

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan (Syah, 2016:10) ialah proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan pengetahuan dan pemahaman serta cara bertingkah laku yang baik dengan menggunakan metode tertentu dalam proses pengajarannya. Pendidikan ialah sesuatu yang penting dan utama bagi seseorang dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk menghasilkan angkatan yang mempunyai kualitas, dengan demikian pentingnya untuk melakukan peningkatan terhadap mutu pendidikan. Berbagai macam usaha dalam meningkatkan pendidikan yang bermutu telah dilakukan oleh pemerintah, salah satunya adalah bersangkutan dengan peningkatan terhadap kualitas guru.

Fattah (Susanto, 2016:49) menyatakan bahwa usaha dalam meningkatkan mutu pendidikan itu memerlukan tiga faktor yang paling dominan, antara lain 1) sumber pendidikan yang mencukupi, hal ini berarti terjaminnya kualitas dari guru dan tenaga kependidikan, pembiayaan, dan sarana prasarana; 2) kualitas proses pembelajaran yang dapat berjalan secara efektif; 3) kualitas keluaran yang dihasilkan baik pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Sumber pendidikan yang mencukupi, kualitas proses pembelajaran, dan kualitas keluaran dapat tercapai apabila di dukung oleh guru dan tenaga kependidikan yang profesional yang tersedia di sekolah.

Syah (2016:222) menjelaskan bahwa: “Guru sebagai pendidik merupakan faktor yang paling dominan dalam pendidikan, setiap pembahasan mengenai perubahan kurikulum, pengadaan sarana dan prasarana sampai pada standar sumber daya manusia yang dihasilkan oleh pendidikan selalu berakhir pada guru”. Itulah sebabnya guru merupakan posisi yang sangat penting dalam pendidikan, itulah sebabnya setiap pendidikan memerlukan guru yang profesional. Guru profesional dalam Susanto (2016:184) merupakan guru yang bisa melaksanakan tugas dan kewajibannya yang sesuai dengan profesi keguruannya itu dengan baik. Supaya bisa melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, maka guru diharuskan

untuk mempunyai kompetensi yang harus dikuasai sebagai guru yang profesional agar dapat menjadikan pendidikan yang bermutu.

Guru profesional ialah guru yang bisa mendidik dan membimbing siswa agar bisa menjadi penerus generasi yang berkualitas dan mampu bersaing sehingga akan menghasilkan pula pendidikan yang berkualitas, maka upaya dalam mencapai pendidikan yang berkualitas itu perlu guru profesional yang mempunyai kompetensi profesionalisme guru. Suyanto (2013:21) mendefinisikan profesionalisme guru adalah sebutan untuk suatu profesi yang selalu berusaha ingin mewujudkan dan meningkatkan kualitas keprofesionalannya, karena profesionalisme tersebut dapat menghasilkan sikap bagi seorang guru dalam memenuhi kebutuhan pendidikan.

Sumardi (2016:43) mendefinisikan bahwa guru yang berkualitas itu faktor yang dominan dalam usaha peningkatan pendidikan yang bermutu, oleh karena itu pendidikan yang berkualitas dapat diwujudkan dengan adanya guru-guru yang profesional. Semakin baik profesionalisme guru akan semakin baik pula kualitas pendidikan. Begitupun sebaliknya, semakin kurang baik kualitas guru, maka semakin sulit untuk menghasilkan pendidikan yang berkualitas.

Saud (2009:97) mengemukakan bahwa pentingnya peranan guru dalam usaha meningkatkan pendidikan yang bermutu, dengan demikian pengembangan profesionalisme guru adalah suatu kebutuhan yang harus dilakukan. Mutu pendidikan itu memang benar tidak hanya ditentukan oleh guru, pendidikan yang bermutu ditentukan juga oleh faktor yang lainnya, namun kemajuan peserta didik dalam belajar itu tergantung dari keterampilan guru dalam mengajarkan peserta didik.

Guru profesional tentunya akan menciptakan pendidikan yang bermutu, oleh karena itu perlu adanya peningkatan terhadap kompetensi guru yaitu salah satunya melalui pelatihan. Pelatihan dalam Sedarmayanti (2017:187) merupakan usaha dalam meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang agar dapat bertambahnya pengetahuan, keterampilan, dan adanya perubahan sikap. Dengan adanya pelatihan profesionalisme guru akan meningkatkan kompetensi yang

dimilikinya dan tentunya akan berdampak pula terhadap peningkatan kinerja guru untuk menjadikan guru menjadi lebih profesional.

Supardi (2013:54) menjelaskan kinerja guru adalah keberhasilan kerja yang telah dicapai oleh guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Kinerja guru itu bukan hanya ditunjukkan oleh hasil dalam bekerja, tetapi juga dihasilkan oleh perilaku yang ditunjukkan. Kinerja guru adalah kemampuan yang dihasilkan guru dalam melaksanakan tugasnya serta perilaku yang ditunjukkan guru dalam proses pembelajaran. Menurut Susanto (2016:190) kinerja guru itu harus senantiasa diperhatikan dan di evaluasi karena guru memegang tugas yang profesional, yang mana tugas itu hanya bisa dilaksanakan dengan memiliki kompetensi yang telah didapatkan melalui program pendidikan dan pelatihan, karena guru yang memiliki kinerja yang baik tentunya akan menghasilkan pendidikan yang bermutu.

Keberhasilan dari proses pendidikan sangat bergantung kepada guru, namun kenyataannya masih banyak guru yang mempunyai kualitas yang rendah. Masih terdapat guru yang tidak mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka padahal peningkatan terhadap kinerja guru perlu dilakukan. Bagaimana untuk bisa meraih pendidikan yang bermutu jika masih terdapat guru yang memiliki kinerja yang rendah. Pelaksanaan program pelatihan bertujuan untuk meningkatkan guru agar lebih ahli dan terampil dalam menjalankan pekerjaannya, namun hal ini belum sepenuhnya dapat optimal dalam pembinaan guru di Indonesia karena masih kurangnya perencanaan dalam menyelenggarakan program pelatihan guru. pelatihan yang diselenggarakan biasanya tanpa mempedulikan nilai tambah bagi para guru tersebut (Leonard, 2016).

Hasil pendahuluan penelitian yang telah dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Ar-Rosyidiyah, pihak madrasah selalu mengikutsertakan guru dalam pelatihan profesionalisme guru yaitu melalui pelatihan yang disesuaikan dengan bidang mata pelajarannya masing-masing, melalui MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), dan melalui pelatihan-pelatihan lainnya. Guru pun sudah menunjukkan kinerja yang sudah baik dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala madrasah terdapat masalah yang muncul,

yaitu 1) Kurangnya pemerataan dalam pelaksanaan pelatihan karena terbatasnya kuota dalam pelaksanaan pelatihan; 2) Kurangnya kedisiplinan guru; 3) Dikarenakan Ar-Rosyidiyah ini terdiri dari Tsanawiyah dan Aliyah, maka masih ada guru yang mengajar rangkap di Tsanawiyah dan Aliyah; 4) Guru yang merangkap menjadi Staf Tata Usaha; 5) Guru hampir semua sudah memenuhi standar kualifikasi akademik S1, kecuali ada guru yang lulusan D3 dan guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya.

Peningkatan kinerja guru melalui pelatihan profesionalisme guru sangat penting untuk dilakukan, karena dengan mengikuti pelatihan maka kinerja guru diharapkan dapat menjadi lebih baik dan dapat menjadikan guru yang lebih profesional sehingga dapat terciptanya pendidikan yang bermutu. Madrasah Tsanawiyah Ar-Rosyidiyah ini sudah mengikutsertakan gurunya dalam pelatihan dan guru pun sudah menunjukkan kinerjanya dengan baik, oleh karena itu penulis tertarik untuk mengetahui realitas hubungan antara pelatihan profesionalisme dengan kinerja guru di sekolah tersebut.

Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan di atas, maka mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Pelatihan Profesionalisme Guru dengan Kinerja Guru (Penelitian pada guru di Madrasah Tsanawiyah Ar-Rosyidiyah)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana realitas pelatihan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Ar-Rosyidiyah?
2. Bagaimana realitas kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Ar-Rosyidiyah?
3. Bagaimana hubungan pelatihan profesionalisme guru dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Ar-Rosyidiyah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan realitas pelatihan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Ar-Rosyidiyah.
2. Untuk mendeskripsikan realitas kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Ar-Rosyidiyah.
3. Untuk mendeskripsikan hubungan pelatihan profesionalisme guru dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Ar-Rosyidiyah.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat secara Teoritis
 - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi lembaga pendidikan untuk menambah referensi dan wawasan mengenai hubungan pelatihan profesionalisme guru dengan kinerja guru.
 - b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi penelitian yang sejenis.
2. Manfaat secara Praktis
 - a. Bagi sekolah, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan untuk pihak sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.
 - b. Bagi guru, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk guru agar kinerjanya lebih maksimal.
 - c. Bagi peneliti, hasil dari penelitian ini untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai hubungan pelatihan profesionalisme dengan kinerja guru.

E. Kerangka Pemikiran

Guru adalah faktor yang paling dominan dan memiliki posisi penting dalam pendidikan untuk bisa menciptakan pendidikan yang bermutu, maka pendidikan perlu guru yang profesional agar bisa menimbulkan kinerja guru yang baik sehingga dapat terciptanya pendidikan yang bermutu. Madjid (2016:11) mengemukakan kinerja guru ialah hasil kerja guru yang telah dicapai di sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, dan moral yang dimilikinya.

Usaha dalam peningkatan kinerja yang bisa dilakukan adalah salah satunya yaitu dengan melalui pelatihan profesionalisme guru. Edwin B. Flippo (Sedarmayanti, 2017:188) menjelaskan pelatihan ialah suatu proses seseorang dalam memperoleh efektivitas dalam pekerjaan melalui pengembangan kebiasaan, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap, maka dengan guru mengikuti pelatihan akan menambah keterampilan, pengetahuan, dan sikap sehingga guru dapat lebih profesional dalam menjalankan profesi keguruannya dan menjadikan kinerja yang lebih baik sehingga dapat menciptakan pendidikan yang bermutu.

Mendapatkan tenaga kerja yang baik dan tepat itu sangat memerlukan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan tersebut dilakukan agar para pegawai siap untuk mengerjakan pekerjaan apapun termasuk pekerjaan yang tidak dikuasainya. Taylor mengemukakan bahwa tenaga kerja itu memerlukan pelatihan dan pengembangan, hal ini bertujuan untuk menghindari adanya kesenjangan kemampuan dalam bekerja. Melalui pelatihan inilah tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerjanya. Pelatihan bukan hanya berpengaruh terhadap peningkatan kerja, tetapi dengan pelatihan juga dapat meningkatnya kinerja tenaga pendidik (Yuniarti & Lingga, 2019).

Variabel bebas untuk penelitian ini yaitu pelatihan profesionalisme guru. Dikutip dalam Bangun (2012:209) yang menjadi indikator pelatihan meliputi:

1. Reaksi

Maksud dari reaksi dalam pelatihan ini yaitu untuk melihat bagaimana reaksi para peserta pelatihan dalam menghadapi pekerjaannya setelah mengikuti

pelatihan tersebut. Reaksi dalam pelatihan ini terdiri dari beberapa aspek untuk mengukurnya yaitu keinginan dan manfaat yang telah didapatkan peserta dari hasil pelatihan yang diikuti.

2. Pembelajaran

Maksud dari pembelajaran dalam pelatihan ini adalah untuk mengukur para peserta pelatihan dalam memahami teori dari materi pelatihan yang dilakukan. Untuk mengetahui keberhasilan dalam pelatihan, maka peserta pelatihan sebelum dan sesudah pelatihan diharuskan untuk melaksanakan ujian materi pelatihan yang diikuti. Hasil dari ujian materi pelatihan tersebut tentunya akan mendapatkan nilai yang berbeda-beda, oleh karena itu pelaksana pelatihan harus menentukan standar nilai keberhasilan pelatihan untuk mengukurnya. Pembelajaran dalam pelatihan ini terdiri dari beberapa aspek untuk mengukurnya yaitu kesesuaian dan pemahaman dari teori yang disampaikan dalam pelatihan.

3. Perilaku

Maksud perilaku dalam pelatihan ini adalah untuk mengukur hasil kerja para peserta pelatihan dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila para peserta pelatihan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, hal ini berarti program pelatihan yang diikuti telah berhasil. Walaupun peserta pelatihan sudah melaksanakan tugasnya sesuai dengan indikator dalam pelatihan, hasilnya belum tentu sesuai dengan keinginan manajemen dalam mencapai tujuan, namun bisa saja sebaliknya yang terjadi yaitu hasil pekerjaan dapat mencapai tujuan. Perilaku dalam pelatihan ini terdiri dari beberapa aspek untuk mengukurnya yaitu perubahan yang dirasakan peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan.

4. Hasil pelatihan

Hasil pelatihan ini terdiri dari beberapa aspek untuk mengukurnya yaitu seberapa pengaruh pelatihan yang telah diikuti terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi. Hasil pelatihan ini bisa diketahui dengan membandingkan peserta pelatihan sebelum dan sesudah melakukan pelatihan. Hasil pelatihan ini bisa berupa peningkatan atau penurunan terhadap produktivitas kerja.

Variabel terikat yang akan peneliti kaji yaitu kinerja guru. Dikutip dalam Supardi (2013:49) yang menjadi indikator kinerja guru meliputi:

1. Pengetahuan dan Keterampilan

Guru harus kaya akan pengetahuan, karena guru sebagai sumber ilmu, sumber pengetahuan, tempat bertanya dan memberikan pencerahan bagi anak didiknya. Guru itu digugu dan ditiru. Digugu berarti guru harus memiliki pengetahuan yang luas karena guru sebagai sumber informasi anak didiknya, ditiru berarti guru harus memiliki moral dan integritas karena guru sebagai teladan anak didiknya (Warsono, 2017). Keterampilan mengajar sebagaimana pendapat Amstrong yaitu guru harus memiliki kemampuan dalam memahami peserta didik, keterampilan dalam memilih strategi pengajaran, keterampilan dalam berinteraksi dengan peserta didik, dan keterampilan dalam menilai efektivitas pengajaran. Keterampilan mengajar guru berkaitan dengan semua aspek kemampuan guru dengan berbagai tugas guru yaitu membimbing dan mengarahkan siswa guna mencapai tujuan pendidikan yang bermutu (Wahyulestari, 2018).

2. Sistem Penempatan dan Pengalaman

Sistem penempatan merupakan pembagian tugas yang dilakukan oleh lembaga pendidikan, penempatan dan penugasan guru harus sesuai antara jabatan yang diberikan dengan kemampuan yang telah dimiliki oleh guru tersebut. Proses dalam penempatan di lembaga pendidikan, keterampilan yang dimiliki guru harus adanya kesesuaian dengan jabatan yang telah diberikan (Mukhlisoh, 2018). Pengalaman mengajar merupakan rangkuman dari pemahaman seorang guru pada hal-hal yang telah dialaminya selama mengajar baik pengetahuan, keterampilan yang telah dikuasainya. Pengalaman mengajar juga dapat diukur dengan seberapa lamanya ia mengajar (Issom, dkk, 2015).

3. Hasil Pekerjaan

Hasil pekerjaan ialah hasil kerja guru yang telah dicapai dalam melakukan tugasnya sebagai pendidik. Menurut Mangkunegara hasil kerja merupakan hasil yang telah dicapai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya (Mustika & Hardi, 2013). Hasil pekerjaan merupakan suatu pencapaian yang diperoleh seseorang melalui pengalaman selama mengajar yang dialami oleh guru dalam melakukan tugasnya sebagai

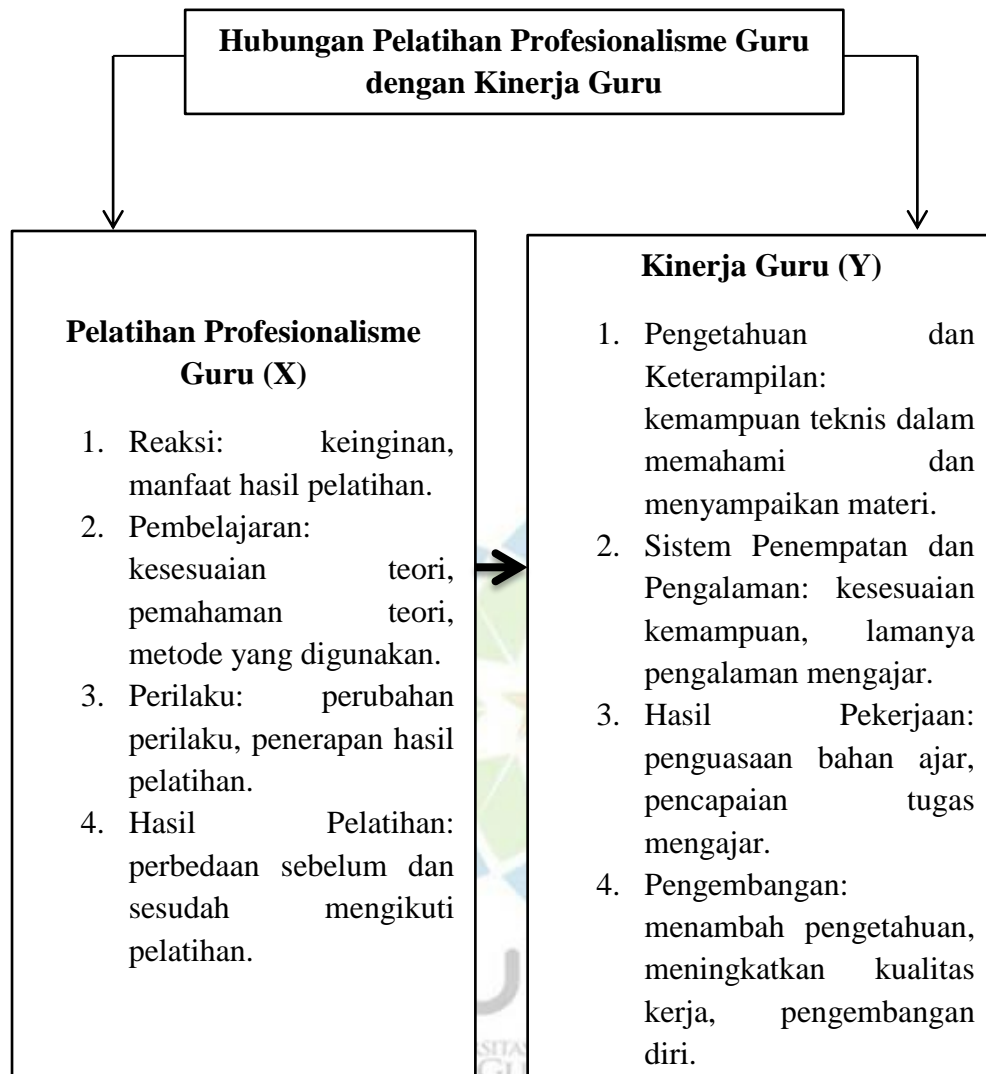
pengajar yang dapat mencerdaskan dan menciptakan anak didik yang berkualitas (Harjali, 2017).

4. Pengembangan

Pengembangan (Bangun, 2012:200) merupakan proses untuk meningkatkan kemampuan agar tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai, dalam meningkatkan kemampuan tersebut bisa dilakukan melalui pelaksanaan pelatihan dan pendidikan. Menurut Sedarmayanti (2017:189) pengembangan dibutuhkan tenaga kerja untuk mempersiapkan mereka dalam melaksanakan pekerjaan sekarang atau yang akan datang. Pengembangan yang dilaksanakan tersebut harus bisa meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan bisa mengubah sikap sesuai dengan kebutuhan.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara pelatihan profesionalisme guru dengan kinerja guru, karena dengan mengikuti pelatihan maka bisa meningkatkan kinerja guru yang lebih baik sehingga bisa menciptakan pendidikan yang bermutu. Untuk melihat lebih jelasnya dapat dilihat pada skema kerangka pemikiran berikut:





Gambar 1.1

Skema Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

Ho : Tidak terdapat hubungan pelatihan profesionalisme guru dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Ar-Rosyidiyah

Ha : Terdapat hubungan pelatihan profesionalisme guru dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Ar-Rosyidiyah.

G. Hasil Penelitian yang Relevan

Hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Murniati (2016) dari Universitas Negeri Makassar dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep” menunjukkan hasil penelitiannya yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja guru, dapat dilihat dari hasil analisis korelasi yang diperoleh yaitu 31,30 persen yang mana tingkat hubungannya sedang dan dari hasil analisis regresi linear menyatakan bahwa terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru dalam mengajar misalnya dalam pembuatan perangkat pembelajaran yang akan berdampak pula pada peningkatan prestasi belajar siswa.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Atika Hari Riya (2013) dari UIN Syarif Kasim Riau dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di SMK Negeri 3 Dumai” menunjukkan hasil penelitiannya yaitu berdasarkan hasil korelasinya sebesar 0,961 sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang sangat kuat antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru PNS di SMK Negeri 3 Dumai memiliki pengaruh yang sangat besar yakni 92,3%.