

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kinerja merupakan pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran dan tujuan. Bila ingin tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, maka perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut. Lebih lanjut Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008:67).

Pertanyaannya adalah bagaimana dengan kinerja mengajar guru serta dampaknya terhadap hasil belajar siswa? Pertanyaan tentang hal ini sedang menjadi sorotan, apalagi dengan adanya kebijakan sertifikasi, di samping rambu-rambu tentang profesi guru, juga berkenaan dengan kompensasi dana tunjangan profesi yang diperoleh oleh guru yang telah bersertifikasi.

Kondisi nyata bila kita amati di lapangan, bahwa guru sudah menunjukkan kinerja maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih. Tetapi masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik, tentunya secara individu kinerja mengajar guru akan mempengaruhi kinerja sekolah dan akan berdampak pada mutu lulusan peserta didik, baik di sekolah dan di tingkat kabupaten. Penilaian ukuran kinerja mengajar guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan tugas dan fungsi berdasarkan profesi

yang melekat padanya, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggung jawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, guru juga sudah mempertimbangkan akan metodologi yang akan digunakan, termasuk alat media pendidikan yang akan dipakai, serta alat penilaian apa yang digunakan di dalam pelaksanaan evaluasi. Kesemua itu menjadi faktor yang sangat penting dalam pencapaian tujuan kinerja mengajar guru secara optimal.

Peranan pendidikan memiliki posisi yang sangat penting dalam upaya pengembangan pembangunan mutu Sumber Daya Manusia (SDM), dan secara signifikan akan mempengaruhi *Human Development Index* Nasional, dan akan mempengaruhi tingkat per kapita penduduk, yang akhirnya akan berdampak pada kesejahteraan masyarakat. Pembangunan dan pendidikan merupakan dua aspek yang saling terkait bagaikan dua sisi mata uang, yang tidak dapat berdiri sendiri, tapi dapat dibedakan. Pembangunan memerlukan warga negara yang mampu menyelenggarakan dan melaksanakan kegiatan pembangunan tersebut. Orang-orang yang mampu melaksanakan pembangunan tersebut dapat tercipta melalui proses pendidikan. Oleh karena itu salah satu fokus pembangunan nasional idealnya adalah peningkatan mutu pendidikan. Pendidikan yang bermutu akan diperoleh pada sekolah yang bermutu, sekolah yang bermutu akan menghasilkan SDM yang bermutu pula.

Semua pihak sesungguhnya menyadari bahwa pendidikan merupakan sebuah proses dan sekaligus sistem yang bermuara dan berujung pada pencapaian suatu kualitas manusia tertentu yang dianggap dan diyakini sebagai yang ideal (Abdullah Fadjar, 1994:141). Bangsa Indonesia mendambakan pendidikan bermutu untuk mengembangkan potensi anak bangsa agar memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.

Upaya pembangunan dan pembenahan pendidikan di Indonesia terus dilakukan sejalan dengan tujuan pembangunan nasional dan tuntutan zaman. Suyanto (2008) mengemukakan, sejak peralihan kekuasaan politik dari Orde Lama ke Orde Baru, pembangunan pendidikan memiliki pola baru. Perencanaan pendidikan dilakukan secara sistematis dan mengikuti Rencana Pembangunan Lima Tahun (Repelita) yang merupakan acuan pembangunan Presiden Suharto. Pada kurun waktu awal hingga pertengahan tahun 1970-an pembangunan pendidikan ditandai dengan adanya pembangunan fisik Sekolah Dasar secara besar-besaran yang dikenal dengan istilah SD Inpres. Pembangunan ini juga ditandai dengan rekrutmen guru Sekolah Dasar.

Berkenaan dengan tenaga pendidik (guru) peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru sebagai salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis, maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru, baik dalam segi jumlah maupun mutunya.

Dalam bukunya Sudarwan Danim (2002:54) mengungkapkan, bahwa salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja mengajar guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai, oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi guru. Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional, pemerintah khususnya melalui Depdiknas terus-menerus melakukan berbagai perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan nasional. Salah satu upaya yang sudah dan sedang dilakukan, yaitu berkaitan dengan faktor guru. Lahirnya Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pada dasarnya merupakan kebijakan pemerintah yang di dalamnya memuat usaha pemerintah untuk menata dan memperbaiki mutu guru di Indonesia.

Mutu Pendidik (guru) dapat dilihat dari sejauh mana mereka dapat menunjukkan kompetensinya dalam pekerjaan sehari-hari. Dalam hal ini kompetensi guru dapat dimaknai sebagai gambaran tentang apa yang seharusnya dapat dilakukan oleh seseorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, berperilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan. Pemerintah telah merumuskan ada empat (4) jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, serta Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, yakni:

kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional. Berikut penjelasan kompetensi dimaksud:

- a) Kompetensi pedagogik, yaitu merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi: (a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (b) pemahaman terhadap peserta didik; (c) pengembangan kurikulum/silabus; (d) perancangan pembelajaran; (e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (f) evaluasi hasil belajar; dan (g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- b) Kompetensi kepribadian, yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang: (a) mantap; (b) stabil; (c) dewasa; (d) arif dan bijaksana; (e) berwibawa; (f) berakhlak mulia; (g) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (h) mengevaluasi kinerja sendiri; dan (i) mengembangkan diri secara berkelanjutan.
- c) Kompetensi sosial, yaitu merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk: (a) berkomunikasi lisan dan tulisan; (b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; (c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik; dan (d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.
- d) Kompetensi profesional, yaitu kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: (a) konsep, struktur, dan metoda keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar; (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; (c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; (d) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan (e) kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Guru merupakan ujung tombak pendidikan sebab secara langsung berupaya mempengaruhi, membina dan mengembangkan peserta didik, sebagai ujung tombak, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar dan kemampuan tersebut tercermin pada kompetensi guru. Berkualitas tidaknya proses pendidikan sangat tergantung pada kreativitas dan inovasi yang dimiliki guru. Gunawan (1996:59) mengemukakan bahwa guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas, maka peserta didik merupakan subjek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan.

Sebagai contoh bila seseorang masuk menjadi anggota suatu organisasi atau karyawan suatu perusahaan, pada dasarnya didorong oleh keinginan untuk memenuhi berbagai kebutuhannya yang hanya dapat dipenuhi dengan seseorang tersebut bekerja pada suatu perusahaan atau suatu organisasi. Seseorang tersebut tentunya mempunyai tujuan, harapan dan berbagai macam kebutuhan yang ingin dicapai melalui pengabdianya tersebut. Mengabdikan tenaga, waktu, pengetahuan, keahlian dan keterampilan oleh seorang karyawan, karena mengharapkan kebutuhannya terpenuhi melalui berbagai jenis balas jasa (*Compensation*). Memberi imbalan/balas jasa atas prestasi kerja (*Rewarding job performance*) bagi karyawan merupakan salah satu mekanisme yang penting untuk memberikan semangat dan meningkatkan motivasi kerja. Agar suatu sistem kompensasi mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih

produktif dan efisien, maka jumlah kompensasi yang diterima haruslah memadai.

Tampak jelas, bahwa setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Tak terkecuali para guru. Bila keempat kompetensi guru di atas dapat ditunjukkan dalam tugas guru sehari-hari, maka kinerja mengajar guru diyakini dapat meningkat.

Guna memahami maksud dari kinerja, bahwa kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance*, tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Anwar Prabu Mangkunegara (2001 : 67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mengajar guru berarti kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja mengajar guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.

Dalam hal ini kaitannya dengan kinerja mengajar guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, maka dapat dikemukakan Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14

Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Kinerja mengajar guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka, baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru, artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya.

Kinerja mengajar guru dapat diukur dari seberapa besar kontribusi pekerjaan guru bagi pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Apakah ia melakukan pekerjaan dengan baik atau tidak. Kemudian bagaimana guru dan kepala sekolah dapat bekerja sama untuk mempertahankan, memperbaiki, maupun mengembangkan kinerja yang sudah ada sekarang, bagaimana prestasi kerja akan diukur, serta mengenali berbagai hambatan kinerja dan berupaya menyingkirkannya (Robert Bacal, 2001: 94). Sementara itu Gibson et al (1995: 56), memberikan gambaran lebih rinci dan komprehensif tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *performance*/kinerja, yaitu :

- a. Variabel Individu, meliputi kemampuan, keterampilan, mental fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografi (umur, asal – usul, jenis kelamin).
- b. Variabel Organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan/kompensasi, struktur desain pekerjaan.
- c. Variabel Psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Pemahaman akan pendapat di atas menggambarkan hal-hal yang dapat membentuk atau mempengaruhi kinerja seseorang, faktor individu dengan karakteristik psikologisnya yang khas serta faktor organisasi

berinteraksi dalam suatu proses yang dapat mewujudkan suatu kualitas kinerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan peran dan tugasnya dalam organisasi.

Di Kabupaten Ciamis tempat penulis melakukan penelitian ini, kinerja mengajar guru tidak jarang menjadi sorotan publik. Menurut data di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis, di Kabupaten Ciamis pada tahun 2010 terdapat 8294 orang guru sekolah dasar yang tersebar di 1048 Sekolah Dasar. Walaupun berasal dari tingkatan kualifikasi akademik berbeda, namun mayoritas adalah lulusan keguruan. Para guru Sekolah Dasar tersebut berkualifikasi akademik S-2 sebesar 0,33%, lulusan S-1 sebesar 22,89%, sarjana muda sebesar 0,30%, kualifikasi D3 sebesar 1,14%, kualifikasi D2 sebesar 69,52%, D-1 sebesar 0,012% dan terdapat lulusan SLTA sebesar 5,78%. Mereka sebagian besar adalah guru Pegawai Negeri Sipil yang tersebar di 36 Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan.

Komposisi di atas nampak belum ideal bila dikaitkan dengan tuntutan Undang-undang Guru dan Dosen yang mensyaratkan guru minimal berkualifikasi D-4 atau S-1. Kenyataannya para guru sebagian besar adalah lulusan D2 bahkan masih ada yang berkualifikasi D1 dan SLTA. Untuk lebih jelas gambarannya dapat dilihat di tabel berikut ini:

Tabel 1.1. Jumlah Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Ciamis Berdasarkan Kualifikasi Akademik

NO	KECAMATAN	SLTA	D1	D2	D3	SARMUD	S1	S2	JML
1	Ciamis	15		354	8	3	133	8	521
2	Cijeungjing	18		175	1	1	63	1	259
3	Cikoneng	10		210	3		29		252
4	Sindangkasih	7	1	169	10	2	30		219
5	Sadananya	10		150	9	2	26		197
6	Cihaurbeuti	8		171			78		257
7	Panumbangan	13		176		4	93		286
8	Panjalu	12		106	1		37	1	157
9	Sukamantri	6		45			19		70
10	Lumbung	15		110	2		29		156
11	Kawali	9		176	2		37		224
12	Cipaku	34		298	6	3	45		386
13	Panawangan	34		137			131	1	303
14	Jatinagara	11		66	1		33	1	112
15	Rajadesa	7		153	2		55		217
16	Sukadana	7		84	3		39	1	134
17	Rancah	22		306	3	3	52		386
18	Tambaksari	19		116		1	21		157
19	Cisaga	14		126			55		195
20	Cimaragas	6		73			25		104
21	Cidolog	13		45			34		92
22	Pamarican	9		165	1	1	87	1	264
23	Langkaplancar	10		177	27		40	1	255
24	Lakbok	33		163	4	3	43	4	250
25	Purwadadi	12		76			67	1	156
26	Mangunjaya	2		91			50	1	144
27	Banjarsari	32		270	4	1	140	5	452
28	Padaherang	19		208	1	1	60	1	290
29	Kalipucang	7		155			43		205
30	Pangandaran	14		221			54		289
31	Sidamulih	2		149			15		166
32	Parigi			269			69		338
33	Cijulang	10		128	3		46	1	188
34	Cigugur	15		75			17		107
35	Cimerak	12		247	4		28		291
36	Baregbeg	13		126			76		215
JUMLAH		480	1	5766	95	25	1899	28	8294

Sumber: Disdik Kab.Ciamis, 2010.

Guru SD di Kabupaten Ciamis juga dapat dikategorikan antara guru yang telah lulus sertifikasi guru dan guru yang belum bersertifikasi. Secara kuantitas, perbandingan antara guru bersertifikat dengan guru belum bersertifikat hampir berimbang yakni 50,9% : 41%. Guru-guru bersertifikasi idealnya dapat menunjukkan profesionalisme yang lebih baik dibanding guru yang belum bersertifikat. Selain itu umumnya guru-guru bersertifikat justru merupakan guru-guru senior di wilayahnya masing-masing.

Tabel 1.2.
Jumlah Guru SD di Kabupaten Ciamis yang Telah Bersertifikasi

BERSERTIFIKASI	BELUM BERSERTIFIKASI	JUMLAH TOTAL
4229	4065	8294

Sumber: Disdik Kab.Ciamis, 2010.

Meski sebagian guru sekolah dasar telah bersertifikasi, pada umumnya kelemahan yang nampak dari para guru Sekolah Dasar di Kabupaten Ciamis adalah dalam aspek kompetensi pedagogik. Padahal kompetensi pedagogik adalah kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran peserta didik. Selain itu kemampuan pedagogik harus ditunjukkan dalam membantu, membimbing, dan memimpin peserta didik.

Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 kompetensi pedagogik guru mata pelajaran terdiri atas 37 buah kompetensi yang dirangkum dalam 10 kompetensi inti. Namun secara garis besar kompetensi pedagogik guru adalah meliputi tahapan kegiatan pengajaran mulai dari pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan

kurikulum/silabus, perancangan/perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi proses dan hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kelemahan lainnya adalah dalam kompetensi profesional. Ini meliputi kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu, teknologi, dan/atau seni yang meliputi penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang diampunya, dan konsep-konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang diampu.

Selain lemah dalam hal melakukan Perencanaan Pembelajaran, dan Pelaksanaan Pembelajaran, pihak guru juga masih memiliki kelemahan dalam hal evaluasi pembelajaran. Evaluasi pembelajaran merupakan suatu proses untuk menentukan jasa, nilai atau manfaat melalui kegiatan penilaian dan/atau pengukuran. Evaluasi pembelajaran mencakup pembuatan atau peninbangan jasa, nilai atau manfaat program, hasil dan proses pembelajaran. Tanpa evaluasi yang baik, maka kegiatan pembelajaran yang telah dikerjakan dengan susah payah akan menjadi sia-sia belaka karena tidak diperoleh hasil yang obyektif dan komprehensif. Dalam hal ini evaluasi pembelajaran yang dilakukan guru masih belum optimal. Banyak guru melakukan evaluasi hanya berpikir sebagai pemenuhan tugas akhir pekerjaannya. Padahal evaluasi pembelajaran idealnya

merupakan susunan rancangan, penyusunan instrumen, pengumpulan data, dan penyusunan laporan evaluasi pembelajaran.

Pada akhirnya, guru di Ciamis membutuhkan pengembangan profesional (*professional development*). Pengembangan kemampuan profesional yang akan memberikan kontribusi pada peningkatan kemampuan/kompetensi guru yang pada akhirnya akan berdampak pada makin meningkatnya kualitas pembelajaran. Menurut Maggioli, (2004:5) *Professional development can be defined as a career-long process in which educators fine-tune their teaching to meet student needs*. Artinya Pengembangan profesional dapat didefinisikan sebagai proses pengembangan karir seorang pendidik dengan menyempurnakan kemampuan mengajar mereka untuk memenuhi kebutuhan siswa.

Pengembangan profesionalisme guru dapat menjadikan proses pendidikan dan pembelajaran makin meningkat karena kemampuan dan kompetensi guru akan terus berkembang. King dan Newmann dalam Peter Cuttance (2001:125) berpendapat bahwa upaya meningkatkan proses pembelajaran, pengembangan profesional dapat memberikan kontribusinya melalui hal-hal seperti meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan perbaikan organisasi, lembaga sekolah, fokus, koheren dan berkelanjutan. Oleh karena itu upaya yang dilakukan oleh guru dalam pengembangan profesionalnya sebagai pendidik merupakan faktor yang amat penting, karena hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensi pendidik/guru,

yang nantinya akan dapat memperbaiki secara terus menerus proses pembelajaran.

Berbagai upaya pengembangan profesional terus dilakukan. Dalam pengembangan profesi secara individu guru masih lemah untuk berinisiatif meningkatkan profesionalismenya, itu sebabnya diperlukan upaya upaya kelembagaan. Dalam hal ini guru membutuhkan lembaga *in-service training* guru, dalam hal ini dapat berupa Pemerintah Kabupaten yang diwakili Dinas Pendidikan, Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) serta sekolah (kepala sekolah dan lembaga komite sekolah) dan pihak lain sebagai *user* langsung guru. Lembaga berkewajiban memberikan pendidikan lanjutan kepada guru sebagai langkah pembinaan karirnya. Pembinaan karir seorang guru seharusnya dimulai sejak 6 tahun s/d 60 tahun. Pendidikan lanjutan setelah *pre-service* adalah sangat penting untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas pengajaran selama guru berkarir. Melalui lembaga *in-service training* guru, sebagian guru mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar, workshop, lokakarya, uji kompetensi, sertifikasi, dan kompetisi, di samping peningkatan kualifikasi akademik dengan program penuntasan kesarjanaan S-1 sesuai dengan tuntutan Undang-undang Guru dan Dosen.

Di sisi lain untuk dapat mencapai sebuah pendidikan yang berkualitas diperlukan manajemen pendidikan yang mampu memobilisasi segala sumber daya pendidikan. Di antaranya adalah manajemen Sekolah Dasar. Manajemen merupakan salah satu komponen vital sebuah lembaga pendidikan maupun institusi-institusi yang lain. Mekanisme manajemen yang buruk akan sangat

berpengaruh terhadap mutu atau *out-put*-nya. Pendidikan dapat dikatakan berkualitas jika berhasil menelurkan *out-put* atau lulusan yang sesuai dengan tujuan atau cita-cita pendidikan itu sendiri, sedangkan untuk merealisasikan tujuan pendidikan dalam proses pendidikannya banyak kendala yang dihadapi oleh manajer dalam hal ini adalah kepala sekolah serta guru. Untuk mencapai tujuan tersebut secara efektif dan efisien, maka diperlukan diantaranya adanya manajemen yang professional. Dengan melaksanakan manajemen pendidikan tersebut, secara professional diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

Menurut Nanang Fattah (2001:49), sekolah memiliki sistem yang kompleks dan dinamis. Sekolah dalam menjalankan kegiatan belajar mengajarnya diposisikan sebagai sebuah tempat yang dilengkapi dengan berbagai fasilitas dalam bentuk sarana dan prasarananya berupa kelas yang bukan hanya sekedar tempat berkumpul para guru dan murid, melainkan diposisikan berada pada tatanan sistem pembelajaran yang rumit dan saling berkaitan, oleh sebab itu sekolah dipandang sebagai suatu organisasi yang membutuhkan pengelolaan.

Kaitannya dengan intitusi pendidikan dasar, pada tingkat layanan pendidikan sekolah dasar, masyarakat membutuhkan sekolah yang bermutu, unggul dan efektif. Keterlaksanaan kegiatan belajar mengajar yang mengandung efektivitas yang tinggi karena dipengaruhi oleh beberapa elemen antara lain ketersediaan tenaga yang professional, mulai dari kepala sekolah guru dan staf, adanya dana, fasilitas yang memadai, keaktifan siswa dalam belajar, hubungan sekolah dan masyarakat terjalin baik, sistem perencanaan pembelajaran yang baik dan iklim sekolah yang kondusif.

Guru memegang kunci keberhasilan peningkatan mutu pendidikan dasar. Namun sebelum mampu menghasilkan keluaran berkualitas, para guru harus terlebih dahulu memosisikan dirinya sebagai tenaga-tenaga profesional di bidang pengelolaan dan pelaksanaan pendidikan. Hasil studi Heneman dan Loxley (1989) dalam *World Bank Report (1989), Basic Education Study* melaporkan di 29 negara menyatakan bahwa faktor guru memberikan kontribusi yang berarti terhadap prestasi belajar siswa, di samping faktor waktu belajar, manajemen sekolah, sarana fisik, dan biaya pendidikan.

Komponen guru, sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan. Untuk itu dalam menunjang kegiatan guru diperlukan iklim sekolah yang kondusif dan hubungan yang baik antar unsur-unsur yang ada di sekolah antara lain kepala sekolah, guru, tenaga administrasi dan siswa, serta hubungan baik antar unsur-unsur yang ada di sekolah dengan orang tua murid/masyarakat dan terpenuhinya kebutuhan guru akan material dengan adanya imbalan yang manusiawi.

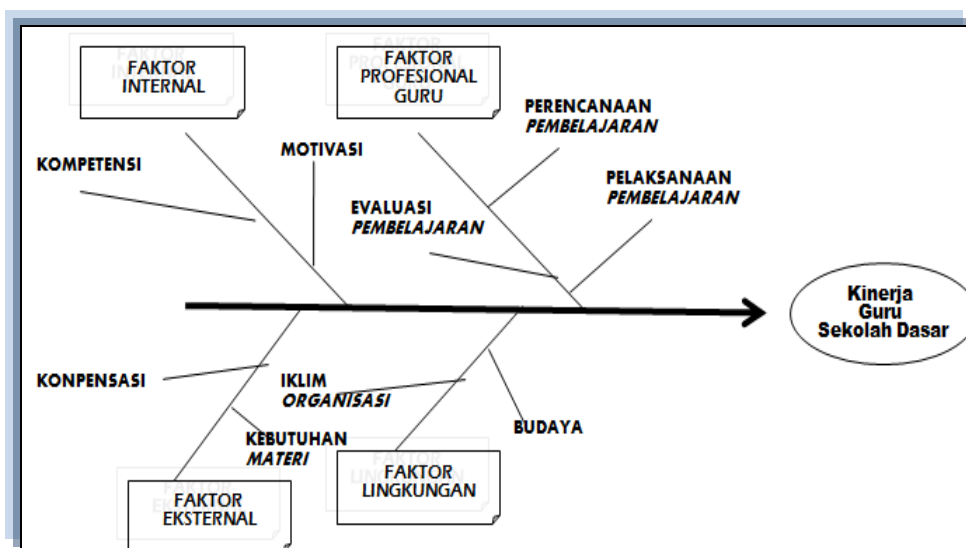
Berdasarkan uraian di atas, maka kinerja mengajar guru sekolah dasar harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global semakin ketat. Kinerja (*performance*) guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja mengajar guru itu dilakukan dengan cara pengimplementasian variabel-variabel manajemen seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, iklim organisasi dan kompensasi. Logikanya bila kinerja mengajar guru meningkat, maka kualitas hasil belajar siswa akan meningkat pula.

Untuk memastikan ada tidaknya peningkatan kinerja mengajar guru sekolah dasar, sebagai pengaruh dari adanya perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran, budaya organisasi dan kompensasi serta dampaknya terhadap hasil belajar siswa, harus dilakukan evaluasi dan pengkajian melalui penelitian ilmiah. Berbagai upaya pengembangan profesional guru akan sangat berguna bila dampak dari upaya-upaya itu terbukti dan nyata adanya. Hingga saat ini penelitian yang mendalam tentang kinerja mengajar guru sekolah dasar di Kabupaten Ciamis masih sangat minim, padahal dengan adanya penelitian dalam hal tersebut, maka kinerja mengajar guru dapat terukur secara ilmiah serta dapat dipertanggungjawabkan. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk disertasi dengan judul: **Faktor-faktor yang Berpengaruh Pada Kinerja Guru Sekolah Dasar Serta Dampaknya Terhadap Hasil Belajar Siswa** (Studi Tentang Pengaruh Perencanaan, Pelaksanaan dan Evaluasi Pembelajaran, Iklim Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar serta Dampaknya Terhadap Hasil Belajar Siswa di Kabupaten Ciamis).

B. IDENTIFIKASI DAN RUMUSAN MASALAH

Dari uraian latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa kinerja mengajar guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masih perlu dikembangkan dan ditingkatkan untuk efektif dan efisien yang akan berpengaruh pada hasil belajar siswa. Kinerja mengajar guru yang bermutu bukan sesuatu yang berdiri sendiri dia dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru selain datang dari diri sendiri guru, juga dipengaruhi langsung iklim yang ada disekitar guru itu sendiri, salah satu faktor penting yang selalu dipermasalahkan oleh guru adalah kompensasi berupa material yang diinginkan oleh setiap individu guru. Walaupun pada kenyataannya bahwa kompensasi yang diterima guru tidak berpengaruh langsung terhadap peningkatan hasil belajar siswa di sekolah. Mengingat luasnya permasalahan yang perlu diteliti, penelitian ini memfokuskan pada perumusan masalah berkaitan dengan judul penelitian ini, yaitu **Faktor-faktor yang Berpengaruh Pada Kinerja Guru Sekolah Dasar Serta Dampaknya Terhadap Hasil Belajar Siswa** (Studi Tentang Pengaruh Perencanaan, Pelaksanaan dan Evaluasi Pembelajaran, Iklim Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar serta Dampaknya Terhadap Hasil Belajar Siswa di Kabupaten Ciamis).



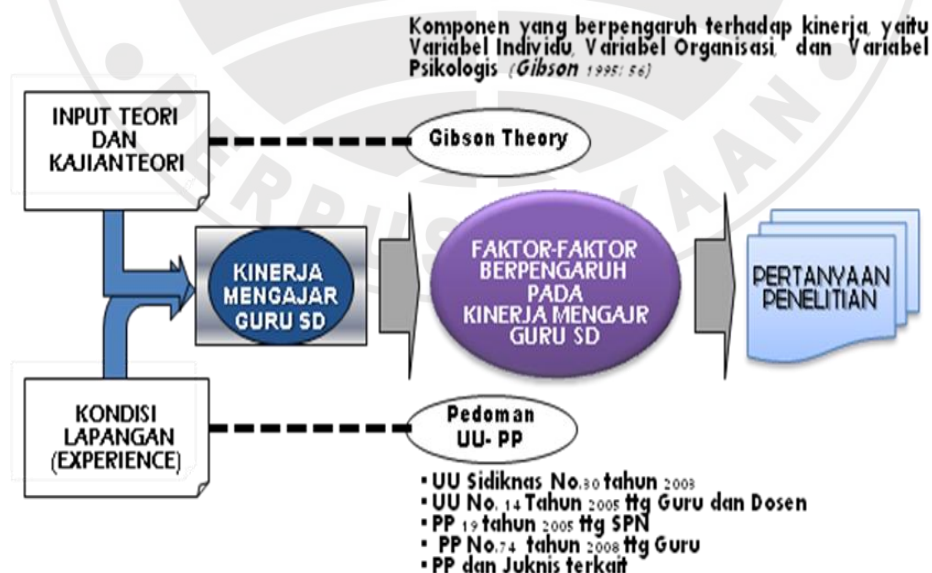
Gambar 1.1 Diagram Fishbone Permasalahan Kinerja Guru SD

Sebelum merumuskan pertanyaan penelitian yang diurai dari rumusan masalah, terlebih dahulu peneliti membuat paradigma penelitian. Dimana paradigma penelitian merupakan kerangka pertanyaan berfikir sebelum peneliti memasuki lapangan penelitian, dan menjelaskan bagaimana cara pandang peneliti terhadap fakta tempat peneliti melihat dan mengamati objek dan pemahaman serta perlakuan peneliti terhadap ilmu atau kajian teori. Paradigma penelitian menjelaskan bagaimana peneliti memahami suatu masalah, serta syarat pengujian sebagai landasan untuk menjawab masalah penelitian. Menurut Harmon (dalam Moleong, 2004: 49), paradigma adalah cara mendasar untuk mempersepsi, berpikir, menilai dan melakukan yang berkaitan dengan sesuatu secara khusus tentang realitas. Sementara itu Guba & Lincoln (1988: 89-115), mengemukakan bahwa secara umum, paradigma penelitian diklasifikasikan dalam 2 kelompok yaitu penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Paradigma kuantitatif dilakukan untuk mendapat kesimpulan umum dan

menjawab pertanyaan yang mendalam serta penerapannya luas dengan obyek penelitian yang banyak.

Paradigma kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Penelitian yang menggunakan pendekatan deduktif yang bertujuan untuk menguji hipotesis merupakan penelitian yang menggunakan paradigma kuantitatif. Paradigma ini disebut juga dengan paradigma tradisional (traditional), positivis (positivist), eksperimental (experimental), atau empiris (empiricist).

Dalam penelitian ini, sebelum peneliti merumuskan pertanyaan penelitian, dibuat gambar skema atau bagan paradigam penelitian seperti pada gambar berikut ini.



Gambar 1.2 Bagan Paradigma Penelitian

Dengan memahami paradigma penelitian, dan mengacu pada pembatasan masalah yang merupakan keterkaitan antara Perencanaan, Pelaksanaan, Evaluasi Pembelajaran, Iklim Organisasi, dan Kompensasi, sebagai variabel-variabel penyebab, dengan kinerja mengajar guru sebagai variabel akibat, dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini dalam bentuk Pertanyaan Masalah Pokok (*Grand problem question*) secara umum yaitu “Bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru Sekolah Dasar di Kabupaten Ciamis dan bagaimana dampaknya terhadap hasil belajar siswa?” Dari identifikasi dan rumusan pokok permasalahan di atas, kemudian dibuat pertanyaan penelitian yang dapat menjadi pedoman dan arah penelitian sebagai berikut;

1. Bagaimana pengaruh perencanaan pembelajaran (X_1) terhadap kinerja guru Sekolah Dasar (Y).
2. Bagaimana pengaruh pelaksanaan pembelajaran (X_2) terhadap kinerja guru Sekolah Dasar (Y).
3. Bagaimana pengaruh evaluasi pembelajaran (X_3) terhadap kinerja guru Sekolah Dasar (Y).
4. Bagaimana pengaruh iklim organisasi (X_4) terhadap kinerja guru Sekolah Dasar (Y)
5. Bagaimana pengaruh kompensasi (X_5) terhadap kinerja guru Sekolah Dasar (Y).
6. Bagaimana pengaruh secara bersama-sama perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, iklim organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar (Y).

7. Bagaimana pengaruh perencanaan pembelajaran (X_1) terhadap Hasil Belajar Siswa Sekolah Dasar (Z).
8. Bagaimana pengaruh pelaksanaan pembelajaran terhadap hasil belajar siswa (Z).
9. Bagaimana pengaruh evaluasi pembelajaran (X_3) terhadap Hasil Belajar Siswa Sekolah Dasar (Z).
10. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi (X_4) terhadap Hasil Belajar Siswa Sekolah Dasar (Z).
11. Bagaimana pengaruh kompensasi (X_5) terhadap Hasil Belajar Siswa Sekolah Dasar (Z).
12. Bagaimana pengaruh kinerja guru (Y) terhadap hasil belajar siswa Sekolah Dasar (Z).
13. Bagaimana pengaruh perencanaan pembelajaran (X_1), pelaksanaan pembelajaran (X_2), evaluasi pembelajaran (X_3), iklim organisasi (X_4), dan kompensasi (X_5), terhadap kinerja guru (Y), serta secara bersama-sama terhadap hasil belajar siswa Sekolah Dasar (Z).

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah pokok yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini secara umum untuk mengetahui data empirik bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru sekolah dasar serta dampaknya terhadap hasil belajar siswa, untuk lebih detail tujuan penelitian ini adalah mengetahui tentang :

1. Deskripsi empirik tentang Faktor-faktor yang berpengaruh (Perencanaan, Pelaksanaan, Evaluasi Pembelajaran, Iklim Organisasi, dan Kompensasi) terhadap Kinerja mengajar guru Sekolah Dasar serta dampaknya terhadap hasil belajar siswa di Kabupaten Ciamis.
2. Pengaruh Perencanaan Pembelajaran (X_1), Pelaksanaan Pembelajaran (X_2), Evaluasi Pembelajaran (X_3), Iklim Organisasi (X_4), dan Kompensasi (X_5), terhadap Kinerja mengajar guru (Y), serta dampaknya terhadap Hasil Belajar Siswa (Z) pada Sekolah Dasar di Kabupaten Ciamis

D. MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk hal-hal baik secara teoritis maupun secara praktis. Secara teoritis penelitian ini berguna untuk menambah dan memperkaya pengetahuan serta menerapkan teori-teori manajemen mutu dalam bidang pendidikan. Selain itu hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi dan referensi berkaitan dengan pengaruh perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, iklim organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja mengajar guru, serta dampaknya pada hasil belajar siswa.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi serta gambaran terutama bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis mengenai upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja mengajar guru dan atau hasil belajar siswa Sekolah Dasar di Kabupaten Ciamis melalui peningkatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan

pembelajaran, evaluasi pembelajaran, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja mengajar guru, serta dampaknya pada hasil belajar siswa di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis.

Sebagai wawasan dan referensi akademik, sebagai bahan dasar untuk penelitian lebih lanjut dalam konteks pengembangan dan proses generalisasi, serta bahan perbandingan dalam melaksanakan penelitian pada bidang yang sama. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam penelitian lanjutan dengan menggunakan tingkat pendidikan yang lebih tinggi (SMP, SMA atau Perguruan Tinggi) dan atau sekolah-sekolah di wilayah kabupaten-kabupaten lainnya.

E. SISTEMATIKA PENULISAN DISERTASI

Sistematika penulisan dibuat dengan dua tujuan. Pertama, sebagai *guidance* bagi penulis untuk menyusun bab-bab yang belum terselesaikan, yaitu bab satu, bab dua, seterusnya. Kedua, untuk mempermudah pembaca dalam menyimak dan memahami keseluruhan bagian disertasi. Penulisan disertasi diperlukan sistematika penulisan yang baik. Dengan sistematika yang baik, maka akan dapat terbentuk suatu tulisan yang terpolo, tersusun, runtut, logis dan saling terkait sehingga fenomena penelitian atau *emperical evidence*, sampai pada kesimpulan dan implikasi penelitian.

Sebagai *outline*, sistematika penulisan disertasi ini terdiri dari 5 (lima) bab, yang didahului dengan isi; Lembar pengesahan, pernyataan, kata pengantar, abstrak, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran. Kemudian Sistimatika penulisan disertasi disajikan sebagai berikut: BAB. I. PENDAHULUAN, terdiri dari: Latar Belakang, Identifikasi dan Rumusan Penelitan, Tujuan

Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Disertasi. BAB. II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, dan HIPOTESIS PENELITIAN, terdiri dari penjelasan tentang Kajian Pustaka, Kajian Penelitian yang relevan, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis Penelitian. BAB. III. METODE PENELITIAN, terdiri Lokasi dan Objek Penelitian, Metode Penelitian, Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Pemeriksaan Keabsahaan Data, dan Teknik Analisis Data. BAB IV. BAB. IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, terdiri dari uraian deskripsi data, pengujian persyaratan analisis, uji normalitas data, uji homogenitas, uji korelasi, uji hipotesis, analisis diskriminan, temuan penelitian dan pembahasan serta keterbatasan penelitian. BAB. V. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI, berisi kesimpulan hasil penelitian serta rekomendasi. Terakhir, Daftar Pustaka dan Lampiran-lampiran yang relevan.