

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam pencatatan global, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi Indonesia sebagai bagian kehidupan negara di dunia harus senantiasa berupaya mengimbangi kemajuan tersebut. Bila tidak demikian maka bangsa Indonesia akan terkucilkan oleh dunia. Bangsa Indonesia harus membangun diri untuk bisa bersaing dalam banyak hal, karena itu peningkatan mutu sumber daya manusia harus menjadi prioritas yang utama. Pembangunan yang dimaksud adalah pembangunan pendidikan Indonesia yang terencana dengan baik serta berorientasi kepada kebutuhan generasi muda yang akan datang. Pendidikan yang merupakan proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan, proses perbuatan, cara mendidik, harus mendapatkan perhatian khusus. Pembangunan pendidikan dapat dilakukan salah satunya dengan pengembangan sumber daya manusia yang bersentuhan langsung dengan pendidikan, yaitu pengembangan tenaga pendidik atau guru. Pengembangan guru dilakukan dalam beberapa aspek, yaitu aspek kuantitas (jumlah), serta aspek kualitas (mutu).

Pengembangan yang dilakukan pemerintah pada aspek kuantitas guru dapat dilihat pada data jumlah guru yang ada di Indonesia. Menurut data UNESCO 2011 Indonesia memiliki lebih dari 3,4 juta orang guru¹. Jumlah ini menunjukkan rasio 1:18 dengan jumlah peserta didik, hal ini merupakan rasio teristimewa di dunia karena angka tersebut lebih baik jika dibandingkan dengan rasio pada negara maju seperti Korea (1:30) atau Jerman (1:20)². Jumlah guru di Indonesia yang setiap tahun bertambah menunjukkan bahwa banyak peminat untuk menjadi tenaga pendidik, karena pemerintah telah memberikan perhatian dalam sektor pendidikan Indonesia. Tetapi dilihat dari jumlah guru yang tidak merata pada setiap daerah, memberikan penjelasan bahwa penyebaran guru pada setiap daerah belum merata, hal ini disebabkan oleh banyak guru yang hanya ingin mengabdikan dirinya pada sekolah yang berada di kota-kota saja, sedangkan banyak sekolah yang berada di pedalaman kekurangan guru, karena sangat sedikit guru yang berminat mengajar di pedalaman. Menurut sumber Dinas Pendidikan Jambi saat ini, jumlah guru di Jambi untuk tingkat SMA mencapai 1.231 orang, SMK 941 orang. Guru-guru tersebut mengajar di 31 SMK dan 41 SMA. Telanaipura merupakan kecamatan dengan jumlah guru terbanyak. Sementara, Danau Teluk paling sedikit untuk tingkat SMA. Sedangkan Pelayangan belum memiliki SMA.

¹Riski Adam, *Kualitas Guru Harus Ditingkatkan*, 2011 (<http://berita.liputan6.com/read/360011/kualitas-guru-indonesia-harus-ditingkatkan>) diakses 12 Februari 2012.

²Indra Akuntano, *Rasio Jumlah Guru Indonesia Termewah di Dunia, tetapi...*, 2011 (<http://edukasi.kompas.com/read/2011/11/24/09561786/Rasio.Jumlah.Guru.Indonesia.Termewah.di.Dunia.tetapi>.) diakses 12 Februari 2012.

Secara rinci, Kecamatan Telanaipura terdapat 395 guru yang mengajar di dua SMA negeri dan 12 sekolah swasta. Kecamatan Jambi Timur terdapat 227 guru yang mengajar di empat sekolah swasta dan tiga sekolah negeri. Jambi Selatan 147 guru, mengajar di delapan sekolah swasta. Lalu, Kecamatan Jelutung terdapat 144 guru yang mengajar di empat sekolah swasta dan satu sekolah negeri, Kotabaru 279 guru, mengajar di dua sekolah swasta dan empat sekolah negeri. Sedangkan, di Kecamatan Danau Teluk terdapat 39 guru yang mengajar di satu sekolah negeri. Guru-guru tersebut merupakan guru PNS dan juga honorer. Dari jumlah tersebut, terbanyak guru mata pelajaran matematika yakni 108 orang, paling sedikit guru seni budaya, 26 orang³.

Aspek yang lebih penting dari pembangunan jumlah guru adalah kualitas kinerja guru. Guru merupakan penggerak aktif yang menjadi tonggak terciptanya kualitas pendidikan di Indonesia. Guru berperan sebagai penggerak aktif karena guru yang memberikan pelajaran, latihan serta bimbingan di sekolah. Guru dapat memberikan motivasi ekstrinsik seperti pujian, nilai dan hadiah yang sangat berperan dalam membentuk motivasi intrinsik siswa yaitu berupa dorongan kuat yang berasal dari dalam diri siswa untuk belajar. Untuk itu guru sangat dituntut untuk memiliki kinerja yang baik pada saat menjalankan tugasnya.

³Pia, *Guru Hanya Mau Mengajar di Kota*, 2011 (http://www.jambi-independent.co.id/jio/index.php?option=com_content&view=article&id=14575:guru-hanya-mau-mengajar-di-kota&catid=8:edukasi&Itemid=10), diakses tanggal 12 Februari 2012.

Kinerja guru merupakan tugas dan tanggung jawab profesional seorang guru dimulai dari perencanaan pembelajaran, persiapan, pengorganisasian, sampai tahap melaksanakan pembelajaran itu sendiri. Begitu pentingnya kinerja seorang guru sehingga akan tercipta kualitas belajar mengajar yang baik. Tetapi, pada kenyataannya saat ini kinerja guru masih banyak yang menyimpang, banyak guru yang absen mengajar di kelas, guru yang terlalu *text book*, guru otoriter yang selalu membatasi kreativitas serta kekritisian siswa dalam berpikir, guru yang terobsesi mengoleksi sertifikat, guru yang terpaku pada proyek, hingga guru yang malas menulis dan meneliti. Realita ini menjadi sinyal bahwa guru masih belum berkualitas dalam kinerjanya. Untuk memperkuat kenyataan bahwa kinerja guru masih rendah, berikut ini beberapa fakta pembuktiannya. Hasil penelitian Usman menunjukkan tingkat keabsenan guru SD di Indonesia dibandingkan negara-negara di Asia, Afrika, dan Amerika Selatan, terhitung cukup tinggi yaitu sekitar 19%. Dari angka tersebut, 45% alasannya tidak dapat dipertanggungjawabkan, 36% karena sakit, dan 19% karena mendapat tugas dari sekolah untuk hadir di tempat lain. Tingkat kekerasan guru terhadap siswa yang cukup tinggi mensinyalir bahwa guru belum menerapkan arti pendidikan yang sebenarnya. Menurut data Komisi Perlindungan Anak Indonesia (KPAI), selama Januari hingga April 2008, tercatat dari jumlah 95 kasus kekerasan terhadap anak berusia 0-18 tahun, persentase tertinggi, yaitu 39,6 persen dilakukan oleh guru⁴.

⁴ Reza Taofik, *Kerancuan LPTK*, 2011 (<http://komunitaspendidikan.com/index.php/opini/kerancuan-lptk-keracunan-bagi-guru/53>), diakses tanggal 3 Februari 2012

Pemerintah serta berbagai elemen masyarakat bersama-sama bertanggung jawab untuk menunjang kualitas kinerja guru dengan memperhatikan berbagai aspek yang mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja guru. Salah satunya faktor mendasar yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepuasan seorang guru. Kepuasan guru dilatarbelakangi oleh faktor-faktor yaitu imbalan jasa, rasa aman, hubungan antar pribadi, kondisi lingkungan kerja dan kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri⁵.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja guru adalah imbalan jasa atau sering disebut dengan gaji beserta tunjangan lain. Gaji dan tunjangan secara tidak langsung mempengaruhi kinerja guru, karena gaji akan mempengaruhi dinamika kehidupan guru tersebut. Gaji yang didapatkan oleh guru dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup utama, sekunder maupun tersier. Jika kebutuhan-kebutuhan tersebut telah terpenuhi maka kesejahteraan guru juga ikut terpenuhi sehingga guru dapat fokus mengajar dan memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Pada umumnya guru-guru di negara maju memperoleh gaji yang cukup signifikan dan ternyata mampu meningkatkan mutu pendidikan di negara tersebut. Salah satu informasi, misalnya rata-rata gaji guru di Amerika tahun 1997 sebesar AS\$38,921 per tahun (informasi dari *US Department of Education* melalui Internet).

⁵ Mohamad Surya, *Bunga Rampai Guru dan Pendidikan* (Jakarta: Balai Pustaka, 2004), p. 24

Dalam studi yang dilakukan oleh Farrell & Olivera (1993), dilaporkan bahwa rata-rata gaji guru di Jepang tahun 1983 sebesar AS\$20,775 per tahun. Disamping gaji-gaji guru di Jepang masih menerima tunjangan-tunjangan lainnya (ada sebanyak 16 macam tunjangan)⁶. Begitu pentingnya gaji dan tunjangan mempengaruhi besarnya kinerja guru, sehingga negara harus memberikan perhatian lebih terhadap kesejahteraan guru melalui besarnya jumlah gaji serta lengkapnya tunjangan yang diterima seorang guru. Tetapi dalam kenyataan di Indonesia gaji dan tunjangan seorang guru belum memenuhi kriteria pemenuhan kesejahteraan guru, terutama guru honorer yang mengeluhkan hal ini. Menurut sumber seorang guru di Indonesia rata-rata berpenghasilan hanya separuh dari gaji sejawatnya di Filipina atau Thailand⁷. Sumber yang lain mengatakan bahwa gaji guru honorer di Indonesia masih berkisar ratusan ribu rupiah saja per bulannya⁸.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan seseorang dalam melakukan aktifitas guna meningkatkan kinerjanya. Motivasi terbagi menjadi 2 jenis, yaitu motivasi intrinsik, dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang dan motivasi ekstrinsik, dorongan yang berasal dari luar diri seseorang. Guru yang memiliki motivasi yang baik membuat kegiatan belajar mengajar berlangsung baik.

⁶ *Ibid.*, p. 11

⁷ President and Fellows of Harvard College, *Indonesia Menentukan Nasib* (Jakarta: PT Kompas Media Nusantara, 2010), p. 118

⁸ Zainal Umuri, *Bukan Guru Umar Bakrie* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010), p. 10

Pentingnya motivasi seorang guru dalam mengajar dapat menimbulkan hasil kerja, kinerja, serta hasil belajar siswa yang baik. Untuk itu, faktor motivasi guru harus dapat ditingkatkan baik dari dalam diri guru atau dari luar diri guru. Tetapi, rendahnya motivasi guru dalam menjalankan tugas masih banyak terjadi, hal ini berdampak salah satunya pada kinerja guru tersebut. Dapat dilihat dalam aktivitas ilmiah, banyak guru yang masih malas meneliti atau menulis. Dari sekitar 1,5 juta jumlah guru Indonesia, tidak sampai 10% yang menulis dan mempublikasikan karya ilmiah. Kondisi lain bisa dilihat dari guru merasa sangat maksimal berada pada golongan IVA, karena tuntutan menulis. Tahun 2005 misalnya, dari 1.461.124 guru saat itu, ditinjau dari golongan kepangkatan guru tercatat sebanyak 22,87% guru golongan IVA, 0,16% guru golongan IVB, 0,006% guru golongan IVC, 0,001% guru golongan IVD, dan 0,00% guru golongan IVE⁹.

Ketiga adalah faktor hubungan antar pribadi yang mempengaruhi kinerja guru. Hubungan antar pribadi diwujudkan dalam bentuk komunikasi guru. Sebagai manusia sosial yang tidak dapat hidup sendiri. Dalam mengerjakan tugasnya di sekolah guru memerlukan komunikasi yang baik antar sesama guru, karyawan, murid, orang tua siswa atau berkomunikasi dengan kepala sekolah.

⁹ Reza Taofik, *op. cit*

Guru memiliki kebutuhan akan komunikasi karena dengan komunikasi guru akan bertukar informasi serta mendapatkan informasi yang berguna bagi dirinya atau hanya sekedar *sharing* mengenai kondisi lingkungan belajar dan kondisi dirinya. Sehingga, guru merasa dihargai, nyaman, serta menimbulkan kepuasan kerja. Tetapi, tidak sedikit guru-guru mengalami kesulitan dalam berkomunikasi dengan baik dengan orang-orang yang berada di lingkungan sekolah. Salah satunya kondisi diri guru itu sendiri yang kurang bersahabat sehingga menimbulkan suasana negatif yang dapat mempengaruhi kinerja guru yang berada disekitar. Fakta dari para periset di *Utrecht University* di Netherland yang mensurvei 154 guru SMA. Guru-guru tersebut merasa lebih memiliki kemungkinan untuk merasa lelah, bersikap sinis, dan kinerjanya menjadi buruk jika mereka sering bicara dengan rekan-rekan yang lelah, frustrasi, dan stres. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar pribadi dapat mempengaruhi kinerja guru¹⁰.

Faktor keempat yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah memiliki kekuasaan untuk memimpin suatu sekolah agar kegiatan yang berlangsung di sekolah tersebut berjalan baik dan sesuai dengan tujuan, visi, dan misi sekolah yang hendak dicapai. Setiap kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan tersendiri dalam memimpin sebuah sekolah, sehingga para guru harus memahami apa yang diinginkan oleh seorang kepala sekolah.

¹⁰ Tim Pangkalan Ide, *Seri Tune Up Imunisasi Mental untuk Bangkitkan Optimisme* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2010), p. 17

Satu yang pasti adalah seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat membawa diri dan pengikutnya untuk menggapai kesuksesan. Tetapi, banyak gaya kepemimpinan kepala sekolah saat yang bertolak belakang dengan keinginan orang-orang sekitarnya yaitu para guru, karyawan, orang tua siswa serta para siswa sehingga terjadi masalah pada suatu sekolah. Menurut penelitian, gaya kepemimpinan kepala sekolah yang kaku hanya terpaku pada gaya memerintah dan mengendalikan saja maka akan berdampak pada moral para guru yang menjadi rendah¹¹.

Faktor kelima yang mempengaruhi kinerja guru adalah kondisi lingkungan kerja, dalam hal ini lingkungan kerja guru adalah sekolah itu sendiri. Kondisi lingkungan sekolah yang meliputi ruang kelas, kantor guru, serta sarana prasarana lain yang dimiliki oleh sebuah sekolah itu sendiri dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru. Contohnya, kebutuhan guru pada saat mengajar di ruang kelas harus difasilitasi seperti ketersediaan papan tulis, spidol, LCD, layar serta kabel roll.

Untuk mencapai pemenuhan ruang kelas yang kondusif dalam kegiatan belajar mengajar maka, banyak hal yang harus diperhatikan. Sangat pentingnya kondisi sebuah ruang kelas yang dapat berdampak pada kinerja seorang guru, tetapi faktanya sangat disayangkan bahwa banyak ditemukan ruang kelas yang masih belum memenuhi kriteria ruang kelas yang baik.

¹¹ Daniel Goleman, *Primal Leadership Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Media, 2007), p. 101

Berdasarkan data yang diperoleh Kemendiknas 2009 mengenai kondisi sekolah di Indonesia, pada tahun 2009 kondisi terburuk dialami oleh tingkat pendidikan SD dimana 44,48% ruang kelasnya dalam kondisi rusak; 20,14% ruang kelas SMP dan 11,13% ruang kelas SMA dalam kondisi rusak, baik rusak ringan maupun rusak berat¹².

Faktor keenam yang mempengaruhi kinerja guru adalah budaya sekolah. Budaya sekolah merupakan cara warga sekolah dalam melaksanakan tugasnya masing-masing di sekolah. Budaya sekolah yang meliputi norma, peraturan, idea yang diterima oleh warga sekolah serta dipraktikan di sekolah. Sekolah memiliki budaya yang berbeda satu sama lain, untuk itu warga sekolah terutama guru harus dapat menyesuaikan diri (adaptasi) dengan baik. Budaya sekolah yang baik akan mempengaruhi kinerja, seperti mempengaruhi kinerja guru sehari-hari di sekolah. Kinerja guru akan menjadi lebih baik jika didukung oleh budaya sekolah yang baik juga.

Sebuah sekolah jika didominasi oleh kehadiran guru-guru muda, maka sekolah itu akan membentuk budaya junior yang bisa menjadi semangat luar biasa untuk pembaruan, namun memiliki sedikit pengalaman sehingga bisa terjadi pembaharuan yang tidak terarah. Untuk itu yang lebih baik adalah menyeimbangkan dan mengintegrasikan kedua kultur antara budaya junior dan senior.

¹² Anonim, *Kondisi Sekolah di Indonesia Masih Memprihatinkan, Apa Kontribusi Anda?*, 2011 (<http://www.sampoernafoundation.org/in/what-we-do/832.html>), diakses tanggal 5 Februari 2012

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh David dan Roger Johnson dari Universitas Minnesota melaporkan hasil-hasil penelitian, yaitu 173 penelitian menemukan bahwa kemitraan menghasilkan pencapaian yang lebih tinggi daripada persaingan atau usaha individual, sementara 13 penelitian menemukan bahwa persaingan menimbulkan pencapaian lebih tinggi. 78 penelitian yang lain tidak menemukan perbedaan statistik yang signifikan¹³. Pentingnya budaya pada sebuah sekolah sehingga dapat mendorong kinerja guru. Tetapi, masih ditemukan budaya pada sebuah sekolah yang dapat menghambat kinerja guru. Menurut penelitian kultur sebuah sekolah bisa sangat kontraproduktif bagi pengembangan kinerja guru ketika ada prasangka *gender* (bias jender) yang terjadi dalam lingkungan sekolah. Contohnya guru perempuan yang merasa keberadaan dirinya tidak diakui berbagai usulan dan kritik dari mereka tidak ditanggapi karena mereka adalah guru perempuan¹⁴.

Terakhir faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor pelatihan guru. Guru merupakan faktor yang bergerak aktif untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas baik karena dalam situasi belajar mengajar peran guru adalah mengajar, membimbing, melatih serta mentransfer ilmu pengetahuan kepada siswa-siswanya. Pentingnya peran guru dalam kegiatan belajar mengajar membuat kinerja guru harus selalu dikembangkan serta ditingkatkan.

¹³ Bill Capogli, *The Disney Way* (Jakarta: PT Erlangga, 2005), p. 104

¹⁴ Doni Koesoema, *Pendidik Karakter* (Jakarta: Grasindo, 2010), p. 196

Upaya pengembangan serta peningkatan kinerja guru, salah satunya adalah dengan mengikuti program pelatihan guru. Setiap program pelatihan guru yang diselenggarakan memiliki tujuan masing-masing, seperti pelatihan untuk guru komputer yang bertujuan meningkatkan kemampuan guru dalam bidang komputer lebih baik dari sebelumnya, serta pelatihan-pelatihan guru mata pelajaran lainnya yang bertujuan seperti untuk tertibnya administrasi guru, pembuatan silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), evaluasi pembelajaran, dan lain-lain. Karena pentingnya pelatihan guru, banyak penyelenggara baik dari pemerintah pusat maupun swasta yang menyelenggarakan program tersebut.

Untuk mengikuti sebuah program pelatihan tidak sedikit dana yang dikeluarkan untuk pembiayaan baik dana dari sekolah maupun dana dari pemerintah, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja guru. Sertifikat pelatihan yang telah diikuti merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan kenaikan pangkat dan golongan serta kesejahteraan-kesejahteraan lainnya. Karena alasan tersebut banyak guru yang mengejar untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan, sehingga pentingnya program pelatihan guru tetapi tidak dibuktikan oleh kinerja guru setelah mengikuti programnya.

Menurut sumber dari Kementerian Pendidikan Indonesia bahwa pasca program pemberian sertifikasi guru melalui penilaian porto folio sejak tahun 2005 lalu tidak memberi dampak besar terhadap perubahan kultur di sekolah menjadi lebih baik, kinerja guru dalam mengajar di kelas, dan peningkatan kemampuan siswa¹⁵. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Dewan Pendidikan Lampung bahwa guru yang telah mengikuti sertifikasi justru menurun kinerjanya sebesar 30%¹⁶.

Sekolah Menengah Kejuruan Islam PB Soedirman Jakarta, merupakan sekolah swasta yang selalu memberikan perhatian lebih kepada guru-gurunya. Sejak didirikan sampai saat ini sekolah telah berupaya dalam peningkatan kinerja guru, salah satunya adalah memperhatikan pengembangan serta peningkatan kinerja guru melalui keikutsertaan guru-gurunya dalam program pelatihan. Tetapi, upaya ini banyak menghadapi kendala sehingga kinerja guru belum optimal dilakukan. Hal ini tercermin, salah satunya dari perilaku guru yang tidak mengumpulkan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sesuai jangka waktu yang ditetapkan pimpinan sekolah, beberapa guru terlihat malas untuk mengajar dikelas dan membiarkan kelas kosong tanpa guru, penggunaan media serta metode yang monoton sehingga siswa kurang tertarik untuk belajar.

¹⁵ Ruslan Burhani, *Kemendiknas Lancarkan penilaian kinerja guru tahun depan*, 2011 (<http://www.antaraneews.com/berita/276796/kemdiknas-laksanakan-penilaian-kinerja-guru-tahun-depan>), diakses tanggal 5 Februari 2012

¹⁶ Sutopo Ghani Nugroho, *Kinerja Guru Bersertifikat Menurun*, 2011 (<http://www.lampungpost.com/fokus/6775-kinerja-guru-bersertifikat-menurun.html>), diakses tanggal 5 Februari 2012

Upaya peningkatan kinerja guru yang ada di sekolah ini telah dilakukan, yakni salah satunya dengan keaktifan guru untuk mengikuti berbagai program pelatihan yang diselenggarakan. Tingkat pendidikan guru minimal di sekolah ini adalah strata satu (S1), bahkan beberapa guru telah menyelesaikan studi strata dua (S2), guru-guru telah aktif mengikuti berbagai program pelatihan dan beberapa guru telah mengikuti sertifikasi guru serta Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru (PLPG).

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang telah dikemukakan, faktor pelatihan guru merupakan faktor kuat yang mempengaruhi kinerja guru. Kinerja guru dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan yang diselenggarakan bagi tenaga pendidik oleh pemerintah maupun swasta guna mencapai tujuan pendidikan salah satunya yaitu meningkatkan kinerja guru. Tetapi, program pelatihan yang selalu ditingkatkan tersebut belum menunjukkan *feed back* yang baik bagi kinerja guru. Untuk itu, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja guru.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka masalah rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Rendahnya kesejahteraan guru
2. Rendahnya motivasi berprestasi guru
3. Hubungan antarpribadi yang kurang harmonis
4. Kepemimpinan kepala sekolah yang buruk
5. Kondisi lingkungan sekolah yang tidak mendukung
6. Budaya sekolah yang buruk
7. Rendahnya kualitas program pelatihan

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah, ternyata masalah kinerja guru memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain: dana dan waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah: “Hubungan antara pelatihan dengan kinerja pada guru”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan masalah, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

Apakah terdapat hubungan antara pelatihan dengan kinerja pada guru?

E. Kegunaan Peneliti

a. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan peneliti dalam dunia pendidikan terutama pengetahuan mengenai kinerja guru beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

b. Bagi SMK Islam PB Soedirman Jakarta

Hasil penelitian ini dapat membantu sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan pelatihan guru.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan sebagai referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian serupa.