

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional pada hakekatnya bertujuan membangun manusia Indonesia seutuhnya dan seluruh masyarakat Indonesia yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Sejalan dengan itu sasaran utama pembangunan nasional adalah meningkatkan kualitas manusia dan seluruh masyarakat Indonesia yang maju, modern berdasarkan Pancasila (GBHN 1998). Salah satu upaya mencapai tujuan tersebut adalah melalui pendidikan.

Melalui pendidikan dipersiapkan Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan untuk melanjutkan estafet pembangunan dimasa depan sesuai dengan yang dicita-citakan, karena pendidikan memiliki peluang dan kekuatan untuk dapat berbuat dalam menjadikan sumber daya manusia sebagai aset pembangunan nasional.

Dari keseluruhan sistem pendidikan, pendidikan dasar mempunyai peranan besar dalam proses kelancaran penyelenggaraanya secara optimal dan harus dikelola secara baik dan profesional. Hal ini dapat diketahui karena pendidikan dasar mempunyai fungsi untuk mempersiapkan bekal dasar bagi pengembangan kehidupan, kepribadian, sikap, mental, pengetahuan, dan ketrampilan yang diperlukan oleh setiap warga negara dalam hal ini peserta didik yang siap menjalankan peranannya sesuai dengan kemampuannya dimasa depan.

Masalah pendidikan dasar yang berkualitas adalah tuntutan konstitusi, semua ini membutuhkan suatu manajemen atau pengelolaan yang baik, karena manajemen pendidikan sebagai mobilisasi dari segala sumberdaya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan. Mutu pendidikan akan dapat ditingkatkan apabila ditangani secara efisien. Artinya, berbagai sumber yang mempengaruhi terjadinya proses pendidikan perlu ditangani secara jelas, terkendali dan terarah. Khususnya pendidikan dasar yang merupakan kebutuhan dasar bagi setiap warganegara, merupakan kewajiban pemerintah, dalam hal ini unit pemerintah paling dekat untuk melaksanakannya.

Berkaitan dengan permasalahan ini, guna menghadapi masa depan yang penuh tantangan, keberhasilan pendidikan tidak semata-mata dilihat dari penyediaan kesempatan belajar tetapi juga peningkatan mutu dan relevansinya. Kualitas penyelenggaraan pendidikan disekolah dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gedung, fasilitas belajar, guru, kemampuan kepala sekolah, dan lain-lain. Dari berbagai faktor tersebut keberadaan guru dilembaga pendidikan formal merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari komponen pendidikan lainnya. Guru sebagai pelaku utama untuk merealisasikan program operasional pendidikan. Guru mempunyai peranan penting yaitu sebagai pelaksana dalam memanfaatkan sarana, prasarana dan sumberdaya pendidikan lainnya. Hal ini berarti guru-guru yang terlibat dalam sistem persekolahan di sekolah dasar harus memiliki kualifikasi yang dibutuhkan, profesionalisme dan kehadirannya sesuai dengan kebutuhan penyelenggaraan dan pengelolaan sekolah sangat diperlukan.

Undang-Undang No.2 / 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Pemerintah No. 38 / 1992 tentang Tenaga Kependidikan menjelaskan bahwa, guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggaranya proses pendidikan. Guru dalam masyarakat modern adalah seorang profesional karena ia mengemban misi strategis dasar. Guru menjadi tumpuan harapan untuk mewujudkan agenda-agenda pendidikan nasional seperti: Peningkatan mutu dan relevansi, pemerataan dan perluasan kesempatan belajar, dan peningkatan efisiensi. Jadi berhasil atau tidaknya penyelenggaraan pendidikan nasional ditentukan oleh tenaga kependidikan dalam hal ini adalah guru.

Dalam sistem persekolahan, guru merupakan orang yang paling terdepan, yang merupakan sentral segala upaya pendidikan, dan agen dalam pembaharuan pendidikan. Sebagai pendidik dan pengajar guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Jika berbicara tentang mutu dan kualitas pendidikan maka guru merupakan salah satu penentunya Akan tetapi dilema kekurangan guru bahkan kualitasnya dan profesionalismenya masih dipertanyakan dan justru mewarnai kondisi guru saat ini.

Karena begitu pentingnya keberadaan dan peran guru secara profesional, yang merupakan sebagai penentu untuk terselenggaranya proses pendidikan secara optimal maka seyogyanya setiap sekolah harus memiliki guru yang memadai baik kuantitas maupun kualitasnya. Untuk merealisasikan hal tersebut dibutuhkan suatu program yang terencana dan dilaksanakan dengan baik.

Permasalahan yang muncul adalah mengapa guru Sekolah Dasar masih tetap kurang? Sekalipun ada sekolah-sekolah yang kelebihan guru, dan masih cukup banyak sekolah-sekolah yang kekurangan guru, terutama di daerah pedesaan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil studi Kasmianto (1997) dan Dedi Supriadi (1998). Berdasarkan hasil penelitian Dedi Supriadi (1998) penyebab dari kekurangan guru SD sejauh yang terjadi saat ini diantaranya adalah “soal terbatasnya informasi untuk pengangkatan guru baru SD dan penyebaran guru yang tidak merata”. Soal kebutuhan (demand), pengadaan (supply), dan penempatan (deployment) guru SD tidak selalu berjalan seirama seperti yang diinginkan, karena diantara ketiganya ada faktor yang justru lebih menentukan, yaitu pengangkatan berdasarkan formasi yang tersedia

Dalam rangka menghadapi Otonomi Daerah Pemda Riau mengambil kebijaksanaan untuk mengatasi kekurangan guru di Sekolah Dasar terutama di daerah terpencil yaitu, dengan Pengangkatan Guru Tidak Tetap (GTT). Secara operasional pengelolaan GTT melalui kegiatan perencanaan, pelaksanaan pengadaan, penempatan, serta pengawasan realisasi program.

Penentuan Sekolah Dasar Negeri terpencil mengacu kepada kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Propinsi Daerah Tingkat I Riau (1993) selain ditandai oleh sulitnya hubungan juga keadaan alam sendiri yang menyebabkan daerah tersebut sulit dijangkau. Karakteristik sekolah terpencil tersebut meliputi:

- (1) Sulit hubungan lalu lintas antar ibu kota Kecamatan ke lokasi SD, yang dapat dicapai hanya dengan melalui sungai, laut dengan naik sampan, motor tempel (speed boat), kapal motor dan memakan waktu cukup lama atau jalan kaki (menempuh jalan setapak yang jaraknya relatif jauh);

- (2) Sulit mendapatkan sembilan bahan pokok, meskipun ada harganya relatif tinggi, sedangkan mutu bahan kadang kala berkualitas rendah;
- (3) Sulit mendapatkan perumahan, sehingga harus menumpang di rumah pemuka masyarakat, rumah sewaan tidak ada. Rumah disana kurang memenuhi syarat baik dari segi keamanan maupun kesehatan;
- (4) Sulit memperoleh pelayanan kesehatan;
- (5) Sulit berkomunikasi dengan masyarakat karena masalah penyesuaian bahasa;
- (6) Sulit berasimilasi antar pedagang dengan masyarakat setempat
- (7) Daerah tersebut masih mempraktekan daya supranarural untuk tujuan-tujuan negatif.

Sejalan dengan penetapan kebijakan tersebut, pengelola yang ditugaskan untuk mengelola Pendidikan Dasar, dalam hal ini Dinas Pendidikan telah menjabarkan kebijakan tersebut kedalam program-program yang khusus untuk mengatasi kekurangan guru di Sekolah Dasar yaitu mengangkat guru dengan sistem kontrak, yang selanjutnya disebut Guru Tidak Tetap.

Biaya yang ditimbulkan akibat kebijakan ini dianggarkan dalam APBD. Implementasi pengelolaannya telah dilaksanakan sejak tahun anggaran 1998/1999. Secara operasional pengelolaan guru tidak tetap (PGTT) diaplikasikan sesuai dengan kegiatan manajemen yaitu mulai dari perencanaan, pengadaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pembinaan, pengembangan kemampuan profesional, kompensasi dan pemberhentian, serta pengawasan.

Dari hasil pengamatan terlihat fenomena-fenomena yang diduga turut mempengaruhi keberhasilan program tersebut yaitu, mulai dari perencanaan, perekrutan, penempatan, hingga kinerjanya. Yang semuanya itu akan mempengaruhi kuantitas dan kualitas guru yang ditugaskan. Secara kuantitas guru yang diangkat harus memenuhi kebutuhan satuan pendidikan yang terkait.

Sedangkan kualitasnya dapat dilihat dari sikap mental, kinerja dan latar belakang pendidikan sesuai dengan tugasnya sebagai tenaga pendidik dan pengajar.

Fenomena-fenomena itu antara lain: (1) Sistem penyeleksiannya yang tidak mengharuskan calon guru tidak tetap berlatar belakang pendidikan keguruan (kependidikan), yang secara teori latar belakang kependidikan seseorang akan mempengaruhi kinerja dan profesionalismenya; (2) Penempatan belum sesuai dengan kebutuhan; (3) Adanya pembatasan waktu penugasan yaitu sesuai dengan kontrak selama satu tahun, yang semuanya ini akan berdampak pada kinerja dan tanggungjawab sebagai tenaga pendidik dan pengajar; (4) Di lihat dari gaji atau tunjangan kerja sebesar Rp. 330.000,- (Tiga ratus tiga puluh ribu rupiah)perbulan, masih di bawah standar UMR (Upah Minimum Regional), yang ini berdampak pada motivasi dan semangat kerja dalam melaksanakan tugas.

Dari hasil pengamatan itu peneliti merasa tertarik memikirkan masalah ini karena program pengelolaan dan kinerja guru PGTT perlu diteliti dan dikaji lebih dalam lagi. Masalahnya relevan dengan materi pokok Program Studi Administrasi pendidikan dan peneliti juga ingin mengetahui konsistensi perencanaan dan implementasi pengadaan tenaga kependidikan serta pengaruhnya terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar. Sehingga kebijakan tersebut tidak hanya memberikan jawaban diatas kertas saja. Sedangkan pihak sekolah tetap saja merasakan adanya kekurangan guru, atau dapat dikatakan sudah cukup tapi profesionalismenya masih diragukan, yang akhirnya peningkatan kualitas pendidikan semakin jauh dari harapan.

B. Batasan Dan Rumusan Masalah Penelitian

1. Batasan Masalah

Perencanaan tenaga kependidikan (guru) sebagai penyelenggara operasional pendidikan haruslah mampu mencapai tujuan-tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Konsekwensinya adalah bagaimana menjadikan Sekolah Dasar berfungsi optimal, bermanfaat dan menarik sebagai suatu tempat terjadinya proses pembelajaran dalam mencapai tujuan pendidikan. Persoalannya harus menitik beratkan kepada tenaga kependidikan (guru) yang benar-benar mendukung untuk terwujudnya fungsi sekolah.

Perencanaan tenaga kependidikan merupakan rangkaian proses yang integral yang bersangkutan paut dengan masalah rekrutmen, seleksi, penempatan serta pengawasan yang semuanya berdampak terhadap kualitas dan hasil pendidikan yang dicapai, dan mempunyai peranan yang paling menentukan terhadap kualitas pendidikan dimasa depan.

Penugasan Guru Tidak Tetap (PGTT) sebagai implementasi dari suatu bentuk perencanaan, yang merupakan suatu bentuk kebijakan untuk mengatasi kekurangan guru di Sekolah Dasar. Penugasannya didasari kepada guru yang mau mengajar di daerah sulit, sehingga didalam pengelolaannya mempunyai ruang lingkup yang luas serta kompleks. Maka dalam penelitian ini peneliti memfokuskan permasalahan penelitiannya kepada konsisten antara Perencanaan dengan Implementasi Pengadaan Tenaga Kependidikan Guru Tidak Tetap (GTT) Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Kabupaten Kampar

Proporsi Riau". Sesuai dengan permasalahan tersebut, maka perencanaan dan implementasi ruang lingkupnya adalah: (1) pengadaan tenaga kependidikan yang meliputi tentang analisis kebutuhan guru, visi, misi, tujuan, dan strategi perencanaan; (2) Pelaksanaan penyediaan guru meliputi tentang dasar pengadaan guru tidak tetap, rekrutmen, seleksi; (3) Penempatan meliputi tentang dasar dan prosedur penempatan guru tidak tetap; (4) Pengawasan meliputi tentang prosedur dan teknik pengawasan terhadap kinerja Guru.

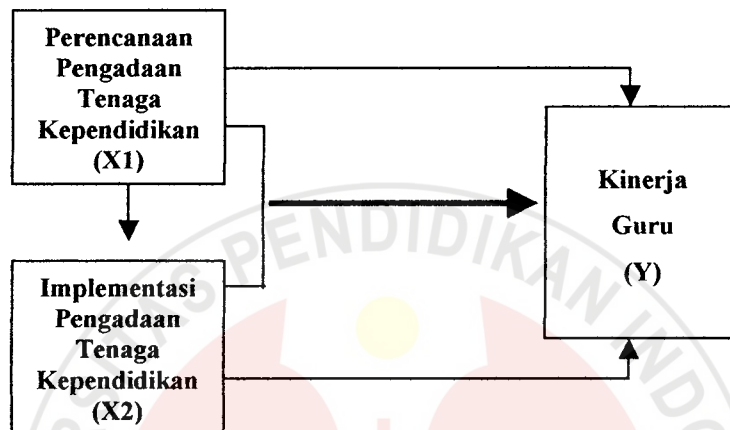
Kinerja guru yang diteliti, pada dasarnya merupakan aktualisasi rumusan kompetensi guru yang ruang lingkupnya meliputi tentang: (1) Landasan profesional keguruan; (2) Penguasaan bahan ajar; (3) Pengelolaan Program Pengajaran; (4) Pengelolaan proses pembelajaran; (5) Pengelolaan Kelas; (6) Pemanfaatan media mengajar; (7) Penilaian; (8) Layanan Bimbingan siswa; (9) Administrasi kelas; dan (10) Penelitian tindakan kelas.

Dari seluruh uraian yang dikemukakan tersebut, maka dalam kepentingan penelitian ini fokusnya diarahkan pada tiga aspek sebagai berikut:

- (1) Perencanaan tenaga kependidikan yang dalam hal ini dilaksanakan oleh pihak pengelola yaitu Dinas Pendidikan.
- (2) Persepsi guru terhadap perencanaan atau manajemen pengadaan tenaga kependidikan.
- (3) Kinerja guru sebagai aktualisasi keseluruhan rumusan kompetensi guru.

Analisis tentang implementasi perencanaan yang telah diaktualisasikan dilakukan dengan menggunakan analisis SWOT. Sedangkan keterkaitan antara

setiap aspek dikaji dengan melakukan analisis korelasional antara persepsi guru tentang perencanaan tenaga kependidikan (X_1) dan implementasi perencanaan tenaga kependidikan (X_2) dengan kinerja guru (Variabel Y). Konstelasi hubungan antara variabel tersebut dijelaskan dalam gambar berikut:



Gambar 1.1 : Hubungan Perencanaan dan Implementasi Pengadaan Tenaga Kependidikan dan Kinerja Guru

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang dan pembatasan masalah diatas, penelitian ini secara umum diarahkan untuk mengungkapkan gambaran empirik tentang pengelolaan tenaga kependidikan dilihat dari segi pengelola, perencanaan dan implementasi pengadaan tenaga kependidikan menurut persepsi guru, dan gambaran umum tentang kinerja guru tidak tetap. Untuk selanjutnya, formulasi masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

- (1) Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara perencanaan pengadaan tenaga kependidikan dengan kinerja guru tidak tetap?

- (2) Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara implementasi pengadaan tenaga kependidikan dengan kinerja guru tidak tetap?
- (3) Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara perencanaan dan implementasi pengadaan tenaga kependidikan secara bersama-sama dengan kinerja guru tidak tetap?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan, maka penelitian ini bertujuan mendapatkan deskripsi yang jelas tentang konsistensi perencanaan dalam implementasi pengadaan tenaga kependidikan, serta pengaruhnya terhadap kinerja yang berkaitan dengan penugasan Guru Tidak Tetap (GTT) oleh Pemda Riau, dalam rangka mengatasi kekurangan guru dan meningkatkan kualitas pendidikan Sekolah Dasar di daerah terpencil.

Lebih khususnya tujuan penelitian yang dilakukan pada guru-guru Sekolah Dasar di daerah terpencil dikabupaten Kampar Provinsi Riau ini adalah:

- (1) Mengetahui hubungan antara perencanaan pengadaan tenaga kependidikan dengan kinerja guru tidak tetap.
- (2) Mengetahui hubungan antara implementasi pengadaan tenaga kependidikan dengan kinerja guru tidak tetap.
- (3) Mengetahui hubungan antara perencanaan dan implementasi pengadaan tenaga kependidikan secara bersama-sama dengan kinerja guru tidak tetap.

D. Kegunaan Penelitian

Secara teoritis, penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

- (1) Memberikan kontribusi yang berdayaguna baik secara teoritis, metodologis, dan empiris bagi kepentingan akademis dalam bidang ilmu pendidikan umumnya dan administrasi pendidikan khususnya, terutama dalam perencanaan atau manajemen pengadaan tenaga kependidikan yang berpengaruh terhadap kinerja guru tidak tetap.
- (2) Dapat dijadikan sebagai alternatif model inovasi dalam pengembangan manajemen pendidikan, khususnya pengembangan manajemen tenaga kependidikan.
- (3) Dapat dijadikan salah satu pola atau strategi dalam perencanaan tenaga kependidikan untuk terciptanya tenaga-tenaga kependidikan yang berkualitas.
- (4) Temuan dalam penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi para peneliti berikutnya terhadap objek atau aspek yang sejenis maupun terhadap objek atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, sehingga dapat dijadikan:

- (1) Sebagai bahan masukan bagi para perencana tenaga kependidikan atau lebih spesifik lagi bagi pengelola Guru Tidak Tetap (GTT) dalam merencanakan, melaksanakan, menempatkan, dan melakukan pengawasan serta mengevaluasi kinerja guru, sehingga dengan dapat memperbaiki dan

menyempurnakan sesuai dengan program kegiatan perencanaan yang dilakukan.

- (2) Sebagai informasi dan feedback bagi para guru, khususnya guru tidak tetap di Kabupaten Kampar dalam upaya memperbaiki, meningkatkan, dan mengembangkan kualitas kinerjanya.

E. Asumsi Dasar Penelitian

Asumsi atau anggapan dasar penelitian merupakan landasan pemikiran dalam suatu penelitian yang sedang dilakukan yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Arikunto (1996:60) bahwa anggapan dasar adalah titik tolak pemikiran yang digunakan dalam suatu penelitian, yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Adapun asumsi atau titik tolak dalam penelitian ini adalah:

- (1) Perencanaan tenaga kependidikan merupakan strategi untuk keberhasilan program-program pendidikan (Depdikbud, 1978: 5).
- (2) Perencanaan tenaga kependidikan ada hubungannya dengan peningkatan kualitas tenaga kependidikan (fakry Gaffar: 1987: 14 & Randall, 1987: 53).
- (3) Perencanaan tenaga kependidikan merupakan faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja (kinerja guru), (Sondang P, Siagian: 1999: 45).

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari suatu permasalahan yang harus dibuktikan kebenarannya. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Sudjana (1982: 217) bahwa hipotesis adalah: Perumusan sementara mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan sesuatu dan menuntun serta mengarahkan kepada penelitian selanjutnya. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan (teoritis) belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau penelitian.

Berdasarkan asumsi-asumsi penelitian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- (1) Terdapat hubungan yang signifikan antara perencanaan pengadaan tenaga kependidikan dengan kinerja guru tidak tetap di Kabupaten Kampar Provinsi Riau.
- (2) Terdapat hubungan yang signifikan antara implementasi pengadaan tenaga kependidikan dengan kinerja guru tidak tetap di Kabupaten Kampar Provinsi Riau.
- (3) Terdapat hubungan yang signifikan antara perencanaan dan implementasi pengadaan tenaga kependidikan secara bersama-sama dengan kinerja guru tidak tetap di Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

G. Definisi Operasional

Defenisi operasional dimaksudkan untuk menghindarkan perbedaan interpretasi yang mungkin terjadi. Hal ini sesuai dengan pendapat Nasution (1982:28) yang mengemukakan: "Bahwa istilah-istilah, kata-kata, pengertian-pengertian yang penting atau yang dipergunakan dengan makna tertentu harus diberi batasan agar jangan timbul tafsiran yang beragam." Untuk menghindari perbedaan interpretasi ini, penulis akan jelaskan istilah-istilah yang terkandung dalam judul penelitian ini.

1. Konsistensi

Konsistensi adalah kesesuaian atau keserasian antara yang di rencanakan dengan apa yang telah dilaksanakan (Depdikbud:1990:457). Jadi disini tidak ada unsur pengecualian atau penyimpangan dari apa yang sudah di gariskan. Yang dimaksud dengan konsisten dalam penelitian ini adalah kesesuaian perencanaan yaitu manajemen pengadaan tenaga kependidikan yang dalam hal ini adalah guru tidak tetap dengan implementasinya sebagai wujud nyata untuk mencapai tujuan perencanaan yang telah dibuat.

2. Perencanaan

Perencanaan merupakan fungsi pertama dari manajemen yang merupakan dasar untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Dengan demikian Perencanaan sangat menentukan keberhasilan terhadap keberhasilan program

yang telah disusun. Sebagaimana yang diungkapkan Siagian (1986:108) bahwa perencanaan adalah: Keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang dari pada hal-hal yang akan dikerjakan dimasa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Perencanaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perencanaan tenaga kependidikan dalam hal ini guru. Tenaga kependidikan harus direncanakan sedemikian rupa baik dalam jumlah maupun kualifikasinya sehingga dari padanya diperoleh manfaat yang semaksimal mungkin.

3. Implementasi.

Implementasi mengandung faktor-faktor yang mendukung dan menghambat jalannya proses dari suatu ketetapan. Implementasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah implementasi dari perencanaan tenaga kependidikan (guru), yang berkaitan dengan pelaksanaan dari alternatif-alternatif perencanaan pengadaan tenaga kependidikan yang telah ditetapkan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Fakry Gaffar (1987:114) bahwa implementasi perencanaan adalah segala kegiatan atau usaha untuk mewujudkan apa yang telah dirancang dalam kenyataan atau dalam praktek kegiatan penyelenggaraan pendidikan.

4. Pengadaan

Pengadaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengadaan tenaga kependidikan dalam hal ini guru Sekolah Dasar didaerah terpencil. Kegiatan-

kegiatannya berhubungan dengan mengefektifkan dan menjaga kontinuitas terpeliharanya tenaga kependidikan (guru) yang sesuai dengan posisinya menurut ketrampilan yang harus dimiliki, pengetahuan, pengalaman, dan kualifikasi.

5. Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan yang dimaksud dalam penelitian ini sesuai dengan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Bab VII Pasal 27 Ayat 3 adalah “guru” yaitu tenaga pengajar merupakan tenaga pendidik yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar yang pada jenjang pendidikan dasar menengah disebut guru dan pada jenjang pendidikan tinggi disebut dosen.

6. Pengaruh

James A.F. Stoner yang dikutip oleh Mustaan (1989:12) bahwa: “Pengaruh (influence) sebagai suatu tindakan atau contoh yang langsung menyebabkan adanya perubahan tingkah laku orang lain atau kelompok”. Pengaruh adalah akibat dari adanya penyertaan unsur lain pada suatu objek, dan unsur tersebut memberi makna baik negatif maupun positif (Depdikbud, 1996: 207). Yang dimaksud pengaruh dalam penelitian ini adalah tindakan yang muncul dari variabel perencanaan atau manajemen sebagai variabel X_1 dan Implementasi perencanaan Variabel X_2 sebagai variabel bebas, yang memberikan makna atau pengaruh terhadap kinerja guru sebagai variabel terikat (Variabel Y).

7. Kinerja Guru

Bernadin dan Russel (Sianipar 1994:4) mengemukakan bahwa kinerja (performance) adalah hasil dari suatu pekerjaan atau kegiatan dalam periode waktu tertentu. Selanjutnya Jhonson (1974:7) menyatakan kinerja guru adalah seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh seorang guru pada waktu dia memberikan pelajaran kepada siswa. Kemudian Natawijaya dan Sanusi (1991:81) mengemukakan bahwa secara konseptual bahwa kinerja guru mencakup tiga aspek kompetensi yaitu kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi personal. Yang dimaksud dengan kinerja guru dalam penelitian ini adalah hasil yang dicapai dari setiap kegiatan yang diperoleh melalui keuletan kerja baik secara individu maupun kelompok sesuai dengan tugas guru sebagai pendidik dan pengajar berdasarkan standar kompetensi guru.

H. Paradigma dan Fokus Penelitian

Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang diambil dalam melihat realita objek yang diteliti. Paradigma penelitian juga merupakan serangkaian konsep, gagasan, ide pikiran yang tersusun secara sistematis, logis, dan runtun sehingga merupakan pola kerja dan pola pikir serta pegangan dalam penelitian. Mengenai paradigma ini, Nasution (1988:2) mengemukakan bahwa: "Paradigma adalah suatu perangkat kepercayaan, nilai-nilai suatu pandangan tentang dunia luar". Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud paradigma adalah perangkat berfikir yang didasari nilai-nilai ilmiah.

Hubungannya dengan objek penelitian, paradigma yang dimaksud menitik beratkan pada perencanaan dan implementasi pengadaan tenaga kependidikan guru tidak tetap (GTT) yang semuanya ini akan menentukan kualitas guru yang dihasilkan dan berdampak terhadap pelayanan dan mutu pendidikan dimasa depan. Guru dengan berbagai karakteristiknya merupakan instrumental input untuk mencapai tujuan pendidikan, maka pihak pengelola dalam prosesnya dituntut untuk membuat perencanaan yang matang dan dapat di implementasikan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Pada prinsipnya tujuan akan tercapai secara efektif dan efisien apabila perencanaan sesuai dengan implementasinya. Pengangkatan guru tidak tetap (GTT) bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pengajar di daerah terpencil, dalam hal ini di Propinsi Riau tepatnya di Kabupaten Kampar.

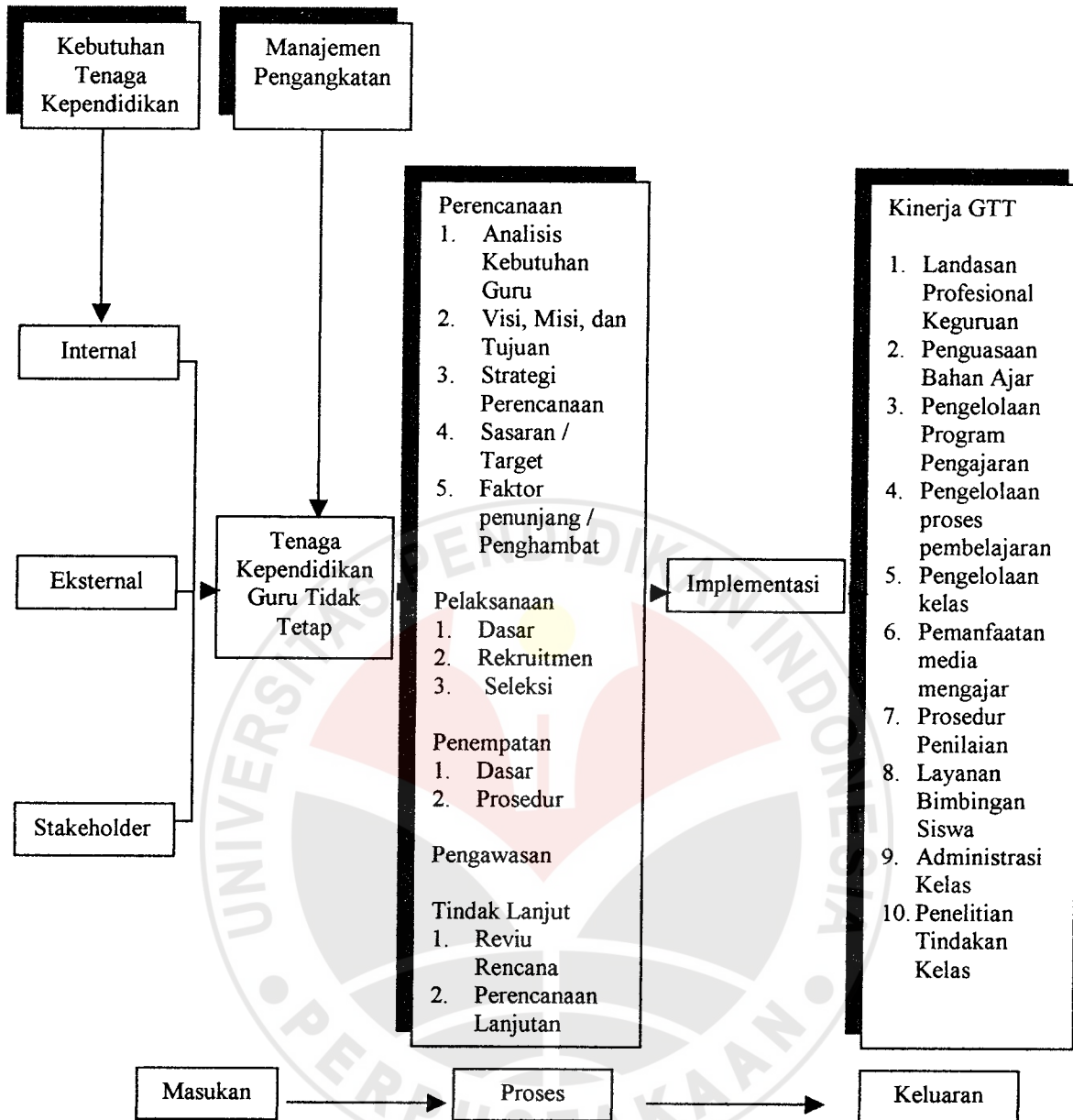
Pemerintah memutuskan bahwa hingga saat ini di Sekolah Dasar berlaku sistem guru kelas, secara teoritis dengan sistem guru kelas di Sekolah Dasar berarti guru mengajarkan keseluruhan mata pelajaran, yang tidak memungkinkan untuk mengajar dikelas lain dalam waktu yang bersamaan. Akan tetapi karena mengingat jumlah guru di daerah terpencil tidak mencukupi, sehingga sangat terpaksa bagi mereka menambah beban mengajar di kelas lain. dari kenyataan pelaksanaan tugas pokokpun tidak dapat terselesaikan secara efektif dan efisien.

Salah satu solusi mengatasi kekurangan guru di Sekolah Dasar terpencil dilakukan pengangkatan Guru Tidak Tetap (GTT). Karena dibiayai oleh APBD maka hasil dari pelaksanaannya harus memberikan pertanggungjawaban, untuk itu

diperlukan pengelolaan yang tepat dan efektif mulai dari perencanaannya, implementasinya, hingga kinerjanya. Program ini berorientasi kepada kualitas proses dan hasil. Kualitas proses dapat dilihat dari efektivitas pelaksanaan program perencanaan dengan implementasinya. Sedangkan kualitas hasil dilihat dari kualitas kinerja guru tidak tetap dalam melaksanakan tugas.

Perencanaan tenaga kependidikan guru di sekolah dasar tidak hanya dipengaruhi oleh strategi yang diterapkan. Sesuai dengan teori organisasi perencanaan sumber daya manusia ditentukan oleh banyak faktor yaitu visi, misi, dan tujuan organisasi. Visi merupakan pandangan suatu organisasi yang jauh, mendalam, dan luas. Misi merupakan suatu pernyataan mengenai alasan mengapa suatu organisasi diadakan. Sedangkan tujuan merupakan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi.

Pelaksanaan suatu alternatif strategi merupakan upaya peningkatan kualitas yang dijadikan dasar untuk meraih keunggulan kompetitif baik untuk masukan maupun keluaran. Oleh karena itu dengan menerapkan konsep dan strategi yang tepat diharapkan dapat diperoleh tenaga kependidikan yang memiliki karakteristik sesuai dengan kebutuhan pendidikan di sekolah dasar. Secara visual kerangka berpikir dilukiskan dalam paradigma penelitian pada gambar berikut:



Gambar 1.2 : Paradigma Penelitian

