

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan yang bermutu merupakan syarat mutlak untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern dan sejahtera. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang menghambat tercapainya pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu guru sebagai sumber daya manusia yang berperan penting dalam dunia pendidikan perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dan profesionalisme guru dalam arti yang sebenarnya, yaitu dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya, karena masih ditemukan kurangnya profesionalisme guru dan ditemukannya guru yang mengajar tidak sesuai dengan PTK (pendidik dan tenaga kependidikan) artinya tidak sesuai dengan lulusan guru tersebut. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar, baik jalur pendidikan formal maupun informal. Oleh sebab itu, dalam setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan di tanah air, tidak dapat dilepaskan dari berbagai hal yang berkaitan dengan eksistensi guru.

Guru adalah ujung tombak keberhasilan suatu sistem pendidikan. Jadi bagaimanapun kebijakan sistem pendidikan yang ditetapkan pemerintah, jika guru kurang siap melaksanakannya hasilnya tetap saja sama. Dengan kata lain sesungguhnya guru lah

yang menjadi aktor penting dalam keberhasilan dan pembaharuan pendidikan. Jika guru tidak melaksanakan pembaharuan itu tidak akan terjadi. Oleh karena itu mutu pendidikan sangat tergantung dari keberadaan guru yang bermutu dan berkompeten, yaitu guru yang professional, sejahtera dan bermartabat.

Tugas utama seorang guru adalah mendidik, mengajar dan melatih peserta didik agar memiliki kesiapan dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat. Sehingga kedudukan guru sebagai tenaga professional sangatlah penting dalam mewujudkan tujuan penyelenggaraan pendidikan.

Guru yang professional dan berkompeten merupakan salah satu kriteria kinerja guru yang baik. Dengan kinerja guru yang baik maka pendidikan yang bermutu akan dapat tercapai, oleh karena itu keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber daya pendidikan yang ada dan mengkoordinasikannya untuk keberhasilan pendidikan. Guru yang mengikuti pendidikan dan pelatihan, secara teori pengetahuan dan keterampilannya akan semakin banyak dan meningkat, yang nantinya diharapkan bermanfaat dalam proses pembelajaran sehingga dapat meningkatkan kinerja guru, disamping pendidikan dan pelatihan, untuk mencapai kinerja yang tinggi motivasi juga diperlukan untuk mendorong guru agar lebih giat dalam bekerja, karena masih ada guru di SDIT Global Insan Madani Jatisampurna

beranggapan bahwa beberapa guru beranggapan profesi guru hanya sebatas untuk memperoleh pendapatan.

Sedangkan motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk memenuhi kebutuhannya sehingga diperoleh kinerja yang optimal. Oleh sebab itu, untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional diperlukan guru professional yang memiliki kemampuan dan kompetensi yang maksimal, baik kompetensi pedagogic, kepribadian, social, maupun professional, namun pada kenyataannya, guru tidak sepenuhnya mempunyai kompetensi yang sempurna karena berbagai sebab antara lain kurangnya pengadaan diklat (pendidikan dan pelatihan), atau guru belum memiliki motivasi yang cukup untuk meng apresiasikan ketrampilannya dalam proses belajar mengajar maka perlu raihan yang maksimal untuk menjadi guru yang layak dan ber sertifikat pendidik. Di sisi lain, kurang profesionalnya guru dalam bekerja disebabkan karena kendala eksternal, misalnya tingkat kesejahteraan yang dianggap kurang dan sarana prasarana khususnya media pembelajaran sekolah yang kurang memadai. Idealisme, semangat dan kinerja tinggi disertai rasa tanggung jawab seharusnya menjadi ciri guru yang professional.

Dengan kompetensi professional nya guru yang mempunyai sertifikat pendidik, guru akan tampil sebagai pembimbing (*counselor*), pelatih (*coach*) dan manajer pembelajaran (*learning manager*) yang mampu berinteraksi dengan siswa dalam proses transfer pengetahuan,

keampilan dan nilai-nilai yang baik. Semangat untuk tetap belajar (bukan hanya mengajar) akan membantu guru untuk meng-upgrade pengetahuannya, sehingga dapat menyiasati kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta peluang pemanfaatannya untuk memajukan proses belajar mengajar dikelas sehingga akan meningkatkan kinerja guru.

Kinerja merupakan sebuah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standard kinerja yang telah ditetapkan, penilaian kinerja guru mengacu pada sebuah standar yang dijadikan tolak ukur dalam sebuah pertanggung jawaban, penilaian kinerja guru oleh pihak sekolah menjadi salah satu komponen yang sangat penting untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi, untuk mengembangkan karir dan kemampuan guru kearah yang lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan prestasi sekolah, dan memberikan umpan balik atas kinerja guru.

Penilaian kinerja guru dapat dilihat dari cara guru mengajar dalam proses kegiatan belajar mengajar dikelas dan dalam organisasi sekolah, penilaian kinerja guru dilakukan oleh kepala sekolah, yang diwujudkan dalam supervise kunjungan kelas dilakukan minimal dua kali dalam satu semester. Pendidikan dan pelatihan yang sering diikuti oleh guru SDIT Global Insan Madani Jatisampurna Bekasi adalah pelatihan rutin tiap pekannya, namun realitanya pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada guru belum dapat dipraktikan oleh

guru di sekolah karena berbagai sebab dari keluhan beberapa guru sering kali tidak ada kesempatan untuk mempraktikkan ketrampilan yang baru diperoleh dari pendidikan dan pelatihan karena terhambat berbagai faktor, antara lain kurangnya, biaya implementasi, dan kurangnya sarana prasarana, selaras dengan pemikiran tersebut diatas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai pentingnya pendidikan dan pelatihan. Untuk mengetahui hubungan antara pendidikan dan pelatihan serta motivasi terhadap kinerja kita coba untuk membandingkan teori para ahli.

Menurut (Fhatoni 2006:147). Pendidikan dan pelatihan adalah tentang kemajuan individu dalam segala hal yang telah dipelajari setelah mengikuti diklat yang dapat diukur dengan indicator :

- (1) relevansi,
- (2) lama/ waktu pelaksanaan diklat, dan
- (3) level diklat,
- (4) materi diklat,
- (5) proses penerapan hasil diklat,
- (6) pengembangan hasil diklat,
- (7) Evaluasi kinerja setelah diklat.

Glickman (Bafadal 2003:5) menegaskan bahwa seseorang akan bekerja secara professional bila orang tersebut memiliki kemampuan (ability) dan motivasi (motivation).

Menurut (Sadirman 2006:258). Aplikasinya, kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas mengajar yang dapat ditunjukkan dengan indicator :

- (1) Perencanaan program kegiatan pembelajaran,
- (2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran,
- (3) Evaluasi penilaian pembelajaran.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang disebutkan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut :**“Pengaruh Diklat dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SDIT Global Insan Madani Jatisampurna Bekasi “**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat diambil suatu perumusan masalah sebagai berikut :

1. Kurang nya profesionalisme guru.
2. Masih ada lulusan guru yang tidak sesuai PTK (Pendidik dan Tenaga Kependidikan).
3. Kurangnya peningkatan gaji untuk Guru honorer.
4. Masih kurangnya hasil penerapan pelatihan yang didapat karena sarana yang kurang memadai.

C. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan tenaga, waktu, biaya, serta untuk mempermudah proses penelitian selanjutnya tidak semua masalah yang telah diidentifikasi akan diteliti semuanya. Maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya, oleh sebab itu penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “ Pengaruh Diklat dan Motivasi terhadap kinerja Guru SDIT Global Insan Madani “

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian masalah yang telah diungkapkan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh diklat terhadap kinerja Guru SDIT Global Insan Madani ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru SDIT Global Insan Madani ?
3. Apakah ada pengaruh diklat dan motivasi secara simultan terhadap kinerja Guru SDIT Global Insan Madani?

E. Tujuan Penelitian

Bertolak dari permasalahan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh diklat terhadap kinerja guru SDIT Global Insan Madani.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SDIT Global Insan Madani.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh diklat dan motivasi secara simultan terhadap kinerja guru SDIT Global Insan Madani.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Secara teoritis, dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang positif bagi pengembangan pendidikan dan pelatihan guru serta guna meningkatkan kinerja guru di SDIT Global Insan Madani.
- b. Untuk menambah pengetahuan dan memperluas tentang kinerja guru, pendidikan, pelatihan dan tentang motivasi guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menggugah kesadaran guru untuk terus meningkatkan kinerja dan profesionalitasnya serta kesadaran untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

b. Bagi Pimpinan/Kepala Sekolah

Untuk mendapatkan informasi tentang apa yang dibutuhkan dan diperlukan guru agar tercapainya kepuasan kerja dan kinerja guru SDIT Global Insan Madani.

c. Bagi Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

Dengan penelitian ini diharapkan Diknas dapat menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan sesering mungkin dan hendaknya pendidikan dan pelatihan tersebut disesuaikan dengan kebutuhan atau keinginan peserta diklat dan tuntutan perkembangan pendidikan.

d. Bagi Sekolah

Menjadi bahan referensi untuk mengetahui kinerja guru SDIT Global Insan Madani.

e. Bagi Peneliti

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan dan memahami antara bab yang satu dengan bab lainnya, maka sistematika penulisan skripsi ini, sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Pada Bab ini diuraikan tentang : latar belakang masalah, identitas masalah, pembatasan masalah, ruangan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika pembahasan.

Bab II : Landasan Teori

Pada Bab ini akan diuraikan tentang : deskripsi teoritik, pengertian diklat, motivasi kerja, kinerja guru, hasil penelitian yang relevan, kerangka berpikir dan hipotesis.

Bab III : Metodologi Penelitian

Pada bab ini akan dikemukakan tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada Bab ini akan dikemukakan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang mencakup sejarah singkat SDIT Global Insan Madani Jatisampurna, struktur organisasi, penyebaran kuisisioner, pengujian hipotesis, uji validitas, variable, uji reabilitas variable, uji korelasi, uji regresi sederhana, uji anova (f), uji t (uji hipotesis) dan keterbatasan penelitian.

Bab V : Kesimpulan

Pada Bab ini akan dikemukakan tentang kesimpulan dan saran.