

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan dalam bidang pendidikan merupakan bagian integral dari keseluruhan aktivitas pembangunan nasional. Pembangunan itu sendiri telah memanfaatkan kemajuan yang dicapai dari bidang pendidikan untuk mempercepat upaya yang tengah dan terus dilaksanakan secara bertahap dan berkelanjutan guna meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan bangsa.

Pendidikan Nasional Indonesia bertujuan untuk mengembangkan peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab (pasal I UU No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional).

Menyikapi tantangan dan kondisi di atas, maka arah pembangunan khususnya dibidang pendidikan secara garis besar adalah mengupayakan perluasan dan pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu dan kesejahteraan tenaga kependidikan, pemberdayaan lembaga pendidikan sebagai pusat pembudayaan nilai, sikap dan kemampuan, melakukan pembaharuan dan pemantapan system pendidikan (Propenas,2001:30).

Sejalan dengan ini Oteng Sutisna (1987) mengemukakan bahwa : “Kualitas program pendidikan tidak hanya bergantung kepada konsep-konsep program yang cerdas tetapi juga pada tenaga edukatif yang mempunyai kesanggupan dan

keinginan untuk berprestasi. Tanpa tenaga edukatif yang cakap dan efektif, program pendidikan yang dibangun di atas konsep-konsep yang cerdas serta dirancang dengan telitipun tidak dapat berhasil”

Sekolah sedang diupayakan untuk melakukan perubahan , sekolah juga sekarang diharapkan untuk dapat memberikan jaminan agar semua siswa memahami sekaligus melaksanakan apa yang mereka ketahui pada tingkat yang memuaskan.

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses membujuk (*inducing*) orang-orang lain untuk mengambil langkah menuju sasaran bersama (Lock & associates, 1997). Sedangkan Grimes (1978) dan Hollander (1978) dan Gibson et al. (1996) menyatakan peran kepemimpinan sangat besar untuk memotivasi anggota organisasi dalam memperbesar energi untuk berperilaku dalam upaya mencapai tujuan kelompok. Yuniarsih T (2004:283) menyatakan bahwa” Kepemimpinan sering dimaknai sebagai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mereka mau dan mampu mengikuti kehendaknya”. Kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak daripada semua sumber-sumber, dan alat yang tersedia bagi suatu organisasi (Sondang P.Siagian).

Stephen P. Robbins di dalam Hidayana Pujaaatmaka (1996: 428) mengatakan bahwa fungsi kepemimpinan meliputi : (1) Directive leadership leads to greater satisfaction; (2) Supportif leadership; (3) Directive leadership to be perceived as redundant; (4) The more clear and the bureaucratic the formal authority relationship; (5) Directive leadership will lead to higher employee; (6)

Subordinates with an internal focus of control; (7) Subordinates with an external focus of control; (8) Achievement-oriented leadership.

Pelatihan sebagai alat manajemen dapat mempengaruhi karakteristik individu, yang menjadi dasar pembentukan kinerja individu dan kinerja organisasi. Pelatihan merupakan proses belajar, dan melalui pelatihan akan dihasilkan perubahan penguasaan kompetensi peserta pelatihan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga program pelatihan dapat berfungsi untuk memperbaiki kekurangan kinerja. Pelatihan akan menjadi solusi peningkatan kinerja bilamana rendahnya kinerja disebabkan oleh kurangnya kompetensi pegawai (Bee F dan Bee R, 1999:84).

Menurut Gomes (2001:97) bahwa: “Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pegawai pada suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya. Pendapat serupa dari Simamora (1995:324) bahwa: “pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan Milkovich dan Boudreau (1991:407) berpendapat bahwa : *“training is systematic process of changing the behavior, knowledge and motivation of present employee to improve the match between employee characteristics and employee requirement”*”.

Terkait dengan pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh guru baik yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota maupun secara mandiri oleh sekolah atau guru, mempunyai tujuan

yang sama yaitu meningkatkan penguasaan kompetensi guru, melalui serangkaian kegiatan pembelajaran.

Guru merupakan bidang pekerjaan yang menuntut pengabdian tertentu dan memerlukan persyaratan dasar, keterampilan teknis dan sikap kepribadian tertentu serta ditandai oleh adanya tingkah laku yang mencirikan tugas seorang guru sebagai tugas “professional” . Keberhasilan pendidikan bukan hanya terletak pada kurikulum yang berlaku namun juga bertolak dari profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pendidikan guru yang professional memerlukan teknik dan prosedur ilmiah , memiliki dedikasi serta menyikapi pekerjaannya pada pelayanan yang bertumpu pada landasan intelektual yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian secara langsung dapat diabdikan bagi kemaslahatan orang lain terutama siswanya (Tati Supriyati:8) .

Agar guru mempunyai kompetensi professional yang memadai ,diperlukan adanya program peningkatan atau pengembangan kompetetnsi guru. Dapat di bayangkan apabila telah tersedia program-program unggulan , kurikulum relevan dengan tuntutan publik ,sarana-prasaran memenuhi namun guru tidak memahami isi program dan kurikulum , maka segala upaya yang dilakukan dalam pengembangan program dan kurikulum tersebut tidak akan dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan. Hasil penelitian Ronald Brandt (1993) menjelaskan bahwa :

“ Hampir semua usaha reformasi dalam pendidikan seperti pembaharuan kurikulum dan penerapan metode mengajar baru, akhirnya tergantung pada guru. Tanpa guru menguasai bahan pelajaran dan strategi belajar mengajar, tanpa guru dapat mendorong siswanya untuk belajar sungguh-sungguh guna mencapai prestasi yang tinggi, maka segala upaya peningkatan mutu pendidikan tidak akan mencapai hasil yang maksimal”

Pengembangan kompetensi profesional guru merupakan kewajiban dari pengelola satuan pendidikan. Hal ini ditegaskan dalam pasal 30 peraturan Pemerintah No.38 Tahun 1992: “ Pengelola satuan pendidikan bertanggung jawab atas pemberian kesempatan kepada tenaga kependidikan yang bekerja disatuan pendidikan yang bersangkutan untuk mengembangkan kemampuan profesional masing-masing.” Merujuk pada PP tersebut setiap pengelola satuan pendidikan mempunyai tanggung jawab moral atau material dalam upaya pengembangan kompetensi tenaga kependidikannya agar dapat melaksanakan tugas-tugas mengajar maupun tugas kependidikan lainnya secara profesional .

Kinerja pembelajaran guru sebagai aktualisasi kompetensi profesionalnya dapat dipengaruhi oleh banyak faktor baik faktor internal ataupun faktor eksternal. Faktor internal artinya faktor yang berada di dalam diri guru itu sendiri, sedangkan faktor eksternal artinya faktor yang berada diluar dirinya. Faktor internal yang berhubungan dengan kinerja guru antara lain peraturan organisasi, kepemimpinan, imbalan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) yang diterima, serta pendidikan dan pelatihan (diklat) yang pernah diikutinya. Di samping faktor-faktor internal dan eksternal yang disebutkan di atas , tentunya masih banyak faktor lain yang berhubungan dengan kinerja pembelajaran guru sebagai aktualisasi kompetensi profesionalnya.

Berdasarkan uraian di atas penulis bermaksud mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pelatihan Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru ”**. Khususnya guru-guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) dan Madrasah Aliyah Swasta (MAS) di Subang tahun 2006.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan indentifikasi permasalahan di atas, Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal guru. Untuk menghindari kesalahan penafsiran dan untuk memfokuskan kajian, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi dan hanya mengkaji bagaimana Pengaruh Pelatihan Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru . khususnya guru Madrasah Aliyah (MA) di Subang tahun 2006.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas dijabarkan secara rinci pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- 1) Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja mengajar guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) dan Madrasah Aliyah Swastai (MAS) di Subang tahun 2006
- 2) Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) dan Madrasah Aliyah Swasta (MAS) di Subang tahun 2006.
- 3) Seberapa besar pengaruh pelatihan dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) dan Madrasah Aliyah Swasta (MAS) di Subang tahun 2006..

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian, maka pada bagian ini akan penulis sampaikan beberapa hal tentang kondisi real dari, kepemimpinan kepala sekolah, pelatihan guru dan kinerja mengajar guru sebagai berikut:

1. Kepala sekolah perlu menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan dan situasi sekolah yang selalu dinamis, untuk diperlukan penyesuaian dan manajemen kepertanian.
2. Pelatihan guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah diketahui memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja mengajar guru, oleh karena itu pelatihan guru dan peningkatan mutu gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat dijadikan sarana untuk meningkatkan kinerja mengajar guru. Agar pelatihan guru memberikan manfaat yang besar bagi pengembangan sekolah dan individu guru, maka program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan sekolah dan kebutuhan guru serta ditindaklanjuti dengan program implementasi yang dimonitor dan dinilai oleh kepala sekolah.
3. Kinerja mengajar guru perlu ditingkatkan secara komprehensif melalui pemecahan masalah kinerja mengajar yang bersumber pada diri individu guru dan sumber-sumber eksternal guru. Masalah tersebut harus dianalisis penyebabnya dan solusi mengatasi penyebabnya. Penyebab rendahnya kinerja mengajar karena rendahnya penguasaan kompetensi guru dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan.

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisa secara empirik tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pelatihan Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru khususnya guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) dan Madrasah Aliyah Swasta (MAS) di Subang tahun 2006. Adapun uraian sebagai berikut :



- 1). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja mengajar guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) dan Madrasah Aliyah Swasta (MAS) di Subang tahun 2006.
- 2). Pengaruh pelatihan guru dengan kinerja mengajar guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) dan Madrasah Aliyah Swasta (MAS) di Subang tahun 2006.
- 3). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan Guru dengan kinerja mengajar guru

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat mengungkapkan prinsip-prinsip serta faktor-faktor yang berkaitan dengan peningkatan Kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja mengajar guru Madrasah Aliyah (MA) di Subang.. Berangkat dari prinsip-prinsip tersebut, pada tahap selanjutnya dapat pula dikembangkan upaya-upaya untuk mendorong peningkatan kompetensi profesional dan kinerja pembelajaran guru. Lebih jauh lagi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah keilmuan khususnya dalam bidang pengembangan dan manajemen tenaga kependidikan guru Madrasah Aliyah (MA) di Subang.

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak-pihak terkait dalam upaya mengembangkan dan merencanakan program peningkatan Kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja mengajar guru Madrasah Aliyah (MA) di Subang.

Beberapa manfaat teoritis yang ingin dicapai melalui penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu administrasi pendidikan di dalam konteks pengembangan sumber daya manusia khususnya tentang Pelatihan guru.
2. Mengkaji pengembangan karier terutama dalam meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah.
3. Memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu administrasi pendidikan di dalam konteks pengembangan sumber daya manusia khususnya tentang Kinerja mengajar guru.
4. Memberikan kontribusi keilmuan dalam rangka mengembangkan disiplin ilmu yang terkait.

Beberapa manfaat praktis yang ingin dicapai melalui penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Bagi guru dalam mendorong perilakunya untuk meningkatkan kompetensi profesional secara mandiri sehubungan dengan tugas dan tanggung jawab profesi yang diembannya;
2. Bagi kepala sekolah dalam membimbing, membina, serta mengarahkan guru untuk mendorong peningkatan kompetensi profesionalnya;
3. Bagi penyelenggara dan pembina program pendidikan sebagai masukan dalam merumuskan kebijakan serta menyusun rencana program peningkatan kompetensi profesional guru dan;



4. Bagi peneliti selanjutnya sebagai sumber informasi yang dapat digunakan untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang berbagai permasalahan yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi profesional guru sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan.

E. Asumsi

Asumsi adalah suatu titik tolak pemikiran yang menjadi landasan dari penyelidikan suatu masalah. Hal ini sesuai dengan Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UPI (2005:45) yang mengemukakan bahwa: "Fungsi asumsi dalam sebuah skripsi, tesis, atau disertasi merupakan titik pangkal penelitian dalam rangka penulisan skripsi, tesis atau disertasi itu. Asumsi dapat berupa teori, evidensi-evidensi dan dapat pula pemikiran peneliti sendiri." Adapun asumsi yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam pengelolaan sekolah adalah agar kepala sekolah dapat mengimplemantasikan upaya-upaya pembaharuan dalam kependidikan . Tanpa dibarengi kepemimpinan kepala sekolah yang aspiratif terhadap perubahan , upaya pembaharuan pendididkan seideal apa pun yang dirancang nampaknya tidak akan membawa hasil optimal. Sebagaimana sekolah dipahami sebagai suatu organisasi, kepemimpinan dan manajemen menjadi menarik untuk diperdebatkan.
2. Pelatihan sebagai alat manajemen dapat mempengaruhi karakteristik individu, yang menjadi dasar pembentukan kinerja individu dan kinerja organisasi. Pelatihan merupakan proses belajar, dan melalui pelatihan akan dihasilkan

perubahan penguasaan kompetensi peserta pelatihan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga program pelatihan dapat berfungsi untuk memperbaiki kekurangan kinerja. Pelatihan akan menjadi solusi peningkatan kinerja bilamana rendahnya kinerja disebabkan oleh kurangnya kompetensi pegawai (Bee F dan Bee R, 1999:84).

3. Kinerja mengajar guru merupakan faktor penentu kinerja sekolah sehingga semakin tinggi pula kinerja sekolah. Kinerja pembelajaran guru sebagai aktualisasi kompetensi profesionalnya dapat dipengaruhi oleh banyak faktor baik faktor internal ataupun faktor eksternal. Faktor internal artinya faktor yang berada di dalam diri guru itu sendiri, sedangkan faktor eksternal artinya faktor yang berada diluar dirinya. Faktor internal yang berhubungan dengan kinerja guru antara lain peraturan organisasi, kepemimpinan, imbalan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) yang diterima, serta pendidikan dan pelatihan (diklat) yang pernah diikutinya. Di samping faktor-faktor internal dan eksternal yang disebutkan di atas, tentunya masih banyak faktor lain yang berhubungan dengan kinerja pembelajaran guru sebagai aktualisasi kompetensi profesionalnya.

F. Definisi Operasional

Kepemimpinan dilahirkan oleh perilaku dan sifat seseorang. Kepemimpinan dapat dilihat/dinilai dari segi perilaku dan sifat yang dimunculkan. Gaya kepemimpinan (*Style*) merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang

lain sebagaimana diungkapkan oleh Miftah Thoha (1995:49). Nanang Fattah (2004:93) menyatakan bahwa: “berbagai gaya perilaku pemimpin berfokus pada dua gaya dasar yang berorientasi pada tugas atau *Concern for production* dan gaya yang berorientasi pada hubungan dengan bawahan atau *Concern for people*”. Pada intinya gaya kepemimpinan merupakan suatu upaya pemimpin untuk dapat melaksanakan kebijakan yang harus dijalankan sebagai langkah perwujudan kebijakan yang telah disepakati.

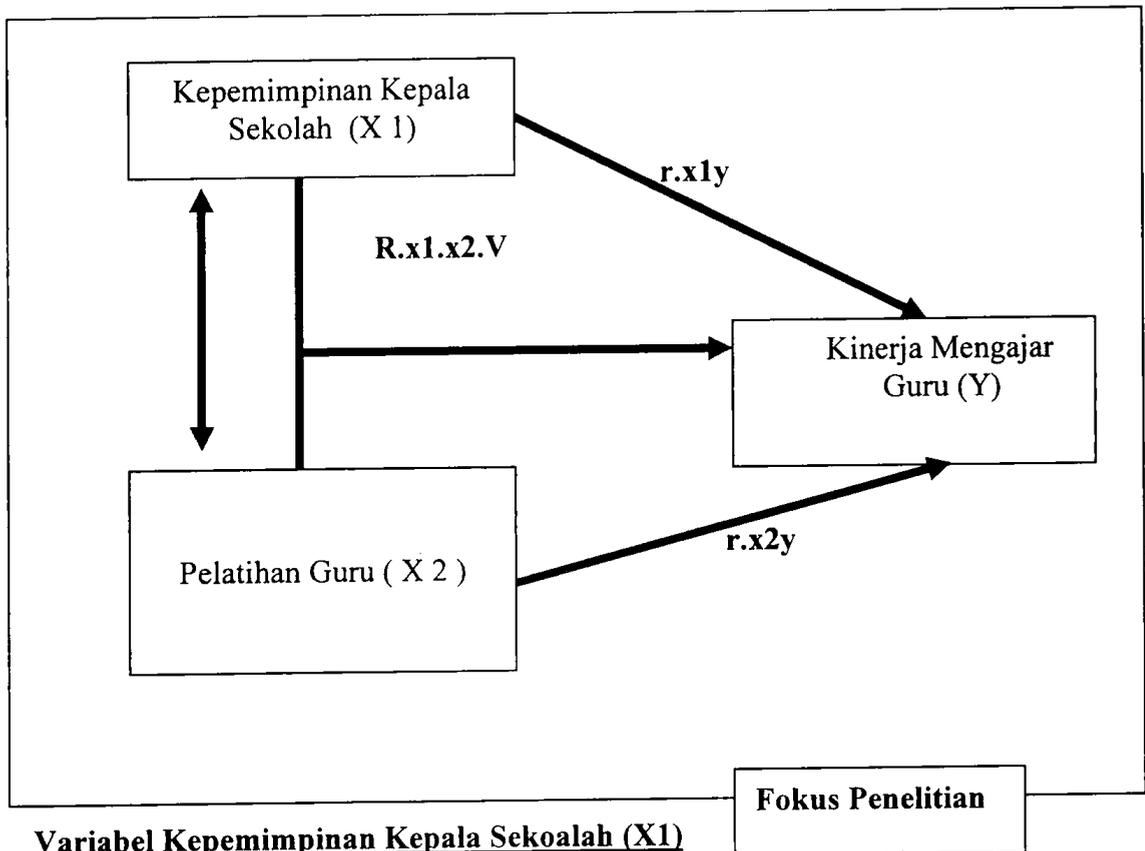
Kepemimpinan kepala sekolah diperlukan agar struktur sekolah efektif. Kepala sekolah juga mempunyai pengaruh terhadap hasil belajar siswa. Efektinitas kepemimpinan kepala sekolah bergantung gaya kepemimpinan, kebutuhan anggota yang dipimpin dan situasi. (Murdick, RG dan Ross, JE 1971:91).

Menurut Gomes (2001:97) bahwa: “pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pegawai pada suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya.. Pendapat serupa dari Simamora (1995:324) bahwa: “pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan Milkovich dan Boudreau (1991:407) berpendapat bahwa : *“training is systematic process of changing the behavior, knowledge and motivation of present employee to improve the match between employee characteristics and employee requirement”*.

Dalam menilai kinerja guru di sekolah dapat dilihat pada tiga aspek yang utama, kompetensi profesional, sosial, dan personal (Natawijaya, 2002:

Sedangkan Gaffar (1987: 159) mengemukakan bahwa *performance based teacher* memerlukan penguasaan *content knowledge*, merupakan penguasaan materi pengetahuan yang akan diajarkan kepada peserta didik. *Behavioral Skills* merupakan keterampilan perilaku yang berkaitan erat dengan penguasaan didaktis metodologis yang bersifat paedagogis maupun andragogis. *Human Relation Skills* merupakan keterampilan untuk melakukan hubungan baik dengan unsur manusia yang terlibat dalam proses pendidikan (tenaga kependidikan) dan Mitchell (1987:343) menyatakan bahwa ada aspek yang dapat dilihat dalam menilai kinerja guru atau individu, yaitu mencakup aspek kualitas kerja, initiative, kapabilitas, dan komunikasi serta ketetapan waktu. Kesemua aspek tersebut harus menjadi perhatian para manajer pendidikan dalam menilai kinerja guru.

Penelitian ini akan mendeskripsikan sebab akibat antara variabel bebas dan variabel terikat melalui uji statistik. Variabel bebas terdiri dari : kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel X_1 dan Pelatihan Guru sebagai variabel X_2 sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja mengajar guru sebagai variabel Y . Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam gambar .1 di bawah ini:



- ♦ Membina Guru dan tenaga kependidikan
- ♦ Mengembangkan Kurikulum
- ♦ Mengelola Tenaga Kependidikan
- ♦ Merencanakan dan menempatkan guru dan tenaga kependidikan
- ♦ Mengembangkan Guru dan tenaga Kependidikan

Variabel Pelatihan Guru (X 2)

- ♦ Tujuan Pelatihan yang diikuti Guru
- ♦ Materi dan Metode Pelatihan Guru
- ♦ Fasilitas Pelatihan Guru
- ♦ Instruktur Pelatihan Guru

Variabel Kinerja Mengajar Guru (Y)

- ♦ Menguasai landasan kependidikan
- ♦ Menguasai bahan pengajaran
- ♦ Menyusun program pengajaran
- ♦ Melaksanakan program pengajaran
- ♦ Menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan
- ♦ Adminstrasi kelas
- ♦ Penafsiran hasil penelitian untuk pembelajaran
- ♦ Membuat Perencanaan Mengajar

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti yang harus diuji kebenarannya. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (1998:67) yang mengemukakan bahwa: “Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

Setelah penulis melakukan penelaahan terhadap teori-teori yang relevan sebagaimana telah dipaparkan di atas, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja mengajar guru Madrasah Aliyah (MA) di Subang.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan guru dengan kinerja mengajar guru Madrasah Aliyah (MA) di Subang.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru Madrasah Aliyah (MA) di Subang

