

## BABI

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam pembangunan suatu bangsa. Berbagai kajian dibanyak negara menunjukkan kuatnya hubungan antara pendidikan dengan tingkat perkembangan bangsa-bangsa tersebut yang ditunjukkan oleh berbagai indikator ekonomi dan sosial budaya. Menyadari peran penting pendidikan tersebut, pemerintah Indonesia senantiasa mendukung ide yang menempatkan sektor pendidikan, dalam pembangunan nasional. Bahkan dalam masa krisis ekonomi sekalipun, pendidikan tetap mendapatkan perhatian meskipun fokusnya dibatasi pada upaya penanggulangan dampak krisis ekonomi terhadap pendidikan.

Pendidikan yang benar dan berkualitas adalah pendidikan yang dapat mengembangkan potensi masyarakat, mampu menumbuhkan kemauan, dapat membangkitkan generasi muda untuk menggali potensi dan mengembangkannya secara optimal bagi kepentingan pembangunan bangsa.

Guru adalah suatu sebutan bagi jabatan, posisi, dan profesi bagi seseorang yang mengabdikan dirinya dalam bidang pendidikan melalui proses edukatif secara terpola, formal, dan sistematis. Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, pasal 1 dinyatakan bahwa: "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, pada jenjang pendidikan dasar dan pendidikan menengah". Guru profesional akan

tercermin dalam penampilan pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Keahlian yang dimiliki oleh guru profesional adalah keahlian yang diperoleh melalui suatu proses pendidikan dan pelatihan yang diprogramkan secara khusus untuk itu. Keahlian tersebut mendapat pengakuan formal yang dinyatakan dalam bentuk sertifikasi, akreditasi, dan lisensi dari pihak yang berwenang (dalam hal ini pemerintah dan organisasi profesi). Dengan keahliannya itu seorang guru mampu menunjukkan otonominya, baik secara pribadi maupun sebagai pemangku profesinya.

Di samping dengan keahliannya, sosok profesional guru ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya. Guru profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara, dan agamanya. Guru profesional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual. Tanggung jawab pribadi yang mandiri yang mampu memahami dirinya. Tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi guru dalam memahami dirinya sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial serta memiliki kemampuan interaktif yang efektif. Tanggung jawab intelektual diwujudkan melalui penguasaan berbagai perangkat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menunjang tugas-tugasnya. Tanggung jawab spiritual dan moral diwujudkan melalui penampilan guru sebagai makhluk yang beragama yang perilakunya senantiasa tidak menyimpang dari norma-norma agama dan moral.

Terkait dengan norma maka salah satunya adalah norma yang terkait dengan ketentuan waktu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesinya. Kapan dia harus mulai masuk, dan keluar berapa lama melaksanakan proses belajar mengajar dan sebagainya, yang kesemuanya itu musti ditaati sebagai salah satu ciri dari guru yang profesional yang memiliki sifat disiplin dalam penggunaan waktu juga merupakan salah satu “modal” kerja yang sangat terbatas, sehingga harus digunakan secara efisien. Pengalaman selama ini menunjukkan bahwa penggunaan waktu dimasyarakat khususnya di Madrasah Tsanawiyah Kifayatul Achyar belum efisien. Bahkan banyak kebiasaan yang membuang-buang waktu. Misalnya pada jam pertama masuk kegiatan belajar mengajar (KBM) jam 07.00 WIB, akan tetapi guru ataupun siswa tidak siap, mereka sepertinya tidak bisa masuk tepat jam 07.00, walaupun ada beberapa guru/siswa bisa masuk tepat jam 07.00, namun itupun tidak stabil, sehingga hal ini berdampak pada stabilitas sekolah.

Untuk meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru. Akan tetapi dewasa ini banyak terjadi kepincangan pada sistem pendidikan, disebabkan pelaksanaan asas pendidikan yang kurang sempurna. Anehnya, walaupun guru-guru mempunyai ilmu dan pengalaman yang lengkap dalam teori-teori pelajaran, tetapi banyak dari mereka yang lari dari tanggung jawab pendidikan. Terdapat banyak guru yang tidak memperhatikan disiplin bekerja.

Murid-murid dibiarkan saja bebas melakukan apa saja yang mereka mau. Keadaan ini terus-menerus berlangsung sepanjang hari.

Akibatnya banyak murid lemah dalam masalah berfikir, membaca, dan menulis. Guru-guru biasanya sibuk dengan aktivitas mereka sendiri. Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja guru agar menjadi tenaga yang profesional. Untuk meningkatkan kinerja guru maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan. Peningkatan kinerja guru tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun pemberian kesempatan untuk lebih berkembang namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan atau supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak, sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Pandangan di atas menggambarkan bahwa seluruh kemampuan kepemimpinan kepala sekolah perlu dimanfaatkan seoptimal mungkin untuk meningkatkan kinerja guru. Tugas kepala sekolah sebagai pemimpin harus mempunyai kepandaian menganalisis situasi dan dapat diterima oleh guru-guru dan masyarakat sekolah. Semua yang dilaksanakan harusnya memberi penjelasan, saran, hubungan, motivasi, dan sebagainya.



Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional tersebut dibuktikan dengan sertifikat sebagai tenaga pendidik. Lebih lanjut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tersebut mendefinisikan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta pendidikan profesi. Diharapkan guru sebagai tenaga profesional dapat berfungsi meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pendidikan dan pengajaran serta meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Terlaksananya sertifikasi guru, diharapkan akan berdampak pada meningkatnya mutu pembelajaran dan mutu pendidikan secara berkelanjutan. sebagai pelaksanaan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. selanjutnya setiap tahunnya Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia menerbitkan Peraturan yang baru tentang sertifikasi guru.

Tahapan pelaksanaan sertifikasi guru dimulai dengan pembentukan panitia pelaksanaan sertifikasi guru di tingkat provinsi dan kabupaten/kota, pemberian kuota kepada masing-masing daerah melalui Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota, dan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi/Kabupaten/Kota dan pengusulan peserta oleh dinas instansi tersebut.

Akan tetapi dalam kenyataannya, dalam pelaksanaan sertifikasi guru terdapat banyak permasalahan mulai dari proses pendataan, pelaksanaan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG), hingga pembayaran tunjangan profesi.

Permasalahan tersebut belum termasuk kritik tentang belum adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru dalam proses kegiatan belajar mengajar di kelas. Beberapa permasalahan tersebut telah pula dilaporkan kepada Ombudsman RI. Laporan tersebut antara lain dari para guru yang berasal dari Provinsi Jawa Timur, Sumatera Utara, Riau, Jawa Tengah dan Jawa Barat.

Sementara itu pada tahun 2012 pelaksanaan sertifikasi guru mengalami perubahan yang cukup signifikan dengan diberlakukannya Uji Kompetensi Awal (UKA). Uji Kompetensi Awal ditujukan untuk menguji penguasaan guru terhadap kompetensi profesional dan pedagogik, dan diperuntukan bagi guru yang akan mengikuti sertifikasi guru dalam jabatan melalui pola pendidikan dan latihan profesi guru. Peserta yang tidak lulus uji kompetensi awal tidak dapat mengikuti sertifikasi tahun berjalan, dan dapat diusulkan kembali sebagai peserta sertifikasi pada tahun berikutnya. Mengingat permasalahan sertifikasi guru tersebut terjadi hampir di seluruh wilayah Indonesia, dan menyangkut kepentingan banyak pihak, maka Ombudsman RI memberi perhatian khusus atas permasalahan dimaksud dengan melakukan kegiatan investigasi atas prakarsa sendiri sebagaimana diatur dalam Pasal 7 huruf d Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2008 tentang Ombudsman Republik Indonesia, yang menyebutkan Ombudsman bertugas melakukan investigasi atas prakarsa sendiri terhadap dugaan maladministrasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Kegiatan investigasi tersebut

dimaksudkan untuk memberikan saran kepada pemerintah guna perbaikan dan penyempurnaan pelaksanaan sertifikasi guru, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas guru dan pada akhirnya meningkatkan mutu pendidikan.

Melihat pentingnya posisi guru dalam proses pendidikan pemerintah mengeluarkan Seacara hakiki kebijakan sertifikasi guru dalam jabatan bertujuan untuk:

1. Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
2. Meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan.
3. Meningkatkan martabat guru.
4. Meningkatkan profesionalitas guru.

Adapun manfaat dari pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan dapat dirinci sebagai berikut:

1. Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru.
2. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional.
3. Menjaga lembaga penyelenggaraan pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Menurut (Muhammad Zen, 2010:20) bahwa pemerintah melakukan sertifikasi guru, salah satu alasannya adalah mengangkat nasib guru dan pengakuan profesi guru disejajarkan dengan profesi bergengsi lainnya sebagai

tenaga profesional. Karena guru adalah sebuah profesi maka perlu adanya proses pembuktian tentang profesionalitas dari yang bersangkutan.

Guru pun harus menyiapkan dirinya secara baik. Mereka mencari sebanyak mungkin informasi (meng-update) sertifikasi. Agar makna dari kebijakan sertifikasi guru tidak salah penafsiran, tetapi disikapi secara benar. Oleh karena, berbagai interpretasi mengenai sertifikasi bagi guru masih dimaknai secara keliru. Sebagian guru memahami sertifikasi, yaitu guru yang mempunyai pendidikan sarjana kependidikan secara otomatis sudah bersertifikasi.

Namun seiring berjalannya waktu, kendala atau masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan program tersebut masih saja terjadi. Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di Madrasah Tsanawiyah Kifayatul Achyar terdapat beberapa permasalahan:

1. Pada jam pertama masuk kegiatan belajar mengajar (KBM) pukul 07.00 WIB, akan tetapi guru ataupun siswa tidak siap, mereka sepertinya tidak bisa masuk tepat jam 07.00, walaupun ada beberapa guru/siswa bisa masuk tepat jam 07.00, namun itupun tidak stabil, sehingga hal ini berdampak pada stabilitas sekolah.
2. Dalam permasalahan ketaatan, hanya sekitar setengahnya dari guru yang hadir tepat pada waktunya, dan sisanya yang terlambat datang masuk kantor.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul skripsi:

***"Pengaruh Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Kifayatul Achyar (Kota Bandung)"***.



## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan-permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Penguasaan materi, pengembangan potensi, dan pengelolaan pembelajaran oleh guru belum maksimal.
2. Komunikasi antara kepala sekolah dan guru dirasa masih belum terjalin dengan baik.
3. Kedisiplinan guru dalam kegiatan pembelajaran di sekolah belum maksimal.

## **1.3. Rumusan Masalah**

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai permasalahan dalam Pengaruh Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Kifayatul Achyar yaitu sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh komunikasi sertifikasi guru terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Kifayatul Achyar?
2. Seberapa besar pengaruh sumber daya sertifikasi guru terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Kifayatul Achyar?
3. Seberapa besar pengaruh disposisi sertifikasi guru terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Kifayatul Achyar?
4. Seberapa besar pengaruh struktur birokrasi sertifikasi guru terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Kifayatul Achyar?

5. Seberapa besar Pengaruh komunikasi, sumber daya, disposisi, struktur birokrasi sertifikasi guru terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Kifayatul Achyar?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Maksud penulis menyusun penulisan ini yaitu sebagai syarat untuk menempuh ujian akhir dan memperoleh gelar S.IP Administrasi Negara di Program S I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

Sedangkan Tujuan dari penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi sertifikasi guru terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Kifayatul Achyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh sumber daya sertifikasi guru terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Kifayatul Achyar.
3. Untuk mengetahui pengaruh disposisi sertifikasi guru terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Kifayatul Achyar.
4. Untuk mengetahui pengaruh struktur birokrasi sertifikasi guru terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Kifayatul Achyar.
5. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, sumber daya, disposisi, struktur birokrasi sertifikasi guru terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Kifayatul Achyar.

### 1.5. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang ingin dicapai yaitu berupa kegunaan teoritis dan kegunaan praktis:

#### 1. Kegunaan Teoritis (Akademis)

- a. Kegunaan penelitian bagi penulis adalah untuk menerapkan ilmu atau teori-teori serta memberikan pemikiran bagi pengembangan ilmu Administrasi Negara khususnya yang berkaitan dengan Kinerja.
- b. Bagi lembaga kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu atau teori-teori pengembangan ilmu Administrasi Negara.
- c. Kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi para pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja.

#### 2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi penulis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan yang lebih luas lagi.
- b. Bagi lembaga hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan ilmu Administrasi Negara.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang positif kepada sekolah Madrasah Tsanawiyah Kifayatul Achyar Bandung.

### 1.6. Kerangka Pemikiran

Thomas R. Dye dalam Pandji Santosa (2009) menyebutkan kebijakan sebagai pilihan pemerintah untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Sementara Lasswell dan Kaplan yang melihat kebijakan sebagai sarana untuk

mencapai tujuan, menyebutkan kebijakan sebagai program yang diproyeksikan berkenaan dengan tujuan, nilai dan praktek.

Menurut David Easton dalam Pandji Santosa (2009) kebijakan publik adalah pengalokasian nilai-nilai kepada seluruh masyarakat secara keseluruhan.

Konsep implementasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *to implement*. Dalam kamus besar Webster, *to implement* (mengimplementasikan) berarti *to provide the means for carrying out* (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu); dan *to give practical effect to* (untuk menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu).

Pengertian implementasi selain menurut Webster di atas dijelaskan juga menurut Van Meter dan Van Horn bahwa Implementasi adalah “tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu/pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan” (Van Meter dan Van Horn dalam Wahab, 2006:65).

Model Implementasi Kebijakan menurut George C. Edward III dalam Pandji Santosa (2009) ada 4 faktor, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

#### a. Komunikasi (*Communication*)

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Sementara itu, komunikasi kebijakan berarti merupakan proses penyampaian informasi kebijakan dari pembuat kebijakan (*policy makers*) kepada pelaksana kebijakan (*policy implementors*).



Komunikasi dalam implementasi kebijakan mencakup beberapa dimensi penting yaitu transformasi informasi (*transimisi*), kejelasan informasi (*clarity*) dan konsistensi informasi (*consistency*). Dimensi transformasi menghendaki agar informasi tidak hanya disampaikan kepada pelaksana kebijakan tetapi juga kepada kelompok sasaran dan pihak yang terkait. Dimensi kejelasan menghendaki agar informasi yang jelas dan mudah dipahami, selain itu untuk menghindari kesalahan interpretasi dari pelaksana kebijakan, kelompok sasaran maupun pihak yang terkait dalam implementasi kebijakan. Sedangkan dimensi konsistensi menghendaki agar informasi yang disampaikan harus konsisten sehingga tidak menimbulkan kebingungan pelaksana kebijakan, kelompok sasaran maupun pihak terkait.

b. Sumber Daya (*Resources*)

Sumber daya memiliki peranan penting dalam implementasi kebijakan.

Edward III mengemukakan bahwa:

Bagaimanapun jelas dan konsistensinya ketentuan-ketentuan dan aturan-aturan serta bagaimanapun akuratnya penyampaian ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan tersebut, jika para pelaksana kebijakan yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan kurang mempunyai sumber-sumber daya untuk melaksanakan kebijakan secara efektif maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan efektif.

Sumber daya di sini berkaitan dengan segala sumber yang dapat digunakan untuk mendukung keberhasilan implementasi kebijakan. Sumber daya ini mencakup sumber daya manusia, anggaran, fasilitas, informasi dan kewenangan.

c. Disposisi (*Disposition*)

Kecenderungan perilaku atau karakteristik dari pelaksana kebijakan berperan penting untuk mewujudkan implementasi kebijakan yang sesuai dengan

tujuan atau sasaran. Karakter penting yang harus dimiliki oleh pelaksana kebijakan misalnya kejujuran dan komitmen yang tinggi. Kejujuran mengarahkan implementor untuk tetap berada dalam asa program yang telah digariskan, sedangkan komitmen yang tinggi dari pelaksana kebijakan akan membuat mereka selalu antusias dalam melaksanakan tugas, wewenang, fungsi, dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Sikap dari pelaksana kebijakan akan sangat berpengaruh dalam implementasi kebijakan. Apabila implementator memiliki sikap yang baik maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan, sebaliknya apabila sikapnya tidak mendukung maka implementasi tidak akan terlaksana dengan baik.

#### d. Struktur Birokrasi (*Bureaucratic Structure*)

Struktur organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Aspek struktur organisasi ini melingkupi dua hal yaitu mekanisme dan struktur birokrasi itu sendiri. Aspek pertama adalah mekanisme, dalam implementasi kebijakan biasanya sudah dibuat *standart operation procedur* (SOP). SOP menjadi pedoman bagi setiap implementator dalam bertindak agar dalam pelaksanaan kebijakan tidak melenceng dari tujuan dan sasaran kebijakan. Aspek kedua adalah struktur birokrasi, struktur birokrasi yang terlalu panjang dan terfragmentasi akan cenderung melemahkan pengawasan dan menyebabkan prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks yang selanjutnya akan menyebabkan aktivitas organisasi menjadi tidak fleksibel.

Mitchell (1989) yang dikutip oleh Imam Wahyudi (2012) dalam bukunya “Mengejar Profesionalisme Guru”, mengemukakan empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja Guru, yaitu :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang baik menunjukkan bahwa seseorang tersebut memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya apabila kualitas pekerjaannya jelek maka kinerjanya lemah.

2. Ketepatan

Seseorang yang dapat bekerja dengan tepat sesuai dengan petunjuk yang seharusnya dan didukung dengan kecepatan seseorang dalam bekerja, menandakan bahwa seseorang tersebut memiliki kinerja yang baik. Seseorang yang kinerjanya baik, mampu bekerja dengan tepat, cepat dan rapi.

3. Inisiatif

Seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki inisiatif yang baik dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Ia memanfaatkan potensi pikirannya untuk senantiasa menemukan kreatifitas-kreatifitas baru yang dapat meningkatkan hasil kerjanya, memiliki ide-ide, temuan-temuan. Orang seperti ini banyak belajar baik dari buku maupun bertanya.

4. Kapabilitas

Tingkat kerja yang baik diamati dari kapabilitas. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang baik, akan dapat menyelesaikan semua

permasalahan yang muncul dalam pekerjaannya dengan baik dan senang menerima banyak tantangan.

#### 5. Komunikasi

Seseorang yang tingkat kinerjanya tinggi, dapat berkomunikasi dengan baik. Baik dengan atasan, bawahan maupun dengan teman sejawat. Mitchell (1995) mengemukakan apabila segala sesuatu dikomunikasikan dengan baik maka kondisi yang dihadapi dapat teratasi dengan baik.

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah cara, perilaku dan kemampuan kerja. Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi (Stoner, James, A. F. Dan Edward Freeman, 1998). Menurut Mangkunegara (2001) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini kinerja menyangkut 3 komponen yaitu kuantitas, kualitas dan efektifitas ketiganya tidak dapat dipisahkan antara yang satu dengan yang lainnya. Kinerja adalah sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan yang disebut *Level of performance*. Biasanya orang yang *Level performance*-nya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang *Level performance*-nya rendah atau tidak mencapai standar dikatakan tidak produktif. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

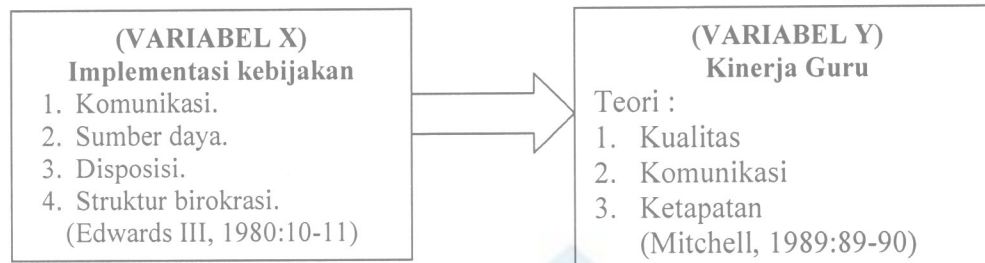


Ada 3 jenis kriteria kinerja menurut Imam Wahyudi (2012:86) yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat, yaitu memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan seperti loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi dan keterampilan memimpin;
2. Kriteria berdasarkan perilaku, yaitu terfokusnya pada bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan;
3. Kriteria berdasarkan hasil, yaitu berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana suatu dicapai atau dihasilkan. Adapun kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu.

Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya melaksanakan tugas, amanah, profesi yang diembannya, serta tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat dalam kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas profesinya di dalam maupun di luar kelas. Sikap ini seiring dengan rasa tanggung jawabnya dalam mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran guru harus mempersiapkan dan mempertimbangkan metode, teknik atau strategi yang akan dilakukan dalam

menyampaikan salah satu materi. Dalam pelaksanaan evaluasi guru juga harus mempersiapkan teknik penilaian yang akan dilakukannya.



**Gambar 1.1 Model Kerangka Pemikiran Pengaruh Implementasi Kebijakan Terhadap Kinerja Guru**

### 1.7. Hipotesis

Hipotesis menurut Suharsimi Arikunto (2006:71) adalah:

Alternatif dugaan jawaban yang dibuat oleh peneliti baik problematika yang diajukan dalam penelitiannya”. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Dengan kedudukannya itu maka hipotesis dapat berubah menjadi kebenaran, akan tetapi juga dapat tumbang sebagai kebenaran.

Hal senada juga dikemukakan Sugiyono (2011:70) yang mengatakan bahwa:

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Bentuk hipotesis yang akan penulis ajukan dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif. Hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2011:7).

1.  $H_a : \rho = 0$ , Tidak ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru di MTs

Kifayatul Achyar.

$H_1 : \rho \neq 0$ , Adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru di MTs Kifayatul Achyar.

2.  $H_a : \rho = 0$ , Tidak ada pengaruh sumber daya terhadap kinerja guru di MTs

Kifayatul Achyar.

$H_1 : \rho \neq 0$ , Adanya pengaruh sumberdaya terhadap kinerja guru di MTs Kifayatul Achyar.

3.  $H_a : \rho = 0$ , Tidak ada pengaruh disposisi terhadap kinerja guru di MTs

Kifayatul Achyar.

$H_1 : \rho \neq 0$ , Adanya pengaruh disposisi terhadap kinerja guru di MTs Kifayatul Achyar.

4.  $H_a : \rho = 0$ , Tidak ada pengaruh struktur birokrasi terhadap kinerja guru di MTs

Kifayatul Achyar.

$H_1 : \rho \neq 0$ , Adanya pengaruh struktur birokrasi terhadap kinerja guru di MTs Kifayatul Achyar.

5.  $H_a : \rho = 0$ , Tidak ada pengaruh implementasi kebijakan terhadap kinerja guru di MTs Kifayatul Achyar.

$H_1 : \rho \neq 0$ , Adanya pengaruh implementasi kebijakan terhadap kinerja guru di MTs Kifayatul Achyar.