

**KONTRIBUSI KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH DAN DIKLAT/PELATIHAN
TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU SD NEGERI DI
KECAMATAN AKABILURU KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**

TESIS



**OLEH:
RIDWAN
NIM 19038**

*Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
mendapatkan gelar Magister Pendidikan*

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

ABSTRACT

Ridwan, 2013 : The Contributions of Principal Competency And Training / Training Primary School toward Professional Competence Of Teachers at District Akabiluru Lima Puluh Kota Regency. Thesis. Graduate Program. State University of Padang.

Phenomena that occur are: 1) there is still a teacher has not been able to make devices that will be presented to students as developing syllabus, making lesson plans, 2) are not able to make the media so that the learning process for students PBM inferior, 3) there are still less able to make an evaluation or grating matter so that the implementation can be measured less PBM, 4) not all teachers receive training in order to change the curriculum in order to improve the performance of teachers, 5) the lower class teachers have not been able to carry out thematic learning, 6) not all teachers can implement the learning with PAIKEM approach, 7) the principal is not able to carry out the supervision of the teacher, 8) the principal can not follow up the supervision of teachers, and 9) the principal never give motivation or encouragement to teachers in order to improve professional training in KKG. The purpose of this study is 1) kontrbusi professional competence principals to teachers, 2) contribution to the professional training of teachers, 3) contribution Competence and Training principals together towards professional teacher.

This study uses quantitative methods to the type of correlational research. The population in this study were all teachers at District Akabiluru Lima Puluh Kota Regency which amounts to 158 people. The research sample using stratified proportional random sampling of 62 people found the sample. The instrument used a questionnaire using Likert scale. Data analysis techniques, namely the description of data, test requirements analysis, and hypothesis testing were processed using the computer version 17.00.

The results showed that the principal contributing to teachers' professional at District Akabiluru Lima Puluh Kota Regency with the contribution of 24.8%, Training / professional training contribute to teacher at District Akabiluru Lima Puluh Kota Regency with the contribution of 17.7%, The principal competencies and training / training jointly contribute to teacher professional by 33.5%. It is clear that to improve both professional and ideal teacher should be made through the principal competencies and training / training

ABSTRAK

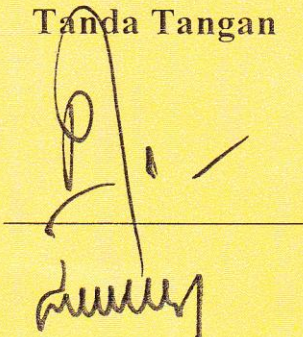
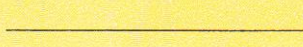
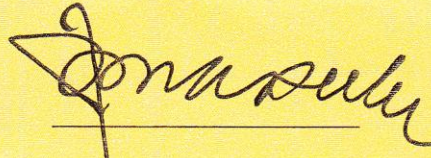
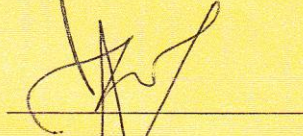
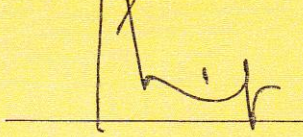
Ridwan 2013 : Kontribusi Kompetensi Kepala Sekolah Dan Diklat/Pelatihan Terhadap Kompetensi Profesional Guru SD Negeri di Kecamatan Akabiluru Kabupaten Lima Puluh Kota. Universitas Negeri Padang. Tesis. Program Pascasarjana. Universitas Negeri Padang

Fenomena yang terjadi adalah : 1) masih ada guru belum mampu membuat perangkat pembelajaran yang disajikan pada siswa seperti mengembangkan silabus, membuat RPP, 2) tidak mampu membuat media pembelajaran sehingga proses PBM kurang bermutu bagi siswa, 3) masih ada kurang mampu membuat evaluasi atau kisi-kisi soal sehingga pelaksanaan PBM kurang dapat diukur, 4) belum semua guru mendapatkan pelatihan dalam rangka perubahan kurikulum demi peningkatan kinerja guru, 5) Para guru dikelas rendah belum mampu melaksanakan pembelajaran secara tematik , 6) belum semua guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan pendekatan Paikem, 7) Kepala sekolah tidak mampu melaksanakan supervisi terhadap guru, 8) Kepala sekolah tidak bisa menindaklanjuti hasil supervisi guru, dan 9) Kepala sekolah tidak pernah memberikan motivasi atau dorongan pada guru dalam rangka peningkatan profesional melalui pelatihan di KKG. Tujuan penelitian ini adalah 1) kontribusi Kompetensi kepala sekolah terhadap profesional guru, 2) kontribusi Diklat terhadap profesional guru, 3) kontribusi Kompetensi kepala sekolah dan Diklat secara bersama-sama terhadap profesional Guru.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri di Kecamatan Akabiluru Kabupaten Lima Puluh Kota yang berjumlah 158 orang. Sampel penelitian menggunakan *stratified proportional random sampling* didapatkan sampel sebanyak 62 orang. Instrumen yang digunakan berupa kuisioner dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data yaitu deskripsi data, uji persyaratan analisis, dan pengujian hipotesis yang diolah dengan menggunakan computer versi 17.00.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala sekolah berkontribusi terhadap profesional guru di SD Negeri di Kecamatan Akabiluru Kabupaten Lima Puluh Kota dengan besaran kontribusi sebesar 24,8%, Diklat/pelatihan berkontribusi terhadap profesional guru SD Negeri di Kecamatan Akabiluru Kabupaten Lima Puluh Kota dengan besaran sebesar 17,7%. Kompetensi Kepala sekolah dan diklat/pelatihan secara bersama-sama berkontribusi terhadap profesional guru sebesar 33,5%. Hal ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan profesional guru yang baik dan ideal sebaiknya dilakukan melalui kompetensi kepala sekolah dan diklat/pelatihan.

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> (Ketua)	
2	<u>Prof. Dr. Gusril, M.Pd.</u> (Sekretaris)	
3	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Anggota)	
4	<u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> (Anggota)	
5	<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : *Ridwan*

NIM. : 19038

Tanggal Ujian : 14 - 8 - 2013

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis berjudul **“Kontribusi Kompetensi Kepala Sekolah Dan Diklat/Pelatihan Terhadap Profesional Guru SD Negeri di Kecamatan Akabiluru Kabupaten Lima Puluh Kota”** ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain , kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan didalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pula pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dari pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Agustus 2013
Saya yang menyatakan

Ridwan

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat dan karunianya, yang telah memberikan kekuatan dan kemampuan untuk dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul **“Kontribusi Kompetensi Kepala Sekolah Dan Diklat/Pelatihan Terhadap Profesional Guru SD Negeri di Kecamatan Akabiluru Kabupaten Lima Puluh Kota”**. Selanjutnya salawat beserta salam semoga disampaikan Allah kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan dalam setiap sikap dan tindakan kita sebagai seorang intelektual muslim.

Tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan S2 di jurusan Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Tesis ini dapat diselesaikan berkat bantuan dan bimbingan berbagai pihak untuk itu dalam kesempatan ini disampaikan penghargaan dan rasa terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Rusdinal, M.Pd dan Bapak Prof. Dr. Gusril, M.Pd selaku dosen Pembimbing dan dosen program pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan, motivasi dan meluangkan waktunya demi kesempurnaan tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd, Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed, dan Dr. Yahya, M.Pd selaku kontributor yang telah banyak memberi masukan-masukan dan saran–saran demi sempurnanya tesis ini.

3. Terimakasih kepada guru-guru yang telah bersedia menjadi sampel dalam penelitian ini.
4. Seluruh keluarga yang senantiasa memberikan dorongan moril hingga penelitian ini selesai
5. Semua pihak yang membantu, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga tesis ini bermanfaat untuk kepentingan dan kemajuan pendidikan dimasa mendatang, Amin.

Padang, Agustus 2013

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	19
D. Perumusan Masalah	19
E. Tujuan Penelitian	20
F. Manfaat Penelitian	20
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	23
1. Profesional Guru	23
2. Kompetensi Kepala Sekolah	35
3. Pendidikan dan Pelatihan/Diklat	45
B. Penelitian yang Relevan	50
C. Kerangka Berpikir	51
D. Hipotesis	54

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	55
B. Tempat dan Waktu Penelitian	55
C. Populasi dan Sampel	55
D. Definisi Operasional.....	60
E. Pengembangan Instrumen	62
F. Teknik Pengumpulan Data.....	66
G. Teknik Analisis Data.....	67

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data.....	69
B. Pengujian Persyaratan Analisis	76
C. Pengujian Hipotesis.....	80
D. Pembahasan.....	89
E. Keterbatasan Penelitian	81

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	95
B. Implikasi Hasil Penelitian	96
C. Saran.....	98

DAFTAR RUJUKAN**LAMPIRAN.....**

DAFTAR TABEL

1. Penyebaran Populasi Masing-masing Sekolah.....	56
2. Hasi Perhitungan Sampel	59
3. Penyebaran Sampel Penelitian	60
4. Kisi-Kisi Penelitian	63
5. Kisi-kisi Setelah Melaksanakan Uji Coba Instrumen	65
6. Rangkuman Hasil Analisis Keandalan Instrumen.....	66
7. Distribusi Frekuensi Skor Profesional Guru (Y).....	69
8. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Profesional Guru	70
9. Distribusi Frekuensi Kompetensi Kepala Sekolah (X_1).....	72
10. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Kompetensi Kepala Sekolah.....	73
11. Distribusi Frekuensi Skor Diklat/Pelatihan (X_2).....	74
12. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Diklat/Pelatihan	75
13. Hasil Uji Normalitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y dengan Tes Kolmogrov Smirnov	76
14. Homogenitas Variabel Iklim Kerjasama (X_1), Kepemimpinan Transformasional (X_2) dan Motivasi Kerja Guru (Y).....	77
15. Hasil Uji Linearitas Variabel X_1 terhadap Variabel Y.....	78
16. Hasil Uji Linearitas Variabel X_2 terhadap Variabel Y.....	79
17. Hasil Analisis Independensi Variabel X_1 dan X_2	79
18. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Kompetensi Kepala Sekolah (X_1) terhadap Profesional Guru (Y).....	80
19. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X_1 Terhadap Profesional Guru (Y).....	81
20. Pengujian Keberartian Koefisien Regresi X_1 terhadap Y	81
21. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Diklat/Pelatihan (X_2) terhadap Variabel Profesional Guru (Y)	83
22. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X_2 Terhadap Profesional Guru (Y).....	84

23. Uji Keberartian Koefisien X_2 terhadap Y	85
24. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Kompetensi Kepala Sekolah (X_1) dan Diklat/Pelatihan (X_2) terhadap Profesional Guru (Y)	86
25. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi Kompetensi Kepala Sekolah (X_1) dan Diklat/Pelatihan (X_2) terhadap Profesional Guru (Y).....	87
26. Komposisi Kontribusi Variabel Bebas (X_1) dan (X_2) terhadap Variabel Y	88
27. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	89

DAFTAR GAMBAR

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Profesional guru	10
2. Kerangka Berfikir.....	53
3. Histogram Profesional Guru	70
4. Histogram Kompetensi Kepala Sekolah	72
5. Histogram Diklat/Pelatihan.....	74
6. Garis Linear Kompetensi Kepala Sekolah	82
7. Garis Linear Diklat/Pelatihan.....	84
8. Garis Persamaan Regresi Ganda	87

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisisioner Uji Coba	104
2. Tabulasi Uji Coba	118
3. Out Put Uji Coba.....	121
4. Kuisisioner Penelitian	131
5. Tabulasi Penelitian	144
6. Out Put Analisis Data.....	150
7. Kontribusi Relatif X_1 dan Efektif Variabel Bebas Terhadap Y	154
8. Surat Izin Penelitian	156

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan pembangunan nasional turut ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia tersebut dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan yang berkualitas akan dapat mempersiapkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, sikap dan keahlian secara tangguh, kreatif, mandiri dan profesional di bidang tugasnya. Pendidikan juga dapat mempercepat pengembangan potensi manusia untuk mampu mengemban tugas yang dibebankan kepadanya. Guru sebagai tenaga pendidik memegang peranan penting dalam pembangunan sumber daya manusia, oleh karena itu guru merupakan pelaksana pendidikan yang berhubungan langsung dengan peserta didik dalam kegiatan pembelajaran di sekolah. Oleh sebab itu usaha-usaha untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas harus dimulai dengan peningkatan profesional guru melalui pembinaan dan pelatihan yang berkesinambungan.

Guru merupakan profesi yang mulia, karena peran dan fungsinya sangat berarti dalam mewujudkan manusia Indonesia seutuhnya sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945. Tugas guru dalam Pasal 39 ayat 2 (Undang-Undang No. 20 Tahun 2003) adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hal ini berarti bahwa selain mengajar guru juga mempunyai

tugas melaksanakan bimbingan maupun pelatihan, bahkan perlu melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Sesuai dengan Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional. Sebagai pekerja profesional, untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maka seorang guru harus mempunyai sejumlah kompetensi atau menguasai sejumlah pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang terkait dengan bidang tugasnya. Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru menurut Permendiknas No.16 tahun 2007 mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Guru yang profesional merupakan kemampuan dalam penguasaan materi pembelajaran dan bidang keahliannya. Guru yang profesional akan terlihat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah tempat ia bekerja. Menurut Muhaimin (2001:63), mengemukakan bahwa seorang guru dikatakan telah mempunyai kemampuan profesional jika pada dirinya melekat sikap dedikatif yang tinggi terhadap tugasnya, sikap komitmen terhadap mutu

proses dan hasil kerja, serta sikap continuous improvement, yakni selalu berusaha memperbaiki dan memperbaharui model-model atau cara kerjanya sesuai dengan tuntutan zaman yang dilandasi oleh kesadaran dan motivasi yang tinggi bahwa tugas mendidik adalah tugas menyiapkan generasi penerus yang akan hidup pada zamannya dimasa yang akan datang.

Pada prinsipnya, guru memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan profesionalnya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat diluar pribadi guru. Profesional Guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, karyawan, maupun anak didik.

Berbagai upaya yang telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan profesional guru antara lain : 1) melengkapi sarana dan prasarana pendidikan, 2) meningkatkan kemampuan guru dalam kegiatan pembelajaran melalui penataran, seminar, lokakarya, pendidikan dan latihan, 3) mengangkat pengawas pendidikan, 4) memberikan kesempatan bagi guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Selain itu, pemerintah juga berupaya meningkatkan kesejahteraan guru dengan memberikan tunjangan fungsional, memberikan penghargaan dalam bentuk sertifikasi dan satya lencana pendidikan kepada guru-guru yang mempunyai dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Guru merupakan komponen penting dalam bidang pendidikan yang mempunyai peranan dalam peningkatan mutu pendidikan serta menentukan tercapai tidaknya tujuan pendidikan. Kegiatan guru mengajar dan mendidik bukanlah suatu pekerjaan yang mudah, karena merupakan proses kegiatan yang sangat kompleks. Mengajar perlu direncanakan dengan baik agar mencapai tujuan sesuai dengan harapan pemerintah. Pelaksanaannya harus ditunjang oleh kemampuan guru dalam membuat strategi yang efektif dalam pembelajaran dan hasilnya juga perlu dievaluasi secara objektif.

Keprofesionalan guru merupakan elemen kunci dalam menentukan keberhasilan tujuan pendidikan. Guru berperan sebagai fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik (Pasal 4, UU No. 14 Tahun 2005). Sebab itu, guru dianggap sebagai pihak yang paling bertanggung jawab dalam bidang pendidikan, baik ketika angka kelulusan peserta didik mengalami kemajuan atau malah mengalami kemunduran.

Peranan guru dalam peningkatan mutu pendidikan sangat menentukan sebagaimana yang dikemukakan oleh Brandt dalam Supriadi (2001:262) bahwa guru merupakan kunci dalam peningkatan mutu pendidikan disekolah dan guru berada pada titik sentral dari setiap usaha pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kreatif. Usman (2001:46) mengungkapkan bahwa guru harus peka dan tanggap terhadap perubahan-perubahan, pembaharuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus

berkembang sejalan dengan tuntutan kebutuhan masyarakat, bangsa dan negara.

Jadi peranan guru dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia sangatlah penting, maka guru hendaknya dapat melaksanakan tugas dengan profesional agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dan berprestasi. Yang dimaksud dengan kinerja disini adalah suatu usaha yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya untuk dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas sebagai pengajar dan pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan oleh semua pihak.

Kompetensi kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap peningkatan profesional guru di sekolah yang menjadi tanggung jawabnya. Kepala sekolah sebagai pemimpin yang efektif ditandai dengan adanya perencanaan dan strategi pembinaan terhadap guru secara menyeluruh, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan terhadap guru yang dipimpinnya disekolah seperti memberikan motivasi kerja dan supervisi pada guru, mencari solusi atau masalah yang sedang dihadapi oleh guru dalam rangka mendorong guru untuk bekerja yang lebih baik dalam mengemban tugasnya. Kepemimpinan seorang kepala sekolah ditentukan oleh kemampuannya dalam menggerakkan dan mempengaruhi orang lain agar mau untuk melakukan aktifitas sebagai guru dengan senang hati sesuai dengan rencana dan program yang telah ditetapkan.

Tanggung jawab kepala sekolah, guru dan stakeholder semakin banyak dan luas, tugas kepala sekolah dan guru sekarang mengatur jalannya sekolah dan dapat bekerjasama dan berhubungan erat dengan masyarakat. Kepala

sekolah wajib membangkitkan semangat guru-guru dan pegawai sekolah untuk bekerja sama dengan baik, membangun visi dan misi, kesejahteraan, hubungan dengan pegawai sekolah dan murid, mengembangkan dan melaksanakan kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP)

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah juga akan ikut memberi pengaruh terhadap profesional guru. Toha (1983:97) mengemukakan bahwa kepala sekolah yang memiliki perhatian yang tinggi terhadap masalah yang dihadapi bawahannya, akan mendorong bawahannya untuk bekerja lebih baik. Menurut Rivai (2003:2) kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dan menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya. Oleh sebab itu seorang kepala sekolah SD hendaknya dapat turut betul-betul memahami dan mengerti tujuan pendidikan nasional secara umum dan dapat meletakkan pendidikan Sekolah dasar secara khusus.

Fenomena di lapangan masih banyak kepala sekolah yang tidak peduli terhadap masalah yang ada di lingkungan kerjanya, terutama permasalahan yang dihadapi oleh guru-guru disekolah yang menjadi tanggung jawabnya. Kepala sekolah tidak pernah bertanya dan apalagi mencarikan jalan keluar terhadap berbagai permasalahan yang sedang dihadapi oleh bawahannya. Baik permasalahan dalam melaksanakan tugas maupun masalah pribadi guru.

Dari hasil pengamatan penulis di masing-masing sekolah SD di Kecamatan Akabiluru Kabupaten Lima Puluh Kota terdapat kesenjangan yang terjadi dilapangan sehubungan dengan tugas guru yang secara profesional

menunjukkan bahwa : 1) guru belum mampu membuat perangkat pembelajaran yang akan disajikan pada siswa seperti mengembangkan silabus, membuat RPP, 2) guru tidak mampu membuat media pembelajaran sehingga proses PBM kurang bermutu bagi siswa, 3) guru kurang mampu membuat evaluasi atau kisis-kisis soal sehingga pelaksanaan PBM kurang dapat diukur, 4) belum semua guru mendapatkan pelatihan dalam rangka perubahan kurikulum demi peningkatan kinerja guru, 5) Para guru dikelas rendah belum mampu melaksanakan pembelajaran secara tematik , 6) belum semua guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan pendekatan Paikem, 7) Kepala sekolah tidak mampu melaksanakan supervisi terhadap guru, 8) Kepala sekolah tidak bisa menindaklanjuti hasil supervisi guru, 9) Kepala sekolah tidak pernah memberikan motivasi atau dorongan pada guru dalam rangka peningkatan profesional melalui pelatihan di KKG.

Atas dasar inilah penulis ingin membahas lebih lanjut persoalan yang berkaitan dengan kinerja guru ataupun fenomena yang ditemukan di lapangan tersebut dalam sebuah proposal penelitian yang berjudul, “Kontribusi kompetensi kepala sekolah, dan pelatihan, terhadap profesional guru SD Negeri di Kecamatan Akabiluru, Kabupaten Lima Puluh Kota.

B. Identifikasi Masalah

Guru merupakan tenaga profesional mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan disekolah. Guru yang profesional akan dapat melahirkan generasi yang cerdas

dan kompetitif. Karena itu, profesi guru harus dihargai dan dikembangkan agar menjadi seorang guru yang profesional. Menurut Sidi (2001) dalam Hayati (2006:8) menyatakan bahwa profesional guru dipengaruhi oleh kualifikasi pendidikan profesi yang memadai, memiliki kompetensi keilmuan sesuai dengan bidang yang ditekuni, kemampuan komunikasi yang baik, kreatif, produktif, memiliki etos kerja, komitmen yang tinggi terhadap tugas dan melakukan pengembangan diri. Guru merupakan tokoh sentral yang berpengaruh dalam pelaksanaan proses pembelajaran dalam upaya menyiapkan generasi yang berkualitas serta cerdas. Generasi yang berkualitas ditentukan oleh peran guru yang profesional dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

Untuk itu pentingnya profesional guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, guru perlu memahami lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi profesional guru. Banyak faktor yang diduga mempengaruhi profesional guru. Menurut Valovi (2005) bahwa profesional guru dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengembangan diri, motivasi, disiplin, kecerdasan emosional, kompetensi kepala sekolah dan iklim organisasi.

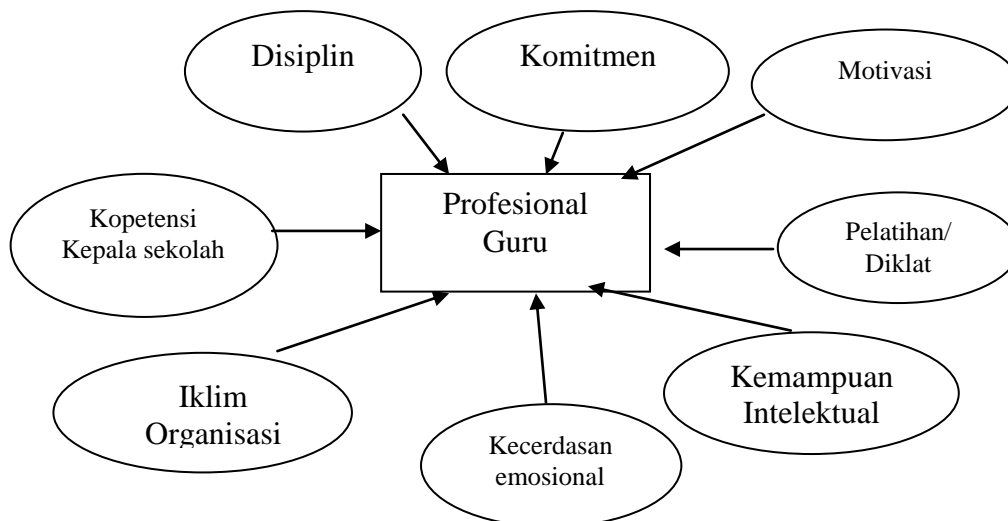
Kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap peningkatan profesional guru sebagaimana diungkapkan oleh Dharma (1984) bahwa seorang kepala sekolah harus mampu mengembangkan staf serta dapat memotivasinya untuk melaksanakan tugas dengan baik maka perlu memperhatikan iklim organisasi. Kepala sekolah yang mampu membimbing, mengarahkan, memberikan

perhatian dan menerima masukan-masukan dari bawahannya akan meningkatkan profesional guru. Kepala sekolah yang benar tidak hanya berupaya menemukan kesalahan guru, melainkan turut membantu mencari solusi yang terbaik terhadap permasalahan yang dihadapi guru. Hal ini akan dapat meningkatkan profesional guru untuk berkreaitivitas dalam melaksanakan tugasnya disekolah.

Kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Untuk itu seorang kepala sekolah harus memiliki beberapa kompetensi yaitu : 1) kompetensi kepribadian, 2) kompetensi manajerial, 3) kompetensi kewirausahaan, 4) kompetensi supervisi, 5) kompetensi sosial. Hal ini dapat menentukan keberhasilan seoraang kepala sekolah dalam memajukan pendidikan di sekolah ditentukan oleh kompetensi dimilikinya.

Kepala sekolah yang kurang efektif atau kurang memahami kompetensinya dapat membuat guru mempunyai kecenderungan dalam dirinya untuk tidak terlibat aktif dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Sebagaimana seorang kepala sekolah dituntut untuk memiliki sikap keteladanan, mampu menumbuhkan kreativitas, dan mampu menghargai bawahannya, apabila kepemimpinan kepala sekolah bagus diduga kreatifitas dan prestasi kerja guru meningkat. Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat diperoleh gambaran bahwa profesional guru dapat dipengaruhi oleh 1) Kompetensi kepala sekolah, 2) komitmen, 3) motivasi kerja, 4) Pendidikan dan Latihan, 5) kemampuan intelektual, 6) kecerdasan emosional, 7) iklim

organisasi, 8) Disiplin Faktor-faktor yang turut mempengaruhi profesional guru dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1 Faktor-faktor yang mempengaruhi profesional guru

Menurut Wahjosumidjo (2005:380) Diklat pada hakikatnya merupakan salah satu bentuk kegiatan dari program pengembangan sumber daya manusia. Jadi Diklat adalah untuk mempersiapkan guru agar mempunyai kemampuan profesional dan kompetensi yang bermutu serta relevan dengan kebutuhan pendidikan disekolah Diklat atau pelatihan dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan aturan-aturan yang ada, diduga akan dapat meningkatkan profesi

onal guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dikelas.. Pelatihan yang efektif ditujukan terutama untuk membantu dan membimbing serta membina guru dalam proses pembelajaran serta dapat mengatasi persoalan pendidikan lainnya. Jadi tujuan utama Diklat adalah

untuk memperoleh kecakapan khusus, yang diperlukan oleh guru dalam rangka pelaksanaan tugasnya di sekolah

Menurut Tasmara (2006:26) komitmen adalah keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hatinuraninya kemudian menggerakkan perilaku menuju arah yang diyakini. Park (dalam Ahmad dan Rajak, 2007) menjelaskan komitmen guru merupakan kekuatan bathin yang datang dari dalam hati seorang guru dan kekuatan dari luar diri sendiri yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap guru berupa tanggung jawab dan responsif (inovatif) terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah suatu keterikatan atau panggilan jiwa terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang profesional dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan padanya. Jadi didalam komitmen tersebut terdapat beberapa unsur antara lain adanya kemampuan memahami diri dan tugasnya, pancaran sikap bathin (kekuatan bathin) kekuatan dari luar dan tanggap terhadap perubahan. Unsur-unsur inilah yang melahirkan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang menjadi komitmen seseorang sehingga tugas tersebut dilakukan dengan penuh keikhlasan.

Motivasi adalah keadaan dalam diri yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan dorongan yang kuat dari dalam diri seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan gairah dalam melaksanakan

pekerjaan. Seperti yang diungkapkan Wursanto dalam Damayanti (2005: 2) motivasi adalah dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu.

Selanjutnya Mangkunegara (2008:20) menjelaskan bahwa motivasi berprestasi memiliki hubungan yang kuat dengan pencapaian prestasi kerja. Bila hal itu dimiliki seorang guru, proses pembelajaran akan berhasil. Akibatnya, kualitas pendidikan meningkat. Motivasi berprestasi guru merupakan dorongan internal yang membuat dirinya melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai guru lebih baik dan meningkat dari sebelumnya sehingga tujuan pendidikan tercapai secara optimal. Sudrajat (2008:2), menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang. Dorongan itu memaksa seseorang untuk bergerak atau bertindak. Sedangkan motivasi berprestasi ialah motivasi yang menyebabkan orang menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari kondisi sebelumnya.

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar pimpinan menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, nilai yang tinggi individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok. Dalam hal ini jika supervisor mempunyai kemampuan yang baik dalam memberikan bimbingan dan arahan kepada guru maka kompetensi guru dapat ditingkatkan. Fenomena yang ditemui di lapangan

bahwa ada sebagian guru yang kurang mempunyai kemampuan intelektual hal ini disebabkan oleh guru jarang membaca, tidak mencari informasi yang baru ketika mengajar di sekolah dari tahun ketahun tidak berubah dan bervariasi.

Pengembangan profesional pendidik memerlukan peningkatan kompetensi khususnya dalam menghadapi masalah pembelajaran di kelas, dan inovasi pembelajaran merupakan hal yang penting dalam kompetensi tersebut. Inovasi Pembelajaran (Depdiknas,2007:2) apabila dilaksanakan secara berkesinambungan akan berdampak sebagai berikut :

1) Kemampuan dalam menyelesaikan masalah pembelajaran akan semakin meningkat, 2) Penyelesaian masalah pembelajaran melalui sebuah pengembangan inovasi akan meningkatkan isi, masukan, proses, sarana/prasarana dan hasil belajar peserta didik, 3) Peningkatan kemampuan dalam pembelajaran tersebut akhirnya akan berdampak pada peningkatan kepribadian dan keprofesionalan dosen dan guru untuk selalu berimprovisasi baik melalui adopsi, adaptasi, atau kreasi dalam pembelajaran dan bermuara pada peningkatan kualitas lulusan dengan demikian peran guru dalam meningkatkan mutu pendidikan memerlukan sikap inovatif, karena inovasi pendidikan sangat besar dan menentukan bagi keberhasilan peningkatan kualitas pendidikan melalui pengembangan inovasi pembelajaran atau inovasi lainnya yang dapat menunjang pembelajaran, dan dengan semakin meningkatnya kualitas pembelajaran harapan dan tujuan untuk dapat menghasilkan lulusan yang

makin berkualitas dan siap serta mampu dalam menghadapi persaingan akan dapat terwujud.

Wirawan mendefinisikan Iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi . Definisi lain tentang iklim organisasi dikemukakan oleh B. H Gilmer seperti dikutip Wayne K. Hoy (2001) menyebutkan bahwa iklim organisasi merupakan karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya dan mempengaruhi orang-orang dalam organisasi tersebut. Sedangkan Steers menyebutkan bahwa iklim organisasi dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi yang dicerminkan oleh anggota-anggotanya.

Hasibuan (2001: 94) menjelaskan disiplin adalah mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya. Pidarta (1995: 64) memberikan batasan disiplin sebagai tata kerja seseorang yang sesuai dengan aturan atau norma yang telah disepakati bersama sebelumnya. Prijodarminto (1994: 132) menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan dan ketertiban. Selanjutnya dia mengatakan bahwa disiplin mempunyai tiga aspek, yaitu: Pertama, sikap mental (*mental attitude*) yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil

atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran, dan pengendalian watak, kedua, pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma kriteria dan standar yang demikian rupa, sehingga pemahaman yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan akan aturan norma, kriteria dan standar itu merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses), serta yang ketiga adalah sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal yang secara cermat dan tertib.

Ada dua tujuan utama dalam pelaksanaan disiplin, pertama adalah tindakan disiplin memastikan bahwa perilaku-perilaku guru yang profesional konsisten dengan aturan - aturan organisasi, kedua adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya (Simamora, 2001: 51). Disiplin merupakan usaha untuk menanamkan kesadaran para personal tentang tugas dan tanggung jawabnya (Nawawi, 1987: 121). Menurut Gagne (1987:165) disiplin adalah rasa tanggung jawab untuk bertingkah laku dan mengikuti tata tertib yang baik sesuai dengan aturan norma yang berlaku. Jadi dapat disimpulkan bahwa ciri utama dari disiplin adalah adanya aturan dan ketertiban. Roche (1985:210) menjelaskan bahwa salah satu gambaran lancarnya tugas guru di sekolah adalah kemampuan dalam mengatasi masalah-masalah disiplin kerja dalam mewujudkan tujuan sekolah. Pentingnya disiplin dalam bekerja dengan tujuan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Dalam pelaksanaan proses

belajar mengajar, disiplin merupakan masalah penting, karena tanpa adanya kesadaran akan keharusan mematuhi aturan yang sudah ditentukan sebelumnya, pengajaran tak mungkin mencapai target maksimal

Guru yang memiliki disiplin kerja tinggi, baik disiplin waktu maupun perbuatan atau tingkah laku nampak lebih siap dalam segi materi, strategi belajar mengajar, dalam penciptaan suasana dan nuansa mendidik yang dipenuhi semangat dan motivasi. Disiplin yang mantap pada hakikatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia, disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama (Priodarminto, 1994: 132). Pelaksanaan disiplin dapat berjalan dengan baik bila dapat memenuhi tiga aspek yang dijadikan pedoman dalam membantu guru menjadi lebih produktif. Tiga aspek tersebut antara lain: kedisiplinan terhadap ketentuan atau jam kerja, kedisiplinan pada peraturan dan tata tertib, dan kedisiplinan terhadap peningkatan usaha kerja sama.

Menurut Usman (1996:14) kompetensi kepala sekolah merupakan kemampuan seseorang kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya secara bertanggung jawab sesuai dengan aturan yang berlaku. Sedangkan Majid (2005) mengatakan Kepala sekolah yang memiliki kompetensi yang baik akan menunjukkan kualitas kepemimpinannya dalam melaksanakan tugas disekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah dapat menentukan kemajuan pendidikan dan peningkatan profesional guru. Saifen Hasni (2004)

menyatakan sekolah yang berkualitas baik maka kepala sekolahnya sudah jelas memiliki kompetensi kepala sekolah. Jika dilihat fenomena yang terjadi di lapangan ada beberapa kepala sekolah yang kurang peduli terhadap kemajuan sekolah, kurang memberikan motivasi untuk guru berkreaitivitas, bahkan tidak sedikit mereka hanya sibuk dengan pengelolaan dan pelaporan keuangan sekolah. Hal ini akan berdampak terhadap kinerja guru di sekolah, sehingga tidak jarang guru membicarakan kepala sekolah,serta melaksanakan tugas jika kepala sekolah berada di sekolah dan keadaan ini sangat berdampak kepada mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Kepala sekolah sebagai pemimpin juga banyak pengaruhnya dalam memajukan sekolah. Profesional guru sangat tergantung pada kepala sekolah dalam menggerakkan serta memotivasi stafnya. Sesuai dengan pendapat Miftah Thoha (1995:79) menyatakan, “perhatian atasan terhadap bawahannya dalam organisasi akan dapat mendorong bawahannya untuk bekerja lebih baik”.

Kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan sekolah dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Agar kepemimpinan kepala sekolah dapat berfungsi dengan baik maka kepala sekolah harus memiliki kompetensi yaitu : 1) kompetensi kepribadian, 2) kompetensi manajerial, 3) kompetensi kewusahaan, 4) kompetensi supervisi, dan 5) kompetensi sosial. Keberhasilan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu

pendidikan disekolah dapat dilihat dan ditentukan oleh kompetensi yang dimilikinya.

Menurut Goleman (1998), kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak berlebih-lebihan kesenangan, mengatur suasana hati, berempati, dan berdoa. Taufik (2000) menjelaskan kecerdasan emosional merupakan kecerdasan untuk menggunakan emosi kita sesuai keinginan sehingga dapat mengendalikan perilaku dan cara berfikir yang membuat kita mampu mencapai hasil yang lebih baik.

Cooper dan Sawaf dalam Agus (2005) berpendapat kecerdasan emosional sebagai kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif mengaplikasikan kekuatan serta kecerdasan emosi sebagai sebuah sumber energi manusia, informasi, hubungan dan pengaruh. Sejalan dengan Joseph LeDoux menyatakan bahwa dalam saat-saat yang kritis kecerdasan emosi akan lebih cepat menentukan keputusan dari pada kecerdasan intelektual.

Goleman (1998) juga mengemukakan unsur-unsur dari kecerdasan emosional yaitu; (1) mengidentifikasi dan memberi nama perasaan-perasaan, (2) kemampuan mengungkapkan perasaan, (3) kemampuan menilai intensitas perasaan, (4) kemampuan mengelola perasaan, (5) kemampuan menunda pemuasan, (6) mengendalikan dorongan hati, (7) mengurangi stress, (8) kemampuan untuk mengetahui perbedaan antara

perasaan dan tindakan. Kecerdasan emosional merupakan hal penting bagi seorang guru sebagai seorang profesional. Kinerja guru tidak semata-mata dipengaruhi oleh kecerdasan logika/kognitif saja, juga didukung oleh kecerdasan emosional. Berdasarkan uraian di atas, kecerdasan emosional dapat didefinisikan kemampuan memotivasi diri untuk mengenali, mengelola, mengaplikasikan emosi secara cerdas dalam melaksanakan tugas dan memelihara hubungan social.

C. Pembatasan Masalah

Ada banyak faktor yang diduga dapat mempengaruhi Profesional guru. Namun berdasarkan identifikasi yang telah dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini dibatasi hanya pada Kontribusi Kompetensi Kepala Sekolah, dan Diklat terhadap profesional guru. Dasar pertimbangannya adalah karena:

1. Ketiga variabel di atas dipandang sebagai variabel yang sangat berpengaruh terhadap profesional guru.
2. Adanya keterbatasan pada peneliti sendiri, baik yang berkaitan dengan kemampuan, waktu maupun biaya.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi kepala sekolah berkontribusi terhadap profesional guru pada SD Negeri di Kecamatan Akabiluru, Kabupaten Lima Puluh Kota?

2. Apakah Diklat berkontribusi terhadap profesional guru pada SD Negeri di Kecamatan Akabiluru, Kabupaten Lima Puluh Kota?
3. Apakah Kompetensi kepala sekolah dan Diklat secara bersama-sama berkontribusi terhadap profesional guru SD Negeri di kecamatan Akabiluru

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan :

1. Untuk mengetahui besarnya kontribusi Kompetensi kepala sekolah terhadap profesional guru.
2. Untuk mengetahui besarnya kontribusi Diklat terhadap profesional guru .
3. Untuk mengetahui besarnya kontribusi Kompetensi kepala sekolah dan Diklat secara bersama-sama terhadap profesional Guru.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis, terutama bagi :

- a. Sebagai masukan bagi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan profesional guru.
- b. Bagi guru, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dalam mengkaji kembali dan sekaligus memperbaiki kompetensi dan Diklat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik.

- c. Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota dalam upaya menyiapkan kebijakan yang terkait dalam usaha meningkatkan profesional guru.
- d. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi informasi masukan pihak-pihak terkait dalam pendidikan untuk meningkatkan profesional guru.
- e. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang menaruh minat terhadap penelitian manajemen sumber daya manusia pendidikan.