

**KONTRIBUSI KOMITMEN GURU DAN KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SD
DI SDN KECAMATAN BATANG KAPAS**

TESIS



Oleh:

**NADARLIS
NIM: 51358**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Mendapatkan Gelar Magister Pendidikan**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2011**

ABSTRACT

NADARLIS. 2011. The contribution of teachers' commitment and the headmasters' leadership of Elementary school teachers; kinerja on Batang Kapas subdistrict, Pesisir selatan regency. Thesis, Pasca Sarjana programme programme university of padang state.

Teachers are the asset of a nation that must be improved either in quality or quantity. The teachers' Kinerja is one of the important factors in reaching the educational goal. From the former study that the researcher did at the state Elementary school on Batang Kapas subdistrict, it seems that the teachers' tends to be low. The other problem found that there are many headmasters that did not do their duty and function as the leader of education.

This research is proposed to get the answer of the problem of the contribution of teachers' commitment and the headmasters' leadership of teachers' Kinerja. This research used a quantitative method, with "ex-post facto" research because the problem researched had been happened then going back through data to find some factors that determined the probable causes on the case researched/ examined the population of this research was all teachers with civil servant status who taught at the state Elementary school on Batang Kapas district. Based on the former study, it was a large number, so it was necessary to take a sample, the process of getting this sample was done using stratified proportional random sampling technique. So the sample of this research was 117 people. This number would be chosen through random lottery.

From the result of this research was found that the teachers' commitment contributed 11,2% to teachers' Kinerja, This can be understood has been tested on a believable standard 99%, the headmasters' leadership contributed 5,7% to teachers' Kinerja, This can be understood empirically tested on a believable standard 99%, it shown that the teachers' commitment and the headmasters' leadership gave contribution 14,8% on teachers' Kinerja. This hypothesis had been also tested empirically on a believable standard 14,8%.

Suggested to the teachers' to improve his Kinerja on doing his duty, so the educational goal could be reached. Then to involve Pihak like education organizer hoped to improve sarana prasarana on education part so the quality of education could be improved by itself.

ABSTRAK

NADARLIS, 2011. Kontribusi Komitmen Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Di SDN Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan. Tesis, Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Guru merupakan aset bangsa yang perlu ditingkatkan baik secara kualitas maupun kuantitas. Profesionalisme guru adalah komponen vital yang meningkatkan kualitas pendidikan sesuai dengan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Dari studi awal yang peneliti lakukan pada sekolah dasar negeri di kecamatan Batang Kapas terlihat kinerja guru cenderung rendah. Masalah lain yang ditemui masih banyak kepala sekolah yang tidak menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin pendidikan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan jenis penelitian “*ex-post facto*” karena masalah yang diteliti sudah terjadi dan kemudian menurut kebelakang melalui data untuk menemukan faktor-faktor yang mendahului atau menentukan sebab-sebab yang mungkin atas peristiwa yang diteliti. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru yang berstatus PNS mengajar di Sekolah Dasar Negeri di dalam Kecamatan Batang Kapas. Berdasarkan studi pendahuluan diperoleh jumlah populasi sebanyak 385 orang. Mengingat jumlah populasi cukup besar perlu diambil sampel. Pengambilan sampel ini akan dilakukan dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 117 orang. Sampel sebanyak 117 orang ini akan dipilih secara acak melalui undian

Dari hasil penelitan ditemukan bahwa Komitmen Guru berkontribusi 11,2% terhadap Kinerja guru. Hal ini dapat dipahami telah teruji pada taraf kepercayaan 99%, Kepemimpinan Kepala Sekolah berkontribusi 5,7% terhadap Kinerja guru. Hal ini dapat dipahami telah teruji secara empiris pada taraf kepercayaan 99% dan Komitmen Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah secara bersama-sama berkontribusi 14,8% terhadap Kinerja guru”. Hal ini dapat dipahami hipotesis ini juga telah teruji secara empiris pada taraf kepercayaan 99%.

Kepada guru untuk dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai. Kemudian kepada pihak terkait seperti pengelola pendidikan agar meningkatkan sarana prasarana dalam bidang pendidikan sehingga

mutu pendidikan dapat meningkat dengan sendirinya.

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : NADARLIS

Nim : 51358

Nama Tanda Tangan Tanggal

Dr. H. Nasrullah Aziz
Pembimbing I

Nurhizrah Gistituati, M.Ed.,Ed.D
Pembimbing II

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang

Ketua Program Studi/Konsentrasi

Prof. Dr, Mukhaiyar

Prof. Dr, Kasman Rukun M.Pd

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

No	Nama	Tanda Tangan
1.	<u>Dr. H. Nasrullah Aziz</u> Ketua	_____
2.	Nurhizrah Gistituati, M.Ed, E.Dd Sekretaris	_____
3.	<u>Dr. Yahya, M.Pd</u> Anggota	_____
4.	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd</u> Anggota	_____
5.	<u>Prof. Dr. Eddy Marheni, M.Pd</u> Anggota	_____

Mahasiswa

Mahasiswa : NADARLIS
Nim : 51358
Tanggal Ujian :

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul **Kontribusi Komitmen Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Di SDN Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan**, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni merupakan gagasan, penelitian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran 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 2011
Saya yang menyatakan

NADARLIS

KATA PENGANTAR

Bismillairrahmanirrahim

Segala puja dan syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada umat manusia di alam semesta ini. Khususnya kepada penulis selaku hamba-Nya, Allah juga memberikan kekuatan, kesehatan, dan kesabaran serta ilmu pengetahuan sehingga tesis yang berjudul "**Kontribusi Komitmen Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SDN Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan**" ini dapat diselesaikan.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar magister pendidikan pada Program Studi Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang. Selain itu juga dimaksudkan untuk memberikan sedikit sumbangan ilmu pengetahuan dalam dunia pendidikan, khususnya di bidang kinerja guru. Tesis ini merupakan hasil penelitian penulis terhadap kinerja guru SD di SDN Kecamatan Batang Kapas dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Tanpa bantuan dari berbagai pihak penulisan tesis ini tidak mungkin dapat diselesaikan. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. H. Nasrullah Aziz dan Dra. Nurhizrah Gistituati, M.Ed.,Ed.D. sebagai Pembimbing yang telah meluangkan waktu dalam memberikan bantuan, arahan bimbingan serta motivasi untuk penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
2. Dr. Yahya, M.Pd, Prof, Dr. Kasman Rukun, M.Pd, Prof. Eddy Marheni, M.Pd sebagai kontributor yang telah banyak memberi masukan dan saran dalam

penyelesaian tesis ini.

3. Guru SD sekecamatan Batang Kapas kabupaten Pesisir Selatan yang telah memberikan kemudahan bagi penulis untuk dapat mengumpulkan data demi terlaksana penelitian ini.
4. Bapak/Ibu Pimpinan Pascasarjana Universitas Negeri Padang
5. Bapak / Ibu staf pengajar Program Studi Administrasi Pendidikan.
6. Khusus buat ayahanda dan Ibunda serta mertua tercinta yang telah membesarkan dan selalu memberikan bantuan moril dan doa sehingga menambah semangat penulis untuk menyelesaikan pendidikan secepatnya. Kemudian teristimewa istri, anak-anak tercinta dan kakak/adik serta keluarga besar yang juga memberikan dorongan kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini dengan baik.

Walaupun penulisan tesis ini telah sesuai menurut ketentuan yang berlaku, namun penulis menyadari bahwa tulisan ini masih ada kekurangannya. Untuk itu penulis terbuka untuk menerima kritikan dan saran dari berbagai pihak yang sifatnya membangun, mudah-mudahan dapat membantu penulis dalam penulisan untuk masa yang akan datang.

Akhirnya harapan penulis, tesis ini semoga dapat berguna dan bermanfaat bagi pembaca serta berguna dalam pelaksanaan tugas guru dalam meningkatkan mutu pendidikan, *Amin Ya Rabbalalamin*.

Batang Kapas, Juni 2011
Penulis

NADARLIS

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN AKHIR TESIS	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	12
D. Rumusan Masalah.....	13
E. Tujuan Penelitian.....	13
F. Manfaat Penelitian.....	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	16
B. Penelitian Yang Relevan	54
C. Kerangka Berfikir.....	55
D. Hipotesis Penelitian.....	58
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metode Penelitian	59
B. Wilayah Penelitian	59
C. Populasi dan Sampel	60
D. Defenisi Operasional.....	66
E. Instrumen Penelitian	67
F. Analisi Data	73

BAB IV TEMUAN PENELITIAN

A. Deskripsi Data	74
1. Kinerja Guru	74
2. Komitmen Guru	76
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah	78
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis	80
1. Data Bersumber dari Sampel yang Dipilih Secara Acak	80
2. Uji Normalitas Data	80
3. Uji Homogenitas	81
4. Uji Independensi Antar Variabel Bebas	82
C. Pengujian Hipotesis.....	83
D. Pembahasan.....	93
E. Keterbatasan Penelitian.....	98

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	85
B. Implikasi	86
C. Saran	87

DAFTAR RUJUKAN	89
-----------------------------	----

Lampiran	91
-----------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel	
1. Sebaran Populasi berdasarkan Sekolah	60
2. Sebaran Populasi Berdasarkan Strata Pendidikan dan Masa Kerja	62
3. Hasil Perhitungan Sampel	63
4. Penyebaran sampel Berdasarkan Strata	64
5. Kisi-kisi Instrumen sebelum Ujicoba	68
6. Kisi-kisi Instrumen setelah Ujicoba	70
7. Rangkuman Hasil Analisis Keandalan Instrumen	71
8. Distribusi Frekuensi Data Kinerja Guru (Y)	74
9. Tingkat Pencapaian Respon setiap Indikator Kinerja Guru	75
10. Distribusi Frekuensi Data Komitmen Guru(X_1)	10
11. Tingkat Pencapaian Respon setiap Indikator Komitmen Guru	77
12. Distribusi Frekuensi Data Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2)	78
13. Tingkat Pencapaian Respon setiap Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah	79
14. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data Kinerja Guru, Komitmen Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah	81
15. Rangkuman Analisis Homogenitas Variansi Kelompok	81
16. Rangkuman Hasil Uji Independensi Antara variabel Komitmen Guru(X_1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2)	82
17. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Komitmen Guru dengan Kinerja Guru	83
18. Rangkuman Analisis Regresi Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru ...	84
19. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru	86
20. Rangkuman Analisis Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru	86
21. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda variabel Komitmen Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru	88
22. Rangkuman Analisis Regresi Komitmen Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru	89
23. Kontribusi Komitmen Guru (X_1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)	91
24. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar

1. Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru	8
2. Bentuk dugaan hubungan variabel-variabel Penelitian	57
3. Histogram Kinerja Guru	75
4. Histogram Komitmen Guru	77
5. Histogram Kepemimpinan Kepala Sekolah	79
6. Regresi Linear Komitmen Guru (X1) dan Kinerja Guru (Y)	85
7. Regresi Linear Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) dan Kinerja Guru (Y)	87
8. Regresi Ganda Komitmen Guru (X1), dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)	90

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia dinyatakan bahwa, salah satu tujuan dibentuknya Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan tersebut sangat erat sekali kaitannya dengan pendidikan. Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya dan memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat (UU SISDIKNAS No. 20 tahun 2003).

Tujuan Pendidikan akan menentukan kearah mana anak didik akan dibawa. Disamping itu pendidikan berfungsi untuk mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia Indonesia. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya pendidikan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap sekolah perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan gurunya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik (Inten Triyana, 2006:2).

Pihak yang berperan penting dalam pendidikan adalah guru dan kepala sekolah. Guru adalah tenaga kependidikan yang melaksanakan proses pengajaran dan pembelajaran secara profesional. Jadi dapat dikatakan bahwa jabatan guru merupakan suatu profesi yang artinya adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan terhadap pekerjaan itu. Guru tidak hanya mengajar atau mentransfer ilmu saja tetapi juga mendidik, sehingga guru disebut juga sebagai pendidik.

Pengertian guru sebagai profesi secara khusus tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 ayat 2 yang berbunyi “Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”. Berdasarkan jenis-jenis tugas guru di atas, maka disebutkan bahwa tugas keguruan merupakan tugas yang kompleks (Roijackers, 1990:35).

Guru merupakan aset bangsa yang perlu ditingkatkan baik secara kualitas maupun kuantitas. Profesionalisme guru adalah komponen vital yang meningkatkan kualitas pendidikan sesuai dengan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi. Meskipun pengembangan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan sangat menentukan terhadap peningkatan kualitas pendidikan, akan tetapi kenyataan yang ada pengembangan profesi masih dilakukan secara sporadik dan sentralistik. Dikatakan sporadik karena upaya pengembangan guru dan tenaga kependidikan tidak dilakukan secara berkelanjutan, serta tidak diikuti evaluasi

yang sistemik dan terencana. Dikatakan sentralistik karena upaya pengembangan diwarnai usaha penyeragaman pola dan materi tanpa memperhatikan kebutuhan dan kondisi spesifik guru dan tenaga kependidikan, sekolah maupun daerah (<http://guruw.wordpress.com/>).

Dengan mempertimbangkan berbagai kelemahan yang melekat pada sistem yang ada, perlu dicarikan alternatif pemecahan supaya guru dan tenaga kependidikan dapat meningkatkan profesi dan harkat diri secara wajar sesuai dengan akumulasi pengalaman hidup dan keahlian profesionalnya. Kegiatan yang dapat direalisasikan untuk menjamin profesionalisme guru agar senantiasa meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kualitas layanan profesionalnya dari waktu ke waktu adalah dengan program sertifikasi yang berkelanjutan. Idealnya peningkatan profesionalisme diikuti oleh perbaikan sistem imbalan dan penjejjangan karier dengan memperhitungkan imbalan progresif secara wajar sehingga dapat meningkatkan harkat diri guru sebagai pendidik (<http://guruw.wordpress.com/>).

Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Mengingat begitu pentingnya peranan kinerja ini diharapkan guru harus selalu berupaya untuk meningkatkan kinerjanya agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara maksimal karena apabila guru mempunyai kinerja yang baik maka hasil yang didapatkan juga baik. Kinerja guru yang optimal akan memberikan pengaruh yang besar terhadap keberhasilan proses pendidikan. Menurut Bafadal (1996) adapun komponen yang terdapat dalam standar prestasi kerja guru tersebut terdiri dari pengoptimalan kualitas pembuatan

program pembelajaran, penyajian program pembelajaran, analisis hasil belajar siswa serta perbaikan dan pengayaan. Melalui optimalisasi komponen-komponen standar prestasi kerja itu guru diharapkan selalu ikut mengambil bagian dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dan sekaligus meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu pengelola pendidikan berusaha melakukan banyak hal guna meningkatkan kinerja guru seperti mengikutkan guru dalam seminar, diskusi, pelatihan, lokakarya, bahkan akhir-akhir ini memberikan kesempatan kerja yang banyak bagi guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Namun demikian kenyataan di sekolah masih ditemukan guru yang kinerjanya belum maksimal. Salah satu cara yang ditempuh meningkatkan kinerja gurunya, antara lain melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (dalam Bambang Guritno dan Waridin, 2005:63).

Sukses tidaknya seorang guru dalam bekerja akan dapat diketahui apabila sekolah yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu sekolah, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan sekolah yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 1999). Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi sekolah serta dari pihak guru itu sendiri.

Dari studi awal yang peneliti lakukan pada sekolah dasar negeri di kecamatan Batang Kapas terlihat kinerja guru cenderung rendah. Masalah lain

yang ditemui masih banyak kepala sekolah yang tidak menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin pendidikan. Masalah ini terungkap dan terlihat dari rendahnya hasil belajar yang diperoleh siswa dan diperkuat dari informasi yang diperoleh dari hasil pengawasan yang dilakukan pengawas kecamatan.

Kendala lain yang ditemui kaitannya dengan kinerja adalah bidang sarana prasarana yang terdapat di sekolah. Sarana prasarana sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Hal ini terungkap dimana malas atau kurang bersemangatnya guru memberikan materi pelajaran terlebih pada mata pelajaran pratikum karena sekolah tidak dilengkapi dengan sarana yang memadai.

Permasalahan lain yang sering penulis temukan dari hasil survey awal penulis pada adalah hubungan antar pribadi. Masalah ini muncul karena sering tidak harmonisnya hubungan antara dengan kepala sekolah dan guru sesama guru. Hal ini menyebabkan seringnya guru malas datang ke sekolah apabila guru yang sedang bermasalah dengannya ada di sekolah tersebut. Permasalahan lain diakibatkan oleh masalah ini adalah tidak adanya komunikasi yang baik sesama guru sehingga apabila ada rapat yang membicarakan masalah proses pembelajaran di sekolah sering tidak ditemukan kata mufakat. Masalah ini diperburuk oleh kurang berperannya fungsi kepala sekolah dalam menyelesaikan masalah yang terjadi.

Hal ini merupakan sebuah rangkaian masalah dalam dunia pendidikan, yang mengakibatkan rendahnya mutu pendidikan sekolah dasar di kecamatan Batang Kapas. Dengan tidak berfungsinya kepala sekolah sebagaimana mestinya mengakibatkan kinerja guru yang dibawah menjadi rendah, karena pengawasan

yang dilakukan kepala sekolah kurang. Permasalahan ini diperparah oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tidak mencerminkan seorang pemimpin yang baik.

Bagaimanapun tidak dapat dipungkiri bahwa fenomena-fenomena tersebut di atas memberi indikasi adanya masalah seputar kinerja guru. Apabila hal ini dibiarkan begitu saja dikhawatirkan akan berakibat pada rendahnya kualitas pendidikan. Karena itu suatu penelitian tentang faktor-faktor yang diduga berkontribusi terhadap kinerja guru tersebut penting dan perlu dilakukan.

B. Identifikasi Masalah

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai pemimpin dan pengelola proses pembelajaran. Semakin baik kinerja guru akan semakin besar pula kemungkinan tujuan sekolah tercapai secara efektif dan efisien (Wahjosumijo, 1999).

Rendahnya kinerja guru dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Menurut Sianturi (1988), salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja guru adalah kurangnya kesungguhan yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas atau rendahnya komitmen terhadap pelaksanaan tugas pokoknya. Kemudian faktor lain yang menyebabkan rendahnya kinerja guru adalah pengaruh dari gaya kepemimpinan kepala sekolah yang mengepalai dan mengawasi kinerja guru. Artinya, dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, seorang guru harus memiliki komitmen yang tinggi, agar tampilan kerjanya dalam menyelenggarakan proses pembelajaran mencapai tingkat maksimal. Hal ini

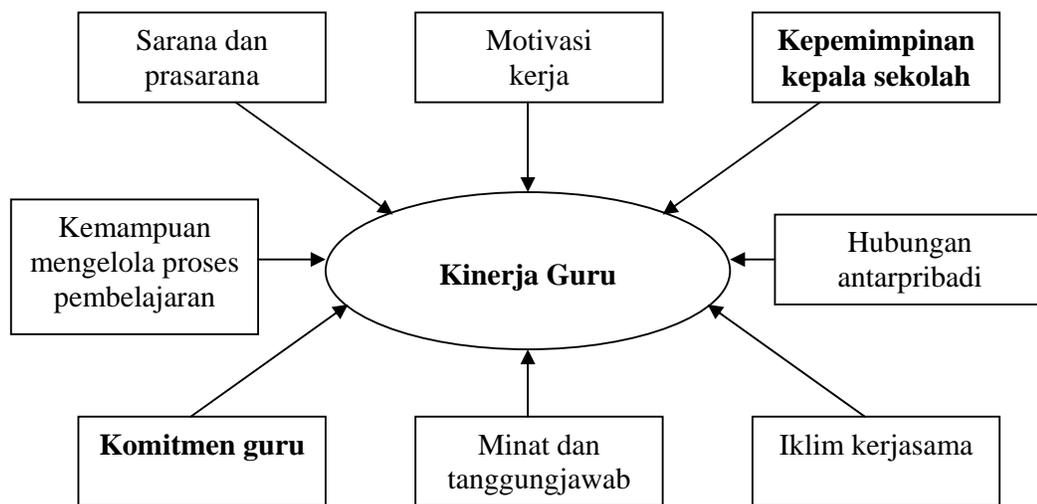
ditandai dengan kesungguhan guru dalam melaksanakan tugas, memikul rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap tugas dan peserta didik.

Sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor yang diduga juga ikut mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah. Sebagaimana yang dikemukakan Sujipto dan R. Kosasih (1999:27), sarana dan prasarana pendidikan adalah semua benda bergerak yang diperlukan untuk menunjang penyelenggaraan proses pembelajaran, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Kenyataannya, sarana dan prasarana dijumlah sekolah belum memberikan dukungan terhadap proses pembelajaran.

Selanjutnya, Steers (1990) menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, sikap dan minat orang tersebut terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Selanjutnya Anaroga (1992) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah daya tarik pekerjaan, upaha, keamanan dan perlindungan kerja, pengetahuan manajemen kepemimpinan, lingkungan dan kerjasama, harapan karir, keterlibatan dalam pengembangan organisasi, perhatian dan kepemimpinan atasan. Disamping itu Mitrani (1995) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tanggungjawab, kebebasan, standar kerja, supervisi, dan motivasi.

Berdasarkan hal yang telah dikemukakan dan latar belakang di atas maka dapat dirangkum bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: 1) Komitmen guru terhadap pelaksanaan tugas pokoknya, 2) Kemampuan mengelola proses pembelajaran, 3) motivasi kerjanya, 4) minatnya terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, 5) sarana dan prasarana yang memadai, 6)

tanggungjawabnya dalam pelaksanaan tugas, 7) iklim kerjasama dan, 8) kepemimpinan kepala sekolah, seperti terlihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1 : Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja guru seperti sarana dan prasarana, motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, kemampuan mengelola proses pembelajaran, hubungan antarpribadi, komitmen guru, minat dan tanggungjawab dan iklim kerjasama.

Faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru adalah sarana dan prasarana. Untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu diperlukan sarana dan prasarana yang memadai sehingga dapat membantu kelancaran pelaksanaan tugas-tugas tersebut. Sucipto (1999:67) mengemukakan sarana dan prasarana pendidikan adalah semua benda yang bergerak maupun yang tidak bergerak yang

diperlukan untuk menunjang proses penyelenggaraan pembelajaran baik secara langsung maupun tidak langsung. Kelengkapan sarana dan prasarana dalam pelaksanaan pekerjaan sangat mempengaruhi pelaksanaan proses pembelajaran.

Sarana dan prasarana disuatu sekolah sudah memadai maka kepada guru dituntut untuk meningkatkan kinerja dan dapat memotivasi kerja guru. Motivasi merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Dengan adanya motivasi kerja dalam diri seseorang akan mengakibatkan kepada kinerja guru itu, ia akan giat dan tekun dalam melaksanakan tugas sehari-hari sebagai guru dan akan mengakibatkan kepada hasil belajar anak didik. Motivasi harus didasarkan kepada niat, niat yang tulus dan ikhlas akan mendapatkan kepuasan tersendiri dalam mendidik. Tetapi, sebahagian guru pada saat sekarang ini motivasi kerjanya sangat menurun, nampak dari sering terlambatnya guru datang ke sekolah.

Faktor lain diduga mempengaruhi kinerja guru adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Miftah dalam Darfis (2005:8) mengemukakan kepala atau atasan yang mempunyai perhatian yang tinggi terhadap masalah-masalah yang dihadapi bawahannya, akan mendorong bawahan bekerja lebih baik. Setiap bawahan memerlukan perhatian khusus apalagi bawahan yang mempunyai masalah dalam melaksanakan tugas sehari-hari di sekolah.

Supervisi adalah proses pemberian bantuan, bimbingan kepada guru untuk meningkatkan keprofesionalannya, dimana dalam proses belajar-mengajar guru yang sering mendapatkan supervisi dia akan mendapatkan jati dirinya sebagai seorang guru. Supervisi pada sekarang ini dilakukan oleh kepala sekolah,

pengawas dan oleh rumpun bidang studi, kenyataan pada saat sekarang ini sebahagian guru-guru enggan untuk di supervisi bermacam-macam alasan yang tidak dapat diterima.

Faktor lainnya yang diduga mempengaruhi kinerja guru adalah faktor psikologis. Menurut Slameto (2003:55) sekurang-kurangnya ada tujuh faktor yang tergolong kedalam faktor psikologis yang mempengaruhi prestasi kerja. Faktor itu adalah: intelegensi, perhatian, minat, bakat, motif, kematangan dan kelelahan. Kesemua faktor ini dapat mempengaruhi kinerja guru.

Faktor iklim komunikasi juga diduga mempengaruhi pelaksanaan proses pembelajaran guru. Iklim yang kondusif perlu diciptakan di sekolah, komunikasi merupakan salah satu aspek yang perlu dipupuk di rumah sekolah. Menurut Darfis (2005) tanpa komunikasi yang baik tidak akan tercapai tujuan pendidikan sebagaimana yang di harapkan, baik antara guru dengan kepala sekolah, guru sesama guru, guru dengan pegawai tata usaha, guru dengan murid dan guru dengan orang tua siswa. Kalau komunikasi antara guru berjalan harmonis dengan seluruh komponen sekolah akan mengakibatkan berpengaruh terhadap pelaksanaan proses pembelajaran.

Hubungan antarpribadi sesama guru juga diduga berpengaruh terhadap kinerja guru. Bagaimana juga suatu sistem pelaksanaan pendidikan di sekolah ditata dengan rapi namun dipengaruhi juga oleh berbagai komponen, salah satunya adalah hubungan antarpribadi. Untuk itu perlu dibina hubungan antarpribadi individu dalam suatu wadah organisasi yang diwarnai oleh rasa saling percaya, saling menghormati, saling menghargai dan saling bantu membantu

dalam peningkatan mutu pendidikan. Apabila hubungan antarpribadi sesama guru baik, guru dengan tata usaha hubungannya baik, guru dengan murid baik, guru dengan orang tua murid baik, guru dengan masyarakat sekitar baik, maka akan timbul rasa senang dan bergairah oleh guru itu dalam bekerja. Apabila guru senang dan bergairah dalam bekerja akan meningkatkan proses pembelajarannya di kelas.

Selanjutnya, Steers (1990) menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, sikap dan minat orang tersebut terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Selanjutnya Anaroga (1992) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah daya tarik pekerjaan, upaha, keamanan dan perlindungan kerja, pengetahuan manajemen kepemimpinan, lingkungan dan kerjasama, harapan karir, keterlibatan dalam pengembangan organisasi, perhatian dan kepemimpinan atasan. Disamping itu Mitrani (1995) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tanggungjawab, kebebasan, standar kerja, supervisi, dan motivasi.

Fenomena yang terlihat selama ini guru memiliki kadar komitmen yang rendah dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Hal ini terlihat kurangnya keseriusan seorang guru mengeluti profesinya, akibatnya tugas-tugas yang diberikan kepadanya sukar untuk terlaksana dengan baik. Karena hal ini berkaitan sekali dengan tujuan hidup bahwa semua keberhasilan sejati adalah daya memenuhi janji dan komitmen, harga diri dan integritas pribadi yang kuat. Untuk mencapai tingkat efektivitas kerja yang optimal sebagai suatu, keberhasilan sejati hanya mungkin akan dapat dicapai apabila seseorang memiliki

kemampuan untuk mempertahankan komitmen serta memandangnya sebagai sikap untuk mempertahankan jati diri.

Dari fenomena yang dicermati penulis pada identifikasi masalah di atas juga terlihat kepemimpinan kepala sekolah, penulis menduga mempunyai kontribusi yang besar terhadap kinerja guru. Penulis memperkirakan apabila kepemimpinan kepala sekolah baik akan mengakibatkan kinerja guru akan baik sesuai dengan standar proses yang dituangkan oleh Peraturan Pemerintah. Guru itu akan bekerja lebih baik sesuai dengan prestasi yang disandangnya dan bertanggung jawab atas apa yang dimilikinya. Disamping itu, hubungan komitmen guru diduga juga sangat besar kontribusinya terhadap kinerja guru itu sendiri, mereka diperkirakan dapat memperbaiki hubungan tersebut karena mereka memiliki tingkat keterkaitan yang tinggi.

C. Pembatasan Masalah

Dari masalah yang telah teridentifikasi di atas, ternyata banyak faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru. Akan tetapi diantara sejumlah faktor di atas, penelitian ini membatasi kajiannya hanya berkaitan dengan kontribusi komitmen dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Sejauh penulis ketahui, kedua faktor yaitu komitmen dan kepemimpinan kepala sekolah ini belum pernah diteliti sebelumnya. Di samping itu diduga bahwa faktor komitmen dan kepemimpinan kepala sekolah memberi pengaruh yang lebih besar dari faktor-faktor terhadap guru. Hal ini diketahui melalui fenomena dan masalah-masalah penampilan guru-guru sehari-hari dalam melaksanakan tugas

proses pembelajaran di sekolah Dasar Negeri kec. Batang Kapas kabupaten Pesisir Selatan.

Di samping dasar pemikiran di atas, pembatasan masalah dilakukan juga karena keterbatasan peneliti baik dari segi kemampuan, waktu dan dana. Itulah sebabnya maka penelitian ini dibatasi hanya dengan melibatkan faktor komitmen dan faktor kinerja guru di pihak lain sebagai akibat.

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini diformulasikan sebagai berikut:

1. Bagaimana kontribusi komitmen guru-guru SDN kecamatan Batang Kapas kabupaten Pesisir Selatan terhadap kinerja guru?
2. Bagaimana kontribusi kepemimpinan kepala sekolah sekolah dasar negeri kecamatan Batang Kapas kabupaten Pesisir Selatan terhadap kinerja guru?
3. Bagaimana kontribusi komitmen dan kepemimpinan kepala sekolah dasar negeri kecamatan Batang Kapas kabupaten Pesisir Selatan secara bersama-sama terhadap kinerja guru?

E. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan jawaban masalah kontribusi komitmen guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan bagaimana kontribusi:

1. Komitmen guru sekolah dasar negeri kecamatan Batang Kapas kabupaten Pesisir Selatan terhadap kinerja guru.
2. Kepemimpinan kepala sekolah dasar negeri kecamatan Batang Kapas kabupaten Pesisir Selatan terhadap kinerja guru.
3. Komitmen guru dan kepemimpinan kepala sekolah dasar negeri kecamatan Batang Kapas kabupaten Pesisir Selatan secara bersama-sama terhadap kinerja guru

F. Manfaat Penelitian

Informasi yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan akan dapat member manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis bagi upaya peningkatan kinerja guru.

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan akan dapat:

1. Menambah khasanah pengetahuan tentang kinerja guru yang dikaitkan dengan komitmen dan kepemimpinan kepala sekolah
2. Merupakan data awal bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian yang lebih komprehensif tentang kinerja guru di sekolah

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan akan dapat bermanfaat bagi:

3. Para kepala sekolah dasar negeri kecamatan Batang Kapas kabupaten Pesisir Selatan dalam upaya meningkatkan kinerja guru-guru di sekolah masing-masing yang dikaitkan dengan komitmen dan kepemimpinan kepala sekolah.

4. Para guru sekolah dasar negeri kecamatan Batang Kapas kabupaten Pesisir Selatan dalam upaya meningkatkan kinerjanya untuk mencapai hasil proses pembelajaran yang berkualitas melalui peningkatan komitmen dan kepemimpinan kepala sekolah.
5. Kepala Dinas Pendidikan kabupaten Pesisir Selatan dalam rangka pembinaan sekolah-sekolah negeri maupun swasta untuk meningkatkan mutu pendidikan secara maksimal melalui upaya peningkatan kerja guru-guru.