**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Dalam dunia pendidikan, guru memiliki peran yang sangat besar. Guru memiliki peran yang penting dalam kegiatan belajar mengajar karena guru merupakan tenaga kependidikan yang langsung berhubungan dengan peserta didik. Sehingga guru dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar dapat menciptakan peserta didik yang memiliki kualitas yang baik pula.

Suharsimi(2009:293) guru adalah orang yang paling penting statusnya di dalam kegiatan belajar-mengajar karena guru memegang tugas amat penting, yaitu mengatur dan mengemudikan bahtera kehidupan kelas. Bagaimana suasana kelas berlangsung merupakan hasil dari kinerja guru. Suasana kelas dapat “hidup”, siswa belajar tekun tetapi tidak merasa terkekang, atau sebaliknya, suasana kelas “suram”, siswa kurang bersemengat dan diliputi rasa takut, itu semua sebagai akibat dari hasil pemikiran dan upaya guru. Dengan demikian guru memiliki peran penting dalam mengelola kondisi kelas guna mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Kegiatan pembelajaran, dan hasil belajar peserta didik tidak saja ditentukan oleh manajemen sekolah, kurikulum, sarana dan prasara pembelajaran, tetapi sebagian besar ditentukan oleh guru, baik dan jeleknya prestasi siswa tergantung dari kinerja guru Yamin (2010:23).

Mangkunegara(2010:9) Kinerja karyawan (presetasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuan titas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam

1

2

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil/prestasi yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepanya.

Kinerja mempunyai spesifikasi/kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki guru. Di dalam kinerja guru terdapat beberapa kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial, kompetensi profesional. Pada penelitian ini kompetensi yang akan dibahas adalah kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Profesional. Martinis Yamin dan Maisah (2010) menjabarkan sub-kompetensi dari kompetensi paedagogik adalah pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahamn terhadap peserta didik, pengembangan silabus/kurikulum, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran peserta didik yang mendidik dan dialogis, evaluasi hasil belajar, dan sub-kompetensi dari kompetensi profesional adalah konsep struktur dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar, materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, hubungan antar mata pelajaran terkait, penerapan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari, dan kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai budaya nasional.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Faktot-faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran (pelatihan), iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, motivasi yang dimiliki, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah dan lain-lain

3

Berdasarkan observasi awal di SD Yayasan SLB Ardaniyah di JL. Tamangapa Raya 3 No.45 Kecamatan Manggala, Kelurahan Bangkala, jumlah guru berdasarkan komposisi tingkat pendidikan :

Tabel 1. Jumlah guru berdasarkan komposisi tingkat pendidikan dan jenis pelatihan.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Tingkat | Jumlah |  |  | Presentase |
|  |  |  | Jenis pelatihan |  |
| pendidikan guru | Guru |  |  | (%) |
|  |  |  |  |  |
|  |  | 1. | Workshop Pengembangan |  |
| S1 | 20 |  | Kurikulum. |  |
|  |  |  |
|  |  | 2. | Pelatihan Keterampilan |  |
|  |  |  | Guru |  |
|  |  | 3. | Workshop Guru |  |
| S2 | - |  | Pembimbing Khusus (GPK) |  |
|  |  |  |
|  |  | 4. | Workshop Pengembangan |  |
|  |  |  | Pendidikan Inklusif |  |
|  |  |  |  |
| Sumber : Yayasan SLB Ardaniyah Makassar, Tahun 2016 |

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah guru pada Yayasan SLB Arnadyah berdasarkan komposisi tingkat pendidikannya.Pada tahun 2016 jumlah guru pada Yayasan SLB Ardaniyah yaitu 20 orang dengan tingkat pendidikan rata-rata S1. Untuk menegtahui kinerja guru di yayasan tersebut penyusun melakukan obeservasi awal. Di dalam observasi tersebut penyusun melakukan wawancara dengan guru kelas 5 di Yayasan SD Ardaniyah. Wawancara tersebut berkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Dalam observasi tersebut di temukan

4

perbedaan antara guru yang telah mengikuti Pelatihan dan Diklat dengan guru yang belum pernah mengikuti.

Dalam observasi, guru tersebut mengatakan ada beberapa guru yang jarang mengikuti bahkan tidak pernah mengikuti program pelatihan dikarenakan sibuk dengan kegiatan yang ada di sekolah maupun di luar sekolah. Dalam observasi juga diketahui guru masuk kelas terkadang tidak tepat waktu sehingga jam mengajar berkurang. Dengan hasil observasi awal tersebut, diduga yang menjadi penyebab dari kurang optimalnya kinerja guru tersebut adalah pelatihan atau diklat serta motivasi kerja guru.

Kinerja guru sangat berpengaruh dalam proses pendidikan di sekolah. Rendahnya kinerja guru dapat berpengaruh pada kualitas pendidikan menjadi rendah pula. Memberikan pendidikan yang berkualitas bagi semua anak terutama bagi anak-anak berkebutuhan khusus merupakan tantangan yang sangat berat. Hal ini terkait dngan semua komponen-komponen pembelajaran bagi anak berkebutuhan khusus yang benar-benar harus dipersiapkan dengan baik terutama komponen guru sebagi tiang utama oleh karena itu kinerja guru di tuntut untuk lebih baik. Dengan demikian sangat diperlukan sebuah pelatihan pendidikan dan motivasi kepada guru peserta didik dengan tingkat kesulitan/kebutuhan yang berbeda pula.

Menurut Hamalik (2007:10) Pelatihan adalah suatau proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang di laksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenega kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan

5

kerja pesertra dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Berikut ini pelatihan yang diberikan kepada guru SD pada Yayasan Ardaniyah berdasarkan observasi awal :

1. Workshop Pengembangan Kurikulum PK-PLK 2013 Pendidikan Kusus dan Pendidikan Layanan khusus Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2015, yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dengan jumlah guru yang mengikuti sebanyak 7 orang, bertempat di hotel Alden Makassar.
2. Pelatihan Keterampilan Guru PK-PLK Tahun 2015 Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan, dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang diikuti sebanyak orang, bertempat di BP PAUDNI REGIONAL III MAKASSAR.
3. Workshop Guru Pembimbing Khusus (GPK) yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan yang diikuti sebanyak 5 guru, bertempat di Kampus II Badan Diklat Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Workshop Pengembangan Pendidikan Inklusif Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2014, yang dilaksanakan oleh UPTD Balai Pengembangan PK dan PLK Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan melalui Sub Sentra PK-PLK SLBN Makassar diikuti sebanyak 5 guru.

Menurut Hasibuan(2009:94) Motivasi kerja guru bisa diartikan sebagai dorongan mental yang dimiliki oleh seorang guru dalam melakukan pekerjaan

6

sebagai seorang guru. Dengan demikian di simpulkan bahwa motivasi adalah suatu yang menimbulkan semangat untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi kerja guru adalah suatu yang membuat diri pribadi guru menjadi semangat untuk melaksanakan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar agar tercapai tujuan sesuai rencana.

Dengan demikian bahwa pelatihan serta motivasi kerja guru mempengaruhi kinerja guru. Dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Apri Triani (2009) yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Latihan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Purwekerto” menyimpulkan bahwa, secara parsial Variabel Motivasi berpengaruh sangat tinggi terhadap kinerja Guru.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengambil judul penelitian ini

**“Pengaruh Pelatihan dan motivasi terhadap kinerja guru SD pada Yayaasan SLB Ardaniyah”.**

**B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang diatas maka dapat diidentifikasian rumusan masalah penelitian secara umum sebagai berikut :

* 1. Seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja guru pada Yayasan SLB Arnadyah ?
	2. Bagaimana perbedaan kinerja guru yang mengikuti pelatihan dibandingkan dengan guru yang tidak mengikuti pelatihan dalam proses mengajar di Yayasan SLB Arnadyah ?
1. **Tujuan penelitian**

7

Mengacu pada rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, tujuan penelitian ialah untuk mengetahui :

* 1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja guru di Yayasan SLB Arnadyah
	2. untuk mengetahui perbedaan kinerja guru yang mengikuti pelatihan dengan guru yang tidak mengikuti pelatihan.
1. **Manfaat Penelitian**

Setelah tujuan penelitian ini selesai maka diharapkan penelitian ini bermanfaat, antara lain :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian sejenis sebagai salah satu bahan pustaka dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya yang berkenan dengan pendidikan dan pelatihan guru serta motivasi yang dapat meningkatkan kinerja guru dalam mengajar.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan mutu pendidikan di Yayasan SLB ardaniyah.