

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia pendidikan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor utama untuk melaksanakan perannya dalam melayani kebutuhan pendidikan masyarakat. Untuk itu, sangat penting upaya pengembangan dan pelatihan SDM demi terwujudnya pendidikan yang berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) yang dimaksud dalam lingkungan pendidikan, khususnya di sekolah menengah pertama, yaitu diantaranya, kepala sekolah, tenaga pendidik atau guru, tenaga kependidikan, dan siswa.

Pengembangan sumber daya manusia dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, baik secara formal maupun informal, yang diterapkan secara bertahap atau berkelanjutan. Pelatihan sumber daya manusia tentu harus dikelola (*manage*) dengan baik agar mendapatkan hasil yang maksimal. Di dunia pendidikan, manajemen pelatihan sumber daya manusia dapat dilakukan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah memegang peranan inti sebagai pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia yang berada di sekolah.

Kemampuan manajerial kepala sekolah menjadi salah satu faktor penting, terutama untuk melakukan pengelolaan pelatihan sumber daya manusia. Agar seluruh sumber daya manusia yang berada di

sekolah memiliki keunggulan kompetitif dalam bidang pendidikan. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan yang mumpuni dalam kepemimpinannya untuk dapat mempengaruhi guru dan tenaga kependidikan lainnya serta memiliki kemampuan manajerial yang baik agar dapat bersama-sama dalam mencapai tujuan sekolah.¹

Di SMP Negeri 06 Kota Bogor, kepala sekolah akan mengakomodir siapa saja yang layak atau perlu mendapatkan pelatihan, memfasilitasi, serta memberikan reward kepada guru-guru yang berprestasi. Dengan begitu, kepala sekolah mampu mendorong semangat para guru untuk memberikan kinerja yang maksimal dan kompeten sehingga dapat mewujudkan visi misi sekolah dengan efektif dan efisien. Peneliti juga mendapatkan informasi bahwa kepala sekolah di SMP Negeri 06 Kota Bogor seringkali berganti-ganti dalam beberapa tahun terakhir, namun peneliti tidak menemukan adanya gangguan akan pengelolaan sumber daya manusia atau dalam artian *management* disekolah tersebut sangatlah baik.

Selain kepala sekolah yang berperan penting dalam kemajuan suatu pendidikan, seorang tenaga pendidik juga merupakan unsur yang vital dalam mencapai kemajuan atau keberhasilan suatu

¹ Aninda, C., Putrawan, I. M., & Santosa, H. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (School Leadership) Dan Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi : Studi Ex Post Facto Terhadap Guru Smp Negeri Di Kabupaten Cirebon.* (Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan). e-ISSN: 2597-8039. hlm. 4

organisasi pendidikan. Tenaga pendidik (guru) merupakan salah satu kunci dalam pendidikan, khususnya di sekolah. Hal ini disebabkan karena guru merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan. Guru merupakan salah satu bagian terpenting bagi terwujudnya pendidikan yang berkualitas. Dengan adanya pelatihan bagi kompetensi guru maka dapat terwujudlah pendidik- pendidik yang keprofesionalannya dapat diandalkan.

Proses belajar mengajar pun pasti berlangsung apabila adanya kehadiran guru dan siswa. Sedangkan pembelajaran dapat dikatakan berhasil tergantung pada peran guru dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif, menyenangkan dan penuh dengan kreatifitas. Kreatifitas guru dapat tercipta apabila guru memahami memahami perannya dalam bertugas, baik sebagai fasilitator, motivator, maupun sebagai pendidik.

Sebagai pendidik dalam arti luas, tidak hanya mampu menyampaikan materi pembelajaran dengan metode maupun media yang telah direncanakan, tetapi juga memiliki kemampuan untuk menterjemahkan dan memahami isi kurikulum. Undang- undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 butir 19, menjelaskan kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai isi, tujuan, dan bahan pembelajaran serta cara

yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.

Perubahan dan pengembangan kurikulum merupakan persoalan yang penting dan genting. Alasan perubahan kurikulum karena kurikulum pendidikan harus disesuaikan dengan zaman. Karena zaman berubah, maka kurikulum harus berbasis pada penguatan penalaran, bukan lagi hafalan semata. Oleh karena itu melalui kurikulum 2013 ini, diharapkan guru tidak lagi mengajar dalam bentuk hafalan tetapi penalaran.

Di sisi lain, setiap adanya perubahan pasti menimbulkan reaksi, dimana masih banyak guru yang memerlukan forum bersama guna lebih memahami isi kurikulum tersebut terlebih pada masa pandemik seperti sekarang. Oleh karena itu, para guru perlu mendapatkan penjelasan dan pengetahuan, baik dalam menyusun, memahami, dan melakukan proses pembelajaran seperti yang terdapat didalam kurikulum 2013 dengan baik dan benar melalui pelatihan agar terciptanya proses pembelajaran sesuai dengan mutu pendidikan.

Dari hasil *grandtour* peneliti di SMP Negeri 06 Kota Bogor, terdapat 42 (empat puluh dua) orang guru di sekolah ini, sebanyak 40 (empat puluh) orang telah mendapat sertifikasi dan hanya 2 orang saja yang belum tersertifikasi. Fakta ini membuktikan bahwa kemampuan manajerial di sekolah tersebut sudah baik, sehingga guru- guru yang

berada di sekolah tersebut sebagian besar telah mendapatkan sertifikasi atau pengakuan kemampuan akan kompetensi dibidangnya.

Mulyasa dalam jurnal Media Manajemen Pendidikan Volume 2 No. 2 Oktober 2019 yang berjudul Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Terhadap Keprofesionalan Guru Dalam kerangka Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar mengatakan :

“Pada hakikatnya standar kompetensi dan sertifikasi guru adalah untuk mendapatkan guru yang baik dan profesional yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan tujuan sekolah dan tujuan pendidikan sesuai kebutuhan masyarakat dan tuntutan zaman.”

Berdasarkan hal tersebut guru- guru di SMP Negeri 06 Kota Bogor yang sudah cukup memenuhi standar kompetensi namun tetap memerlukan pelatihan yang terorganisir agar kemampuan dan kompetensi yang dimiliki dapat lebih baik. Manajemen pelatihan juga sangat diperlukan untuk seluruh guru yang ada di sekolah agar kemampuan dan kompetensi yang telah dimiliki dapat terus berkembang.

Manajemen pelatihan sumber daya manusia merujuk kepada cara untuk mengelola pengetahuan dan keahlian-keahlian dari pembelajaran mengenai kejuruan atau keahlian-keahlian praktis dan pengetahuan yang berhubungan kepada kompetensi-kompetensi spesifik yang berguna. Pelatihan adalah sebuah konsep manajemen

sumber daya manusia yang sempit yang melibatkan aktivitas-aktivitas pemberian instruksi-instruksi khusus yang direncanakan atau pelatihan keahlian (seperti misalnya pelatihan yang berhubungan dengan tugas, program-program pengenalan pekerjaan).²

Kegiatan pelatihan SDM dapat direalisasikan dalam rangkaian kegiatan terstruktur yang sistematis sehingga terwujudlah manajemen pelatihan yang efektif. Tujuan serta manfaat pelatihan SDM ini berguna untuk meningkatkan keahlian/*skill* karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan agar kualitas performa mereka meningkat sehingga memberikan manfaat bagi kemajuan institusi (sekolah). Selain itu juga agar mereka kompeten menghadapi situasi-situasi tertentu yang bisa terjadi dalam dunia kerja.

Tujuan pelatihan SDM pada dasarnya dikelompokkan ke dalam lima bidang:³

1. Memperbaiki kinerja
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi,
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar agar kompeten dalam pekerjaan,
4. membantu memecahkan masalah operasional,
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.

² Chris Rowley. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers. 2012. hlm. 436

³ Undang-undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 pasal 9

Tujuan manajemen sumber daya manusia itu sendiri, lebih mengarah pada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk SDM yang handal, produktif, kreatif, dan berprestasi, sehingga dalam menjalankan fungsi tugasnya SDM tersebut harus memiliki kompetensi yang memenuhi standar.

Salah satu sasaran yang perlu dibangun adalah daya yang bersumber dari manusia, dan manusia menghasilkan daya itu pun harus dilatih dan dikembangkan.⁴ Dengan adanya pelatihan maupun pengembangan sumber daya manusia (SDM), akan meningkatkan kompetensi SDM pada sebuah instansi (sekolah). Dengan demikian baik tidaknya SDM terlihat dari kompetensi yang dimiliki disamping kualifikasi akademik. Maka, dengan segenap kemampuannya, SDM harus menunjukkan kinerjanya secara optimal dan bekerja secara profesional agar keberhasilan atau tujuan instansi dapat tercapai.

Pelatihan SDM adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam manajemen sebuah organisasi, baik berupa institusi maupun perusahaan. Dalam instansi pendidikan biasanya para tenaga kerja yang akan menduduki jabatan baru yang tidak didukung dengan pendidikannya atau belum mampu melaksanakan tugasnya, biasanya upaya yang ditempuh adalah dengan melakukan pelatihan karir.

⁴ Hasan, B., & Rusdiana. 2015. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan* (B. Ahmad Saebani (ed.); Cetakan ke-1). CV PUSTAKA SETIA hlm. 13

Dengan melalui pelatihan, tenaga kerja akan mampu mengerjakan, meningkatkan, mengembangkan pekerjaannya.

Menurut Pasal 9 Undang-undang Ketenagakerjaan Tahun 2003, pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Hasil dari grandtour peneliti, SMP Negeri 06 Kota Bogor merupakan sekolah menengah favorite dalam cakupan siswa menengah kebawah, dengan selalu mendapat posisi tiga teratas di Kota Bogor. Sebagai bagian dari perencanaan pengelolaan SDM, terdapat program pelatihan berupa workshop yang dilaksanakan pada awal tahun. Kegiatan ini dilaksanakan untuk mempersiapkan pendidikan untuk satu tahun kedepan. Sebelum workshop diadakan, juga terdapat kegiatan evaluasi guru.

Evaluasi guru ini merupakan kegiatan untuk memperbaiki kelemahan yang dimiliki oleh para pendidik (guru) mencari strategi mengajar yang paling efektif, dan juga sebagai langkah awal untuk perencanaan workshop itu sendiri. Hal ini menjadi salah satu faktor yang dapat terlihat bahwa SMP Negeri 06 Kota Bogor memiliki perencanaan yang baik dalam mengelola SDM terutama dalam bidang pendidikan.

Sekolah ini juga memiliki program kegiatan untuk kompetensi pendidik yaitu melalui MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), seminar, dan pelatihan lainnya. Bagi guru yang belum mendapat sertifikasi atau masih menjadi guru honorer, pihak sekolah akan membimbing guru tersebut hingga mendapatkan status sebagai guru bersertifikat. Kepala sekolah sangat berperan penting dalam mengelola hal ini. Kepala sekolah akan selalu memberikan informasi mengenai hal tersebut dan memperhatikan perkembangan para pendidik (guru).

Dalam penelitian Hariyati yang berjudul *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia PT. Asuransi Takaful Cabang Yogyakarta* menjelaskan, Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia adalah suatu proses mengkoordinasikan dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan pelatihan untuk membekali sumber daya manusia agar kinerjanya meningkat dan dapat mencapai tujuan perusahaan (organisasi) dengan maksimal.⁵

Pelatihan merupakan suatu perbaikan kinerja dan meningkatkan motivasi kerja para karyawan (pendidik) yang dibebankan padanya, sehingga karyawan (pendidik) mengalami kemajuan dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan keahliannya sesuai dengan bidang pekerjaannya (guru). Pelatihan seringkali dipasangkan dengan

⁵ Hariyati. (2016). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia PT. Asuransi Takaful Cabang Yogyakarta Tahun 2016*. Skripsi, hlm. 4.

pendidikan. Pelatihan sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam manajemen sebuah organisasi, baik berupa institui, perusahaan, maupun lembaga atau perguruan (sekolah).

Program pelatihan sumber daya manusia termasuk proses pendidikan karyawan dengan prosedur yang terstandarisasi dan sistematis sehingga membawa manfaat dan nilai tambah bagi organisasi/ lembaga/ perusahaan/ sekolah/ perguruan, disamping karyawan. Sebagai upaya yang akan dilakukan, maka pelatihan memiliki beberapa prinsip yang dijadikan sebagai pedoman dalam melaksanakan pelatihan. Prinsip- prinsip yang dimaksud antara lain: (a) Partisipasi, (b) Pendalaman, (c) Relevansi, (d) Umpan balik, (e) Suasana nyaman, (f) Memiliki kriteria.⁶

Selain itu dalam penelitian Diana Nurbayti yang berjudul *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung* menyimpulkan bahwa pelatihan sumber daya manusia pendidik (guru) merupakan suatu usaha dalam meningkatkan profesionalisme guru dalam belajar mengajar sesuai dengan kebutuhan kompetensi guru.⁷

⁶ Ibid. hlm. 5

⁷ Nurbayti, Diana. (2019). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Al-Hikman Kedaton Bandar Lampung*. Skripsi, hlm. 40.

Pengembangan guru merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru. Pelatihan ini menekankan pada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta penerapannya.

Berdasarkan pendapat yang telah dinyatakan, untuk mewujudkan optimalnya sistem manajemen pelatihan untuk pengembangan sumber daya manusia yang tepat agar kualitas pendidikan yang diharapkan dapat tercapai dan memberikan *feedback* positif baik kepada sekolah, civitas akademik, maupun individu siswa tersebut.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk memilih tema manajemen pelatihan meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dalam manajemen pelatihan untuk pengembangan sumber daya manusia. Penelitian dilakukan untuk mengetahui bagaimana perencanaan pelatihan untuk sumber daya manusia, pelaksanaan pelatihan untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia, dan evaluasi pelaksanaan pelatihan untuk melihat efektivitas ketercapaian pelatihan terhadap peningkatan potensi sumber daya manusia. Penelitian dilakukan di SMP Negeri 06 Kota Bogor, adapun judul penelitian ini adalah **“Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia di SMP Negeri 06 Kota Bogor”**.

B. Fokus dan Subfokus

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penelitian ini difokuskan pada “Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Khususnya Guru Di SMP Negeri 06 Kota Bogor”. Dengan sub fokus penelitian mengenai:

1. Perencanaan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru di SMP Negeri 06 Kota Bogor.
2. Pelaksanaan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru di SMP Negeri 06 Kota Bogor.
3. Evaluasi ketercapaian pelatihan terhadap peningkatan kompetensi guru di SMP Negeri 06 Bogor.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah serta judul penelitian ini, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru di SMP Negeri 06 Kota Bogor?
2. Bagaimana pelaksanaan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru di SMP Negeri 06 Kota Bogor?
3. Bagaimana evaluasi ketercapaian pelatihan terhadap peningkatan kompetensi guru di SMP Negeri 06 Kota Bogor?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi agar supaya mendapatkan suatu bentuk manajemen pelatihan sumber daya manusia di SMP Negeri 06 Kota Bogor, melalui:

1. Analisis perencanaan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru di SMP Negeri 06 Kota Bogor.
2. Analisis pelaksanaan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru di SMP Negeri 06 Kota Bogor .
3. Analisis evaluasi ketercapaian pelatihan terhadap peningkatan kompetensi guru di SMP Negeri 06 Kota Bogor.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat teoritis dan praktis adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat dalam memperkuat pemahaman terkait Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Di SMP Negeri 06 Kota Bogor serta pengaruhnya kepada sekolah.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat sebagai pengalaman peneliti terkait bidang pendidikan khususnya dalam pengimplementasian manajemen pelatihan sumber daya

manusia di sekolah. Selain itu penelitian ini dapat menambah wawasan serta memperkuat pemahaman peneliti baik secara teori maupun praktik.

b. Bagi Civitas Akademika Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini akan diberikan kepada perpustakaan agar dapat menjadi acuan atau referensi bagi pembaca yang akan meneliti bagian-bagian yang belum diteliti. Juga memberikan manfaat kepada pembaca agar menambah wawasan terkait pengimplementasian manajemen pelatihan sumber daya manusia.

c. Bagi Kepala Sekolah, Pendidik, dan Staf di SMPN 06 Kota Bogor

Dapat memberikan informasi yang lengkap mengenai sistem manajemen pelatihan sumber daya manusia dan memberikan evaluasi dan masukan agar sekolah dapat berkembang menjadi lebih baik lagi.