

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks penelitian

Permasalahan utama di dunia pendidikan saat ini adalah masalah sumber daya manusia yang sebelumnya mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh suatu lembaga pendidikan, salah satunya yang dihadapi adalah mengenai profesionalisme pendidik. Akselerasi arus informasi saat ini menuntut semua bidang kehidupan untuk menyesuaikan visi, misi, tujuan dan taktik supaya sesuai dengan penggunaan kebutuhan saat ini. Pendidik memiliki peran penting, posisi strategis serta tanggung jawab yang besar terhadap keberhasilan proses pendidikan, pendidik artinya ujung tombak untuk mencerdaskan kehidupan anak bangsa dan kurikulum sistem pendidikan nasional. Maka dari itu, perbaikan yang dilakukan pada untuk kualitas pendidikan tidak akan menyampaikan sumbangan signifikan tanpa dukungan pendidik profesional dan berkualitas. Untuk memperoleh sumber manusia yang profesional membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, yakni melalui manajemen sumber daya manusia.

Pembahasan mengenai sumber daya manusia tidak terlepas dari kegiatan-kegiatan atau proses manajemen lainnya. Contohnya, strategi perencanaan, sumbangan manajemen dan pengembangan organisasi. Keterkaitan antara aspek-aspek manajemen itu sangat erat sehingga sulit untuk membicarakannya secara terpisah. Kita menyadari bahwa setiap elemen utama dari setiap organisasi adalah sumber daya manusia. Elemen sumber daya

manusia bahkan lebih utama dari capital/modal, teknologi, maupun uang. karena manusia itu sendiri merupakan pengendali dari ketiga aspek tersebut.¹

Manajemen sumber daya manusia (*human resource manajemen*) ialah merupakan sebuah proses manajemen dalam menentukan adanya suatu pergerakan sumber daya manusia organisasi dari posisi yang diinginkan di masa yang akan datang, sedangkan sumber daya manusia itu sendiri merupakan seperangkat proses-proses dan kegiatan yang dilakukan bersama menggunakan manajemen sumber daya manusia serta manajer ini untuk menyelesaikan problem organisasi yang terkait dengan manusia.²

Manajemen Sumber Daya Manusia juga diartikan sebagai aktivitas yang mencakup penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia guna mencapai titik baik dalam sebuah tujuan individu dan organisasi. Sementara itu MSDM juga didefinisikan sebagai kebijakan yang tersusun dalam rangkaian aktivitas agar memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang mencakup aspek-aspek yang terdapat didalam sumber daya manusia seperti posisi, pengadaaan rekrutmen, seleksi, kompensasi hingga penilaian kinerja tenaga kerja.³

Sumber daya manusia juga telah menjadi faktor primer dalam suatu institusi, tidak terkecuali pada bidang pendidikan. Pendidikan memerlukan

¹ Elfrianto, Jurnal Edutech, *Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan*, (Vol. 2 No. 2 September 2016), 1

² Hari Irawn, Sikripsi *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkompetensi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SDN*, (Makasar, UMMA, 2021), 1

³ Amirul Mukminin, *Manajemen Sumber Daya Dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: UNY Press, 2019), 5

SDM berkualitas guna untuk melaksanakan perannya dalam melayani kebutuhan pendidikan di masyarakat. Maka dari itu, sangat penting upaya pengembangan SDM bagi terwujudnya sumber daya manusia bidang pendidikan yang berkualitas. Pengembangan SDM dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, baik secara formal maupun informal, yang dilaksanakan secara bertahap maupun berkelanjutan.⁴

Pada suatu organisasi pendidikan, Guru adalah penggerak serta pelaksana pada setiap kegiatan proses belajar dan mengajar di sekolah, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Suatu sekolah tidak akan berjalan dengan baik bila guru sebagai pelaksana tidak memiliki kinerja yang baik.⁵

Sanaky menyatakan bahwa guru selalu diberikan beban serta tanggung jawab yang berat dalam proses mendidik anak bangsa, namun perhatian pada profesi guru, berupa peningkatan kualitas melalui pelatihan, inservice training profesi, reward serta penghargaan yang memadai belum optimal diberikan pada mereka. Para pengamat dan penilai pendidikan menggunakan kapasitas ilmunya dengan simpel memberikan kritik terhadap profesi guru yang disebut kurang bergengsi, kinerjanya yang dinilai belum optimal dan belum memenuhi harapan masyarakat, tetapi solusi jalan keluar yang bersifat action belum optimal diberikan pada mereka berupa pembinaan pada bidang pengetahuan

⁴ Ningrum, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia, Ol. 9 No. 1, 2009), 1

⁵ Mustika Muklis, *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SLB YPAC Makassar*, (Skripsi: 2020, Universitas Bowosowa Makassar), 13

dan keterampilan baru secara periodik. Sebagai contoh dengan negara Singapura para guru selalu mendapatkan pelatihan dalam bidang pengetahuan dan keterampilan baru yang diperlukan oleh guru sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Setiap tahun mereka mendapatkan hak untuk memperoleh inservice training selama 33 jam. Itulah sebabnya pengajar mereka selalu dapat mempertahankan profesionalismenya dan mutu pendidikan mereka menduduki peringkat kedua setelah Korea Selatan diantara 12 negara di Asia.⁶

Banyak hal yang harus dimengerti dan dipersiapkan oleh guru dalam melakukan proses pembelajaran yang dapat memenuhi kebutuhan belajar setiap siswa. Seperti langkah-langkah penting dalam membuat perencanaan pengajaran, kebutuhan belajar siswa, perbedaan kebutuhan belajar siswa reguler dan siswa berkebutuhan khusus, metode pembelajaran klasikal bagi siswa reguler dan siswa spesifik. Hal tersebut membuat proses pengajaran tidak simpel dilakukan terutama mengajar siswa SLB.

Tomlinson berkata bahwa guru SLB mempunyai keharusan menyampaikan materi satu untuk seluruh siswa dengan menyesuaikan cara kemampuan berpikir setiap siswa. Kebanyakan pengajar dinyatakan frustrasi saat mencoba menangani siswa yang beragam dengan menuntut siswa untuk dapat mengikuti proses pembelajaran yang dilakukan dari pada menyesuaikan pengajaran dengan kebutuhan peserta didik yang beragam.⁷

⁶ Dyah Kurniasari, *Pelatihan Efekiasi Diri Untuk Meningkatkan Kegigihan Mengajar Pada Guru Slb-E*, (Tesis: 2013 Universitas Muhammadiyah Surakarta), 7

⁷ Dyah Kurniasari, *Pelatihan Efekiasi Diri*, 9

Kemudian Sanaky juga menambahkan banyaknya beban yang harus ditanggung akibat tuntutan profesinya untuk membangun lulusan pendidikan yang prima tanpa dibarengi perolehan finansial yang mencukupi ataupun perhatian dari pemerintah bisa mengakibatkan adanya guru "nyambi", serta konsentrasi guru yang demikian dalam mentransferkan ilmunya tidak terfokus dengan baik dan hatinya tidak tenang. Terlebih bagi pengajar di Sekolah Luar Biasa (SLB) selain menanggung beban administrasi sekolah, administrasi kelas, membuat jurnal pengajaran, rencana pembelajaran (RP), satuan pelajaran (SP), Silabis analisis materi, program caturwulan atau semesteran atau tahunan. Pengajar SLB harus menghadapi anak berkebutuhan spesifik yang membutuhkan perhatian ekstra dibandingkan siswa normal. Akibatnya banyak banyak sekali persoalan yang dialami sang pengajar.

. Sekolah Luar Biasa negeri pandaan pasuruan merupakan sekolah yang terletak di kecamatan pandaan pasuruan. Tepatnya di Jln. Pahlawan Sunaryo No. 5A Kel. Kutorejo Kec. Pandaan, Kab. Pasuruan 67156. Posisinya terletak di samping jalan raya dan di sebelah selatan dari sekolah SMPN 1 Pandaan, dan lokasi ini sangat mudah di jangkau. Di sekolah ini memiliki berbagai macam anak yang berkebutuhan khusus, seperti: tunanetra, tunarungu, tunagrahita, tunadaksa, tunalaras, autism, dan gangguan ganda. Dalam mendidik anak yang berkebutuhan khusus dipastikan bahwa seorang guru tersebut harus mampu menguasai kenerja-kinerja yang telah ditetapkan.

Guna mempermudah kinerja guru perlu dilakukan pelatihan untuk menilai tingkat kinerja yang sudah dilakukan. Penilaian terhadap kinerja juga

bermanfaat sebagai tolak ukur yang bisa digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan seorang pengajar.

Pelatihan merupakan semua upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuan dengan mengikuti pelatihan atau pembelajaran.

Pelatihan “suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan mekanisme yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar mengetahui teknik pengerjaan serta keahlian untuk tujuan eksklusif. Dalam pengertian lain pelatihan adalah holistic aktivitas untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi, produktivitas, disiplin, dan etos kerja pada taraf keterampilan serta keahlian tertentu dengan jenjang kualifikasi atau pekerjaan”.⁸

Pelatihan yaitu “sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan dalam melakukan tugas yang diberikan. Agar dapat membentuk seorang pengajar yang lebih berkualitas, dan membutuhkan peningkatan kapasitas ilmu pengetahuan dengan melakukan pengarahan kepada guru untuk meningkatkan”.⁹

- a. Semangat berorientasi guna untuk peningkatan mutu pembelajaran disekolah,
- b. Kompetensi teknis mengajar, manajerial, kepemimpinan, serta

⁸ Marwansyar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 155

⁹ Mustika Muklis, *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SLB YPAC Makassar*, (Sikripsi, 2020, Universitas Bowosowa Makassar), 13

- c. Melaksanakan tugas yang dilakukan menggunakan semangat kerjasama serta tanggung jawab yang diberikan di sekolah.

Dari paparan di atas, disini di pahami bahwa guru adalah salah satu sumber daya manusia yang menjadi penggerak dan tulang punggung di satuan pendidikan. Demi kelancaran proses belajar mengajar diberikalah guru itu sebuah pelatihan agar mampu menjadi guru yang profesionalisme.

Membahas tentang profesionalisme, Profesional berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin diketahui oleh seseorang. Profesi juga di artikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang menyatakan pengetahuan serta keterampilan. Khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang insentif, jadi profesional merupakan suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tertentu, artinya suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesional tidak bisa dipegang oleh sembarang orang, tetapi memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus.¹⁰

Sedangkan profesionalisme guru adalah syarat, arah, nilai, keterampilan, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang. Guru yang profesional itu merupakan guru yang bermutu, kompeten berkualitas serta menerapkan konsep profesionalisme guru. Selain itu, profesionalisme guru merupakan

¹⁰ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Tingkat Satuan Pendidikan KTSP*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), 45

tugas mengajar yang merupakan profesi moral. Di samping itu wajib mempunyai kedalaman ilmu pengetahuan, guru mesti seorang yang bertakwa serta berakhlak baik. Perilaku guru yang merupakan bagian dari profesionalisme guru itu sendiri karena secara langsung atau tidak langsung. Pengaruh terhadap motivasi belajar siswa, baik secara positif maupun negatif bila kepribadian guru yang ditampilkan sinkron dengan segala tutur kata, sikap dan perilaku maka akan mendatangkan prestasi belajar serta mempengaruhi proses belajar siswa yang nantinya akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang lebih baik.¹¹

Dari hasil pra-riset yang dilakukan peneliti bahwa di sekolah negeri pandaan pasuruan memiliki sebuah manajemen pelatihan dalam membentuk profesionalisme guru dimulai dari pengkrekrutannya yang diharuskan sesuai dengan jurusannya.

Menunjuk sudah banyak guru yang telah mengajar sesuai dengan bidang keahlian atau background lulusannya. dari 29 daftar guru tersebut namun ada beberapa guru yang tidak berasal dari lulusan PLB dan tidak sesuai dengan penetapan syarat penerimaan guru di SLB pandaan pasuruan. Tapi dengan sebab kurangnya SDM di SLB maka beberapa guru tersebut yang bukan lulusan PLB di terima karena telah memiliki dasar-dasar kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru PLB. Dengan adanya pelatihan sumber daya

¹¹ M. Riskul Khoiry, *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Nurul Falah*, (Sikripsi, UII 2019), 13

manusia inilah guru memiliki peran penting untuk menambah pengetahuan dan mengasah kemampuan sumber daya pendidik.

Serta dalam program penyetaraan sertifikasi guru dilaksanakan sekolah guna mengembangkan kemampuan guru mengajar yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Selanjutnya dilakukannya program upaya pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) diharapkan dapat membentuk profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran bermutu yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

Dari paparan diatas, hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti mengenai sub tema penelitian manajemen pelatihan dan profesionalisme guru. Sehingga, peneliti menyimpulkan untuk judul penelitian ini adalah *“Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Membentuk Profesionalisme Guru Di Sekolah Luar Biasa Negeri Pandaan Pasuruan”*

