



**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
KEPALA PAUD DENGAN KINERJA PEMBELAJARAN GURU DI
KECAMATAN UNGARAN BARAT, KABUPATEN SEMARANG**

SKRIPSI

**Disusun sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini**

Oleh:
Afifah Nurul Azmi
UNIVERSITAS 1601411037 SEMARANG

**PENDIDIKAN GURU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2016

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul "Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala PAUD dengan Kinerja Pembelajaran Guru di Kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang" telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi Jurusan Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini Universitas Negeri Semarang

Hari : Rabu
Tanggal : 23 Desember 2015

Semarang, 23 Desember 2015

Mengetahui
Ketua Jurusan Pendidikan Guru
Pendidikan Anak Usia Dini,

Pembimbing I,



Dra. Lita Latiana, M.H
NIP. 196304171999032001

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala PAUD dengan Kinerja Pembelajaran Guru di Kecamatan Ungaran Barat, Kabupaten Semarang” telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Ujian Skripsi Jurusan Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Jumat
Tanggal : 08 Januari 2016

Panitia Ujian Skripsi:



Ketua,

Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd.
NIP. 195604271986031001

Sekretaris,

Amirul Mukminin S.Pd, M.Kes
NIP. 197803302005011001

Penguji I

Herny Puji Astuti S.Psi., M.Si.
NIP. 197711052010122002

Penguji II

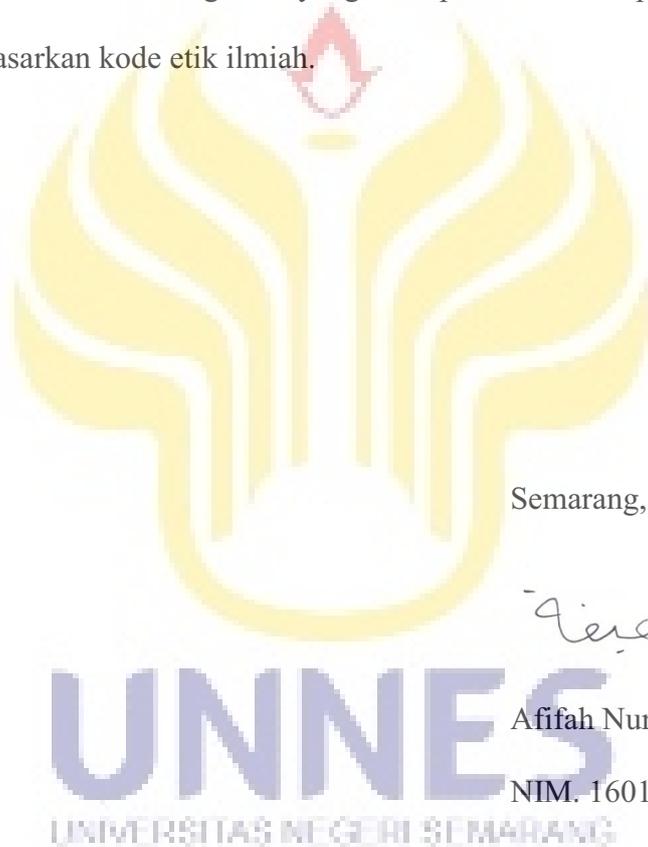
Amirul Mukminin S.Pd, M.Kes
NIP. 197803302005011001

Penguji III/Pembimbing

Dra Lita Latiana SH, M.H
NIP. 196304171999032001

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya menyatakan bahwa tulisan yang ada dalam skripsi “Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala PAUD dengan Kinerja Pembelajaran Guru di Kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang” benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.



Semarang, 08 Januari 2016



Afifah Nurul Azmi

NIM. 1601411037

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

Great leaders find ways to connect with their people and help them fulfill their potential (Steven J. Stowell).

PERSEMBAHAN:

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Bapak, ibu, dan seluruh anggota keluarga besar yang selalu mendukung dan mencurahkan doanya.
2. Kecamatan Ungaran Barat, Kabupaten Semarang dan Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini di Kecamatan Ungaran Barat.
3. Teman seperjuangan Seli Noeratih dan para penyemangat (Lilik Sofi Kustiyah dan Sri Wahyuni).
4. Teman-teman PG PAUD FIP UNNES angkatan 2011 yang senantiasa memberikan bantuan, kerjasama, doa, serta semangat.
5. Almamaterku Universitas Negeri Semarang.
6. Pembaca setia skripsi.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kami panjatkan kepada Allah swt, yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala PAUD dengan Kinerja Pembelajaran Guru di Kecamatan Ungaran Barat, Kabupaten Semarang” dalam rangka menyelesaikan studi Strata Satu (S1) untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungandan motivasi serta bantuan dalam berbagai bentuk. Penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd. ,selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberi dukungan.
2. Edi Waluyo, M.Pd., selaku Ketua Jurusan PGPAUD Universitas Negeri Semarang yang telah memberi motivasi serta dukungan.
3. Dra Lita Latiana SH, M.H, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing dan memberi arahan dalam penyusunan skripsi.
4. Kedua orangtua yang tiada henti mendoakan agar diberikan kemudahan dan kelancaran dalam penyusunan skripsi.
5. Seluruh dosen jurusan PG PAUD Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ilmu, bimbingan, dan dukungan.

6. Teman-teman seperjuangan dan semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi para pembaca dan dapat memberikan sumbangan ilmu untuk kemajuan dunia pendidikan pada umumnya dan dunia pendidikan anak usia dini pada khususnya.



Semarang, 08 Januari 2016

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Feri C', written in a cursive style.

Penulis

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

ABSTRAK

Azmi, A N. 2015. “Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala PAUD dengan Kinerja Pembelajaran Guru di Kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang” Skripsi. Jurusan Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Dra Lita Latiana SH, M.H

Kepala sekolah dan guru merupakan dua komponen penting dalam lembaga pendidikan. Hubungan antara keduanya amatlah penting untuk terjalinnya kerjasama yang baik sehingga mampu memberikan layanan pendidikan yang terbaik bagi peserta didik.

Pendekatan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PAUD Terpadu di kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang dengan jumlah 97 guru. Jumlah sampel diambil dengan menggunakan teknik *simple random sampling* sebanyak 78 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan skala yang mengacu pada skala *Likert*. Uji asumsi yang dilakukan adalah uji normalitas dan linieritas. Uji Hipotesis menggunakan analisis korelasi *product moment*.

Hasil analisis korelasi pearson *product moment* menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional kepala PAUD dengan kinerja pembelajaran guru di Kecamatan Ungaran Barat, Kabupaten Semarang. Semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional Kepala PAUD, maka semakin tinggi kinerja pembelajaran guru.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan transformasional kepala PAUD, kinerja pembelajaran guru



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
1. Manfaat Teoritis	11
2. Manfaat Praktis	12
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional	13
2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional ..	13
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional	16
2.1.3 Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	18

2.1.4 Fungsi dan Tugas Pemimpin.....	21
2.2 Kinerja Pembelajaran Guru.....	23
2.2.1 Pengertian Kinerja Guru	23
2.2.2 Pengertian pembelajaran	25
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi kinerja Guru.....	27
2.2.4 Penilaian Kinerja Guru.....	30
2.2.5 Peran guru.....	35
2.2.6 Kinerja Pembelajaran Guru.....	36
2.3 PAUD Terpadu.....	48
2.4 Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala PAUD dan Kinerja Pembelajaran Guru.....	50
2.5 Kerangka Berfikir.....	51
2.6 Hipotesis.....	53
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	55
3.1 Jenis dan Desain Penelitian.....	55
3.1.1 Jenis Penelitian.....	55
3.1.2 Desain Penelitian.....	56
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	56
3.3 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	56
3.3.1 Variabel Independen.....	57
3.3.2 Variabel Dependen.....	59
3.4 Hubungan antar Variabel.....	61
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian	62
3.5.1 Populasi Penelitian.....	62
3.5.2 Sampel Penelitian.....	63
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	64
3.7 Instrumen Penelitian.....	65
3.7.1 Skala Gaya Kepemimpinan Kepala PAUD... ..	67
3.7.2 Skala Kinerja Pembelajaran Guru.....	68
3.8 Validitas dan Reliabilitas	69

3.8.1 Validitas.....	69
3.8.2 Reliabilitas.....	70
3.9 Metode Analisis Data.....	72
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	73
4.1 Gambaran Umum.....	73
4.2 Persiapan Penelitian	73
4.3 Pelaksanaan penelitian	74
4.4 Hasil Penelitian.....	75
4.4.1 Analisis Deskriptif.....	75
4.4.2 Uji Asumsi.....	77
4.4.2.1 Uji Normalitas.....	77
4.4.2.2 Uji Linearitas.....	78
4.4.3 Uji Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	79
4.5 Pembahasan.....	80
4.6 Keterbatasan Penelitian.....	82
BAB 5 PENUTUP.....	83
A. Simpulan.....	83
B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Kompetensi Guru	39
Tabel 2. Jumlah Sampel Guru PAUD Terpadu di Kecamatan Ungaran Barat... ..	64
Tabel 3. Skor Jawaban Skala	66
Tabel 4. Kisi-kisi Skala Gaya Kepemimpinan Kepala PAUD.....	67
Tabel 5. Kisi-kisi Skala Kinerja Pembelajaran Guru	68
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Skala Gaya Kepemimpinan Kepala PAUD dan Kinerja Pembelajaran Guru.....	70
Tabel 7. Data Hasil Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala PAUD dan Kinerja Pembelajaran Guru.....	75
Tabel 8. Kategori Skor Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala PAUD	76
Tabel 9. Data Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Pembelajaran Guru.....	76
Tabel 10. Kategori Skor Skala Kinerja Pembelajaran Guru	77
Tabel 11. Data Hasil Uji Normalitas.....	78
Tabel 12. Data Hasil Uji Linearitas.....	78
Tabel 13. Data Hasil Uji Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	79

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian.....	85
Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian.....	86
LAMPIRAN UJI COBA	
Lampiran 3 Data Skoring Gaya Kepemimpinan Kepala PAUD uji coba.....	97
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Gaya Kepemimpinan Kepala PAUD.....	100
Lampiran 5 Kisi-kisi dan Sebaran Item Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala PAUD.....	104
Lampiran 6 Skala Gaya Kepemimpinan Kepala PAUD Saat Uji Coba.....	106
Lampiran 7 Skala Gaya Kepemimpinan Kepala PAUD Setelah Uji Coba.....	109
Lampiran 8 Data Skoring Kinerja Pembelajaran Guru uji coba	111
Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Skala Kinerja Pembelajaran Guru	114
Lampiran 10 Kisi-kisi dan Sebaran Item Kinerja Pembelajaran Guru	118
Lampiran 11 Skala Kinerja Pembelajaran Guru Saat Uji coba.....	120
Lampiran 12 Skala Kinerja Pembelajaran Guru Sesudah Uji.....	123
LAMPIRAN ANALISIS PENELITIAN	
Lampiran 13 Skor Total Penelitian.....	125
Lampiran 14 Hasil Analisis Deskriptif.....	126
Lampiran 15 Hasil Uji Normalitas.....	128
Lampiran 16 Hasil Uji Linearitas.....	129
Lampiran 17 Hasil Uji Korelasi.....	131

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan adalah sebuah modal untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul. Berawal dari sumber daya yang unggul, maka akan tercipta bangsa yang unggul pula. Bagi negara yang masih membangun seperti bangsa Indonesia ini, pendidikan merupakan kebutuhan mutlak yang harus dikembangkan sejalan dengan tuntutan pembangunan secara tahap demi tahap. Sekolah merupakan salah satu tumpuan dalam memperoleh suatu pengalaman atau pengetahuan. Sekolah yang baik memiliki tujuan yang jelas untuk dicapai, oleh sebab itu diperlukan visi dan misi yang jelas.

Visi dan misi suatu sekolah adalah sebagai pedoman bagi sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sekolah merupakan suatu sistem yang terstruktur karena sekolah memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan, lingkungan, proses pembelajaran, dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman yang sedang berkembang serta perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya.

Apabila pendidikan merupakan hal yang paling utama dalam pengembangan sumber daya manusia maka tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tentunya memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam

mengemban tugas ini, sehingga standar mutu pendidik dan tenaga kependidikan perlu untuk ditingkatkan. Guru merupakan ujung tombak dari sebuah lembaga pendidikan. Guru menjadi salah satu unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat dengan peserta didik dalam pendidikan sehari-hari di sekolah. Depdikbud menyatakan bahwa guru merupakan sumberdaya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya, sehingga tercipta proses belajar mengajar yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan.

Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam mengembangkan mutu pendidikan. Masalah kinerja guru menjadi sorotan berbagai pihak yang harus mendapat perhatian sentral, karena figur seorang guru menjadi sorotan paling utama ketika berbicara mengenai masalah pendidikan. Guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah, guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik.

Secara teknis, guru sebagai pendidik merupakan pemimpin dalam proses pembelajaran yang berlangsung di kelas. Kinerja guru dalam pembelajaran akan terlihat dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah. Kinerja pembelajaran guru merupakan unjuk kerja guru khususnya pada saat kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan

tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja pembelajaran guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan.

Layanan pembelajaran merupakan aspek utama organisasi sekolah. Layanan pembelajaran merupakan urusan utama sekolah yang menjadi patokan, terjadi atau tidaknya perubahan kemampuan siswa sebagai representasi dari upaya-upaya yang dilakukan guru dan manajemen sekolah (Triatna dan Komariah, 2005: 57), sehingga proses pembelajaran merupakan hal yang penting untuk diperhatikan untuk menghasilkan lulusan yang mampu bersaing di era global saat ini. Proses pembelajaran anak usia dini tidak terlepas dari bagaimana peran guru dalam menciptakan suasana belajar, strategi pembelajaran, media, dan model pembelajaran yang digunakan. Antara guru yang membelajarkan harus tercipta kolaborasi yang efektif dan efisien agar proses pembelajaran pada anak dapat berlangsung dengan baik (Sanan dan Yamin, 2013: 21).

Jika pendidikan merupakan salah hal yang paling utama dalam pengembangan sumber daya manusia maka tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tentunya memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam mengemban tugas ini, sehingga standar mutu pendidik dan tenaga kependidikan perlu untuk ditingkatkan. Setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberi perhatian besar terhadap peningkatan guru baik secara mutu maupun jumlah. Guru memiliki peran penting dalam berhadapan dengan anak secara langsung selama proses belajar mengajar. Proses pembelajaran di kelas anak usia

dini tidak terlepas dari bagaimana peran guru dalam menciptakan suasana belajar, strategi pembelajaran, media, dan model pembelajaran yang digunakan. Antara guru yang membelajarkan harus tercipta korelasi yang efektif dan efisien agar proses pembelajaran pada anak dapat berlangsung dengan baik (Sanan dan Yamin, 2013: 21). Dalam proses pembelajaran, guru tidak hanya berperan sebagai model atau teladan bagi siswa yang diajarnya, tetapi juga sebagai pengelola pembelajaran (*manager of learning*). Dengan demikian, efektivitas proses pembelajaran terletak di pundak guru. Oleh karena itu, keberhasilan suatu proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kualitas atau kemampuan guru (Sanjaya, 2007: 52)

Menurut UU RI No. 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi anak pada jalur pendidikan formal, serta pada jenjang pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, termasuk pendidikan anak usia dini. Oleh karena itu, guru anak usia dini dan guru pada umumnya memiliki tugas yang sama pula.

Kinerja pembelajaran guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya adalah kepemimpinan kepala PAUD. Seorang pemimpin berperan dalam menciptakan kondisi dalam pelaksanaan semua tugas anggota sekolah termasuk kinerja guru. Peran seorang pemimpin cukup memiliki andil dalam kinerja guru yang baik. Pemimpin yang baik mampu mengajak anggotanya untuk melaksanakan tugas dengan baik tanpa paksaan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mukminin (2010: 132) bahwa

kepemimpinan yang kuat, yaitu kepemimpinan yang mampu mengarahkan, menggerakkan, mempengaruhi, dan memotivasi staf yang dipimpinnya, sehingga para pengikutnya dengan sadar dan sukarela, bahkan dengan senang hati bersedia baik secara individual maupun secara kelompok melakukan tugas-tugas lembaga tanpa harus dipaksa atau ditakut-takuti.

Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik sebab suatu organisasi dapat berhasil atau tidaknya sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Menurut Sutisna (Mulyasa, 2003: 107), menjelaskan kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu, sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu untuk mempengaruhi dan memberikan arah kepada individu atau kelompok lain dalam suatu organisasi tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama dalam kehidupan berorganisasi yang memegang peranan kunci karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai pengatur dalam proses kerjasama antara pemimpin dengan individu maupun pemimpin dengan kelompoknya.

Pentingnya peran seorang pemimpin, sehingga kepala PAUD dituntut menguasai keterampilan pada taraf yang tinggi dalam bidang konsep keadministrasian, kemampuan melakukan hubungan manusiawi dengan staf secara perseorangan, kelompok serta dengan masyarakat, begitu pula dengan keterampilan teknis untuk menyelenggarakan tugas-tugas instruksional dan non

instruksional di sekolah. Dalam hal ini yang dimaksud adalah setiap area tugas kritis administrasi pendidikan di sekolah memerlukan proses kerja yang sesuai dengan format keadministrasian.

Kepemimpinan Kepala PAUD dalam kaitannya dengan kinerja pembelajaran guru, yaitu prinsip-prinsip kepemimpinan harus dikaitkan dengan peranan kepala PAUD dan kedudukan pemimpin lainnya yang relevan, dan peranan kepemimpinan khusus yang meliputi hubungan staf, siswa, orangtua, dan orang lain di luar komunitas tempat sekolah itu berada. Gaya kepemimpinan yang terdapat dalam setiap organisasi merupakan faktor yang berhubungan dengan produktivitas dan efektivitas organisasi.

Gaya kepemimpinan berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, setiap pemimpin bertanggungjawab mengarahkan yang baik bagi pegawainya dan dia sendiri harus berbuat baik. Pemimpin harus menjadi contoh, sabar, dan penuh pengetahuan. Jung dan Avolio (dalam Sunarsih, 2001:206) kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar sebuah perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen. Jadi dengan adanya perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut kesiapan pemimpin agar perusahaan tetap bertahan. Gaya kepemimpinan mutakhir seperti kepemimpinan transformasi organisasi, akan memainkan peranan yang penting bagi setiap organisasi.

Bass (dalam Sunarsih, 2001:210) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan

untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Karyawan atau guru merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya. Gaya kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi karyawan atau guru untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja.

Setiap kepala sekolah PAUD sebagai pemimpin tertinggi yang berada pada organisasi sekolah hendaknya memiliki bekal kemampuan, keahlian dan keterampilan dalam menjalankan lembaga yang dipimpinnya. Selain itu kemampuan untuk mempengaruhi serta memotivasi bawahannya perlu untuk dimiliki guna untuk meningkatkan kinerja bawahannya. Keberhasilan organisasi sekolah bukan hanya ditentukan oleh pemimpinnya saja tetapi juga dapat didukung oleh pendayagunaan sumber daya manusia karena kelemahan yang dimiliki dari seorang pemimpin (kepala sekolah) bisa jadi terdapat pada kelebihan yang dimiliki oleh bawahannya (guru) itu sendiri.

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Sumarno, 2009: 20). Dimana kemampuan tersebut telah mencakup beberapa aspek, diantaranya: perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja

pembelajaran menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang termasuk seorang guru.

Hasil pengamatan sederhana melalui observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada bulan Oktober 2015 di beberapa lembaga pendidikan anak usia dini yang berlokasi di Kecamatan Ungaran Barat, ditemukan beberapa masalah dalam kinerja guru. Beberapa fenomena masalah tersebut adalah kurangnya semangat guru dalam menyelesaikan perangkat pembelajaran, masih ada guru yang belum memiliki program pengajaran yang baik, dan Kreativitas guru dalam memilih strategi dan metode pembelajaran yang sering menggunakan metode ceramah.

Sementara itu dari segi gaya kepemimpinan kepala sekolah juga masih terdapat masalah yang terlihat dari fenomena-fenomena seperti kurangnya motivasi kerja yang diberikan kepala PAUD kepada guru, kurangnya kesempatan yang diberikan kepala PAUD terhadap guru untuk berkonsultasi, serta kurangnya perhatian kepala PAUD dalam memberikan perhatian terhadap masalah yang dihadapi oleh guru.

Sebagai seorang pemimpin yang menduduki posisi tertinggi dalam organisasi sekolah sebaiknya kepala PAUD dapat melihat kekurangan yang dibutuhkan oleh bawahannya sehingga dapat meningkatkan prestasi serta kinerja guru antara lain dengan memberikan dorongan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan. Kinerja paling tidak sangat berkait dengan kepemimpinan organisasi sekolah dan juga kepentingan guru itu sendiri, oleh karena itu bagi lembaga pendidikan anak usia

dini hasil penilaian kinerja para guru sangat penting artinya. Sedangkan bagi guru itu sendiri penilaian terhadap kinerja dapat berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang dimilikinya. sehingga dapat bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan bagi karir seorang guru sehingga penilaian kinerja guru secara berkala sangat penting untuk dilakukan. Penilaian terhadap kinerja guru tentu akan menjadi gambaran tentang keberhasilan maupun kegagalan bagi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik.

Kinerja penting untuk diteliti karena ukuran keberhasilan dari suatu organisasi atau sekolah dapat dilihat dari kinerja maupun pelaksanaan pekerjaannya sehingga kemajuan suatu sekolah dapat dipengaruhi oleh kinerja guru-gurunya. Penilaian kinerja guru sebenarnya merupakan penilaian terhadap penampilan kerja guru itu sendiri terhadap taraf potensi kerja guru dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan sekolah.

Kinerja guru merupakan seluruh usaha serta kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan dari pendidikan. Adapun kinerja guru meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas utama sebagai seorang guru serta pengembangan pribadi seorang guru. Tugas utama seorang guru dalam proses pembelajaran dapat dimulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan, mengevaluasi, memberikan penilaian sampai dengan tindak lanjut dalam proses pembelajaran. Selain itu seorang guru juga dituntut untuk dapat memiliki wawasan yang luas dalam ilmu

kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik serta mampu untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik.

Fenomena-fenomena di atas apabila dibiarkan dan tidak mendapat perhatian akan berdampak pada pelaksanaan yang dapat merembes pada tujuan organisasi dan instansi itu sendiri dan kualitas sekolah atau mutu sekolah itu sendiri. Kurang baiknya penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah itu sendiri menjadikan rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penelitian ini bermaksud mengungkap hubungan gaya kepemimpinan transformasional kepala PAUD terhadap kinerja guru PAUD Terpadu di Kecamatan Ungaran Barat, Kabupaten Semarang. Secara umum, terdapat banyak kajian tentang kepemimpinan yang mengkaji tentang kepemimpinan secara luas dan mendalam dari berbagai sudut pandang, namun kepemimpinan kepala PAUD seringkali kurang mendapat sorotan. Padahal pendidikan anak usia dini merupakan pendidikan awal yang penting untuk anak dan sudah umum bagi masyarakat Indonesia. Kepemimpinan kepala PAUD perlu diteliti karena berdampak pada berlangsungnya kegiatan sekolah.

Dalam hal ini, penulis mengambil judul penelitian “Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional Kepala PAUD dengan kinerja pembelajaran guru di Kecamatan Ungaran Barat, Kabupaten Semarang”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, dapat dirumuskan permasalahan :

Apakah terdapat hubungan gaya kepemimpinan transformasional Kepala PAUD dengan kinerja pembelajaran guru PAUD Terpadu di Kecamatan Ungaran Barat, Kabupaten Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan transformasional Kepala PAUD dengan kinerja pembelajaran guru PAUD Terpadu di Kecamatan Ungaran Barat, Kabupaten Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapatkan dari penelitian ini adalah:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai hubungan kepemimpinan transformasional Kepala PAUD dengan kinerja pembelajaran guru di Kecamatan Ungaran Barat, Kabupaten Semarang

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dapat lebih memahami secara mendalam mengenai gaya kepemimpinan transformasional Kepala PAUD dan hubungannya dengan kinerja pembelajaran guru di Kecamatan Ungaran Barat, Kabupaten Semarang serta untuk mempelajari cara-cara penerapan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan.

b. Bagi Kepala Sekolah

Sebagai salah satu masukan dan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan terhadap berbagai masalah yang muncul di sekolah yang menyangkut gaya kepemimpinan transformasional Kepala PAUD dan kinerja pembelajaran guru.

c. Bagi Guru

Menambah sumber informasi yang bermanfaat bagi guru untuk meningkatkan efektivitas kinerja guru khususnya dalam proses pembelajaran.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional

2.1.1 Pengertian gaya kepemimpinan transformasional

Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin dan menjalankan kepemimpinan. Dia berkemampuan mempengaruhi pendirian atau pendapat orang atau sekelompok orang tanpa ada yang menanyakan alasan-alasannya. Pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan, dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama (Danim dan Suparno, 2009: 3).

Lebih lanjut mengenai kepemimpinan, Danim dan Suparno (2009: 41) menjabarkan bahwa kepemimpinan merupakan energi mempengaruhi dan memberi arah yang terkandung dalam diri pribadi pemimpin. Kepemimpinan juga merupakan energi yang dapat menggerakkan, menuntun, dan menjaga aktivitas orang, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Kepemimpinan diartikan sebagai segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan memimpin. Kepemimpinan pada hakikatnya adalah ilmu dan seni untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang/ bawahan/ pengikut/ pendukung dengan cara membangun kepatuhan, kesetiaan, kepercayaan, hormat dan bekerja sama dengan penuh semangat dalam mencapai tujuan organisasi (Sutomo, 2011: 80). Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja

setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Wahyudi, 2009: 120).

Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya (Sutomo, 2011: 84-85). Pengertian mengenai gaya kepemimpinan juga dijabarkan oleh Nurkholis (2006: 167) yang mengemukakan bahwasanya gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang lebih disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi para pekerja.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Mereka menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya, mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru, serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama (Robbins, 2008:90).

Gaya Kepemimpinan transformasional merupakan suatu gaya kepemimpinan yang berkorelasi dengan kepemimpinan yang efektif. Erkutlu (dalam Sadhegi dan Pihie, 2012: 189) mengungkapkan bahwa semua dimensi

kepemimpinan transformasional berkorelasi positif dengan efektivitas kepemimpinan. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tapi di masa datang. Oleh karena itu, pemimpin transformasional adalah pemimpin yang dapat dikatakan sebagai pemimpin yang visioner. Pemimpin transformasional adalah agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu yang memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik. Katalisator adalah sebutan lain untuk pemimpin transformasional karena ia berperan meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada. Berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja semaksimal mungkin, selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan. Triatna dan Komariah (2005: 78) menyatakan bahwa seorang pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas, memiliki gambaran holistik tentang bagaimana organisasi di masa depan ketika semua tujuan dan sasarannya telah tercapai. Inilah yang menegaskan bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mendasarkan dirinya pada cita-cita di masa depan.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli, maka dapat disimpulkan bahwasanya gaya kepemimpinan transformasional merupakan cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya untuk mencapai visi dan misi lembaga. Pemimpin transformasional juga merupakan pemimpin yang selalu berfikir jangka panjang untuk kemajuan lembaganya dengan cara-cara yang efektif dan efisien.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional

Bass (dalam Mutamimah, 2001: 3) menjelaskan bahwa seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat komponen yang terdiri dari :

a) *Charismatic Leadership* (Kharismatik/pengaruh terhadap individu)

Pemimpin tersebut mempunyai kekuatan dan pengaruh. karyawan dibangkitkan, sehingga mempunyai tingkat kepercayaan dan keyakinan. Pemimpin membangkitkan dan menyenangkan karyawannya dengan meyakinkan bahwa mereka mampu menyelesaikan sesuatu yang lebih besar dengan usaha ekstra.

b) *Inspirational Motivation* (Motivasi inspiratif)

Pemimpin transformasional selalu memotivasi dan merangsang bawahannya dengan menyiapkan pekerjaan yang berarti dan menantang, antusiasme dan optimisme ditunjukkan. Pemimpin selalu mengkomunikasikan visi, misi dan harapan-harapan dengan tujuan agar bawahan mempunyai komitmen yang tinggi untuk mencapai tujuan.

c) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi intelektual)

Pemimpin selalu menstimulasi bawahannya secara intelektual, sehingga mereka menjadi inovatif dan kreatif dalam menyelesaikan masalah dengan cara-cara yang baru. Selain itu, pemimpin mengajarkan dengan melihat kesulitan sebagai masalah yang harus diselesaikan dan memberikan penyelesaian masalah secara rasional.

d) *Individualized Consideration* (Konsiderasi individual)

Pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan secara individual, seperti : kebutuhan karyawan untuk berprestasi, memberikan gaji, memberi nasehat kepada karyawan sehingga karyawan dapat tumbuh dan berkembang.

Gaya kepemimpinan transformasional lebih memotivasi bawahan untuk berbuat lebih dari apa yang diharapkan. Berkaitan dengan kepemimpinan transformasional ini Burd (Danim & Suparno, 2009: 56) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menggabungkan tiga (3) unsur yaitu strategi, kepemimpinan, dan budaya.

a) Strategi

Strategi merupakan upaya untuk mewujudkan visi menjadi realita menuntut kapasitas kepemimpinan yang kuat, juga unggul. Salah satu keunggulan yang harus ditampilkan kepala sekolah adalah kemampuan untuk mewujudkan lembaganya sebagai suatu organisasi pembelajaran yang berdampak pada rekulturisasi sekolah menjadi lebih baik.

b) Kepemimpinan

Kemampuan kepemimpinan kepala sekolah tercermin dari realisasi semua program berdasarkan strategi sesuai dengan fungsi dan situasi yang dihadapi. Kepala sekolah yang baik mampu mempengaruhi bawahannya, memotivasi komunitas sekolah untuk menjadi kader pemimpin masa depan, mampu menciptakan lingkungan yang kondusif untuk berkembang sekolah, mempertahankan kejayaan sekolah, dan membuat cara kerja yang lebih mudah.

c) Budaya

Budaya mencakup kemampuan pemimpin untuk memotivasi bawahan dalam menerapkan strategi, memahami budaya kerja yang berlaku, mampu bersikap adil pada semua orang, cepat menerima perubahan yang bersifat inovatif, menjadi teladan sebagai pekerja yang lebih baik, serta melengkapi semangat kerja tim.

2.1.3 Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai pengelola satuan pendidikan (sekolah) memiliki tanggung jawab terhadap efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pendidikan di sekolahnya, melalui peranan yang dimainkannya. Kepala sekolah memiliki peran yang cukup kompleks diantaranya adalah sebagai pemimpin, administrator, manajer, supervisor, serta penghubung dengan masyarakat.

Menurut Mondy, Premaux & Noe, kepala sekolah merupakan individu yang biasanya menduduki jabatan yang memainkan peran sebagai penasihat (advisor) ketika bekerja dengan manajer lain terkait dengan urusan sumber daya manusia (Sagala, 2009: 88). Lebih lanjut Sagala mendefinisikan bahwa kepala sekolah sebagai orang yang diberi tugas dan tanggung jawab mengelola sekolah, menghimpun, memanfaatkan, dan menggerakkan seluruh potensi sekolah secara optimal untuk mencapai tujuan.

Pelaksanaan peran, fungsi dan tugas kepala sekolah tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena saling terkait dan mempengaruhi serta menyatu dalam pribadi seorang kepala sekolah yang profesional. Menurut

Mulyasa (2007: 98-122), peran, fungsi dan tugas seorang kepala sekolah yang profesional terdiri dari 7 (tujuh) karakteristik yang meliputi:

a) Kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik)

Kepala sekolah harus dapat menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberi dorongan kepada kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik (Mulyasa, 2007: 98-99).

b) Kepala sekolah sebagai manager

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah (Mulyasa, 2007: 103).

c) Kepala sekolah sebagai administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah (Mulyasa, 2007: 107).

d) Kepala sekolah sebagai supervisor

Kepala sekolah sebagai supervisor harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Hal tersebut merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di

sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan serta merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan berhati-hati dalam bekerja (Mulyasa, 2007: 111).

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 (Mulyasa, 2007: 115).

f) Kepala sekolah sebagai innovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai innovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan keteladanan 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 (Mulyasa, 2007: 120).

Dengan melihat uraian di atas maka dapat dikatakan bahwasanya peran utama seorang kepala sekolah dapat dikategorikan menjadi dua yaitu sebagai pendidik dan sebagai administrator/manajer.

2.1.4 Fungsi dan Tugas Pemimpin

Seorang pemimpin memiliki fungsi dan tugas dalam kepemimpinannya. Sutomo (2011: 81) mengemukakan tugas-tugas yang dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu : (a) membangkitkan kepercayaan dan loyalitas bawahan; (b) mengkomunikasikan gagasan kepada orang lain; (c) mempengaruhi orang lain; (d) mengkoordinasikan sejumlah kegiatan. Fungsi seorang pemimpin mampu menciptakan perubahan secara efektif di dalam penampilan kelompok dan menggerakkan orang lain sehingga secara sadar orang lain tersebut melakukan apa yang dikehendaki oleh pemimpin. Selain itu, seorang pemimpin juga memiliki tugas seperti dijabarkan pula oleh Purwanto (2005: 64), sebagai berikut:

- a) Memahami kebutuhan-kebutuhan dan keinginan dari kelompoknya
- b) Dari keinginan-keinginan itu dapat diambil keputusan-keputusan yang realistis yang benar-benar dapat di capai
- c) Meyakinkan kelompoknya tentang apa yang menjadi keputusan, mana yang realistis dan mana yang sebenarnya bersifat khayalan
- d) Menentukan cara yang dapat digunakan untuk mencapai atau menentukan keputusan-keputusan tersebut

Pemimpin sebagai puncak dari sebuah organisasi memiliki tugas dan tanggungjawab yang besar. Seorang pemimpin memiliki peran yang berbeda-beda sesuai dengan kondisi dan kebutuhan organisasi. Setiap peran pemimpin tersebut memiliki tugas yang berbeda pula. Sutrisna (2011: 228) mengemukakan beberapa tugas sebagai seorang pemimpin antara lain:

a) Sebagai konselor

Pemimpin sebaiknya memiliki keterampilan berkomunikasi yang baik, maka dengan keterampilan tersebut pemimpin akan dapat membantu memecahkan masalah-masalah pribadi, pekerjaan, pengembangan karier dan lain sebagainya. Dimana keterampilan ini harus dimiliki oleh setiap pemimpin yang biasanya merupakan orang pertama yang menjadi tempat bertanya bagi para karyawannya.

b) Sebagai instruktur

Seorang pemimpin seharusnya berperan menjadi guru yang bijaksana, yang memungkinkan setiap bawahan semakin lama semakin pintar dalam melaksanakan tugasnya. Seorang bawahan mustahil dapat bekerja baik tanpa melakukan kesalahan-kesalahan bila tidak mendapatkan arahan dari atasannya.

c) Memimpin rapat

Seorang pemimpin harus mampu berperan sebagai pemimpin rapat, dimana para pemimpin ini dapat bertindak sebagai pengarah, membantu kelompok sampai pada pengambilan keputusan yang dapat dipahami oleh setiap orang dan dapat diterima oleh seluruh bawahannya.

d) Mengambil keputusan

Seorang pemimpin juga memiliki tugas dalam pengambilan keputusan, karena keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh keterampilan dalam pengambilan keputusan. Dimana pengambilan keputusan itu akan berdampak luas terhadap mekanisme organisasi yang dipimpinnya.

e) Mendelegasikan wewenang

Seorang pemimpin tidak dapat mengerjakan seluruh pekerjaannya sendirian, oleh sebab itu pemimpin yang bijaksana haruslah mendelegasikan sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya. Dimana pendelegasian ini bertujuan agar jalannya organisasi tidak mengalami kemacetan, dan terhindar dari hal birokratis.

2.2 Kinerja Pembelajaran Guru

2.2.1 Pengertian kinerja guru

Menurut kamus umum bahasa Indonesia guru diartikan sebagai seorang yang pekerjaannya mengajar dan dimaknai sebagai sebuah profesi. Untuk menjadi guru, seseorang harus memenuhi persyaratan profesional tertentu. Tidak semua orang bisa menjadi guru. Kinerja juga diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Gomes dalam Mangkunegara, (2005: 9) mengemukakan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan Menurut Mangkunegara sendiri mengemukakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2007: 94) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja menurut Rivai dan Basri merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Kaswan, 2012: 187).

Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu. Pada dasarnya kinerja menekankan pada apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau manfaat apa yang keluar (Moeheriono, 2012: 65). Menurut Aritonang, *performance* atau kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Barnawi dan Arifin, 2014: 12). Berdasarkan pengertian tersebut sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*Individual Performance*) dengan kinerja lembaga (*Institutional Performance*). Barnawi dan Arifin (2014: 13) mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab dan wewenangnya berdasarkan standar yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Senada dengan pengertian di atas, Supardi (2014: 47) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau ukuran dan waktu yang telah disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

Berdasarkan definisi kinerja yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau keberhasilan yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas atas tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Selaras dengan kesimpulan tersebut, maka kinerja guru dikatakan sebagai prestasi atau hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas pendidik yang diembannya untuk mencapai tujuan di sekolah.

2.2.2 Pengertian pembelajaran

Pembelajaran adalah kegiatan yang dilakukan oleh guru secara terprogram dalam disain instruksional yang menciptakan proses interaksi antara sesama peserta didik, guru dengan peserta didik dan dengan sumber belajar. Pembelajaran bertujuan untuk menciptakan perubahan secara terus-menerus dalam perilaku dan pemikiran siswa pada suatu lingkungan belajar. Sebuah proses pembelajaran tidak terlepas dari kegiatan belajar mengajar. Belajar menurut Sudjana (2001: 28), adalah suatu proses yang ditandai dengan adanya perubahan pada diri seseorang. Belajar menurut Morgan dalam Suprijono (2009: 3), adalah perubahan perilaku yang bersifat permanen sebagai

hasil dari pengalaman. Salah satu pertanda bahwa seseorang telah belajar sesuatu adalah adanya perubahan tingkah laku dalam dirinya. Perubahan tingkah laku tersebut menyangkut baik perubahan yang bersifat pengetahuan (kognitif), keterampilan (psikomotor) maupun yang menyangkut nilai dan sikap (afektif). Belajar tidak hanya meliputi mata pelajaran, tetapi juga penguasaan, kebiasaan, persepsi, kesenangan, kompetensi, penyesuaian sosial, bermacam-macam keterampilan, dan cita-cita.

Pembelajaran pada hakikatnya merupakan proses interaksi antara siswa dengan lingkungannya, sehingga terjadi perubahan perilaku ke arah lebih baik. Selama proses pembelajaran, tugas guru yang paling utama adalah mengkondisikan lingkungan belajar agar menunjang terjadinya perubahan perilaku bagi siswa (Mulyasa, 2003). Pembelajaran merupakan proses komunikasi dua arah, mengajar dilakukan oleh pihak guru sebagai pendidik, sedangkan belajar dilakukan oleh peserta didik atau siswa.

Menurut Gagne sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Nazarudin (2007:162) pembelajaran dapat diartikan sebagai seperangkat acara peristiwa eksternal yang dirancang untuk mendukung proses belajar yang sifatnya internal. Lebih lanjut Nazarudin mengungkapkan bahwa pembelajaran adalah suatu peristiwa atau situasi yang sengaja dirancang dalam rangka membantu dan mempermudah proses belajar dengan harapan dapat membangun kreatifitas siswa.

Menurut berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pembelajaran adalah suatu perubahan dari peristiwa atau situasi yang dirancang

sedemikian rupa dengan tujuan memberikan bantuan atau kemudahan dalam proses belajar mengajar sehingga bisa mencapai tujuan belajar. Kesuksesan dalam pembelajaran tidak lepas dari pentingnya peran seorang guru dalam mewujudkan pembelajaran yang baik bagi peserta didik.

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik. Kualitas seorang guru akan sangat menentukan hasil dari pendidikan, karena guru merupakan pihak yang berhubungan langsung dengan peserta didik dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

Menurut Gibson (dalam Moeheriono, 2012: 66), ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang, yaitu: (a) faktor individu berupa kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial, dan demografi seseorang, (b) faktor psikologis berupa persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja, (c) faktor organisasi berupa struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan.

Kinerja guru tidak terwujud begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu baik faktor internal maupun faktor eksternal yang sama-sama membawa dampak terhadap kinerja guru. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah kemampuan, ketrampilan, kepribadian, persepsi, motivasi

menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya. contohnya ialah gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kinerja fisik, dan kepemimpinan (Barnawi dan Arifin, 2014: 43).

Kinerja guru adalah merupakan bentuk kinerja individu dalam sebuah unit kerja pada lembaga pendidikan. Simanjuntak (2005: 10-13) mengemukakan bahwa kinerja dominan dipengaruhi oleh tiga (3) faktor, yaitu:

1) Faktor Kompetensi Individu Guru

Kompetensi individu guru adalah kemampuan dan keterampilan dalam melakukan sebuah pekerjaan sebagai guru. Kompetensi individu ini dipengaruhi oleh, *pertama* kemampuan dan keterampilan. Kemampuan dan keterampilan kerja dipengaruhi oleh empat (4) hal, yaitu: kebugaran fisik dan kesehatan jiwa, pendidikan, akumulasi pelatihan guru, dan pengalaman kerja, *kedua*, motivasi dan etos kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh; latar belakang keluarga, masyarakat, budaya, dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seorang guru yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan memperoleh uang, maka kinerjanya rendah. Sedangkan guru yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan, dan prestasi, maka akan melahirkan kinerja tinggi.

2) Faktor Dukungan Organisasi

Faktor dukungan organisasi cukup mempengaruhi kinerja seseorang karena dengan organisasi yang jelas akan memberikan

kejelasan setiap unit kerja dan seseorang terhadap susunan kerja yang hendak dicapai dan dengan alat apa sasaran tersebut dapat dicapai.

Organisasi antara lain dipengaruhi oleh; (a) bentuk organisasi, sehingga setiap orang memiliki dan memahami uraian tugas yang jelas; (b) penyediaan sarana dan prasarana kerja; (c) pemilihan teknologi sehingga tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga memberikan kemudahan dan kenyamanan, sehingga terjamin hak dan kewajiban pekerja.

3) Faktor Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen lebih ditentukan oleh gaya dan kemampuan manajerial pemimpin. Faktor dukungan manajemen dipengaruhi oleh; sistem kerja, hubungan yang aman dan harmonis, pengembangan kompetensi pekerja, motivasi dan mobilisasi pekerja secara optimal.

Sementara itu Gibson (Mujiyono, 2012:13) memberikan gambaran lebih rinci dan komprehensif tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *performance*/kinerja, yaitu : a) variabel individu, meliputi: kemampuan, keterampilan, mental, fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografi (umur, asal-usul, jenis kelamin); b) variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan; dan c) variabel psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja guru akan efektif apabila memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Ini berarti bahwa upaya untuk mengembangkan kinerja pegawai ke arah yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tuntutan perubahan, jelas menuntut pencermatan akan faktor-faktor tersebut, baik itu faktor dari dalam (*intern*) individu itu sendiri maupun faktor ekstern. Hal ini pun berlaku dalam kaitannya dengan kinerja inovatif, dimana jika kinerja inovatif ingin ditumbuhkembangkan dalam suatu organisasi, maka faktor-faktor yang mempengaruhinya perlu mendapat perhatian. Sehingga kebijakan pimpinan dalam organisasi dapat menciptakan kondisi yang kondusif. Demi terwujudnya hal tersebut perlu adanya konsep penilaian kinerja.

2.2.4 Penilaian Kinerja Guru

Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi, atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan proses membandingkan antara kinerja aktual dengan kinerja ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam periode tertentu.

Teori dasar yang digunakan sebagai landasan untuk menilai kualitas kinerja guru menurut T.R. Mithcell dalam Direktorat tenaga kependidikan

(2008: 35), yaitu: $Performance = Motivation \times Ability$. Rumusan ini memberikan gambaran bahwa kinerja seseorang akan terwujud oleh dua unsur, yaitu motivasi dan kemampuan. Motivasi adalah faktor pendukung yang membuat seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Kemampuan adalah faktor yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki individu (Barnawi dan Arifin, 2014: 27).

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

Kinerja guru adalah kinerja seseorang dalam kedudukannya sebagai tenaga pendidik. Kinerja guru merupakan prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa. Pendidik/guru merupakan unsur yang sangat strategis dan ujung tombak dalam merealisasikan tujuan untuk mewujudkan produktivitas sekolah yang berkualitas.

Sementara itu Mulyasa (2003: 125) menyebutkan empat kriteria kinerja guru, yaitu (a) karakter personal, (b) proses, (c) hasil dan (d) kombinasi dari a, b, dan c. Dilihat dari karakteristik personal, kinerja guru meliputi kemampuan, keterampilan, kepribadian dan motivasi untuk melaksanakan tugas dengan

baik. Dilihat dari proses, kinerja guru yang efektif akan tercapai jika perilaku dapan menunjukkan kecocokan dengan standar kinerja yang ditentukan. Dilihat dari hasil, dalam menilai kinerja guru hendaknya mengacu pada hasil nyata yang dikerjakan oleh guru baik secara kuantitas maupun kualitasnya.

Pendidik atau guru harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi; 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi pedagogik, 3) kompetensi profesional, dan 4) kompetensi sosial (PP 19/2005: 23-24).

Menurut UU nomor 20 tahun 2003 dan UU nomor 14 tahun 2005 memaparkan bahwa tugas guru merupakan cerminan pelaksanaan tugas utama serta melaksanakan beban kerja, dan mewujudkan kompetensi dalam mengemban amanah pendidikan yang diberikan.

Kinerja guru pada dasarnya mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran. Hal tersebut sesuai dengan tugas guru yang tercantum dalam Undang undang nomor 14 tahun 2005 pasal 20 (a).

Kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja guru berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/sekolah tempat mereka bekerja. Pemberian

penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya. Menurut Mengginson dalam Mangkunegara, (2005: 10), penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya Sikula dalam Mangkunegara, (2005: 10) mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu barang.

Sementara itu menurut Handoko (2001: 235), penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Kinerja baik secara individu maupun organisasi mempunyai peran yang besar dalam keberlangsungan organisasi menjalankan peran dan tugasnya di masyarakat. Setiap organisasi perlu memperhatikan bagaimana upaya untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat memberi kontribusi optimal bagi meningkatnya kinerja organisasi. Dengan demikian perhatian pada kinerja harus menjadi fokus dan semangat organisasi.

Organisasi perlu memahami bagaimana kondisi kinerja pegawai untuk dapat melakukan pengelolaan dan pengembangan bagi kepentingan organisasi, untuk itu diperlukan suatu penilaian kinerja dalam rangka tersebut. Penilaian kinerja merupakan tahapan penting dalam manajemen kinerja suatu organisasi, dalam tahapan ini dapat diperoleh informasi yang dapat dijadikan dasar bagi kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan sumberdaya manusia, baik itu kebijakan penggajian, promosi, demosi, dan sebagainya. Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan guna menilai perilaku pegawai dalam pekerjaannya baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Suprihanto (2000: 1) penilaian pelaksanaan pekerjaan (kinerja) adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seseorang telah melaksanakan pekerjaan masing-masing secara keseluruhan.

Dari beberapa pengertian di atas, nampak bahwa penilaian kinerja pada dasarnya merulakan langkah yang diperlukan untuk mengetahui kondisi kinerja pegawai. Pengetahuan ini akan sangat membantu dalam mengelola dan memanfaatkan pegawai dan mengembangkannya untuk pencapaian tujuan organisasi. Dengan penilaian kinerja dapat diketahui bagaimana prestasi kerja pegawai, kinerja yang terjadi, serta potensi-potensi yang mungkin dapat dikembangkan bagi kepentingan organisasi.

Dengan demikian, penilaian pelaksanaan pekerjaan (kinerja) merupakan langkah penting dalam melihat suatu kondisi organisasi serta orang-orang yang berada di dalamnya, sehingga dapat diperoleh informasi penting bagi

pengembangan organisasi baik secara individual maupun kelembagaan. Dalam hal ini peran guru dalam proses pembelajaran amatlah penting.

2.2.5 Peran Guru

Guru dalam melaksanakan perannya, yaitu sebagai pendidik, pengajar, pemimpin, administrator, harus mampu melayani peserta didik yang dilandasi dengan kesadaran (*Awarreness*) keyakinan (*belief*) kedisiplinan (*discipline*) dan tanggung jawab (*Responsibility*) secara optimal sehingga memberikan pengaruh positif terhadap perkembangan siswa secara optimal baik fisik maupun psikis (Suhana dan Hanafiah, 2010: 106).

Djihad dan Suyanto (2012: 3-4) menyebutkan bahwasanya sebagai pengajar, guru dituntut mempunyai kewenangan mengajar berdasarkan kualifikasinya sebagai tenaga pengajar. Peran seorang guru antara lain:

- 1) Sebagai fasilitator, yang menyediakan kemudahan-kemudahan bagi peserta didik dalam proses belajar mengajar.
- 2) Sebagai pembimbing, yang membantu siswa mengatasi kesulitan pada proses belajar mengajar.
- 3) Sebagai penyedia lingkungan, yang berupaya menciptakan lingkungan belajar yang menantang bagi siswa agar mereka melakukan kegiatan belajar dengan bersemangat.
- 4) Sebagai model yang mampu memberikan contoh yang baik kepada peserta didik agar berperilaku sesuai dengan norma yang ada dan berlaku di dunia pendidikan.

- 5) Sebagai motivator, yang menyebarluaskan usaha-usaha pembaruan kepada masyarakat khususnya kepada subyek didik yaitu siswa.
- 6) Sebagai agen perkembangan kognitif, yang menyebarluaskan ilmu dan teknologi kepada peserta didik dan masyarakat.
- 7) Sebagai manajer, yang memimpin kelompok siswa dalam kelas hingga keberhasilan proses belajar mengajar tercapai.

Semakin akurat para guru melaksanakan fungsinya, semakin terjamin tercipta dan terbinanya kesiapan seseorang sebagai manusia pembangunan. Dengan kata lain, potret dan wajah diri bangsa di masa depan tercermin dari potret diri para guru masa kini, dan gerak maju dinamika kehidupan bangsa berbanding lurus dengan citra para guru di tengah-tengah masyarakat.

Sebagaimana yang telah dikemukakan di atas, perkembangan baru terhadap pandangan pembelajaran merupakan konsekuensi bagi guru untuk meningkatkan peranan dan kompetensinya. Proses pembelajaran dan hasil belajar siswa sebagian besar ditentukan oleh peranan dan kompetensi guru. Guru yang kompeten akan mampu mengelola kelasnya sehingga hasil belajar siswa berada pada tingkat optimal.

2.2.6 Kinerja Pembelajaran Guru

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. “Kinerja guru merupakan kumulasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni

keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal” (Sulistiyorini, 2001: 145).

Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria, Casteter (dalam Mulyasa, 2003: 45) mengemukakan bahwa ada empat kriteria kinerja yaitu: (1) karakteristik individu, (2) proses, (3) hasil dan (4) kombinasi antara ketiganya. Menilai kualitas kerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi unjuk kerja, penguasaan materi, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penugasan cara-cara penyesuaian diri, kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik (Sulistiyorini, 2001: 150).

Pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Pembelajaran merupakan bantuan yang diberikan pendidik agar dapat terjadi proses pemerolehan ilmu dan pengetahuan, penguasaan kemahiran dan tabiat, serta pembentukan sikap dan kepercayaan pada peserta didik. Dengan kata lain, pembelajaran adalah proses untuk membantu peserta didik agar dapat belajar dengan baik. Proses pembelajaran dialami sepanjang hayat seorang manusia serta dapat berlaku di manapun dan kapanpun. Pembelajaran mempunyai pengertian yang mirip dengan pengajaran, walaupun mempunyai konotasi yang berbeda.

Pembelajaran adalah pemberdayaan potensi peserta didik menjadi kompetensi. Kegiatan pemberdayaan ini tidak dapat berhasil tanpa ada orang yang membantu. Menurut Dimiyati dan Mudjiono (Sagala, 2011: 62) pembelajaran adalah kegiatan guru secara terprogram dalam desain instruksional, untuk membuat belajar secara aktif, yang menekankan pada

penyediaan sumber belajar. Dapat ditarik kesimpulan bahwa Pembelajaran adalah usaha sadar dari guru untuk membuat siswa belajar, yaitu terjadinya perubahan tingkah laku pada diri siswa yang belajar, dimana perubahan itu dengan didapatkannya kemampuan baru yang berlaku dalam waktu yang relatif lama dan karena adanya usaha.

Wina Sanjaya (Suyadi, 2011: 138) menjelaskan bahwa guru perlu memiliki empat (4) kompetensi dasar guru sebagai berikut:

1) Kompetensi pedagogis

Kompetensi pedagogis adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran yang mencakup: wawasan landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, mengembangkan kurikulum, merencanakan pembelajaran, pemanfaatan teknologi pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, dan mengembangkan peserta didik.

2) Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah sifat atau karakter pendidik yang mencakup mantap, stabil, dewasa, arif dan bijaksana, berwibawa, berakhlak mulia, menjadi teladan peserta didik dan masyarakat, mengembangkan diri, dan mengevaluasi kinerja sendiri.

3) Kompetensi sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai anggota masyarakat. Kompetensi ini meliputi: berkomunikasi dengan baik, mampu menggunakan teknologi, komunikasi dan informasi, bergaul

secara efektif dengan peserta didik, anggota masyarakat, sesama guru, dan lain-lain.

4) Kompetensi profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam.

Peraturan Pemerintah No. 16 tahun 2007 tentang standar guru menyebutkan bahwa guru PAUD perlu memiliki kompetensi sebagai berikut:

Tabel 1. Kompetensi Guru

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU TK/PAUD
Kompetensi Pedagogik		
1.	Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.	1.1 Memahami karakteristik peserta didik usia TK/PAUD yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, dan latar belakang sosial-budaya. 1.2 Mengidentifikasi potensi peserta didik usia TK/PAUD dalam berbagai bidang pengembangan. 1.3 Mengidentifikasi kemampuan awal peserta didik usia TK/PAUD dalam berbagai bidang pengembangan. 1.4 Mengidentifikasi kesulitan peserta didik usia TK/PAUD dalam berbagai bidang Pengembangan.
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.	2.1 Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip bermain sambil belajar yang mendidik yang terkait dengan berbagai bidang pengembangan di TK/PAUD. 2.2 Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik bermain sambil belajar yang bersifat holistik, otentik, dan bermakna, yang terkait dengan berbagai bidang pengembangan di TK/PAUD.
3.	Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang	3.1 Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum. 3.2 Menentukan tujuan kegiatan

	pengembangan yang diampu.	<p>pengembangan yang mendidik.</p> <p>3.3 Menentukan kegiatan bermain sambil belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pengembangan.</p> <p>3.4 Memilih materi kegiatan pengembangan yang mendidik yaitu kegiatan bermain sambil belajar sesuai dengan tujuan pengembangan.</p> <p>3.5 Menyusun perencanaan semester, mingguan dan harian dalam berbagai kegiatan pengembangan di TK/PAUD.</p> <p>3.6 Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.</p>
4.	Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik	<p>4.1 Memahami prinsip-prinsip perancangan kegiatan pengembangan yang mendidik dan menyenangkan.</p> <p>4.2 Mengembangkan komponen-komponen rancangan kegiatan pengembangan yang mendidik dan menyenangkan.</p> <p>4.3 Menyusun rancangan kegiatan pengembangan yang mendidik yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, maupun di luar kelas.</p> <p>4.4 Menerapkan kegiatan bermain yang bersifat holistik, otentik, dan bermakna.</p> <p>4.5 Menciptakan suasana bermain yang menyenangkan, inklusif, dan demokratis</p> <p>4.6 Memanfaatkan media dan sumber belajar yang sesuai dengan pendekatan bermain sambil belajar.</p> <p>4.7 Menerapkan tahapan bermain anak dalam kegiatan pengembangan di TK/PAUD.</p> <p>4.8 Mengambil keputusan transaksional dalam kegiatan pengembangan di TK/PAUD sesuai dengan situasi yang berkembang.</p>
5.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan	<p>5.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan kualitas kegiatan pengembangan yang mendidik.</p>

	pengembangan yang mendidik.	
6.	Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.	6.1 Menyediakan berbagai kegiatan bermain sambil belajar untuk mendorong peserta didik mengembangkan potensinya secara optimal termasuk kreativitasnya.
7.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.	7.1 Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik dan santun, baik secara lisan maupun tulisan. 7.2 Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi pembelajaran yang terbangun secara siklikal dari (a) penyiapan kondisi psikologis peserta didik, (b) memberikan pertanyaan atau tugas sebagai undangan kepada peserta didik untuk merespons, (c) respons peserta didik, (d) reaksi guru terhadap respons
8.	Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar	8.1 Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik PAUD 8.2 Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik PAUD 8.3 Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. 8.4 Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. 8.5 Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen. 8.6 Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan. 8.7 Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar. proses dan hasil belajar.
9.	Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi	9.1 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk

	untuk kepentingan pembelajaran.	menentukan ketuntasan belajar. 9.2 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan. 9.3 Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan. 9.4 Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
10.	Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.	10.1 Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan. 10.2 Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan PAUD 10.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran PAUD
Kompetensi Kepribadian		
11.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.	11.1 Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender. 11.2 Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan norma sosial yang berlaku dalam masyarakat, serta kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.
12.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.	12.1 Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi. 12.2 Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan, dan akhlak mulia. 12.3 Berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya.
13.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.	13.1 Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil. 13.2 Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.
14.	Menunjukkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa	14.1 Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi. 14.2 Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri.

	percaya diri.	14.3 Bekerja mandiri secara profesional.
15.	Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.	15.1 Memahami kode etik profesi guru. 15.2 Menerapkan kode etik profesi guru. 15.3 Berperilaku sesuai dengan kode etik guru.
Kompetensi Sosial		
16.	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.	16.1 Bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran. 16.2 Tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial-ekonomi.
17.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.	17.1 Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif. 17.2 Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik. 17.3 Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik.
18.	Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.	18.1 Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik, termasuk memahami bahasa daerah setempat. 18.2 Melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan.
19.	Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.	19.1 Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.

		19.2 Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.
Kompetensi Profesional		
20.	Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	<p>20.1 Menguasai konsep dasar matematika, sains, bahasa, pengetahuan sosial, agama, seni, pendidikan jasmani, kesehatan dan gizi sebagai sarana pengembangan untuk setiap bidang pengembangan anak TK/PAUD.</p> <p>20.2 Menguasai penggunaan berbagai alat permainan untuk mengembangkan aspek fisik, kognitif, sosial-emosional, nilai moral, sosial budaya, dan bahasa anak TK/PAUD.</p> <p>20.3 Menguasai berbagai permainan anak.</p>
21.	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.	<p>21.1 Memahami kemampuan anak TK/PAUD dalam setiap bidang pengembangan.</p> <p>21.2 Memahami kemajuan anak dalam setiap bidang pengembangan di TK/PAUD.</p> <p>21.3 Memahami tujuan setiap kegiatan pengembangan.</p>
22.	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.	<p>22.1 Memilih materi bidang pengembangan yang sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.</p> <p>22.2 Mengolah materi bidang pengembangan secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.</p>
23.	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.	<p>23.1 Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus.</p> <p>23.2 Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan.</p> <p>23.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan.</p> <p>23.4 Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.</p>
24.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan	24.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi.

	mengembangkan diri.	24.2 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.
--	---------------------	---

Berdasarkan berbagai kompetensi guru yang harus dipenuhi, kompetensi pedagogik mencakup kinerja guru dalam pembelajaran yang merupakan tugas utama seorang guru. Dalam kompetensi pedagogik, terdapat beberapa hal yang perlu dicapai oleh guru. Mulyasa (2009: 75) menjabarkan bahwasanya kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut:

a) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan

Freire (1993) dalam Mulyasa (2009: 76) mengungkapkan bahwa proses pembelajaran, yakni hubungan guru dengan peserta didik di semua tingkatan identik dengan watak bercerita. Peserta didik dipandang sebagai bejana yang akan diisi air (ilmu) oleh gurunya. Oleh karena itu, pembelajaran nampak seperti sebuah kegiatan menabung, peserta didik sebagai “celengan” dan guru sebagai “penabung”.

Secara operasional, kemampuan mengelola pembelajaran menyangkut tiga fungsi manajerial, yaitu (1) perencanaan, (2) pelaksanaan, (3) pengendalian/evaluasi. Agar proses pembelajaran dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, serta mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan kegiatan manajemen sistem pembelajaran, sebagai keseluruhan proses untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran secara efektif dan efisien.

b) Pemahaman terhadap peserta didik dan pengembangan kurikulum/silabus

Sedikitnya terdapat empat (4) hal yang harus dipahami guru dari peserta didiknya, yaitu tingkat kecerdasan, kreatifitas, cacat fisik, dan perkembangan kognitif.

Perbedaan individu di atas perlu dipahami oleh para pengembang kurikulum, guru, calon guru, dan kepala sekolah agar dapat melaksanakan pembelajaran secara efektif. Dalam hal ini, pembelajaran dapat didiversifikasikan atau diperluas, diperdalam, dan disesuaikan, dengan keberagaman kondisi dan kebutuhan, baik yang menyangkut kemampuan atau potensi peserta didik maupun potensi lingkungan.

c) Perencanaan pembelajaran

Perancangan pembelajaran sedikitnya mencakup tiga kegiatan, yaitu identifikasi kebutuhan, perumusan kompetensi dasar, dan penyusunan program pembelajaran.

Kebutuhan merupakan kesenjangan antara apa yang seharusnya dengan kondisi yang sebenarnya, atau sesuatu yang harus dipenuhi untuk mencapai tujuan. Kompetensi merupakan sesuatu yang ingin dimiliki oleh peserta didik, dan merupakan komponen utama yang harus dirumuskan dalam pembelajaran, yang memiliki peran penting dan menentukan arah pembelajaran.

Penyusunan program pembelajaran akan bermuara pada rencana pelaksanaan pembelajaran, sebagai produk program pembelajaran jangka pendek, yang mencakup komponen program kegiatan belajar dan proses pelaksanaan program.

d) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis

Pembelajaran pada hakikatnya adalah proses interaksi antara peserta didik dengan lingkungan, sehingga terjadi perubahan perilaku ke arah yang lebih baik. Dalam interaksi tersebut banyak sekali faktor yang mempengaruhinya, baik faktor internal yang datang dari dalam diri individu, maupun faktor eksternal yang datang dari lingkungan.

Dalam pembelajaran, tugas guru yang paling utama adalah mengkondisikan lingkungan agar menunjang terjadinya perubahan perilaku dan pembentukan kompetensi peserta didik.

e) pemanfaatan teknologi pembelajaran

Dalam abad ini, terjadi dan berlangsung persaingan hidup yang sangat ketat, siapa yang menguasai pengetahuan, teknologi, dan informasi dialah yang akan menguasai hidup secara survival. Oleh karena itu sudah sewajarnya apabila dalam abad ini, guru dituntut untuk memiliki kompetensi dalam pemanfaatan teknologi pembelajaran, terutama internet (*e-learning*), agar dia mampu memanfaatkan berbagai pengetahuan teknologi dan informasi dalam melaksanakan tugas utamanya mengajar dan membentuk kompetensi peserta didik.

f) Evaluasi hasil belajar (EHB)

Evaluasi hasil belajar dilakukan untuk mengetahui perubahan perilaku dan pembentukan kompetensi peserta didik, yang dapat dilakukan dengan penilaian kelas, tes kemampuan dasar, penilaian akhir satuan pendidikan dan sertifikasi, *benchmarking*, serta penilaian program.

g) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya

Pengembangan peserta didik dapat dilakukan oleh guru melalui berbagai cara, antara lain melalui kegiatan ekstra kurikuler (ekskul), pengayaan dan remedial, serta bimbingan dan konseling (BK).

2.3 PAUD Terpadu

Pendidikan anak usia dini (PAUD) adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.

Program PAUD Terpadu adalah program layanan pendidikan bagi anak usia dini yang menyelenggarakan lebih dari satu program PAUD (TK, KB, TPA, SPS) yang dalam pembinaan, penyelenggaraan dan pengelolaannya dilakukan secara terpadu atau terkoordinasi.

Penyelenggaraan Program PAUD Terpadu diharapkan dapat menghasilkan:

1. Meningkatnya jumlah anak usia dini (0 - 6 tahun) yang terlayani di lembaga PAUD Terpadu.
2. Meningkatnya jumlah layanan program PAUD di lembaga PAUD Terpadu.
3. Meningkatnya tata kelola dan kapasitas lembaga PAUD dalam pengembangan, pembinaan dan penyelenggaraan berbagai program layanan PAUD di lembaga PAUD Terpadu.
4. Meningkatnya keterpaduan lembaga PAUD dalam melakukan pembinaan peserta didik, pendidik dan tenaga kependidikan, pembelajaran, sarana dan prasarana, pembiayaan dan pembinaan program layanan PAUD.

Terdapat syarat administrasi penyelenggaraan PAUD Terpadu yang sedikit berbeda dengan syarat administrasi lembaga yang hanya memberi satu layanan pendidikan anak usia dini (PAUD). Persyaratan tersebut tercantum dalam petunjuk teknis penyelenggaraan PAUD Terpadu, sebagai berikut :

1. Memiliki izin operasional/pendirian lembaga PAUD
2. Memiliki struktur organisasi kepengurusan
3. Memiliki minimal 2 (dua) program PAUD (TK, KB, TPA, SPS)
4. Memiliki peserta didik minimal 20 anak setiap jenis program.
5. Memiliki Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi dasar

6. Rencana Kerja dan Rencana Pembelajaran sesuai program
7. Memiliki alat permainan edukatif di dalam dan di luar ruangan
8. Memiliki Rekening Bank atas nama Lembaga PAUD
9. Memiliki NPWP atas nama lembaga PAUD
10. Memiliki surat bukti kepemilikan gedung/lahan berupa akte/sertifikat atau bukti lain yang dapat dipertanggungjawabkan
11. Izin Penyelenggaraan PAUD Terpadu cukup satu saja walaupun program layanan lebih dari satu layanan.

2.4 Hubungan gaya kepemimpinan transformasional kepala PAUD dan kinerja pembelajaran guru

Kepemimpinan merupakan fungsi penting bagi kepala sekolah karena dalam fungsi tersebut dia harus membina dan mengembangkan sekolah agar berkualitas dan unggul. Dalam kepemimpinan kepala PAUD, orang yang dipimpinnya adalah guru. Sebagai tonggak keberhasilan terciptanya pendidikan yang berkualitas dan unggul, guru perlu memberikan kemampuan kinerja terbaiknya dalam pembelajaran. Kepemimpinan kepala PAUD yang efektif berkaitan dengan kinerja pembelajaran yang ditunjukkan oleh guru.

Mengacu pada teori kepemimpinan transformasional yang menekankan pada visi dan misi sekolah, penggunaan komunikasi yang baik, serta pemberian rangsangan intelektual pada bawahannya menunjukkan kepemimpinan yang efektif. Kinerja pembelajaran dipandang sangat penting karena bersinggungan langsung dengan siswa. Praktek pembelajaran saat kegiatan belajar mengajar,

apakah atraktif atau monoton, kondusif atau distortif, menyenangkan atau membosankan, dan sebagainya sangat ditentukan oleh sikap positif yang dimiliki guru untuk tugasnya. Sikap positif guru dalam pembelajaran tidak berdiri sendiri, melainkan antara lain disumbang oleh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

2.5 KERANGKA BERFIKIR

Kerangka berfikir merupakan sintesis tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesis tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesis tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis (Sugiyono, 2010: 95)

Kepemimpinan merupakan kemampuan atau keterampilan seseorang yang dalam hal ini adalah kepala sekolah untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya/guru di dalam bertindak melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku pemimpin atau kepala sekolah di dalam proses mempengaruhi maupun mengarahkan guru sehingga mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, rela, serta bersemangat. kemampuan kepala sekolah dalam memimpin akan mempengaruhi suasana kerja. Segala kebijakan maupun keputusan yang diambil oleh kepala sekolah berdampak pada kinerja guru. Dengan demikian terdapat pengaruh gaya

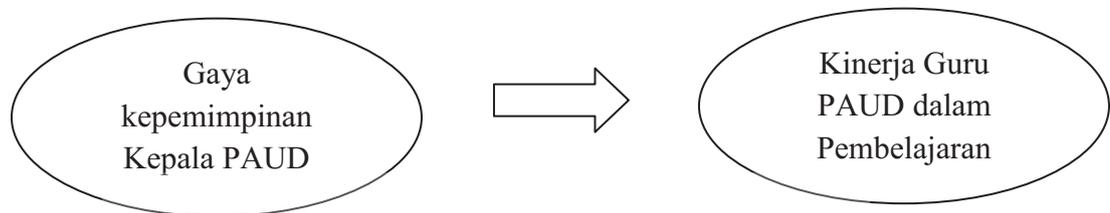
kepemimpinan terhadap kinerja guru. Dapat dikatakan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka akan berpengaruh baik pula terhadap kinerja guru.

Sutormeister (Sutomo, 2011: 92) mengemukakan ada beberapa faktor determinan terhadap produktivitas kerja antara lain iklim kepemimpinan (leadership climate), tipe kepemimpinan (type of leadership), dan pemimpin (leader), dari 33 faktor lain yang berpengaruh. lebih lanjut Sutomo (2011: 92) mengungkapkan bahwa dalam peranan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai, setiap pemimpin bertanggung jawab mengarahkan yang baik bagi pegawainya dan dia sendiri harus berbuat baik.

Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan kepala PAUD diperoleh dari penilaian teman sejawat yaitu berdasarkan persepsi guru-guru PAUD Terpadu di Kecamatan Ungaran Barat. Persepsi guru mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah proses membedakan, mengelompokkan, menfokuskan, serta mengorganisasikan pengamatan oleh guru sebagai tenaga pengajar dan sebagai bawahan terhadap cara kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah. Kepala PAUD memiliki tanggungjawab dalam menciptakan lingkungan dan mendorong para pendidiknya dalam melaksanakan tugas. Gaya kepemimpinan seorang kepala PAUD tentunya akan mempengaruhi kinerja guru.

Dalam penelitian ini satuan atau program PAUD dilaksanakan di PAUD Terpadu se-Kecamatan Ungaran Barat. Penelitian ini menggunakan titik

ukur tinggi rendahnya kinerja pembelajaran guru terbatas pada faktor gaya kepemimpinan kepala PAUD.



2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan hasil penelitian yang hakikatnya adalah satu jawaban atas pertanyaan yang telah dirumuskan di dalam perencanaan penelitian. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara dari satu penelitian (Sugiyono, 2010: 96). Penelitian ini mencari tentang hubungan antar variabel, oleh karena itu hipotesis yang digunakan adalah hipotesis asosiatif. Hipotesis asosiatif, adalah dugaan terhadap ada tidaknya hubungan secara signifikan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2010: 212). Menurut Sugiyono (2010: 104) rumus hipotesis statistik nol adalah:

Ho : $p = 0$, ----- 0 berarti tidak ada hubungan.

Ha : $p \neq 0$, ----- “tidak sama dengan nol” berarti lebih besar atau kurang (-) dari nol berarti ada hubungan.

$p =$ nilai kolerasi dalam formulasi yang dihipotesiskan.

Berdasarkan uraian teori yang dikemukakan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho : tidak adanya hubungan antara gaya kepemimpinan kepala PAUD dengan kinerja pembelajaran guru.

Ha : adanya hubungan antara gaya kepemimpinan kepala PAUD dengan kinerja pembelajaran guru.



BAB 5

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisa data yang telah dilakukan dalam penelitian “Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala PAUD dengan Kinerja Pembelajaran Guru di Kecamatan Ungaran Barat, Kabupaten Semarang” diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,339 dengan signifikansi sebesar 0,002, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional kepala PAUD dengan kinerja pembelajaran guru PAUD Terpadu di Kecamatan Ungaran Barat, Kabupaten Semarang. Semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional Kepala PAUD, maka semakin tinggi kinerja pembelajaran guru PAUD Terpadu di Kecamatan Ungaran Barat, Kabupaten Semarang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

5.2.1 Bagi Kepala Sekolah

Kepala Sekolah atau Kepala PAUD perlu lebih membuka diri terhadap hal-hal baru yang bersifat inovatif, memperhatikan masalah-masalah yang dihadapi oleh guru, lebih memotivasi guru dalam merealisasikan visi lembaga, serta memberdayakan guru sesuai kemampuannya.

5.2.2 Bagi Guru

Guru perlu lebih bersemangat dalam mempersiapkan media pembelajaran, lebih cermat dalam memahami potensi peserta didik, serta lebih kreatif dalam penyampaian materi pembelajaran untuk peserta didik.

5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada Peneliti lain bahwa penelitian ini dapat dikaji lebih dalam dengan penelitian lebih lanjut dengan variabel-variabel berbeda yang berhubungan dengan kinerja guru.



DAFTAR PUSTAKA

- Aan, Komariah dan Triatna, Cepi. 2005. *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Arikunto, Suharsimi. 1990. *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*. Jakarta: RINEKA CIPTA.
- Azwar, Saifuddin. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Barnawi & M. Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Danim, Sudarwan & Suparno. 2009. *Manajemen Kepemimpinan dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Djihah, Asep dan Suyanto. 2012. *Calon Guru dan Guru Profesional*. Yogyakarta: MULTI PRESSINDO.
- Hanafiah, dan Cucu Suhana. 2009. *Konsep Strategi Pembelajaran*. Bandung: PT. Refika aditama
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, Melayu SP. 2007. *Organisasi & Motivasi : Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Jakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2012. *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyasa. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2007. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rodaskarya
- Mutamimah. 2001. *Globalisasi dan Kepemimpinan Transformasional*. Jurnal Ekonomi Bisnis. Vol. 2 No.1.
- Nazarudin. (2007). *Manajemen Pembelajaran*. Yogyakarta : Teras.
- Nurkolis. 2006. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Grasindo.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta.

- Pemerintah Republik Indonesia. 2005. *Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2007. *Undang-Undang Republik Indonesia No.16 Tahun 2007 tentang Standar Guru*. Jakarta.
- Purwanto, Ngalim. (2005). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan, Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Sadhegi, Amir dan Zaidatol Akmaliah Lope Pihie. 2012. *Transformational Leadership and Its Predictive Effects on Leadership Effectiveness*. International Journal of Business and Social Science. Vol. 3 No. 7.
- Sagala, Syaiful. 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Medan: Alfabeta.
- Sanjaya.Wina. 2007. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sudjana, Nana. 2001. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyorini, 2001. *Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*. Ilmu Pendidikan
- Sunarsih. 2001. *Kepemimpinan Transformasional Dalam Era Perubahan Organisasi*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol. 5 No. 2.
- Suprihanto, John, 2000, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Sutomo. 2011. *Manajemen Sekolah*. Semarang: UNNES Press.
- Sutrisna, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Suyadi. 2011. *Manajemen PAUD TPA-KB-TK/RA*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organizaion)*. Jakarta: Alfabeta.
- Yamin, Martinis & Jamilah, Sabri Sanan, 2013. *Panduan Paud Pendidikan Anak Usia Dini*. Ciputat: Gaung Persada Press Group.

HASIL UJI KORELASI

Correlations

		X.Gaya	Y.Kinerj a
X.Gaya	Pearson Correlation	1	,339**
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	78	78
Y.Kinerj a	Pearson Correlation	,339**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).