

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menghadapi dan mengantisipasi era globalisasi dengan ciri utama persaingan bebas yang semakin ketat, kompetitif, dan saling ketergantungan semakin kuat, pemerintah telah berusaha untuk melakukan berbagai cara, di antaranya adalah memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Dengan bangsa yang cerdas dan maju akan dapat menghadapi permasalahan masa depan bangsa Indonesia. Upaya ini telah digariskan dalam UUD 1945 sebagai salah satu cita-cita bangsa Indonesia, yaitu memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Mensosialisasikan cita-cita tersebut, pemerintah telah menjabarkan ke dalam UU No. 20 Tahun 2003 yang dijadikan legalitas system pendidikan nasional. Sistem Pendidikan Nasional tersebut memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia yang bermartabat, kreatif, inovatif, memiliki komitmen dan berahlakulkarimah. Dalam Rencana Strategis (Renstra) telah digariskan bahwa ada empat strategi pokok dikembangkan dalam merealisasikan sistem pendidikan nasional, yaitu (a) pemerataan kesempatan pendidikan, (b) relevansi, (c) kualitas, dan (d) efisiensi.

Tidak mengecilkan arti strategi lain, strategi kualitas yang juga melekat strategi relevansi dan efisiensi selalu mendapat perhatian dan sorotan tajam dalam berbagai event, diskusi, rapat para biokrtat dan pengusaha, seminar, lokakarya, konferensi, simposium strategi kualitas ini sering kali ditempatkan sebagai

indikasi penentu keberhasilan pendidikan. Dalam hal ini pemerintah telah mengulirkan berbagai program untuk meningkatkan kualitas pendidikan, di antaranya adalah manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah (MPMBS).

Otonomi Pendidikan, pada dasarnya merupakan salah satu wujud penjabaran dan implementasi dari Undang-Undang No. 22 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah. Berbagai kajian yang berkembang memberikan penekanan pada pengelolaan sumber daya pendidikan pada jenjang pendidikan dasar (SD/MI & SMP/MTs untuk dikelola pada tingkat Pemerintah Daerah (Pemda), dengan penekanan pada tingkat kabupaten atau kota. Mempertimbangkan Sumber Daya Manusia yang ada, salah satu kemungkinan pengelolaan ini adalah adanya pembagian pengelolaan pendidikan berdasarkan jenjangnya. Untuk jenjang Pendidikan Dasar (Dikdas) pengelolaan berada pada pemerintah tingkat kabupaten dan kota.

Mempertimbangkan berbagai model manajemen pendidikan yang selama ini berkembang, model MBS ini merupakan salah satu alternatif yang dapat diterapkan dalam rangka Otonomi daerah pendidikan. Model MBS ini merupakan konsep yang mengedepankan kolaborasi antara sekolah, masyarakat (pengguna jasa pendidikan) dan pemerintah dikembangkan untuk memberikan kemandirian kepada sekolah (per satuan pendidikan) dalam mengelola sumberdaya sekolah yang ada guna mencapai kualitas pendidikan berdasarkan tolok ukur yang disepakati (Umaedi, 1999 : 4).

Munculnya otonomi pendidikan di Indonesia muncul karena, pada tingkat nasional, telah terjadi beberapa permasalahan yang menonjol, yaitu masih

Munculnya otonomi pendidikan di Indonesia muncul karena, pada tingkat nasional, telah terjadi beberapa permasalahan yang menonjol, yaitu masih rendahnya pemerataan memperoleh pendidikan, masih rendahnya mutu dan relevansi pendidikan dan masih lemahnya manajemen pendidikan, di samping belum terwujudnya keunggulan ilmu pengetahuan dan teknologi dikalangan akademis dan kemandirian. Jadi, reformasi pendidikan memang sangat diperlukan sebagai jawaban untuk pemecahan masalah di atas.

Sekolah yang bermutu dapat diartikan sebagai sekolah yang menunjukkan tingkat kinerja yang diharapkan dalam menyelenggarakan proses belajarnya dengan menunjukkan hasil belajar yang bermutu pada peserta didik sesuai dengan tugas pokoknya (Levine, 1994). Mutu pembelajaran dan hasil belajar yang memuaskan dari suatu sekolah merupakan produk akumulatif dari seluruh layanan yang dilakukan sekolah dan pengaruh dari suasana/iklim yang kondusif yang diciptakan di sekolah.

Refleksi empirik yang dibahas dalam berbagai diskusi tentang mutu pendidikan (MP) di sekolah merupakan fungsi dari mutu input/ peserta didik yang ditunjukkan oleh potensi siswa, mutu pengalaman belajar yang ditunjukkan oleh kemampuan profesional guru, mutu penggunaan fasilitas belajar, dan budaya sekolah yang merupakan refleksi mutu kepemimpinan Kepala Sekolah.

Kepala Sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (Kepala Sekolah) di sekolah. Ia adalah pejabat yang ditugaskan untuk mengelola sekolah. Sekolah yang efektif, bermutu, dan favorit tidak akan terlepas dari peran kepala sekolahnya. Pada umumnya sekolah unggulan itu dipimpin oleh seorang Kepala Sekolah yang efektif. Kepala Sekolah

yang efektif adalah Kepala sekolah yang memiliki jiwa manajerial sekolah yang baik. Seorang Kepala Sekolah yang profesional adalah mereka yang sadar akan kekuatannya yang relevan dengan perilakunya pada waktu tertentu.

Kepala Sekolah yang efektif diperlukan lima keterampilan managerial dan kompetensi, yaitu (1) keterampilan teknis, yaitu pengetahuan khusus dan keahlian pada suatu kegiatan khusus yang berkaitan dengan fasilitas, antara lain dalam cara menggunakan alat dan teknik pelaksanaan kegiatan, (2) keterampilan hubungan manusia, yaitu berkaitan dengan kerja sama dengan orang lain, seperti kemampuan memberi bantuan dan bekerja sama dengan orang lain, baik secara individual maupun secara kelompok, (3) keterampilan membuat konsep (konseptual), yaitu kemampuan untuk merangkum menjadi satu dalam bentuk gagasan atau ide-ide melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan situasi yang relevan dengan organisasi sekolah, (4) keterampilan pendidikan dan pengajaran, yaitu meliputi penguasaan pengetahuan tentang belajar-mengajar, (5) keterampilan kognitif yaitu kemampuan dan pengetahuan yang bersifat intelektual.

Berdasarkan tugas dan tanggung jawab guru tersebut, dapat disimpulkan bahwa guru dituntut untuk benar-benar berkinerja secara optimal berdasarkan kompetensi dan profesionalitas dibidangnya atau setidaknya menguasai dan dapat melaksanakan hal-hal pokok berikut ini :

1. Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik dalam proses pembelajaran di kelas. Dalam hal ini guru dituntut kemampuan penguasaan (kompetensi) pada bidang studi tertentu untuk menuju jenjang pendidikan selanjutnya, atau peserta didik memiliki bekal ketrampilan tertentu yang berguna pada lingkungan masyarakat manakala tidak dapat melanjutkan pendidikan ke pendidikan yang lebih tinggi.

2. Kemampuan untuk melaksanakan disiplin diri dan bertindak professional dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, guna menciptakan keteladanan dan profesionalitas.
3. Kemampuan untuk melaksanakan tugas administrative dan supervisi sesuai dengan bidang studinya, juga bertindak sebagai sumber informasi yang kreatif, seorang professional dan agen untuk perubahan (Change of Agen) pengetahuan, sikap, dan perilaku siswa, ditambah dengan tugas lain sebagai Pembina kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler.

Kondisi dan tanggung jawab guru, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dan berdasarkan pasal 2 PP No.28 tahun 1990 (Sufyarma), 2004 : 107), menganut system pembelajaran bidang studi, maka dalam hal ini, penentu keberhasilan peningkatan prestasi peserta didik dan keberhasilan peningkatan mutu pendidikan secara umum, terletak pada kemampuan guru bidang studi dalam menguasai hal-hal pokok tersebut.

Tuntutan terhadap tugas dan tanggung jawab guru nampaknya akan sulit terpenuhi, apabila kondisi psikologis, support, partisipasi dan profesionalisme pimpinan serta kondisi sosial, kompensasi dan kesejahteraan guru yang dirasakan oleh guru tidak mendukung, karena pada dasarnya kinerja guru membutuhkan konsentrasi dan kegairahan bekerja, dan hal itu akan terwujud apabila support, sikap profesionalisme, dan motivasi dan komitmen kepala sekolah yang adil dan layak akan menimbulkan *Performance* guru dapat meningkatkan prestasi atau kualitas pendidikan akan lebih baik di masa mendatang.

B. Identifikasi Masalah

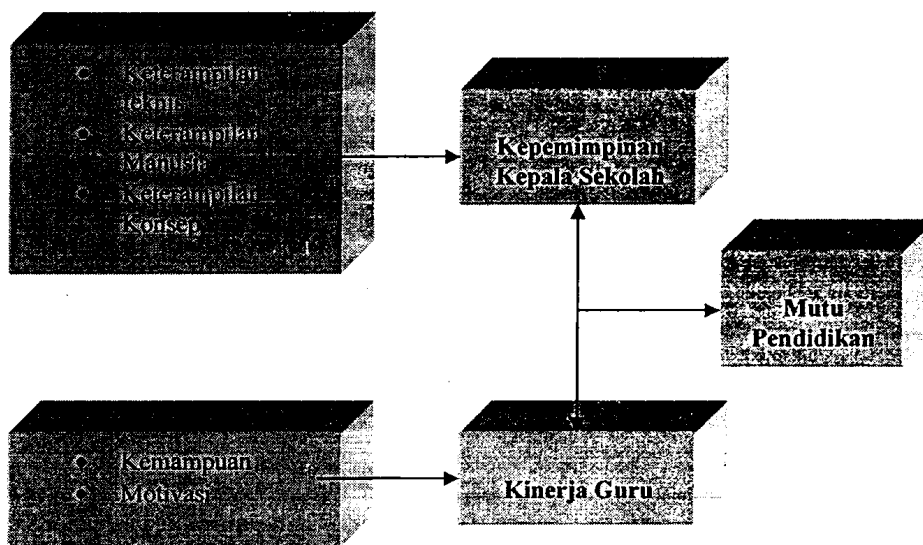
Pencapaian mutu pendidikan di sekolah, sebagai bagian dari produktivitas pendidikan sangat tergantung pada kinerja guru dalam proses pembelajaran di kelas, karena kelas sebagai tempat yang paling ideal terjadinya komunikasi dan interaksi antara guru dan siswa serta kelas sebagai tempat layanan pembelajaran dan jaminan mutu hasil pembelajaran (Satori, 2001 :1)

Kinerja guru merupakan tampilan hasil atau prestasi dari suatu pelaksanaan tugas fungsional dan profesional dalam pendidikan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor dominant yang menurut Sutermeister (1976 : 11), yaitu "*ability*" dan "*motivation*", sehingga dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi tingkat ability dan motivasi seorang guru, maka akan semakin baik kinerja guru, demikian sebaliknya, semakin rendah tingkat ability dan motivasi seorang guru, maka semakin rendah kinerja guru tersebut. Selanjutnya Sutermeister (1976 : 11) mengemukakan bahwa faktor "*Ability*" pekerja dibentuk oleh "*Knowledge*" yang diperoleh melalui "*education, experience, training, interest, dan skill*" yang diperoleh dari *aptitude dan personality*", sedangkan faktor "*Motivation*" yang timbul berasal dari kekuatan interaksi dengan berbagai kondisi dalam pekerjaan, baik menyangkut kebutuhan individual (*individual needs*), kondisi fisik pekerjaan (*social conditions of job*).

Sutermeister (1976 : 15) menyatakan "*Individual Needs*" berkaitan dengan kebutuhan fisik (*physiological needs*), kebutuhan social (*social needs*) kebutuhan pribadi (*egoistical needs*), meliputi "*on job and off job activities*", *Perception of situation, level of aspiration, male and female, culture backround*,

education, experience, general economic conditions, dan individual personal situation. Sedangkan “Physical condition of job” berkaitan dengan lingkungan fisik tempat bekerja, berupa suara, penerangan, musik, istirahat, ventilasi, suhu udara, kelembaban, yang semuanya menyangkut keamanan dalam bekerja, dan “Social conditions of job”, berkaitan dengan (1) Formal organization” yang menyangkut struktur organisasi, iklim, kepemimpinan, efisiensi, kebijakan personil, komunikasi, “Informal organization” menyangkut organisasi fungsional, organisasi profesi, group setiakawan (klik) dengan tiga aspek, yaitu lingkup organisasi, daya rekat organisasi dan (3) “Union” (serikat kerja).

Selanjutnya berkaitan dengan faktor dominan yang membentuk mutu pendidikan dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber : Dimodifikasi Sutermeister (1976) “People and Productivity”

Gambar 1.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Mutu



Gambar di atas, dapat dikemukakan bahwa Keterampilan teknis yang berhubungan dengan pengetahuan, metode, dan teknik-teknik penyelesaian satu tugas tertentu. Dalam prakteknya keterlibatan seorang pemimpin dalam setiap bentuk “technical skill” disesuaikan dengan status/tingkatan pemimpin itu sendiri., ketrampilan manusia menunjukkan kemampuan seorang pemimpin untuk menjalin kerjasama dengan orang lain maka pemimpin harus mengenal dirinya untuk dapat membangkitkan motivasi kerja bawahannya. Itu semua harus didasarkan pada konsep yang dimiliki oleh seorang pemimpin dituntut untuk memahami totalitas terhadap organisasi, yang menunjukkan kemampuan dalam berpikir, seperti menganalisis permasalahan, memutuskan dan memecahkan masalah tersebut dengan baik. Kinerja guru sangat erat kaitannya dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinan. Sehingga dapat menghasilkan kontribusi bagi kinerja guru yang pada akhirnya dapat menciptakan Performance yang bermutu.

Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan dalam arti bagaimana pendidikan dapat menghasilkan lulusan banyak, dan berkualitas, dan mampu melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi bagi lulusan yang akan melanjutkan, atau memiliki dan menguasai ketrampilan guna menghidupi dirinya sendiri dan berguna bagi masyarakat, sedangkan mutu lulusan sangat tergantung pada *instrument input*. Tenaga kependidikan sebagian instrument merupakan komponen atau unsur strategis dan menentukan dalam penyelenggaraan pendidikan dalam proses pembelajaran. Selanjutnya kinerja guru tergantung pada sejauh mana pimpinan memberikan kontribusi kepada guru dalam melaksanakan tugas fungsional dan profesional guru dalam kurun waktu tertentu tadi, sehingga timbul pertanyaan : (1) seberapa besar kontribusi pendidikan guru

terhadap mutu pendidikan, (2) seberapa besar kontribusi pengalaman terhadap mutu, (3) seberapa besar kontribusi pelatihan terhadap mutu (4) seberapa besar kontribusi interes terhadap mutu (5) Seberapa besar kontribusi kondisi fisik terhadap mutu, (6) seberapa besar kontribusi kondisi sosial terhadap mutu (7) seberapa besar kontribusi efisiensi organisasi terhadap mutu (8) Seberapa besar kontribusi kebijakan personil terhadap mutu, (9) seberapa besar kontribusi kemampuan berkomunikasi terhadap mutu (10) seberapa besar kontribusi iklim kepemimpinan terhadap mutu (11) Seberapa besar kontribusi kontribusi organisasi formal terhadap mutu, (12) Seberapa besar kontribusi kebutuhan fisiologis terhadap mutu (13) seberapa besar kebutuhan *egoistic* terhadap mutu.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah telah dikemukakan di atas, sejumlah faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan dan masih memiliki faktor lain yang memiliki kontribusi terhadap mutu pendidikan.

Dengan segala keterbatasan yang ada penelitian ini diarahkan untuk diteliti, guna mendapatkan informasi, dengan pembatasan pada masalah-masalah berikut :

1. Seberapa besar kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan di sekolah
2. Seberapa besar kontribusi kinerja mengajar guru terhadap mutu pendidikan disekolah
3. Seberapa besar kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja mengajar guru terhadap mutu pendidikan disekolah.



beberapa alasan yang perlu dikemukakan sehubungan dengan pembatasan-pembatasan masalah penelitian ini, yaitu :

Pertama, bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam perencanaan, impelentasi dan pengawasan penyelenggaraan pendidikan pada sekolah belum menunjukan kinerja pimpinan yang memuaskan hal ini disebabkan masih rendah tingkat keterampilan teknis pada suatu kegiatan khusus berkaitan dengan fasilitas, antara lain dalam cara penggunaan alat dan teknik pelaksanaan kegiatan, rendah tingkat ketrampilan hubungan kemanusiaan, yaitu berkaitan dengan kerjasama dengan orang lain, seperti kemampuan memberikan bantuan atau motivasi dan bekerjasama dengan pihak luar baik atas nama individu maupun kolega yang mewakili organisasi sekolah, dan ketrampilan kognitif, yaitu kemampuan dan pengetahuan intelektual yang masih rendah walaupun pendidikan berbagai level ditempuh hanyalah untuk mempertahankan legalitas kepemimpinannya. Sejalan dengan faktor tersebut Moh. Fakry Gaffar (1987) memberi rambu-rambu agar keseluruhan kegiatan manajemen sekolah yang dipimpinnya digiring untuk menciptakan suatu situasi di mana anak dapat belajar dengan lebih baik, dan di mana anak merasa bahwa sekolah adalah tempat yang baik bagi mereka untuk belajar untuk mewujudkan tujuan ini, menjadi kenyataan, kepala sekolah perlu mengubah orientasinya dan menggiring keseluruhan fungsi unsure sekolah menuju satu titik yaitu *learning* anak didik.

Peran dan fungsi kepala sekolah yang profesional adalah sebagai *educator*, manajer, administrator, dan supervisor. Dalam perkembangan selanjutnya sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai leader, innovator, dan motivator di sekolahnya. Dengan demikian paradigma baru kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai *educator*, *manager*, *supervisor*, *leader*, *innovator*, dan *motivator*, dan tanggap terhadap setiap perubahan.

Kedua, bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh oleh faktor-faktor pembentuknya, yaitu "*ability*" dan "*motivation*" (Sutermeister, 1976 : 11). Faktor "*Ability*" atau kemampuan guru dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki oleh guru, yaitu (1) kompetensi personal yang berkaitan dengan kepribadian, dan keteladanan, (2) kompetensi profesional yang berkaitan dengan pengetahuan, ketrampilan, dan penguasaan bidang studi dalam proses pembelajaran, dan (3) kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan berkomunikasi baik dengan siswa, pimpinan, rekan guru dan anggota masyarakat (Arikunto, 1993 : 239), Faktor "*Motivation*" atau motivasi guru dapat dilihat dari (1) iklim organisasi sekolah yang berkaitan dengan kondisi lingkungan fisik dan kondisi lingkungan sosial pekerjaan, (2) pemenuhan tingkat kebutuhan guru yang berkaitan dengan kesejahteraan.

Ketiga mutu pendidikan, bahwa secara substantive mengandung sifat dan taraf. Sifat adalah sesuatu yang menerangkan keadaan, sedangkan taraf menunjukkan kedudukan dalam skala (Sanusi, 1995). Keragaman cara pandang mengenai sifat dan taraf itu memungkinkan perbedaan pendekatan terhadap mutu pendidikan. (1) Pendekatan mendasarkan pada deskripsi mengenai relevansi pendidikan dengan dunia kerja (Pendekatan ekonomi), (2) pendekatan intrinsik

pendidikan yang diekspresikan dalam ukuran-ukuran sikap, kepribadian, dan kemampuan intelektual yang sesuai dengan harapan dan tujuan pendidikan nasional.

Pemahaman atas mutu proses pendidikan perlu dibantu oleh pengertian proses, konsep proses, Sudjana (1989) menunjuk kepada kegiatan penerangan transpormasi masukan-masukan, melalui sub-sistem pemrosesan menjadi keluaran serta hasil-hasil yang berasal dari masukan dan tindakan berikutnya melalui umpan balik dan evaluasi keluaran.

Kebijakan pemerintah adalah peningkatan kualitas pengelolaan dengan latar belakang manajemen berbasis sekolah, merupakan proses keseluruhan dalam suatu organisasi, berjalan secara nyata, jangka panjang, membudaya, baik dari segi personil, pimpinan, maupun murid. (Moh.Fakry Gaffar 1994). Kebijakan ini memberikan otonomi seluas-luas kepada sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Selanjutnya berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru dan mutu pendidikan, khususnya guru SMP Negeri Se-kabupaten Sumedang yang dalam penelitian ini dijadikan sebagai daerah penelitian, dapat dikemukakan beberapa alasan sebagai berikut :

Pertama, secara geografis, luas wilayah kabupaten Sumedang mencapai 1.522,20 Km², terdiri dari dataran rendah dan tinggi (pegunungan) dan di bagi dalam 26 kecamatan dan terdiri dari 262 desa serta 7 kelurahan. Letak Geografis tadi menyebabkan wilayah Kabupaten Sumedang, di pandang dari sisi lingkungan social ekonomi, dapat diklasifikasikan menjadi tiga wilayah 1) Industri dan perdagangan, 2) perdagangan dan pertanian, dan 3) Wilayah pertanian dan perkebunan, di mana masing-masing wilayah memberikan kontribusi positif pada masyarakat baik dari segi kesejahteraan dan kemampuan ekonomi, yang tentu saja

masing-masing karakteristik tiap daerah berbeda-beda, dan selanjutnya akan memiliki dampak pada tingkat partisipasi masyarakat pada program pemerintah yang sedang digalakan maupun status masyarakat. Bila status kesejahteraan tinggi serta tingkat kemampuan ekonomi masyarakat tinggi, maka partisipasi masyarakat juga akan tinggi, begita sebaliknya

Kedua, Penyelenggaraan pendidikan tingkat Sekolah Menengah Pertama Negeri di kabupaten Sumedang berjumlah 62 SMP Negeri tersebar di 26 kecamatan, dipandang dari sudut geografis dan lingkungan social dapat diklasifikasikan kedalam tiga katagori yaitu tinggi, menengah, dan rendah. Ketiga hal tersebut memerlukan partisipasi masyarakat sekitarnya, karena pada dasarnya SMP masih memerlukan partisipasi masyarakat dalam meningkatkan mutu pendidikan yang berkualitas dan tingkat kesejahteraan serta tingkat kemampuan ekonomi masyarakat ikut menentukan kondisi kesejahteraan dan iklim organisasi sekolah dalam menggapai mutu pendidikan.

Ketiga, Lingkungan geografis dan lingkungan sosial ekonomi tersebut berpengaruh pula terhadap kondisi guru-guru di lingkungan SMP Negeri di Kabupaten Sumedang. Data profil tahun 2005 yang dikeluarkan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang memberikan informasi bahwa jumlah guru-guru yang mengajar di SMP Negeri berjumlah 2756 orang , terdiri dari 1515 orang layak mengajar, 217 semi layak mengajar, dan 414 tidak layak mengajar, dipandang dari standar persyaratan minimal kurang lebih Pasca Sarjana 11 orang guru, S1 sebanyak 1310 guru ,S1 Non kependidikan 82 guru, pendidikan diploma III kurang 360, D3 Non Pendidikan 49, Sarmud 65 guru, D2 81 guru, D1 106 guru dan SLTA 92 guru.

Kualifikasi pendidikan tersebut setidaknya memberikan ikut andil dalam menentukan kualitas pendidikan, di Kabupaten Sumedang. Berdasarkan data terakhir yang diperoleh di Dinas Kabupaten Sumedang diperoleh gambaran sebagai berikut : (1) Pendidikan Bahasa Indonesia Peserta 539 lulus 533 tidak lulus 6 orang prosentase 1,12 %, (2) IPA Peserta 4390, lulus 4165, tidak lulus 225 orang, prosentase 5,12 %, (3) Bidang studi IPS, peserta 7731, lulus 6697, tidak lulus 1034, prosentase 13,37 %,.

Selanjutnya pembatasan terhadap masalah yang diteliti, subyek dan lokasi penelitian pun di batasi. Subjek penelitian adalah guru-guru SMP Negeri di Kabupaten Sumedang yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), sedangkan lokasi penelitian terbatas pada SMP-SMP Negeri di Kabupaten Sumedang.

D. Rumusan Masalah.

Berdasarkan sejumlah identifikasi permasalahan di atas, maka dalam penelitian ini, dapat dirumuskan pertanyaan, yaitu :

“Seberapa besar kontribusi kepemimpinan Kepala Sekolah dan kinerja mengajar guru terhadap peningkatan Mutu Pendidikan di sekolah pada SMP negeri di Kabupaten Sumedang”

Pertanyaan tersebut dapat dirinci sebagai berikut :

1. Seberapa besar kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan disekolah pada SMP Negeri di Kabupaten Sumedang

2. Seberapa besar kontribusi kinerja mengajar guru terhadap mutu pendidikan di sekolah pada SMP Negeri di Kabupaten Sumedang
3. Seberapa besar kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja mengajar guru terhadap mutu pendidikan di sekolah pada SMP Negeri di Kabupaten Sumedang

E. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan di sekolah pada SMP Negeri di Kabupaten Sumedang
2. Mengetahui kontribusi kinerja mengajar guru terhadap mutu pendidikan di sekolah pada SMP Negeri di Kabupaten Sumedang
3. Mengetahui kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja mengajar guru terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah pada SMP Negeri di Kabupaten Sumedang

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini, ada dua yang dapat diambil yaitu : Pertama, manfaat dari segi ilmiah dalam kerangka pengembangan ilmu (manfaat teoritis) dan kedua manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

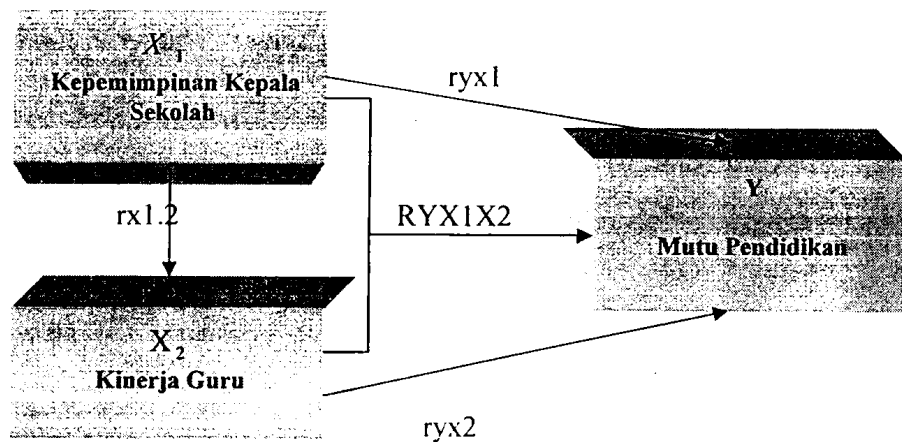
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu administrasi pendidikan, dan dapat dipergunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti dan pengamat masalah pendidikan yang terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap peningkatan mutu pendidikan SMP Negeri di Kabupaten Sumedang

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang kepemimpinan profesional kepala sekolah dan kinerja guru terhadap peningkatan mutu pendidikan SMP Negeri di Kabupaten Sumedang
- b. Memberikan masukan kepada para pengambil kebijakan pendidikan: Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan yang menyangkut perbaikan pengelolaan tenaga kependidikan, khususnya masalah kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru SMP Negeri dalam meningkatkan mutu pendidikan di Kabupaten Sumedang.

G. Kerangka Pemikiran

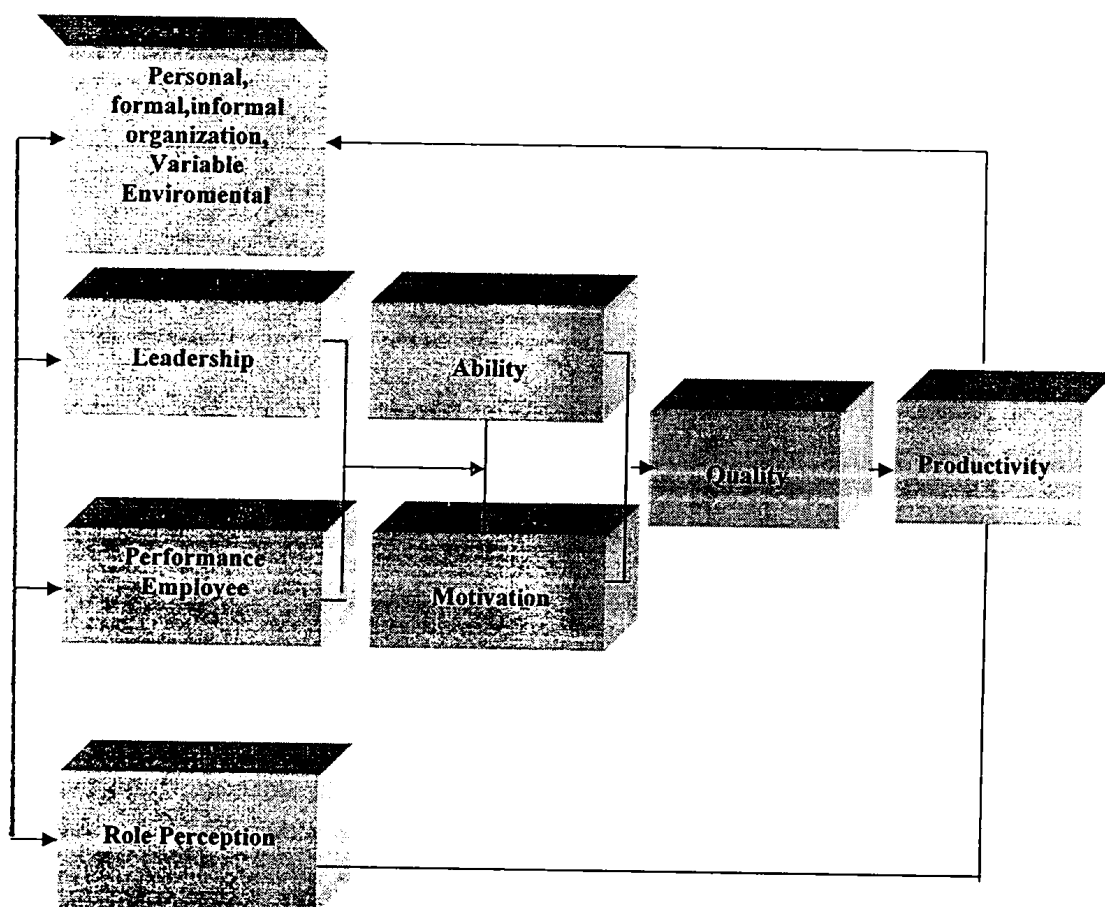
Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional, sebab penelitian ini akan mendiskripsikan antara variabel bebas dan variabel terikat melalui uji statistik. Variabel tersebut terdiri dari tiga variabel, yaitu variabel bebas (independen); Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan Kinerja guru (X_2); dengan variabel terikat (dependen), yaitu mutu pendidikan (Y), berdasarkan hal tersebut, maka dapat digambarkan hubungan dari variabel-variabel penelitian dalam model atau kerangka pemikiran, sebagai berikut :



Gambar 1.2 Model Keterkaitan Variabel Penelitian

Sumber : Dimodifikasi dari berbagai sumber

Model keterkaitan variabel berpedoman pada pendekatan yang dikemukakan oleh Sutermeister (1976) secara konprehensif menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Model tersebut dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 1.3 Model Penentu Mutu

Sumber : Dimodifikasi Dari Sutermeister, 1976, People and Productivity

H. Asumsi dan Hipotesa

1. Asumsi

Penelitian ini dilakukan dengan bertitik tolak kepada asumsi atau anggapan dasar adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang memadai dari seorang kepala sekolah dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah (E. Mulyasa, 2004 : 90). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*

2. Kinerja mengajar guru merupakan penentu paling besar terhadap mutu pendidikan atau prestasi belajar siswa. (Dedi Supriyadi, 1998 : 42) *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*.
3. Kualitas kepemimpinan dan kinerja mengajar guru dapat meningkatkan mutu pendidikan (Uzer Usman, 2000 : 7), *Menjadi Guru Profesional*

Maksud dari uraian tersebut , dengan kemampuan dan ketrampilan teknik memimpin yang baik serta ditunjang kinerja guru yang baik pula akan menghasilkan kualitas lulusan/produktivitas sekolah secara keseluruhan.

2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan asumsi-asumsi penelitian sebagaimana diuraikan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap mutu pendidikan.
2. Kinerja mengajar guru berkontribusi secara signifikan terhadap mutu pendidikan.
3. Kinerja kepala sekolah dan kinerja mengajar guru secara bersama-sama dan signifikan terhadap mutu pendidikan.

I. Definisi Oprasional Penelitian

Variabel ini akan menguraikan variable-variabel yang akan digunakan dalam penelitian . Guna memberikan gambaran yang lebih tajam tentang kontribusi kepemimpinan kepala sekolah n kinerja mengajar guru pengaruhnya terhadap mutu pendidikan hasil belajar siswa pada sekolah menengah pertama di Kabupaten Sumedang, berkaitan dengan hal ini akan diuraikan tentang oprasional variabel penelitian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin suatu organisasi untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya dalam berpikir dbertindak sedemikian rupa sehingga perilaku yang positif ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi". S.P Siagian, (1985 : 24).

Dari pengertian tersebut dengan segala kewenangan yang dimilikinya, seorang pemimpin dapat melakukan pembinaannya untuk melakukan kerja yang positif. Disiplin dan produktivitas kerja yang positif. Disiplin dan produktivitas kerja pegawai merupakan sebagian dari indikator perilaku pegawai yang positif sebagaimana yang dikehendaki dalam kepemimpinan suatu organisasi termasuk kepemimpinan persekolahan. Sejalan dengan hal ini berfungsi tidaknya seorang pemimpin sangat menentukan dalam meningkatkan keberhasilan suatu organisasi pada masa akan datang, untuk hal itu Kartini Kartono (1998 : 31) yang tentang fungsi kepemimpinan sebagai berikut :

Fungsi kepemimpinan ialah memadu, menuntun, membimbing, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervise / pengawasan yang efisien, dan membawa peran pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan itu adalah satu kualitas kegiatan-kegiatan kerja dan interaksi di dalam situasi kerjasama. Kepemimpinan dan kelompok adalah merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan antara yang satu dengan yang lain. Tak ada



kelompok tanpa adanya kepemimpinan. Seseorang dikatakan pemimpin jika ia berada di luar kelompok, ia harus berada di dalam suatu kelompok di mana ia memainkan peranan dan kegiatan-kegiatan kepemimpinan. Dalam kepemimpinan persekolahan maka suatu kualitas kegiatan-kegiatan dan integritas di dalam situasi pendidikan. Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan, pelaksanaan pendidikan dengan melalui jaringan komunikasi, motivasi serta pendekatan-pendekatan persuasif, yang dilandasi oleh *ability* dan *skill* yang menunjang terhadap keberhasilan mutu pendidikan hasil belajar siswa, memberikan keteladanan dalam sikap dan tindakan, memiliki power dan kesan positif untuk mempengaruhi bawahan, menggalang *teamwork* yang kompak, cerdas dan dinamis, memahami tujuan pemberdayaan sumber daya sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Berkaitan denghal ini lebih lebih lanjut U Husna Asmara (1982) menyebutkan pengertian kepemimpinan dalam konteks kependidikan adalah sebagai berikut :

“Kepemimpinan pendidikan adalah segenap kegiatan dalam usaha mempengaruhi personil dilingkungan pendidikan pada situasi tertentu agar melalui kerjasama mau bekerja dengan penuh tanggung jawab dan ikhlas demi tercapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan”.

Menurut Ahmad Sanusi (1991), kepemimpinan dan manajemen sekolah tersebut menurut kepala sekolah untuk memiliki (1) Kemampuan dan pengetahuan tentang tujuan ,proses dan teknologi yang melandasi

pendidikan di setiap jenjang sekolah, (2) komitmen kepada perbaikan professional pendidikan pada setiap jenjang sekolah. Selanjutnya Moh. Fakkry Gaffar (1987) memberi rambu-rambu agar keseluruhan kegiatan manajemen sekolah yang dipimpinnya digiring untuk menciptakan suatu situasi di mana anak dapat belajar dengan lebih baik, dan dimana anak merasa bahwa sekolah adalah tempat yang baik bagi mereka untuk belajar. Untuk mewujudkan tujuan ini, menjadi kenyataan, kepala sekolah perlu mengubah orientasi dengan menggiring keseluruhan fungsi berbagai unsur sekolah menuju satu titik yaitu *learning* anak didik. Sementara berdasarkan hasil pengamatan kondisi kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan masih didasarkan pada pengangkatan tingkat *Senioritas* tanpa memperhatikan/mengabaikan tingkat pendidikan, profesionalisme dan kebijakan-kebijakan lain yang bersifat *subyektive*.

2. Kinerja mengajar guru merupakan tampilan hasil atau prestasi dari suatu pelaksanaan tugas fungsional dan professional dalam pendidikan dalam kurun waktu. Kinerja guru dipengaruhi oleh dua factor dominant yang menurut Sutermeister (1976 : 11), yaitu "*ability*" dan "*motivation*", sehingga dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi tingkat ability dan motivasi seorang guru, maka semakin baik kinerja guru, demikian sebaliknya semakin rendah tingkat ability dan motivasi seorang guru makin semakin rendah kinerja guru tersebut. Selanjutnya Sutermeister (1976 : 11), mengemukakan bahwa factor "*ability*" pekerja dibentuk oleh "*knowledge*" yang diperoleh melalui "*Education, experience, training,*

interest dan *skill* yang diperoleh dari *aptitude* dan *personality*”, sedangkan factor “*Motivation*” yang timbul berdasar kekuatan interaksi dengan berbagai kondisi dalam pekerjaan, baik menyangkut kebutuhan individu (*individual needs*), kondisi fisik pekerjaan (*social conditions of job*). Berdasarkan hasil pengamatan sementara menunjukan bahwa tingkat kinerja guru masih rendah hal ini didasrkan masih rendahnya tingkat pendidikan yang bervariasi, pengalaman dan pelatihan SMP Negeri di Kabupaten Sumedang.

3. Mutu adalah perubahan dan berpikir tentang perubahan sering menimbulkan rasa takut pada banyak orang. Komitmen untuk akan membantu mengurangi ketakutan pada banyak orang-orang dilingkungan sekolah. Jerome S. Arcaro (2005), Selanjutnya Eduardo Morato (1995), menyatakan : “ *Quality thus function of people expressing themselves in the fullest way possible*”.

Setiap program mutu selalu mencakup komponen penting. Pertama harus ada komitmen berubah, semua anggota komite saekolah, kepala sekolah, guru, staff tata usaha, dan semua siswa harus memperlihatkan komitmennya terhadap perubahan. Harap diingat tidak semua hal berjalan dengan baik pada awal atau mungkin untuk selamanya. Kita harus bersiap menerima kegagalan orang lain, kedua kita harus memahami dengan baik dimana sekolah atau wilayah kita sekarang ini. Upaya untuk memecahkan masalah sebelum masalah itu sendiri jelas, sebelumnya kita harus menupayakan dan mengetahui bagaimana sekarang system berjalan, tiga

kita harus memiliki visi masa depan yang jelas dan dipegang oleh semua komponen, empat kita harus memiliki rencana untuk mengimplementasikan mutu disekolah. Rencana mutu harus merupakan sebuah dokumen hidup, baik factor internal maupun external yang memiliki dampak terhadap pendidikan akan berubah. Sementara berdasarkan prediksi yang penulis amati menunjukan bervariasinya tingkat keberhasilan hasil belajar siswa hal disebabkan tingkat social ekonomi, lingkungan dan budaya masyarakat kabupaten Sumedang, sementara mutu hasil belajar siswa harus sesuai dengan tuntutan masyarakat dan dapat dipertanggungjawabkan.

I. Metode dan Lokasi Penelitian

Pendekatan teori utama dalam penelitian ini berpedoman pada konsep administrasi pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah, kinerja mengajar guru dan mutu pendidikan. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif korelasional. Sedangkan mengenai studi yang dikembangkan dalam pengumpulan data dilakukan dengan cara 1) studi dokumentasi, dan studi observasi/lapangan khususnya berkaitan dengan lokasi dan obyek dan lokasi penelitian adalah seluruh tenaga kependidikan (guru) SMP Negeri yang berada di kabupaten Sumedang dengan tujuan untuk mengetahui kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja mengajar guru dalam menjalankan tugas kependidikannya. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau angket. Selanjutnya

mengenai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri Se-Kabupaten Sumedang sebanyak 62 sekolah. Dengan sample penelitian digunakan *Technic Random Sampling* yang diambil sebanyak 6 sekolah yang mewakili tiga tingkatan mutu pendidikan dengan klasifikasi yaitu : 1) Mutu Pendidikan baik yaitu SMP Negeri 1 Sumedang dan SMP Negeri Situraja , 2) Mutu pendidikan Sedang SMP Negeri 4 Sumedang, dan SMP Negeri 1 Tanjung Sari, dan 3) Mutu Pendidikan Rendah SMP Negeri 2 Wado dan SMP Negeri Ganeas.

