

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Identifikasi Masalah**

##### **1. Latar Belakang**

Dalam menghadapi perkembangan abad 21 semua organisasi dituntut untuk meningkatkan sumber daya yang dimilikinya. Baik sumber daya materil dan non materil. Namun yang menjadi titik tumpu dari semua sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi tertentu yaitu sumber daya manusia. Karena kontribusi sumber daya manusia dinilai sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki secara tepat dan relevan maka aktivitas yang berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari dinamika suatu organisasi.

Pembangunan di bidang pendidikan sampai saat ini masih menjadi prioritas utama dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan menjadi barometer kemajuan suatu bangsa, oleh karenanya kebijakan pemerintah dalam pendidikan mengacu kepada suatu upaya strategi pencapaian tujuan pendidikan nasional. Dalam sistem pendidikan nasional, organisasi yang bergerak dalam sistem tersebut merupakan sub sistem yang memiliki sumber daya manusia yang perlu dikelola secara tepat. Yang secara nyata mereka adalah para tenaga pendidik yang memiliki peran

sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi pendidikan yang pada gilirannya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Dengan kata lain, pendidikan merupakan salah satu aspek penunjang yang sangat utama bagi perkembangan peningkatan kualitas sumber daya manusia di suatu bangsa. Lebih lengkap dikemukakan dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 Tahun 2003 bahwa :

Tujuan pendidikan adalah untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Sedangkan secara khusus tujuan pendidikan Sekolah Menengah Atas adalah untuk mempersiapkan peserta didik dalam menuju pendidikan tinggi, karena itu fungsinya lebih pada penyiapan siswa dalam kerangka akademik serta dasar-dasar pengetahuan sebagai landasan kuat untuk tumbuhnya sikap dan moral sebagai ilmunan.

Untuk meraih tujuan-tujuan tersebut, jelas memerlukan keterlibatan berbagai komponen pendidikan, baik internal sekolah (kepala sekolah, guru, dan lain-lain) maupun eksternal sekolah (masyarakat). Konsekuensinya adalah bagaimana membuat sistem sekolah itu berfungsi baik sebagai suatu tempat terjadinya proses belajar dan pencapaian mutu hasil belajar yang tinggi.

Namun secara khusus yang bertanggung jawab penuh dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah adalah kepala sekolah dan guru. Kepala sekolah berperan sebagai pimpinan, administrator dan supervisor

pendidikan. Sedangkan guru berperan dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas.

Guru sebagai ujung tombak pendidikan yang langsung berada di garis depan berhadapan dengan siswa dituntut memiliki kompetensi yang memadai. Melalui guru penanaman nilai-nilai dan pembelajaran berbagai ilmu pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang relevan dengan masa depan dapat berlangsung. Mengingat tugas guru begitu berat maka perlunya guru untuk selalu di *update* pengetahuan, wawasan, keterampilannya menuju kepada pengembangan profesi yang diharapkan.

Ini sejalan dengan pendapat Syaodih (Mulyasa 2005:69) bahwa guru memegang peranan yang cukup penting baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan dan pengembangan kurikulum bagi kelasnya. Untuk mencapai hal tersebut maka diperlukan guru yang profesional.

Dikatakan bahwa guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi di sini meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan profesional, baik yang bersifat pribadi, sosial, maupun akademis. Dengan kata lain, pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.

Maka dari itu, kompetensi/kemampuan yang dimiliki oleh guru harus terus diasah salah satunya adalah dengan terpenuhi segala kebutuhannya.

Kebutuhan disini bukan hanya bersifat material melainkan yang bersifat aktualisasi diri atau untuk mengembangkan dirinya dan dapat meningkatkan kemampuannya melalui berbagai kegiatan, diantaranya dengan pelatihan guru yang dilakukan secara berkesinambungan dan diberlakukan untuk semua tenaga pendidik. Selama kemampuan profesional guru belum bisa mencapai tataran ideal, guru bersangkutan harus mendapatkan pelatihan yang terus menerus.

Peningkatan kompetensi guru dapat dilakukan melalui program pelatihan dalam jabatan (*in service training*). Pelatihan mengandung makna bahwa setelah mengikuti pelatihan guru akan terdorong motivasinya untuk memperbaiki kinerja, cara pembelajaran dan penyegaran ilmu dan informasinya. Pelatihan dipandang sebagai salah satu investasi. Melalui pelatihan kualitas sumber daya manusia (guru) secara sistematis dapat ditingkatkan sehingga para guru yang ada merupakan para guru yang berkualitas tinggi yang mampu mengemban tugas dan tanggungjawabnya secara efektif. Pelatihan guru pada dasarnya adalah memfasilitasi guru untuk lebih mengembangkan profesionalismenya.

Pelatihan guru pada dasarnya merupakan usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan kompetensisetiap tenaga kependidikan yang ada di seluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan.

Tujuan dari kegiatan pelatihan ini adalah tumbuhnya kemampuan setiap tenaga kependidikan yang meliputi pertumbuhan keilmuannya,

wawasan berfikirnya, sikap terhadap pekerjaannya dan keterampilan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari sehingga kompetensi dapat ditingkatkan.

Pengetahuan dan pemahaman akan wawasan tidaklah akan dimiliki oleh seseorang pegawai dengan sendirinya, namun melalui suatu proses yang salah satunya bisa didapatkan melalui pelatihan (*training*). Pelatihan ini akan memberikan tambahan kemampuan yang harus dimiliki dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, sehingga kinerjanya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Secara umum tujuan pendidikan dan pelatihan untuk para Pegawai Negeri Sipil dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1994 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan PNS ditetapkan bahwa tujuan

Diklat PNS adalah :

1. Meningkatkan kesetiaan dan ketaatan PNS kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah RI.
2. Menanamkan kesamaan pola pikir yang dinamis dan bernalar agar memiliki wawasan yang komprehensif untuk melaksanakan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan.
3. Menetapkan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan pengayoman dan pengembangan partisipasi masyarakat.
4. Meningkatkan pengetahuan, keahlian dan atau keterampilan serta pembentukan kepribadian PNS sendiri.

Pelatihan dalam suatu organisasi (sekolah) sebagai upaya untuk pengembangan sumber daya manusia adalah siklus yang terjadi secara terus menerus. Hal ini terjadi karena organisasi itu harus berkembang untuk mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi di luar organisasi tersebut. Untuk itu maka kemampuan pegawai (guru) harus terus menerus ditingkatkan selaras dengan kemajuan dan perkembangan organisasi.

Kompetensi guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kompetensi guru dapat juga merupakan ukuran kemampuan melaksanakan tugas dan tanggung jawab seorang guru dengan memperlihatkan tingkat kualitas dan kuantitas yang dihasilkan.

Dengan adanya pelatihan guru ini diharapkan kompetensi guru dapat meningkat sehingga lebih kreatif, profesional dan membawa suasana yang menyenangkan dalam menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif. Hal ini menjadi penting, terutama karena dalam setiap pembelajaran, guru memiliki peranan yang sangat sentral, baik sebagai perencana, pelaksana, maupun evaluator pembelajaran.

Maka dari itu, pelatihan merupakan salah satu bentuk pemenuhan kebutuhan guru akan aktualisasi diri atau pengembangan diri guru terhadap kinerjanya dalam proses pembelajaran di kelas.

## **2. Rumusan Masalah**

● Rumusan masalah merupakan gambaran umum mengenai ruang lingkup penelitian dan penelaahan variabel penelitian. Berdasarkan penelitian tersebut, selanjutnya dalam penelitian ini masalah yang akan dibahas dirumuskan dalam beberapa rumusan masalah berbentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah Pelatihan “In House Training” Guru Sekolah Menengah Atas Negeri se-Kota Bandung?

- b. Bagaimanakah Kompetensi Guru Sekolah Menengah Atas Negeri se-Kota Bandung?
- c. Seberapa besarkah kontribusi Pelatihan “In House Training” Guru terhadap Kompetensi Guru Sekolah Menengah Atas Negeri se-Kota Bandung?

## **B. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan umum**

Tujuan umum dari penelitian ini adalah memperoleh gambaran yang jelas tentang Pelatihan “In House Training” Guru terhadap Kompetensi Guru Sekolah Menengah Atas Negeri se-kota Bandung.

### **2. Tujuan khusus**

- a. Untuk mengetahui gambaran Pelatihan “In House Training” Guru Sekolah Menengah Atas Negeri se-Kota Bandung.
- b. Untuk mengetahui gambaran kompetensi guru Sekolah Menengah Atas Negeri se-kota Bandung.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis gambaran mengenai besarnya kontribusi Pelatihan “In House Training” Guru terhadap Kompetensi Guru Sekolah Menengah Atas Negeri se-Kota Bandung.

## **C. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dirumuskan, selanjutnya kami beranggapan bahwa masalah ini penting untuk diteliti, karena :

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya dalam kajian bidang studi Pengembangan Sumber Daya Manusia.
2. Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan yang positif bagi Sekolah Menengah Atas Negeri se-Kota Bandung untuk lebih meningkatkan kompetensi guru melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan.
3. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan pengetahuan peneliti, khususnya ilmu Administrasi Pendidikan.
4. Kemudian dengan adanya penelitian ini dapat memberikan semangat untuk peneliti lebih mendalami mengenai pelatihan "In House Training" guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri terhadap kompetensinya.

#### **D. Anggapan Dasar dan Hipotesis Penelitian**

##### **1. Anggapan Dasar**

Anggapan dasar merupakan titik tolak dalam pemikiran suatu penelitian yang sebenarnya tidak dapat diragukan lagi oleh peneliti. Sebagaimana dikemukakan oleh W. Surakhmad (1994:93) bahwa anggapan dasar merupakan suatu titik tolak pemikiran yang sebenarnya dapat diterima oleh peneliti.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka anggapan dasar dalam penelitian ini adalah :



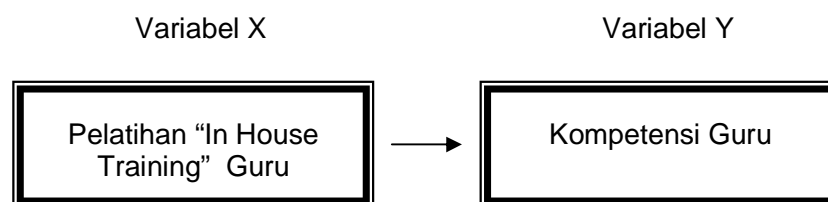
- a. Guru merupakan penentu keberhasilan proses belajar mengajar karena kemampuan guru memegang peranan penting dalam menciptakan pembelajaran yang efektif.
- b. Pelatihan “In House Training” guru merupakan salah satu bentuk pemberdayaan dan optimalisasi guru oleh sekolah yang dapat meningkatkan kompetensi guru dalam pembelajaran di kelas.
- c. Pelatihan guru memberikan motivasi terhadap peningkatan kompetensi guru dalam mengajar, karena guru berpotensi untuk menciptakan pembelajaran yang bermutu.

## 2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Arikunto (1998:67) mengemukakan bahwa “Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, sekurang-kurangnya dua variabel atau lebih”.

Atas dasar definisi tersebut, selanjutnya penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut *“Terdapat kontribusi yang signifikan pada Pelatihan “In House Training” Guru terhadap Kompetensi Guru Sekolah Menengah Atas Negeri se-Kota Bandung”*

Hubungan kedua variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



—————→ = Garis Penghubung

$R_{xy}$  = Hubungan korelasi antara Variabel X dan Variabel Y

Sedangkan indikator-indikator yang menandai kedua variabel tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Pelatihan “In House Training” guru meliputi : a) Perencanaan Pelatihan “In House Training” Guru, b) Pelaksanaan Pelatihan “In House Training” guru, c) Evaluasi Pelatihan “In House Training” guru
- 2) Kompetensi guru meliputi : a) Kompetensi Pedagogik, b) Kompetensi Kepribadian, c) Kompetensi Sosial, d) Kompetensi Profesional

