

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan Nasional mampu mewujudkan manusia – manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya sendiri serta bersama – sama bertanggung jawab atas pembangunan bangsa. Akan tetapi posisi pendidikan yang strategis ini hanya mengandung arti dan dapat mencapai tujuannya yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia apabila pendidikan tersebut memiliki sistem yang relevan dengan pembangunan dan mempunyai kualitas yang tinggi, baik segi proses maupun hasilnya.¹ Oleh karena itu keberhasilan pendidikan di sekolah merupakan suatu pengaruh dari kualitas pendidik dalam penerapan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam proses belajar mengajar. Dalam hal ini, produktivitas dapat di tinjau berdasarkan tingkatannya dengan tolak ukur masing – masing, yang dapat di lihat dari kinerjanya.

Guru bertanggung jawab melaksanakan kegiatan – kegiatan intruksional, bahkan merupakan figur kunci dalam pengajaran sekolah. Mereka bertanggung jawab menyusun rencana dan melaksanakan pekerjaan sehari – sehari yang menjadi tugas staf pengajar. Dalam hal itu guru guru bertanggung jawab dalam melaksanakan amanah, profesi yang di embannya, Rasa tanggung jawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di

¹ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2005), 135-136

dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya diluar

kelas. Sikap ini akan di ikut sertakan pula dengan rasa tanggung jawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, guru sudah mempertimbangkan metodologi yang akan di gunakan, termasuk media pendidikan yang akan di pakai, serta alat penilaian apa yang akan di gunakan di dalam pelaksanaan evaluasi.

Mengingat pentingnya keterlibatan guru, profesi guru perlu di kembangkan secara terus menerus dan proporsional sesuai jabatan fungsionalnya. ada dua strategi penting yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu latihan dan motivasi kinerja². Pelatihan digunakan untuk menangani rendahnya kemampuan guru, sedangkan motivasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seorang guru. Motivasi kinerja digunakan untuk menangani rendahnya semangat dan gairah kerja. intensitas penggunaan kedua strategi tersebut tergantung dari kondisi guru itu sendiri. Bahkan, jika memang diperlukan keduanya dapat digunakan secara simultan. Pelatihan merupakan teknik yang meliputi serangkaian tindakan (usaha) yang dilakukan dengan sengaja berupa bantuan kepada tenaga kerja, yang dilakukan oleh tenaga ahli pelatihan secara tepat waktu guna mengembangkan kinerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu dalam rangka mengembangkan efisiensi dan produktivitas dalam organisasi.³

² Amna emba, strategi kinerja guru yang profesional, lantanida jurnal, vol. 4 No.2, 2016

³ Alma, Buchari, *Guru Profesional Menguasai Metode dan Terampil Mengajar* (Bandung : Alfabeta,

Motivasi kinerja guru adalah merupakan dorongan atau keinginan yang timbul dari seseorang guru untuk mendidik, mengajar (merencanakan, melaksanakan, dan menilai), membimbing, mengarahkan, dan melatih peserta didik dengan sebaik – baiknya dengan mengarahkan seluruh potensi yang ada. Jadi kinerja guru dapat di artikan sebagai keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dengan demikian guru memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan semua kewajibannya sebagai tenaga pedidik baik terhadap siswa atau terhadap tercapainya tujuan pendidikan itu sendiri. Dapat dilihat dan diukur berdasarkan kan spesifikasi kompetensi harus dimiliki oleh setiap guru . Standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti 1). Bekerja dengan siswa secara individual. 2). Persiapan dan perencanaan pembelajaran.serta Pendayagunaan media pembelajaran dan melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar sehingga Kepemimpinan yang aktif dari guru.⁴

Dengan demikian pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai. termasuk di dalamnya para guru yang berkaitan dengan usaha peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Salah satu upaya yang dilakukan

2009), 22.

⁴ Mulyasa, *menjadi guru profesional. Menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005) , 37-38.

adalah melalui pendidikan dan pelatihan (diklat). istilah pendidikan tersebut sekarang ini telah berkembang dengan berbagai pengistilahan pada dasarnya mempunyai substansi yang sejenis dengan penataran, bimbingan teknis, advokasi, sosialisasi, ataupun workshop yang kesemuanya bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Program pendidikan dan pelatihan harus diberikan berdasarkan kebutuhan artinya jenis pelatihan yang diprogramkan harus sesuai dengan jenis kemampuan apa yang masih rendah, pelatihan diberikan kepada guru untuk mempermudah guru dalam melakukan pembelajaran terkait dengan tugas pekerjaannya.⁵

Maka dari itu pentingnya pendidikan dan pelatihan (Diklat) bagi guru dalam membantu peningkatan kinerja guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karena guru mengemban tugas - tugas sosial kultural yang berfungsi mempersiapkan generasi muda, sesuai dengan cita - cita bangsa.⁶

Berdasarkan penelitian pendahuluan bahwa di MTs Ar-Raudhah telah dilaksanakan Program pendidikan dan pelatihan yang melibatkan semua guru dalam kegiatan ini mengundang PNS dari Pemekasan pengurus kelompok kerja guru(KKG) kabupaten pamekasan sebagai pemateri, hal itu di programkan oleh kepala sekolah MTs Ar-Raudhah, pendidikan dan pelatihan yang di laksanakan di MTs Ar –Raudhah Lanpelan Sanalaok Waru Pamekasan merupakan pendidikan

⁵ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional.Pedoman Kinerja,Kualifikasi Dan Kompetensi Guru*, (Jakarta: Ar-Ruzz media, 2013) , 211.

⁶ Oemar Hamalik, *pendidikan guru: berdasarkan pendekatan kompetensi*(Jakarta: PT Bumi aksara, 2006),19.

dan pelatihan fungsional yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, keterampilan para guru serta memberikan manfaat dan kemajuan terhadap sekolah terutama terhadap kinerja guru, kegiatan tersebut sudah berjalan selama tiga tahun mulai tahun 2019-2022, Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan itu dilaksanakan karena kinerja guru yang kurang efektif. Ada beberapa pengaruh dalam kinerja guru di MTs Ar-Raudhah sebagai mana berikut: dilihat dari status guru, kehadiran guru (kurang disiplin), dan kurangnya kesadaran dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Melihat latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melihat lebih lanjut bagaimana implementasi diklat dalam meningkatkan kinerja guru dengan judul **“Implementasi Pendidikan Dan Pelatihan Fungsional Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts Ar-Raudlah Lanpela Sanalaok Waru Pamekasan”**

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana teknis pelaksanaan pendidikan dan pelatihan fungsional dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Ar-Raudhah Lanpela Sanalaok Waru Pamekasan ?
2. Bagaimana implikasi / dampak pendidikan dan pelatihan fungsional dalam peningkatan kinerja guru di MTs Ar-Raudhah Lanpela Sanalaok Waru Pamekasan ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja guru MTS Ar-Raudhah Lanpelan sanalaok waru pamekasan. Sementara tujuan khusus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendiskripsikan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (Diklat) dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Ar-Raudhah Lanpelan Sanalaok Waru Pamakasan
2. Untuk mengetahui implikasi / dampak pendidikan dan pelatihan (diklat) dalam peningkatan kinerja guru di MTs AR-RAUDHAH Lanpelan Sanalaok Waru Pamekasan

D. Kegunaan Penelitian

Sebagai penelitian lapangan sebelumnya ini juga mempunyai kegunaan, yaitu:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang luas dan meningkatkan kinerja guru, secara teoritis penelitian ini dapat memberikan motivasi terhadap lembaga lain dalam meningkatkan kinerja guru dan semoga memberikan manfaat bagi pembaca .

2. Secara praktis

Dalam dunia pendidikan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi

dalam implementasi Diklat dalam meningkatkan kinerja guru di MTS Ar -Raudhah Lanpelan Sanalaok Waru Pamekasan.

a. Bagi kepala sekolah

Penelitian ini memberikan dukungan terhadap kepala sekolah dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (Diklat) dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Ar – Raudhah lanpelan sanalaok waru pamekasan

b. Bagi guru

Penelitian ini memberikan motivasi pada guru khususnya guru untuk dilatih dalam meningkatkan kinerjanya

c. Bagi lembaga

Penelitian ini dapat menjadi penunjang dalam peningkatan kinerja guru dan dapat bermanfaat bagi sekolah dan pembaca sehingga kinerja guru berjalan secara maksimal dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pendidik.

E. Definisi Istilah

Definisi istilah merupakan istilah-istilah atau variable-variable yang belum bisa dipahami oleh pembaca dan juga untuk menghindari kesalah pahaman maka peneliti akan mendeskripsikan poin-poin dalam judul " Implementasi Pendidikan Dan Pelatihan Fungsional Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts Ar-Raudhah Lanpelan Sanalaok Waru Pamekasan " Istilah yg akan di berikan sebagai berikut :

1. Implementasi

Implementasi yaitu penerapan/pelaksanaan suatu kegiatan guna mencapai suatu tujuan dan sasaran. Pelaksanaan disini yaitu pelaksanaan pelatihan yang diadakan oleh MTs Ar - Raudhah lanpelan Sanalaok Waru Pamekasan

2. Pendidikan dan pelatihan fungsional

Pendidikan dan pelatihan fungsional yaitu suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk meingkatkan pengetahuan, keterampilan dari sikap yang diperlukan dalam melaksanakan tugas seseorang serta diharapkan akan dapat mempengaruhi penampilan kerja baik orang yang bersangkutan maupun organisasi tempat bekerja.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) diberikan kepada guru untuk bisa meningkatkan kinerja guru di MTs Ar- Raudhah Lanpelan Sanalaok Waru Pamekasan lebih baik dalam kinerja dan bisa berdaya saing dengan sekolah lain.

3. kinerja Guru

kinerja guru adalah suatu kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam melaksanakan proses belajar mengajar baik dalam mempersiapkan rencana pembelajaran, merancang program belajar dengan tujuan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Sebagaimana tugas guru seorang pendidik profesional dengan tugas, mengajar, mendidik, mengarahkan, membimbing, menilai, melatih dan mengeluasi peserta didik. Pendidik yang sukses memiliki beragam sifat. Manakala sifat-sifat

tersebut bertambah pada dirinya maka dia akan semakin meraih kesuksesan dalam mendidik siswa atau anak.

Dengan demikian berdasarkan definisi di atas judul Implementasi Pendidikan Dan Pelatihan Fungsional Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts Ar-Raudlah Lanpelan Sanalaok Waru Pamekasan dengan melalui implimentasi pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

F. Kajian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian ini, peneliti telah menelusuri beberapa hasil penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang peneliti lakukan ini. Adapun penelitian tersebut yaitu:

1. Anik FH dari Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah pada tahun 2011 dengan judul "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Al-Shighor".

Hasil Penelitian : strategi dalam peningkatan kinerja guru yang di laksanakan kepala sekolah SMP AL- Shigor menunjukkan hasil yang baik dan efektif. Hal ini dapat di lihat dari berbagai upaya dan langkah yang telah di lakukan di antaranya: pembinaan kinerja guru melalui pendidikan dan pelatihan serta mikron teaching; pembinaan; disiplin guru melalui penerapannya yang bersifat konstruktif, pengendalian, pengawasan melalui rapat evaluasi kerja mingguan, motivasi, penghargaan, short course kepare dan parwisata religi / ziaroh wali songgo gratis

setiap tahunnya serta penanaman komitmen dengan menerapkan dengan tujuan komitmen sebagai upaya mengarahkan para tenaga pendidik untuk melaksanakan kinerja yang sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan.⁷

Persamaan: sama-sama meneliti tentang peningkatan kinerja guru. Sama sama menggunakan metode kualitatif

Perbedaan: perbedaannya di kajian terdahulu lebih fokus pada strategi kepala sekolah dan subjek peneliti implementasi diklat dan juga letak perbedaannya pada lokasi penelitian.

2. Ahmadi dari Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada tahun 2019 dengan judul “Implementasi Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung”

Hasil Penelitian: Dalam pelaksanaan implementasi manajemen strategi dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru di SMA muhammadiyah 2 Bandar lampung dengan tiga hal; 1). kepala sekolah memformulasikan strategi bagi kinerja guru menyusun rencana bahan ajar keluasan dan menggunakan sumber bervariasi dalam pembelajaran 2). Kepala sekolah mengimplementasikan strategi bagi kinerja guru baik dari memberikan pengarahan dalam pembelajaran sesuai dengan kurikulum 2013, memberikan pengetahuan kepada guru dengan mengikut sertakan guru dalam seminar penataran dan program MGMP. 3). Kepala sekolah mengevaluasi strategi bagi bagi kinerja guru guru, dengan melihat langsung bagaimana keadaan keadaan pembelajaran, mengukur kinerja guru dengan

⁷ Anik, Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Al-Shighor, (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah pada tahun 2011)

melakukan supervisi sehingga mudah mengukur kinerja guru.⁸

Persamaan: sama-sama meneliti tentang implementasi dalam meningkatkan kinerja guru.

Perbedaan: perbedaannya di kajian terdahulu lebih fokus kepada manajemen strategi dalam meningkatkan efektifitas kinerja guru. Sedangkan peneliti lebih secara khusus kepada pelatihan dalam peningkatan kinerja guru PAI.

3. Khotimah Taufik Nur Hidayah dari Institut Agama Islam Negeri Salatiga pada tahun 2019 dengan judul “Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Muhammadiyah Salatiga”.

Hasil Penelitian: 1). kepemimpinan kepala sekolah SMP Muhammadiyah plus tiga merupakan kepemimpinan yang efektif. Gaya kepemimpinan yang di gunakan adalah kepemimpinan transformasional yang merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap paling efektif. 2). Kepemimpinan kepala sekolah SMP Muhammadiyah plus salatiga sangat mempengaruhi aspek kepribadian dan sosial guru. Hal ini di pengaruhi oleh keteladanan dan kontinuitas kepala sekolah dalam memrikan motivasi kepada guru.⁹

Persamaan: sama-sama meneliti tentang objek peningkatan kinerja guru. Sama - sama menggunakan metode kualitatif

Perbedaan: perbedaannya di kajian terdahulu lebih fokus pada manajemen dan

⁸ Ahmadi, Implementasi Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung,(Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada tahun 2019)

⁹ Khotimah, Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Muhammadiyah Salatiga, Institut Agama Islam Negeri Salatiga pada tahun 2019

kepemimpinan kepala sekolah sedangkan subjek peneliti implementasi diklat dan juga letak perbedaannya pada lokasi penelitian.