

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan sangat penting dan menduduki posisi sentral dalam pembangunan karena berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan merupakan suatu proses transformasi nilai-nilai budaya sebagai kegiatan pewarisan budaya dari satu generasi ke generasi yang lain. Nilai-nilai kebudayaan tersebut mengalami proses transformasi dari generasi terdahulu sampai pada generasi sekarang dan kedepan. Dunia pendidikan suatu sarana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki daya saing yang wajar sesuai dengan kemampuan akademik atau profesionalnya.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan. Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut adalah pendidikan, sehingga kualitas pendidikan harus senantiasa ditingkatkan. Sebagai faktor penentu keberhasilan pembangunan, pada tempatnyalah kualitas sumber daya manusia ditingkatkan melalui berbagai program pendidikan yang dilaksanakan secara sistematis dan terarah berdasarkan kepentingan yang mengacu pada kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (Iptek) dan dilandasi oleh keimanan dan ketakwaan (Imtak).

Peran pendidik yang profesional diperlukan sekali untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yakni mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya, sesuai dengan UU RI No.20 Tahun 2003

tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional. Untuk mampu bersaing di forum nasional maupun internasional, profesionalisme guru dituntut untuk terus berkembang sesuai dengan perkembangan jaman, ilmu pengetahuan dan teknologi. Pendidikan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa, dan merupakan wahana dalam menerjemahkan pesan-pesan konstitusi serta sarana dalam membangun watak bangsa (*Nation Character Building*). Undang-undang RI nomor 20 tahun 2003, pasal 3 ayat (6) bahwa:

Pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat. Di mana dalam proses tersebut harus ada pendidik yang memberikan keteladanan dan mampu membangun kemauan, serta mengembangkan potensi dan kreativitas peserta didik (Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005).

Makna pendidikan terletak pada bagaimana kualitas sumber daya manusia senantiasa melestarikan nilai-nilai luhur sosial dan budaya yang telah memberikan bukti sebagai perjalanan suatu sejarah bangsa. Pendidikan juga diharapkan dapat menumbuhkan kemampuan untuk menghadapi tuntutan pada kenyataan masa kini dan kedepan, baik perubahan dari dalam maupun perubahan karena pengaruh dari luar.

Perubahan dari dalam ditimbulkan oleh perubahan sistem, nilai-nilai, norma-norma dan perilaku dalam suatu organisasi lembaga pendidikan. Secara lebih spesifik perubahan dari dalam berkenaan dengan kualitas kegiatan, adanya tuntutan perubahan dalam visi, misi, tujuan dan lebih jauh terjadi perubahan dengan adanya penambahan peralatan baru, perubahan pengembangan kegiatan, perubahan dalam tingkat pengetahuan, perubahan keterampilan, sikap dan perilaku

para guru serta pegawai. Sedangkan pengaruh dari luar diakibatkan oleh adanya interaksi organisasi dengan lingkungan, baik pada waktu menerima masukan, pada saat proses, pada waktu memberikan kontrol, dan memberikan evaluasi.

Pada saat sekarang ini bangsa kita belajar dari masa lalu yang tidak konsisten dalam penyelenggaraan pendidikan. Sekarang mulai berbenah diri upaya mereformasi pendidikan nasional untuk mengubah pengelolaan dan pelaksanaan pendidikan selama ini. Kita perlu memperbaiki sistem pendidikan (*output*) dari ketidakadilan, monopoli, dan krisis moral dari pengelolaan pendidikan nasional. Kekeliruan pelaksanaan kebijakan pendidikan pada era yang lalu perlu dirubah dan diperbaiki dan diganti dengan pengelolaan secara komprehensif. Kebijakan pemberian otonomi pendidikan dari sentralistik ke desentralistik merupakan bentuk dari reformasi yang memberikan suatu harapan bagi dunia pendidikan. Melalui reformasi, perbaikan kualitas pendidikan menuntut suatu kepemimpinan lembaga pendidikan dengan mengacu kemampuan pengelolaan tenaga kependidikan, iklim kerja guru, yang berdampak pada produktivitas kerja seseorang.

Pemberdayaan sekolah dengan memberikan otonomi yang lebih besar di samping menunjukkan sikap tanggap pemerintah terhadap tuntutan masyarakat juga dapat ditujukan sebagai sarana peningkatan efisiensi, mutu, dan pemerataan pendidikan. Penekanan aspek-aspek tersebut dapat berubah dari waktu-kewaktu sesuai dengan permasalahan yang dihadapi oleh pemerintah. Pada saat yang lalu krisis ekonomi melanda Indonesia. Kondisi tersebut dapat berakibat menurunnya mutu pendidikan dan terganggunya proses pemerataan pelayanan pendidikan.

Dengan melibatkan masyarakat dalam pengelolaan sekolah, pemerintah akan terbantu baik dalam kontrol maupun pembiayaan, sehingga pemerintah dapat lebih berkonsentrasi pada masyarakat kurang mampu yang semakin bertambah jumlahnya. Disamping itu, berkurangnya lapisan-lapisan birokrasi dalam prinsip desentralisasi juga mendukung efisiensi tersebut. Untuk mendukung keberhasilan implementasi perubahan, paling tidak perlu disadari adanya ketidakpuasan terhadap kondisi atau situasi saat ini dan harus ada visi positif mengenai masa depan bila dilakukan perubahan.

Dengan terwujudnya desentralisasi pendidikan di Indonesia sejak tahun 2001 dunia pendidikan banyak berharap terjadinya peningkatan kualitas organisasi pendidikan hingga di tingkat sekolah. Dampak desentralisasi menjadi penting untuk menimbulkan efek terhadap kapabilitas organisasi yang pada gilirannya diharapkan dapat berdampak terhadap kinerja organisasi pendidikan tersebut. Salah satu realisasi desentralisasi pendidikan di tingkat sekolah adalah implementasi School Based Management (SBM). Dalam menyusun strategi implementasi tersebut terdapat faktor yang sangat penting berpengaruh terhadap keberagaman kondisi sekolah di Indonesia baik dari segi kualitas maupun lokasinya karena memerlukan kemampuan manajemen yang handal dan partisipasi dari masyarakat secara aktif.

Guru sebagai tenaga profesional harus memiliki kemandirian dalam keseluruhan kegiatan pendidikan baik dalam jalur sekolah maupun luar sekolah, guru memegang posisi yang paling strategis. Dalam tingkatan operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat

institusional, instruksional, dan ekperiensial (Surya, 2005: 4). Guru merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta proses belajar mengajar yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan.

Kepala sekolah yang profesional harus selalu kreatif dan produktif dalam melakukan inovasi pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Danumiharja, 2001: 39). Namun, untuk menyiapkan kepala sekolah yang inovatif merupakan kendala yang sangat sulit jika dikaitkan dengan sistem kesejahteraan bagi tenaga guru di Indonesia yang jauh dari memadai (Surya, 2005: 5).

Jalal (2005: 1), berpendapat bahwa untuk meningkatkan profesionalisme kepala sekolah di institusi pendidikan, diperlukan berbagai upaya berupa:

Peningkatan kreativitas kerja, motivasi kerja, kinerja, dan produktivitas kerja kepala sekolah serta pemberian berbagai jenis bentuk pelatihan, pendidikan profesional, dan berbagai kegiatan profesional lainnya kepada kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan. Namun diperlukan juga kebijakan pemerintah dalam mengembangkan sumber daya manusia melalui profesionalisasi pendidik dan tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan kualitas kepala sekolah dan kualitas pendidikan.

Balitbang Depdikbud (Nanang Fattah, 2000: 59) juga mengemukakan bahwa lima upaya dalam meningkatkan kualitas guru, yaitu:

Meningkatkan kemampuan profesional, upaya profesioanal, kesesuaian waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional, kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaannya, dan kesejahteraan yang memadai. Kelima faktor tersebut menjadi barometer dalam mengukur kualitas guru.

Melalui kepala sekolah yang produktif, situasi pembelajaran dapat dilakukan secara efisien, efektif, menarik, dan menyenangkan. Hal ini disebabkan karena di tangan kepala sekolah yang kreatif lahir berbagai ide-ide kreatif dalam menggunakan metode dan strategi pembelajaran yang variatif, inovatif, dan

menyenangkan bagi peserta didik karena sesuai dengan kebutuhan belajar peserta didik dan situasi pembelajaran tidak menakutkan peserta didik.

Kepala sekolah yang profesional umumnya selalu menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dalam mengerjakan tugas-tugas profesional sehari-hari di sekolah. Motivasi kerja tinggi yang dimiliki oleh kepala sekolah cenderung berkaitan dengan disiplin tinggi yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas-tugas profesional di sekolah.

Kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan lainnya adalah tenaga profesional. Oleh karena itu, mereka harus terdidik dan terlatih secara akademik dan profesional serta mendapat pengakuan formal sebagaimana mestinya dan profesi mengajar harus memiliki status profesi yang membutuhkan pengembangan (Tilaar, 2001: 142). Menyadari hal tersebut, maka pihak Depdiknas melakukan program sertifikasi berupa akta mengajar bagi lulusan ilmu kependidikan maupun non kependidikan yang akan menjadi pendidik. Untuk menjadi guru yang profesional, guru harus memenuhi kualifikasi akademik minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar (UU RI.No.20 tahun 2003 pasal 42 dan pp.RI No.19 tahun 2005 Bab VI pasal 28). Program serifikasi kepada guru akan menjadi kontrol yang mendorong para penyelenggara pendidikan untuk meningkatkan profesionalismenya dan memberikan layanan maksimal kepada *stakeholders*.

Guru yang produktif dalam melaksanakan berbagai tugas-tugas pembelajaran dan pendidikan di sekolah cenderung pengetahuan, pengalaman, dan keterampilannya semakin bertambah sehingga menjadi guru yang profesional.

Tidak kalah pentingnya, guru yang kreatif dan produktif cenderung memiliki berbagai hasil karya yang dapat dilihat dan dipedomani oleh guru lain sehingga dapat menjadi motor penggerak bagi guru lain untuk menjadi kreatif dan produktif dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran dan pendidikan di sekolah.

Yang menjadi permasalahan sekarang ialah bahwa masih banyak guru yang belum menunjukkan sikap dan perilaku yang kreatif dan produktif sebagai guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran dan pendidikan di sekolah, akibatnya para guru tersebut kurang menunjukkan motivasi kerja dan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru dan hal ini dipengaruhi pula oleh kepemimpinan kepala sekolah yang belum efektif dalam manajemen organisasi sekolah sehingga berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru.

Sekolah sebagai suatu organisasi yang dirancang untuk dapat memberikan sumbangan atau kontribusi dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan bagi masyarakat. Upaya peningkatan kualitas sekolah perlu ditata, diatur, dikelola dan diberdayakan agar sekolah mampu menghasilkan keluaran (*output*) yang mampu bersaing di lingkungan masyarakat. Pengelolaan sekolah yang dimaksud di atas berkaitan dengan manajemen sekolah dalam menghasilkan keluaran atau lulusan yang lebih baik dan berkualitas dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dalam mencapai visi, misi dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama-sama semua warga sekolah, dibutuhkan kondisi sekolah yang kondusif dan adanya keharmonisan antara guru, tenaga administrasi, siswa, dan masyarakat yang masing-masing mempunyai peran yang cukup besar dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang sangat penting dalam menciptakan budaya kerja guru yang akan berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru untuk mencapai kualitas pendidikan masing-masing sekolah.

Adanya kesenjangan dan belum efektifnya kepemimpinan kepala sekolah, keragaman kondisi budaya kerja, dan kinerja mengajar guru di lingkungan Dinas Pendidikan UPTD TK dan SD Kecamatan Cilengkrang Kabupaten Bandung sehingga berimplikasi terhadap adanya dugaan dari penulis bahwa hal itu terjadi karena kepemimpinan masing-masing kepala sekolah dalam menciptakan budaya kerja guru berbeda-beda, hal ini mengakibatkan kinerja mengajar guru masing-masing sekolah juga berbeda.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan tersebut, maka penelitian ini akan melakukan kajian secara mendalam tentang permasalahan yang difokuskan pada judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU”

(Studi Analisis Terhadap Guru Sekolah Dasar Negeri di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan UPTD TK dan SD Kecamatan Cilengkrang Kabupaten Bandung).

B. Rumusan Masalah

Dari uraian pada latar belakang penelitian tersebut di atas, inti kajian penelitian ini adalah kinerja mengajar guru. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru antara lain: kepemimpinan dan kinerja kepala sekolah, manajemen sekolah, budaya kerja, kompetensi profesionalitas

guru, motivasi kerja guru, kemampuan guru, iklim organisasi dan status sosial guru. Berdasarkan hal tersebut, pokok masalah yang akan di ungkap dalam penelitian ini adalah sejauh mana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja guru terhadap kinerja mengajar guru baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

Secara lebih rinci pokok masalah tersebut di atas dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

- a. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan UPTD TK dan SD Kecamatan Cilengkrang Kabupaten Bandung ?
- b. Seberapa besar pengaruh budaya kerja guru terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan UPTD TK dan SD Kecamatan Cilengkrang Kabupaten Bandung ?
- c. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap budaya kerja guru SD Negeri di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan UPTD TK dan SD Kecamatan Cilengkrang Kabupaten Bandung ?
- d. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan UPTD TK dan SD Kecamatan Cilengkrang Kabupaten Bandung ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja guru terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan UPTD TK dan SD Kecamatan Cilengkrang Kabupaten Bandung.

2. Tujuan khusus

Tujuan secara khusus yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran empirik tentang:

- a. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan UPTD TK dan SD Kecamatan Cilengkrang Kabupaten Bandung.
- b. Pengaruh budaya kerja guru terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan UPTD TK dan SD Kecamatan Cilengkrang Kabupaten Bandung.
- c. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap budaya kerja guru SD Negeri di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan UPTD TK dan SD Kecamatan Cilengkrang Kabupaten Bandung.
- d. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja guru terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan UPTD TK dan SD Kecamatan Cilengkrang Kabupaten Bandung.

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan baik bagi pihak peneliti maupun bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan (secara akademik). Secara lebih rinci kegunaan penelitian ini dapat memberi manfaat sebagai berikut.

1. Kegunaan Teoritik

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan terutama yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja guru dan kinerja mengajar guru.
- b. Menjadikan bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak yang berkepentingan guna menjadikan penelitian lebih lanjut terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan penelitian secara praktis diharapkan dapat memiliki kegunaan sebagai berikut :

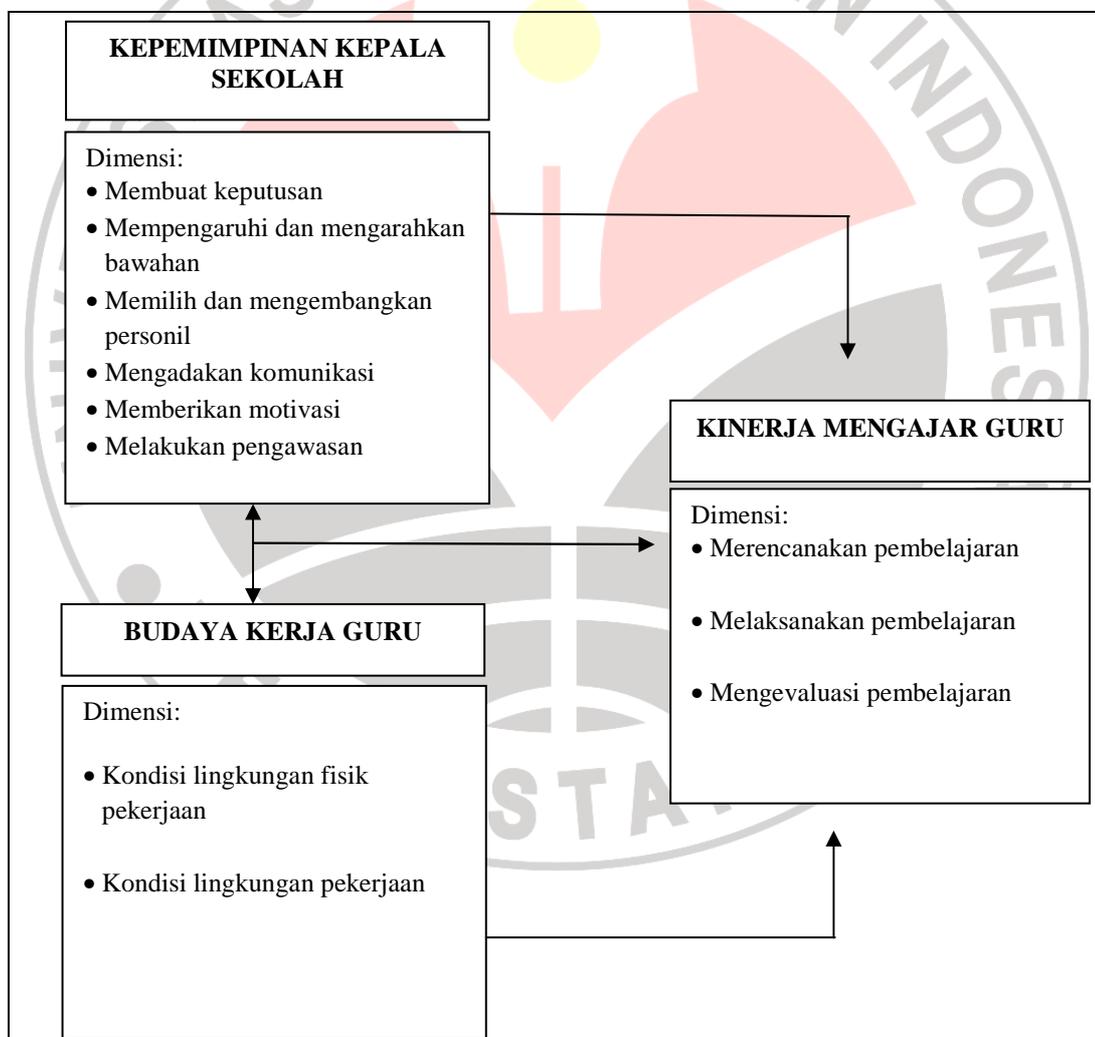
- a. Memberikan masukan bagi organisasi sekolah sebagai bahan pertimbangan pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah dalam menentukan pencapaian tujuan yang mengarah pada keberhasilan dan efektivitas pendidikan serta meningkatkan mutu pendidikan.
- b. Sebagai masukan bagi para guru dalam mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas kerjanya supaya lebih kreatif dan produktif sehingga menjadi pendidik yang profesional.

D. Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian adalah sebagai pandangan atau model, pola pikir yang dapat dijabarkan berbagai variabel yang akan diteliti, digunakan untuk menunjukkan konsepsi dasar seseorang mengenai suatu aspek realitas tertentu,

suatu cara untuk menjabarkan masalah-masalah dunia nyata yang kompleks (Sugiyono, 2002: 24). Dasar dari paradigma penelitian sesuai dengan permasalahan penelitian ini adalah mencari pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja guru terhadap kinerja mengajar guru.

Berdasarkan hal tersebut, disusun paradigma penelitian yang menunjukkan hubungan dari variabel-variabel tersebut. Hal ini untuk mempermudah melakukan penelitian, pembahasan dan menarik kesimpulan sebagai hasil penelitian.



Gambar 1
Paradigma Penelitian

E. Kerangka Berpikir

Robbins (2001: 3) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Gibson *et al.* (1996: 4) mendefinisikan kepemimpinan sebagai usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. Sedangkan Manullang (2001: 141) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan.

Setiap kepala sekolah mempunyai cara dan kemampuan kompetensi yang berbeda-beda dalam menjalankan kepemimpinannya. Perbedaan tersebut tergantung pada tingkat pendidikan, pemahaman terhadap bawahan, dan situasi serta kondisi yang dihadapinya. Pendekatan kepemimpinan yang berpusat pada budaya/situasi mencoba untuk mencocokkan perilaku kepemimpinan dengan tuntutan budaya/situasi dalam rangka peningkatan produktivitas sekolah. Kepemimpinan situasional yang menyarankan agar kepemimpinan sesuai dengan tingkat kematangan guru dan staf sekolah.

Kaitan dengan kepemimpinan, Yukl Gary (1998: 58) mengidentifikasi empat belas perilaku kepemimpinan yang dikenal dengan taksonomi manajerial sebagai berikut:

1. Merencanakan dan mengorganisasi (*Planing and organizing*).
2. Pemecahan Masalah (*Problem Solving*).
3. Menjelaskan peran dan sasaran (*Clarifying Roles and Objectives*).
4. Memberi informasi (*Informing*).
5. Memantau (*Monitoring*).
6. Memotivasi dan memberi inspirasi (*Motivating and Inspiring*).
7. Berkonsultasi (*onsulting*).
8. Mendelegasikan (*Consulting*).

9. Memberi dukungan (*Supporting*).
10. Mengembangkan dan membimbing (*Develoving and Mentoring*).
11. Mengelola konflik dan membangun tim (*Managing and Team Building*).
12. Membangun jaringan kerja (*Netwoking*).
13. Pengakuan (*recognizing*).
14. Memberi imbalan (*Rewarding*).

Dari keempat belas perilaku kepemimpinan tersebut Yukl Gary menggambarkan serta mengkatagorikan sebagai berikut : (1) membuat keputusan, (2) mempengaruhi dan mengarahkan bawahan, (3) memilih dan mengembangkan personil, (4) mengadakan komunikasi, (5) memberikan komunikasi, dan (6) melakukan pengawasan. Dari uraian di atas, merupakan dimensi kepemimpinan kepala sekolah yang akan dikaji dalam penelitian ini.

Budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi, karena budaya itu sendiri berkembang sesuai dengan tujuan masing-masing organisasi. Pada budaya organisasi , cara kerja atau interaksi yang biasa terjadi akan membentuk pola sikap anggota di dalam organisasi, sehingga hal ini pula yang akan berpengaruh pada budaya kerja di dalamnya.

Triguno (2000: 3) mengemukakan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”.

Budaya kerja yang menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan tenaga

kependidikan lainnya serta antar dinas di lingkungannya merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif. Suasana seperti ini sangat dibutuhkan guru dan kepala sekolah untuk melaksanakan kerjanya dengan lebih efektif. Budaya kerja dapat digambarkan melalui sikap saling mendukung (*supportive*), tingkat persahabatan (*collegial*), tingkat keintiman (*intimate*) serta kerja sama (*cooperative*). Kondisi yang terjadi atas keempat dimensi budaya sekolah tersebut berpotensi meningkatkan kinerja mengajar guru.

Budaya kerja guru adalah penilaian terhadap budaya kerja akan dilakukan melalui persepsi guru terhadap apa yang dilihat, dirasakan dan dipikirkan pada lingkungan kerjanya. Yang dapat dipandang dari dua sudut, yaitu: (1) kondisi lingkungan fisik pekerjaan, dan (2) kondisi lingkungan pekerjaan (Wayne K. Hoy: 201: 189).

Kinerja mengajar guru dapat diartikan sebagai tampilan prestasi kerja guru yang ditunjukkan atau hasil yang dicapai oleh guru atas pelaksanaan tugas profesional dan fungsinya dalam pembelajaran yang telah ditentukan pada kurun waktu tertentu. Kinerja mengajar guru dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja guru dalam mengelola dan melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran (Rohmah, 2008: 24).

Berdasarkan uraian di atas, dimensi kinerja mengajar guru yang akan dijadikan kajian dalam penelitian ini meliputi kinerja guru dalam mengajar. Nasution (Rohmah, 2008: 63) kinerja mengajar guru dalam mengajar yaitu: (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, dan (3) mengevaluasi pembelajaran.

F. Asumsi-asumsi

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. Menurut Arikunto, S. (2003: 60-61) 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 masalah penelitian sebagai berikut :

1. James E. Neal J.R. Junior, *Guide to Performance Appraisals*: 2003. (Wasliman, 2008: 14) berpendapat bahwa 'kinerja mengajar guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah'.
2. Kinerja mengajar guru sangat dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu: psikologi yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi; variable individu yang meliputi kemampuan, keterampilan, dan latar belakang kepala sekolah; variable organisasi yang meliputi kepemimpinan kepala sekolah, sumber daya yang meliputi fasilitas belajar mengajar, biaya, tenaga dan manajemen. (Gibsons, Ivansevich, dan Donelly, 1996).

G. Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2002: 39) mengemukakan hipotesis merupakan jawaban di bawah kebenaran, jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, karena baru

berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan asumsi-asumsi penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

1. Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru (Y).
2. Budaya kerja guru (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru (Y).
3. Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja guru (X_2).
4. Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan budaya kerja guru (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru (Y).

H. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan data yang akan dianalisis, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan penelitian kuantitatif. Sebagaimana dijelaskan Sugiyono (2008: 14) mengatakan :

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Nasir (2003: 328) mengatakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan alat ukur yang diperlukan dalam melaksanakan suatu penelitian. Data yang akan dikumpulkan dapat berupa angka-angka, keterangan tertulis, informasi lisan dan beragam fakta yang berhubungan dengan fokus penelitian yang diteliti. Sehubungan dengan pengertian teknik pengumpulan data dan wujud data yang akan dikumpulkan, maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan angket. Sedangkan statistik yang digunakan adalah statistik inferensial, dan hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2008: 209) yang menyatakan “statistik inferensial adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi”.

3. Instrumen Penelitian

Pengembangan instrumen ditempuh melalui beberapa cara, yaitu (a) menyusun indikator penelitian; (b) menyusun kisi-kisi instrumen; (c) melakukan uji coba instrumen; dan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen.

I. Lokasi dan Sampel Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada SD Negeri di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan UPTD TK dan SD Kecamatan Cilengkrang Kabupaten Bandung. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan Sugiyono (2008: 117) bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas

obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin baik hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya (Sudjana, 2005: 6). Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2008: 57). Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SD Negeri yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan UPTD TK dan SD Kecamatan Cilengkrang Kabupaten Bandung yang berjumlah 137 orang.

b. Sampel

Arikunto (2005: 117) mengatakan bahwa: “Sampel adalah bagian dari populasi.” Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel Nasution (2003: 135) bahwa, “ mutu penelitian tidak selalu ditentukan oleh besarnya sampel, akan tetapi oleh kokohnya dasar-dasar teorinya, oleh desain penelitiannya (asumsi-asumsi statistik), serta mutu pelaksanaan dan pengolahannya.” Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel, Arikunto (2005: 120) mengemukakan bahwa: untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25%.

Memperhatikan pernyataan diatas, pada dasarnya populasi adalah keseluruhan jumlah sumber data yang hendak dipelajari atau dikenai penelitian, dan sampel adalah sebagian populasi yang mewakilinya. Demikian keterkaitan dan pengertian populasi dan sampel.

Memperhatikan pernyataan tersebut diatas, karena jumlah populasi lebih dari 100 orang maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel secara acak (*Random Sampling*). Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari *Taro Yamane* atau *Slovin* dalam Riduwan (2004: 65) sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = Jumlah populasi = 137 responden

d^2 = Presisi (ditetapkan 10 % dengan tingkat kepercayaan 95%)