

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, tantangan dunia pendidikan adalah untuk mencapai tujuan pendidikan nasional yaitu mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa (pasal 4 UU Sisdiknas tahun 2003). Kualitas suatu bangsa akan ditentukan oleh pendidikannya, hanya sumber daya manusia yang berkualitas yang akan mampu merebut pasar tenaga kerja dunia. Dengan latar belakang pendidikan yang baik dan dengan bekal keterampilan serta keahlian yang profesional mampu menjadi pelaku persaingan di pasar tenaga kerja di masa kini dan mendatang. Pendidikan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan bangsa karena masyarakat yang cerdas akan memberikan nuansa kehidupan yang cerdas pula, dan secara progresif akan membentuk kemandirian. Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan. Hal ini dapat dilihat dari laporan *UNDP-Human Development Report* tahun 2005 sebagai badan PBB yang menangani program pembangunan sebagaimana dilaporkan oleh Surya Dharma (15 Desember 2006)

bahwa tingkat kualitas sumber daya manusia di Indonesia berada pada peringkat ke-110 dari 133 HDI (*Human Development Index in ASEAN + Countries*).

| Country | Life expectancy (years) | Adult literacy rate (%) | Gross enrolment ratio (%) | GDP Per capita (PPP US\$) | HDI Rank |
|-------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------------|---------------------------|------------|
| SINGAPORE | 78.7 | 92.5 | 87 | 24,481 | 25 |
| BRUNEI DARUSSALAM | 76.4 | 92.7 | 74 | 19,210 | 33 |
| MALAYSIA | 73.2 | 88.7 | 71 | 9,512 | 61 |
| THAILAND | 70.0 | 92.6 | 73 | 7,595 | 73 |
| PHILIPPINES | 70.4 | 92.6 | 82 | 4,321 | 84 |
| VIETNAM | 70.5 | 90.3 | 64 | 2,490 | 108 |
| INDONESIA | 66.8 | 87.9 | 66 | 3,361 | 110 |
| MYANMAR | 60.2 | 89.7 | 48 | 1,027 | 129 |
| CAMBODIA | 56.2 | 73.6 | 59 | 2,078 | 130 |
| LAOS PDR | 54.7 | 68.7 | 61 | 1,759 | 133 |
| JAPAN | 82.0 | - | 84 | 27,967 | 11 |
| KOREA, REP. OF | 77.0 | 97.9 | 93 | 17,971 | 28 |
| CHINA | 71.6 | 90.9 | 69 | 5,003 | 85 |

Sumber: *UNDP-Human Development Report* tahun 2005

Pendidikan merupakan wahana yang paling strategis karena diharapkan dapat mempersiapkan generasi muda yang sadar Iptek, kreatif, dan memiliki solidaritas sebagai gambaran manusia modern masa depan. Begitu strategisnya peran pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia, namun fakta menunjukkan bahwa masih banyak permasalahan yang berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan di Indonesia yang pada intinya bertumpu pada produktivitas pendidikan yang masih rendah. Menurut Tilaar (2004) hal ini ditandai oleh: (1) kualitas pendidikan yang masih rendah; (2) pendidikan yang belum relevan dengan kebutuhan pembangunan akan tenaga

terampil; (3) manajemen pendidikan yang belum tertata secara efisien. Pandangan ini mengakibatkan pada lulusan yang kurang mampu mengahangi tuntutan zaman yang sering disoroti oleh masyarakat pemakai lulusan tersebut.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan persyaratan mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan. Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut adalah melalui pendidikan sehingga kualitas pendidikan harus senantiasa ditingkatkan secara terus-menerus. Di SD Negeri Kecamatan Banyuresmi Kabupaten Garut mutu sekolah masih belum merata di setiap sekolah, terutama di tingkat Sekolah Dasar.

Sekolah sebagai 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 yang diharapkan menghasilkan lulusan yang berkualitas, sesuai dengan tuntutan kebutuhan masyarakat, serta pada gilirannya lulusan sekolah diharapkan dapat memberikan sumbangan 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 sebagai pribadi, pemangku profesi keguruan, anggota masyarakat, dan warga negara perlu mendapat prioritas dalam pember-dayaannya. Upaya pembenahan kurikulum, perbaikan sarana, penyesuaian peraturan, manajemen dan sebagainya, tetapi tanpa guru yang berkualitas, semua kegiatan tersebut tidak ada maknanya. Bagaimanapun kurikulum "kurang pada sasaran" dan sarana yang "buruk" masih akan menghasilkan pendidikan yang baik apabila didukung oleh guru yang memiliki kualitas dan kinerja yang memadai. Sebagaimana dinyatakan 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.

Konteks proses pembelajaran di kelas tersebut, guru menempatkan diri sebagai pengajar, pembimbing, ilmunan, 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 yang dikutip oleh Tilaar (2002:312) bahwa:

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.

Oleh sebab itu, perbaikan mutu pendidikan akan tergantung pada perbaikan mutu guru. Dalam kaitan ini menurut Unesco yang dikemukakan oleh Tilaar (2002:312) bahwa: *Improving the quality of education dependent 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, sekolah sebagai lembaga 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 (murid, guru, masyarakat, pemerintah, dunia usaha) oleh karena itulah sekolah memerlukan pengelolaan atau 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 sebab 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 teoretis memiliki syarat-syarat

kepemimpinan pada umumnya, tetapi yang terpenting adalah penerapannya melalui kepemimpinan yang benar-benar dirasakan dan berpengaruh terhadap kinerja guru. Sejalan dengan betapa pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah mencapai tujuan yang telah ditetapkan, menurut Lipham J.M. (1985:2) bahwa "kualitas kepemimpinan kepala sekolah secara substansial berpengaruh terhadap keberhasilan suatu sekolah". Pernyataan Lipham tersebut didukung oleh pendapat Gibson dalam Danim S. (2002:14) bahwa keberhasilan sekolah dalam meningkatkan mutu lulusan banyak ditentukan oleh kapasitas kepala sekolahnya, di samping adanya guru-guru yang kompeten." Pernyataan tersebut sejalan dengan 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 kualitasnya 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 didistribusikan 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 provinsi dan pemerintah kabupaten/kota maupun institusi sekolah melalui pengembangan tenaga kependidikan khususnya pendidikan dan pelatihan profesional guru. Pengembangan profesional guru menjadi kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional. Undang-Undang No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada 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, provinsi, dan kabupaten/kota maupun yang diselenggarakan oleh lembaga sekolah seperti pendidikan lanjutan, penataran, seminar, lokakarya, dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).

Berdasarkan hal tersebut di atas, 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 di atas didukung oleh fakta empiris terjadinya demonstrasi yang dilakukan oleh siswa SD Negeri se Kabupaten Garut. Fenomena lain masih ada kinerja guru yang rendah. Misalnya rendahnya: pengabdian, tanggung jawab, disiplin, kemampuan kerja, kreativitas, penguasaan kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi personal serta rendahnya sikap profesional guru.

Berdasarkan data secara teoretis dan empiris tentang kepemimpinan kepala sekolah; pelatihan guru dan kinerja guru, sehingga penulis sangat antusias untuk meneliti tentang “Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pelatihan Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru (Studi Deskriptif pada SD Negeri se-Kabupaten Garut).”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka identifikasi masalah dari beberapa variabel dapat dikemukakan, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di antaranya (1) organisasi formal dan informal, organisasi profesi; (2) kepemimpinan; (3) pendidikan dan pelatihan; (4) Kebutuhan Individu; (5) Kondisi fisik tempat kerja. Karena keterbatasan penulis akan tenaga, biaya dan waktu, maka pada studi deskriptif ini dibatasi pada masalah kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan guru saja. Alasan masalah ini ditekankan pada kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan guru, karena 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." Sedangkan guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan di sekolah. Karena guru langsung berhadapan dengan siswa dan menstransfer ilmu

pengetahuan langsung kepada siswa. Upaya mengatasi ketertinggalan ilmu pengetahuan yang dimiliki guru disebabkan oleh perkembangan informasi, teknologi, dan perkembangan zaman, maka diperlukan pendidikan dan pelatihan. Siagian S.P. (2002:182) mengemukakan "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*):

1. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi inisiasi struktur ditinjau dari indikator-indikator yaitu (a) menjelaskan tugas dan kewajiban guru; (b) menjelaskan cara mengerjakan tugas; (c) menawarkan inovasi; (d) memastikan guru mengerjakan tugas sesuai dengan kemampuannya; (e) meminta guru mengikuti standar kerja; (f) mengorganisasikan kegiatan sekolah; (g) mengkoordinasikan kegiatan sekolah (h) mengutamakan tercapainya tujuan; (i) melakukan pengawasan ketat; (j) penilain berdasarkan hasil kerja; (k) memberikan

kritik terhadap pekerjaan guru yang jelek; (1) mencari kepastian tugasnya dipahami oleh guru.

2. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi konsiderasi ditinjau dari perilaku kepala sekolah yang menunjukkan sikap, yaitu (a) sikap persahabatan terhadap guru; (2) sikap saling mempercayai; (3) perhatian terhadap guru; (4) bermusyawarah; (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 dan pelatihan dalam jabatan mencakup pendidikan lanjutan, pelatihan penjenjangan, dan pelatihan atau penataran kemampuan guru.

Hasil studi pendahuluan tentang pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan guru, sebagian besar guru mengikuti pelatihan guru baik yang dilaksanakan Departemen Pendidikan Nasional, Dinas Pendidikan Provinsi, Dinas Pendidikan Kabupaten, maupun yang dilaksanakan oleh institusi sekolah. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Supriadi D. (1999:193) maka pelatihan atau penataran guru difokuskan pada aspek-aspek yaitu: (a) materi pelatihan; (b) insentif pelatihan; (c) fasilitas pelatihan; (d) instruktur pelatihan; (e) dampak pelatihan terhadap proses pembelajaran. Ada empat kompetensi berdasarkan pasal 8, UUGD 14/2005 yaitu (1) pedagogik; (2) kepribadian; (3) sosial; dan (4) profesional. Tetapi dalam penelitian ini kajian kompetensi dibatasi hanya pedagogik (kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik) saja, karena ingin mengetahui bagaimana kemampuan

seorang guru yang berpengalaman mengajarnya. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Agip (2002:123) dan Suryobroto (2202:4), kinerja guru dalam proses belajar mengajar difokuskan pada kompetensi profesional guru meliputi (a) menguasai bahan; (b) mengelola program belajar mengajar; (c) mengelola kelas; (d) menggunakan media sumber; (e) menguasai landasan kependidikan; (f) mengelola interaksi belajar mengajar; (g) menilai prestasi belajar siswa untuk kepentingan pengajaran; (h) mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan; (i) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; (j) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan tersebut, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini yaitu perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan guru terhadap kinerja guru.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah "Sejauhmana hubungan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan guru terhadap kinerja mengajar guru (Studi Deskriptif pada SD Negeri Se-Kabupaten Garut)? Secara khusus rumusan masalah sebagai berikut.

1. Sejauhmana hubungan perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri Se-Kabupaten Garut ?
2. Sejauhmana hubungan pelatihan guru terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri Se-Kabupaten Garut ?

3. Sejuahmana hubungan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan guru secara bersama terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri Se-Kabupaten Garut ?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan tersebut dan memperhatikan variabel penelitian, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran dan hubungan.

1. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri Se-Kabupaten Garut.
2. Pelatihan guru terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri Se-Kabupaten Garut.
3. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan guru secara bersama terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri Se-Kabupaten Garut.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat sebagai bahan kajian untuk mengembangkan konsep-konsep administrasi pendidikan terutama mengenai konsep-konsep tentang kepemimpinan kepala sekolah, pelatihan guru dan kinerja mengajar guru.

2. Manfaat 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. Masukan informasi bagi kepala sekolah dan guru khususnya di SD Negeri Se-Kabupaten Garut, tentang kualitas kinerja mengajarnya.
- c. Masukan bagi pihak-pihak terkait dalam penilaian kinerja mengajar guru dan kinerja kepala sekolah di SD Negeri Se-Kabupaten Garut.
- d. Pertimbangan bagi pihak terkait dalam upaya melaksanakan perbaikan dan peningkatan kinerja mengajar guru dan kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Se-Kabupaten Garut.
- e. Pertimbangan bagi pembuat kebijakan dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan guru di SD Negeri Se-Kabupaten Garut.
- f. Bahan *feed back* bagi efektivitas pelaksanaan pelatihan guru di SD Negeri Se-Kabupaten Garut sehingga menjadi lebih berkualitas.

G. Definisi Operasional

Definisi operasional tiap variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang di teliti. Menurut Masri. S (2003:46-47) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional adalah suatu informasi ilmiah yang amat membantu peneliti lain yang ingin menggunakan variabel yang sama. Lebih lanjut Masri.S mengatakan: “dari informasi tersebut akan mengetahui bagaimana caranya pengukuran atas variabel itu dilakukan. Dengan demikian peneliti dapat menentukan apakah prosedur pengukuran yang sama akan dilakukan (diperlukan) prosedur pengukuran baru. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa definisi operasional itu harus bisa diukur dan spesifik serta bisa dipahami oleh orang lain, adapun definisi operasional variabel penelitian diuraikan sebagai berikut.

1. Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah

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 ramah, mendukung, memperlihatkan perhatian terhadap bawahan dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi inisiasi struktur ditihat dari indikator-indikator yaitu (a) menjelaskan tugas dan kewajiban guru; (b) menjelaskan cara mengerjakan tugas; (c) menawarkan inovasi; (d) memastikan guru mengerjakan tugas sesuai dengan kemampuannya; (e) meminta guru mengikuti standar kerja; (f) mengorganisasikan kegiatan sekolah; (g) mengkoordinasikan kegiatan sekolah (h) mengutamakan tercapainya tujuan; (i) melakukan pengawasan ketat; (j) penilain berdasarkan hasil kerja; (k) memberikan kritik terhadap pekerjaan guru yang jelek; (l) mencari kepastian tugasnya dipahami oleh guru.

Perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah pada dimensi konsiderasi dilihat dari indikator-indikator yaitu (a) sikap persahabatan terhadap guru; (b) sikap saling mempercayai; (c) perhatian terhadap guru; (d) bermusyarah; (e) memperhatikan kesejahteraan guru; (f) bekerja sama; (g) mendukung guru; (h) berbuat baik; (i) bersikap kekeluargaan.

2. Pelatihan Guru

Sanusi A. (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 (a) esensi materi pelatihan; (b) insentif pelatihan; (c) fasilitas pelatihan; (d) instruktur pelatihan; dan (e) dampak pelatihan terhadap proses pembelajaran.

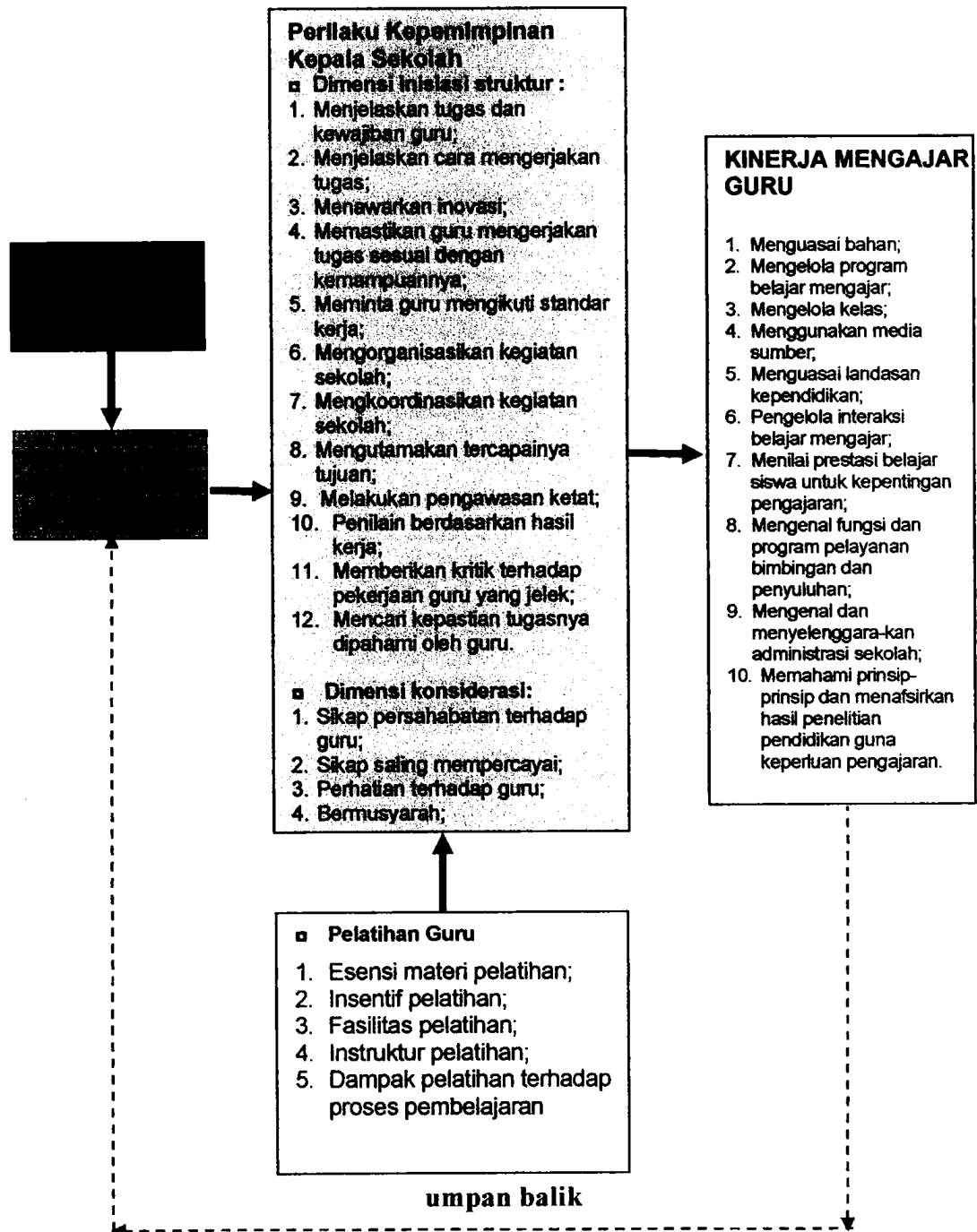
3. Kinerja Mengajar Guru

Guru mampu dan terampil melaksanakan tugas mengajar dengan baik, apabila guru memiliki kemampuan profesional, yaitu terpenuhinya 10 kompetensi profesional guru. Menurut Hickman yang dikembangkan oleh Agib (2002:103 dan Suryobroto 2002:4) mengartikan “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 10 kompetensi guru yang meliputi: (a) menguasai bahan; (b) mengelola program belajar mengajar; (c) mengelola kelas; (d) menggunakan media sumber; (e) menguasai landasan kependidikan; (f) mengelola interaksi belajar mengajar; (g) menilai prestasi belajar siswa untuk kepentingan pengajaran; (h) mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan; (i) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; (j) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

H. Kerangka Pikir

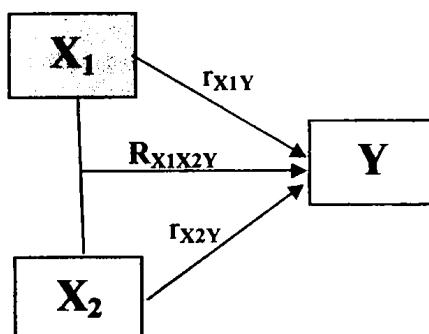
Kerangka pikir adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan telaah kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka berpikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Uraian dalam kerangka berpikir menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel penelitian. Variabel-variabel penelitian dijelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga dapat dijadikan dasar untuk menjawab permasalahan penelitian (Riduwan, 2005:34-35). Kerangka berpikir juga menggambarkan alur pemikiran penelitian dan memberikan penjelasan kepada pembaca mengapa ia mempunyai anggapan seperti yang dinyatakan dalam hipotesis. Kerangka berpikir dapat disajikan dengan bagan yang menunjukkan alur pikir peneliti serta keterkaitan antar variabel yang diteliti.

Kerangka pikir yang dikembangkan pada pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan guru terhadap kinerja guru, bertujuan untuk 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 variabel yang diteliti sehingga diharapkan memaparkan objektivitas penelitian. Variabel yang dimaksud sebagai berikut.



Gambar 1.1
Kerangka Pikir

Dari kerangka pikir tersebut, maka dapat digambarkan paradigma sebagai berikut.



Keterangan :

X_1 = Perilaku kepemimpinan kepala sekolah (variabel bebas)

X_2 = Pelatihan guru (variabel bebas)

Y = Kinerja Mengajar Guru (variabel terikat)

Gambar 1.2
Paradigma Penelitian

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 dalam Supriadi D. (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 guru dalam proses belajar mengajar ditentukan oleh faktor- faktor antara lain: (a) organisasi formal, organisasi informal dan organisasi profesi; (b) Kepemimpinan; (c) pendidikan dan pelatihan; (d) kebutuhan inliviclu; dan (e) kondisi fisik tempat kerja.

Kepala sekolah merupakan orang terpenting di suatu sekolah. Berdasarkan penelitian dan pengamatan penulis selama ini 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 siswa 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 ditegaskan bahwa kepala sekolah merupakan sumber motivasi bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Gibson, Ivanchevic, dan Donnelly (2005:5). mengatakan bahwa "kepemimpinan mampu mengubah perilaku dan kinerja pengikutnya." Sejalan apa yang dikatakan Timpe A. D. (2002:73) bahwa "perilaku pemimpin akan menghasilkan kinerja kelompok dan kepuasan kerja." Untuk meningkatkan kualitas 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 H.T. (2003:110) 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.

I. Asumsi-asumsi

Arikunto S. (2003:60-61) mengemukakan bahwa asumsi-asumsi atau anggapan dasar penelitian dipandang sebagai landasan teori atau titik tolak pemikiran yang digunakan dalam suatu penelitian, yang mana kebenarannya diterima oleh peneliti. Selanjutnya dikemukakan bahwa, peneliti dipandang perlu merumuskan asumsi-asumsi penelitian dengan maksud: (1) agar terdapat landasan berpijak yang kokoh bagi masalah yang sedang diteliti; (2) mempertegas variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian; dan (3) berguna untuk kepentingan menentukan dan merumuskan hipotesis. Dalam merumuskan asumsi-asumsi penelitian ini ditempuh melalui telaah berbagai konsep dan teori yang berkaitan dengan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan guru terhadap kinerja guru.

1. Gibson, Ivanchevic, dan Donnelly (2003:5) mengatakan bahwa "kepemimpinan mampu mengubah perilaku dan kinerja pengikutnya." Hal yang sama dikemukakan oleh Timpe, A. D. (2000:73) bahwa "perilaku pemimpin akan menghasilkan serta kinerja individu dan kelompok serta kepuasan kerja." Halpin dalam Sutisna (1989:269) mengatakan "pemimpin yang efektif memperlihatkan skor yang tinggi

pada dua dimensi perilaku pemimpin yaitu perilaku inisiasi struktur/pendekatan tugas dan kreatif, konsiderasi atau pendekatan hubungan.”

2. Supriadi D. (1999:189) mengatakan bahwa "pelatihan guru merupakan sarana untuk meningkatkan kinerja guru." Siagian S.P.(2003:184) mengatakan bahwa "pelatihan dapat meningkatkan kemampuan kinerja guru." Didukung oleh Mulyasa (2003:154) mengatakan "mamfaat pelatihan guru adalah untuk memperbaiki, menjaga dan meningkatkan kinerja guru."

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut, maka anggapan dasar penelitian adalah semakin baik perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan guru, maka akan semakin baik kinerja guru dalam proses belajar mengajar.

J. Hipotesis Penelitian

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

1. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah berhubungan secara signifikan terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri Se-Kabupaten Garut.
2. Pelatihan guru berhubungan secara signifikan terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri Se-Kabupaten Garut.
3. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan guru secara bersama berhubungan signifikan terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri Se-Kabupaten Garut.

