kebutuhan individu; dan (5) kondisi fisik tempat kerja. Namun disebabkan keterbatasan yang dimiliki oleh penulis dalam studi ini difokuskan pada masalah kepemimpinan Kepala Sekolah dan pelatihan guru sebab kepemimpinan Kepala Sekolah dan pelatihan guru merupakan faktor yang paling berperan mempengaruhi kinerja mengajar guru.

Kepala sekolah merupakan orang terpenting di suatu sekolah. Dari penelitian-penelitian dan pengamatan tidak formal diketahui bahwa kepala sekolah merupakan kunci pengembangan dan peningkatan suatu sekolah. Indikator dari keberhasilan suatu sekolah adalah kalau sekolah berfungsi dengan baik, terutama prestasi belajar peserta didik dapat mencapai maksimum.

Kepala sekolah diperlukan untuk menentukan tujuan, mengalokasikan sumber daya, memfokuskan kegiatan kepada tujuan, mengkoordinasikan perubahan, membina hubungan dengan guru dan menetapkan arah yang benar bagi sekolah. Hal ini menyiratkan bahwa kepala sekolah merupakan sumber motivasi bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Gibson, Ivanchevic, dan Donnelly (1997:5)

mengatakan bahwa “kepemimpinan mampu merubah perilaku dan kinerja pengikutnya.” Hal yang sama dikemukakan oleh Timpe (2000:73) bahwa “perilaku pemimpin akan menghasilkan kinerja kelompok dan kepuasan kerja.”

Untuk meningkatkan mutu pendidikan diperlukan guru yang mempunyai kualifikasi pendidikan yang proporsional dan kemampuan yang optimal, padahal kemampuan guru dalam melaksanakan tugas fungsionalnya sangat beragam. Guna mengatasi realitas tersebut guru berupaya untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya baik secara internal maupun melalui upaya pembinaan kemampuan profesional.

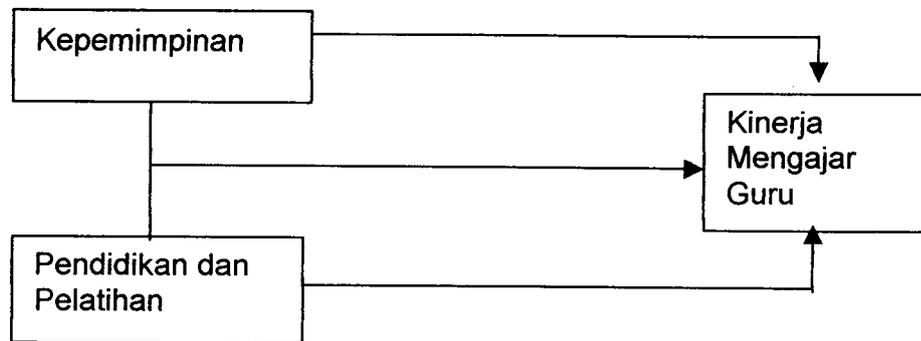
Upaya pengembangan kemampuan guru salah satunya dilakukan melalui kegiatan pelatihan . Pelatihan yang telah dilaksanakan diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dan pada gilirannya pembelajaran pada peserta didik meningkat. Handoko (189:110) mengatakan bahwa “ program-program latihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan kinerja, mengurangi absensi dan perputaran serta memperbaiki kepuasan kerja.”

Dengan demikian perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan guru diharapkan dapat meningkatkan kinerja mengajar guru. Guru yang memiliki kinerja mengajar yang baik akan bersikap kreatif, dinamis, dan motivatif yang pada gilirannya dapat memberikan pelayanan yang baik kepada peserta didik dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran yang merupakan esensi peningkatan mutu pendidikan.



Gambar 1.2

Kerangka Pemikiran Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pelatihan guru terhadap Kinerja Mengajarnya



H. Anggapan Dasar Penelitian

1. Sebagaimana dikemukakan oleh Gibson, Ivanchevic, dan Donnelly (1997:5) mengatakan bahwa “kepemimpinan mampu merubah perilaku dan kinerja pengikutnya.” Hal yang sama dikemukakan oleh Timpe (2000:73) bahwa “perilaku pemimpin akan menghasilkan kinerja individu dan kelompok serta kepuasan kerja.” Halpin (Sutisna,1989:269) mengatakan ‘pemimpin yang efektif memperlihatkan skor yang tinggi pada dua dimensi perilaku pemimpin yaitu perilaku inisiasi struktur/pendekatan tugas dan konsiderasi/pendekatan hubungan.’
2. Supriadi (1999:189) mengatakan bahwa “pelatihan guru merupakan sarana untuk meningkatkan kinerja guru.” Siagian (2003:184) mengatakan bahwa “pelatihan dapat meningkatkan kemampuan

kinerja guru.” Mulyasa (2003:154) mengatakan “mamfaat pelatihan guru adalah untuk memperbaiki, menjaga dan meningkatkan kinerja guru.”

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas maka anggapan dasar penelitian adalah semakin baik perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan guru maka akan semakin baik kinerja mengajar guru.

I. Hipotesis Penelitian.

Berdasarkan anggapan dasar penelitian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat kontribusi yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMA Negeri di Kota Pekanbaru.
2. Terdapat kontribusi yang signifikan antara pelatihan guru terhadap kinerja mengajar guru SMA Negeri di Kota Pekanbaru.
3. Terdapat kontribusi yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan guru secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru SMA Negeri di Kota Pekanbaru.

