

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan salah satu aspek yang sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari. Karena dengan adanya pendidikan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini merupakan suatu cara dan upaya untuk menghasilkan sumber daya manusia yang bisa membentuk generasi yang unggul dan memiliki daya saing. Untuk mencapai manusia yang berkualitas diperlukan orang-orang yang berilmu, berwawasan, berkarakter dan berdisiplin dalam melaksanakan tugas serta selalu memperhitungkan efektivitas dan efisiensi kerja.

Untuk mengembangkan pendidikan kearah yang lebih baik tidak lepas dari peran lima komponen pendidikan yakni, guru, peserta didik, sarana dan prasarana, keuangan serta kepala sekolah. Proses pembelajaran akan dapat dikatakan efektif apabila seluruh unsur pendidikan dapat tersinergikan dengan tepat. Salah satu komponen yang sangat penting adalah “Guru”. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Taha (2013:6), dimana faktor yang paling penting dalam menunjang pencapaian tujuan pendidikan bangsa ini tidak lain adalah “guru”.

Guru adalah fasilitator ilmu dan memiliki ketauladanan. Artinya bahwa guru tidak hanya memberikan ilmu akan tetapi juga turut memberikan ketauladanan dalam arti yang luas. Artinya guru yang profesional mampu mentransfer seluruh pengetahuan yang dimiliki dengan didukung oleh sarana dan prasarana yang berkualitas dan kurikulum atau rancangan pembelajaran yang berkualitas (Taha, 2013). Sebagaimana di amanatkan oleh UU No. 14 Tahun 2005

Pasal 1 Ayat 1 menyatakan 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.

Seperti halnya diatas, sikap profesional lain yang perlu ditumbuhkan oleh guru adalah sikap ingin bekerja sama, saling menghargai, dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar sehingga mempunyai citra yang baik di masyarakat. Ia juga menambahkan bahwa hal tersebut berhubungan dengan bagaimana pola tingkah laku guru dalam memahami, menghayati, serta mengamalkan kemampuan dan sikap profesionalnya. Pola tingkah laku tersebut sesuai dengan sasarannya yakni sikap profesional terhadap Peraturan perundang-undangan, organisasi profesi, teman sejawat, siswa, sekolah, kepala sekolah, dan terhadap pekerjaannya. Bila kita amati di lapangan, beberapa guru sudah menunjukkan kinerja maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Akan tetapi masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik, tentunya secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat dari kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggungjawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, guru juga sudah mempertimbangkan akan metodologi

yang akan digunakan, termasuk alat media pendidikan yang akan dipakai, serta alat penilaian apa yang digunakan di dalam pelaksanaan evaluasi.

Sekolah dasar mempunyai tugas dan fungsi untuk melayani publik, selain itu sekolah juga dipandang sebagai sebuah sistem sosial karena terdapat aktivitas yang saling berinteraksi antara yang satu dengan yang lainnya dan membentuk intensitas sosial. Selain itu, tanpa adanya pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia, pembangunan disuatu Negara tidak dapat terlaksana dengan baik terlebih dalam bidang pendidikan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, ada suatu usaha untuk memelihara, meningkatkan kemampuan (*skill*), kapasitas maupun profesionalisme sumber daya manusia itu. Proses tersebut disebut dengan pengembangan sumber daya manusia. Menurut Simamora dalam Sulistiyani (2009:219), Pendidikan dan pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

Simamora dalam Sulistiyani (2009:220), menjelaskan bahwa pelatihan (*training*) diarahkan untuk membantu pegawai menunaikan kepegawaian mereka saat ini secara lebih baik sedangkan pengembangan (*development*) adalah mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa yang akan datang dalam diri pegawai. Kemudian tujuan diadakan pendidikan adalah mengembangkan individu yang pada awalnya dianggap hanya sebagai pendidikan secara formal di sekolah sedangkan pelatihan lebih berorientasi pada kejuruan (*vocationally oriented*) dan berlangsung dalam lingkungan organisasi.

Kendati pendidikan dan pelatihan diharapkan mampu mengembangkan kompetensi sumber daya manusia dan meningkatkan *skill* serta pengetahuan serta kemampuannya, akan tetapi hal tersebut kadang-kadang masih mengalami hambatan. Adapun hambatan yang sering dialami baik oleh instansi maupun swasta antara lain *human error*, seperti pelatih/penatar, metode yang digunakan, keterbatasan anggaran serta fasilitas yang mendukung maupun kondisi yang ada.

Berbicara mengenai tugas pokok dan fungsi sama halnya berbicara mengenai peran diklat yaitu bahwa fungsi diklat yang diharapkan dapat berjalan dengan baik, jika diklat menjalankan perannya dengan baik maka akan mendapatkan akreditasi atau citra yang baik di dalam memberikan pendidikan dan pelatihan pegawai. Namun, pada kenyataannya ada beberapa masalah yang dihadapi yaitu seperti halnya fakta-fakta di lapangan menunjukkan bahwa kurikulum, program, dan materi pelajaran baik diklat pimpinan, fungsional, dan teknis.

Program pengembangan dalam kegiatan diklatakan memberikan dampak terhadap minat belajar peserta diklat tersebut. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing dan menyukai metode belajar yang berbeda-beda, dengan adanya perbedaan tersebut maka tenaga pengajar diklat harus mampu memahami dan menjalankan tugas secara professional agar kualitas sumber daya manusia yang lulus dari diklat dapat lebih baik dari sebelumnya. Metode tersebut dapat membantu dalam upaya peningkatan kualitas dari individu.

Sejalan dengan peranan lembaga diklat yang semakin penting maka tuntutan kualitas penyelenggaraan diklat juga semakin meningkat. Keberadaan

dan penyelenggaraan diklat yang dilaksanakan oleh lembaga diklat harus lebih baik dari pada penyelenggaraan diklat yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga non-diklat. Sebab, hal tersebut akan menentukan keberadaan dan juga citra lembaga diklat. Itulah sebabnya, lembaga diklat dituntut lebih profesional. Profesional dalam mengemban tugas, melaksanakan fungsi serta peranannya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada bulan Mei 2017 di beberapa sekolah dasar di Kecamatan Dungaliyo bahwa banyak guru yang kurang mengikuti pendidikan dan latihan terutama pada guru sekolah dasar. Sehingga banyak guru sekolah dasar yang kurang memiliki keterampilan dalam proses pembelajaran. Hasil ini juga sesuai dengan proses wawancara bersama salah seorang guru di SDN 2 Dungaliyo bahwa diklat yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan biasanya sangat jarang. Untuk tahun 2015 dan 2017 sekolah mengikutsertakan guru dalam program Diklat K-13 dan sampai saat ini belum ada lagi program diklat yang kami ikuti. Begitu pula dengan hasil wawancara Guru SDN 4 Dungaliyo bahwa pernah mengikuti Diklat program kewirausahaan akan tetapi tidak memiliki dampak terhadap perubahan jiwa kewirausahaan guru-guru di SDN 4 Dungaliyo.

Meskipun telah mengikuti program pelatihan akan tetapi penyelenggaraan DIKLAT hanya sebagai syarat yang harus diikuti oleh guru karena tuntutan organisasi. Setelah selesai diselenggarakan diklat banyak hal yang ditinggalkan seperti tidak menjalankan tugasnya sesuai dengan teori yang diajarkan. Padahal tidak sedikit peserta yang lulus dengan predikat nilai baik. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui

efektif tidaknya program pelatihan yang ada di Kecamatan Dungaliyo khususnya terhadap Guru Sekolah Dasar. Oleh karena itu, judul penelitian yang diangkat adalah “Keefektifan Program Pendidikan dan Pelatihan Bagi Guru Sekolah Dasar di Dinas Pendidikan di Kecamatan Dungaliyo”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana perencanaan pendidikan dan pelatihan bagi Guru SD di Kecamatan Dungaliyo ?
2. Bagaimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi Guru SD di Kecamatan Dungaliyo ?
3. Bagaimana evaluasi dan tindak lanjut pendidikan dan pelatihan bagi guru SD di Kecamatan Dungaliyo ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Perencanaan pendidikan dan pelatihan bagi Guru SD di Kecamatan Dungaliyo.
2. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi Guru SD di Kecamatan Dungaliyo.
3. Evaluasi dan tindak lanjut pendidikan dan pelatihan bagi Guru SD di Kecamatan Dungaliyo.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Dinas Pendidikan, menjadi bahan masukan untuk memperbaiki, menambah atau bahkan mengganti program yang tepat dalam kegiatan Diklat sesuai assesment kebutuhan guru.
2. Kepala Sekolah, menjadi bahan masukan untuk lebih meningkatkan upaya melibatkan guru-gurunya dalam kegiatan Diklat secara berkelanjutan dan menyesuaikan dengan kebutuhan guru saat itu.
3. Guru, menjadi bahan masukan sebagai gambaran tingkat efektifitas berbagai program Diklat dalam mengembangkan kompetensinya.
4. Peneliti, menjadi sumber pengembangan wawasan terkait dengan realitas yang sesungguhnya untuk tingkat keefektifan DIKLAT untuk memberi kontribusi dalam pengembangan kompetensi pegawai.