

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), sebagai salah satu lembaga pendidikan juga perlu diupayakan peningkatan kualitasnya agar mampu berkontribusi melahirkan tenaga kerja yang 'fresh' dan siap diterjunkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang bugar. Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik siap untuk bekerja dalam bidang tertentu. Pendidikan kejuruan sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional yang bertujuan untuk menyiapkan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan memenuhi standar, sekarang ini mendapat perhatian besar dari masyarakat. Karena, dalam era globalisasi sekarang ini diperlukan keterampilan dan kemampuan untuk selalu dapat mengikuti perkembangan zaman yang terjadi dengan cepat.

Saat ini, pemerintah juga mencanangkan kebijakan yang boleh dikatakan spektakuler berkenaan dengan rasio perbandingan jumlah SMA dan SMK, dari 70: 30, menjadi 30: 70, pada tahun 2025. Sementara itu, untuk meningkatkan kualitas Sekolah Menengah Kejuruan, pemerintah melalui Direktorat Pembinaan SMK juga mencanangkan program 1000 SMK Bertaraf Nasional dan 200 SMK Bertaraf Internasional. (Mendiknas, Bambang Sudibyo).

Kenyataan menunjukkan masih adanya kualitas guru yang kurang kompeten serta penempatannya yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan atau keilmuan. Kualitas guru sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pembelajaran, sebab guru merupakan ujung tombak yang turut mewarnai proses pembelajaran. Di sisi lain, guru harus mampu memfasilitasi proses belajar siswa.

Peningkatan mutu pendidikan secara formal aspek guru mempunyai peranan penting dalam mewujudkannya, di samping aspek lainnya seperti sarana/prasarana, kurikulum, siswa, manajemen, dan pengadaan buku. Guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan, sebab inti dari kegiatan pendidikan adalah belajar mengajar yang memerlukan peran dari guru di dalamnya. Sementara itu Tilaar (1999: 104) menyatakan “peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya”. Dengan demikian jelaslah bahwa keberhasilan pendidikan yang terutama adalah faktor guru sebagai tenaga pendidikan yang profesional.

Menurut Syah (2002: 230), guru yang profesional adalah guru yang melaksanakan tugas keguruan dengan kemampuan tinggi (profisiensi) sebagai sumber kehidupan. Profil profesi guru menurut Tilaar (1999: 295) adalah 1) memiliki kepribadian yang matang dan berkembang, 2) memiliki penguasaan ilmu yang kuat, dan 3) memiliki keterampilan untuk membangkitkan minat peserta didik kepada ilmu pengetahuan dan teknologi, serta 4) mengembangkan profesi secara berkesinambungan.

Salah satu hal yang patut dipertimbangkan adalah bagaimana upaya untuk meningkatkan kualitas guru adalah dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan, sebab dengan kualitas guru yang meningkat maka guru akan berusaha untuk meningkatkan profesionalismenya, sehingga keberhasilan pendidikan akan tercapai.

Djemari (dalam Acu S, 2005: 3) menyatakan bahwa setiap tenaga pengajar memiliki tugas dan tanggung jawab terhadap tingkat keberhasilan siswa belajar dan keberhasilan guru mengajar. Seperti dikemukakan oleh Akadum (1999), yang menyatakan dunia guru masih terselingkung dua masalah yang memiliki mutual korelasi yang pemecahannya memerlukan kearifan dan kebijaksanaan beberapa pihak terutama pengambil kebijakan, (1) profesi keguruan kurang menjamin kesejahteraan karena rendah gajinya. Rendahnya gaji berimplikasi pada kinerjanya, (2) profesionalisme guru masih rendah.

Selain faktor di atas, faktor lain yang menyebabkan rendahnya profesionalisme guru antara lain disebabkan oleh, (1) masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh. Hal ini disebabkan oleh banyaknya guru yang bekerja di luar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari sehingga waktu untuk membaca dan menulis bagi peningkatan diri tidak ada, (2) belum adanya standar profesional guru sebagaimana tuntutan di negara maju, (3) kemungkinan disebabkan oleh adanya perguruan tinggi swasta sebagai pencetak guru yang lulusannya asal jadi tanpa memperhitungkan outputnya kelak di lapangan sehingga menyebabkan banyak guru yang tidak patuh terhadap etika profesi keguruan, (4) kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri

karena guru tidak dituntut untuk melakukan penelitian bidang ilmu sebagaimana yang diberlakukan pada dosen di perguruan tinggi.

Menurut Syah (1988) dalam Usman (2001: 2), faktor lain yang menyebabkan rendahnya pengakuan masyarakat terhadap profesi guru yakni kelemahan yang terdapat pada diri guru itu sendiri, di antaranya rendahnya tingkat kompetensi profesionalisme mereka. Penguasaan guru terhadap materi dan metode pengajaran masih berada di bawah standar.

Tantangan lebih besar muncul dari Sekolah Menengah Kejuruan. Lembaga pendidikan ini tidak hanya menyiapkan siswa memiliki pengetahuan tentang bekerja, melainkan harus memiliki keterampilan yang dibutuhkan dan relevan dengan kebutuhan lapangan atau kebutuhan dunia industri/dunia kerja. Pada kenyataannya, tingkat relevansi kurikulum dan bahan ajar terhadap kebutuhan dunia industri masih rendah. Hal itu disebabkan pesatnya laju teknologi industri dan rendahnya kemampuan sekolah menyediakan mesin-mesin baru. Apalagi masih banyak SMK yang mengandalkan teori, dan tidak melaksanakan praktek yang optimal, karena terbatasnya peralatan (mesin). Dalam hal ini dikenal dengan sebutan SMK sastra.

Menurut Suryadi (1989: 3) kualitas guru dapat ditunjukkan dengan pengukuran terhadap tiga faktor utama yaitu kemampuan profesional, upaya profesional dan waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional. Dengan demikian, untuk meningkatkan kualitas guru dan kinerja guru dalam kaitannya dengan usaha peningkatan kualitas pendidikan, guru harus mengikuti pendidikan dan pelatihan. Sedangkan menurut Bukit (2002: 503) kurangnya penguasaan guru

terhadap substansi materi yang perlu diajarkan kepada siswa, keadaan ini didiagnosis berasal dari kurangnya pengalaman kerja guru di dunia industri/usaha, kurangnya kemauan guru untuk mengembangkan diri atas prakarsanya sendiri dan kurangnya gairah mengajar. Dalam usaha mengatasi permasalahan yang dihadapi guru seperti, guru yang kurang menguasai substansi materi yang akan diajarkan kepada peserta didik, serta kurangnya pengalaman kerja guru pada dunia usaha dan industri, dan kurangnya kemauan guru untuk mengembangkan diri atas pelaksanaannya sendiri, maka perlu adanya pembinaan yang kontinu serta pendidikan dan pelatihan yang sistematis.

Upaya meningkatkan kualitas SMK, Pakpahan dalam Supriadi (2002: 224) menyebutkan "... dari sekitar 40 ribu guru SMK Negeri pada awal Pelita VI, sebanyak 75% telah diantar dalam berbagai bidang keahlian". Guru-guru dibekali dengan pengalaman bekerja di industri (*industrial experience for the teachers*) selama beberapa waktu, kegiatan ini merupakan bagian dari kegiatan penataran. Dengan demikian, para guru teknik mempunyai wawasan dan pengalaman yang sama dalam membimbing para siswanya.

Tarsono (dalam Acu S, 2005) menyatakan bahwa, penyelenggaraan suatu Pendidikan dan Pelatihan (diklat) sebagai salah satu pemberdayaan sumber daya manusia (SDM). Secara lebih khusus bahwa pendidikan dan pelatihan dilaksanakan dalam upaya peningkatan kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap, sehingga diharapkan SDM menampilkan unjuk kerja (*performance*) yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Alasan dilaksanakan pendidikan dan pelatihan karena (1) adanya hambatan dalam

melaksanakan tugas, (2) belum optimalnya kompetensi relevan yang dimiliki, (3) adanya kesenjangan akibat perkembangan ilmu dan teknologi. Dalam konteks pendidikan nonformal efektivitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan memerlukan pertimbangan beberapa hal antara lain: (1) dilihat berdasarkan basis pekerjaan atau fungsi, (2) pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan harus didasarkan pada analisis kebutuhan, (3) program pendidikan dan pelatihan harus terpadu secara logis dan sistematis, (4) program pendidikan dan pelatihan harus mengacu pada perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang relevan, (5) pendidikan dan pelatihan dilaksanakan berorientasi pada output dan out comes, (6) evaluasi dalam pendidikan dan pelatihan berorientasi pada evaluasi proses dan dampak.

Banyak program pelatihan yang bersifat peningkatan kompetensi, seperti pelatihan alih keterampilan, pelatihan manajemen bengkel bagi guru SMK. Sebagai upaya peningkatan kompetensi, SMK mengirim guru-gurunya untuk mengikuti pelatihan, baik guru normatif, adaptif maupun produktif, ke pusat-pusat pelatihan dengan durasi waktu 7 hari sampai 3 bulan, dan seluruh peserta menerima sertifikat sebagai bukti telah mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Salah satu lembaga tempat melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan adalah Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin dan Teknik Industri (PPPPTK BMTI) Cimahi, yang merupakan metamorfosis dari Pusat Pengembangan dan Penataran Guru Teknologi (PPPG Teknologi). Lembaga ini, sesuai tugas dan fungsinya ialah melaksanakan dikjartih (mendidik, mengajar dan melatih) bagi tenaga

kependidikan di SMK (tenik). Setiap tahunnya menyelenggarakan lebih dari 43 jenis kegiatan diklat dilaksanakan, yang meliputi kegiatan diklat di bidang teknik bangunan, teknik mesin, teknik elektro, teknik listrik, dan juga diklat bagi guru pendidikan umum dan sains. Bahkan, PPPPTK juga melaksanakan diklat bagi calon kepala sekolah, atau *talenscouting*, karya tulis ilmiah, Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), bahasa Inggris, bahasa Inggris bagi guru produktif, ketatausahaan bagi tenaga tata usaha, kewirausahaan bagi kepala sekolah dan guru maupun jenis diklat lainnya. PPPPTK BMTI juga membuka program *Works Station (WS)* atau diklat yang dilaksanakan di daerah.

Bachtiar (2003: 9) guru sebagai ujung tombak dalam keberhasilan proses pembelajaran, kepadanya tertumpu harapan untuk bisa melaksanakan program pemerintah antara lain meningkatkan mutu pendidikan. Pembelajaran merupakan jantung dari proses pendidikan dalam suatu institusi pendidikan. Pada tingkat mikro, pencapaian kualitas pembelajaran merupakan tanggung jawab profesional seorang guru, misalnya melalui penciptaan pengalaman belajar yang bermakna bagi siswa dan fasilitas yang didapat siswa untuk mencapai hasil belajar yang maksimal. Pada tingkat makro, melalui sistem pembelajaran yang berkualitas, lembaga pendidikan bertanggung jawab terhadap pembentukan tenaga pengajar yang berkualitas, yaitu yang dapat berkontribusi terhadap perkembangan intelektual, sikap, dan moral dari setiap individu peserta didik sebagai anggota masyarakat.

Menurut Bachtiar (2003: 53) pendidikan dan pelatihan adalah suatu bentuk kegiatan yang merupakan bagian pengembangan staf dalam usaha meningkatkan

kemampuan profesional personal sekolah terutama guru dengan cara mengubah sikap meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Dilihat dari tujuan yang ingin dicapai melalui pendidikan dan pelatihan guru teknik adalah untuk meningkatkan keterampilan guru dalam persiapan pembelajaran, proses pembelajaran, penguasaan bahan ajar, komite dan peningkatan motivasi mengajar. Selain melalui pendidikan dan pelatihan, motivasi juga dapat meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran di sekolah menengah kejuruan.

Menurut Hasibuan (1993: 95) motivasi berprestasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya-upayanya untuk mencapai kepuasan. Guru yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan bekerja dengan sebaik-baiknya, menyelesaikan tugas, tanggung jawab, berpikir akan kemajuan karirnya dan berorientasi ke masa depan. Di samping itu motivasi juga dapat menimbulkan kepuasan kerja, rasa senang dan bangga bisa melakukan pekerjaan yang kreatif, mampu melaksanakan pekerjaan sesuai kompetensinya, dengan demikian guru teknik mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerja.

Pendidikan dan pelatihan untuk guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan pengamatan di lapangan dan wawancara selama penulis melakukan penelitian dijumpai beberapa kelemahan dalam hal hasil pendidikan dan pelatihan di antaranya:

1. Masih ada guru yang belum mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan, sehingga kompetensi profesionalisme dalam kegiatan pembelajaran belum berjalan secara optimal.
2. Guru yang kurang menguasai substansi materi yang akan diajarkan kepada peserta didik, serta kurangnya pengalaman kerja guru pada dunia usaha dan industri, dan kurangnya kemauan guru untuk mengembangkan diri atas pelaksanaannya sendiri.

Dalam hal motivasi berprestasi ditemui permasalahan bahwa pemberian penghargaan yang belum konsisten dilaksanakan oleh pihak sekolah kepada guru yang memiliki prestasi dan guru yang rajin mengajar, sehingga menurunkan motivasi berprestasi guru. Sedangkan dalam hal kinerja guru, didapat kendala rendahnya komitmen guru dalam melaksanakan program-program dan kegiatan pembelajaran di sekolah dan minimnya kreativitas yang dimiliki oleh guru, yang menyebabkan sekolah kurang berkembang, serta masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh, di mana masih ada guru yang bekerja di luar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja guru dalam proses pembelajaran di SMK dikaitkan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yakni faktor pendidikan dan pelatihan serta faktor motivasi berprestasi.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merasa tertarik untuk mengungkap ”Bagaimanakah pengaruh hasil diklat dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SMK”.

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Beragamnya latar belakang dan pengalaman kerja guru yang menjadi peserta pendidikan dan pelatihan di PPPPTK BMTI.
- 2) Terjadinya *need assesment* guru dalam pelaksanaan proses pendidikan dan pelatihan bagi guru.
- 3) Berbagai jenis diklat yang dilaksanakan belum mengacu pada *need assesment* atau analisis kebutuhan diklat yang dilaksanakan sebelum dilaksanakannya diklat bagi guru SMK.
- 4) Peningkatan kualitas baru terfokus pada pemenuhan atau realisasi program kerja lembaga saja, belum berorientasi pada pendidikan dan pelatihan.
- 5) Pelaksanaan diklat belum mengacu pada peningkatan kinerja guru sebagai aktualisasi kompetensi guru.
- 6) Motivasi berprestasi guru dalam pelaksanaan pembelajaran masih rendah, yang menyebabkan menurunnya prestasi kerja (kinerja guru).
- 7) Kinerja guru belum berjalan dengan optimal, di mana guru belum berkomitmen secara maksimal dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di sekolah.
- 8) Kinerja guru yang ditunjukkan melalui kreativitas guru dalam pembelajaran masih rendah.

1.3 Rumusan Masalah

Bertolak dari latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka permasalahan yang akan dideskripsikan dan dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini dirumuskan, sebagai berikut:

- 1) Seberapa besar pengaruh hasil diklat terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SMK?
- 2) Seberapa besar pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SMK?
- 3) Seberapa besar pengaruh hasil diklat dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SMK?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji seberapa besar pengaruh hasil diklat yang diselenggarakan oleh PPPPTK-BMTI Bandung dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SMK.

Sedangkan secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memperoleh informasi mengenai:

- 1) Pengaruh hasil diklat terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SMK.
- 2) Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SMK.
- 3) Pengaruh hasil diklat dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SMK.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan ada dua manfaat utama yaitu manfaat yang bersifat praktis dan bersifat teoritis, yaitu:

1) Manfaat Praktis

(a) Bagi penyelenggara pendidikan dan pelatihan dalam hal ini PPPPTK BMTI Bandung ialah memberikan umpan balik terhadap perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pelatihan serta pengembangan program pendidikan dan pelatihan dalam rangka memperbaiki sistem maupun model pendidikan dan pelatihan khususnya dalam rangka meningkatkan kinerja guru dalam layanan pembelajaran.

(b) Bagi guru peserta diklat atau guru lainnya di SMK ialah meningkatkan motivasi berprestasi guru untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dan usaha lainnya dalam rangka meningkatkan sikap, pengetahuan dan keterampilan serta memperbaiki kinerja khususnya dalam pembelajaran.

(c) Bagi siswa SMK ialah peningkatan kinerja guru akan berdampak positif dalam kualitas pembelajaran sehingga akan meningkatkan kualitas output siswa SMK, yang lebih meningkat pengetahuan, sikap dan keterampilan.

(d) Bagi pengambil kebijakan: memberikan masukan pentingnya pendidikan dan pelatihan, motivasi berprestasi guru dan kinerja guru dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga terdapat kebijakan yang mendukung upaya peningkatan kinerja guru dalam layanan pembelajaran.

2) Manfaat Teoritis

(a) Memberikan sumbangan pemikiran terhadap pendidikan dan pelatihan dan kinerja guru.

- (b) Memberikan sumbangan pemikiran dalam penyusunan strategi pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan motivasi berprestasi guru dan kinerja guru
- (c) Memberikan sumbangan pemikiran terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SMK dan memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan pembelajaran di SMK.

1.6 Definisi Operasional

Beberapa istilah yang menurut peneliti harus dijelaskan secara operasional untuk menghindari keanekaragaman penafsiran, berikut ini dikemukakan definisi operasional agar diperoleh kesatuan pemikiran, maka dibuat definisi operasional sebagai berikut:

- 1) *Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)* adalah penyelenggaraan kegiatan untuk mengembangkan staf dalam meningkatkan kemampuan profesional guru dengan cara mengubah sikap, keterampilan dan pengetahuan yang diselenggarakan oleh PPPPTK-BMTI Bandung. Dalam penelitian ini ukuran-ukuran pendidikan dan pelatihan adalah intensitas mengikuti pendidikan dan pelatihan, persepsi pendidikan dan pelatihan (tingkat kemanfaatan dan tujuan, materi pendidikan dan pelatihan, ketepatan metode pembelajaran, kuantitas dan kualitas media pembelajaran, penggunaan dan dukungan sarana pembelajaran).
- 2) *Hasil Diklat*. Pengertian hasil diklat dalam penelitian ini mengacu kepada pengertian hasil belajar yang dikemukakan oleh Nana Sujana (2008: 3) bahwa, "hasil belajar adalah perubahan tingkah laku yang mencakup aspek kognitif, afektif dan psikomotor". Adanya perubahan tersebut setelah siswa

(dalam hal ini adalah guru SMK) menerima pengalaman belajarnya melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Dari pengertian hasil belajar tersebut, dapat dikemukakan bahwa hasil diklat merupakan perilaku sebagai akibat proses belajar mengajar. Hasil pendidikan dan pelatihan dapat diukur melalui kegiatan penilaian. Penilaian dapat diartikan sebagai suatu tindakan untuk menilai sejauh mana tujuan-tujuan instruksional dapat tercapai atau sejauh mana materi yang diberikan dikuasai oleh siswa. Hasil penilaian dapat dilaporkan dalam bentuk nilai atau angka.

- 3) *Motivasi berprestasi* adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar yang mempengaruhi tingkah laku guru teknik SMK di Jawa Barat dalam berbuat untuk mencapai suatu tujuan dengan hasil yang terbaik. Dalam penelitian ini ukuran-ukuran yang dipergunakan dalam motivasi berprestasi adalah selalu berusaha unggul, menyelesaikan tugas sebaik-baiknya, tanggung jawab, dan suka bekerja keras.
- 4) *Kinerja guru* adalah prestasi capaian seorang guru SMK dalam melaksanakan tugas dari segi kualitas personal dan proses pelaksanaan tugas. Dalam penelitian ini ukuran-ukuran kinerjanya adalah *Persiapan Pembelajaran*, ketepatan penentuan kompetensi dasar terhadap standar kompetensi, relevansi penentuan dan pengembangan indikator hasil belajar, pengembangan pengalaman belajar dengan standar kompetensi, kompetensi dasar, materi pokok dan indikator, pengintegrasian *life skills* dalam pengembangan pengalaman belajar, alokasi waktu, penjabaran indikator, kreativitas dalam menentukan sumber belajar dan *kemampuan mengajar*, penampilan,

pengelolaan dan pengorganisasian siswa, penguasaan materi, mengembangkan berbagai aktivitas belajar dengan berbagai teknik/pendekatan, penggunaan alat/bahan/media pembelajaran, penghargaan terhadap prestasi siswa, pemanfaatan waktu, memotivasi partisipasi siswa, penelitian terhadap proses dan hasil belajar dan mengakhiri pembelajaran.

1.7 Asumsi

- 1) Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan salah satu upaya yang dilakukan untuk memberdayakan sumber daya manusia (SDM). Secara lebih khusus bahwa pendidikan dan pelatihan dilaksanakan dalam upaya peningkatan kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap, sehingga diharapkan SDM menampilkan unjuk kerja (*performance*) yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. (Tarsono dalam Acu S, 2005)
- 2) Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana (1998: 223) mengemukakan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan serta meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan perkataan lain, tujuan pelatihan adalah meningkatkan kinerja dan pada gilirannya akan meningkatkan daya saing.
- 3) Mc. Clelland dalam (Miftah Thoha, 1983: 230) mengemukakan bahwa orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi mempunyai karakteristik (1) suka mengambil risiko yang moderat, (2) memerlukan umpan balik yang segera, (3) memperhitungkan keberhasilan dan (4) menyatu dengan tugas.
- 4) Kinerja guru dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan, motivasi berprestasi, pengalaman di dunia usaha dan industri, yang telah diikuti dan penguasaan

materi, perencanaan, metode/strategi dan evaluasi pembelajaran. Agar guru memiliki kinerja yang sesuai dengan harapan, maka setiap guru sudah seharusnya melewati tahap-tahap dalam tugasnya sebagai guru. Selain memiliki kompetensi dasar yang dibuktikan dengan Akta Mengajar maupun ijazah sarjana pendidikan, seorang guru agar menjadi lebih profesional di dalam melaksanakan tugasnya, maka guru tersebut harus ditingkatkan kemampuannya, melalui berbagai upaya. Salah satu upaya tadi ialah dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan, baik yang sifatnya penyegaran maupun yang sifatnya berjenjang atau untuk menguasai kompetensi lanjutan.

1.8 Lokasi Penelitian

Penelitian ini bertempat di 5 SMK Negeri yang berada di Kota Bandung dan Cimahi.

TABEL 1.1
DATA SEKOLAH

No.	Nama Sekolah	Jenis Sekolah
1	SMKN 4 Bandung	SMK BERTARAF NASIONAL
2	SMKN 6 Bandung	SMK BERTARAF NASIONAL
3	SMKN 8 Bandung	SMK BERTARAF NASIONAL
4	SMK Merdeka Bandung	SMK BERTARAF NASIONAL
5	SMKN 1 Cimahi	SMK NASIONAL BERTARAF INTERNASIONAL