

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Amanat Undang-Undang Dasar 1945 yang diperkuat oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menyebutkan bahwa setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu (Pasal 5 Ayat 1), bahkan setiap warga negara yang berusia tujuh sampai dengan lima belas tahun *wajib* mengikuti pendidikan dasar (Pasal 6 Ayat 1). Dalam pelaksanaannya, pendidikan akan berhasil dan berjalan efektif jika pengelolaan sumber daya manusia khususnya guru mendapatkan perhatian khusus dan signifikan.

Dalam pengertian umum, kualitas/mutu mengandung makna derajat (tingkat) keunggulan suatu produk (hasil kerja/upaya) baik berupa barang maupun jasa; baik yang *tangible* maupun yang *intangibile*. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Dalam "proses pendidikan" yang bermutu terlihat berbagai input, seperti; bahan ajar (kognitif, afektif, atau psikomotorik), metodologi (bervariasi sesuai kemampuan guru), sarana sekolah, dukungan administrasi dan sarana prasarana, sumber daya lainnya dan penciptaan suasana yang kondusif.

Kualitas dalam konteks "hasil pendidikan" mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu (apakah tiap akhir semester, akhir tahun, 2 tahun atau 5 tahun, bahkan 10 tahun). Prestasi yang dicapai atau

hasil pendidikan (*student achievement*) dapat berupa hasil test kemampuan akademis (ujian blok dan ujian nasional). Dapat pula prestasi di bidang non akademis seperti prestasi dalam cabang olah raga, kesenian atau bidang lain. Bahkan prestasi sekolah dapat berupa kondisi abstrak (*intangible*) seperti suasana disiplin, keakraban, saling menghormati, kebersihan, dan sebagainya.

Proses pencapaian mutu pendidikan tidak lepas dari sosok dan peran guru sebagai pelaku utama, disamping lingkungan sekolah dan kebijakan pemerintah terhadap pendidikan. Guru memiliki peran yang sangat penting dalam proses memajukan pendidikan di Indonesia sehingga kualitas guru harus ditingkatkan dan dikembangkan mutunya sesuai dengan kompetensi yang telah diatur dalam undang - undang.

Pengembangan sumber daya guru, apabila mengacu pada undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen yang tercantum di pasal 10, tentang kopetensi guru meliputi kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi social dan kopetensi professional.

Kompetensi pedagogik artinya bahwa guru yang ideal adalah memiliki pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, memiliki pemahaman terhadap peserta didik, dapat melakukan pengembangan kurikulum/silabus, dapat membuat rancangan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, memanfaatkan teknologi pembelajaran, melakukan evaluasi hasil belajar, serta dapat mengembangkan peserta didik dalam mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

Kompetensi kepribadian adalah guru harus memiliki sikap-sikap mantap, berakhlak mulia, arif dan bijaksana, berwibawa, stabil, dewasa, jujur, mampu

menjadi teladan bagi peserta dan masyarakat, mampu secara obyektif mengevaluasi kinerja sendiri dan mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.

Kompetensi sosial artinya bahwa guru harus mampu berkomunikasi secara lisan, tulisan dan isyarat, mampu menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, mampu bergaul dengan seluruh komponen, bergaul secara santun sesuai dengan norma yang ada di masyarakat, serta menerapkan prinsip-prinsip persaudaraan sejati dan semangat keberamaan.

Kompetensi profesional adalah kemampuan guru dalam penguasaan materi secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran atau kelompok mata pelajaran yang diampu, menguasai konsep-konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran atau kelompok mata pelajaran yang diampu.

Mengingat efektivitas pembelajaran sangat berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan sebab pendidikan merupakan proses pembinaan individu yang sedang mengalami pertumbuhan ke dalam lingkup masyarakat. Dalam kegiatan pendidikan terjadi pembinaan terhadap perkembangan potensi peserta didik untuk memenuhi kelangsungan hidupnya secara pribadi dan kesejahteraan kolektif di masyarakat. Sebagai usaha sadar, pendidikan diarahkan untuk menyiapkan peserta didik melalui bimbingan, pengajaran dan latihan dalam rangka mengisi peranan tertentu di masyarakat pada masa yang akan datang. Pengaruh guru yang sangat besar terhadap perkembangan peserta didik tersebut maka guru dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya

secara maksimal. Sehingga ada pengaruh antara peningkatan efektivitas pembelajaran dengan peningkatan sumber daya manusia.

Pada lingkup Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang meliputi standar isi; standar proses; standar kompetensi lulusan; standar pendidik dan tenaga kependidikan; standar sarana dan prasarana; standar pengelolaan; standar pembiayaan; dan standar penilaian pendidikan, menandakan bahwa standar pendidik dalam hal ini guru sangat di haruskan oleh pemerintah dalam menciptakan pendidikan yang lebih maju untuk proses belajar mengajar. Oleh sebab itu guru harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sesuai dengan bidang keahlian keilmuannya sehingga memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Namun demikian pada kenyataan yang ada di lapangan, masih banyak dijumpai guru yang mengajar di luar bidang keahliannya yang secara teknis (mismatch), antara lain sebagai contoh ekstrim guru sejarah mengajar matematika dan IPA.

Guru merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang utama dalam penyelenggaraan pendidikan, merupakan orang yang bekerja dalam suatu lembaga pendidikan. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga karena tanpa manusia maka sumber daya pendidikan dan kependidikan tidak akan dapat mencapai tujuan pendidikan sebagai mana mestinya. Sebagai sumber daya manusia yang mempunyai potensi individu, guru harus mengembangkan diri dalam fungsinya sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam lembaga pendidikan yang senantiasa berubah dengan cepat, sejalan dengan terjadinya

globalisasi. Dalam atmosfir seperti ini, sekolah dituntut untuk melakukan pengembangan sumber daya guru secara optimal.

Mengingat permasalahan daya saing dalam dunia pendidikan yang semakin terbuka,, maka tantangan yang dihadapi dunia pendidikan tidak ringan. Tanpa dibekali kemampuan dan keunggulan daya saing yang tinggi niscaya pendidikan Indonesia tidak akan mampu menciptakan lulusan yang kompeten di bidangnya. Oleh karena itu, upaya meningkatkan daya saing dan membangun keunggulan kompetitif pendidikan Indonesia tidak dapat ditunda-tunda lagi dan sudah seyakinya menjadi perhatian berbagai kalangan, bukan saja bagi para pelaku pendidikan itu sendiri tetapi juga bagi aparat birokrasi, berbagai organisasi dan anggota masyarakat yang merupakan lingkungan yang berkepentingan dengan dunia pendidikan.

Realitas globalisasi yang demikian membawa sejumlah implikasi bagi pengembangan SDM di Indonesia. Salah satu tuntutan globalisasi adalah daya saing pendidikan. Daya saing tersebut akan terwujud bila didukung oleh sumber daya guru yang handal.

Pendidikan merupakan kegiatan yang kompleks, dan meliputi berbagai komponen yang saling berkaitan satu dengan lainnya. Untuk memperoleh pendidikan berkualitas dan mampu berperan aktif dalam menjalankan misinya untuk mendidik dan melatih sumber daya manusia, maka setiap komponen yang ada harus mampu bersinergi dan membentuk keselarasan dalam menjalankan peran dan fungsinya secara optimal. Ketimpangan salah satu dari komponen penyangga akan berakibat kurang harmonisnya operasional pendidikan yang dilakukan.

Pengelolaan pendidikan dapat dibedakan secara mikro maupun secara makro. Secara mikro pendidikan lebih berkaitan antara kegiatan yang dilakukan guru dan siswa. Sedangkan secara makro, pendidikan menjangkau beberapa elemen yang sangat luas yang salah satunya adalah pemerintah sebagai regulator, masyarakat dan siswa beserta guru dan didukung oleh berbagai perangkat pendukung lainnya.

Cukup banyak faktor yang terlibat dalam organisasi atau lembaga untuk pengelolaan pendidikan, beberapa lembaga yang cukup berperan adalah departemen pendidikan nasional sebagai wadah umum dalam penyelenggaraan pendidikan, yang selanjutnya diteruskan dan dibantu oleh lembaga yang lebih operasional seperti dinas maupun seksi-seksi pendidikan yang ditempatkan pada wilayah dan kota-kota tertentu. Lembaga tersebut memiliki peran dan fungsi yang berbeda satu dan lainnya, namun secara umum dimaksudkan untuk memberikan pelayanan pendidikan yang optimal bagi masyarakat agar mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Untuk mendapat sumber daya manusia yang berkualitas tinggi tersebut, hanya ada satu jalan pemecahan yang harus ditempuh, yakni melalui pendidikan dan pelatihan yang akan meningkatkan kemauan, kemampuan dan kesempatan bagi seseorang untuk berperan dalam kehidupannya, baik secara individu maupun bermasyarakat. Disamping sumber daya guru yang kompeten, media pembelajaran yang tepat di gunakan dalam proses pembelajaran akan turut menentukan keberhasilan pembelajaran yang efektif. Teknologi informasi adalah salah satu media pembelajaran yang dirasa efektif dan efisien dalam proses pembelajaran yang berkembang pada saat ini. Dengan informasi dan teknologi

yang berkembang saat ini, sehingga mampu menjawab berbagai tantangan dan kegiatan pembelajaran pun akan berjalan sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Sehingga peran guru bukan sebagai central dalam kegiatan pembelajaran melainkan guru bisa sejajar dengan peserta didik dan menjadi mitra dalam kegiatan proses belajar mengajar.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi masalah yang berkenaan dengan efektivitas pembelajaran di SMPN (RSSN) di wilayah Jampangkulon, yaitu:

1. Kepemimpinan kepala sekolah
2. Pengembangan sumber daya guru
3. Sarana dan prasarana
4. Hubungan dengan dewan komite
5. Pembiayaan
6. Kurikulum/perangkat pembelajaran
7. Media pembelajaran yang relevan

C. BATASAN MASALAH.

Dari ke (7) masalah yang diidentifikasi. Peneliti hanya membatasi pada pengembangan sumber daya guru dan penerapan teknologi informasi sebagai media pembelajaran untuk menunjang Pembelajaran yang efektif. Dikatakan efektif apabila dalam proses pembelajaran setiap elemen berfungsi secara keseluruhan, peserta didik merasa senang, puas dengan hasil pembelajaran,

membawa kesan, sarana/fasilitas memadai, materi dan metode yang tepat dan guru yang professional (Udin S. Saud, 2005:24).

Hal ini didasari oleh sudah berjalannya penggunaan media teknologi informasi di SMPN (RSSN) di wilayah Jampangkulon. Disamping itu pelatihan yang berkenaan dengan penggunaan media teknologi informasi di kalangan guru pun sudah berjalan, Untuk melihat bagaimana efektivitas pembelajaran yang dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya guru SMP dan pelatihan penerapan teknologi informasi, maka perlu adanya studi tentang pengembangan sumber daya guru sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran yang akan berimplikasi terhadap mutu pendidikan.

D. RUMUSAN MASALAH.

Berdasarkan pembatasan masalah, maka masalah dapat dijabarkan ke dalam rumusan – rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran pengembangan sumber daya guru yang dilakukan di SMPN sebagai rintisan sekolah standar nasional di wilayah Jampangkulon?
2. Bagaimana gambaran penerapan teknologi informasi di SMPN sebagai rintisan sekolah standar nasional di wilayah Jampangkulon?
3. Bagaimana gambaran efektivitas pembelajaran di SMPN sebagai rintisan sekolah standar nasional di wilayah Jampangkulon?
4. Seberapa besar kontribusi pengembangan sumber daya guru terhadap efektivitas pembelajaran di SMPN sebagai rintisan sekolah standar nasional di wilayah Jampangkulon?

5. Seberapa besar kontribusi penerapan teknologi informasi terhadap efektivitas pembelajaran di SMPN sebagai rintisan sekolah standar nasional di wilayah Jampangkulon?
6. Seberapa besar kontribusi pengembangan sumber daya guru dan penerapan teknologi informasi terhadap efektivitas pembelajaran secara bersama – sama di SMPN sebagai rintisan sekolah standar nasional di wilayah Jampangkulon?

D. TUJUAN PENELITIAN

Sejalan dengan perumusan masalah di atas, secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengembangan sumber daya guru dan penerapan teknologi informasi dalam menunjang efektivitas pembelajaran di SMPN RSSN se wilayah Jampangkulon Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. Untuk mencapai tujuan umum tersebut dapat dirinci dalam tujuan khusus sebagai berikut.

1. Mengetahui dan menganalisis gambaran pengembangan sumber daya guru yang dilakukan di SMPN sebagai rintisan sekolah standar nasional di wilayah Jampangkulon?
2. Mengetahui dan menganalisis gambaran penerapan teknologi informasi di SMPN sebagai rintisan sekolah standar nasional di wilayah Jampangkulon?
3. Mengetahui dan menganalisis gambaran efektivitas pembelajaran di SMPN sebagai rintisan sekolah standar nasional di wilayah Jampangkulon?

4. Mengetahui dan menganalisis kontribusi pengembangan sumber daya guru terhadap efektivitas pembelajaran di SMPN sebagai rintisan sekolah standar nasional di wilayah Jampangkulon?
5. Mengetahui dan menganalisis kontribusi penerapan teknologi informasi terhadap efektivitas pembelajaran di SMPN sebagai rintisan sekolah standar nasional di wilayah Jampangkulon?
6. Mengetahui dan menganalisis kontribusi pengembangan sumber daya guru dan penerapan teknologi informasi terhadap efektivitas pembelajaran di SMPN sebagai rintisan sekolah standar nasional di wilayah Jampangkulon?

E. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian ini baik secara teoritis maupun secara praktis yang dapat diambil hikmahnya adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk mengembangkan wawasan tentang ilmu administrasi pendidikan baik pada tingkatan makro dalam administrasi pendidikan di lembaga birokrasi pendidikan, maupun pada tingkatan mikro dalam administrasi pendidikan pada tingkat satuan pendidikan. Khususnya pada tingkat sekolah, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menemukan model-model baru dalam kegiatan pembelajaran di sekolah dan untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Selain itu hasil penelitian ini dapat menemukan permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam

kerjasama antara guru dan peserta didik dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan masukan kepada pihak sekolah, khususnya kepala sekolah dan guru agar dapat dan mau melaksanakan segala upaya yang berhubungan dengan peningkatan efektivitas pembelajaran dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.
- b. Memberikan masukan kepada Pemerintah Daerah khususnya Dinas Pendidikan Kabupaten Sukabumi sebagai Pemerintah Daerah Otonom yang memiliki tanggung jawab lebih besar dalam memajukan lembaga pendidikan dalam semangat desentralisasi pendidikan yang harus melibatkan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan. Secara praktis, bagi pemerintah penelitian ini dapat menjadi umpan balik (feedback) yang diharapkan dapat memberikan gambaran sekaligus evaluasi terhadap kegiatan pembelajaran di Kabupaten Sukabumi.

F. ASUMSI

Pada bagian ini disampaikan beberapa asumsi sebagai landasan berpikir bagi peneliti dalam melakukan penelitian. Efektivitas pembelajaran memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap peningkatan mutu pendidikan, sebab pendidikan merupakan proses pembinaan individu yang sedang mengalami pertumbuhan ke dalam lingkup masyarakat. Dalam kegiatan pendidikan terjadi pembinaan terhadap perkembangan potensi anak untuk memenuhi kelangsungan hidupnya

secara pribadi dan kesejahteraan kolektif di masyarakat. Sebagai usaha sadar, pendidikan diarahkan untuk menyiapkan peserta didik melalui bimbingan, pengajaran dan latihan dalam rangka mengisi peranan tertentu di masyarakat pada masa yang akan datang. Pengaruh guru yang sangat besar terhadap perkembangan peserta didik tersebut maka guru dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal. Sehingga ada pengaruh antara peningkatan efektivitas pembelajaran dengan peningkatan sumber daya manusia.

1. Pengembangan Sumber Daya Guru :

Pengembangan profesionalisme guru menjadi perhatian secara menyeluruh, karena guru memiliki tugas dan peran bukan hanya memberikan informasi-informasi ilmu pengetahuan dan teknologi, melainkan juga membentuk sikap dan jiwa yang mampu bertahan dalam era hiperkompetisi. Tugas guru adalah membantu peserta didik agar mampu melakukan adaptasi terhadap berbagai tantangan kehidupan serta desakan yang berkembang dalam dirinya. Pemberdayaan peserta didik ini meliputi aspek-aspek kepribadian terutama aspek intelektual, sosial, emosional, dan keterampilan. Tugas mulia itu menjadi berat karena bukan saja guru harus mempersiapkan generasi muda memasuki abad pengetahuan, melainkan harus mempersiapkan diri agar tetap eksis, baik sebagai individu maupun sebagai profesional.

Menurut para ahli, profesionalisme menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya. Maister (1997) mengemukakan bahwa profesionalisme bukan sekadar pengetahuan teknologi dan manajemen tetapi lebih merupakan sikap, pengembangan

profesionalisme lebih dari seorang teknisi bukan hanya memiliki keterampilan yang tinggi tetapi memiliki suatu tingkah laku yang dipersyaratkan.

Arifin (2000) mengemukakan guru Indonesia yang profesional dipersyaratkan mempunyai; (1) dasar ilmu yang kuat sebagai pengejawantahan terhadap masyarakat teknologi dan masyarakat ilmu pengetahuan; (2) penguasaan kiat-kiat profesi berdasarkan riset dan praksis pendidikan yaitu ilmu pendidikan sebagai ilmu praksis bukan hanya merupakan konsep-konsep belaka. Pendidikan merupakan proses yang terjadi di lapangan dan bersifat ilmiah, serta riset pendidikan hendaknya diarahkan pada praksis pendidikan masyarakat Indonesia; (3) pengembangan kemampuan profesional berkesinambungan, profesi guru merupakan profesi yang berkembang terus menerus dan berkesinambungan antara LPTK dengan praktek pendidikan.

Kinerja Guru yang berupa Kompetensi Profesional

- Memiliki komitmen pada siswa dan proses belajarnya.
- Secara mendalam menguasai bahan ajar dan cara mengajarkan.
- Bertanggung jawab memantau kemampuan belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi.
- Mampu berpikir sistematis dalam melakukan tugas
- Seyogianya menjadi bagian dari masyarakat belajar di lingkungan profesinya.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain.

Membicarakan sumberdaya manusia tidak terlepas dari kegiatan-kegiatan atau proses manajemen lainnya seperti strategi perencanaan, pengembangan manajemen dan pengembangan organisasi. Keterkaitan antara aspek-aspek manajemen itu sangat erat sekali sehingga sulit bagi kita untuk menghindari dari pembicaraan secara terpisah satu dengan lainnya.

Bentuk pengembangan sumber daya guru yang dimaksud pada penelitian ini akan terfokus pada pelatihan dan pengembangan guru yang diikuti dan diselenggarakan oleh lembaga. Pelatihan dan pengembangan SDM menjadi suatu elemen penting bagi organisasi, karena penempatan guru secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil.

Wexley dan Yukl (1976 : 282) mengemukakan : *“training and development are terms referring to planned efforts designed facilitate the acquisition of relevant skills, knowledge, and attitudes by organizational members”*.

Selanjutnya Wexley dan Yukl (1976 : 287) menjelaskan pula : *“development fokusses more on improving the decision making and human relation skills of middle and upper level management, while training involves lower level employees and the presentation of more factual and narrow subject matter”*

Pendapat Wexley dan Yukl tersebut lebih memperjelas penggunaan istilah pelatihan dan pengembangan. Mereka berpendapat bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi.

Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (human relation) bagi

manajemen tingkat atas dan manajemen tingkat menengah sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk pegawai pada tingkat bawah (pelaksana).

Pengertian pelatihan dan pengembangan pegawai, dikemukakan oleh Adrew E. Sikula (1981 : 227) *“training is short-terms educational procces utilizing a systematic and organized procedure by which nonmanagerial personnel learn technical knowlegde and skills for a definite purpose. Development, in reference to staffing and personnel matters, is a long-terms educational process utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personnel learn conceptual and theoritical knowledge for general purpose”*.

Istilah pelatihan ditujukan pada pegawai pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan ditujukan pada pegawai tingkat manajerial untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas human relation.

Mariot Tua Efendi H (2002) latihan dan pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai.

Selanjutnya mariot Tua menambahkan pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Tetapi, dilihat dari tujuannya, umumnya kedua konsep tersebut dapat dibedakan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk malakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini, dan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja.

Sjafri Mangkuprawira (2004) pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Sedangkan pengembangan memiliki ruang lingkup lebih luas. Dapat berupa upaya meningkatkan pengetahuan yang mungkin digunakan segera atau sering untuk kepentingan di masa depan. Pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan individu karyawan. Penekanan lebih pokok adalah pada pengembangan manajemen. Dengan kata lain, fokusnya tidak pada pekerjaan kini dan mendatang, tetapi pada pemenuhan kebutuhan organisasi jangka panjang.

Secara pragmatis program pelatihan dan pengembangan memiliki dampak positif baik bagi individu maupun organisasi. Smith (1997) menguraikan profil kapabilitas individu berkaitan dengan skill yang diperoleh dari pelatihan dan pengembangan. Seiring dengan penguasaan keahlian atau keterampilan penghasilan yang diterima individu akan meningkat. Pada akhirnya hasil pelatihan dan pengembangan akan membuka peluang bagi pengembangan karier individu dalam organisasi.

Disadari atau tidak, penempatan guru dalam suatu bidang kerja tidak dapat menjamin bahwa mereka akan otomatis sukses dalam pekerjaannya. Guru baru sering tidak tahu pasti apa peranan dan tanggungjawab mereka. Permintaan pekerjaan dan kemampuan pegawai harus diseimbangkan melalui program orientasi dan pelatihan. Kedua kegiatan tersebut sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Apabila guru telah dilatih dan telah mahir di dalam bidangnya, mereka memerlukan pengembangan lebih lanjut untuk mempersiapkan tanggung

jawab mereka di masa datang. Dengan mengikuti pertumbuhan, yang ditandai dengan makin besarnya diversifikasi tenaga kerja, bentuk organisasi dan persaingan global yang terus meningkat, upaya pelatihan dan pengembangan memungkinkan guru untuk memperluas kewajiban serta tanggungjawabnya yang lebih besar. Meskipun kegiatan pelatihan dapat membantu guru untuk mengerjakan tugasnya yang ada sekarang, manfaat kegiatan pelatihan dapat terus diperluas melalui pembinaan karier guru dan membantu mengembangkan guru tersebut untuk mengemban tanggungjawab di masa mendatang.

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 kinerjanya. Alan Cowling & Phillips James (1996:110) memberikan rumusan pelatihan sebagai: “perkembangan sikap/pengetahuan/keterampilan pola kelakuan yang sistematis yang dituntut oleh seorang karyawan (baca : guru) untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan memadai”

Dengan meminjam pemikiran Sondang Siagian (1997:183-185) tentang manfaat dari penyelenggaraan program pelatihan, di bawah ini akan dikemukakan tentang manfaat penyelenggaraan program pelatihan, baik untuk sekolah maupun guru itu sendiri. Bagi sekolah setidaknya terdapat tujuh manfaat yang dapat dipetik, yaitu: (1) peningkatan produktivitas kerja sekolah sebagai keseluruhan; (2) terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan; (3) terjadinya

proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat; (4) meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi; (5) mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif; (6) memperlancar jalannya komunikasi yang efektif; dan (7) penyelesaian konflik secara fungsional. Sedangkan manfaat pelatihan bagi guru, diantaranya : (1) membantu para guru membuat keputusan dengan lebih baik; (2) meningkatkan kemampuan para guru menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya; (3) terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional; (4) timbulnya dorongan dalam diri guru untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya; (5) peningkatan kemampuan guru untuk mengatasi stress, frustasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri; (6) tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para guru dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual; (7) meningkatkan kepuasan kerja; (8) semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang; (9) makin besarnya tekad guru untuk lebih mandiri; dan (10) mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.

Selanjutnya, pada bagian lain Alan Cowling & Phillips James (1996:110) mengemukakan pula tentang apa yang disebut learning organization atau organisasi yang mau belajar. Dalam hal ini organisasi diperlakukan sebagai sistem (suatu konsep yang akrab disebut systems theory) yang perlu menanggapi lingkungannya agar tetap hidup dan makmur. Menurut pandangan ini, sebuah organisasi akan mengembangkan suatu kemampuan untuk menanggapi perubahan-perubahan di dalam lingkungannya, yang memastikan bahwa

transformasi internal terus-menerus terjadi. Dengan demikian, suatu organisasi atau sekolah yang mau belajar dapat dikatakan sebagai suatu organisasi yang memberikan kemudahan kepada anggotanya untuk melakukan proses belajar dan terus-menerus mengubah dirinya sendiri. Salah satu wujud sekolah sebagai learning organization adalah adanya kemauan belajar dari para guru untuk senantiasa meningkatkan kemampuannya, dan salah satunya melalui kegiatan pelatihan. Dengan demikian, upaya peningkatan pembelajaran yang efektif akan tercapai dengan baik.

2. Penerapan Teknologi Informasi

Di era globalisasi, teknologi informasi berperan sangat penting. Dengan menguasai teknologi dan informasi, kita memiliki modal yang cukup untuk menjadi pemenang dalam persaingan global. Di era globalisasi, tidak menguasai teknologi informasi identik dengan buta huruf.

Teknologi Informasi (TI) dan multimedia telah memungkinkan diwujudkannya pembelajaran yang efektif dan menyenangkan, yang melibatkan siswa secara aktif. Kemampuan TI dan multimedia dalam menyampaikan pesan dinilai sangat besar. Dalam bidang pendidikan, TI dan multimedia telah mengubah paradigma penyampaian materi pelajaran kepada peserta didik. Computer Assisted Instruction (CAI) bukan saja dapat membantu guru dalam mengajar, melainkan sudah dapat bersifat stand alone dalam memfasilitasi proses belajar.

Penekanan penting akan memaksimalkan sumber daya manusia di semua sektor, berarti kita akan membutuhkan sistem komunikasi yang sangat efektif. Apabila kita merespons pada kebutuhan fokus awal seharusnya lebih berdasarkan

penerimaan informasi daripada penyebaran informasi. Hal ini hampir memutarbalikan peran jika dibandingkan dengan peran komunikasi administrasi pendidikan yang dulu.

Perbedaan utama antara negara maju dan negara berkembang adalah kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kemajuan yang pesat di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi di negara-negara maju karena didukung oleh sistem informasi yang mapan. Sebaliknya, sistem informasi yang lemah di negara-negara berkembang mengakibatkan keterbelakangan dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Jadi jelaslah bahwa maju atau tidaknya suatu negara sangat di tentukan oleh penguasaan terhadap informasi, karena informasi merupakan modal utama dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menjadi senjata pokok untuk membangun negara. Sehingga apabila satu negara ingin maju dan tetap eksis dalam persaingan global, maka negara tersebut harus menguasai informasi.

Di era globalisasi dan informasi ini penguasaan terhadap informasi tidak cukup hanya sekedar menguasai, diperlukan kecepatan dan ketepatan. Sebab hampir tidak ada guna menguasai informasi yang telah usang, padahal perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat mengakibatkan usia informasi menjadi sangat pendek, dengan kata lain, informasi lama akan diabaikan dengan adanya informasi yang lebih baru.

Masukan (input) dan kontribusi langsung dari para pemegang peran (stakeholders) yang lain; siswa, orang tua dan anggota masyarakat juga memberikan informasi yang sangat membantu dan meningkatkan dukungan masyarakat bagi pengembangan sekolah. Jika obyektifitas utamanya adalah

memaksimalkan pendidikan sumber daya manusia maka hal itu telah meningkatkan hubungan komunikasi kita dengan seluruh sektor lingkungan pendidikan dan para pemegang peran (stakeholders). Lagipula kunci utama untuk meningkatkan komunikasi harus terfokus pada saling berbagi komunikasi terbuka dan meningkatkan kesempatan untuk mendapatkan dukungan dari segala bidang.

Kehidupan kita sekarang perlahan lahan mulai berubah dari dulunya era industri berubah menjadi era informasi di balik pengaruh majunya era globalisasi dan informatika menjadikan computer, internet dan pesatnya perkembangan teknologi informasi sebagai bagian utama yang harus ada atau tidak boleh kekurangan di kehidupan kita. Aktifitas network globalisasi ekonomi yang disebabkan oleh kemajuan dari teknologi informasi bukan hanya mengubah pola produktivitas ekonomi tetapi juga meningkatkan tingkat produktivita, dan pada saat bersamaan juga menyebabkan perubahan structural dalam kehidupan politik, kebudayaan, kehidupan sosial masyarakat dan juga konsep waktu dalam dalam berbagai lapisan masyarakat.

Tanggung jawab sekolah dalam memasuki era globalisasi baru ini yaitu harus menyiapkan siswa untuk menghadapi semua tantangan yang berubah sangat cepat dalam masyarakat kita. Kemampuan untuk berbicara bahasa asing dan kemahiran komputer adalah dua kriteria yang biasa diminta masyarakat untuk memasuki era globalisasi baik di Indonesia maupun di seluruh dunia. Maka dengan adanya komputer yang telah merambah di segala bidang kehidupan manusia hal itu membutuhkan tanggung jawab sangat tinggi bagi sistem pendidikan kita untuk mengembangkan kemampuan berbahasa siswa dan kemahiran komputer.

Teknologi berbasis computer merupakan cara – cara memproduksi dan menyampaikan bahan belajar dengan menggunakan perangkat yang bersumber pada mikroprosesor (Seels & Richey, 2000;42)

3. Efektivitas pembelajaran.

Proses belajar mengajar, baik di sekolah dasar maupun di sekolah menengah, sudah pasti memiliki target pembelajaran yang harus dicapai oleh setiap guru, didasarkan pada kurikulum yang sudah ditetapkan. Kurikulum yang ada sekarang sudah jelas berbeda dengan kurikulum zaman dulu, ini ditenggarai oleh sistem pendidikan dan kebutuhan akan pengetahuan mengalami perubahan sesuai dengan kebutuhan zaman.

Efektivitas pembelajaran dapat diukur dengan mengadaptasi pengukuran efektivitas pelatihan yaitu melalui validasi dan evaluasi (Lesli Rae, 2001:3). Untuk mengukur keberhasilan pembelajaran harus ditetapkan sejumlah fakta tertentu, antara lain dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut ini.

1. Apakah pembelajaran mencapai tujuannya?
2. Apakah pembelajaran memenuhi kebutuhan siswa dan dunia usaha?
3. Apakah siswa memiliki keterampilan yang diperlukan di dunia kerja?
4. Apakah keterampilan tersebut diperoleh siswa sebagai hasil dari pembelajaran?
5. Apakah pelajaran yang diperoleh diterapkan dalam situasi pekerjaan yang sebenarnya?
6. Apakah pembelajaran menghasilkan lulusan yang mampu berkerja dengan efektif dan efisien? (diadaptasi dari Rae, 2001:5)

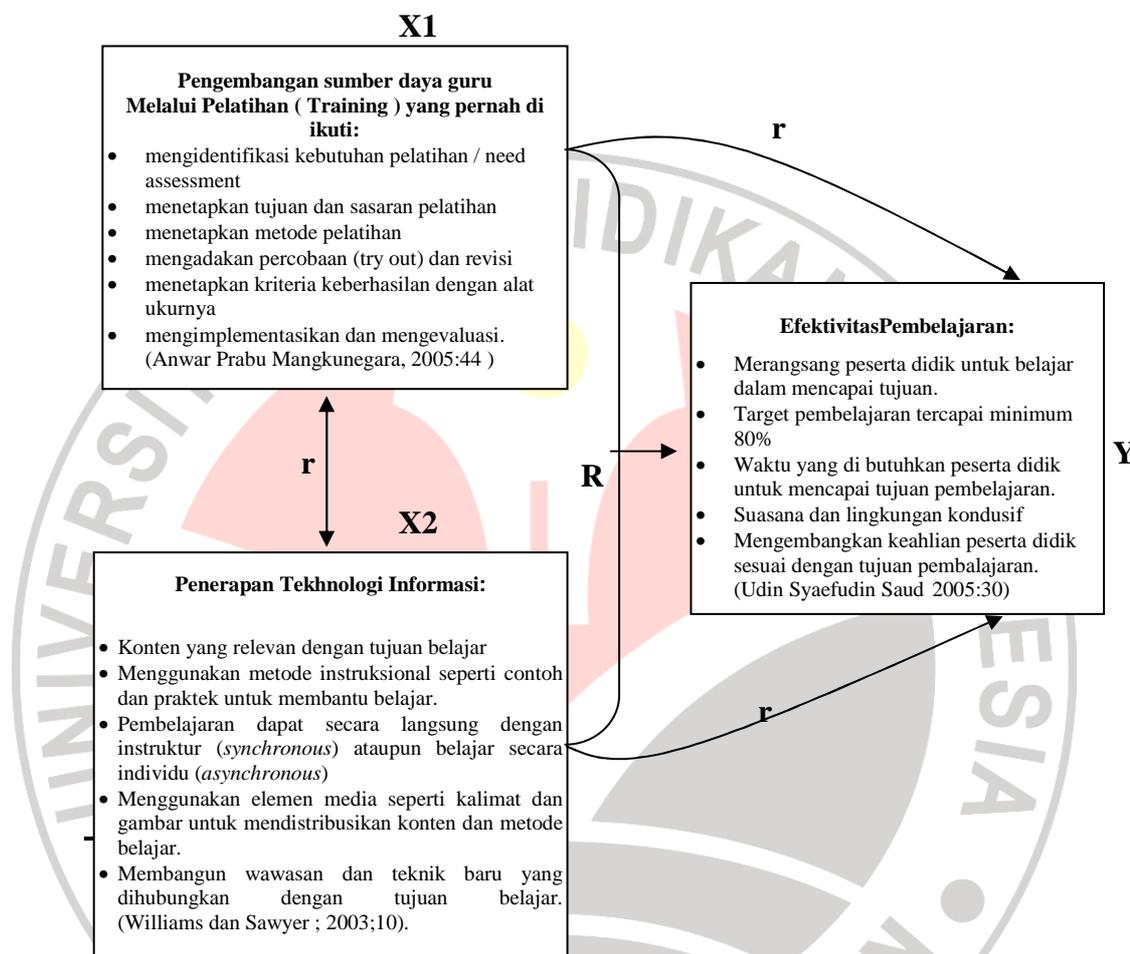
Sesuai dengan teori yang telah disebutkan di atas, asumsi yang mendasari penelitian tentang pengaruh pengembangan sumber daya guru dan penerapan teknologi informasi terhadap efektivitas pembelajaran di SMPN RSSN di wilayah Jampangkulon Kabupaten Sukabumi, adalah:

- (1) Guru adalah sumber daya manusia, untuk itu pengembangan sumber daya guru akan membantu meningkatkan profesionalitas dalam proses belajar mengajar.
- (2) Kegiatan pembelajaran akan berjalan efektif apabila menggunakan media pembelajaran yang tepat. Dengan memanfaatkan teknologi informasi yang merupakan salah satu media dalam mendukung proses tersebut, proses belajar mengajar dapat memberikan variasi dalam melakukan proses belajar mengajar.
- (3) Dengan sumber daya guru yang kompeten dan ditunjang dengan kemampuan dalam penguasaan teknologi informasi maka efektivitas pembelajaran akan berjalan dengan baik sehingga mutu pendidikan akan meningkat.
- (4) Penerapan teknologi informasi di wilayah Jampangkulon masih rendah. Namun demikian SMPN RSSN yang ada di wilayah tersebut yaitu SMPN I Surade dan SMPN I Jampangkulon telah menggunakan fasilitas tersebut dalam proses belajar mengajar sehingga sekolah-sekolah tersebut dijadikan model untuk sekolah-sekolah yang lain yang ada di wilayah Jampangkulon.

Pemikiran – pemikiran yang dikemukakan di atas di visualisasikan pada gambar berikut:

Gambar 1.1

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL



Keterangan Variabel:

X1 = Pengembangan Sumber Daya Guru Melalui Pelatihan

X2 = Penerapan Teknologi Informasi

Y = Efektivitas pembelajaran

H. HIPOTESIS PENELITIAN

Perumusan hipotesis didasarkan kepada variabel-variabel penelitian yang akan dipelajari. “Hipotesis merupakan jawaban sementara atau jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian yang dirumuskan dalam bentuk kalimat

pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum pada fakta-fakta empirik,” (Sugiyono: 2007:70). Karena hipotesis merupakan jawaban sementara atau jawaban teoritis, maka hipotesis harus dibuktikan kebenarannya melalui fakta-fakta lapangan yang berupa data hasil penelitian. Penelitian yang dilakukan penulis memerlukan hipotesis karena menggunakan pendekatan kuantitatif.

Sejalan dengan perumusan masalah penelitian, maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat kontribusi yang positif antara pengembangan sumber daya guru melalui pelatihan terhadap peningkatan efektivitas pembelajaran di SMPN RSSN se wilayah Jampangkulon Kabupaten Sukabumi.
2. Terdapat kontribusi yang positif antara penerapan teknologi informasi terhadap terhadap peningkatan efektivitas pembelajaran di SMPN RSSN se wilayah Jampangkulon Kabupaten Sukabumi.
3. Terdapat kontribusi yang positif antara pengembangan sumber daya guru dan penerapan teknologi informasi terhadap terhadap peningkatan efektivitas pembelajaran di SMPN RSSN se wilayah Jampangkulon Kabupaten Sukabumi.

Karena penelitian ini menggunakan sampel untuk menggambarkan populasi maka hipotesis penelitiannya dapat digambarkan dalam hipotesis statistik. Sebagaimana dinyatakan Sugiono (2008:96-97), bahwa “..... hipotesis statistik itu ada, bila penelitian bekerja dengan sampel. Jika penelitian tidak menggunakan sampel, maka tidak ada hipotesis statistik”.