

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan mempunyai peranan sangat penting dalam perkembangan dan kemajuan suatu bangsa, diperlukan suatu peningkatan dan penyempurnaan penyelenggaraan pendidikan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia.¹ Oleh karena itu, sangat wajar dan tepat kalau bidang pendidikan termasuk hal yang sangat diperhatikan di Indonesia disamping bidang lainnya. Pendidikan adalah sarana untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional yaitu masyarakat yang adil dan makmur, sejahtera lahir dan batin, material dan spiritual.²

Selaras dengan kebijakan pembangunan yang meletakkan sumber daya manusia sebagai prioritas pembangunan nasional, maka kedudukan dan peran guru semakin bermakna. Strategi dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menghadapi era globalisasi. Sebagaimana tercantum dalam rumusan fungsi dan tujuan pendidikan nasional dalam pasal 3 UU RI No. 20 Tahun 2003 yang berbunyi:

Pendidikan nasional yang berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, yang bertujuan untuk

¹Direktorat Tenaga Kependidikan, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional, *Untuk Guru Tri Dasawarsa Guru Dalam Keteladanan Penghargaan dan Perlindungan*, (Jakarta: 2003), h. 191

²Depdiknas, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Sekolah lanjutan Tingkat Pertama, 2002), h. 1-2

pembangunan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.³

Agar menjamin terwujudnya hal tersebut diperlukan adanya guru yang melakukan kerjanya dengan baik, karena selain kepemimpinan kepala sekolah, guru pun dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan guru dalam masyarakat Indonesia tetap dominan, sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat. Hal ini disebabkan karena ada dimensi-dimensi proses pendidikan, atau lebih khusus lagi proses pembelajaran, yang diperankan oleh guru yang tidak dapat digantikan oleh teknologi. Fungsi guru tidak akan bisa seluruhnya dihilangkan sebagai pendidik dan pengajar bagi peserta didiknya.⁴ Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar, karena tanpa adanya guru, maka anak didik tidak akan mendapatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang sangat berguna untuk kehidupannya di masa sekarang dan di masa yang akan datang.

³Undang-undang Republik Indonesia No 20 tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Bandung: Citra Umbara, 2003), h. 7

⁴Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, Cet. 7, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2014), h. 229

Allah berfirman dalam Al-Qur'an surah Ar Ra'd ayat 11 sebagai berikut:

.. إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ ﴿الرعد: ١١﴾

Apabila dilihat dari firman Allah di atas dapat dipahami bahwa suatu kelompok/kaum tidak akan berubah dan tidak akan mengalami perubahan kalau tidak merubah dirinya sendiri. Kaitannya dalam dunia pendidikan, perubahan suatu sekolah termasuk anak didik, sangat ditentukan oleh kepala sekolah dan guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Agar dapat memperoleh tamatan (*output*) peserta didik yang berkualitas, maka guru harus melakukan kinerjanya dengan baik. Dalam hal ini tentu tidak terlepas dari diklat yang pernah di ikuti oleh guru, agar memiliki keahlian dan keterampilan yang tinggi dan diharapkan akan memberikan dampak positif terhadap kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

Diklat merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat.⁵ Secara umum program pendidikan bertujuan untuk menyiapkan guru memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang, sedangkan pelatihan ditunjukan untuk memperbaiki penguasaan berbagai

⁵Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cet. 4, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 16

keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang.⁶ Adapun secara khusus pendidikan yang dilakukan adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh lembaga yang bersangkutan. Sedang pelatihan (*training*) adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.⁷

Melihat dari tujuan diklat, dapat dikatakan apabila seorang guru sudah pernah mengikuti diklat, maka kemampuan dan keterampilan guru dalam pembelajaran tersebut akan bertambah lebih tinggi dan diharapkan guru mampu melakukan kinerjanya dengan baik pasca mengikuti diklat, seperti mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik yang meliputi: kemampuan mengelola kelas, mampu menggunakan media dan sumber belajar dengan baik, penggunaan metode yang tepat dalam pembelajaran dan mengevaluasi/menilai hasil belajar. Namun pada faktanya masih banyak dijumpai di sebuah lembaga pendidikan formal seperti sekolah yang belum sepenuhnya tenaga pendidik atau guru yang mendapatkan kesempatan mengikuti diklat dan juga masih terlihat guru-guru yang kurang begitu profesional dalam kinerjanya pasca diklat.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara bahwa SMPN 4 Lahei sebelumnya bernama SMP persiapan yang didirikan oleh masyarakat dan dewan guru SDN 1 Muara Inu pada tahun 2004. Adapun dewan guru atau tenaga pengajar, pada saat itu

⁶Ismail Nawawi Uha, *Manajemen Perubahan*, Cet. 1, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2014), h. 216-217

⁷Soekidjo Notoadmodjo, *Op. cit.*, h. 16-17

diambil dari masyarakat yang berpendidikan lulus SMA atau Madrasah Aliyah dan dari guru SDN 1 Muara Inu. Sedangkan pada tahun 2016 sekarang, sekolah ini sudah mengalami banyak perubahan dan kemajuan, baik itu tenaga pendidiknya maupun gedung sekolah yang sudah berpindah ke gedung yang baru di bangun pada tahun 2005. Di SMPN 4 Lahei sekarang memiliki 11 orang guru dan 1 orang penjaga sekolah. Untuk sementara ini baru ada 3 orang guru yang sudah pernah mengikuti diklat termasuk kepala sekolah.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang kinerja guru pasca diklat dan mengangkatnya dalam sebuah karya ilmiah berbentuk skripsi dengan judul: **“Kinerja Guru Pasca Diklat di SMPN 4 Lahei Desa Muara Inu Kecamatan Lahei Kabupaten Barito Utara Kalimantan Tengah”**

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan penulis memilih judul di atas dalam penelitian ini adalah:

Keberhasilan dan kemajuan sekolah ditentukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin puncak di lembaga pendidikan formal. Selain itu, tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia seperti guru yang memiliki tugas mendidik, mengajar, mengarahkan dan membimbing para siswa juga memiliki peran yang signifikan di sekolah tersebut. Hal ini dapat terwujud yaitu dengan cara guru-guru harus mengikuti diklat, sehingga guru-guru memiliki skill dan ilmu pengetahuan yang tinggi dan dapat melakukan kinerjanya dengan baik, agar memperoleh tamatan (*output*) peserta didik

yang berkualitas. Jadi, pada intinya alasan penulis memilih judul ini yaitu ingin mengetahui kinerja guru pasca diklat di SMPN 4 Lahei Desa Muara Inu Kecamatan Lahei Kabupaten Barito Utara Kalimantan Tengah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi fokus permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kinerja guru pasca diklat di SMPN 4 Lahei Desa Muara Inu Kecamatan Lahei Kabupaten Barito Utara Kalimantan Tengah?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru pasca diklat di SMPN 4 Lahei Desa Muara Inu Kecamatan Lahei Kabupaten Barito Utara Kalimantan Tengah?

D. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, tujuan penelitian adalah ingin mengetahui:

1. Untuk mengetahui kinerja guru pasca diklat di SMPN 4 Lahei Desa Muara Inu Kecamatan Lahei Kabupaten Barito Utara Kalimantan Tengah
2. Untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru pasca diklat di SMPN 4 Lahei Desa Muara Inu Kecamatan Lahei Kabupaten Barito Utara Kalimantan Tengah

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan menambah khazanah pengetahuan dalam lembaga pendidikan khususnya yang berkenaan dengan kinerja guru dan diklat di lembaga pendidikan formal seperti sekolah. Adapun manfaat penelitian ini dari kegunaan teoritis dan kegunaan praktis adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih dan memperkaya pengetahuan dan juga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian yang relevan di masa yang akan datang, dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya yang berkenaan dengan kinerja guru dan diklat di lembaga pendidikan.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan memberikan manfaat sebagai bahan masukan kepada kepala sekolah, dan guru-guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMPN 4 Lahei Desa Muara Inu Kecamatan Lahei Kabupaten Barito Utara Kalimantan Tengah.

F. Definisi Operasional

Dalam definisi operasional ini akan dijelaskan dengan singkat mengenai kata-kata yang tercantum dalam judul proposal skripsi ini. Adapun judul skripsi ini adalah *Kinerja Guru Pasca Diklat di SMPN 4 Lahei Desa Muara Inu Kecamatan Lahei*

Kabupaten Barito Utara Kalimantan Tengah. Dari judul tersebut dapat ditemukan kata-kata kunci yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam lembaga, organisasi atau institusi.⁸ Jadi, kinerja yang dimaksud penulis disini adalah kemampuan dan kualitas kerja guru-guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di SMPN 4 Lahei Desa Muara Inu Kecamatan Lahei Kabupaten Barito Utara Kalimantan Tengah dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan.
2. Diklat secara umum merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.⁹ Sedangkan secara khusus pengertian diklat adalah: Pendidikan dilakukan untuk menyiapkan guru yang akan memegang tanggung jawab pekerjaan dimasa yang akan datang, sedangkan pelatihan atau *training* dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pekerjaan tertentu, terinci

⁸Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Ed. 1, (Jakarta: PT RajaGrafindo, 2006), h. 309

⁹Soekidjo Notoatmodjo, *Loc. cit.* h. 16

dan rutin.¹⁰ Adapun yang dimaksud dengan diklat menurut penulis disini adalah suatu upaya yang dilakukan oleh lembaga pendidikan untuk mengembangkan dan menambah segala pengetahuan, keahlian, skill/keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia seperti guru yang ada di dalam suatu lembaga atau organisasi.

Sedangkan dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti guru-guru SMPN 4 Lahei yang sudah mengikuti diklat, seperti diklat yang berhubungan dengan pembelajaran. Apabila guru hanya mengikuti diklat prajabatan saja, tidak termasuk orang yang diteliti.

Jadi maksud dari judul diatas adalah segala kemampuan dan kualitas kerja guru-guru di SMPN 4 Lahei Desa Muara Inu Kecamatan Lahei Kabupaten Barito Utara Kalimantan Tengah dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik pasca atau setelah mengikuti diklat.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab, masing- masing bab tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan meliputi: latar belakang, alasan memilih judul, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan.

¹⁰M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Makro dan Mikro*, Cet. 1, (Banjarmasin: Antasari Press, 2007), h. 69

BAB II Landasan teori meliputi: profesionalisme guru, kedudukan guru, persyaratan guru, peranan guru, tugas guru, tanggung jawab guru, pengertian diklat, tujuan diklat, manfaat diklat, kinerja guru pasca diklat dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru pasca diklat.

BAB III Metode penelitian meliputi: jenis penelitian dan pendekatan penelitian, subjek dan objek penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data dan analisis data.

BAB IV Laporan hasil penelitian meliputi: gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data dan analisis data.

BAB V Penutup meliputi: simpulan dan saran

Daftar pustaka