

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bagian pendahuluan ini, secara berturut-turut dipaparkan mengenai: (a) konteks penelitian; (b) fokus penelitian; (c) tujuan penelitian; (d) kegunaan penelitian; dan (e) definisi istilah.

1.1 Konteks Penelitian

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh perilaku berdasarkan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja akan menjadi sebuah prestasi jika menunjukkan suatu kegiatan dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikan dengan prestasi kerja karena ada persamaan dengan prestasi kerja. Prestasi kerja sendiri merupakan hasil kerja seseorang dalam periode tertentu. Prestasi kerja dapat bermakna secara utuh, apabila dibedakan antara standar, target, dan kriteria yang telah disetujui secara bersama sebelumnya.

Guru memiliki tugas utama dalam mendidik, mengajar, mengarahkan, membimbing, menilai, melatih dan melakukan evaluasi pada siswa sehingga dapat dikatakan sebagai pendidik yang profesional. Selain itu kewajiban seorang guru yang profesional yaitu merencanakan pembelajaran, menjalankan proses pembelajaran yang bermutu, dan menilai serta mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok dari seorang guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih siswa. kinerja guru dapat dikatakan

sebagai sebuah prestasi yang dilakukan oleh guru pada saat melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang sudah tentu menjadi tanggung jawabnya beserta dengan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok guru yang meliputi kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, hingga pelaksanaan evaluasi pembelajaran.

Fatah dalam Rachmawati (2013, hlm. 17) menjelaskan bahwa “Kinerja bukan merupakan perilaku individu seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari kemampuan itu dalam bentuk karya nyata, kinerja yang didasari oleh kemampuan, sikap, pengetahuan, dan motivasi akan menghasilkan suatu prestasi/keberhasilan”. Supardi (2016, hlm. 54) menyatakan bahwa “kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya”. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu aktivitas pembelajaran sehingga mampu membimbing siswanya dalam meraih prestasi/hasil belajar yang optimal. Selanjutnya Saondi dalam Manullang (2017, hlm. 1) menyatakan bahwa “kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, kinerja dikatakan baik atau memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan”. Disebutkan pula bahwa “kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang meliputi menyusun program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, dan analisis evaluasi” (Manullang, 2017, hlm. 2). Berikutnya Glasman, dalam Supardi (2016, hlm. 55) menjelaskan bahwa “Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi ditunjukkan pula oleh perilaku dalam berkerja. Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkan dari perolehan hasil belajar yang dihasilkan oleh siswa-siswanya. Kualitas kinerja guru yang baik akan menunjukkan hasil belajar siswa yang baik”.

Manajemen pengelolaan sekolah merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja sekolah dalam pencapaian tujuan pendidikan baik tujuan nasional dan tujuan kelembagaan yang hasilnya bisa dilihat dari beberapa faktor sebagai indikator kinerja yang berhasil dicapai oleh sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mengelola berbagai komponen sekolah untuk mencapai tujuan sekolah yang dirumuskan. Kepala sekolah menunjukkan fungsinya sebagai dua peran besar yaitu peran sebagai manajer dan peran sebagai pemimpin.

Manajemen pengelolaan sekolah merupakan tindakan pengelolaan dan pengadministrasian sekolah. Manajemen pengelolaan sekolah berarti memberdayakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan sekolah. Manajemen pengelolaan sekolah memiliki dua aspek, yaitu aspek manajemen eksternal dan manajemen internal. Manajemen

internal sekolah meliputi perpustakaan, laboratorium, bangunan dan sarana fisik lainnya, sumber dana, pelaksanaan evaluasi pendidikan, dan hubungan antar guru, murid. sedangkan manajemen eksternal meliputi hubungan dengan pihak luar sekolah seperti masyarakat, dewan pendidikan, dinas pendidikan maupun pihak lain yang terkait dengan fungsi sekolah.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti mengangkat judul penelitian pada kedua sekolah dengan judul melalui kinerja guru secara transparan sebagai tertibnya manajemen pengelolaan pendidikan pada SDN Sekaran 2 dan SDN Ngepon 2 Kabupaten Tuban. Dalam penelitian ini akan dilakukan kajian, bagaimana melalui kinerja guru secara transparan sebagai tertibnya manajemen pengelolaan pendidikan. Dengan demikian maka dalam melakukan kajian terhadap melalui kinerja guru secara transparan sebagai tertibnya manajemen pengelolaan pendidikan yang dilakukan oleh kedua sekolah, peneliti melakukan identifikasi data sekaligus menganalisisnya, tentang bagaimana kinerja guru. Setelah diketahui langkah-langkah tentang bagaimana kinerja guru, selanjutnya peneliti mencari tahu bagaimana kepala sekolah meningkatkan kinerja guru melalui manajemen pengelolaan pendidikan. Kemudian peneliti melanjutkan mencari informasi tentang bagaimana manajemen pengelolaan pendidikan di kedua sekolah tersebut. Keseluruhan informasi yang didapat dari Key Informan selanjutnya dilakukan analisis untuk ditemukan suatu bentuk model dari melalui kinerja guru secara transparan sebagai tertibnya manajemen pengelolaan pendidikan, yang dilakukan oleh kedua sekolah tersebut.

Dalam melakukan pencarian informasi, tentang bagaimana kedua sekolah melakukan kinerja guru, peneliti membuat panduan wawancara sebagai berikut, yaitu: (1) bagaimana kinerja guru di SDN Sekaran 2 dan SDN Ngepon 2 di Kabupaten Tuban?; dan (2) Bagaimana budaya kerja guru di SDN Sekaran 2 dan SDN Ngepon 2 di Kabupaten Tuban? Demikian juga untuk mendapatkan informasi tentang kepala sekolah meningkatkan kinerja guru melalui manajemen pengelolaan pendidikan, peneliti membuat pedoman wawancara sebagai berikut, yaitu: (1) bagaimana cara kepala sekolah meningkatkan kinerja guru melalui manajemen pengelolaan pendidikan di SDN Sekaran 2 dan SDN Ngepon 2 di Kabupaten Tuban?; dan (2) bagaimana sikap guru terhadap kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui manajemen pengelolaan pendidikan di SDN Sekaran 2 dan SDN Ngepon 2 di Kabupaten Tuban? Sedangkan untuk mendapatkan informasi tentang manajemen pengelolaan pendidikan di kedua sekolah. Peneliti membuat pedoman wawancara sebagai berikut, yaitu: (1) bagaimana manajemen pengelolaan pendidikan di SDN Sekaran 2 dan SDN Ngepon 2 di Kabupaten Tuban?; dan (2) bagaimana peran guru dalam pengelolaan pendidikan di SDN Sekaran 2 dan SDN Ngepon 2 di Kabupaten Tuban?

Panduan wawancara ini dibuat, agar peneliti mudah dalam menemukan fakta-fakta melalui wawancara yang dibutuhkan dalam penelitian, sesuai dengan judul yang diangkat dalam penelitian ini. Namun tidak menutup kemungkinan, panduan wawancara ini dikembangkan dilapangan disesuaikan dengan kebutuhan saat dilakukan wawancara, dengan tujuan agar

diperoleh fakta yang dalam, sehingga dapat membantu peneliti dalam menemukan bentuk model manajemen mutu dalam meningkatkan kinerja guru yang harus ditemukan dalam penelitian ini.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang dikemukakan diatas, maka fokus penelitian ini adalah, bagaimana manajemen pengelolaan pendidikan di SDN Sekaran 2 dan SDN Ngepon 2 di Kabupaten Tuban?

Fokus tersebut selanjutnya dirinci menjadi 3 sub fokus sebagai berikut.

1.2.1 Bagaimana kinerja guru di SDN Sekaran 2 dan SDN Ngepon 2 di Kabupaten Tuban?

1.2.2 Bagaimana cara kepala sekolah meningkatkan kinerja guru melalui manajemen pengelolaan pendidikan di SDN Sekaran 2 dan SDN Ngepon 2 di Kabupaten Tuban?

1.2.3 Bagaimana manajemen pengelolaan pendidikan di SDN Sekaran 2 dan SDN Ngepon 2 di Kabupaten Tuban?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan fokus penelitian, secara umum tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini, adalah menemukan sekaligus mendeskripsikan melalui kinerja guru secara transparan sebagai tertibnya manajemen

pengelolaan pendidikan pada SDN Sekaran 2 dan SDN Ngepon 2 Kabupaten Tuban.

Tujuan umum tersebut dapat dijabarkan menjadi tujuan khusus, yaitu untuk mendeskripsikan:

1.3.1 Kinerja guru di SDN Sekaran 2 dan SDN Ngepon 2 di Kabupaten Tuban.

1.3.2 Cara kepala sekolah meningkatkan kinerja guru melalui manajemen pengelolaan pendidikan di SDN Sekaran 2 dan SDN Ngepon 2 di Kabupaten Tuban.

1.3.3 Manajemen pengelolaan pendidikan di SDN Sekaran 2 dan SDN Ngepon 2 di Kabupaten Tuban.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis.

Penulisan Proposal Tesis ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan bagi kita semua, khususnya bagi Prodi Manajemen S2 Universitas Gresik. Terutama dapat memperkaya wacana mengenai kinerja guru secara transparan sebagai tertibnya manajemen pengelolaan pendidikan.

1.4.2 Kegunaan Praktis.

1.4.2.1 Penulisan Proposal Tesis ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap berbagai kalangan terutama

bagi guru yang memiliki peran penting dalam kesuksesan para siswanya di sekolah.

1.4.2.2 Memberikan sumbangan positif berupa pemikiran terhadap dunia pendidikan pada umumnya dalam menghadapi masalah-masalah pendidikan yang terus berkembang dan penuh tantangan terutama dibidang peningkatan kinerja guru secara transparan sebagai tertibnya manajemen pengelolaan pendidikan.

1.5 Definisi Istilah

Istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini perlu didefinisikan, agar tidak menimbulkan kesalahan dalam pemahaman. Istilah-istilah yang perlu didefinisikan antara lain:

1.5.1 Kinerja guru adalah hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

1.5.2 Manajemen pengelolaan pendidikan adalah suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan yang berupa proses pengelolaan usaha kerjasama sekelompok manusia yang tergabung dalam

organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya agar lebih efektif dan efisien.