

Bab 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan merupakan bagian terpenting dari organisasi lembaga pendidikan, hal ini dapat dilihat pada kenyataannya ketika seorang pemimpin telah menjalankan tugas manajerial organisasinya dengan baik, maka organisasi tersebut akan menjadi baik pula. Begitu pulan halnya dengan kepemimpinan kepala sekolah, ia merupakan faktor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah dalam mencapai tujuan.

Sekolah sebagai lembaga yang memiliki suatu sistem komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Untuk berkembang tentunya harus ada proses perubahan. Pengembangan ini hendaknya bertolak dari hal-hal yang menyebabkan organisasi tersebut tidak dapat berfungsi dengan sebaik yang diharapkan (Gupta & Shingi, 2001). Dalam konsepsi pengembangan kelembagaan tercermin adanya upaya untuk; memperkenalkan perubahan, mengorganisasikan suatu lembaga, menata struktur organisasi, proses dan sistem lembaga yang bersangkutan sehingga lebih dapat memenuhi misinya.

Perubahan tersebut terjadi dalam struktur, proses, ketenagaan dan menyangkut bagaimana sekolah sebagai lembaga untuk diorganisasikan sehingga mampu mengemban misinya dengan baik. Dalam proses perubahan tersebut individu organisasi dan lembaga dituntut untuk dapat meningkatkan kemampuan dan performancinya sehubungan dengan tujuan, sumber-sumber, dan lingkungannya.

Perubahan tidak akan berjalan tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang merupakan aset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang menggerakkan pengikutnya dengan harapan bahwa ia akan berhasil, mencapai tujuan organisasi, akan mendapatkan keuntungan, penghargaan dan sebagainya. Pemimpin resmi "*status leader*" merupakan sebutan bagi mereka yang menduduki posisi pimpinan dalam dalam struktur organisasi pendidikan. Misal : kepala sekolah, pengawas atau penilik sekolah, kepala dinas pendidikan dan lain-lain, umumnya diangkat dan ditunjuk oleh atasannya. Sedangkan pemimpin tidak resmi "*real leader*" adalah sebutan bagi mereka yang mampu mempengaruhi dan mendorong kearah perbaikan pendidikan dan pengajaran, walaupun mereka tidak menduduki posisi pimpinan dalam struktur organisasi pendidikan dan diangkat secara formal.

Nawawi (2005) menyimpulkan bahwa fungsi kepemimpinan pendidikan, yaitu :Mengembangkan dan menyalurkan kebebasan berpikir dan mengeluarkan pendapat, baik secara perorangan maupun kelompok sebagai usaha mengumpulkan data/bahan dari anggota kelompok dalam menetapkan keputusan yang mampu memenuhi aspirasi dalam kelompoknya

- a. Mengembangkan suasana kerjasama yang efektif dengan memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap kemampuan orang-orang yang dipimn sehingga timbul kepercayaan pada dirinya sendiri dan kesediaan menghargai oranglain sesuai dengan kemampuan masing-masing
- b. Mengusahakan dan mendorong terjadinya pertemuan pendapat dengan sikap harga-mengargai, sehingga timbul perasaan ikut terlibat dalam kegiatan kelompok/organisasi dan tumbuh perasaan bertanggung jawab atas tewujudnya pekerjaanmasing-masing sebagai bagian dari usaha pencapaian tujuan
- c. Membantu menyelesaikan masalah-masalah, baik yang dihadapi secara perorangan maupun kelompok dengan memberikan petunjukpetunjuk untuk mengatasinya, sehingga berkembang kepedulian dan kesediaan untuk memecahkan dengan kemampuan sendiri.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional.

Penataan Sumber Daya Manusia (SDM) perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (Mulyasa 2004:4).

Sardiman (2005:125) mengemukakan bahwa guru salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan.

Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur dibidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik, tetapi guru juga berperan sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai keperibadian luhur, sekaligus pula bahwa guru memiliki peran menjadi pembimbing yang memberikan pengarahkan dan menuntun siswa dalam belajar dan berinteraksi. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang ada di sekolah, kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru.

Kepala sekolah juga bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan, mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta

keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan, dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Dalam pelaksanaan tugasnya sebagai kepala sekolah, ia akan menemukan pendidik yang memiliki sifat dan perilaku yang homogen misalnya; guru yang bersemangat, bertanggungjawab, disiplin, ada juga guru yang kurang bertanggung jawab, tidak masuk sekolah tanpa alasan yang logis, masuk kelas tidak tepat waktu, pulang sekolah lebih awal, pola mengajar hanya memberikan catatan kepada siswa, tidak tanggap serta tidak mengikuti perkembangan pendidikan, tidak mematuhi perintah pimpinan dan lain sebagainya. Perilaku guru seperti itulah yang menjadi permasalahan hampir di setiap lembaga pendidikan formal yang berkepanjangan, fenomena ini juga terjadi di MTs Negeri Kotanegara Kecamatan Madang Suku II Kabupaten OKU Timur Provinsi Sumatera Selatan, kehadiran guru misalnya :

Tabel 1.1
Prosentasi Ketidakhadiran Guru

No	Ket	Bulan			Rata – rata
		Juli	Agust	Sept	
1	Hari kerja Efektif	12	22	28	
2	Jumlah guru tidak hadir	4,6%	5,21%	4,1%	4,63%

Sumber : Laporan Bulanan MTs Negeri Kotanegara

Jika kita memperhatikan tabel 1.1 tentang prosentasi kehadiran guru tersebut di atas, ketidakhadiran mereka dalam setiap bulannya hanya di bawah 10 %, sekilas tampaknya bukan masalah besar, tetapi sesungguhnya dalam sistem pendidikan kita saat ini, hal itu dapat membawa pengaruh buruk, siswa jadi terlantar karena gurunya absen. Apalagi kalau ditambah dengan perilaku guru yang hadir di sekolah karena malas, tidak hadir di kelas, tidak memiliki persiapan mengajar, tidak menguasai bahan ajar, hal ini menjadikan pembelajaran terhambat sehingga para siswa tidak mendapatkan ilmu secara optimal. Pada tahap inilah kepala sekolah harus bertindak tegas terhadap

pelanggaran yang terjadi, agar semua komponen yang ada dalam sekolah memberikan pelayanan yang optimal kepada para siswa.

MTs Negeri Kotangera Kecamatan Madang Suku II Kabupaten OKU Timur Provinsi Sumatera Selatan, berdiri sejak tahun 1963 sampai sekarang sudah berhasil dalam perolehan nilai Ujian Nasional yang tinggi dan tingkat kelulusan yang selalu 100 % dianggap sudah berhasil dan mendapat kepercayaan masyarakat. Realita pencapaian nilai hasil Ujina Nasional dan prosentase kelulusan Ujian Nasional dalam empat tahun terakhir adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Rata-Rata Nilai Ujian Nasional dan Kelulusan

No	Mata Pelajaran	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
1	B. Indonesia	7,46	6,90	6,25	7,43
2	B Inggris	6,46	6,41	6,39	7,27
3	Matematika	6,07	6,31	6,20	7,46
4	IPA	-	7,07	6,13	6,95
	Rata-rata	6,66	6,67	6,24	7,28
	% Lulusan	100%	100%	99%	100%

Sumber : T.U MTs Negeri Kotanegara

Pada tabel 1.2 tentang perolehan rata-rata nilai UN dan kelulusan di atas terlihat peningkatan prestasi siswa belum optimal walaupun pada rata-rata nilai UN terakhir ada sedikit peningkatan. Naik-turunnya perolehan nilai UN tersebut, apakah keberhasilan siswa merupakan prestasi kinerja guru ? Tentunya perlu ada penelitian untuk membuktikan asumsi tersebut.

Guru yang bekerja secara profesional akan tercermin dari pelaksanaan tugasnya dengan penuh semangat, energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatar belakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras.

Berdasarkan hasil penelitian McClelland (1961), Edward Murray (1957), Miller dan Gordon W (1967) yang dikutip Mangkunegara (2005), menyimpulkan bahwa ada

hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian prestasi kerja. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Pencapaian prestasi kerja guru di MTs Negeri Kotangera Kecamatan Madang Suku II Kabupaten OKU Timur Provinsi Sumatera Selatan, adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Prestasi Guru dalam Perlombaan

No	Jenis Lomba	Perolehan	Kejuaraan
		1 s/d 3 dlm Tingkat	3 tahun terakhir Jumlah Guru
1.	Lomba PTK	Nasional	-
		Provinsi	-
		Kota/Kab	-
2.	Lomba karya tulis inovasi Pembelajaran	Nasional	-
		Provinsi	-
		Kota/Kab	-
3.	Lomba guru berprestasi	Nasional	-
		Provinsi	-
		Kota/Kab	-
4	Lomba keberhasilan guru dalam mengajar	Nasional	-
		Provinsi	-
		Kota/Kab	-
5	Lomba lainnya	Nasional	-
		Provinsi	-
		Kota/Kab	-

Sumber : T.U MTs Negeri Kotanegara

Berdasarkan tabel 1.3 tersebut di atas bahwa MTs Negeri Kotangera Kecamatan Madang Suku II Kabupaten OKU Timur Provinsi Sumatera Selatan selama 3 tahun terakhir belum menunjukkan perolehan prestasi kerja. Hal ini diduga karena faktor penyebabnya adalah rendahnya motivasi guru baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya maupun motivasi berprestasi.

Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dalam dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya akan

melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakannya tersebut.

Pada sisi lain faktor disiplin dapat pula meningkatkan kinerja guru. Simamora (2006 : 610) menyatakan bahwa :

“Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi”.

Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Malthis dan Jackson (2003 : 129) bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja. Walaupun disiplin ini hanya merupakan bagian dari ciri kinerja guru dan pada sistem pelaksanaan pendidikan, kita masih memerlukan keberadaan guru secara dominan dalam proses pembelajaran.

Pada tahap inilah kepemimpinan kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin, mengelola sekolah, menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja (*climate-maker*), mampu memberikan dorongan agar semua komponen yang ada di sekolah bersatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam program sekolah. Pencapaian tujuan ini juga menjadi bagian program yang akan dicapai di MTs Negeri Kotangera Kecamatan Madang Suku II Kabupaten OKU Timur Provinsi Sumatera Selatan. Dugaan tersebut didukung oleh jadwal pembinaan seperti pada tabel berikut :

Tabel 1.4
Kegiatan Pembinaan dan Supervisi

No	Uraian Kegiatan	Waktu	Keterangan
1.	Rapat dinas pembinaan Guru dan tenaga kependidikan	Setiap bulan sekali	
2.	Rapat evaluasi program dan kegiatan PBM	Setiap bulan sekali	
3.	Rapat tim pengembang SSN	Setiap triwulan	Lihat situasi kondisi
4.	Pemeriksaan administrasi guru	Setiap awal semester	
5.	Supervisi kelas	Setiap semester	Sudah terjadwal untuk setiap guru

6.	Pembinaan siswa melalui upacara	Setiap senin awal bulan	
----	---------------------------------	-------------------------	--

Sumber : T.U MTs Negeri Kotanegara

Jika dilihat dari tabel jadwal pembinaan dan supervisi terhadap guru di atas, kemajuan kinerja guru seharusnya meningkat lebih baik. Untuk mengetahui hal tersebut tentunya memerlukan penelitian.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut di atas, maka perlu diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1.2.1 Kepemimpinan Demokratis

Menurut Budiono dalam kamus bahasa Indonesia istilah kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang berarti orang yang memimpin (2005:378) dan kata demokrasi yang berarti pemerintahan rakyat (dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat), (2005:134). Jadi kepemimpinan demokratis adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama-sama melalui putusan musyawarah mufakat.

Kepemimpinan demokratis yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah yang bersifat demokratis terhadap guru sebagai bawahan kepala sekolah dengan ciri-ciri sebagai berikut :

1. Keputusan pimpinan berdasarkan asas musyawarah
2. Keputusan yang telah dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan telah dimusyawahkan terlebih dahulu secara bersama-sama
3. Pimpinan melimpahkan sebagian wewenang pada bawahan dalam batas sewajarnya
4. Kebijakan pimpinan ditetapkan berdasarkan asas hasil musyawarah
5. Komunikasi antara pimpinan dan bawahan tanpa ada atau canggung karena jabatan

6. Pengawasan yang dilakukan Pemimpin tidak melakukan pengawasan kegiatan secara berlebihan, sehingga tidak ada tekanan pada bawahan saat melakukan kegiatannya,
7. Prakarsa datang dari pimpinan maupun bawahan dalam suatu kegiatan yang bermanfaat bagi organisasi
8. Pimpinan memberikan kesempatan bagi bawahan untuk mengeluarkan pendapat terkait peningkatan mutu lembaga
9. Bawahan bebas untuk berpendapat sesuai dengan asas demokrasi
10. Tugas diberikan pimpinan kepada bawahan haruslah bersifat positif bagi lembaga
11. Pujian yang seimbang antara Pimpinan dan bawahan atas prestasi yang diperoleh
12. Kritik yang seimbang antara Pimpinan dan bawahan ketika target tidak tercapai
13. Pimpinan mendorong prestasi bawahan
14. Kepala sekolah memberikan gagasan baru kepada guru-guru dalam pelaksanaan KBM
15. Kepala sekolah melakukan evaluasi setelah pelaksanaan program kegiatan
16. Kepala sekolah memberikan umpan balik kepada guru-guru dari hasil supervisi
17. Kepala sekolah melakukan pembinaan kepada guru melalui pembinaan perorangan
18. Kepala sekolah menciptakan hubungan yang harmonis dengan guru-guru.

1.2.1 Kompetensi Manajerial

Istilah manajemen berasal dari kata “*manage*” yang dalam bahasa Indonesia yang berarti kelola. Pengertian umum dari manajemen adalah proses mencapai hasil dengan mendayagunakan sumber daya yang tersedia secara produktif (Depdiknas, 2007:126). Sedangkan Ricard (1975:168) mendefinisikan manajemen pendidikan sebagai upaya seseorang untuk mengarahkan, dan memberi kesempatan kepada orang lain untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif, dan menerima pertanggungjawaban pribadi untuk mencapai pengukuran hasil yang ditetapkan.

Dalam konteks ini selain ditekankan pada pencapaian fungsi-fungsi manajemen dan hasil yang dapat diukur dengan jelas, oleh karena itu tujuan harus dirumuskan dengan jelas dalam suatu ukuran yang dapat dihitung sehingga jelas perbandingannya antara perencanaan dengan hasil yang dicapai atas dasar perencanaan.

Dalam konteks manajerial sekolah, maka seorang kepala sekolah dituntut untuk dapat menjalankan kompetensi sebagai berikut:

1. Kepala sekolah mampu menyusun rencana kerja sekolah
2. Kepala sekolah mampu mengembangkan sekolah sesuai dengan kebutuhan sekolah
3. Kepala sekolah mampu mendayaagunakan sumber daya yang dimiliki sekolah
4. Kepala sekolah mampu melakukan inovasi sekolah
5. Kepala sekolah mampu menciptakan iklim sekolah yang kondusif bagi anak didik
6. Kepala sekolah mampu mengelola pendayagunaan SDM yang ada di sekolah
7. Kepala sekolah mampu mengelola sarana sekolah
8. Kepala sekolah mampu menjalin hubungan sekolah dengan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan terhadap sekolah
9. Kepala sekolah mampu mengelola peserta didik
10. Kepala sekolah mampu mengelola pengembangan kurikulum
11. Kepala sekolah mampu mengelola keuangan dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien
12. Kepala sekolah mampu mengelola ketatausahaan sekolah dalam hal pengadministrasian sekolah
13. Kepala sekolah mampu mengelola unit layanan dalam mendukung kegiatan pembelajaran peserta didik
14. Kepala sekolah mampu mengelola sistem informasi sekolah
15. Kepala sekolah mampu memanfaatkan kemajuan teknologi bagi peningkatan pembelajaran

16. Kepala sekolah mampu memonitor pelaksanaan program kerja kepala sekolah
17. Kepala sekolah mampu melakukan evaluasi terhadap pekerjaan guru
18. Kepala sekolah mampu menyampaikan laporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat.

1.2.2 Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.

Tugas keprofesionalan guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja guru menurut Siswanto (2003: 234) adalah sebagai berikut :

- a. Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan sesuatu dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab
- b. Prestasi adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya
- c. Tanggung Jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu
- d. Ketaatan adalah kesanggupan seseorang untuk menaati segala ketentuan, peraturan yang berlaku dan menaati perintah yang diberikan atasan
- e. Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya
- f. Kerja sama adalah kemampuan tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya
- g. Prakarsa adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasan

Berdasarkan uraian tersebut diatas, identifikasi masalah kinerja guru adalah :

1. Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada setiap guru untuk berprestasi
2. Guru memberi pengakuan terhadap prestasi yang diraih oleh teman sejawatnya
3. Guru merasa bangga dengan pekerjaan sebagai guru
4. Guru menjalani tugasnya pada saat ini telah sesuai dengan bakat
5. Pekerjaan sebagai guru adalah pekerjaan yang menantang
6. Guru merasa nyaman dalam bekerja
7. Guru dalam mengatasi kesulitan tentang sekolah dibicarakan dengan pimpinan
8. Guru menjalin hubungan baik dengan kepala sekolah
9. Guru menjalin hubungan baik dengan guru lainnya
10. Guru menjalin hubungan baik dengan siswa
11. Guru memberikan keteladanan kepada siswa
12. Guru datang dan pulang sekolah selalu tepat waktu
13. Guru segera masuk kelas saat bel dibunyikan sebagai tanda dimulainya pelajaran
14. Guru memanfaatkan alokasi waktu jam pelajaran yang ada seefisien mungkin
15. Guru yang tidak masuk sekolah, sebelumnya telah meminta izin kepada pimpinan
16. Guru selalu menghadiri acara rapat pembinaan oleh kepala sekolah
17. Guru bekerja sesuai dengan mekanisme yang telah ditetapkan oleh sekolah
18. Guru bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diembannya

1.3 Rumusan Masalah

Berbagai permasalahan yang dihadapi dalam dunia pendidikan sangatlah kompleks. Diantaranya adalah masalah gaya pemimpin dan kompetensi manajerial yang dimiliki oleh sekolah. Penelitian ini berdasarkan fenomena-fenomena yang telah digali dan diuraikan dalam latar belakang masalah tersebut di atas, permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah gaya kepemimpinan demokratis kepala MTs. Negeri Kotanegara berpengaruh terhadap kinerja guru ?

- 2) Apakah kompetensi manajerial kepala MTs. Negeri Kotanegara berpengaruh terhadap kinerja guru ?
- 3) Apakah gaya kepemimpinan demokratis dan kompetensi manajerial kepala MTs. Negeri Kotanegara berpengaruh terhadap kinerja guru ?

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka penulis perlu membuat batasan masalah agar penelitian ini menjadi terfokus. Batasan masalah yang penulis maksudkan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kerja Guru di MTs Negeri Kotanegara Kecamatan Madang Suku II Kabupaten OKU Timur Provinsi Sumatera Selatan.

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data, mengolah, mengukur, memprosentasikan dan menginterpretasikan rumusan masalah tersebut diatas, yaitu :

- 1) Untuk menganalisis gaya kepemimpinan demokratis kepala MTs. Negeri Kotanegara dan perpengaruhnya secara signifikan terhadap kinerja guru.
- 2) Untuk menganalisis kompetensi manajerial kepala MTs. Negeri Kotanegara serta perpengaruhnya secara signifikan terhadap kinerja guru.
- 3) Untuk menganalisis gaya kepemimpinan demokratis dan kompetensi manajerial kepala MTs. Negeri Kotanegara secara bersama-sama dan pengaruhnya terhadap kinerja guru.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini merupakan bahan informasi bagi pembaca tentang gaya kepemimpinan demokratis dan kompetensi manajerial kepala sekolah serta pengaruhnya terhadap kinerja guru.

- b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan pembaca untuk pengembangan keilmuan tentang teori-teori kepemimpinan demokratis dan kompetensi manajerial kepala sekolah serta pengaruhnya terhadap kinerja guru.

1.6.2 Manfaat Praktis

1.6.2.1 Bagi Kepala Sekolah

- a. Menjadi bahan informasi tentang penerapan teori-teori gaya kepemimpinan demokratis dan kompetensi manajerial kepala sekolah serta pengaruhnya terhadap kinerja guru
- b. Menjadi bahan acuan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan kepemimpinan dan manajerial kepala madrasah dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja guru tahun pelajaran selanjutnya.

1.6.2.2 Bagi Guru

1. Bahan informasi tentang penerapan teori-teori kepemimpinan demokratis dan kompetensi manajerial kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap kinerja guru
2. Menjadi bahan acuan guru dalam meningkatkan kinerjanya tahun pelajaran selanjutnya.

1.6.2.3 Bagi Dinas

1. Menjadi bahan informasi tentang penerapan teori-teori kepemimpinan demokratis dan kompetensi manajerial kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap kinerja guru
2. Menjadi bahan acuan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan kepemimpinan demokratis dan manajerial kepala madrasah dalam kaitannya dengan peningkatan mutu kinerja guru tahun pelajaran selanjutnya.

1.7 Tinjauan Pustaka

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yang mencakup; standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan. Menurut Muhaimin (2010:vi), Sebagai tindak lanjut dalam pengejawantahan Peraturan Pemerintah tersebut, sangatlah berpangkal pada kompetensi yang dimiliki oleh kepala sekolah. Salah satu kompetensi yang dimaksudkan adalah kompetensi manajerial.

Kemampuan kepala sekolah bersama *stakeholder*-nya dalam mewujudkan perubahan fisik dan nonfisik lembaga pendidikan yang berkualitas sangatlah bergantung pada solid dan tidaknya *team work* yang dibangunnya, sebagai jaminan bahwa sekolah itu dapat atau tidaknya dalam mewujudkan visi-misi yang telah dirumuskan. (Sagala, 2010:153). Dalam upaya mewujudkan kualitas pendidikan, maka kepala sekolah dituntut untuk berwawasan yang luas dan kemampuan berfikir serta berinovasi dalam upaya mengelola dan menuju sekolah yang berkualitas. Menurut DEPDIKNAS (1999), *Buku Panduan Manajemen Sekolah*, dijelaskan bahwa pemimpin/ kepala sekolah harus memiliki wawasan dan kemampuan melaksanakan tugas kepemimpinannya yang sangat bertumpu pada partisipasi semua personil sekolah untuk mewujudkan keberhasilan.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut di atas, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MTs Negeri Kotanegara Kecamatan Madang Suku II Kabupaten OKU Timur “. Bertitik tolak dari kondisi inilah, menjadikan peluang bagi penulis untuk melakukan penelitian lebih

mendalam tentang apa yang telah dituangkan dalam rumusan masalah serta tinjauan pustaka tersebut di atas.

1.8 Kerangka Teori

a. Kepemimpinan Demokratis

Menurut Soetopo & Soemanto (1984:1) Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapai tujuan dari kelompok itu yaitu tujuan bersama. T. Hani Handoko (1995:294) mendefinisikan kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai sasaran. Sedangkan menurut Stoner dalam Handoko (1995), bahwa Kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.

Menurut H. Harris Soche (Yogyakarta : Hanindita, 1985) Demokrasi adalah bentuk pemerintahan rakyat, karena itu kekuasaan pemerintahan itu melekat pada diri rakyat atau diri orang banyak dan merupakan hak bagi rakyat atau orang banyak untuk mengatur, mempertahankan dan melindungi dirinya dari paksaan dan pemerkosaan orang lain atau badan yang diserahi untuk memerintah.

Menurut *International Commission of Jurist* Demokrasi adalah suatu bentuk pemerintahan di mana hak untuk membuat keputusan-keputusan politik diselenggarakan oleh warga Negara melalui wakil-wakil yang dipilih oleh mereka dan yang bertanggungjawab kepada mereka melalui suatu proses pemilihan yang bebas.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas tentang Kepemimpinan Demokratis dan hubungannya dengan pendidikan adalah kemampuan kepala sekolah untuk mempengaruhi orang lain (guru) agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara kepala sekolah dan guru, kepala sekolah berperan sebagai koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen sekolah, kepala sekolah menempatkan

dirinya sebagai pengontrol, pengatur dan pengawas dari organisasi tersebut dengan tidak menghalangi hak-hak bawahannya untuk berpendapat, kepala sekolah yang demokratis berfungsi sebagai penghubung antar departemen dalam suatu organisasi dimana setiap tugas dan wewenang dari pengurus organisasi tersebut diatur sedemikian rupa, sehingga jelas bagian-bagian tugas dari masing-masing pengurus, yang mana nantinya tidak akan terjadi campur tangan antar bagian dalam organisasi tersebut, kepala sekolah menugaskan guru sesuai dengan bidangnya sehingga tugas ini juga sangat efisien dan efektif bila diterapkan dalam suatu organisasi dimana tujuan utama dari organisasi adalah tercapainya tujuan dan kepentingan bersama.

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan, setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam tindakan dan usahanya, selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya, serta mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya. Dalam melaksanakan tugasnya, pemimpin yang demokratis mau menerima bahkan mengharapkan pendapat dan saran-saran dari bawahannya, juga kritik-kritik yang dapat membangun dari para bawahan yang diterimanya sebagai umpan balik dan dijadikan bahan pertimbangan dalam tindakan-tindakan berikutnya.

b. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Istilah manajemen berasal dari kata "*manage*" yang dalam bahasa Indonesia yang berarti kelola. Pengertian umum dari manajemen adalah proses mencapai hasil dengan mendayagunakan sumber daya yang tersedia secara produktif (Depdiknas, 2007:126).

Sedangkan Ricard (1975:168) mendefinisikan manajemen pendidikan sebagai upaya seseorang untuk mengarahkan, dan memberi kesempatan kepada orang lain untuk

melaksanakan pekerjaan secara efektif, dan menerima pertanggungjawaban pribadi untuk mencapai pengukuran hasil yang ditetapkan.

Manajer adalah seorang yang berusaha untuk mencapai maksud-maksud yang dapat dihitung dan administrator sebagai orang yang berikhtiar untuk maksud-maksud yang tidak dapat dihitung tanpa mengindahkan akibat akhir dari pencapaiannya (Oteng Sutrisno, 1985:15).

Prinsip-prinsip kepemimpinan dan manajerial tersebut harus dipahami secara lebih luas, misalnya dalam perencanaan seorang kepala sekolah, harus menguasai teori perencanaan dan seluruh kebijakan pendidikan nasional sebagai landasan dalam perencanaan sekolah, baik perencanaan yang strategis, perencanaan yang operasional, perencanaan tahunan, perencanaan kebutuhan dan anggaran sekolah.

Dalam hal pengembangan organisasi, kepala sekolah harus menguasai teori dan seluruh kebijakan pendidikan nasional dalam mengembangkan organisasi sekolah, prinsip efisiensi dan efektifitas pengembangan harus diutamakan.

Secara umum aspek kompetensi manajerial kepala sekolah meliputi; Planning, organizing, actuating dan controlling/ Evaluating. Menurut (Sudibyo:2008), kompetensi manajerial kepala sekolah secara umum meliputi; proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian sebagai fungsi manajemen.

Dalam konteks manajerial sekolah, maka seorang kepala sekolah dituntut untuk dapat menjalankan kompetensi sebagai berikut: (1) menyusun berbagai tingkatan perencanaan sekolah/madrasah (2) mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai kebutuhan (3) memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya secara optimal, (4) mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajaran yang efektif (5) menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran anak didik (6) mengelola guru dan staff dalam rangka pendayagunaan sumberdaya manusia secara

optimal (7) mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optima (8) mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan, ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah (9) mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik. (10) mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai arah dan tujuan pendidikan nasional (11) mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien (12) mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah (13) mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah (14) mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan (15) memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah (16) melakukan monitoring, (17) melakukan evaluasi, dan (18) melakukan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah.

Dengan demikian maka kemampuan seorang manajer dalam menjalankan tugas manajerialnya adalah merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengendalikan dan mengevaluasi program organisasi yang dipimpinnya.

c. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran.

Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.

Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia

Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya. Unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja guru menurut Siswanto (2003: 234) adalah sebagai berikut :

- a. Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan sesuatu dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab
- b. Prestasi adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya
- c. Tanggung Jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu
- d. Ketaatan adalah kesanggupan seseorang untuk menaati segala ketentuan, peraturan yang berlaku dan menaati perintah yang diberikan atasan
- e. Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya
- f. Kerja sama adalah kemampuan tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya
- g. Prakarsa adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasan

Kemampuan kepala sekolah untuk menumbuhkan kesadaran para guru agar mau dan mampu bekerja dengan sejawatnya, kemauan untuk membantu dalam melaksanakan tugas, memberi dan menerima kritik serta saran bila mengalami kesulitan, itu semua merupakan bagian dari tugas seorang pemimpin untuk memfasilitasinya. Kepemimpinan yang dimaksud adalah kemampuan kepala sekolah dalam membina dan membimbing guru untuk melaksanakan KBM terutama kegiatan merencanakan, melaksanakan, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran yang mengarah pada tercapainya kompetensi dasar siswa, seperti; pengetahuan, keterampilan, sikap serta nilai yang

direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak setelah mengikuti kegiatan pembelajaran.

1.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul setelah menetapkan anggapan dasar. (Arikunto, 1998:67).

Dengan berpedoman pada kerangka teori hipotesis penelitian tersebut di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa “gaya kepemimpinan demokratis dan kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Negeri Kotanegara Kecamatan Madang Suku II Kabupaten OKU Timur”.

1.10 Metode Penelitian

1.10.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto 1998: 115). Dengan berpedoman pada landasan teori ini maka yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di MTs Negeri Kotanegara Kecamatan Madang Suku II Kabupaten OKU Timur.

Berdasarkan data sekolah pada tahun 2015 / 2016, diketahui bahwa jumlah guru di MTs. Negeri Kotanegara Kecamatan Madang Suku II Kabupaten OKU Timur, ada 23 orang guru , terdiri atas 11 orang guru PNS termasuk Kepala Madrasah dan 12 orang guru lainnya adalah non PNS dengan 10 rombongan belajar. Karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka seluruh guru di MTs Negeri Kotanegara Kecamatan Madang Suku II Kabupaten OKU Timur, dijadikan sampel dalam penelitian ini.

1.10.2 Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi perhatian suatu penelitian. (Arikunto 1998: 99).

Variabel bebas pertama dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1), dengan indikator :

1. Keputusan pimpinan berdasarkan asas musyawarah
2. Keputusan yang telah dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan telah dimusyawarahkan terlebih dahulu secara bersama-sama
3. Pimpinan melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan dalam batas sewajarnya
4. Kebijakan yang dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan berdasarkan asas hasil musyawarah bersama
5. Komunikasi berlangsung timbal balik antara pimpinan dan bawahan tanpa adanya rasa takut atau canggung karena jabatan
6. Pengawasan yang dilakukan Pemimpin tidak melakukan pengawasan kegiatan secara berlebihan, sehingga tidak ada tekanan pada bawahan saat melakukan kegiatannya,
7. Prakarsa datang dari pimpinan maupun bawahan dalam suatu kegiatan yang bermanfaat bagi organisasi
8. Pimpinan memberikan kesempatan bagi bawahan untuk mengeluarkan pendapat terkait peningkatan mutu lembaga
9. Bawahan bebas untuk berpendapat sesuai dengan asas demokrasi
10. Tugas diberikan pimpinan kepada bawahan haruslah bersifat positif bagi lembaga
11. Pujian yang seimbang antara Pimpinan dan bawahan terhadap prestasi yang diperoleh
12. Kritik yang seimbang antara Pimpinan dan bawahan ketika terjadi ketidak tercapaian target

13. Pimpinan mendorong prestasi bawahan
14. Kepala sekolah memberikan gagasan baru kepada guru-guru dalam pelaksanaan proses belajar mengajar
15. Kepala sekolah melakukan evaluasi setelah pelaksanaan program kegiatan
16. Kepala sekolah memberikan umpan balik kepada guru-guru dari hasil supervisi
17. Kepala sekolah melakukan pembinaan kepada guru melalui pembinaan perorangan
18. Kepala sekolah menciptakan hubungan yang harmonis dengan guru-guru.

Variabel bebas kedua dalam penelitian ini adalah kompetensi manajerial kepala sekolah (X_2), dengan indikator kemampuan :

1. Kepala sekolah mampu menyusun rencanakerja sekolah
2. Kepala sekolah mampu mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan sekolah
3. Kepala sekolah mampu mendayaagunakan sumber daya yang dimiliki sekolah secara optimal
4. Kepala sekolah mampu melakukan Inovasi sekolah menuju organisasi pembelajaran yang efektif
5. Kepala sekolah mampu menciptakan iklim sekolah yang kondusif bagi pembelajaran anak didik
6. Kepala sekolah mampu mengelola pendayagunaan sumberdaya manusia secara optimal
7. Kepala sekolah mampu mengelola sarana sekolah dalam rangka pendayagunaan sarana secara optimal
8. Kepala sekolah mampu mengelola hubungan sekolah dengan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan terhadap sekolah
9. Kepala sekolah mampu mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru

10. Kepala sekolah mampu mengelola pengembangan kurikulum dalam kegiatan pembelajaran sesuai tujuan pendidikan nasional
11. Kepala sekolah mampu mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien
12. Kepala sekolah mampu mengelola ketatausahaan sekolah dalam hal pengadministrasian sekolah
13. Kepala sekolah mampu mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran peserta didik di sekolah
14. Kepala sekolah mampu mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program kerja kepala sekolah
15. Kepala sekolah mampu memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran
16. Kepala sekolah mampu melakukan monitoring terhadap pelaksanaan program kerja kepala sekolah
17. Kepala sekolah mampu melakukan evaluasi terhadap pekerjaan guru sebagai pendidik
18. Kepala sekolah mampu menyampaikan laporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat.

Dalam penelitian ini variabel terikat (Y) adalah variabel kinerja guru, yaitu kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas-tugas yang diembannya, baik pembelajaran maupun tugas kelembagaan lainnya, dengan menggunakan indikator kinerja guru sebagai berikut:

1. Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada setiap guru untuk berprestasi
2. Guru memberi pengakuan terhadap prestasi yang diraih oleh teman sejawatnya
3. Guru merasa bangga dengan pekerjaan sebagai guru
4. Guru bertanggung jawab atas pekerjaan sebagai guru
5. Guru menjalani tugasnya pada saat ini telah sesuai dengan bakat

6. Pekerjaan sebagai guru adalah pekerjaan yang menantang
7. Sekolah telah menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan
8. Kebijakan kepala sekolah membuat guru nyaman dalam bekerja
9. Guru dalam mengatasi kesulitan tentang sekolah dibicarakan dengan pimpinan
10. Guru menjalin hubungan baik dengan kepala sekolah
11. Guru menjalin hubungan baik dengan guru lainnya
12. Guru menjalin hubungan baik antara guru dengan siswa
13. Guru datang dan pulang sekolah selalu tepat waktu
14. Guru segera masuk kelas saat bel dibunyikan sebagai tanda dimulainya pelajaran
15. Guru memanfaatkan lokasi waktu jam pelajaran yang ada seefisien mungkin
16. Guru selalu menghadiri acara rapat pembinaan oleh kepala sekolah
17. Guru memahami mekanisme kerja yang telah ditetapkan oleh sekolah
18. Guru bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diembannya

1.10.3 Metode Pengumpulan Data

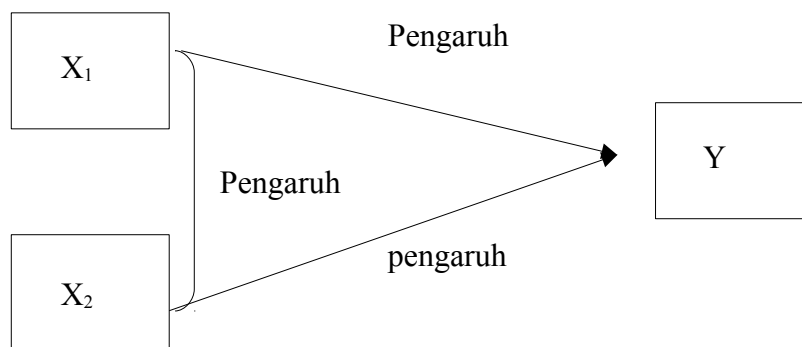
Metode pengumpulan data merupakan suatu usaha sadar untuk mengumpulkan data yang dilaksanakan secara sistematis dengan prosedur yang standar (Arikunto 1998:225).

Untuk menjawab dan menyelesaikan masalah dalam rumusan masalah tersebut di atas, metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, dokumentasi, wawancara dan observasi. Kuesioner dimaksudkan untuk menjangkau data tentang gaya kepemimpinan demokratis, kompetensi manajerial, dan kinerja guru. Sementara wawancara dimaksudkan untuk menjangkau data variabel penelitian yang tidak dapat dijangkau dengan teknik kuesioner. Kelengkapan data juga ditunjang oleh dokumentasi dan observasi. Dalam penyusunan instrumen kuisisioner digunakan dari model *Rensis Likert* yakni dengan *option* Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Masing-masing *option* diberikan

bobot mulai dari 5 untuk sangat setuju hingga bobot 1 untuk option sangat tidak setuju. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan skala likert (ordinal) dengan metode rating yang dijumlahkan.

1.10.4 Teknik Analisis Data

Skema hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :



Untuk menguji hipotesis yang telah disebutkan diatas diperlukan data dan analisisnya. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif, artinya peneliti hanya mendeskripsikan variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_1), kompetensi manajerial (X_2), dan kinerja guru (Y) dengan cara menghitung rata-rata masing-masing variabel penelitian.

Tabel 3.7
Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel Penelitian

Persen	Penafsiran
40,20 – 50,00	Sangat Baik
30,40 – 40,10	Baik
20,60 – 30,30	Cukup Baik
10,80 – 20,50	Kurang Baik
10,00 – 10,70	Sangat Kurang Baik

Selanjutnya, hasil analisis deskriptif tersebut dihitung dengan menggunakan perhitungan koefisien dari gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah berpengaruh

secara signifikan terhadap kinerja guru, kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dan secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan dan kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Artinya jika H_0 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dan kompetensi manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru dan H_a : Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kompetensi manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru dengan Kriteria pengujian:

H_0 diterima jika $F_o \leq F_{(v_1)(v_2)}$

H_0 ditolak jika $F_o > F_{(v_1)(v_2)}$

Perhitungan F_o :

$$F_o = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Diperoleh F_o lebih besar dari F_{tabel} untuk taraf kepercayaan 95% (taraf signifikansi =0,05) dengan $v_1=k$ dan $v_2=n-k-1$. Dari kedua harga F tersebut ternyata bahwa F_o lebih lebih besar dari $F_{0,05(v_1)(v_2)}$, maka H_0 ditolak.

Hal ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru pada taraf signifikansi=0,05. Dengan demikian berarti terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru pada taraf signifikansi = 0,05. Jadi, ada dan tidaknya korelasi gaya kepemimpinan demokratis dan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru akan diuji melalui rumus tersebut.

1.11 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembaca dalam memahami hasil penelitian ini, perlu penulis disajikan sistematika pembahsan sebagai berikut :

Bab 1, dalam bab ini memuat tentang : latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori tentang;

kepemimpinan demokratis, kompetensi manajerial dan kinerja guru, hipotesis penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab 2, dalam bab ini memaparkan tentang : kepemimpinan (kepemimpinan kepala sekolah, macam-macam gaya kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi manajerial kepala sekolah (pengertian kompetensi manajerial, macam-macam keterampilan manajerial kepala sekolah, indikator keterampilan manajerial kepala sekolah, faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas pemimpin dalam manajemen pendidikan, dan peranan kepala sekolah dalam manajerial), kinerja (pengertian kinerja, pengertian kinerja guru, pengukuran kinerja guru, disiplin kerja guru, hubungan kepemimpinan dan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru).

Bab 3, dalam bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, profil sekolah, metodologi penelitian (tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, variabel dan definisi operasional penelitian, instrumen penelitian, teknis analisis data serta pengujian hipotesis penelitian.

Bab 4, dalam bab ini membahas tentang: analisis gaya kepemimpinan demokratis dan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru yang meliputi diskripsi jawaban responden tentang; kepemimpinan demokratis, kompetensi manajerial kepala sekolah, kinerja guru serta pengaruhnya secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan demokratis dan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Bab 5, dalam bab ini membahas tentang: simpulan dari keseluruhan hasil pembahasan permasalahan yang tertuang dalam rumusan masalah yang ditulis secara global, serta saran dari pembaca yang terkait dengan masalah penelitian ini.