

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan merupakan proses yang berkesinambungan yang mencakup seluruh aspek kehidupan masyarakat, termasuk aspek sosial, ekonomi, politik dan kultural dengan tujuan utama meningkatkan kesejahteraan warga bangsa secara keseluruhan. Menurut Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa dalam proses pembangunan yang berkesinambungan peranan pendidikan amatlah strategis. Berdasarkan peran strategis pendidikan dalam pembangunan itu, tak mengherankan apabila kemudian pemerintah dan masyarakat memberi perhatian yang cukup besar terhadap masalah pendidikan. Perhatian besar pemerintah dan masyarakat itu salah satunya tampak dalam upaya mewujudkan masyarakat yang dapat mengenyam pendidikan secara merata, artinya baik pemerintah maupun masyarakat mengupayakan adanya sarana pendidikan berupa sekolah atau madrasah dari jenjang pendidikan dasar hingga pendidikan menengah, sehingga dengan adanya sarana tersebut masyarakat dapat menikmati proses pendidikan dalam suatu lembaga formal.

Dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa, guru yang juga disebut sebagai pendidik dan merupakan salah satu tenaga kependidikan, menempati kedudukan yang sangat penting. Dengan profesionalismenya serta hubungan yang dekat dengan peserta didik, guru berperan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Didalam pembelajaran, profesionalisme guru tercermin pada kemampuannya membuat desain instruksional yang

berkualitas atau rancangan pembelajaran sebelum mengadakan pertemuan dengan siswanya. Kemampuan guru dalam membuat desain instruksional akan sangat berpengaruh terhadap kemampuan siswa khususnya hasil belajar yang akan dicapai. Jadi tugas profesional guru yang sangat penting dan erat sekali dengan kegiatan pembelajaran adalah pembuatan desain instruksional atau rancangan pembelajaran yang harus dikuasai oleh setiap guru.

Kemampuan guru dalam mengajar dituntut selalu meningkat selaras dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi agar kegiatan interaksi belajar-mengajar semakin hidup. Upaya untuk peningkatan kemampuan guru secara individu telah banyak dilakukan oleh guru yang bersangkutan dengan cara melanjutkan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi seperti S-1, S-2 dan S-3. Pemerintah juga telah berusaha meningkatkan kemampuan dan kelayakan guru, dimulai dari pendidikan pra jabatan atau yang biasa *pre-service training* hingga pendidikan setelah meniti jabatan guru atau *in-service training* seperti penataran, seminar, loka karya, pelatihan dan studi lanjut di lembaga pendidikan formal. Bahkan saat ini pemerintah pusat mewajibkan seorang guru harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani, dan rohani serta harus memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau diploma empat. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Tentunya program Pemerintah Pusat yang mewajibkan seorang guru harus memiliki kualifikasi akademik harus didukung oleh Pemerintah Daerah, karena Anggaran dari Pemerintah Pusat untuk Pendidikan sebesar 20 %.

Aktivitas yang berhubungan dengan semua personel atau sumber daya manusia pada suatu organisasi harus dikelola dan dikembangkan dengan baik dan efektif. Jika hal ini disepelekan dan tidak

diperhatikan, sangatlah sulit bagi suatu organisasi untuk berkembang, dan bahkan akan mengalami kegagalan. Adanya sumber daya manusia yang handal dan cerdas dalam suatu organisasi adalah suatu keharusan karena organisasi itu sendiri diciptakan oleh manusia.

Melalui usaha - usaha dan kreatifitas-kreatifitas sumber daya manusia, organisasi dapat menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. Berkaitan dengan sekolah, salah satu sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap baik dan kualitasnya para lulusan dan mutu pelayanan adalah guru.

Guru adalah seseorang yang tidak hanya bertugas untuk mengajar siswa, tapi juga harus mendidik siswa agar menjadi pribadi-pribadi yang cerdas secara rohani dan jasmani. Menjadikan para siswa menjadi generasi-generasi yang berkualitas bukanlah hal yang mudah, tetapi membutuhkan kerja keras dan peran serta keluarga, sekolah, agama, dan masyarakat. Oleh karena itu, seorang guru harus memiliki berbagai macam kompetensi-kompetensi sebagai guru yang *mempunyai kinerja profesional* yaitu disiplin, berprestasi, setia, dan bertanggung jawab. Guru dapat meningkatkan kinerjanya dengan melakukan hal-hal yang positif didalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru seperti, mengajar sesuai dengan jadwalnya, selalu tepat waktu, tidak pernah bolos untuk mengajar, bekerjasama dengan baik dengan sesama guru, jujur, dan lain-lain.

Guru yang professional tentunya harus memiliki kinerja yang tinggi yaitu disiplin, berprestasi, setia, dan bertanggung jawab. Guru dapat meningkatkan kinerjanya dengan melakukan hal-hal yang positif didalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru seperti, mengajar sesuai dengan jadwalnya, selalu tepat waktu, tidak pernah bolos untuk mengajar, bekerja sama dengan baik dengan sesama guru, jujur, dan lain-lain.

Hal-hal yang positif di atas dapat memberikan pengaruh kepada para guru untuk selalu memberikan potensi-potensi terbaiknya demi mewujudkan sekolah yang mandiri dan dapat mencetak siswa-siswa yang

berprestasi dalam setiap bidang. Kinerja guru dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan institusional. Kemampuan seorang guru akan terlihat pada saat mengajar yang dapat diukur dari kompetensi mengajarnya.

Sosok seorang guru bukan hanya sebagai pekerjaan fungsional tetapi lebih bersifat profesional, artinya pekerjaan yang lebih erat kaitannya dengan keahlian dan keterampilan yang telah dipersiapkan melalui proses pendidikan dan pelatihan secara khusus dalam bidangnya.

Menurut Hartiwi, H., Kozlova, A., Masitoh, F. (2020). *“The Effect of Certified Teacher and Principal Leadership Toward Teacher’s Performance. International Journal of Education Review”* 2(1), March 2020. Kinerja guru merupakan suatu kegiatan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai guru dan pendidik di sekolah untuk mencapai suatu tujuan tertentu secara optimal. Dalam kaitannya dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran, kinerja guru sangat ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan mengajar siswa.

Berdasarkan pandangan di atas bahwa kinerja guru terdapat beberapa karakteristik, diantaranya: 1) guru seperti pengetahuan dasar, rasa tanggung jawab, dan rasa ingin tahu, 2) siswa seperti kesempatan belajardan tugas akademik, 3) faktor pengajaran seperti struktur pelajaran dan komunikasi, dan 4) aspek pembelajaran seperti keterlibatan dan kesuksesan di kelas.

Keberadaan guru sebagai salah satu pelaksana program Dinas Pendidikan yang merupakan salah satu bagian organisasi dari Pemerintahan Daerah, dapat memberikan kontribusi yang kuat untuk peningkatan mutu pendidikan. Berikut ini data mengenai kinerja guru di beberapa sekolah di wilayah kerja Dinas Pendidikan Kota Tangerang Selatan pada tingkat SMA Negeri yang berhasil dihimpun melalui survei pendahuluan yang difokuskan pada aspek kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi yang akan

diajarkan kepada peserta didik, penguasaan metode dan strategi mengajar, pemberian tugas- tugas kepada peserta didik, kemampuan mengelola kelas dan kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

Tabel 1. 1 Hasil Survei Pendahuluan

NO	Fokus Pengamatan	Prosentasi Guru yang Bermasalah
1.	Membuat perencanaan dan persiapan Mengajar	49,7 %
2.	Penyusunan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik	47,5%
3.	Pemilihan metode dan strategi mengajar	54,7 %
4.	Pemberian tugas-tugas kepada peserta Didik	47,8 %
5.	Pengelolaan kelas	52,8 %
6.	Melakukan penilaian dan evaluasi	48,3 %

Pada Survei pendahuluan ini, penilaian dilakukan oleh beberapa kepala sekolah terhadap beberapa guru di sekolahnya sebanyak 40 orang guru di SMA Negeri Kota Tangerang Selatan. Data pada tabel di atas adalah hasil survei pendahuluan yang berhasil direkap.

Fakta yang dihasilkan berdasarkan hasil survei pendahuluan dengan menggunakan angket kuesioner, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1). Terdapat 49,7 % guru belum optimal dalam membuat perencanaan dan persiapan mengajar. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban guru terhadap pernyataan- pernyataan: Sebelum mengajar, guru membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), Guru membuat RPP setiap awal semester ganjil dan semester genap, Dalam pembuatan RPP, guru bekerja sama dengan kelompok MGMP mata pelajaran di sekolah, Dalam pembuatan RPP, dikaitkan dengan kehidupan nyata/ sehari-hari, Guru malas membuat RPP, Dalam membuat RPP, guru menyalin atau copy

paste dari teman MGMP; 2). Terdapat 47,5% guru belum optimal dalam penyusunan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban guru terhadap pernyataan-pernyataan: Sebelum mengajar, guru belajar materi yang akan diajarkan, Guru memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya, Guru merencanakan materi pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran, Guru memperhatikan respon peserta didik yang belum memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya, Sebelum mengajar, guru tidak perlu belajar materi yang akan diajarkan, Materi yang guru ajarkan ke peserta didik tidak sesuai dengan tujuan pembelajaran; 3). Terdapat 54,7 % guru belum optimal dalam pemilihan metode dan strategi mengajar. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban guru terhadap pernyataan-pernyataan: RPP yang guru buat mencakup metode dan strategi mengajar, Guru mengajar menggunakan berbagai macam metode pembelajaran, Dalam mengajar, guru menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi, Dalam mengajar, guru tidak perlu strategi pembelajaran yang bervariasi, Guru mengajar tidak menggunakan metode pembelajaran, Sebagai guru tugasnya hanya mengajar dan tidak mau mendidik peserta didik; 4) Terdapat 47,8 % guru belum optimal dalam pemberian tugas- tugas kepada peserta didik. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban guru terhadap pernyataan-pernyataan: Setelah mengajar, guru memberikan tugas dan PR kepada peserta didik, Guru memberikan penilaian Tugas dan PR yang sudah dilaksanakan, Tugas yang guru berikan kepada peserta didik yaitu tugas individu dan kelompok, Guru memberikan Batasan waktu pengerjaan tugas kepada peserta didik, Hasil dari tugas setelah dinilai dan analisis, dijadikan acuan sebagai daya serap peserta didik, Guru menganalisis hasil tugas individu dan kelompok peserta didik; 5) Terdapat 52,8% guru belum optimal dalam pengelola kelas. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban guru terhadap pernyataan-

pernyataan: Ketika mengajar, guru membimbing peserta didik untuk lebih memahami materi pelajaran, Ketika mengajar, guru hanya duduk di depan kelas, tidak pernah keliling kelas untuk membimbing peserta didik, Guru membimbing peserta didik ketika guru mempunyai waktu luang saja, Membimbing dan melatih peserta didik merupakan kewajiban seorang guru, Mendapat bimbingan dan latihan dari guru merupakan hak dari peserta didik, Guru memberikan bimbingan dan perhatian hanya kepada peserta didik tertentu saja; 6) Terdapat 48,3% guru belum optimal dalam melakukan penilaian dan evaluasi. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban guru terhadap pernyataan-pernyataan: Guru mengadakan penilaian proses dan Ulangan Harian dan PAS, Ulangan yang sudah dilaksanakan, diberikan penilaian oleh guru, Guru mengadakan remedial kepada peserta didik yang hasil ulangannya masih di bawah KKM, Guru mengadakan pengayaan kepada peserta didik yang hasil ulangannya di atas KKM, Hasil remedial dan pengayaan dijadikan acuan sebagai daya serap peserta didik, Hasil dari ulangan peserta didik tidak pernah guru analisis.

Berdasarkan data survei pendahuluan di atas, kondisinya dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SMA Negeri di lingkungan kerja Dinas Pendidikan Kota Tangerang Selatan masih rendah, sehingga perlu ditingkatkan ke tahap yang lebih baik. Namun demikian peningkatan yang dimaksud khususnya dalam hal peningkatan kinerja guru memerlukan cukup waktu karena berhubungan dengan berbagai faktor yang turut serta mempengaruhinya. Kondisi seperti di atas dapat diminimalisasi apabila dalam kehidupan di sekolah kita memiliki kepemimpinan visioner kepala sekolah, *teamwork* dan kepribadian guru yang baik, kondusifitas lingkungan yang membudaya dengan dukungan spiritual yang baik akan membangkitkan kesadaran sendiri yang tentunya akan menjadi sinergitas yang baik dan kooperatif dalam mencapai tujuan sekolah secara bersama-sama.

Kepemimpinan visioner Kepala Sekolah merupakan fenomena interaksi sosial yang kompleks, dan sering kali sulit untuk dibaca.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi apapun pasti membutuhkan seorang pimpinan yang dapat memahami tujuan organisasi, memperhatikan dan memenuhi kehidupan setiap individu. Kepala Sekolah yang memiliki kepemimpinan visioner adalah Kepala Sekolah yang memiliki wawasan dan memahami kebutuhan para pengikutnya. Kepala Sekolah yang visioner memiliki gagasan untuk bisa melihat masa depan dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikannya tanpakerepoton. Kepemimpinan visioner Kepala Sekolah memegang keterampilan untuk memotivasi semua warga sekolah, menciptakan kemitraan jangka panjang dengan organisasi atau institusi lain, menghasilkan sumber daya yang sesuai untuk digunakan di institusi dan tidak diragukan lagi, ini memungkinkan organisasi untuk berubah dari waktu ke waktu.

Selain Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, kinerja guru juga harus didukung oleh *teamwork* (kerjasama tim) yaitu fondasi penting dalam perubahan organisasi, terutama di era reformasi pendidikan ini. Administrator memiliki dampak yang mendukung kerja tim dengan membangun misi bersama dan mendorong inovasi di sekolah untuk menanggapi kebutuhan sosial. Anggota tim dapat membawa pengambilan keputusan yang efektif ke sekolah karena mereka memiliki rasa memiliki terhadap organisasi mereka. Efek ini pada akhirnya dapat ditransfer ke perubahan kurikulum, pengajaran, dan operasi sekolah

Kinerja guru juga harus didukung oleh kepribadian yang bagus. Karena kepribadian sebagai suatu pola yang relatif stabil baik pikiran, emosi, dan perilaku yang menjadi ciri khas seseorang dalam proses psikologis di balik karakteristiknya. Semakin baik pola pikir, emosi dan perilaku seseorang, maka semakin baik kepribadiannya. Berdasarkan faktor-faktor di atas dalam upaya meningkatkan kinerja guru, maka perlu dibentuk kepemimpinan kepala sekolah yang visioner dalam rangka menumbuhkembangkan *teamwork* dan kepribadian yang baik. Kinerja gurubersifat fluktuatif sesuai dengan perubahan situasi dan kondisi yang terjadi, untuk itu perlu dipersiapkan suatu bentuk pelatihan yang

cocok dan mampu membangkitkan etos kerja perilaku organisasi secara signifikan dan berkelanjutan.

Peningkatan kualitas dan kuantitas kerja yang tepat sasaran, tepat jumlah dan tepat waktu dapat diwujudkan secara optimal apabila kepribadian guru dalam organisasi dikelola dengan baik dan benar. Penelitian tentang kinerja guru, kepemimpinan kapala sekolah visioner, *teamwork* dan kepribadian guru sangat diperlukan guna memberikan panduan dan acuan bagi pihak yang berkepentingan dalam mempertahankan sekaligus meningkatkan kinerja guru yang sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

B. Identifikasi Masalah

Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang di dasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, serta motivasi dalam memberdayakan sumber daya secara terencana untuk mencapai target kerja organisasi.

Kinerja guru terdiri dari beberapa aspek, yaitu: (1) membuat perencanaan dan persiapan mengajar; (2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik; (3) Penguasaan metode dan strategi mengajar; (4) Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik; (5) mengelola kelas; (6) melakukan penilaian dan evaluasi.

Faktor-faktor yang diduga berhubungan dengan kinerja guru dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Profesionalisme guru selaku manajer ditingkat lapangan dalam pembangunan pendidikan dengan kinerja guru. Guru merupakan tenaga professional yang harus memiliki kemandirian dalam keseluruhan kegiatan pendidikan. Dalam tingkatan operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan. Guru yang professional, dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian apakah terdapat hubungan antara profesionalisme dengan kinerja guru?
2. Penguasaan terhadap kemampuan yang berkaitan dengan keluasan dan

kedalaman pengetahuan seorang guru sebenarnya merupakan pencerminan penguasaan guru atas kompetensinya dan memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai seperti; hasil akademik, sikap dan keterampilan peserta didik serta meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian apakah terdapat hubungan antara penguasaan terhadap kemampuan dengan kinerja guru?

3. Kompetensi pedagogik seorang guru yaitu kompetensi menguasai bahan, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media/sumber, mengenal fungsi dan layanan BK, menyelenggarakan administrasi sekolah serta mengenal prinsip dan hasil penelitian. Guru yang menguasai kompetensi pedagogik maka akan meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian apakah terdapat hubungan antara kompetensi pedagogik dengan kinerja guru?
4. Karakter peserta didik turut dibentuk dan dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya. Guru sangat perlu memahami perkembangan peserta didik, karena apabila guru menguasai pengetahuan tentang peserta didik dan karakteristiknya, maka akan meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian apakah terdapat hubungan antara karakter peserta didik dengan kinerja guru?
5. Kepemimpinan pada dasarnya merupakan proses untuk mempengaruhi peserta didik agar terjadi peningkatan proses dan hasil pembelajaran peserta didik. Apabila seorang pemimpin berperilaku sebagai seorang pemimpin yang baik, maka akan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja guru?
6. Terdapat hubungan asesment mandiri (*self assessment*) dengan kinerja guru. Penilaian diri adalah menilai hasil belajar peserta didik dengan cara melibatkan mereka dalam penilaian. Dari penerapan penilaian diri dapat menimbulkan motivasi yang tinggi bagi peserta didik dalam belajar dan akan meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian apakah terdapat hubungan antara *self assessment* dengan kinerja guru?

7. Pendidikan dan Pelatihan merupakan salah satu bentuk kegiatan dari program pengembangan SDM. Melalui diklat diharapkan efektivitas kinerja guru dapat tercapai dengan meningkatkan pengetahuan, sikap dan keahlian, sehingga mendapatkan kinerja guru yang tinggi. Dengan demikian apakah terdapat hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan dengan kinerja guru?
8. Pemimpin yang visioner. Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif, tentang masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasional yang terus bertumbuh dan meningkat sampai saat ini. Pemimpin yang visioner dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian apakah terdapat hubungan antara pemimpin yang visioner dengan kinerja guru?
9. *Teamwork* adalah kerjasama kelompok musyawarah dalam merumuskan, mendiskusikan dan mengambil jalan yang terbaik dalam proses belajar mengajar sehingga langkah-langkah tersebut dapat meningkatkan mutu pendidikan serta mengangkat prestasi peserta didik. Seorang guru yang mempunyai kekompakan kelompok/*teamwork* akan meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian apakah terdapat hubungan antara *teamwork* dengan kinerja guru?
10. Kepribadian adalah gambaran cara seseorang bertingkah laku terhadap lingkungan sekitarnya, yang terlihat dari kebiasaan berpikir, sikap dan minat serta pandangan hidupnya yang khas untuk mempunyai keajegan. Karena dalam kehidupan manusia sebagai individu atau makhluk sosial. Apabila seorang guru memiliki kepribadian yang baik, maka akan berpengaruh dan mempunyai kinerja yang baik. Dengan demikian apakah terdapat hubungan antara kepribadian dengan kinerja guru?

Faktor-faktor tersebut di atas terkait erat dengan elemen-elemen utama yang diduga kuat akan menentukan interdependensi antar elemen. Apabila *teamwork* dan kepribadian guru dalam lingkungan sekolah dimiliki dan berada di atas kategori standar rata-rata, dan juga kepala sekolah

sebagai pemimpin yang visioner, maka secara holistik kesemua itu akan bersinergi secara positif dan menghasilkan suatu bentuk kinerja yang baik bagi seorang guru.

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian dapat lebih fokus, maka dalam penelitian ini dibatasi dengan 3 (tiga) variabel bebas yang akan diteliti, yaitu: kepemimpinan visioner (X1), *teamwork* (X2) dan kepribadian (X3) dengan variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Penelitian ini dilakukan pada guru-guru Aparatur Sipil Negara SMA Negeri Kota Tangerang Selatan, propinsi Banten.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi, dan pembatasan masalah, maka faktor permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan visioner dengan kinerja guru, sehingga penguatan kepemimpinan visioner dapat meningkatkan kinerja guru?
2. Apakah terdapat hubungan antara *teamwork* dengan kinerja guru, sehingga penguatan *teamwork* dapat meningkatkan kinerja guru?
3. Apakah terdapat hubungan antara kepribadian dengan kinerja guru, sehingga penguatan kepribadian dapat meningkatkan kinerja guru?
4. Apakah terdapat hubungan kepemimpinan visioner dan *teamwork* secara bersama-sama dengan kinerja guru, sehingga penguatan kepemimpinan visioner dan *teamwork* secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja guru?
5. Apakah terdapat hubungan kepemimpinan visioner dan kepribadian secara bersama-sama dengan kinerja guru, sehingga penguatan kepemimpinan visioner dan kepribadian secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja guru?
6. Apakah terdapat hubungan *teamwork* dan kepribadian secara bersama-

sama dengan kinerja guru, sehingga penguatan *teamwork* dan kepribadian secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja guru ?

7. Apakah terdapat hubungan kepemimpinan visioner, *teamwork* dan kepribadian secara bersama-sama dengan kinerja guru, sehingga penguatan kepemimpinan visioner, *teamwork* dan kepribadian secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja guru?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan upaya-upaya meningkatkan kinerja guru melalui pengembangan variabel-variabel yang memiliki hubungan dengan kreativitas guru yaitu kepemimpinan visioner, *teamwork* dan kepribadian dengan langkah awal meneliti kekuatan hubungan antara variabel penelitian, sebagai berikut:

1. Kekuatan hubungan antara kepemimpinan visioner dengan kinerja guru.
2. Kekuatan hubungan antara *teamwork* dengan kinerja guru.
3. Kekuatan hubungan antara kepribadian dengan kinerja guru.
4. Kekuatan hubungan kepemimpinan visioner dan *teamwork* secara bersama-sama dengan kinerja guru.
5. Kekuatan hubungan kepemimpinan visioner dan kepribadian secara bersama-sama dengan kinerja guru.
6. Kekuatan hubungan *teamwork* dan kepribadian secara bersama-sama dengan kinerja guru.
7. Kekuatan hubungan kepemimpinan visioner, *teamwork* dan kepribadian secara bersama-sama dengan kinerja guru.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian mengenai kinerja guru serta faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu kepemimpinan visioner, *teamwork* dan kepribadian di harapkan dapat memberikan manfaat khususnya kepada guru dan umumnya kepada pihak-pihak tertentu/stakeholder yang memiliki kepentingan terhadap peran kinerja guru Sekolah Menengah

Atas dalam meningkatkan mutu Pendidikan di kota Tangerang. Selain itu, penelitian ini dimaksudkan sebagai wahana untuk peningkatan kinerja guru serta menumbuhkan efektivitas, efisiensi, produktivitas dan inovasi guru. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan manfaat secara teoritik maupun praktik seperti berikut ini:

1. Kegunaan Teoretik

Kegunaan hasil penelitian ditinjau dari sudut teoritis, diharapkan dapat memberikan :

- a. Peningkatan kinerja guru, yaitu perilaku guru yang berhubungan dengan tanggungjawab dalam tugas secara profesional, perencanaan program pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, pembimbingan dan pelatihan serta tindak lanjut hasil penilaian
- b. Peningkatan kepemimpinan visioner kepala sekolah yaitu perilaku kepala sekolah dalam mencetuskan suatu gagasan atau ide visi sekolah untuk merumuskan tujuan sekolah yang dicita-citakan melalui proses penciptaan dan perumusan visi, transformasi visi dan implementasi gagasan- gagasan ideal yang harus diwujudkan melalui komitmen semua personil
- c. Peningkatan *teamwork* (kerjasama tim) yaitu aktivitas atau proses sekumpulan individu yang meliputi kegiatan berbagi informasi mengenai masalah yang sedang dihadapi dan bekerjasama dalam memecahkan masalah serta saling tergantung, yang datang bersama- sama untuk mencapai tujuan tertentu.
- d. Peningkatan kepribadian yaitu karakteristik seseorang yang relatif stabil dalam berpikir, merasakan dan berperilaku yang menentukan keunikannya.
- e. Sumbangan pemikiran untuk meningkatkan wawasan pengetahuan dan keilmuan terkait faktor-faktor yang berhubungan dan berkontribusi positif terhadap kepemimpinan visioner, *teamwork* dan kepribadian terhadap kinerja guru.
- f. Adanya identifikasi semua faktor-faktor dominan yang menyebabkan

kinerja guru SMA Negeri Kota Tangerang Selatan, yang diharapkan bisa menjadi acuan untuk pengembangan pengetahuan dan keilmuan.

2. Kegunaan Praktik

Kegunaan hasil penelitian ditinjau dari aspek praktis, diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam hal sebagaiberikut:

- a. Sebagai masukan informasi untuk di jadikan bahan pertimbangan bagi guru SMA Negeri Kota Tangerang Selatan dalam mengimplementasikan konsep kepemimpinan visioner, *teamwork* dan kepribadian, karena hal ini erat kaitannya dengan upaya perwujudan peningkatan kinerja guru yang lebih baik.
- b. Upaya-upaya yang mendorong terwujudnya kepemimpinan visioner, *teamwork* dan kepribadian, sehingga kualitas pendidikan umumnya dan kualitas proses kinerja guru SMA Negeri di Kota Tangerang Selatan pada khususnya akan lebih meningkat.
- c. Bagi Kepala Sekolah dapat menjadi masukan sebagai bahan pertimbangan mengenai kepemimpinan visioner, *teamwork* dan kepribadian dalam peningkatan kinerja guru.
- d. Bagi Dinas Pendidikan Kota Tangerang Selatan, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi positif guna mencari terobosan dalam rangka penyelenggaraan pembinaan dan pengawasan yang lebih intensif serta upaya-upaya lain yang mendorong para kepala sekolah , guru dan karyawan lainnya untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dalam suasana sekolah yang menyenangkan sehingga kepala Sekolah, guru, karyawan, peserta didik dan seluruh warga sekolah merasa puas dalam seluruh aspek pekerjaannya.

Penelitian ini mengungkap aspek-aspek yang menentukan terhadap kinerja guru, khususnya mengenai kepemimpinan visioner, *teamwork* dan kepribadian guru. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

1. Bagi pengembangan penerapan kinerja guru terutama guru SMA Negeri, sehingga dapat dijadikan sebagai masukan untuk pengembangan kepemimpinan yang visioner, *teamwork* dan kepribadian terhadap

organisasi oleh kantor Dinas Pendidikan, khususnya di Kota Tangerang Selatan.

2. Bagi pendidikan bagaimana upaya peningkatan kinerja guru SMANegeri
3. Bagi peneliti, sebagai pengalaman dalam meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan kepemimpinan yang visioner, *teamwork* dan kepribadian.
4. Bagi para pembaca yang berminat dalam penelitian ini, dapat digunakan sebagai kajian pada penelitian lebih lanjut dan akan menambah khasanah bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan.
5. Secara praktis, hasil dari penelitian ini dapat memberikan masukan terhadap guru bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan visioner, *teamwork* dan kepribadian guru dengan kinerja guru dalam melaksanakan fungsi dan tugas sebagai pendidik.

3. Kebaharuan Penelitian

Penelitian ini berbeda dengan *State of The Arts* (membandingkan penelitian-penelitian yang sebelumnya dengan penelitian yang dilaksanakan), penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisa kualitatif dengan diperkuat melalui analisis tiap butir indikator melalui analisis SITOREM. Melalui Analisis SITOREM, hasil-hasil penelitian korelasional dianalisis secara lebih terinci pada indikator-indikator variabel penelitian, sehingga dapat menemukan indikator- indikator yang perlu segera diperbaiki dan dipertahankan atau dikembangkan dengan *Action Plan* yang disusun berdasarkan analisis ini.

Penelitian ini memunculkan dan menemukan kebaharuan dalam praktek pendidikan dalam peningkatan kinerja guru diantaranya sebagai berikut :

1. Ditemukan cara untuk meningkatkan kinerja guru dengan melaksanakan pelatihan penajaman kompetensi kepala sekolah dalam kepemimpinan visioner, peningkatan *teamwork* dan kepribadian guru dengan pelatihan *Emotional Spiritual Questions* (ESQ)
2. Melaksanakan *action plan* melalui kegiatan pelatihan kepribadian, guna

peningkatan kinerja guru SMA Negeri Kota Tangerang Selatan

3. Dihasilkan buku panduan peningkatan kinerja guru melalui kepemimpinan visioner, *teamwork* dan kepribadian.

