

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang .

Pendidikan dasar memegang peran yang sangat penting dalam membentuk fondasi kecerdasan dan karakter anak sejak dini. Sebagai jenjang awal dalam sistem pendidikan nasional, pendidikan dasar menentukan arah perkembangan peserta didik baik secara intelektual, emosional, sosial, maupun moral. Guru sebagai pelaksana pendidikan memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan pengalaman belajar yang bermakna. Oleh karena itu, kualitas guru merupakan faktor kunci dalam keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dasar. Tanpa guru yang kompeten, berbagai upaya reformasi pendidikan tidak akan menghasilkan perubahan signifikan.

Salah satu aspek penting dari kualitas guru adalah kompetensi profesional yang mencakup kemampuan menguasai materi ajar, pemahaman terhadap kurikulum, serta keterampilan dalam menyusun strategi pembelajaran yang efektif. Kompetensi ini juga mencakup kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara profesional. Guru yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengajar dan mampu merespons dinamika kelas secara tepat. Profesionalisme guru juga tercermin dalam komitmen terhadap peningkatan diri secara berkelanjutan. Dengan demikian, penguatan kompetensi profesional merupakan investasi jangka panjang bagi kualitas pendidikan nasional.

Perkembangan zaman yang ditandai oleh Revolusi Industri 4.0

menuntut guru untuk lebih adaptif dan inovatif dalam proses pembelajaran. Penggunaan teknologi digital, pembelajaran berbasis proyek, serta integrasi keterampilan abad ke-21 menjadi bagian dari tuntutan yang harus dipenuhi guru masa kini. Transformasi pendidikan tidak hanya terjadi pada aspek kurikulum, tetapi juga pada tuntutan kompetensi yang lebih kompleks terhadap guru. Guru tidak cukup hanya mengandalkan metode konvensional, melainkan perlu memanfaatkan teknologi untuk menciptakan pembelajaran yang interaktif dan kontekstual. Oleh karena itu, kemampuan berinovasi menjadi bagian integral dari kompetensi profesional guru.

Namun, berbagai studi dan laporan menunjukkan bahwa kualitas dan pemerataan kompetensi profesional guru di Indonesia masih menghadapi banyak tantangan. Banyak guru yang belum sepenuhnya memahami tuntutan pembelajaran abad ke-21 dan belum mendapatkan pelatihan yang memadai. Hal ini diperburuk dengan kurangnya fasilitas, beban administratif yang tinggi, serta sistem supervisi yang belum optimal. Di sekolah dasar swasta, terutama yang berada di wilayah suburban seperti Menganti, Gresik, tantangan ini menjadi lebih kompleks. Kurangnya dukungan sumber daya dan lemahnya sistem manajemen turut berkontribusi pada rendahnya tingkat profesionalisme guru.

Kondisi di SDS Muhammadiyah 1 Menganti menunjukkan adanya beberapa permasalahan terkait kualitas tenaga pendidik. Beberapa guru diketahui menunjukkan penurunan dalam aspek motivasi dan kedisiplinan kerja, yang berdampak pada rendahnya produktivitas dan inovasi dalam pembelajaran. Gejala tersebut terlihat dari keterlambatan dalam pelaporan

administrasi, absensi yang tidak konsisten, serta kurangnya keikutsertaan dalam pelatihan profesional. Meskipun sekolah memiliki visi yang baik dalam pengembangan SDM, implementasinya masih belum maksimal. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi profesional guru di sekolah ini.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi profesionalisme guru adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan yang bersifat otoriter atau terlalu instruktif sering kali menghambat kreativitas dan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan. Sebaliknya, kepemimpinan partisipatif yang melibatkan guru dalam proses perencanaan dan evaluasi kegiatan sekolah dapat menciptakan iklim kerja yang positif. Ketika guru merasa dihargai dan dilibatkan, mereka cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi dan berkomitmen terhadap tugasnya. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan menjadi salah satu variabel penting dalam pengembangan kompetensi guru.

Kepemimpinan partisipatif juga mendukung komunikasi dua arah antara kepala sekolah dan guru, sehingga meminimalkan kesalahpahaman dan memperkuat kerja sama tim. Kepala sekolah yang menerapkan prinsip partisipatif cenderung lebih terbuka terhadap masukan dari guru dan mendorong terjadinya inovasi dalam pembelajaran. Dalam jangka panjang, hal ini dapat menciptakan budaya sekolah yang dinamis dan responsif terhadap perubahan. Kepemimpinan semacam ini juga dapat meningkatkan kepercayaan diri guru dalam mengambil inisiatif pembelajaran. Dengan demikian, kepemimpinan partisipatif memiliki kontribusi yang signifikan

terhadap pengembangan profesionalisme guru.

Studi oleh Elfrianto et al. (2022) mendukung pentingnya peran kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja, dan motivasi dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Dalam penelitian mereka yang dilakukan di SMP Budi Utomo Binjai, ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi guru dengan nilai $p < 0,05$ pada uji parsial maupun simultan. Hasil ini menunjukkan bahwa pendekatan manajerial dan psikologis dalam lingkungan sekolah dapat memperkuat profesionalisme guru secara kuantitatif. Penelitian ini menjadi bukti empiris bahwa strategi kepemimpinan dan kondisi kerja internal sangat menentukan kualitas pendidikan. Dengan kata lain, variabel- variabel tersebut bukan hanya sekadar faktor pendukung, tetapi merupakan kunci keberhasilan pendidikan.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja guru juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kualitas kinerja dan profesionalismenya. Motivasi intrinsik seperti rasa tanggung jawab, dedikasi terhadap profesi, dan kepuasan batin dalam mengajar sangat menentukan sejauh mana guru terlibat dalam proses pembelajaran. Sementara itu, motivasi ekstrinsik seperti penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan karier turut mendorong guru untuk meningkatkan kualitas diri. Guru yang termotivasi cenderung lebih aktif mencari pelatihan, mengikuti sertifikasi, dan memperbarui pengetahuan mereka. Oleh karena itu, sekolah perlu memperhatikan aspek motivasi kerja guru secara serius.

Motivasi tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja guru,

tetapi juga berkontribusi terhadap atmosfer belajar yang positif bagi siswa. Guru yang termotivasi mampu menciptakan kelas yang inspiratif, dinamis, dan penuh semangat. Hal ini tentu berdampak pada hasil belajar siswa yang lebih baik. Sebaliknya, guru yang mengalami demotivasi cenderung menjalankan tugas secara mekanis dan tanpa antusiasme. Maka dari itu, pengelolaan motivasi kerja harus menjadi bagian dari strategi pengembangan SDM di sekolah dasar.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah disiplin kerja guru. Disiplin mencerminkan tanggung jawab dan integritas dalam menjalankan tugas profesi. Guru yang memiliki disiplin tinggi akan datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, dan mematuhi aturan sekolah tanpa pengawasan ketat. Disiplin juga berdampak pada keteladanan yang diberikan kepada siswa, karena guru merupakan panutan utama dalam pembentukan karakter peserta didik. Maka, disiplin kerja merupakan indikator penting dalam menilai kualitas guru secara menyeluruh.

Kedisiplinan bukan hanya berkaitan dengan kehadiran atau waktu, tetapi juga mencakup etos kerja, komitmen terhadap tugas, dan kejujuran profesional. Lingkungan sekolah yang mendorong disiplin positif dapat menciptakan budaya kerja yang teratur dan produktif. Kepala sekolah berperan dalam membangun sistem monitoring yang adil dan memotivasi, bukan semata-mata bersifat menghukum. Ketika disiplin menjadi bagian dari budaya organisasi, maka guru akan merasa lebih bertanggung jawab atas kinerjanya. Dengan demikian, disiplin kerja memiliki korelasi kuat dengan kompetensi profesional guru.

Ketiga variabel utama tersebut—kepemimpinan partisipatif, motivasi kerja, dan disiplin—dapat dipandang sebagai faktor determinan dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Ketiganya saling berinteraksi dan saling memperkuat dalam menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas. Jika kepala sekolah mampu mengelola faktor-faktor ini dengan tepat, maka guru akan memiliki dorongan internal dan eksternal untuk meningkatkan performa profesional. Pendekatan holistik yang mencakup aspek manajerial dan psikologis menjadi kunci pengembangan pendidikan berbasis mutu. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji pengaruh ketiga variabel ini secara mendalam.

Menurut Supardi (2013), peningkatan profesionalisme guru tidak dapat dilepaskan dari sistem manajemen sekolah yang mendukung pembelajaran sepanjang hayat. Guru perlu diberi ruang untuk berkembang melalui pelatihan, supervisi konstruktif, dan pengakuan terhadap prestasi. Ketika manajemen sekolah menciptakan suasana kerja yang mendukung, guru akan merasa dihargai dan termotivasi untuk mengembangkan diri. Iklim organisasi yang sehat juga mendorong kolaborasi antarguru dan menciptakan sinergi dalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan. Maka, profesionalisme guru merupakan hasil dari interaksi antara individu dan sistem sekolah secara menyeluruh.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas topik kompetensi guru, sebagian besar berfokus pada jenjang pendidikan menengah seperti SMP dan SMA. Konteks pendidikan dasar swasta di daerah pinggiran masih relatif jarang dijadikan fokus kajian empiris. Padahal, tantangan yang

dihadapi guru di sekolah dasar swasta sangat unik, mulai dari keterbatasan dana operasional hingga minimnya akses pelatihan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian kontekstual untuk memahami dinamika kompetensi guru di sekolah seperti SDS Muhammadiyah 1 Menganti. Penelitian ini menjadi kontribusi penting dalam mengisi kesenjangan literatur yang ada.

Selain aspek teoritis, penelitian ini juga memiliki urgensi praktis dalam pengambilan keputusan manajerial di sekolah. Data empiris yang dihasilkan dapat dijadikan dasar untuk merancang strategi pengembangan sumber daya manusia guru yang lebih efektif. Yayasan penyelenggara sekolah dan dinas pendidikan daerah dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan evaluasi dan perencanaan kebijakan. Dengan informasi yang akurat dan berbasis data, intervensi terhadap masalah kompetensi guru dapat dilakukan secara tepat sasaran. Maka, penelitian ini tidak hanya bersifat akademis, tetapi juga aplikatif.

Penelitian ini juga diharapkan dapat merumuskan model pengembangan profesional guru yang berbasis variabel manajerial dan psikologis. Model ini dapat dijadikan prototipe bagi sekolah dasar swasta lainnya yang memiliki karakteristik serupa. Dengan demikian, hasil penelitian memiliki nilai guna jangka panjang dan dapat direplikasi di berbagai wilayah. Pendekatan ini juga memberikan alternatif baru dalam mengembangkan guru secara lebih personal dan kontekstual. Inovasi dalam pengembangan guru menjadi langkah strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan dasar.

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat validitas model hubungan

antarvariabel yang selama ini telah diuji di berbagai jenjang pendidikan. Relevansi teori kepemimpinan partisipatif, motivasi kerja, dan disiplin kerja diuji kembali dalam konteks lokal di SDS Muhammadiyah 1 Menganti. Hasil yang diperoleh akan memperkaya literatur dalam bidang manajemen pendidikan dan psikologi pendidikan. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan studi dalam lingkup yang lebih luas. Dengan begitu, kontribusi penelitian ini bersifat multidimensi, baik secara akademik maupun praktis.

Dari sisi metodologi, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang memungkinkan pengujian hubungan antarvariabel secara objektif dan terukur. Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui kekuatan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kompetensi profesional guru. Populasi penelitian mencakup seluruh guru di SDS Muhammadiyah 1 Menganti, sehingga hasilnya mencerminkan kondisi aktual sekolah. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen yang terstandar dan telah diuji validitas serta reliabilitasnya. Dengan pendekatan ini, hasil penelitian diharapkan memiliki akurasi dan generalisasi yang baik.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan mengukur sejauh mana kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja, dan motivasi berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi profesional guru. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan landasan ilmiah bagi perencanaan pengembangan guru di tingkat sekolah dasar swasta. Dengan adanya temuan yang kuat, diharapkan pihak sekolah dapat menyusun program kerja yang lebih strategis dan berbasis bukti. Penelitian ini sekaligus

menjadi refleksi atas praktik manajemen sekolah selama ini. Pada akhirnya, harapan terbesar dari penelitian ini adalah terciptanya peningkatan mutu pendidikan melalui penguatan peran dan kompetensi guru.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa sejumlah faktor yang berpengaruh dengan kepemimpinan partisipatif adalah keputusan bersama, pendelegasian, dorongan, sikap inovasi dan kreasi dalam memimpin dan prilakunya, secara individual dukungan sikap disiplin kerja yang di perbuat oleh guru akan meliputi kepribadian dan nilai budaya di sekolah tersebut. Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Disiplin Kerja, Motivasi, Terhadap Kompetensi Profesional Guru Di SDS Muhammadiyah 1 Menganti Kabupaten Gresik Jawa Timur.”

1.2 Rumusan Masalah

Isu utama dalam penelitian ini adalah rendahnya kompetensi profesional guru di sekolah dasar swasta, yang diduga dipengaruhi oleh faktor-faktor internal manajerial dan psikologis seperti kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, tingkat kedisiplinan kerja guru, serta motivasi kerja guru. Penelitian sebelumnya umumnya berfokus pada sekolah negeri dan jenjang pendidikan menengah, sehingga terdapat kesenjangan dalam kajian yang kontekstual terhadap pendidikan dasar swasta di daerah suburban seperti Menganti, Gresik.

Untuk memahami dan mengembangkan solusi atas masalah ini, penelitian ini merumuskan pertanyaan-pertanyaan berikut secara logis dan terfokus:

1. Apakah Kepemimpinan Partisipatif secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap Kompetensi Profesional Guru di SDS Muhammadiyah 1 Menganti Kabupaten Gresik Jawa Timur?
2. Apakah Disiplin Kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap Kompetensi Profesional Guru di SDS Muhammadiyah 1 Menganti Kabupaten Gresik Jawa Timur?
3. Apakah Motivasi secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap Kompetensi Profesional Guru di SDS Muhammadiyah 1 Menganti Kabupaten Gresik Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi ilmiah dan praktis dalam peningkatan mutu pendidikan dasar, khususnya dalam konteks sekolah swasta, melalui pendekatan *kuantitatif*. Fokus utama penelitian ini adalah untuk memahami dan mengembangkan intervensi berbasis data empiris dalam meningkatkan kompetensi profesional guru yang dipengaruhi oleh variabel manajerial dan psikologis. Secara khusus, tujuan dari penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. **Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Partisipatif secara parsial dan signifikan terhadap Kompetensi Profesional Guru di SDS Muhammadiyah 1 Menganti Kabupaten Gresik Jawa Timur.**
2. **Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja secara parsial dan signifikan terhadap Kompetensi Profesional Guru di SDS Muhammadiyah 1 Menganti Kabupaten Gresik Jawa Timur.**

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi secara parsial dan signifikan terhadap Kompetensi Profesional Guru di SDS Muhammadiyah 1 Menganti Kabupaten Gresik Jawa Timur.

Secara keseluruhan, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk mengisi kesenjangan literatur pada konteks sekolah dasar swasta di daerah suburban seperti Menganti, Gresik, tetapi juga untuk mengembangkan model peningkatan kompetensi profesional guru yang berbasis bukti empiris dan dapat direplikasi di sekolah lain dengan karakteristik serupa. Dengan pendekatan kuantitatif, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu kependidikan serta kontribusi praktis bagi pengambil kebijakan di tingkat satuan pendidikan dasar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermakna terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam kajian kepemimpinan pendidikan, manajemen sumber daya manusia (SDM) di sekolah, dan psikologi kerja dalam konteks pendidikan dasar. Penelitian ini menelaah secara kuantitatif hubungan antara kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kompetensi profesional guru, sebuah kombinasi variabel yang masih jarang dikaji secara komprehensif di tingkat sekolah dasar swasta di Indonesia.

a. penelitian ini memperkaya pemahaman mengenai kepemimpinan

partisipatif dalam konteks pendidikan, memperluas aplikasi dari model kepemimpinan demokratis (Likert, 1967) dalam praktik kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan partisipatif tidak hanya dipandang sebagai gaya kepemimpinan yang humanistik, namun juga sebagai strategi peningkatan kompetensi guru melalui keterlibatan dalam pengambilan keputusan, penumbuhan rasa kepemilikan, dan peningkatan motivasi kerja (Elfrianto et al., 2022).

- b. penelitian ini mendukung serta memperluas penerapan teori motivasi seperti dalam konteks pendidikan dasar. Temuan bahwa motivasi signifikan memengaruhi kompetensi profesional guru memperkuat pentingnya aspek kebutuhan psikologis dalam pengembangan sumber daya manusia di sekolah (Herzberg, 1959; Maslow, 1943). Penelitian ini menunjukkan bahwa dorongan internal dan eksternal dapat memengaruhi keterampilan pedagogik, inisiatif pembelajaran, dan komitmen guru terhadap profesinya.
- c. aspek disiplin kerja, yang sering dianggap sebagai faktor administratif, dalam penelitian ini diungkap memiliki implikasi terhadap peningkatan kompetensi profesional guru. Kontribusi ini memberikan dimensi baru dalam teori manajemen pendidikan, dengan menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap jadwal, aturan, dan tanggung jawab tidak hanya memengaruhi kinerja formal, tetapi juga berkontribusi terhadap

pengembangan kompetensi yang lebih substansial.

- d. penelitian ini menambah bukti empiris dalam diskusi akademik terkait faktor-faktor yang memengaruhi profesionalisme guru, khususnya pada jenjang sekolah dasar swasta. Banyak literatur sebelumnya lebih menekankan pelatihan dan sertifikasi formal, sementara penelitian ini menyoroti variabel organisasi dan psikologis sebagai determinan penting yang memengaruhi kualitas guru di lapangan (Supardi, 2013).

Dengan mengkombinasikan variabel manajerial (kepemimpinan), perilaku kerja (disiplin), dan psikologis (motivasi), penelitian ini memberi kontribusi teoritis melalui penguatan pendekatan multidimensi dalam kajian kompetensi guru. Model konseptual yang digunakan juga dapat menjadi dasar bagi penelitian lanjutan, baik untuk validasi model pada jenjang pendidikan lain, maupun untuk pengembangan intervensi berbasis teori yang lebih terarah.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini memberikan manfaat nyata bagi berbagai pihak yang terlibat langsung dalam penyelenggaraan pendidikan dasar, mulai dari kepala sekolah, guru, pengelola yayasan pendidikan, hingga pembuat kebijakan di tingkat daerah.

- a. bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam membangun pola kepemimpinan yang lebih partisipatif. Dengan memberikan ruang bagi guru untuk terlibat dalam

pengambilan keputusan dan perencanaan program sekolah, kepala sekolah dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan partisipasi aktif guru. Praktik seperti rapat kolaboratif rutin, sistem feedback dua arah, dan pelibatan guru dalam evaluasi kurikulum dapat memperkuat profesionalisme guru.

- b. bagi guru, temuan penelitian ini memberi kesadaran penting bahwa kompetensi profesional tidak hanya dapat dikembangkan melalui pelatihan formal, tetapi juga melalui sikap kerja yang disiplin dan motivasi internal. Guru akan terdorong untuk lebih reflektif dalam menjalankan tugas, berkomitmen terhadap kode etik profesi, serta mengupayakan peningkatan kompetensi secara mandiri, seperti mengikuti pelatihan daring, pengembangan media ajar inovatif, dan kolaborasi antar guru.
- c. bagi yayasan atau lembaga pengelola sekolah, penelitian ini menjadi acuan dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif dan kontekstual. Sebagai contoh, yayasan dapat merancang sistem insentif berbasis kinerja yang menggabungkan aspek kedisiplinan dan keterlibatan guru dalam pengembangan sekolah. Selain itu, penanaman budaya organisasi yang menghargai partisipasi dan motivasi kerja dapat menciptakan ekosistem pendidikan yang kondusif dan produktif.
- d. bagi Dinas Pendidikan dan pembuat kebijakan, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pembinaan guru di sekolah swasta, khususnya di

daerah semi-perkotaan seperti Kecamatan Menganti. Intervensi kebijakan yang lebih bersifat psikoorganisasi—seperti pelatihan kepemimpinan partisipatif bagi kepala sekolah dan pemberdayaan komunitas guru berbasis motivasi kerja—akan lebih relevan dan berdampak.

Penerapan nyata dari hasil penelitian ini dapat berupa:

1. Program “Guru Berkembang” yang mendorong setiap guru menetapkan target pengembangan profesional tahunan berbasis motivasi dan disiplin kerja.
2. Pembentukan tim pengembangan sekolah yang terdiri dari guru dan pimpinan, dengan prinsip partisipatif dalam penyusunan rencana kerja sekolah.
3. Implementasi sistem evaluasi kompetensi berbasis indikator kerja harian, seperti kedisiplinan, keterlibatan dalam rapat, serta hasil observasi kelas yang dikaitkan dengan program insentif non-finansial.

Secara keseluruhan, manfaat praktis dari penelitian ini tidak hanya membantu memperbaiki sistem manajerial sekolah, tetapi juga memberi arah strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan dasar melalui peningkatan kompetensi guru yang berbasis pada faktor-faktor internal organisasi dan psikologis.

1.5 Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa istilah penting yang perlu dijelaskan secara operasional untuk menghindari kerancuan makna dan

memudahkan dalam pengukuran. Istilah-istilah ini didefinisikan berdasarkan teori yang relevan dan konteks penggunaannya dalam penelitian kuantitatif.

1. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah pendekatan kepemimpinan di mana kepala sekolah melibatkan guru serta tenaga kependidikan dalam proses pengambilan keputusan, perencanaan, dan evaluasi. Pendekatan ini menekankan kerja sama, keterbukaan, serta penghargaan terhadap masukan dari seluruh anggota sekolah.

Indikator penelitian:

- a. Keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Komunikasi terbuka antara kepala sekolah dan guru.
- c. Pemberian kesempatan kepada guru untuk menyampaikan ide.
- d. Respons kepala sekolah terhadap inisiatif guru.
- e. Kepercayaan kepala sekolah terhadap kompetensi guru.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja menggambarkan tingkat kepatuhan guru terhadap aturan serta tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugas secara konsisten dan profesional. Disiplin mencakup keteraturan, ketepatan waktu, dan kesungguhan dalam bekerja.

Indikator penelitian:

- a. Kehadiran dan ketepatan waktu.
- b. Kepatuhan terhadap tata tertib sekolah.
- c. Penyelesaian tugas administrasi.

- d. Konsistensi mengikuti prosedur pembelajaran.
- e. Perilaku yang mencerminkan etika kerja.

3. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat guru bersemangat untuk bekerja, mempertahankan usaha, serta mencapai tujuan pembelajaran. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan.

Dimensi motivasi:

- a. Motivasi intrinsik: muncul dari diri sendiri, seperti keinginan berprestasi dan kepuasan saat mengajar.
- b. Motivasi ekstrinsik: berasal dari luar diri, seperti penghargaan, fasilitas, atau peluang karier.

Indikator penelitian:

- 1. Antusiasme mengajar.
- 2. Partisipasi dalam pelatihan.
- 3. Upaya meningkatkan kompetensi.
- 4. Kepuasan terhadap pekerjaan.

4. Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi profesional guru merupakan kemampuan dalam menguasai materi pelajaran, menyusun rencana pembelajaran, menggunakan media pembelajaran, serta melakukan penilaian yang tepat. Kompetensi ini juga mencakup profesionalisme dalam menjalankan tugas.

Indikator penelitian:

- a. Penguasaan materi pelajaran dan kurikulum.
- b. Kemampuan menyusun RPP.
- c. Pemanfaatan media dan teknologi pembelajaran.
- d. Kemampuan menilai hasil belajar siswa.
- e. Komitmen terhadap etika profesi.

5. Analisis Kebutuhan

Analisis kebutuhan adalah proses mengidentifikasi kesenjangan antara kondisi ideal dan kondisi nyata dalam konteks pendidikan. Tahap ini bertujuan memahami masalah guru dan faktor yang memengaruhi profesionalisme mereka.

Metode pengumpulan data:

1. Angket

Hasil analisis kebutuhan digunakan untuk dasar pengembangan produk yang relevan dan sesuai konteks

