

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting untuk terwujudnya kesuksesan dan kesinambungan pembangunan negara dalam era globalisasi ini, karena sumber daya manusia merupakan hal pokok untuk menggerakkan seluruh kegiatan dan menentukan keberhasilan kegiatan tersebut.

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia di Indonesia, yaitu melalui pendidikan. Menurut UU No. 20 Tahun 2003 disebutkan bahwa "pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan-latihan bagi peranannya di masa yang akan datang". Pendidikan itu sendiri merupakan sebuah proses mencerdaskan manusia. Seperti yang tercantum dalam UUD 1945 bahwa:

Pembangunan di bidang pendidikan adalah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur, serta memungkinkan para warganya mengembangkan diri baik berkenaan dengan aspek jasmaniah maupun rohaniyah". Sedangkan pengertian sekolah adalah "sarana yang secara sengaja dirancang untuk melaksanakan pendidikan



Di sekolah sumber daya manusia dididik untuk mengembangkan potensi dirinya dan memperoleh ilmu pengetahuan yang dapat menjadi bekal bagi kehidupannya kelak.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan sebuah wadah atau tempat pelaksanaan proses pembelajaran secara sistematis dan melibatkan sejumlah sumber daya baik sumber daya manusia maupun sumber daya bukan manusia untuk mencapai tujuan pendidikan. Tujuan pendidikan yang diharapkan akan tercapai apabila didukung dengan komponen-komponen pendidikan, salah satunya ialah tenaga pengajar atau guru karena guru sebagai sumber daya manusia merupakan unsur terpenting di sekolah yang dapat menentukan keberhasilan proses pendidikan di sekolah serta salah satu penentu tercapainya tujuan pendidikan. Guru sebagai seorang tenaga pendidik merupakan seorang pegawai negeri yang bekerja pada sebuah organisasi, yaitu sekolah.. Guru ialah “orang yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pendidikan dengan sasaran peserta didik” (Tirtarahardja dan La Sula, 2000: 54). Oleh karena itu, sekolah sebagai suatu organisasi hendaknya menjadi tempat yang nyaman bagi guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, artinya guru tersebut harus merasa dirinya dihargai dan diakui keberadaannya sehingga sekolah memperlakukannya tidak seperti seseorang yang hanya bertugas untuk mendidik dan mengajar para siswa saja tanpa mempedulikan sosok pribadi dan kebutuhannya.

Guru sebagai sumber daya manusia perlu mendapatkan kepuasan diri dalam bekerja sehingga dapat memperoleh prestasi yang baik dan mampu

menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu, biasanya seorang guru akan diberi kesempatan untuk mengembangkan karir guna memberikan motivasi kepada guru agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang tenaga pendidik.

Pengembangan karir guru dapat dilakukan oleh diri sendiri (intern) dan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah (ekstern). Handoko (2001: 130) yang dikutip oleh Yudhistira, A.N menjelaskan bahwa: "pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir". Pengembangan karir itu sendiri salah satu tujuannya ialah untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah. Pengembangan karir guru dapat dilakukan salah satunya melalui pelatihan yang bersifat spesifik, artinya pelatihan yang diikuti harus berorientasi pada bidang yang lebih spesifik dalam arti bukan merupakan pengetahuan yang umum melainkan pengetahuan mengenai tugas dan jabatan guru.

Seyogianya para guru bisa memperoleh kesempatan untuk mengembangkan karirnya diantaranya melalui pelatihan yang diadakan oleh sekolah atau pun luar sekolah. Pelatihan guru diharapkan akan membuat para guru lebih termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga para guru dapat meningkatkan kinerjanya, terutama kinerja mengajar.

Kinerja merupakan "hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu" (Benardin & Russel dalam

Sianipar, S.J 1999: 4). Selanjutnya, Djojonegoro (1994: 13) yang dikutip oleh Wiharjadi bahwa:

Jika kinerja guru tidak menjadi perhatian kita bersama, jangan pernah kita berhadapan akan terjadinya perubahan dalam praktek pendidikan kita di tanah air karena saya sangat percaya bahwa guru menjadi faktor penentu keberhasilan pendidikan kita.

Kinerja mengajar merupakan kemampuan seorang guru dalam mengajar. Setiap guru memiliki beberapa kompetensi yang harus dimiliki, diantaranya mengajar karena dalam proses pengajaran guru merupakan pusat perhatian utama (focus centre) bagi murid.

Penulis merasa tertarik untuk melakukan sebuah penelitian mengenai masalah tersebut di atas, oleh karena itu penulis mengambil judul skripsi **“Kontribusi Pengembangan Karir Guru terkait dengan Kegiatan Pelatihan Guru terhadap Kinerja Guru terkait dengan Kinerja Mengajar Guru di SMK Negeri Wilayah Bandung Tengah”**

B. Identifikasi Masalah

Permasalahan pada penelitian ini, yaitu kontribusi pengembangan karir guru terhadap kinerja guru. Pengembangan karir guru yang dimaksud ialah kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh guru bidang studi Bahasa Indonesia yang terdapat di SMK Negeri wilayah Bandung Tengah. Sedangkan kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini ialah kinerja mengajar guru di SMK

Negeri wilayah Bandung Tengah. Maka penelitian ini menekankan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran pengembangan karir guru terkait dengan kegiatan pelatihan guru di SMK Negeri Wilayah Bandung Tengah?
2. Bagaimana gambaran kinerja guru terkait dengan kinerja mengajar guru di SMK Negeri Wilayah Bandung Tengah?
3. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir terkait dengan kegiatan pelatihan guru terhadap kinerja guru terkait dengan kinerja mengajar guru di SMK Negeri Wilayah Bandung Tengah?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang penulis lakukan terbagi menjadi tujuan umum penelitian dan tujuan khusus penelitian.

1. Tujuan Umum Penelitian

Secara umum tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk memperoleh gambaran empirik mengenai kontribusi pengembangan karir terkait dengan pelatihan guru terhadap kinerja guru terkait dengan kinerja mengajar guru di SMK Negeri Wilayah Bandung Tengah.

2. Tujuan Khusus Penelitian

- a. Untuk memperoleh gambaran empirik mengenai pengembangan karir guru terkait dengan pelatihan guru di SMK Negeri Wilayah Bandung Tengah.

- b. Untuk memperoleh gambaran empirik mengenai kinerja guru terkait dengan kinerja mengajar guru di SMK Negeri Wilayah Bandung Tengah.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini akan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi penulis

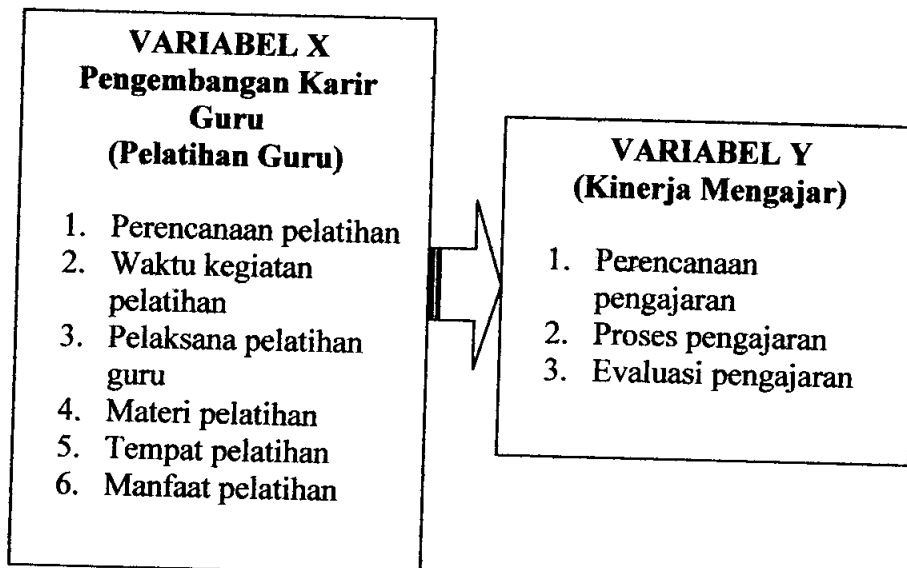
- Dalam rangka memenuhi salah satu syarat bagi penulis untuk menempuh ujian sidang Sarjana.
- Untuk memperdalam ilmu pengetahuan mengenai pengelolaan Sumber Daya Manusia, khususnya pengembangan karir terkait dengan pelatihan guru dan kinerja guru terkait dengan kinerja mengajar guru..

2. Bagi organisasi

Sumbangan pikiran sebagai bahan pertimbangan atau bahan evaluasi bagi sekolah, memberikan sesuatu yang bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa khususnya dan masyarakat pada umumnya.

E. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini dapat dilihat pada halaman berikutnya sebagai berikut:



Keterangan:



: Kontribusi antar variabel X terhadap Variabel Y

Variabel X: Pengembangan karir pegawai

Variabel Y: Kinerja pegawai

F. Anggapan Dasar dan Hipotesis

Ada beberapa hal yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Pelatihan guru merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh pimpinan sekolah untuk menunjang pelaksanaan kerja para guru di sekolah.

- b. Dengan adanya pelatihan guru, guru akan lebih termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik.
- c. Pelatihan guru yang dilakukan secara berkesinambungan maka akan mampu meningkatkan kinerja guru terkait dengan kinerja mengajar guru tersebut.
- d. Adanya pengelolaan kegiatan pelatihan guru yang berkesinambungan maka akan memberikan kontribusi terhadap kinerja mengajar guru.

“Hipotesis merupakan pendapat yang kebenarannya masih rendah atau belum meyakinkan, oleh karena itu perlu dibuktikan melalui penelitian atau berdasarkan fakta di lapangan” (Nana Sudjana 1987:49).

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini, yaitu “terdapat kontribusi positif dan signifikan antara pengembangan karir terkait dengan pelatihan guru terhadap kinerja guru terkait dengan kinerja mengajar guru di SMK Keiuruan Negeri Wilavah Bandung Tengah”.

G. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada SMK Negeri Wilayah Bandung Tengah yang terdiri dari SMK Negeri 4 Bandung, SMK Negeri 8 Bandung, SMK Negeri 3 Bandung, dan SMK Negeri 15 Bandung.

