

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Sekolah merupakan sebuah organisasi yang tidak lepas dari perkembangan yang terjadi disekitarnya. Perkembangan yang ada bukan hanya berkaitan dengan kemajuan teknologi namun juga hal lainnya, seperti misalnya tehnik-tehnik mengajar, kurikulum, tuntutan hasil produk dan sebagainya. Hal-hal tersebut harus dijawab dengan peningkatan kinerja. Organisasi pendidikan yang tidak mengikuti perkembangan jaman dipastikan akan tertinggal perkembangannya.

Peningkatan kinerja para guru bukan hal yang akan terjadi secara otomatis dan merata pada setiap guru. Itu harus diupayakan dengan sadar dan sistematis (tujuan dan hasilnya jelas). Upaya tersebut antara lain melalui pelatihan-pelatihan bagi para guru. Pelatihan (*training*) memegang peran penting dalam peningkatan mutu sumber daya manusia karena tujuan dari sebuah pelatihan adalah menjawab kebutuhan peningkatan kemampuan kerja yang sedang dihadapi sekarang.

Sebuah sekolah mengadakan pelatihan-pelatihan bagi para guru karena ada tuntutan baik dari dalam (*internal*) maupun luar (*external*) sekolah. Faktor internal adalah faktor yang terdapat dalam identitas sekolah sebagai lembaga (sarana) yang bertujuan mendidik manusia. Identitas sebuah sekolah terletak pada fungsinya sebagai lembaga pendidikan. Ia harus menjadi komunitas pembelajar yang tidak statis melainkan dinamis. Faktor lainnya datang dari luar sekolah itu, yaitu tuntutan masyarakat (sebagai *stakeholder*) akan hasil bermutu yang di dapat dari sekolah. Masyarakat harus mendapat keuntungan (*benefit*) dari institusi pendidikan, bukan hanya dalam bentuk perubahan perilaku, pengetahuan dan

keterampilan saja melainkan juga kesiapan peserta didik dalam menghadapi jamannya.

Selain tuntutan ada juga harapan. Masyarakat berharap sekolah menjadi institusi pendidikan yang berkualitas. Itu dapat dipahami karena masyarakat tidak mau berinvestasi dengan sia-sia. Secara sederhana masyarakat menilai mutu sebuah institusi pendidikan dari prestasi yang diraihinya. Terwujudnya sekolah yang berprestasi tidak terlepas dari kinerja guru yang berada di organisasi sekolah tersebut. Kinerja guru pada dasarnya terlihat pada perilaku guru di dalam pekerjaannya. Untuk meningkatkannya salah satu cara adalah dengan pelatihan (*training*).

Dalam Undang-undang nomor 14 /2005 tentang guru dan dosen, pada pasal pertama, dicantumkan bahwa guru adalah *pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah*. Tugas yang mengharuskan para guru untuk senantiasa meningkatkan kemampuan dirinya.

Dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilannya guru harus dilengkapi melalui pelatihan-pelatihan, hal itu juga mendapat dukungan dalam undang-undang nomor 14/2005 yang mencantumkan salah satu hak seorang guru adalah *Memperoleh pelatihan dan pengembangan. profesi dalam bidangnya*. Oleh karena itu pelatihan menjadi aktifitas yang wajib diselenggarakan oleh tiap sekolah di Indonesia.

Dapat disimpulkan dari pemaparan singkat diatas bahwa pelatihan adalah aktifitas yang penting dan wajib dalam sebuah organisasi pendidikan

(sekolah). Peran penting yang dilakukan oleh pelatihan adalah dalam menjawab kebutuhan peningkatan akan kemampuan karyawan (guru) dalam menjalani pekerjaannya seperti yang disyaratkan dalam undang-undang nomor 14/2005. Oleh karena itu pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan sekolah harus dilakukan dengan terencana, terarah dan dapat diukur tingkat keberhasilannya.

Dalam menilai efektivitas pelatihan ada dua hal yang perlu diperhatikan. *Pertama*, pelatihan tersebut harus memiliki tujuan yang mendukung visi dan misi sekolah bersangkutan. Sebuah organisasi yang baik memiliki visi dan misi yang jelas sebagai pedoman bagi segala aktifitas yang dikerjakan di dalamnya. Pelatihan yang efektif adalah yang dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kedua, pelatihan yang dilakukan dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Penyelenggara pelatihan harus memiliki tujuan yang jelas dalam melaksanakan pelatihan dan memiliki indikator-indikator yang dapat diukur.

Pada kenyataannya banyak sekolah melakukan kegiatan-kegiatan yang sebenarnya bukan merupakan sebuah pelatihan. Pimpinan merasa sudah melakukan pelatihan jika sudah mengikutsertakan para guru dalam sebuah seminar yang sesuai dengan bidang masing-masing. Tujuan pelatihan serta indikator keberhasilannya tidak jelas.

Pelatihan adalah aktifitas yang penting bagi sebuah sekolah. Kebutuhan untuk meningkatkan mutu guru akan terus meningkat seiring dengan perkembangan dalam dunia pendidikan. Para guru harus selalu dilengkapi untuk meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugasnya. Hal yang sangat

penting karena mutu peserta didik sebagian besar bergantung pada mutu guru sebagai pendidik.

Penyusunan suatu program pelatihan dimulai dari analisa terhadap kebutuhan. Kebutuhan adalah kesenjangan yang ada antara hal yang seharusnya terjadi dengan kenyataan. Terjadi *gap* (jarak) antara yang ideal dengan yang nyata. Dalam analisa kebutuhan dilihat apa yang sebenarnya diperlukan oleh organisasi saat ini dalam meningkatkan kinerjanya, juga apa yang dibutuhkan karyawan saat ini berkaitan dengan tuntutan dari pekerjaannya.

Analisa ini adalah langkah yang paling menentukan dalam menilai efektivitas sebuah aktifitas pelatihan. Sebuah pelatihan akan efektif jika dapat menjawab kebutuhan yang ada. Untuk itu diperlukan analisa yang teliti dan tepat agar tidak terjadi usaha yang sia-sia. Dalam analisa ini harus ditentukan kebutuhan apa yang spesifik diperlukan oleh karyawan. Analisa kebutuhan ini dilakukan pada beberapa tingkatan. Analisa pada level organisasi, level tugas dan level individu.

Pada SMAK Methodist-Jakarta dalam pengamatan awal- saya tidak melihat langkah-langkah tersebut dilakukan dengan serius. Pelatihan-pelatihan yang dilakukan bersifat parsial dan kurang terintegrasi dengan tujuan dan rencana yang lebih luas yaitu visi-misi dari organisasi.

Setelah mengetahui kebutuhan langkah selanjutnya adalah menentukan tujuan pelatihan secara jelas. Tanpa adanya tujuan dari sebuah pelatihan akan membuatnya menjadi tidak terarah dan terkesan sebagai sebuah kewajiban bukan kebutuhan. Selain itu organisasi akan mengalami kerugian secara finansial dan

waktu. Hal ini yang sering terjadi pada sekolah-sekolah yang belum memiliki pemahaman yang benar mengenai pentingnya suatu pelatihan.

B. Fokus Penelitian.

Dalam penelitian ini akan difokuskan pada efektivitas program-program pelatihan guru yang pernah dilakukan dalam sekolah yang menjadi subyek penelitian, yaitu SMAK Methodist-Jakarta. Sub fokusnya adalah:

1. Perencanaan Pelatihan.
2. Pengorganisasian Pelatihan.
3. Pelaksanaan Pelatihan.
4. Monitoring (Pengawasan) dan Evaluasi Pelatihan.

C. Perumusan Masalah.

Para guru sebagai bagian dari organisasi sekolah memainkan peran penting dalam memenuhi tuntutan-tuntutan baik secara internal maupun eksternal. Tuntutan -untuk meningkatkan mutu pelayanan- yang semakin meningkat membuat sekolah tidak dapat mengabaikan pentingnya aktifitas pelatihan ini. Aktifitas yang selayaknya di rancang dan menjadi sebuah bagian penting dalam sebuah sekolah. Saya mengajukan beberapa pertanyaan yang akan dijawab dalam penelitian ini.

1. Bagaimana perencanaan pelatihan-pelatihan yang selama ini telah diterima oleh guru-guru?
2. Bagaimana pengorganisasian pelatihan-pelatihan yang selama ini dilakukan?
3. Bagaimana pelaksanaan pelatihan yang selama ini dikerjakan?
4. Bagaimana monitoring (pengawasan) dan evaluasi terhadap pelatihan yang diadakan?

D. Tujuan Penelitian.

Tujuan penelitian ini selain menjadi syarat untuk mendapatkan gelar MPd juga bermaksud memberikan analisa terhadap efektivitas program-program pelatihan yang selama ini dilakukan di SMAK Methodis-Jakarta. Jika kurang efektif maka selayaknya diperbaiki karena jika dibiarkan akan menjadi kerugian-khususnya- bagi sekolah.

E. Paradigma.

Pelatihan adalah sebuah proses yang berkelanjutan dan menjadi bagian dari rancangan dalam sebuah organisasi, termasuk organisasi pendidikan. Sebelum menentukan ataupun memutuskan untuk melakukan pelatihan atau tidak; pelatihan jenis apa; siapa yang melakukan; bagaimana dengan biaya dan sebagainya, diperlukan analisa kebutuhan, perancangan pelatihan, pelaksanaan rancangan tersebut dan akhirnya evaluasi atas apa yang sudah dilakukan. Semua proses tersebut akan menjadi tolok ukur dalam hal penilaian efektivitas pelatihan.

Penulis menilai aktifitas yang dilakukan selama bertahun-tahun oleh SMAK Methodist belum merupakan suatu pelatihan yang berkelanjutan. Pelatihan yang dilakukan terkesan bersifat parsial dan tidak tuntas. Juga mengenai evaluasi dan pemantauan setelah pelatihan selesai harus ditingkatkan. Ini merupakan bagian yang penting dan bagian dari rangkaian proses pelatihan. Kegunaanya agar dapat diketahui umpan balik dari peserta dan memperbaiki hal-hal yang kurang ketika pelatihan berlangsung. Selain itu juga untuk menilai apakah sudah menjawab kebutuhan yang diperlukan atau belum.

Memang ada beberapa yang dilakukan berdasarkan adanya kebutuhan, misalnya seminar mengenai kurikulum 2013, seminar mengenai MBTI (*Myers-*

Briggs Type Indicator) yang bertujuan agar guru mengenal diri sendiri dan murid serta pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan berbahasa Inggris pada para guru. Materinya memang sesuai kebutuhan namun setelah seminar diadakan tidak dilakukan pemantauan terhadap peningkatan kinerja peserta pelatihan.

Yang terlihat adalah tumpukan sertifikat sebagai bukti keikutsertaan dalam sebuah seminar. Mengikuti banyak seminar bukanlah hal yang salah namun kumpulan sertifikat tentunya bukan tujuan. Saya menilai sekolah ini melihat pelatihan-pelatihan- baik yang diadakan sendiri maupun yang diikuti oleh para guru ditempat lain- dengan cukup serius. Namun lebih baik lagi jika di sertai dengan tindakan yang tepat sebelum maupun sesudah pelatihan sehingga sumber daya- uang, waktu, tenaga- yang sudah dikeluarkan mendapatkan hasil yang maksimal.

Sikap kepala sekolah sebagai manajer lini di sekolah ini juga kooperatif dan suportif dalam mendukung peningkatan mutu para guru. Lagi-lagi ini adalah hal yang positif dan patut di apresiasi. Pemahaman kepala sekolah mengenai pentingnya pelatihan bagi para guru mendorong dilakukannya pelatihan-pelatihan di sekolah ini.

Ketersediaan dana bukan merupakan kendala bagi sekolah ini. Dana yang tersedia cukup untuk meningkatkan mutu para guru. Sekolah mampu mengadakan sendiri pelatihan-pelatihan guru juga sanggup mengirim guru-guru tertentu- sesuai dengan tujuannya- dalam mengikuti pelatihan yang diadakan diluar sekolah.

Sejarah sekolah ini juga menjadi faktor lain yang mendukung dilakukannya proses pelatihan yang benar. Sekolah ini berdiri atas inisiatif dan dukungan penuh dari gereja. Salah satu tujuannya adalah guna meningkatkan mutu sumber daya manusia Indonesia. Panggilan untuk memperhatikan pendidikan bagi masyarakat menjadi motivasi besar bagi sekolah ini untuk terus meningkatkan mutunya. Keuntungan memang menjadi perhatian lainnya namun tidak menjadi pusat.

Guru-guru yang sekarang mengajar rata-rata sudah bekerja diatas 5 tahun. Itu berarti sekolah ini memiliki tenaga kerja yang profesional. Sedangkan guru yang akan pensiun dalam waktu dekat tergolong sedikit, itu berarti sekolah ini memiliki jaminan tenaga kerja yang baik selama beberapa tahun ke depan. Namun demikian guru-guru yang sekarang mengajar masih perlu diperlengkapi guna meningkatkan kemampuannya.

Hal-hal diatas menjadi keuntungan bagi sekolah ini untuk menjalankan aktifitas pelatihan yang berkelanjutan dan terarah. Tujuan semua itu adalah peningkatan mutu serta ketersediaan tenaga pengajar yang profesional pada bidang mata pelajarannya masing-masing seperti yang diamanatkan undang-undang.

F. Manfaat Penelitian.

Manfaat penelitian ini ada dua:

1. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan, secara khusus bagi SMAK Methodist-Jakarta. Salah satu kegunaannya adalah agar aktifitas-aktifitas pelatihan yang selama ini dikerjakan dapat lebih memberikan kontribusi bagi sekolah (yayasan-kepala sekolah-guru).

Penelitian ini juga menambah wawasan saya dalam bidang pelatihan secara khusus dan secara umum mengenai manajemen sumber daya manusia.

2. Sedangkan secara teoritis, saya berharap dalam proses penelitian ini akan di dapat konfirmasi-konfirmasi terhadap pengetahuan yang selama ini sudah di dapat bahkan jika mungkin terungkap adanya hal-hal yang baru sehingga menambah kekayaan kita dalam bidang ini.