

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan upaya yang paling mendasar dan strategis untuk mempersiapkan sumber daya manusia dalam pembangunan bangsa agar manusia dapat mengembangkan potensi dirinya melalui proses pembelajaran. Dalam rangka menghadapi tantangan pendidikan pada masa yang akan datang kita harus keluar dari paradigma lama yang cenderung bersifat rutinitas, tidak efektif dan efisien. Perkembangan dan perubahan yang terjadi sangat cepat memotivasi kita untuk berani dan berinisiatif melakukan berbagai terobosan-terobosan baru sehingga dapat secara optimal berkontribusi terhadap keseluruhan proses perubahan pendidikan. Tuntutan pembaharuan sistem pendidikan, di antaranya pembaharuan kurikulum, yaitu diversifikasi kurikulum untuk melayani peserta didik dan potensi daerah yang beragam dilakukan secara profesional melalui standar kualifikasi pendidikan dan tenaga pendidikan sesuai dengan tuntutan pelaksanaan tugas.

Sistem pendidikan nasional yang menyoroti tentang isu peningkatan kualitas manusia yang sesungguhnya merupakan mata rantai dari upaya yang dilakukan pemerintah dan masyarakat untuk meningkatkan produktivitas nasional diwujudkan melalui lembaga pendidikan. Pendidikan nasional pada

dasarnya merupakan proses pencerdasan bangsa dalam meraih kehidupan bangsa yang lebih baik. Oleh karena itu, pendidikan sangat berperan dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia dalam mengembangkan kemampuan, keterampilan, serta mutu kehidupan manusia Indonesia seutuhnya yang diselenggarakan melalui berbagai program dan jenjang pendidikan. Hal ini selaras dengan Tujuan Pendidikan Nasional yang tertuang dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, Bab II Pasal 3, yang berbunyi :

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Sekolah merupakan suatu lembaga pendidikan berlangsung memiliki sistem yang kompleks dan dinamis, sehingga sekolah bukan hanya sekedar tempat berkumpul antara guru dengan murid, akan tetapi lebih jauh dari itu, sekolah merupakan pusat pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi bermutu. Hal tersebut selaras dengan pendapat Wahjosumidjo (1995: 81) yang menyebutkan bahwa :

Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedangkan sifat unik, menunjukkan bahwa sekolah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki organisasi-organisasi lain. Ciri-ciri yang menempatkan sekolah memiliki karakter

tersendiri, dimana proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan umat manusia.

Sekolah Dasar (SD) merupakan satuan pendidikan dasar yang menyelenggarakan program enam tahun, sesuai dengan Peraturan Pemerintah NO. 28 Tahun 1990 Pasal 2 yang menyatakan bahwa "Pendidikan Dasar merupakan pendidikan sembilan tahun, terdiri atas program pendidikan enam tahun di Sekolah Dasar dan program pendidikan tiga tahun di Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama". Selanjutnya dalam Pasal 3 dijelaskan bahwa :

"Pendidikan dasar bertujuan untuk memberikan bekal kemampuan dasar kepada peserta didik mengembangkan kehidupannya sebagai pribadi, anggota masyarakat, warga negara dan anggota umat manusia serta mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan menengah.

Sekolah yang bermutu dan dipandang sebagai sekolah favorit terletak pada warga sekolahnya yaitu kepala sekolah, guru, staf administrasi, peserta didik, komite sekolah dan masyarakat pemerhati pendidikan yang berpartisipasi dengan menaruh perhatian dalam kegiatan-kegiatan yang mendukung terwujudnya visi dan misi sekolah.

Guru merupakan komponen yang berperan dalam pendidikan di sekolah dasar. Kehadiran guru diharapkan mampu mewujudkan proses belajar mengajar yang efektif, sehingga menghasilkan perubahan nyata bagi siswa dalam berbagai hal, seperti pengetahuan, sikap dan keterampilan. Untuk itu, dibutuhkan guru yang memiliki kemampuan mewujudkan unjuk kerja yang baik untuk

merealisasikan fungsi dan tanggung jawabnya seoptimal mungkin, serta mampu melaksanakan tugasnya secara profesional.

Kemampuan (kompetensi) guru menurut Usman (2001: 14) merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Secara lebih sederhana bahwa kemampuan guru merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya.

Peningkatan mutu pendidikan di sekolah dasar mempersyaratkan adanya guru yang profesional. Menurut H.A.R. Tilaar (1999; 295), guru yang profesional adalah : (1) memiliki kepribadian yang matang dan berkembang, (2) memiliki penguasaan ilmu yang kuat, (3) memiliki keterampilan untuk membangkitkan minat peserta didik kepada ilmu pengetahuan dan teknologi, (4) mengembangkan profesi secara berkesinambungan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur dibidang pendidikan harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga pendidikan yang profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Profesional guru dapat dilihat dari unjuk kerjanya yang memiliki tingkat abstraksi (kemampuan) yang tinggi dan tingkat komitmen yang tinggi dalam pengelolaan proses belajar mengajar agar pendidikan menjadi lebih berkualitas. Dalam budaya organisasi, unjuk kerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai suatu tujuan yang relevan. Unjuk kerja merupakan hasil kerja yang bersifat konkrit

serta dapat diamati dan diukur melalui standar kompetensi guru dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku perbuatan bagi seorang guru agar berkelayakan untuk menduduki jabatan fungsional sesuai bidang tugas, kualifikasi, dan jenjang pendidikan.

Sehubungan dengan itu, Undang-undang No. 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional yang berisi perintisan pembentukan Badan Akreditasi dan Sertifikasi mengajar di daerah merupakan bentuk dari upaya peningkatan kualitas pendidikan secara nasional, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, Depdiknas menerapkan Standar Kompetensi Guru yang berhubungan dengan (1) proses pembelajaran, (2) pengembangan potensi, (3) penguasaan akademik pengembangan standar kompetensi guru diarahkan pada peningkatan kualitas guru dan pola pembinaan guru yang terstruktur dan sistematis (*Standar Kompetensi Guru*, Direktorat Tenaga Kependidikan, Depdiknas, Jakarta, 2003).

Berdasarkan uraian di atas, maka kemampuan guru dapat dikelompokkan ke dalam tiga komponen kompetensi, yakni :

- I. Komponen Kompetensi Pengelolaan pembelajaran yang terdiri atas :
 - a. Penyusunan rencana pembelajaran
 - b. Pelaksanaan interaksi belajar mengajar
 - c. Penilaian prestasi belajar peserta didik
 - d. Pelaksanaan tindak lanjut hasil penelitian prestasi belajar peserta didik

- e. Pelaksanaan bimbingan belajar peserta didik.
2. Komponen Kompetensi Pengembangan potensi terdiri atas :
 - a. Pengembangan diri
 - b. Pengembangan profesi.
 3. Komponen Kompetensi Penguasaan akademik terdiri atas :
 - a. Pemahaman wawasan kependidikan
 - b. Penguasaan bahan kajian akademik.

Kemampuan dan kecakapan guru dalam mengajar tidak hanya mengandalkan dari hasil pengalaman, karena pengalaman kadang-kadang terlalu rutin dan monoton bahkan kurang memupuk potensi kreativitas. Akan tetapi kemampuan dan kecakapan guru dalam mengajar perlu dirangsang, didorong, dimotivasi, serta diberi pengetahuan-pengetahuan yang baru agar dapat menumbuh kembangkan profesi yang semakin matang, sikap ingin mencoba, ingin maju dan sikap ingin selalu mengadakan inovasi dan berkreasi.

Dalam melaksanakan peran, tugas, dan tanggung jawab yang diembannya, guru banyak berhubungan langsung dengan warga sekolah yang satu sama lain memiliki perbedaan latar belakang tujuan, minat, dan kemampuan, serta potensi. Sejalan dengan pergeseran dalam kebijakan dan administrasi kependidikan sekarang ini mencerminkan suatu bentuk reposisi, yakni pengalihan kewenangan dari atas (pusat) ke bawah (sekolah) dalam hubungannya dengan penyusunan kurikulum, alokasi keuangan dan sumber daya, tenaga pendidik dan siswa, serta dalam beberapa hal tentang penilaian, oleh karena itu

guru tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah sebagai pengelola pendidikan

Peranan kepala sekolah dalam kepemimpinan pendidikan sangat besar mewarnai unjuk kerja guru dalam peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Dasar. Berkembangnya semangat kerja, kerjasama yang harmonis, minat terhadap hakikat dan esensi pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan serta perkembangan kualitas kemampuan guru banyak ditentukan oleh kemampuan manajerial kepala sekolah.

Menurut Tracey (1974) dan Hersey, et.al (1977) seorang pemimpin pendidikan, kepala sekolah dalam pelaksanaan tugas-tugas kepemimpinannya diharapkan memiliki tiga kemampuan atau keterampilan dasar yang meliputi keterampilan teknik (*technical skill*), keterampilan hubungan kemanusiaan (*human relation skill*) dan keterampilan konseptual (*conceptual skill*).

Selain dari pada itu guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selalu berhadapan langsung dengan kepala sekolah, pegawai tata usaha, siswa, komite sekolah, dan pemerintah, serta masyarakat yang satu sama lain memiliki perbedaan latar belakang, potensi, minat dan lain sebagainya yang tidak jarang menimbulkan berbagai masalah dan membutuhkan penyelesaian berupa pemecahan masalah. Kenyataan ini memberikan indikasi bahwa selain peranan kepemimpinan kepala sekolah, guru juga membutuhkan pembinaan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah melalui penggunaan keterampilan dasar dalam menentukan sasaran dan program pembinaan bagi guru-guru dengan strategi-

strategi yang dipilih dengan sasaran pembinaan pada peningkatan kemampuan guru. Menurut Mulyasa (2002: 20) tujuan pendidikan tidak dapat diwujudkan secara optimal, efektif, dan efisien tanpa menggunakan manajemen.

Manajemen pendidikan menurut Gaffar (dalam Mulyasa, 2002: 19) mengandung arti sebagai suatu proses kerja sama yang sistematis, sistemik, dan komprehensif dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Manajemen pendidikan juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berkenaan dengan pengelolaan proses pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang.

Beberapa hal yang menjadi pertimbangan dalam unjuk kerja manajemen (*management performance*), termasuk dalam bidang pendidikan adalah bagaimana seorang pemimpin pendidikan (kepala sekolah) memberikan pengawasan kualitas, memberikan pengembangan profesional, memberikan motivasi, dan memberikan penilaian unjuk kerja (*performance appraisal*). Unjuk kerja manajemen (*management performance*) dalam pengertian ini tidak lain adalah pembinaan yang dilakukan oleh pemimpin pendidikan (kepala sekolah) terhadap semua komponen sekolah, terutama guru.

Menurut Diknas (2000: 12) dalam rangka pembinaan, keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah sangat dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Kepribadian yang kuat;
2. Memahami tujuan pendidikan dengan baik;
3. Pengetahuan yang luas tentang tugasnya maupun bidang lain; dan

4. Keterampilan profesional yang terkait dengan tugas sebagai kepala sekolah yang meliputi keterampilan teknik, keterampilan hubungan dengan manusia dan keterampilan konseptual.

Pembinaan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru-guru Sekolah Dasar (SD) hendaknya dapat meningkatkan kemampuan profesional guru, yang meliputi wawasan pengetahuan di bidangnya, kreativitas, komitmen, serta disiplin yang tinggi terhadap tugas sehingga kegiatan pembelajaran dapat berlangsung dengan baik, berdaya guna dan berhasil guna.

Hal-hal tersebut di atas, dapat diupayakan dan dilaksanakan apabila adanya keterampilan kepemimpinan dan pembinaan yang baik serta intensif oleh kepala sekolah terhadap guru-guru. Oleh karena itu, esensi dari kepemimpinan dan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru-guru adalah membantu, mendorong, dan memotivasi dalam upaya mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya sehingga guru mempunyai kemampuan (*ability*), kemauan dan motivasi dalam melaksanakan tugasnya. Kemampuan, kemauan dan motivasi merupakan pencerminan dari unjuk kerja guru.

Kepemimpinan dan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat disebut baik dan efektif apabila kepala sekolah dalam peranannya sebagai pembina pengajaran mampu meningkatkan kemampuan, kemauan dan motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga pembinaan tersebut mampu mengubah dan meningkatkan kualitas perilaku guru dalam proses pembelajaran. Apabila kualitas pembinaan terhadap guru-guru dapat dilaksanakan dengan baik

dan didukung oleh profesionalitas yang tinggi, maka diharapkan akan mempengaruhi kepada peningkatan prestasi belajar siswa.

Berkenaan dengan fenomena-fenomena di atas penulis merasa tertarik untuk menjadikan unjuk kerja guru sebagai objek penelitian dan faktor kepemimpinan dan pembinaan yang dilakukan kepala sekolah sebagai variabel yang memberikan kontribusi terhadap unjuk kerja guru dalam pengelolaan proses belajar mengajar di sekolah. Ketertarikan tersebut dituangkan dalam penelitian dengan judul "Kontribusi Kepemimpinan dan Pembinaan Kepala Sekolah terhadap Unjuk Kerja Guru dalam Pengelolaan Proses Belajar Mengajar di Sekolah Dasar Negeri Kota Binjar".

B. Identifikasi Masalah

Sekolah sebagai penyelenggaraan pendidikan mempunyai tanggung jawab atas keberhasilan pendidikan dalam kualitas serta kuantitas lulusannya. Keberhasilan ini sangat tergantung dengan sumber daya manusia di organisasi sekolah tersebut.

Dalam pengelolaan pendidikan di Sekolah Dasar, dibutuhkan guru yang profesional sesuai dengan perkembangan kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kapabilitas untuk mampu bersaing baik di forum regional, nasional maupun internasional.

Peningkatan kemampuan unjuk kerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Berbagai masalah yang berkaitan

dengan kondisi guru, antara lain : (1) adanya keberagaman kemampuan guru dalam proses pembelajaran dan penguasaan pengetahuan, (2) belum adanya alat ukur yang akurat untuk mengetahui kemampuan guru, (3) pembinaan yang dilakukan belum mencerminkan kebutuhan, dan (4) kesejahteraan guru yang belum memadai (*Standar Kompetensi Guru*, Direktorat Tenaga Kependidikan, Depdiknas, Jakarta, 2003).

Guru yang profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan, sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Menurut hasil studi internasional yang dilakukan oleh organisasi *International Education Achievement*, 1999 (dalam *Standar Kompetensi Guru*, Depdiknas, 2003 : 1) berbagai masalah yang berkaitan dengan kondisi guru akan berdampak pada rendahnya kualitas pendidikan, seperti : (1) kemampuan siswa dalam menyerap mata pelajaran yang diajarkan guru tidak maksimal, (2) kurang sempurnanya pembentukan karakter yang tercermin dalam sikap dan kecakapan hidup yang dimiliki oleh setiap siswa, (3) rendahnya kemampuan membaca, menulis dan berhitung siswa terutama di tingkat dasar.

Kenyataan tersebut dapat dilihat pada prestasi siswa sekolah dasar Indonesia pada umumnya maupun siswa sekolah dasar yang berdomisili di kota Binjai pada khususnya. Tabel berikut adalah deskripsi dari perolehan nilai Ujian Akhir Sekolah di Binjai pada tahun 2003/2004 sebagai berikut :

Tabel 1 : Daftar Nilai Tertinggi, Terendah, Rata-rata Ujian Akhir Sekolah SD Negeri Kota Binjai

Bidang Studi	Nilai		
	Tertinggi	Terendah	Rata-rata
PPKn	10,00	4,13	7,52
Pendidikan Agama	9,81	4,01	6,65
Bahasa Indonesia	10,00	4,01	6,70
Matematika	9,53	4,01	6,35
Bidang Studi IPA	9,89	4,01	6,76
Bidang Studi IPS	9,90	4,02	7,17
Bahasa Inggris	10,00	4,02	7,57
Aksara Arab Indonesia	9,95	4,01	7,20

Sumber : Seksi TK/SD Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kota Binjai

Dari data terlihat bahwa hasil UAS SD di Kota Binjai masih tergolong relatif rendah. Hal ini terjadi tentunya diakibatkan oleh berbagai faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal berupa faktor yang berasal dari luar diri seseorang seperti lingkungan sosial, ekonomi dan sebagainya. Sedangkan faktor internal merupakan faktor-faktor yang berasal dari dalam individu (guru).

Seiring dengan semakin gencarnya tuntutan akuntabilitas keberhasilan pendidikan, faktor yang penting dilaksanakan dalam upaya meningkatkan unjuk kerja guru di sekolah dasar secara konseptual adalah penerapan manajemen berbasis sekolah sebagai salah satu alternatif pilihan formal untuk mengelola

struktur penyelenggaraan pendidikan yang terdesentralisasi dengan menempatkan sekolah sebagai unit utama peningkatan. Oleh karena itu, kepala sekolah berkewajiban melakukan pembinaan dalam mengembangkan kompetensi yang diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan unjuk kerja yang merupakan kualitas guru dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku perbuatan secara profesional dalam menjalankan proses belajar mengajar.

Pembinaan merupakan faktor eksternal yang erat kaitannya dengan peningkatan unjuk kerja guru. Pembinaan dapat dilakukan oleh kepala sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan unjuk kerja guru dengan memberikan pengawasan kualitas, memberikan pengembangan profesional, memberikan motivasi, dan memberikan penilaian kinerja (*performance appraisal*).

Kemampuan manajemen sumber daya manusia diperlukan oleh kepala sekolah untuk mendukung keberhasilan tugas mengelola pendidikan di sekolah. Sekolah harus mengacu kepada konsep sekolah efektif, yaitu sekolah yang memiliki kerangka akuntabilitas yang kuat kepada siswa dan warganya melalui pemberian pelayanan yang bermutu, dan bukan semata-mata akuntabilitas kepada pemerintah melalui kepatuhannya menjalankan petunjuk.

Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap peningkatan unjuk kerja guru melalui kemampuan atau keterampilan dasar, yaitu *managerial skills* yang dimilikinya. Berkembangnya semangat kerja, suasana kerja yang

menyenangkan, perkembangan kemampuan guru banyak ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah.

Agar penelitian ini lebih akurat maka permasalahan-permasalahan yang akan diidentifikasi adalah Bagaimana unjuk kerja guru dalam pengelolaan proses belajar mengajar di Sekolah Dasar Negeri Kota Binjai? lalu, Faktor-faktor apakah yang dapat memberikan kontribusi terhadap unjuk kerja guru? Apakah kepemimpinan dan pembinaan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah? Apakah faktor lain seperti sistem penggajian, motivasi kerja, kualitas pengawasan, tingkat pendidikan, pengalaman mengajar, tingkat toleransi, dukungan *stakeholder*, disiplin, budaya organisasi, karakteristik siswa berkontribusi terhadap unjuk kerja guru? lalu apakah fasilitas belajar seperti buku, alat peraga, alat laboratorium, juga berkontribusi terhadap unjuk kerja guru?

C. Batasan Masalah

Pembatasan masalah perlu dilakukan agar diperoleh ruang lingkup penelitian yang jelas agar tidak terjadi penafsiran yang berbeda terhadap variabel-variabel yang akan diteliti, maka dirumuskan pembatasan masalah yaitu unjuk kerja guru dalam pengelolaan proses belajar mengajar yang dirinci sebagai pengelolaan pembelajaran, pengembangan potensi, serta penguasaan akademik. Sedangkan pembinaan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dibatasi pada pengawasan kualitas, pengembangan profesional, pemberian motivasi, dan penilaian unjuk kerja (*performance appraisal*). Kemudian kepemimpinan kepala

sekolah dibatasi pada keterampilan teknik (*technical skills*), keterampilan hubungan kemanusiaan (*human skills*), dan keterampilan konseptual (*conceptual skills*).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah seperti diuraikan di atas, masalah penelitian ini dirumuskan dengan pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap unjuk kerja guru dalam pengelolaan proses belajar mengajar di Sekolah Dasar Negeri Kota Binjai ?
2. Apakah terdapat kontribusi pembinaan kepala sekolah terhadap unjuk kerja guru dalam pengelolaan proses belajar mengajar di Sekolah Dasar Negeri Kota Binjai ?
3. Apakah terdapat kontribusi kepemimpinan dan pembinaan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap unjuk kerja guru dalam pengelolaan proses belajar mengajar di Sekolah Dasar Negeri Kota Binjai ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Deskripsi kepemimpinan kepala sekolah, pembinaan yang dilaksanakan oleh

kepala sekolah, dan unjuk kerja guru dalam pengelolaan proses belajar mengajar di Sekolah Dasar Negeri Kota Binjai.

2. Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap unjuk kerja guru dalam pengelolaan proses belajar mengajar di Sekolah Dasar Negeri Kota Binjai.
3. Kontribusi pembinaan kepala sekolah terhadap unjuk kerja guru dalam pengelolaan proses belajar mengajar di Sekolah Dasar Negeri Kota Binjai.
4. Kontribusi kepemimpinan dan pembinaan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap unjuk kerja guru dalam pengelolaan proses belajar mengajar di Sekolah Dasar Negeri Kota Binjai.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat:

1. Sebagai bahan masukan bagi para Kepala Sekolah di lingkungan sekolah dasar negeri dalam melaksanakan kepemimpinan dan pembinaannya sehingga dapat memperbaiki unjuk kerja guru dalam pengelolaan proses belajar mengajar di sekolah.
2. Memperbaiki kondisi pengajaran terhadap siswa sebagai bagian peserta didik agar memperoleh pelayanan yang memuaskan dalam proses belajar mengajar dengan sebaik-baiknya.
3. Dimanfaatkan oleh komite sekolah, agar dapat menciptakan iklim kondusif bagi sekolah tempat mereka bertugas.

4. Menjadi masukan bagi Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kota Binjai agar dapat meningkatkan mutu Pendidikan Dasar melalui penyelenggaraan administrasi pendidikan yang sinergis dengan kepala sekolah dalam pengelolaan proses belajar mengajar di sekolah.
5. Dijadikan kerangka acuan bagi penelitian selanjutnya, khususnya mereka yang tertarik pada masalah peningkatan sumber daya manusia yang berkaitan dengan unjuk kerja guru.
6. Memperkaya khasanah ilmu bagi peneliti, sehingga semakin mengetahui dan memahami pengetahuan ilmiah.

