

BAB 1

PENDAHULUAN

I. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin cepat dan memunculkan tuntutan baru dalam berbagai aspek kehidupan turut menuntut adanya pembaharuan dalam sistem pendidikan. Negara Indonesia, seperti halnya negara lain tidak akan dapat melepaskan diri dari pengaruh globalisasi yang melanda dunia ini, terutama dengan semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Globalisasi ini menyebabkan kehidupan manusia menjadi lebih dinamis dan penuh tantangan, cepat berubah bahkan penuh dengan ketidakpastian. Untuk itu diperlukan manusia yang memiliki kemampuan mengerti, mengatasi, dan mengantisipasi perkembangan situasi berdasarkan ilmu pengetahuan. Sumber daya manusia merupakan dan sangat menentukan dalam setiap kegiatan atau usaha mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai (guru) dalam suatu organisasi.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal menjadi bagian dari rangkaian system birokrasi pendidikan nasional, berjalan untuk melaksanakan undang-undang system pendidikan nasional yang bertujuan “ mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, Berakhlak Mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis, serta bertanggung jawab

(*UU sisdiknas No 20/2003*). Realisasi tujuan pendidikan di sekolah dituangkan menjadi kegiatan belajar mengajar yang menjadi tanggung jawab guru sesuai kurikulum yang berlaku.

Sumber daya manusia merupakan kekayaan utama dalam suatu organisasi, karena tanpa keikut-sertaan mereka, aktivitas organisasi tidak akan terjadi. Pegawai dalam penelitian ini adalah guru dalam organisasi pendidikan. Guru sebagai sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Guru sebagai pendidik dan pengajar di sekolah merupakan jabatan profesional. Ia menyanggah tugas mencerdaskan anak bangsa di sekolah pada kegiatan akademik yang disebut pembelajaran. Guru inilah yang berperan dalam menentukan kualitas pembelajaran di sebuah lembaga pendidikan yang dinamakan sekolah. Apakah kualitasnya lebih baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, mendapatkan dan mengembangkan guru yang kompeten menentukan keberhasilan dari setiap organisasi (Sekolah).

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia di Indonesia, yaitu melalui pendidikan. Menurut UU RI No. 20 Tahun 2003 di sebutkan bahwa pendidikan adalah :

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara.

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. Sebenarnya guru telah memiliki bekal pengetahuan, kemampuan maupun keterampilan yang cukup yang diperoleh selama masa pendidikan pra jabatan maupun pengembangan diri. Namun, demikian dalam melaksanakan tugas mengajarnya guru-guru sering dihadapkan kepada kesulitan untuk menyesuaikan pengetahuan yang telah dimilikinya dengan kebutuhan pembelajaran di sekolah yang berbeda dengan pengalaman belajar yang ditemukannya. Perkembangan dan perubahan serta kebijakan baru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah juga menuntut kemampuan baru untuk dilaksanakan guru. Oleh karena itu, masalah seperti itu menuntut kemampuan Kepala sekolah untuk selalu melakukan pembinaan-pembinaan maupun pelatihan terhadap guru-gurunya agar kinerja mengajar guru lebih baik sehingga mutu pendidikan di sekolahnya berjalan sesuai dengan tuntutan mutu yang diinginkan oleh tuntutan baru yang sedang berkembang.

Oleh karena itu, seorang guru akan diberi kesempatan untuk mengembangkan kariernya guna memberikan motivasi kepada guru agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang tenaga pendidikan. Seyogyanya para guru bisa memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kariernya di antaranya melalui bantuan profesional yaitu melalui pembinaan kegiatan pelatihan yang diadakan oleh sekolah ataupun luar sekolah. Sebagaimana menurut Undang-Undang R.I Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 26 ayat (4) menyatakan :

Bahwa lembaga pelatihan merupakan satuan pendidikan nonformal, disamping satuan pendidikan lainnya yaitu kursus, kelompok belajar, majelis ta'lim, kelompok bermain, taman penitipana anak, pusat kegiatan belajar masyarakat, serta satuan pendidikan yang sejenisnya.

Sedangkan Nitisemito (1994) mengemukakan bahwa :

Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan.

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah sebagai proses bersistem yang di dalamnya ada suatu kegiatan, yang dimaksudkan untuk pengembangan serta perbaikan kinerja para pesertanya guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

Kegiatan pelatihan bagi guru pada dasarnya merupakan suatu bagian yang integral dari manajemen dalam bidang ketenagaan di sekolah dan merupakan upaya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru sehingga pada gilirannya diharapkan para guru dapat memperoleh keunggulan kompetitif dan dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya. Dengan kata lain, mereka dapat bekerja secara lebih produktif dan mampu meningkatkan kualitas kerjanya.

Pelatihan bagi guru diharapkan akan membuat para guru lebih termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga para guru dapat meningkatkan kerjanya. Salah satu pelatihan yang dilaksanakan oleh guru khususnya di SMAN yang ada di Garut adalah :

1. Pelatihan MGMP Permata pelajaran yaitu pada tingkat Kabupaten maupun tingkat Provinsi

2. Pelatihan Calon Kepala Sekolah Menengah Atas
3. Pelatihan Diklat Kependudukan dan Lingkungan Hidup Tingkat Pusat
4. Pelatihan Diklat Instruktur Sains, Teknologi dan Masyarakat SMA
5. Pelatihan membuat & Memanfaatkan Media Pendidikan
6. Pelatihan Diklat LKGI untuk IPA, Matematika, IPS tingkat Propinsi, dan
7. Pelatihan Diklat PAKEM.

Dalam tataran mikro teknis, guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, dia amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran/pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah. Kehadiran guru dalam proses pembelajaran di sekolah masih tetap memegang peranan yang penting. Peran tersebut belum dapat diganti dan diambil alih oleh apapun. Hal ini disebabkan karena masih banyak unsur-unsur manusiawi yang tidak dapat diganti oleh unsur lain. "Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri", (*Wijaya dan Rusyan, 1994*).

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam 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.

Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan bahwa “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. Dan untuk memahami apa dan bagaimana kinerja guru itu, terlebih dahulu akan dikemukakan tentang makna kinerja serta bagaimana mengelola kinerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja guru dari hari kehari, minggu ke minggu dan tahun ke tahun terus ditingkatkan. Guru punya komitmen untuk terus dan terus belajar, tanpa itu maka guru akan kerdil dalam ilmu pengetahuan, akan tetap tertinggal akan akselerasi zaman yang semakin tidak menentu. Apalagi pada kondisi ini kita dihadapkan pada era global, semua serba cepat, serba dinamis, dan serba kompetitif. Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah, guru, karyawan maupun anak didik. Kinerja guru akan bermakna bila dibarengi dengan nawaitu yang bersih dan ikhlas, serta

selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya, dan berupaya untuk dapat meningkatkan atas kekurangan tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan kearah yang lebih baik. Kinerja yang dilakukan hari ini akan lebih baik dari kinerja hari kemarin, dan tentunya kinerja masa depan lebih baik dari kinerja hari ini.

Kinerja mengajar guru merupakan kemampuan seorang guru dalam mengajar. Setiap guru memiliki beberapa kompetensi yang harus dimiliki. Guru sebagai pekerja harus berkemampuan yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Harapan dalam Undang-Undang tersebut menunjukkan adanya perubahan paradigma pola mengajar guru yang pada mulanya sebagai sumber informasi bagi siswa dan selalu mendominasi kegiatan dalam kelas berubah menuju paradigma yang memposisikan guru sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran dan selalu

terjadi interaksi antara guru dengan siswa maupun siswa dengan siswa dalam kelas. Selain itu, disebutkan bahwa dimensi kinerja mengajar guru itu adalah :

- 1) merencanakan pembelajaran,
- 2) melaksanakan pembelajaran, dan
- 3) mengevaluasi pembelajaran.

Sumber: Majid, Abdul. (2005). Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Kenyataan ini mengharuskan guru untuk selalu meningkatkan kemampuannya terutama memberikan keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran.

Dalam penelitian ini, yaitu di SMAN Se-Kecamatan Tarogong Kidul Garut yaitu (SMAN 1 Garut, SMAN 6 Garut, dan SMAN 15 Garut) kegiatan pelatihan guru sangatlah berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru, karena guru merupakan kunci dalam peningkatan mutu pendidikan dan mereka diarahkan pada perubahan-perubahan masa yang akan datang.

Penulis merasa tertarik untuk melakukan sebuah penelitian tentang masalah tersebut, oleh karena itu penulis mengambil judul skripsi
“ PENGARUH KEGIATAN PELATIHAN GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU DI SMA NEGERI SE-KECAMATAN TAROGONG KIDUL GARUT “.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah gambaran umum tentang ruang lingkup atau pembahasan bidang kajian dalam penelitian, sehingga akhirnya masalah yang akan diteliti akan tampak jelas.

Dengan memperhatikan latar belakang masalah di atas, dalam penelitian ini dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum kegiatan pelatihan guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kecamatan Tarogong Kidul Garut ?
2. Bagaimana gambaran umum kinerja mengajar guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kecamatan Tarogong Kidul Garut ?
3. Bagaimana pengaruh kegiatan pelatihan guru terhadap kinerja mengajar guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kecamatan Tarogong Kidul Garut?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan pegangan atau pedoman bagi peneliti dalam melaksanakan penelitiannya. Sehubungan dengan hal ini Suharsimi Arikunto (1989 :41) menyatakan bahwa “ Tujuan penelitian yaitu rumusan kalimat yang menunjukkan adanya sesuatu hal yang diperoleh setelah penelitian yang dilakukan selesai.

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, memahami serta memperoleh gambaran secara keseluruhan mengenai pengaruh kegiatan pelatihan guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Tarogong Kidul Garut.

b. Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui gambaran tentang kegiatan pelatihan guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kecamatan Tarogong Kidul Garut.
2. Untuk mengetahui gambaran tentang kinerja mengajar guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kecamatan tarogong Kidul Garut.
3. Untuk mengetahui pengaruh kegiatan pelatihan guru terhadap kinerja mengajar guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kecamatan Tarogong Kidul Garut.

D. Manfaat Penelitian**a. Segi Teoritis**

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, memperluas cakrawala khasanah keilmuan manajemen sekolah.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian dan pengembangan teori lebih lanjut yang berkenaan dengan kegiatan pelatihan guru.

b. Segi Praktis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, memperluas cakrawala khasanah keilmuan Administrasi Pendidikan bagi peneliti sebagai calon administrator dalam manajemen sekolah .
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pertimbangan dan masukan bagi pihak sekolah untuk lebih mengembangkan proses manajemen sekolahnya terutama dalam kegiatan pelatihan guru.

E. Anggapan Dasar

Anggapan dasar adalah suatu hal yang diyakini kebenarannya oleh peneliti yang harus dirumuskan secara jelas untuk memperkuat permasalahan yang telah dirumuskan dan sebagai titik tolak pemikiran bagi peneliti yang tidak diragukan lagi kebenarannya, seperti yang dikemukakan oleh Wirarno Surakhmad bahwa “ Anggapan dasar adalah sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik “.

Berdasarkan pernyataan diatas, peneliti telah merumuskan beberapa anggapan dasar sebagai berikut :

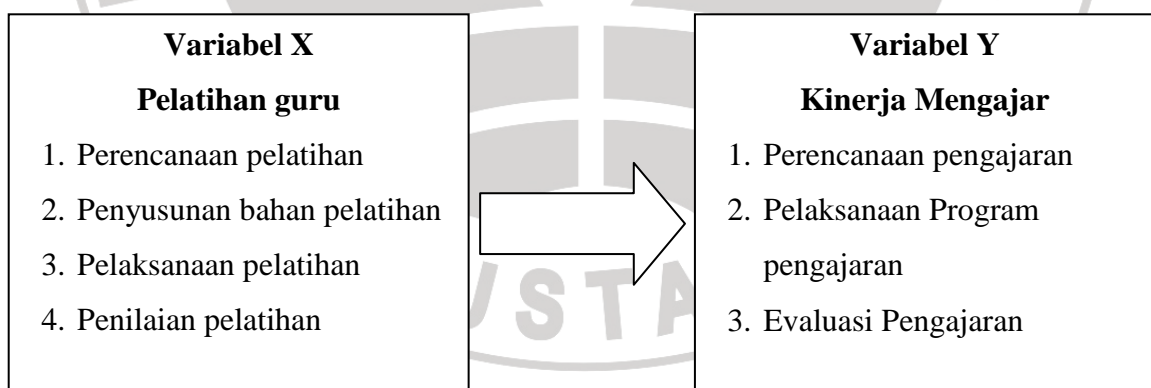
1. Pelatihan menginginkan terjadinya perubahan dan peningkatan keterampilan (skill) , lebih mengacu pada aspek psikomotorik/ kemampuan untuk melakukan sesuatu (doing something) .
2. Guru umumnya merujuk pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.
3. Pelatihan guru merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh pimpinan sekolah untuk menunjang pelaksanaan kerja para guru di sekolah.
4. Dengan adanya pelatihan guru, guru akan lebih termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik.
5. kinerja (*prestasi kerja*) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian, sehingga terbukti kebenarannya, melalui data yang terkumpul. Sunarya Kartadinta (1988:25). Mengemukakan bahwa “ hipotesis diartikan sebagai rumusan tentative sesuatu jawaban atau jawaban semata terhadap masalah penelitian yang perlu diuji kebenarannya secara empirik. Istilah diuji mengandung arti bahwa hipotesis tidak perlu dibuktikan sebagai sesuatu yang “benar” atau “salah”. Melainkan sesuatu yang harus diuji apakah dia bisa diterima atau ditolak. Dengan kata lain, hopitesis adalah sesuatu yang dianggap benar meskipun kebenarannya masih harus dibuktikan.

Adapun hipotesis peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

“Terdapat Pengaruh Positif antara kegiatan pelatihan (Variabel X) terhadap kinerja mengajar Guru (variabel Y).



Gambar 1.1

Pengaruh Variabel X Terhadap Variabel Y

Keterangan :

Variabel X : Pelatihan Guru

Variabel Y : Kinerja Mengajar Guru

⇒ : Arah pengaruh (variabel Y yang disebabkan oleh Variabel X)

G. Metode Penelitian

Penelitian memerlukan suatu metode untuk menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan penelitian. Metode penelitian merupakan unit kerja, suatu penelitian dengan alat apa dan prosedur bagaimana penelitian dilaksanakan, sehingga dapat dipahami obyek yang dijadikan sasaran penelitian. Sebagaimana dikemukakan Muhammad Ali (1984 : 54) bahwa 'metode penelitian merupakan suatu cara untuk memperoleh pengetahuan atau memecahkan suatu permasalahan yang dihadapi'.

Metode penelitian adalah cara-cara yang dipergunakan untuk mengumpulkan, menyusun, dan menganalisis data yang terkumpul sehingga diperoleh makna yang sebenarnya, dan juga untuk dapat memecahkan masalah tersebut, sebagaimana dikemukakan oleh Surakhmad (Dalam Isfi Mutiara, 2007 : 131) bahwa :

Metode merupakan cara yang utama dipergunakan untuk mencapai tujuan, misalnya untuk menguji serangkaian hipotesa, dengan mempergunakan teknik serta alat-alat tertentu. Mengacu pada pendapat di atas, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Metode Deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan ditunjang dengan studi kepustakaan.

1. *Metode Penelitian Deskriptif*, menurut Mohamad Ali (1993 : 20) metode penelitian deskriptif digunakan untuk berupaya memecahkan atau menjawab permasalahan yang sedang dihadapi pada situasi sekarang dilakukan dengan menempuh langkah-langkah pengumpulan, klasifikasi, dan tujuan utama untuk membuat penggambaran sesuatu keadaan secara objektif dalam suatu deskripsi situasi.
2. *Pendekatan Kuantitatif*, yaitu pendekatan yang menggunakan metode bilangan untuk mendeskripsikan observasi suatu objek atau variabel dimana bilangan menjadi bagian dari pengukuran. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur tiap-tiap variabel yang ada dalam penelitian sehingga diketahui tingkat keterhubungannya melalui teknik perhitungan statistik.
3. *Studi Kepustakaan*, adalah suatu upaya untuk mendapatkan keterangan atau informasi dengan melalui pendekatan terhadap berbagai sumber kepustakaan / literature lain yang relevan dengan masalah yang akan diteliti.

H. Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi dalam penyusunan penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada beberapa Sekolah Menengah atas Negeri Se-Kecamatan Tarogong kidul yaitu SMAN 1 Garut, SMAN 6 garut dan SMAN 15 Garut .

I. Teknik Pengumpulan Data

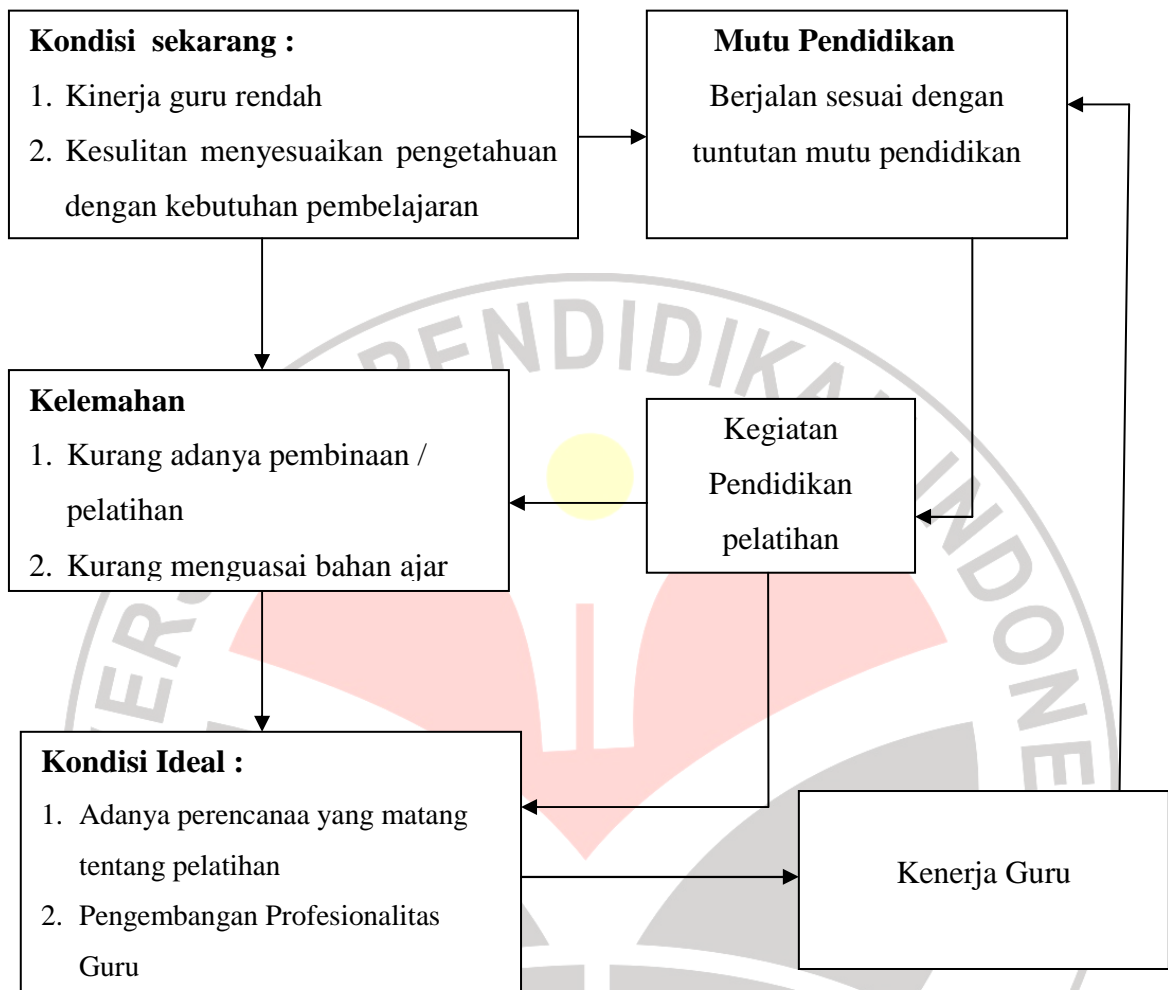
1. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. *Studi Kepustakaan* (Bibliografi), Dalam penelitian ini juga menggunakan studi kepustakaan (Bibliografi) karena Studi kepustakaan merupakan suatu kegiatan yang tidak dapat dipisahkan dari suatu penelitian. Studi kepustakaan merupakan suatu cara untuk memperoleh informasi atau keterangan.
- a. *Angket tertutup*, adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa, sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya.

J. Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan proses alur pikir peneliti dalam melakukan penelitian. Kerangka pikir ini disusun secara rasional menurut konsep, teori, dengan memperhatikan faktor empiris yang relevan dengan masalah penelitian.



Bagan 1.2

Kerangka Berpikir