

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Kinerja Guru

Guru adalah subjek yang memiliki tanggungjawab penuh dalam kegiatan pembelajaran. Sukses atau gagalnya pembelajaran yang ada di suatu sekolah akan lebih menunjuk pada kualitas gurunya. Pengertian guru juga dapat dilihat dalam Undang-undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003, disebutkan bahwa “tenaga pengajar merupakan tenaga pendidik yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar, yang ada pada jenjang pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pada jenjang pendidikan tinggi disebut dosen”. Guru menempati posisi dan memegang peranan penting dalam pendidikan. Tugas guru tidak hanya terbatas pada mengajar dan membekali murid dengan pengetahuan, namun guru juga harus menyiapkan mereka agar mandiri dan memberdayakan bakat siswa di berbagai bidang, mendisiplinkan moral mereka, membimbing dan menanamkan kebajikan dalam jiwa mereka.

Menurut Soetjipto dan Kosasi (2007: 146) guru merupakan salah satu pelaku dalam kegiatan sekolah. Oleh karena itu, ia dituntut untuk mengenal tempat kerjanya itu. Pemahaman tentang apa yang terjadi di sekolah akan banyak

membantu mereka memperlancar tugasnya sebagai pengelola langsung proses belajar mengajar.

Peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan sangat dominan terhadap pencapaian kualitas pendidikan, oleh karenanya upaya untuk mempersiapkan sumber daya manusia dalam hal ini seorang guru yang profesional perlu penegasan konkret seperti tercantum dalam UU No. 14 Tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen: Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Menyikapi hal tersebut, maka kinerja guru harus selalu ditingkatkan.

Menurut Direktorat Tenaga Kependidikan (2010: 315) kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Menurut Rivai (2005:14) kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Guru yang mempunyai kinerja yang baik tentu akan berdampak dengan hasil kegiatannya terutama berkaitan dengan proses belajar mengajar.

Mulyasa (2004:136) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Menurut Supardi (2014: 45) kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang

telah ditetapkan. Nawawi (2005: 234) memberikan pengertian kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan.

Menurut Supardi (2014: 54) kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggungjawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya serta menggambarkan adanya perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja.

2.1.1.1 Peran Guru

Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pada bab II pasal 2 menyebutkan bahwa pendidikan nasional berdasarkan Pancasila dan undang-undang dasar negara republik Indonesia tahun 1945. Pada pasal 3 menyebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk mewujudkan tujuan dan mengembangkan fungsi dari pendidikan nasional tersebut maka guru merupakan ujung tombak dalam mewujudkannya.

Guru merupakan faktor penentu yang sangat dominan dalam pendidikan pada umumnya, karena guru memegang peranan dalam proses pembelajaran, di mana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan. Peranan guru meliputi banyak hal, yaitu guru dapat berperan sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan belajar, perencana pembelajaran, motivator dan sebagai evaluator.

Adapun peran guru menurut Mulyasa (2009: 35) adalah sebagai berikut :

a. Guru sebagai pendidik

Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri dan disiplin. Peran guru sebagai pendidik (*nurturer*) berkaitan dengan meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan anak untuk memperoleh pengalaman-pengalaman lebih lanjut seperti penggunaan kesehatan jasmani, beban dari orang tua, dan orang dewasa yang lain, moralitas tanggung jawab kemasyarakatan, pengetahuan dan keterampilan dasar, dan hal-hal yang bersifat personal dan spiritual. Oleh karena itu tugas guru dapat disebut pendidik dan pemeliharaan anak. Guru sebagai penanggung jawab pendisiplinan anak harus mengontrol setiap aktivitas anak-anak agar tingkah laku anak tidak menyimpang dengan norma-norma yang ada.

b. guru sebagai Pengajar

Peranan guru sebagai pengajar dan pembimbing dalam kegiatan belajar peserta didik dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi, tingkat kebebasan, rasa

aman dan keterampilan guru dalam berkomunikasi. Jika faktor-faktor diatas dipenuhi, maka melalui pembelajaran peserta didik dapat belajar dengan baik. Guru harus berusaha membuat sesuatu menjadi jelas bagi peserta didik dan terampil dalam memecahkan masalah.

c. Guru sebagai Pembimbing

Guru dapat diibaratkan sebagai pembimbing perjalanan, yang berdasarkan pengetahuan dan pengalamannya bertanggungjawab atas kelancaran perjalanan itu. Dalam hal ini, istilah perjalanan tidak hanya menyangkut fisik tetapi juga perjalanan mental, emosional, kreatifikasi, moral dan spiritual yang lebih kompleks. Sebagai pembimbing perjalanan, guru memerlukan kompetensi yang tinggi untuk melaksanakan empat hal berikut.

- a) Guru harus merencanakan tujuan dan mengidentifikasi kompetensi yang hendak dicapai.
- b) Guru harus melihat keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran, dan yang paling penting bahwa peserta didik melaksanakan kegiatan belajar itu tidak hanya secara jasmaniah, tetapi mereka harus terlibat secara psikologis.
- c) Guru harus memaknai kegiatan belajar.
- d) Guru harus melaksanakan penilaian.

d. Guru sebagai Pemimpin

Guru diharapkan mempunyai kepribadian dan ilmu pengetahuan. Guru menjadi pemimpin bagi peserta didiknya. Ia akan menjadi imam.

e. Guru sebagai pengelola pembelajaran

Guru harus mampu menguasai berbagai metode pembelajaran. Selain itu, guru juga dituntut untuk selalu menambah pengetahuan dan keterampilan agar pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya tidak ketinggalan jaman.

f. Guru sebagai Model dan teladan

Guru merupakan model atau teladan bagi para peserta didik dan semua orang yang menganggap dia sebagai guru. Terdapat kecenderungan yang besar untuk menganggap bahwa peran ini tidak mudah untuk ditentang, apalagi ditolak. Sebagai teladan, tentu saja pribadi dan apa yang dilakukan guru akan mendapat sorotan peserta didik serta orang di sekitar lingkungannya yang menganggap atau mengakuinya sebagai guru. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh guru: sikap dasar, bicara dan gaya bicara, kebiasaan berkerja, sikap melalui pengalaman dan kesalahan, pakaian, hubungan kemanusiaan, proses berfikir, perilaku neurotis, selera, keputusan, kesehatan, gaya hidup secara umum.

g. Guru sebagai anggota masyarakat

Peran guru sebagai komunikator pembangunan masyarakat. Seorang guru diharapkan dapat berperan aktif dalam pembangunan di segala bidang yang sedang dilakukan. Ia dapat mengembangkan kemampuannya pada bidang-bidang yang dikuasainya. Guru perlu juga memiliki kemampuan untuk berbaur dengan masyarakat.

h. Guru sebagai Administrator

Seorang guru tidak hanya sebagai pendidik dan pengajar. Guru akan dihadapkan pada berbagai tugas administrasi teratur. Segala pelaksanaan dalam kaitanya proses belajar mengajar perlu diadministrasikan secara baik. Administrasi yang dikerjakan seperti membuat rencana mengajar, mencatat hasil belajar dan sebagainya merupakan dokumen yang berharga, bahwa ia telah melaksanakan tugasnya dengan baik.

i. Guru sebagai Penasehat

Guru adalah seorang penasehat bagi peserta didik juga bagi orang tua, meskipun mereka tidak memiliki latihan khusus sebagai penasehat dan dalam beberapa hal tidak dapat berharap untuk menasehati orang. Peserta didik senantiasa berhadapan dengan kebutuhan untuk membuat keputusan dan dalam prosesnya akan lari kepada gurunya. Agar guru dapat menyadari perannya sebagai orang kepercayaan dan penasehat secara lebih mendalam, ia harus memahami psikologi kepribadian dan ilmu kesehatan mental.

j. Guru sebagai pembaharu (innovator)

Guru menerjemahkan pengalaman yang telah lalu ke dalam kehidupan yang bermakna bagi peserta didik. Dalam hal ini, terdapat jurang yang dalam dan luas antara generasi yang satu dengan yang lain, demikian halnya pengalaman orang tua memiliki arti lebih banyak dari pada nenek kita. Seorang peserta didik yang belajar sekarang, secara psikologis berada jauh dari pengalaman manusia yang harus dipahami, dicerna dan diwujudkan dalam pendidikan.

Tugas guru adalah menerjemahkan kebijakan dan pengalaman yang berharga ini ke dalam istilah atau bahasa modern yang akan diterima oleh peserta didik. Sebagai jembatan pengalaman, guru harus menjadi pribadi yang terdidik.

k. Guru sebagai pendorong Kreativitas

Kreativitas merupakan hal yang sangat penting dalam pembelajaran dan guru dituntut untuk mendemonstrasikan dan menunjukkan proses kreativitas tersebut. Kreativitas ditandai oleh adanya kegiatan menciptakan sesuatu yang sebelumnya

tidak ada dan tidak dilakukan oleh seseorang atau adanya kecenderungan untuk menciptakan sesuatu.

Akibat dari fungsi ini, guru senantiasa berusaha untuk menemukan cara yang lebih baik dalam melayani peserta didik, sehingga peserta didik akan menilainya bahwa ia memang kreatif dan tidak melakukan sesuatu secara rutin saja. Kreativitas menunjukkan bahwa apa yang akan dikerjakan oleh guru sekarang lebih baik dari yang dikerjakan sebelumnya.

l. Guru sebagai Emansipator

Dengan kecerdikannya, guru mampu memahami potensi peserta didik, menghormati setiap insan dan menyadari bahwa kebanyakan insan merupakan “budak” stagnansi kebudayaan. Guru mengetahui bahwa pengalaman, pengakuan dan dorongan seringkali membebaskan peserta didik dari “*self – image*” yang tidak menyenangkan sebagai emansipator ketika peserta didik yang dicampakkan secara moril dan mengalami berbagai kesulitan dibangkitkan kembali menjadi pribadi yang percaya diri.

m. Guru sebagai Evaluator

Evaluasi atau penilaian merupakan aspek pembelajaran yang paling kompleks, karena melibatkan banyak latar belakang dan hubungan, serta variabel lain yang mempunyai arti apabila berhubungan dengan konteks yang hampir tidak mungkin dapat dipisahkan dalam setiap segi penilaian. Teknik apapun yang dipilih, dalam penilaian harus dilakukan dengan prosedur yang jelas, yang meliputi tiga tahap, yaitu persiapan, pelaksanaan dan tindak lanjut.

Menurut Direktorat Tenaga Kependidikan (2010: 321) peranan guru berkaitan dengan kompetensi guru adalah sebagai berikut:

- a) Guru melakukan diagnosis terhadap perilaku awal siswa
- b) Guru membuat perencanaan pelaksanaan pembelajaran (RPP)
- c) Guru melaksanakan proses pembelajaran
- d) Guru sebagai pelaksana administrasi sekolah
- e) Guru sebagai komunikator
- f) Guru mampu mengembangkan keterampilan diri
- g) Guru dapat mengembangkan potensi anak
 - (a) Guru sebagai demonstrator
Sebagai demonstrator, guru hendaknya selalu menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkannya serta senantiasa mengembangkannya dalam arti meningkatkan kemampuan dalam hal ilmu yang dimilikinya, karena hal ini akan sangat menentukan hasil belajar yang dicapai oleh siswa.
 - (b) Guru sebagai pengelola kelas
 1. Menyediakan dan menggunakan fasilitas kelas untuk berbagai kegiatan pembelajaran
 2. Mengembangkan kemampuan siswa dalam menggunakan alat-alat belajar
 3. Menyediakan kondisi-kondisi yang memungkinkan siswa bekerja dan belajar
 4. Membantu siswa memperoleh hasil yang diharapkan
 - (c) Guru sebagai mediator dan fasilitator
Sebagai mediator, guru hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup mengenai media pendidikan, karena media pendidikan merupakan alat komunikasi guna lebih mengefektifkan proses belajar mengajar.
Sebagai fasilitator, guru hendaknya mampu mengusahakan sumber belajar yang kiranya berguna untuk menunjang pencapaian dan tujuan proses belajar mengajar.
 - (d) Guru sebagai evaluator
Guru hendaknya menjadi evaluator yang baik dalam proses belajar mengajar. Penilaian dilakukan untuk mengetahui apakah tujuan yang telah dirumuskan itu tercapai, apakah materi yang diajarkan sudah dikuasai atau belum, dan apakah metode yang digunakan sudah cukup tepat.
 - (e) Guru sebagai pengembang kurikulum

Begitu banyak peran yang harus diemban oleh seorang guru. Peran yang begitu berat dipikul dipundak guru hendaknya tidak menjadikan calon guru mundur dari tugas mulia tersebut. Peran-peran tersebut harus menjadi tantangan dan motivasi bagi calon guru.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja Guru

Menurut Usman (2009: 487) penilaian adalah penentuan derajat kualitas berdasarkan indikator yang ditetapkan terhadap penyelenggaraan pekerjaan. Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya. Kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut. Ada lima faktor dalam penilaian kinerja, yaitu 1) kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran; 2) kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi; 3) supervisi yang diperlukan, meliputi: saran, arahan, dan perbaikan; 4) kehadiran, meliputi: regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu; 5) konservasi, meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 menyebutkan penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatan. Aspek yang dinilai dalam menentukan kinerja seorang guru yaitu harus memiliki kemampuan : (1) menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan; (2) menyusun silabus pembelajaran; (3) menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran; (4) melaksanakan kegiatan pembelajaran; (5) menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran; (6) menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran yang diampunya; (7) menganalisis hasil penilaian pembelajaran; (8) melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi; (9) menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah

dan nasional; (10) membimbing guru pemula dalam program induksi; (11) membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran; (11) melaksanakan pengembangan diri; (12) melaksanakan publikasi ilmiah, dan (13) membuat karya inovatif. Penilaian kinerja guru tersebut secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi enam bagian utama yaitu (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran (3) melakukan evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran, (4) membimbing kegiatan ekstrakurikuler dan (5) membimbing guru pemula dan (6) pengembangan diri.

Menurut Direktorat Tenaga Kependidikan (2010: 337) indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas sebagai berikut.

- a. Perencanaan Guru dalam Program Kegiatan Pembelajaran
Tahap ini berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran.
- b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran
Tahap ini berkaitan dengan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, penggunaan metode pembelajaran.
- c. Evaluasi/penilaian Pembelajaran
Kegiatan yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas maka indikator penilaian kinerja guru dapat disimpulkan menjadi lima yaitu: (1) merencanakan proses belajar mengajar; (2) kemampuan melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar; (3) kemampuan melaksanakan evaluasi atau penilaian.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru

akan sangat menentukan pada hasil kualitas pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru baik faktor internal maupun eksternal. Diantaranya variabel individu (meliputi kemampuan, keterampilan, mental, fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman), variabel organisasi (meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan), dan variabel psikologi (meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi) (Gibson dalam Suharsaputra, 2010: 147).

Menurut Supardi (2014: 50) kinerja sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai serta sikap. Karakteristik individu dipengaruhi oleh karakteristik organisasi (imbalan, kepemimpinan, struktur organisasi, latihan dan pengembangan, seleksi) dan karakteristik pekerjaan (penilaian kerja, umpan balik prestasi, jadwal pekerjaan, desain pekerjaan). Berkaitan dengan kinerja guru, pelaksanaan tugas profesional guru memerlukan bimbingan dari berbagai pihak khususnya kepala sekolah untuk dapat mengembangkan serta meningkatkan kinerja profesional seorang guru. Pembinaan yang dilakukan kepala sekolah dapat dilakukan melalui supervisi. Pembinaan yang dilakukan dapat berkaitan langsung dengan tugas-tugas profesional guru yaitu: 1) keterampilan merencanakan pembelajaran, 2) keterampilan mengimplementasikan pembelajaran, dan 3) keterampilan menilai pembelajaran. Kepemimpinan kepala sekolah melalui pemberian layanan supervisi kepada guru merupakan salah satu variabel organisasi yang mempengaruhi kinerja guru.

Sementara kinerja guru menurut Mangkuprawira dan Vitalaya dalam Yamin dan Maisah (2010: 129) dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terdiri atas faktor intrinsik

guru (personal) dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional.

Uraian rincian faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi sekolah dan kultur kerja dalam organisasi sekolah.
- e. Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan uraian di atas diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat berupa faktor internal (kemampuan, keterampilan, motivasi, pengalaman, latar belakang) maupun eksternal (lingkungan, tim kerja, pemimpin, sistem kerja, imbalan).

2.1.1.4 Refleksi Diri

Refleksi diri adalah kemampuan manusia untuk melakukan instropeksi dan kemauan untuk belajar lebih dalam mengenai sifat dasar manusia, tujuan dan esensi hidup. Refleksi diri meliputi proses pengujian, pengolahan terhadap nilai-nilai dan keyakinan pribadi dan pengalaman. Refleksi diri membuat seseorang belajar hal-hal baru dalam diri, lebih mengetahui tentang diri. Pemahaman diri

yang baik membawa diri kepada suatu tindakan nyata, di mana individu diharapkan dapat bersikap secara lebih positif.

Refleksi dapat berupa komitmen dari seseorang untuk mempertanyakan asumsi-asumsi yang digunakan untuk mengambil keputusan. Ketika orang melakukan refleksi, ia menjadi orang yang memiliki pikiran terbuka. Ada ruang hati untuk mendengar sisi lain dari pendapatnya sendiri. Ia menjadi demikian perhatian terhadap pandangan lain yang berbeda. Ia akhirnya akan mengenali bahkan kepercayaan yang paling kokoh pun sebenarnya masih bisa dipertanyakan. Dengan refleksi, akan timbul tanggung jawab untuk secara aktif mencari kebenaran, dan berdasar kebenaran itu,

Guru dalam menjalankan tugasnya diharapkan dapat memahami pengetahuannya sendiri. Kemampuan untuk berefleksi tentang pelaksanaan belajar mengajar sehari-hari di kelas merupakan keterampilan yang sangat penting untuk dikembangkan guru. Guru yang dapat berefleksi, merenungkan dan menganalisis apa saja yang dilakukannya dan pengaruhnya pada pembelajaran murid, akan dapat menemukan kelebihan dan kelemahan proses belajar mengajar mereka. Guru akan terbantu untuk meneruskan dan memperbaharui hal-hal yang sudah baik, tidak mengulangi kesalahan yang sama, dan mencari jalan keluar untuk memecahkan kelemahan mengajar yang ditemukannya dan masalah belajar yang dihadapi siswanya. (http://www.academia.edu/6485301/Refleksi_Diri_3_Jurnal_Belajar_dan_Pembelajaran)

2.1.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Fattah (2008: 88) pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya.

Menurut Suharsaputra (2010: 116) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, ini mempunyai maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses kepemimpinan merupakan proses yang interaktif dan dinamis dalam mempengaruhi orang lain, dalam proses tersebut seorang pemimpin harus memiliki dasar kemampuan serta terampil dalam menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja secara maksimal. Kepemimpinan dapat diartikan suatu bentuk persuasi, pembinaan dan pengembangan individu dan atau kelompok orang-orang tertentu melalui suatu interaksi dan motivasi yang tepat agar mereka mau bekerja sama untuk memajukan tujuan organisasi. Usman (2009: 282) menyebutkan kepemimpinan ialah ilmu dan seni mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Beberapa definisi kepemimpinan yang dikutip Rivai dan Murni (2009:28) :

- a. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang untuk mempengaruhi pihak lain berbuat sesuai dengan kehendak orang itu, meskipun pihak lain itu tidak menghendakinya.
- b. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja sama menuju kepada suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama (Siagian).
- c. Kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka pemuasan dan pencapaian tujuan (Stogdill).

- d. Kepemimpinan adalah kegiatan dalam memengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok (George Terry).
- e. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok dalam usahanya mencapai tujuan di dalam situasi tertentu (Blanchard).

Jika dikaitkan dengan pendidikan, maka kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi komponen-komponen sekolah agar dapat bekerja dalam mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin dalam lingkup pendidikan tidak lain adalah kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan pimpinan tunggal di sekolah yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang untuk mengatur, mengelola dan menyelenggarakan kegiatan di sekolah agar apa yang menjadi tujuan sekolah dapat dicapai. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Menurut Mulyasa (2011:17) kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru, dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Mulyasa dalam bukunya yang lain (2007: 24-25) menyebutkan kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah harus memiliki visi dan misi, serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi kepada mutu. Menurut Wahjosumidjo (2011: 83) kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah

dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kata “memimpin” mengandung makna kemampuan untuk menggerakkan, segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas dapat penulis simpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi komponen-komponen sekolah agar dapat bekerja seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.1.2.1 Teori-teori Kepemimpinan

Kepemimpinan menduduki peran penting karena dapat menggerakkan organisasi kearah tujuan yang telah ditetapkan. Beberapa teori kepemimpinan oleh Suharsaputra (2010: 120-123) antara lain:

a. Teori sifat

Teori ini memandang bahwa sifat-sifat memainkan peranan penting dalam membedakan antara pemimpin dengan bukan pemimpin. Seorang pemimpin adalah mereka yang mempunyai sifat-sifat tertentu yang khas. Teori sifat pada dasarnya merupakan teori yang menitikberatkan pada karakteristik yang melekat dalam diri seorang pemimpin.

b. Teori Perilaku

Teori ini berpandangan bahwa kepemimpinan merupakan hal utama bagi kinerja, dalam hubungan ini kepemimpinan dilihat dari perilaku seseorang dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin.

c. Teori Kontingensi

Teori ini didasarkan pada pandangan bahwa gaya kepemimpinan yang cocok tergantung pada situasi. Ini berarti bahwa seorang pemimpin harus dapat menyesuaikan perilaku dan gayanya dengan situasi yang ada.

d. Kepemimpinan Transformasional

Perubahan yang sangat cepat serta ketatnya persaingan dalam berbagai bidang kehidupan manusia telah mendorong berbagai upaya untuk menghadapi secara efektif. Kepemimpinan transformasional pada dasarnya merupakan gaya kepemimpinan yang berkembang seiring dengan berbagai perubahan cepat yang terjadi. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu mentransformasikan organisasi dalam menghadapi perubahan.

2.1.2.2 Peran dan Fungsi Kepala Sekolah

Guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Guru yang kompeten bukanlah sesuatu yang sederhana, untuk mewujudkan dan meningkatkan kompetensi guru diperlukan upaya sungguh-sungguh dan komprehensif. Salah satu upaya tersebut adalah melalui optimalisasi peran kepala sekolah.

Mulyasa (2011: 22) menyebutkan kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan berbagai tugas dan fungsi yang harus diembannya dalam mewujudkan sekolah efektif, produktif, mandiri, dan akuntabel. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu memberdayakan seluruh potensi yang ada di sekolah dengan optimal sehingga guru, staf, dan pegawai lainnya merasa ikut terlibat dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh

sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu memberikan kepuasan bagi para stakeholder sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi dan teladan yang baik bagi guru dan staf pegawai lainnya.

Untuk mewujudkan tugas tersebut kepala sekolah harus mampu bekerjasama dengan bawahannya. Kepala sekolah harus tahu fungsi dan peranannya sebagai pemimpin. Peran utama yang harus diemban kepala sekolah yang membedakannya dari jabatan-jabatan kepala lainnya menurut Rivai dan Murni (2009:296) adalah peran sebagai pemimpin pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah mengacu pada kualitas tertentu yang harus dimiliki kepala sekolah untuk mengemban tanggung jawabnya secara berhasil. Kualitas yang dimaksud adalah:

- a. Kepala sekolah harus tahu persis apa yang ingin dicapainya (visi) dan bagaimana mencapainya (misi).
- b. Kepala sekolah perlu memiliki sejumlah kompetensi untuk melaksanakan misi guna mewujudkan visi. Kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan yang diperlihatkan seseorang dalam melakukan sesuatu.
- c. Kepala sekolah harus memiliki karakter tertentu yang menunjukkan integritasnya. Integritas adalah ketaatan pada nilai-nilai moral dan etika yang diyakini seseorang dan membentuk perilakunya sebagai manusia yang berbakat dan bermartabat diantaranya: dapat dipercaya, konsisten, komit, bertanggung jawab, dan secara emosional terkendali.

Menurut Wahjosumidjo (2011: 82) peranan Kepala Sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah mencapai tujuan yaitu sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah.
- b. Kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa.

Menurut Atmodiwirjo (2000: 161), sekolah yang efektif, bermutu dan favorit tidak lepas dari peran seorang kepala sekolahnya. Kepemimpinan kepala sekolah

memerlukan perhatian yang utama karena melalui kepemimpinan yang baik, kita harapkan lahirnya tenaga-tenaga yang berkualitas dalam berbagai bidang sebagai pemikir, pekerja, yang terpenting bahwa melalui pendidikan kita menyiapkan tenaga-tenaga yang berkualitas, tenaga yang siap latih dan siap pakai memenuhi kebutuhan masyarakat bisnis dan industri, serta masyarakat lainnya.

Menurut Pidarta (2011: 1) dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, kepala sekolah mempunyai lima macam posisi, yaitu sebagai manajer, administrator, motor penggerak hubungan dengan masyarakat, pemimpin dan sebagai supervisor.

- a. Manajer
Fungsi manajer atau manajemen: Perencanaan, Pengorganisasian, Pengaktifan/penggerakkan, Pengendalian
- b. Administrator
Jenis-jenis administrasi: pengajaran, kesiswaan, kepegawaian, pengendalian, humas, sarana dan prasarana.
- c. Motor Humas
Memajukan dan mendinamiskan hubungan kerjasama sekolah dan masyarakat dengan memperhatikan: budaya, tingkat sosial, ekonomi, religi.
- d. Pemimpin
Mempengaruhi para personalia pendidikan agar dapat dan mau bekerja dengan baik. Faktor-faktor pendukungnya: komunikasi, kepribadian, keteladanan, tindakan, memfasilitasi.
- e. Supervisor
Membina para guru menjadi profesional, yang diperhatikan dan dikembangkan: pribadi guru, peningkatan profesi yang kontinu, proses pembelajaran, penguasaan materi pelajaran, keragaman kemampuan guru, keragaman daerah, kemampuan guru kerjasama dengan masyarakat.

Fungsi kepala sekolah menurut Mulyasa (2007: 98) adalah sebagai *educator*, *manajer*, *administrator*, *supervisor*, *leader*, *inovator*, dan *motivator* (EMASLIM).

Penjelasan masing-masing adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Sekolah Sebagai *Educator* (pendidik)

Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti *team teaching*, *moving class*, dan mengadakan program akselerasi (*accceleration*) bagi peserta didik yang cerdas di atas normal.

b. Kepala Sekolah Sebagai *Manajer*

Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

c. Kepala Sekolah Sebagai *Administrator*

Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah.

d. Kepala Sekolah Sebagai *Supervisor*

Kepala sekolah sebagai *supervisor* harus memperhatikan prinsip-prinsip: (1) hubungan konsultatif, kolejal, dan bukan hirarkhis, (2) dilaksanakan secara demokratis, (3) berpusat pada tenaga kependidikan (guru), (4)

dilakukan berdasar kebutuhan tenaga kependidikan (guru), (5) merupakan bantuan profesional. Kepala sekolah sebagai supervisor dapat dilakukan secara efektif antara lain diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran.

e. Kepala Sekolah Sebagai *Leader*

Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

f. Kepala Sekolah Sebagai *Innovator*

Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

g. Kepala Sekolah Sebagai *Motivator*

Sebagai *motivator*, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin,

dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

2.1.3 Peran Komite Sekolah

Sekolah merupakan salah satu unit penting yang keberadaannya tidak bisa dilepaskan dari masyarakat. Selain tuntutan-tuntutan global dan nasional, sekolah dihadapkan pada berbagai macam tuntutan lokal, sehingga kepedulian masyarakat terhadap pengembangan sekolah yang efektif menjadi sangat penting. Untuk kepentingan tersebut perlu dibentuk komite sekolah. Keberadaan komite sekolah harus menjadi kekuatan dan faktor pendorong terbentuknya sekolah yang efektif. Menurut Mulyasa (2011:127) komite sekolah merupakan badan mandiri yang mewadahi peran serta masyarakat dalam rangka peningkatan mutu, pemerataan dan efisiensi pengelolaan pendidikan di sekolah. Komite sekolah berkedudukan di sekolah, dan setiap sekolah bisa mempunyai satu komite sekolah atau bergabung dengan sekolah lain mendirikan satu komite sekolah.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 56 ayat 3 menyatakan bahwa komite sekolah sebagai lembaga mandiri dibentuk dan berperan dalam peningkatan mutu pelayanan dengan memberikan pertimbangan, arahan dan dukungan tenaga, sarana dan prasarana, serta pengawasan pendidikan pada tingkat pendidikan. Menurut Sujanto (2009: 61) komite sekolah adalah badan yang mewadahi peran serta masyarakat dalam rangka peningkatan mutu, pemerataan dan efisiensi pengelolaan pendidikan di satuan pendidikan, baik pada pendidikan pra sekolah, jalur pendidikan sekolah maupun jalur pendidikan luar sekolah. Komite sekolah dibentuk berdasarkan musyawarah yang demokratis oleh *stakeholder* pendidikan. Penggunaan nama

”Komite Sekolah” disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan masing-masing satuan pendidikan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, peran adalah perangkat tingkah atau partisipasi yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat.

Berdasarkan definisi di atas, ditarik kesimpulan peran komite sekolah adalah partisipasi suatu lembaga yang mewadahi peran serta masyarakat dalam rangka peningkatan mutu dan dibentuk berdasarkan musyawarah demokratis oleh stakeholder pendidikan yang ada di sekolah.

Keberadaan komite sekolah harus menjadi kekuatan dan faktor pendorong terbentuknya sekolah yang efektif. Karenanya, peran komite sekolah harus optimal. Peran serta masyarakat terhadap pendidikan yang rendah harus dipandang sebagai satu tantangan komite sekolah. Orang tua dan masyarakat harus bersatu padu secara sinergis dalam membangun pendidikan bagi peserta didik. Disinilah dibutuhkan peran komite sekolah.

Menurut Mulyasa (2011:146) partisipasi masyarakat dalam kegiatan pendidikan merupakan keikutsertaan orang tua dalam memberikan gagasan, kritik membangun, dukungan dan pelaksanaan pendidikan. Orang tua memiliki peran yang sangat penting dalam pendidikan dan kemajuan sekolah. Peran paling penting dan efektif dari orang tua adalah menyediakan lingkungan belajar yang kondusif, sehingga peserta didik dapat belajar dengan tenang dan menyenangkan. Beberapa hal yang dapat orang tua lakukan untuk membentuk lingkungan belajar yang kondusif di rumah antara lain:

- a. Menciptakan budaya belajar di rumah.
- b. Memprioritaskan tugas yang terkait secara langsung dengan pembelajaran di sekolah.
- c. Mendorong anak untuk aktif dalam berbagai kegiatan dan organisasi sekolah.
- d. Memberi kesempatan pada anak untuk mengembangkan gagasan, ide, dan berbagai aktivitas yang menunjang kegiatan belajar.
- e. Menciptakan situasi yang demokratis di rumah agar terjadi tukar pendapat dan pikiran sebagai sarana belajar dan membelajarkan.
- f. Memahami apa yang telah sedang dan akan dilakukan oleh sekolah dalam mengembangkan potensi anaknya.
- g. Menyediakan sarana belajar yang memadai, sesuai dengan kemampuan orang tua dan kebutuhan sekolah.

Kurangnya partisipasi orang tua wali untuk bekerja sama dengan pihak sekolah padahal dibentuknya komite sekolah dimaksudkan agar adanya suatu organisasi masyarakat yang mempunyai komitmen dan loyalitas serta peduli terhadap peningkatan kualitas sekolah. Kerjasama bukanlah hal yang sulit asalkan punya kesadaran dari individu itu sendiri. Informasi dari orang tua dapat diberikan kepada sekolah tentang potensi yang dimiliki anaknya, hal akan mempermudah guru dalam proses pembelajaran.

Beberapa hal yang dapat dilakukan komite sekolah adalah memupuk pengertian dan perhatian orangtua tentang pertumbuhan pribadi anak, memupuk pengertian orangtua tentang cara mendidik anak yang baik, dengan harapan mereka mampu memberikan bimbingan yang tepat bagi anak-anaknya dalam mengikuti pelajaran, memupuk pengertian orangtua tentang program pendidikan yang sedang dikembangkan di sekolah, serta memupuk pengertian orangtua tentang hambatan-hambatan yang dihadapi sekolah.

Kepmendiknas Nomor 044/U/2002 tentang Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah, menyebutkan peran Komite Sekolah tidak sekedar membantu sekolah dalam penggalangan dana, komite sekolah mengemban empat peran yaitu:

pemberi pertimbangan, pendukung, pengawas, dan mediator. Lebih lanjut dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1 Peran Komite Sekolah

No	Peran Komite Sekolah	Indikator
I	Badan Pertimbangan (Advisory Agency)	<ul style="list-style-type: none"> a. Identifikasi sumber daya pendidikan dalam masyarakat b. Memberi masukan untuk penyusunan RKS (RAPBS) c. Ikut mengesahkan RKS/RKAS (RAPBS bersama Kepala Sekolah) d. Memberikan masukan terhadap proses pengelolaan pendidikan di sekolah e. Memberi masukan terhadap proses pembelajaran kepada guru f. Memberikan pertimbangan tentang tenaga kependidikan yang dapat diperbantukan di sekolah g. Memberikan pertimbangan tentang sarana dan prasarana yang dapat diperbantukan di sekolah h. Memberikan pertimbangan tentang anggaran yang dapat dimanfaatkan di sekolah
II	Badan Pendukung (Supporting Agency)	<ul style="list-style-type: none"> a. Memantau kondisi ketenagaan pendidikan di sekolah b. Mobilisasi tenaga kependidikan non guru utk mengisi kekurangan c. Memantau kondisi sarana dan prasarana yang ada di sekolah d. Mengkoordinasi dukungan sarana dan prasarana sekolah e. Memantau kondisi anggaran pendidikan di sekolah f. Mengkoordinasikan dukungan terhadap anggaran pendidikan di sekolah
III	Badan Pengontrol (Controlling Agency)	<ul style="list-style-type: none"> a. Mengontrol proses pengambilan keputusan di sekolah b. Mengontrol proses perencanaan pendidikan di sekolah c. Memantau sumber daya pelaksanaan program sekolah d. Memantau partisipasi stakeholder pendidikan dalam pelaksanaan program sekolah e. Memantau hasil ujian akhir
IV	Badan Penghubung (Mediator Agency)	<ul style="list-style-type: none"> a. Menjadi penghubung antara sekolah dengan masyarakat, sekolah dengan Dewan Pendidikan. b. Mengidentifikasi aspirasi masyarakat untuk perencanaan pendidikan c. Mensosialisasikan kebijakan dan program sekolah kepada masyarakat d. Memfasilitasi berbagai masukan kebijakan program terhadap sekolah e. Mengkomunikasikan pengaduan dan keluhan masyarakat f. Mengkoordinasikan bantuan masyarakat

Menurut Haryanto, Suparlan dan Yudistira (2008:81)

- a. Pemberi pertimbangan (*advisory agency*) dalam penentuan dan pelaksanaan kebijakan pendidikan; Komite sekolah merupakan badan yang memberikan pertimbangan kepada sekolah atau yayasan. Idealnya, sekolah dan yayasan pendidikan harus meminta pertimbangan kepada komite sekolah dalam merumuskan kebijakan, program dan kegiatan sekolah, termasuk juga dalam merumuskan visi, misi, dan tujuan sekolah.

- b. Pendukung (*supporting agency*), baik yang berwujud financial, pemikiran maupun tenaga dalam penyelenggaraan pendidikan; Komite sekolah merupakan badan yang memberikan dukungan berupa dana, tenaga, dan pikiran. Peran komite sekolah bukan pada aspek dana saja tetapi juga berupa gagasan dalam rangka penyelenggaraan dan peningkatan mutu pendidikan.
- c. Pengontrol (*controlling agency*) dalam rangka transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan dan keluaran pendidikan; Komite sekolah merupakan badan yang melaksanakan pengawasan sosial kepada sekolah.
- d. Mediator; Komite sekolah memiliki peran sebagai mediator antara sekolah dengan orang tua dan masyarakat.

Untuk menjalankan peran yang demikian besar, Komite Sekolah berjalan secara mandiri, dalam arti tidak di bawah koordinasi kepala sekolah, melainkan berkerjasama dengan kepala sekolah untuk memajukan sistem pendidikan di sekolahnya.

2.1.3.1 Tujuan Komite sekolah

Penggantian nama BP3 menjadi komite sekolah didasarkan atas perlunya keterlibatan masyarakat secara penuh dalam meningkatkan mutu pendidikan. Salah satu tujuan pembentukan komite sekolah adalah meningkatkan tanggung jawab dan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan. Hal ini berarti peran serta masyarakat sangat dibutuhkan dalam peningkatan mutu pendidikan, bukan hanya bantuan material saja, namun juga bantuan berupa pemikiran, ide, dan gagasan-gagasan inovatif demi kemajuan suatu sekolah. Komite sekolah dibentuk dalam rangka untuk mewedahi aspirasi masyarakat, meningkatkan peran serta masyarakat, dan menciptakan suasana demokratis dalam penyelenggaraan pendidikan.

Menurut Kepmendiknas Nomor 044/U/2002 tentang Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah Komite sekolah bertujuan sebagai berikut:

- a. Mewadahi dan menyalurkan aspirasi dan prakarsa masyarakat dalam melahirkan kebijakan dan program pendidikan di satuan pendidikan
- b. Meningkatkan tanggungjawab peran serta aktif dari seluruh lapisan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan
- c. Menciptakan suasana dan kondisi yang transparan, akuntabel dan demokratis dalam penyelenggaraan dan pelayanan pendidikan yang bermutu di satuan pendidikan

Kesimpulan yang dapat ditarik penulis tentang tujuan komite sekolah adalah untuk mewadahi, menyalurkan dan meningkatkan peranserta masyarakat, serta menciptakan suasana dan kondisi yang transparan, akuntabel, dan demokratis dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

2.1.3.2 Fungsi Komite sekolah

Menurut Kepmendiknas Nomor 044/U/2002 tentang Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah, fungsi komite sekolah antara lain:

- a. Mendorong tumbuhnya perhatian dan komitmen masyarakat
- b. Kerjasama dengan masyarakat
- c. Menampung dan menganalisis aspirasi, ide, tuntutan dan berbagai kebutuhan pendidikan
- d. Memberikan masukan, pertimbangan dan rekomendasi kepada satuan pendidikan
 - a) Kebijakan dan program pendidikan
 - b) RAPBS
 - c) Kriteria kinerja satuan pendidikan
 - d) Kriteria tenaga kependidikan
 - e) Kriteria fasilitas pendidikan
 - f) Hal-hal yang terkait dengan pendidikan
- e. Mendorong partisipasi orangtua dan masyarakat
- f. menggalang dana masyarakat dalam rangka pembiayaan pendidikan
- g. Melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap kebijakan, program, penyelenggaraan dan keluaran pendidikan

Berdasarkan keterangan di atas dapat dipahami bahwa komite sekolah memiliki fungsi yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Komite

sekolah adalah wakil masyarakat yang berpartisipasi dan bertanggungjawab terhadap pendidikan di sekolah yang ada di lingkungan masing-masing.

2.1.3.3 Program Kerja Komite Sekolah

Untuk melaksanakan roda organisasi, komite sekolah harus menyusun program kerja, baik dalam jangka pendek, menengah, dan jangka panjang. Menurut Haryanto dkk (2008: 100) penyusunan program kerja komite sekolah perlu memperhatikan atau berdasarkan beberapa hal sebagai berikut.

- a. Program kerja komite sekolah merupakan penjabaran peran dan fungsi komite.
- b. Berdasarkan data dan informasi yang akurat yang diperoleh dari kondisi dan permasalahan nyata yang dihadapi sekolah.
- c. Sesuai dengan kaidah penyusunan program kerja pada umumnya, program kerja komite sekolah disusun menganut kaidah SMART (*Specific, measurable, achievable, dan time frame*).
Kaidah SMART yakni: (a) spesifik, (b) dapat diukur, (c) dapat dicapai dan dapat diperoleh, (d), berorientasi pada hasil dan proses, (e) dengan jadwal yang jelas.
- d. Pelaksanaan program kerja komite sekolah harus dipertanggung jawabkan kepada masyarakat. Sekolah dan komite sekolah harus membuat laporan pertanggungjawaban secara periodik atau setiap akhir tahun pelajaran kepada orang tua siswa dan masyarakat.

2.1.3.4 Keanggotaan dan Pengurus Komite sekolah

Menurut Kepmendiknas Nomor 044/U/2002 tentang Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah dijelaskan bahwa keanggotaan Komite sekolah terdiri dari:

- a. Unsur masyarakat dapat berasal dari orang tua/ wali peserta didik; tokoh masyarakat; tokoh pendidikan; dunia usaha/ industri; organisasi profesi tenaga kependidikan; wakil alumni; wakil peserta didik.
- b. Unsur dewan guru, yayasan penyelenggara pendidikan, badan pertimbangan desa dapat dilibatkan sebagai anggota komite sekolah maksimal tiga orang.

Anggota komite sekolah dalam satu lembaga pendidikan sekurang-kurangnya berjumlah sembilan orang dan jumlahnya gasal. Komite sekolah dapat dibentuk

dengan kepengurusan terdiri dari: ketua, sekretaris dan bendahara. Selain itu dapat pula diangkat petugas khusus yang menangani urusan administrasi. Pengurus dipilih dari dan oleh anggota, sedangkan ketua bukan berasal dari kepala satuan pendidikan.

Pembentukan Komite Sekolah harus dilakukan secara transparan, akuntabel, dan demokratis. Dilakukan secara transparan adalah bahwa Komite Sekolah harus dibentuk secara terbuka dan diketahui oleh masyarakat secara luas mulai dari tahap pembentukan panitia persiapan, proses sosialisasi oleh panitia persiapan, kriteria calon anggota, proses seleksi calon anggota, pengumuman calon anggota, proses pemilihan, dan penyampaian hasil pemilihan. Dilakukan secara akuntabel adalah bahwa panitia persiapan hendaknya menyampaikan laporan pertanggungjawaban kinerjanya maupun penggunaan dana kepanitiaan. Dilakukan secara demokratis adalah bahwa dalam proses pemilihan anggota dan pengurus dilakukan dengan musyawarah mufakat. Jika dipandang perlu pemilihan anggota dan pengurus dapat dilakukan melalui pemungutan suara.

2.1.4 Organisasi Sekolah

Organisasi berasal dari bahasa Latin, *organum* yang berarti alat, bagian, anggota badan. Menurut Wendrich, et al dalam Usman (2009: 146) organisasi adalah proses mendesain kegiatan-kegiatan dalam struktur organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan Sutarto mendefinisikan organisasi sebagai kumpulan orang, proses pembagian kerja, dan sistem kerjasama atau sistem sosial. Jones mendefinisikan organisasi sebagai respon terhadap makna nilai-nilai kreatif untuk memuaskan kebutuhan manusia. Berdasarkan beberapa

definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan proses kerjasama dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Sekolah adalah sarana untuk belajar dan didalamnya terdapat sistem yang terdiri dari input, proses dan output. Oleh sebab itu, sekolah memiliki peran yang sangat penting untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang baik supaya siswa dapat dengan aktif mengembangkan segala potensi yang ada pada dirinya.

Sekolah sebagai sistem sosial terbuka, menurut Getzels dalam Usman (2009: 164) merupakan sistem sosial terbuka yang dipengaruhi dan mempengaruhi lingkungannya. Organisasi sebagai suatu sistem memiliki dua dimensi, yaitu dimensi nomotetis atau sosiologis dan idiografis atau psikologis. Dimensi sosiologis mengacu kepada lembaganya yang ditandai oleh peranan-peranan dan harapan lembaga, sedangkan dimensi psikologis mengacu kepada individu-individu dengan kepribadian dan disposisi kebutuhannya. Perilaku sosial yang terdapat dalam sistem sosial dapat dipikirkan sebagai suatu fungsi dari unsur-unsur pokok lembaga, peranan dan harapan yang disebut nomotetis, dan unsur-unsur pokok individu, kepribadian dan disposisi kebutuhan yang disebut dimensi idiografis.

Lembaga berupa institusi sekolah terdapat di dalamnya peranan tenaga kependidikan yang meliputi tenaga pendidik, penilik, pengelola satuan pendidikan, pengawas, peneliti dan pengembang di bidang pendidikan, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar. Kadangkala peranan-peranan itu saling mendukung dan kadang-kadang bertolak belakang. Untuk itu diperlukan

respon yang tepat dan kultur organisasi terbuka dan kondusif karena setiap individu anggota organisasi sekolah memiliki latar belakang yang berbeda-beda.

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 disebutkan bahwa:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (pasal 1).

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab (pasal 3).

Untuk dapat mewujudkan fungsi dan tujuan pendidikan tersebut sangat diperlukan dukungan secara optimal dari berbagai sumber seperti personil, peserta didik, kurikulum, sarana/prasarana, dan sumber daya lain.

Menurut Sujanto (2009: 24-25) permasalahan pendidikan yang dihadapi bangsa Indonesia begitu kompleks. Salah satu masalah yang dihadapi adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Mutu adalah satu-satunya hal yang sangat penting dalam pendidikan. Akan tetapi, masyarakat masih merasakan kenyataan bahwa mutu pendidikan di Indonesia belum memuaskan. Salah satu indikasi bahwa mutu pendidikan masih rendah, yakni sangat kecilnya jumlah lulusan yang mampu memperoleh nilai yang baik, minimnya jenis keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja, sulitnya menembus pasar kerja tingkat nasional dan global, sehingga terjadi

penumpukan kelompok pengangguran terdidik. Keterpurukan mutu pendidikan ini ditimbulkan oleh berbagai masalah seperti proses belajar yang kurang efektif, kurikulum yang sering berganti-ganti sehingga tidak dipahami guru, rasa kebersamaan yang rendah sehingga banyak tawuran pelajar pada jam-jam belajar, kerja guru yang belum efektif karena terpaksa harus merangkap di beberapa sekolah untuk menambah penghasilan, apresiasi masyarakat terhadap tugas guru masih rendah, kepedulian guru dan orangtua pada aspek moral dan budipekerti para pelajar masih rendah, guru yang sekedar mengajar dan mengedepankan mendidik, tidak dengan sungguh-sungguh menerapkan nilai-nilai dasar kependidikan yang seharusnya dianut oleh sivitas akademika sekolah.

Menurut Arcaro (2007: 2) bila mutu pendidikan hendak diperbaiki, maka perlu ada pimpinan dari para profesional pendidikan. Para profesional pendidikan harus mampu mengembangkan keterampilan yang akan mereka butuhkan untuk bersaing dalam perekonomian global. Mutu pendidikan akan meningkat bila administrator, guru, staf dan anggota dewan sekolah mengembangkan sikap baru yang terfokus pada kepemimpinan, kerja tim, kooperasi, akuntabilitas dan pengakuan.

2.1.5 Manajemen Pendidikan

Menurut Amtu (2013: 25) manajemen pendidikan adalah suatu aktivitas memandu sumber daya organisasi pendidikan melalui suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengarahan, penggerakan, pengkomunikasian, pengendalian, penilaian, dan penganggaran yang diarahkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan. Menurut Suharsaputra (2010: 13) manajemen

pendidikan merupakan suatu bentuk penerapan manajemen dalam mengelola, mengatur dan mengalokasikan sumber daya yang terdapat dalam dunia pendidikan. Lingkup manajemen pendidikan menggambarkan sudut pandang terhadap administrasi pendidikan. Sudut pandang tersebut dikelompokkan menjadi tiga yaitu sudut pandang proses (cara pandang terhadap administrasi pendidikan), sudut pandang esensi (perhatian manajemen seperti kepemimpinan, iklim, organisasi), dan sudut pandang substansi kerja (berhubungan langsung dengan pendidikan: kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, fasilitas pendidikan). Arikunto dan Yuliyana dalam Amtu (2013: 24) menyatakan bahwa manajemen pendidikan adalah rangkaian segala kegiatan yang berupa proses pengelolaan usaha kerjasama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya agar efektif dan efisien. Menurut Mulyono dalam Amtu (2013: 24) manajemen pendidikan adalah sekumpulan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan dengan memberdayakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Menurut Usman (2009: 12) manajemen pendidikan dapat didefinisikan sebagai seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara. Selain itu manajemen pendidikan dapat pula

didefinisikan sebagai seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Menurut Suharsaputra (2010: 13) manajemen pendidikan merupakan suatu bentuk penerapan manajemen dalam mengelola, mengatur dan mengalokasikan sumber daya yang terdapat dalam pendidikan. Sementara dalam pengertian yang bersifat operasional, manajemen pendidikan lebih ditekankan pada upaya seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahan mengelola sumber daya yang selalu terbatas, untuk mencapai tujuan pendidikan secara efisien dan efektif.

2.1.5.1 Tujuan dan Manfaat Manajemen Pendidikan

Tujuan dan manfaat manajemen pendidikan menurut Usman (2009: 13) antara lain:

- a. Terwujudnya suasana belajar dan proses pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan.
- b. Terciptanya peserta didik yang aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara.
- c. Tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.
- d. Terbekalnya tenaga kependidikan dengan teori tentang proses dan tugas administrasi pendidikan.
- e. Teratasinya masalah mutu pendidikan karena 80% masalah mutu disebabkan oleh manajemennya.
- f. Terciptanya perencanaan pendidikan yang merata, bermutu, relevan dan akuntabel.
- g. Meningkatnya citra positif pendidikan.

2.1.5.2 Fungsi Manajemen Pendidikan

Manajemen pendidikan mempunyai fungsi yang terpadu dengan proses pendidikan khususnya dengan pengelolaan proses pembelajaran. Terdapat beberapa fungsi manajemen pendidikan menurut Amtu (2013: 30-64), diantaranya:

- a. **Fungsi Perencanaan (*planning*)**, suatu pengembangan ide dan gagasan mengenai masa depan organisasi yang secara berkesinambungan. Hal ini sebagai proses menterjemahkan visi, misi dan tujuan organisasi dalam berbagai strategi, kebijakan, program, dan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.
- b. **Fungsi Pengorganisasian (*organizing*)**, untuk memadukan seluruh sumber-sumber yang ada dalam organisasi, baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya ke arah tercapainya tujuan pendidikan.
- c. **Fungsi Pemimpinan (*leading*)**, memberikan semangat, motivasi dan mendorong peningkatan kinerja, menegur yang bersalah, menindak secara tepat yang tidak taat, memberikan perhatian dan penghargaan atas prestasi yang ditunjukkan bawahannya.
- d. **Fungsi Pengarahan (*directing*)**, usaha yang dilakukan oleh pimpinan untuk memberikan penjelasan, petunjuk serta bimbingan kepada orang-orang yang menjadi bawahannya sebelum dan sesudah melaksanakan tugas.
- e. **Fungsi Penggerakan (*actuating*)**, gerak pelaksanaan dari kegiatan-kegiatan perencanaan dan pengorganisasian.
- f. **Fungsi Pengkomunikasian (*communicating*)**, suatu usaha yang dilakukan pimpinan lembaga untuk menyebarluaskan informasi yang terjadi di dalam maupun hal-hal di luar lembaga yang berkaitan dengan kelancaran tugas mencapai tujuan bersama.
- g. **Fungsi Pengkoordinasian (*coordinating*)**, menyamakan persepsi, menyampaikan strategi dan pedoman yang digunakan dan mengkomunikasikan bagaimana penggunaan sumber daya yang dibutuhkan dalam melaksanakan kegiatan.
- h. **Fungsi Pengendalian (*controlling*)**, mendeteksi masalah-masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum suatu masalah terjadi.
- i. **Fungsi Monitoring dan Evaluasi**, proses pengawasan dan pengendalian performa sekolah untuk memastikan jalannya penyelenggaraan kegiatan di sekolah telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
- j. **Fungsi Penganggaran (*budgeting*)**, memegang peranan yang penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Karena sekalipun secara konseptual perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian sudah disusun dan disiasati dengan baik, tetapi jika ditunjang dengan penganggaran yang tidak jelas maka akan menghambat seluruh proses pengelolaan pendidikan.

2.1.5.3 Manajemen Kinerja Guru

Sumber daya manusia (SDM) dalam konteks manajemen berperan dalam kegiatan organisasi melalui kinerjanya dalam menjalankan tugas dan peran yang diembannya dalam organisasi. Menurut De Cenzo dan Robbin dalam Suharsaputra (2010: 154) aspek manajemen SDM menduduki posisi penting dalam suatu organisasi karena setiap organisasi terbentuk oleh orang-orang, menggunakan jasa mereka, mengembangkan keterampilan mereka, mendorong mereka untuk berkinerja tinggi, dan menjamin mereka untuk terus memelihara komitmen pada organisasi, yang semua itu merupakan faktor yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Suharsaputra (2010: 154) manajemen SDM merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan.

Meningkatkan kualitas SDM akan termanifestasikan dalam kinerja SDM dalam melaksanakan tugas dan peran yang diembannya sesuai dengan tuntutan organisasi. Oleh karena itu manajemen kinerja menjadi faktor yang sangat strategis dalam upaya untuk terus meningkatkan dan mengembangkan kinerja individu sesuai dengan tuntutan perubahan. Sebagaimana diketahui, salah satu bidang dalam manajemen pendidikan adalah berkaitan dengan personil/SDM yang terlibat dalam proses pendidikan, baik itu pendidik seperti guru maupun tenaga kependidikan.

Perhatian pada pengembangan kinerja guru untuk terus meningkat dan ditingkatkan menjadi hal yang amat mendesak, apalagi jika memperhatikan tuntutan masyarakat yang terus menerus berkaitan dengan kualitas pendidikan, hal

ini tentu saja akan berimplikasi pada makin perlunya peningkatan kualitas kinerja guru. Kinerja guru tidak dapat dilepaskan dari fungsi manajemen, termasuk di sekolah setiap individu sebagai anggota organisasi, yang mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan pendidikan sebagai tanggungjawab harus mampu mempertanggungjawabkannya kepada pihak-pihak terkait. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan faktor penting dalam manajemen pendidikan, sebab inti dari proses pendidikan di sekolah pada dasarnya adalah guru, karena keterlibatannya yang langsung pada kegiatan pembelajaran. Untuk itu, seorang guru harus benar-benar memahami tugas dan perannya terkait dengan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian pembelajaran di kelas.

2.1.6 Penelitian yang relevan

2.1.6.1 Penelitian yang meneliti Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kotabumi. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 80,8%.

2.1.6.2 Penelitian yang meneliti Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Metro. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara iklim kerja dan kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 94,5%.

2.1.6.3 Penelitian yang meneliti Kepemimpinan Kepala Sekolah Transformatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Sekolah SMAN 1, SMAN 2 dan SMAN 5 Yogyakarta berhasil membangun kapasitas sekolah. Kepemimpinan transformatif yang diterapkan berhasil meningkatkan kapasitas staf dan guru

melalui program-program professional yang efektif, meningkatkan kapasitas organisasional sekolah dengan mendesain ulang struktur-strukturnya dan menciptakan kembali kultur-kulturnya, khususnya kultur kolaborasi yang nampak unik dengan nilai kontekstual kekeluargaan, dan adanya upaya menjalin kerjasama dengan masyarakat yang lebih luas.

2.1.6.4 Studi Perbedaan Pengaruh Jenis Kelamin, Usia, Status Pekerjaan, Penghasilan dan Latar Belakang Pendidikan Anggota Komite Sekolah Terhadap Peran Serta Komite Sekolah Dalam Manajemen Pengembangan Sarana dan Prasarana Sekolah menyimpulkan kualitas peran serta Komite Sekolah sebagai pemberi pertimbangan dalam manajemen pengembangan sarana dan prasarana sekolah tergolong pada kategori cukup baik.

2.2 Kerangka pikir

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Kepala sekolah merupakan aktor sentral dalam penyelenggaraan pendidikan, karena kepala sekolah adalah pimpinan tertinggi di sekolah. Kepemimpinannya akan sangat berpengaruh terhadap tujuan sekolah. Oleh karena dalam pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah perlu mendapat perhatian serius. Kepala sekolah merupakan personal sekolah yang bertanggungjawab terhadap seluruh kegiatan sekolah. Ia mempunyai wewenang dan tanggungjawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya.

Jika guru memiliki anggapan bahwa kepemimpinan kepala sekolahnya baik, maka diharapkan guru akan melaksanakan tugasnya dengan senang hati tanpa merasa

ada tekanan dari atasan. Kondisi seperti inilah yang diharapkan akan mampu menciptakan terlaksananya proses pembelajaran dengan baik. Apabila guru mampu mengelola proses pembelajaran di sekolah dengan baik berarti guru telah dapat melaksanakan kompetensi pedagogiknya dengan baik.

2.2.2 Pengaruh Peran Komite Sekolah terhadap Kinerja Guru

Komite Sekolah merupakan lembaga/badan khusus yang dibentuk berdasarkan musyawarah demokratis para *stakeholder* pendidikan di tingkat sekolah sebagai representasi dari berbagai unsur yang bertanggung jawab terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Ada kerjasama yang harmonis antara Komite dan Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Peranan Komite Sekolah tidak lepas dari program-program yang telah disusun bersama dengan warga sekolah (kepala sekolah, guru, karyawan, siswa dan masyarakat).

Peran komite sekolah juga sangat menentukan terhadap kinerja guru karena komite sekolah mempunyai peran dalam pemberi pertimbangan dalam penentuan pelaksanaan kebijakan pendidikan di satuan pendidikan; pendukung baik yang berwujud finansial, pemikiran, maupun tenaga dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan; pengontrol dalam rangka transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan dan keluaran pendidikan di satuan pendidikan; dan mediator antara pemerintah dengan masyarakat di satuan pendidikan.

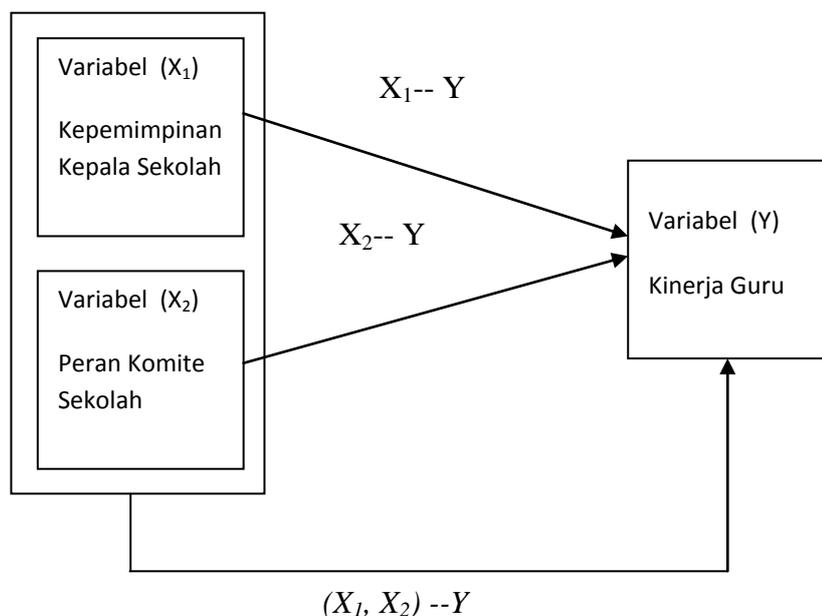
2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah terhadap Kinerja Guru

Adanya keharmonisan antara Komite Sekolah dan Kepala Sekolah mengimbas pada ketercapaian kualitas pendidikan sesuai harapan sebagai hasil dari peningkatan kinerja guru yang semakin baik, karena Komite Sekolah merupakan

badan khusus yang dibentuk berdasarkan musyawarah demokratis para *stakeholder* pendidikan di tingkat sekolah sebagai representasi dari berbagai unsur yang bertanggung jawab terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Kinerja guru yang baik dapat meningkatkan kualitas yang baik sehingga menciptakan kepuasan pelanggan (siswa dan orang tua/masyarakat) yang berdampak pada loyalitas pelanggan terhadap suatu institusi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang guru dalam pembelajaran perlu didukung oleh beberapa faktor diantaranya kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah dengan guru maka semakin baik kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini secara lebih jelas dapat dilihat pada Gambar 2.1 di bawah ini.



Gambar 2.1 Diagram Pengaruh Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁), dan Peran Komite Sekolah (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y)

Keterangan:

X_1 = Kepemimpinan kepala sekolah

X_2 = Peran komite sekolah

$X_1 \rightarrow Y$ = Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru

$X_2 \rightarrow Y$ = Peran komite sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru

$X_1, X_2 \rightarrow Y$ = Kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah sama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru

2.3 Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka pikir yang telah ditetapkan, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- 2.3.1 Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja Guru SMP N di Kecamatan Tulang Bawang Tengah.
- 2.3.2 Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara peran komite sekolah terhadap Kinerja Guru SMP N di Kecamatan Tulang Bawang Tengah.
- 2.3.3 Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, dan peran komite sekolah secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru SMP N di Kecamatan Tulang Bawang Tengah.