

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam Agama Islam, sebagaimana dijelaskan dalam kitab suci Al-Quran, bahwa yang menjadi khalifah di muka bumi adalah manusia, bukan makhluk lainnya seperti hewan, tumbuhan, atau benda mati. Hal ini dapat mudah di mengerti karena manusia adalah makhluk paling mulia dan lengkap, selain tubuh yang memiliki akal dan iman. Dengan akal dan imannya manusia membangun gagasan dan mengerjakan pekerjaan untuk kepentingan hidupnya.¹

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: "Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat, "Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi

¹ Abdorrahman Gintings, *Esensi Praktis Manajemen Pendidikan dan pelatihan (Diklat)* (Bandung: Humaniora, 2011) 3.

itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui". (QS. Al Baqarah: 30).²

Esensi penciptaan manusia adalah sebagai Khalifah di muka bumi ini (QS. Al-Baqarah/2: 30) yang memiliki kemampuan istimewa dan menempati kedudukan tertinggi di antara makhluk lainnya. Al-Qur`an menegaskan bahwa manusia adalah makhluk yang bertanggung jawab, yang diciptakan dengan kesempurnaan dari pada makhluk lainnya. Oleh karena itu manusia dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna. Melalui ayat-ayat al-Qur`an Islam telah mengisyaratkan tentang kesempurnaan diri manusia, seperti antara lain disebutkan dalam Q.S At-Tin/95: 4 Kesempurnaan demikian dimaksudkan agar manusia menjadi individu yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi sumber daya yang dimilikinya.³

Sebagaimana tuntutan kehidupan manusia terus berubah dan berkembang dari waktu ke waktu. Sebab itu orang bijak mengatakan bahwa

² Departemen Agama RI, *Al-Qur`an dan Terjemahannya*, (Jakarta Timur: CV Darus Sunnah, 2016) 7.

³ Azwardi, Mutiara Ritonga, M. Khairul Nasri, "Tafsir Ayat-Ayat Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia", *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, Volume 2, Nomor 1, (Januari 2021) 62.

segala yang ada di dunia senantiasa berubah. Tidak ada yang kekal di dunia ini kecuali perubahan itu sendiri. Seiring dengan itu terjadi pula perkembangan dan perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi yang justru menjadi dasar dan penggerak perubahan berbagai aspek kehidupan manusia.⁴

Pada setiap organisasi dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh ataupun pekerja. Bagaimanapun majunya teknologi dewasa ini yang mampu menggantikan sebagian besar tenaga kerja manusia, namun masih banyak kegiatan yang tidak dapat menggunakan alat perlengkapan mekanis dan sepenuhnya otomatis tersebut. Dikatakan paling berharga karena dari semua sumber yang terdapat dalam suatu organisasi, hanya sumber daya manusialah yang mempunyai harkat dan martabat yang harus dihargai dan dijunjung tinggi. Selain itu, hanya sumber daya manusialah yang memiliki kemampuan berpikir secara rasional.⁵

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, lembaga pendidikan perlu memperhatikan dan mengelola sumber daya manusia (SDM) tersebut dengan baik, melalui penerapan prinsip-prinsip

⁴ Abdorrahman Gintings, *Esensi Praktis Manajemen Pendidikan dan pelatihan (Diklat)* (Bandung: Humaniora, 2011) 3.

⁵ M.G Lolowang, Adolfina., G. Luminatang “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Charisma Pasifik Manado” *Jurnal EMBA*, Vol. 4, No. 2, (Juni 2016), 178.

manajemen agar memiliki kinerja yang tinggi yang mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk menilai kualitas sumber daya manusia dapat diukur melalui hasil kinerja pegawai sekolah. Semakin baik kualitas kerja pegawai sekolah, maka semakin baik pula kinerjanya. Pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila pegawai tersebut menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kriteria atau melebihi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau lembaga. Pada dasarnya kinerja adalah sesuatu yang dapat dilakukan oleh pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi yang diberikan kepada lembaga/instansi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan.

Dalam suatu lembaga pendidikan harus didukung dengan sumber daya manusia yang potensial karena sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan suatu kegiatan di dalam lembaga pendidikan tersebut. Tanpa adanya sumber daya manusia rencana organisasi tidak akan berjalan dengan baik, meskipun saat ini keberadaan teknologi semakin canggih, tetapi keberhasilan suatu lembaga/instansi pendidikan tidak hanya tergantung pada teknologi melainkan pada sumber daya manusia yang mampu mengendalikannya. Karena pada saat seseorang membutuhkan informasi yang sangat urgent dan pemberi layanan tidak memiliki keahlian yang handal dalam bidangnya akan

menyebabkan penerima layanan akan merasa tidak puas dengan layanan yang diberikan. Oleh karena itu, sumber daya manusia sebagai salah satu modal dan aset terpenting dalam keberhasilan sebuah lembaga/instansi pendidikan.

Agar para pegawai sekolah mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga pegawai sekolah dapat menghasilkan kinerja yang optimal, dan untuk mencapai visi & misi tujuan sekolah diperlukan sumber daya manusia yang kompeten yang dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Maka para pegawai sekolah tersebut dapat dibekali dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang sudah terorganisir oleh lembaga pendidikan tersebut. Pekerjaan yang dilakukan dengan tingkat diklat yang sesuai dengan isi kerja akan mendorong kemajuan setiap usaha yang akan meningkatkan skill dan kemampuan intelektual, berfikir teoritis, serta bekerja secara profesional. Sehingga para pegawai sekolah dapat melakukan tugasnya dengan baik yang dapat menghasilkan kinerja yang telah ditentukan oleh suatu lembaga.

Pendidikan merupakan sebuah proses pencerdasan kehidupan bangsa yang sekaligus menjadi sarana untuk membangun manusia Indonesia seutuhnya. Keberhasilan pembangunan nasional juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, baik dari segi pengambil

keputusan, penentu kebijakan, pemikir maupun perencana, bahkan sampai kepada pelaksana teknis dan pelaku pengawasan pembangunan.⁶ Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan⁷.

Sedangkan pelatihan dilaksanakan untuk pegawai baru agar dapat menjalankan tugas-tugas baru yang dibebankan dan untuk pegawai lama guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang maupun masa yang akan datang. Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan⁸.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di SMPN 4 Kota Cilegon, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan, diantaranya :

⁶ Muh Nur Rasyid, Andi Nurqalbiani “Implementasi Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru (Studi Kasus Pada UPT SMP Negeri 2 Duampanuan Kabupaten Pinrang), *Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.4, No. 1, (1 Februari 2020) 68.

⁷ Heidjrachman Dan Suan, *Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Kinerja Pegawai*, 2017

⁸ Nitisemito, *Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Kinerja Pegawai Dalam Jurnal Daulay*

- a. Masih banyak pegawai sekolah yang belum atau bahkan memiliki kemampuan, kecakapan atau keahlian yang memadai untuk mengerjakan tugas-tugas mereka dengan performa yang baik dan memuaskan. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya pegawai sekolah yang belum bisa mengoperasikan komputer dengan baik untuk urusan administrasi maupun media pembelajaran kelas, padahal sekarang hampir semua sekolah menggunakan komputer. Selain itu pekerjaan tata usaha sekolah yang masih kurang rapih, seperti pengarsipan surat yang tidak rapi, data-data sekolah yang tidak lengkap maupun *up to date*.
- b. Masih rendahnya disiplin, loyalitas dan tanggung jawab tenaga pendidik dan kependidikan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka sebagai pegawai sekolah. Hal ini dapat dilihat dari perilaku pegawai tidak langsung bekerja pada saat jam kerja telah dimulai, serta masih ada pegawai keluar dari ruangan di jam kerja.
- c. Kurangnya motivasi atau gebrakan dari pemimpin lembaga (Kepala Sekolah) dalam peningkatan kinerja pegawai sekolah.

Hal seperti ini yang perlu diperhatikan oleh pimpinan sekolah untuk mencapai hasil yang maksimal dalam menjalankan tugas pendidikan, diperlukan adanya pengembangan pegawai sekolah yang dapat dilakukan dengan diklat pegawai sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, mengenai pentingnya diklat bagi pegawai sekolah dalam meningkatkan kinerja pegawai sekolah, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Di Smp Negeri 4 Kota Cilegon”.

B. Identifikasi Masalah

Beberapa masalah atau persoalan penelitian yang dapat di identifikasikan sebagai berikut:

1. Masih banyak pegawai sekolah yang belum atau bahkan memiliki kemampuan, kecakapan atau keahlian yang memadai untuk mengerjakan tugas-tugas mereka dengan performa yang baik dan memuaskan.
2. Masih rendahnya disiplin, loyalitas dan tanggung jawab tenaga pendidik dan kependidikan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka sebagai pegawai sekolah
3. Pegawai tidak langsung bekerja pada saat jam kerja telah dimulai.
4. Masih ada pegawai keluar dari ruangan di jam kerja.
5. Kurangnya motivasi atau gebrakan dari pemimpin lembaga (Kepala Sekolah) dalam peningkatan kinerja pegawai sekolah.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, masalah ini dibatasi pada pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai sekolah di SMPN 4 Kota Cilegon. Diklat merupakan bagian terpenting dalam peningkatan kinerja pegawai sekolah. Efektifnya diklat yang dilakukan oleh pegawai sekolah akan tergambar atau tercermin dari hasil kinerja pegawai sekolah.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang peneliti ambil adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) di SMPN 4 Kota Cilegon?
2. Bagaimana gambaran Kinerja Pegawai Sekolah di SMPN 4 Kota Cilegon?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai Sekolah di SMPN 4 Kota Cilegon?

E. Tujuan Penelitian

Maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) di SMPN 4 Kota Cilegon.
2. Untuk mengetahui bagaimana gambaran Kinerja Pegawai Sekolah di SMPN 4 Kota Cilegon.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai Sekolah di SMPN 4 Kota Cilegon.

F. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi Khazanah keilmuan di lembaga pendidikan umumnya dan khususnya untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai sekolah.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan ilmu pengetahuan yang nantinya dapat peneliti implementasikan ketika terjun ke dalam masyarakat terutama dalam lembaga pendidikan.

3. Bagi Lembaga

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu kontribusi pada sekolah SMPN 4 Kota Cilegon mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai sekolah.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika dalam penelitian skripsi ini dibagi dalam 5 (lima) Bab pembahasan yaitu:

- BAB I. Pendahuluan ini memuat : Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Pembahasan.
- BAB II. Tinjauan Pustaka, Kajian teori, Penelitian Terdahulu, Kerangka Berpikir dan Pengajuan Hipotesis
- BAB III. Metodologi Penelitian meliputi : Tempat dan Waktu Penelitian, Metode Penelitian, Variabel Penelitian, Populasi dan Sampel, Instrumen Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data.

BAB IV. Deskripsi Hasil Penelitian meliputi : Deskripsi Hasil Penelitian, Uji Persyaratan Analisis, Pengujian Hipotesis, dan Pembahasan hasil Penelitian.

BAB V. Penutup meliputi : Simpulan dan Saran.