

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan yang harus mendapat perhatian yang sentral, pertama dan utama. Figur yang satu ini senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

Di dalam perubahan arus globalisasi, guru dituntut profesionalisme yang memiliki berbagai kompetensi meliputi kemampuan mengembangkan pribadi peserta didik, khususnya kemampuan intelektual. Guru yang profesional bukan hanya sekedar alat untuk transmisi kebudayaan tetapi mentransformasikan kebudayaan itu ke arah budaya dinamis yang menuntut penguasaan ilmu pengetahuan, produktivitas yang tinggi, dan kualitas karya yang dapat bersaing sehingga dapat menghantar potensi-potensi peserta didik ke arah kreativitas (H.A.R Tilaar, 2019).

Supardi (2014) mengatakan bahwa guru merupakan faktor dominan dalam upaya pembenahan kualitas pendidikan melalui proses pembelajaran yang bermutu. Pembelajaran bermutu menuntut proses pendidikan yang harus berjalan dengan baik. Hal ini dapat tercapai apabila ditangani secara profesional. Pernyataan ini menjelaskan bahwa pencapaian tujuan pendidikan akan sangat dipengaruhi oleh profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pembimbing dan fasilitator dalam menciptakan iklim kelas yang mampu meningkatkan motivasi dan guru prestasi peserta didik. Kriteria kinerja yang diharapkan melekat pada sosok guru profesional adalah: kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, penguasaan

metode dan strategi mengajar, pemberian tugas-tugas kepada siswa serta kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

SMP Negeri 2 Krui adalah salah satu sekolah menengah pertama negeri yang beralamat di Jalan Lapangan Merdeka Labuhan Jukung Pasar Krui, Kecamatan Pesisir Tengah Kabupaten Pesisir Barat Provinsi Lampung. Pembelajaran di SMP Negeri 2 Krui dilakukan pada Pagi. Dalam seminggu, pembelajaran dilakukan selama 6 hari. SMP Negeri 2 Krui memiliki akreditasi B, berdasarkan sertifikat 123/BAP-SM/12-LPG/2016. Jumlah pegawai sebanyak 90 orang dengan status guru Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 33 orang, sedangkan selebihnya sebanyak 57 orang adalah tenaga honorer.

**Tabel 1.1**  
**Data Standar Penilaian Kinerja SMP Negeri 2 Krui 2022**

No	Ranah kompetensi	Indikator	Bobot	Skor	Range
1	Pedagogik	a. Menyusun RPP b. Menguasai karakteristik pendidik c. Kegiatan pembelajaranyang mendidik d. Komunikasi denganpeserta didik e. Pengembangan potensipeserta didik f. Penilaian dan evaluasi	30%	1. 91-100 2. 76-90 3. 61-70 4. 51-60	1. Sangat baik 2. Baik 3. Cukup 4. Kurang
2	Kepribadian	a. Bertindak sesuai dengan norma agama,hukum, sosial dan kebudayaan nasional b. Menunjukkan pribadiyang dewasa dan teladan c. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, danrasa bangga menjadi Guru	20%	1. 91-100 2. 76-90 3. 61-70 4. 51-60	1. Sangat baik 2. Baik 3. Cukup 4. Kurang

No	Ranah kompetensi	Indikator	Bobot	Skor	Range
3	Sosial	a. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tuapeserta, dan masyarakat b. Bersikap obyektif sertatidak diskriminatif	20%	1. 91-100 2. 76-90 3. 61-70 4. 51-60	1. Sangat baik 2. Baik 3. Cukup 4. Kurang
4	Profesional	a. Menguasai materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung b. Mengembangkan profesional melalui pemahan kompetensi yang di ampu	30%	1. 91-100 2. 76-90 3. 61-70 4. 51-60	1. Sangat baik 2. Baik 3. Cukup 4. Kurang
	Jumlah		100%		

Sumber : SMP Negeri 2 Krui (2022)

Pada Tabel 1.2 data standar penilaian kinerja guru SMP Negeri 2 Krui. Menunjukkan bahwa jika skor penilaian guru mendapat 91-100(sangat baik), skor 76-90 (baik), skor 61-70 (cukup), skor 51-60 (kurang). Nilai tersebut didapat dari kompetensi yang telah ditetapkan seperti pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional masing yang memiliki bobot masing-masing pedagogik 30%, kepribadian 20%, sosial 20%, profesional 30%. Dilihat dari kinerja yang diberikan oleh guru SMP Negeri 2 Krui pada tahun 2022, masih banyak guru yang memberikan kinerjanya belum optimal. Berikut ini data kondisi kinerja guru SMP Negeri 2 Krui.

Tabel 1.2 Data Kinerja Guru SMP Negeri 2 Krui 2022

No	Kompetensi	Nilai yang diharapkan	Nilai yang dicapai	Jumlah guru	Range
<b>A. Pedagogik</b>					
1	Pengembangan kurikulum	91-100	65	7	Cukup
2	Menguasai karakteristik pendidik	91-100	76	6	Baik
3	Kegiatan pembelajaranyang mendidik	91-100	65	7	Cukup

No	Kompetensi	Nilai yang diharapkan	Nilai yang dicapai	Jumlah guru	Range
4	Komunikasi dengan peserta didik	91-100	80	3	Baik
5	Pengembangan potensipeserta didik	91-100	65	7	Cukup
6	Penilaian dan evaluasi	91-100	70	3	Cukup
	<b>Jumlah</b>			<b>33</b>	
<b>B. Kepribadian</b>					
	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	91-100	91	12	Sangat baik
8	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	91-100	91	10	Sangat baik
9	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru	91-100	80	11	Baik
	<b>Jumlah</b>			<b>33</b>	
<b>C. Sosial</b>					
10	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta, dan masyarakat	91-100	60	18	Cukup
11	Bersikap obyektif serta tidak diskriminatif	91-100	91	15	Sangat Baik
	<b>Jumlah</b>			<b>33</b>	
<b>D. Profesional</b>					
12	Menguasai materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung	91-100	80	20	Baik
13	Mengembangkan profesional melalui pemahaman kompetensi yang diampu	91-100	65	13	Cukup
	<b>Jumlah</b>			<b>33</b>	

Sumber : SMP Negeri 2 Krui 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 bisa dilihat bahwa dari masing-masing kompetensi yaitu: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional menunjukan hasil kinerja yang

belum optimal dari seluruh guru yang berjumlah 33 pada periode 2022, hal ini dapat dilihat dari masing-masing nilai dari kompetensi tersebut. Menurut Supardi (2014), indikator kinerja guru dapat diukur dengan kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, penguasaan metode dan strategi mengajar, pemberian tugas-tugas kepada siswa dan kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi, hasil penilaian kinerja pencapaian dalam kategori “cukup”. Maksudnya adalah kinerja guru belum maksimal.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah pelatihan dan *transfer knowledge*. Guru sebagai tenaga profesional membutuhkan pendidikan dan pelatihan agar kompetensi profesionalnya memadai. Pendidikan (formal) di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan (*training*) ialah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau ketrampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Guru yang mengikuti pendidikan dan pelatihan, secara teori pengetahuan dan ketrampilannya akan semakin banyak dan meningkat, yang nantinya diharapkan bermanfaat dalam proses pembelajaran sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Ada berbagai jenis model dan metode pelatihan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kompetensi guru di antaranya adalah *on the job training* dan *off the job training*. Jenis pelatihan *off the job training* pelaksanaannya di luar sekolah sedangkan *on the job training* pelaksanaannya di sekolah tempat guru mengajar (Rivai dan Sagala, 2014).

*Knowledge Transfer* (pemindahan pengetahuan) merupakan proses untuk mengalirkan pengetahuan dari satu pihak ke pihak yang lainnya, meliputi proses komunikasi, penterjemahan, pengubahan dan juga pemilahan. *Knowledge Transfer* dapat juga dipahami sebagai *Knowledge transfer* (penyebarluasan pengetahuan). *Knowledge Transfer* (KT) merupakan proses untuk memindahkan pengetahuan dari individu yang disebut sebagai sumber pengetahuan (kontributor pengetahuan) ke penerima pengetahuan, yang nantinya pengetahuan tersebut akan digunakan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh penerima pengetahuan.

Fokus dan tujuan utama mencari komunikasi pengetahuan antara individu, kelompok, atau organisasi dengan sedemikian rupa, yaitu diharapkan agar penerima pengetahuan (a) memiliki pemahaman kognitif, dalam arti memperoleh pengetahuan melalui aktivitas mengingat, menganalisis, memahami, menilai, maupun mengkomunikasikan pengetahuan tersebut, (b) memiliki kemampuan untuk menerapkan pengetahuan, atau (c) menerapkan pengetahuan (Tobing, 2017).

Hasil pengambilan data awal di SMP Negeri 2 Krui Kabupaten Pesisir Barat diperoleh data bahwa terdapat sebagian kinerja guru yang masih rendah seperti: guru mengajar tanpa persiapan yang matang atau sekedar menyampaikan materi ajar dan mengajar secara monoton. Selain itu fenomena bahwa sebagian guru mengajar hanya sebagai rutinitas dan tanpa adanya inovasi dalam pembelajaran. Pelatihan yang diberikan kepada guru SMP Negeri 2 Krui sudah menyeluruh tetapi pelatihan yang diberikan kurang sesuai dengan bidang masing-masing guru, seharusnya kepala sekolah juga memberikan pelatihan yang sesuai dengan bidang yang akan guru ajarkan di sekolah. Adanya pelatihan yang diikuti guru, diharapkan guru akan lebih meningkatkan kinerja guru tetapi pada kenyataannya setelah dilakukan pelatihan, guru masih belum mampu mengembangkan kreativitas pembelajaran dalam kelas. Sedangkan untuk *transfer knowledge* di SMP Negeri 2 Krui belum berjalan dengan baik, dimana seharusnya terdapat proses timbal balik secara formal maupun informal untuk guru saling bertukar pengetahuan dan secara bersama-sama menciptakan pengetahuan (solusi) baru dalam meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: **PENGARUH PELATIHAN DAN *TRANSFER KNOWLEDGE* TERHADAP KINERJA GURU SMPN 2 KRUI KABUPATEN PESISIR BARAT**

## **1.2 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.2.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah guru tetap SMP Negeri 2 Krui Kabupaten Pesisir Barat.

### **1.2.2 Ruang Lingkup Objek**

Objek Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Pelatihan, *Transfer Knowledge* dan Kinerja Guru SMP Negeri 2 Krui Kabupaten Pesisir Barat.

### **1.2.3 Ruang Lingkup Tempat**

Tempat atau lokasi penelitian ini SMP Negeri 2 Krui Kabupaten Pesisir Barat di Jl. Lapangan Merdeka Labuhan Jukung, Kampung Jawa, Kecamatan Pesisir Tengah Kabupaten Pesisir Barat Provinsi Lampung.

### **1.2.4 Ruang Lingkup Waktu**

Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei-Juni 2022

### **1.2.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Ilmu Manajemen yang lebih banyak berbicara tentang Pelatihan, *Transfer Knowledge* dan Kinerja Guru.

## **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Krui Kabupaten Pesisir Barat?
2. Apakah *Transfer Knowledge* berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Krui Kabupaten Pesisir Barat?
3. Apakah Pelatihan dan *Transfer Knowledge* berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Krui Kabupaten Pesisir Barat?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Krui Kabupaten Pesisir Barat.
2. Mengetahui pengaruh *Transfer Knowledge* terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Krui Kabupaten Pesisir Barat.
3. Mengetahui pengaruh pelatihan dan *Transfer Knowledge* terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Krui Kabupaten Pesisir Barat.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah :

##### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi bidang ilmu manajemen sumber daya manusia sebagai informasi dan referensi bagi penelitian sejenis, sehingga dapat menyempurnakan kekurangan dari penelitian ini.

##### **1.5.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Praktisi

Penelitian ini dapat membantu bagi sekolah dalam melakukan penilaian terhadap kinerja guru.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman baru bagi penulis tentang materi yang diteliti, sebagai media untuk menuangkan ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut:

## **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang Lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang pengaruh pelatihan dan *transfer knowledge* terhadap kinerja pada pegawai.

## **BAB II : LANDASAN TEORI**

Berisikan tentang teori-teori yang mendukung dalam penelitian dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

## **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian, populasi dan sampel, sumber data, variabel penelitian, operasional variabel, teknik analisis data, uji persyaratan instrumen, metode analisis data, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

## **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan Bab III.

## **BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Bagian ini berisi daftar buku-buku jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan yang dijadikan referensi dalam penelitian skripsi