

PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN KTSP DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SMPN DI KECAMATAN SUMEDANG SELATAN

**Oleh:
Henni Ratna Juwita**

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan sebagai berikut : 1). Masalah dalam Pendidikan Pelatihan KTSP yang belum optimal , 2). Kompensasi Guru belum maksimal, 3). Kinerja mengajar guru masih rendah, 4). Pengaruh Pendidikan Pelatihan KTSP dan Kompensasi terhadap kinerja Mengajar Guru. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi pengaruh pendidikan dan pelatihan KTSP dan kompensasi terhadap kinerja mengajar guru. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yakni pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Populasinya adalah guru SMPN di Kecamatan Sumedang Selatan. Penentuan sampel penelitian secara proportionate stratified random sampling sebanyak 72 guru. Penjarangan data menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis korelasi dan regresi. Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data dapat ditemukan: (1) Diklat KTSP, kompensasi dan kinerja mengajar guru SMPN di Kecamatan Sumedang dapat dikategorikan baik, (2) Diklat KTSP berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja mengajar, (3) Kompensasi yang diterima guru memiliki pengaruh terhadap kinerja mengajar guru, dan (4) Diklat KTSP dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Kesimpulan yg diperoleh: Penyelenggaraan Diklat KTSP dan pemberian kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap upaya peningkatan kinerja mengajar guru di sekolah, maka disarankan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang sebagai penyelenggara Diklat KTSP, materi penanaman nilai dan pentingnya pengembangan diri guru hendaknya lebih ditingkatkan lagi. Kepala sekolah hendaknya memberikan kemudahan kepada guru dalam meningkatkan kemampuan, pemberian tugas sesuai kemampuan, memfasilitasi kebutuhan guru, meningkatkan efektivitas dalam pemberian tunjangan, serta melakukan pembinaan guru dalam evaluasi pembelajaran. Guru SMPN Kecamatan Sumedang Selatan hendaknya dapat berpartisipasi secara aktif pada kegiatan diklat dan meningkatkan pemahaman akan muatan kurikulum KTSP serta meningkatkan kemampuan dalam evaluasi pembelajaran.

Kata kunci: Diklat KTSP, kompensasi, kinerja mengajar guru.

Abstract

This research is motivated by the following problems : 1). Issues in Education Training SBC is not optimal, 2). Teacher compensation is not maximized, 3). Teachers' teaching performance is still low, 4). Effect of SBC Training Education and Teaching Teacher Compensation on performance . This study aimed to obtain information SBC influence education and training and compensation to the performance of teachers to teach . The approach used in this study the quantitative approach with a survey method . Its population is teachers Sumedang junior high schools in the District South. Determination of the sample is proportionate stratified random sampling as many as 72 teachers. Crawl data using a questionnaire and analyzed using correlation and regression analysis . Based on the results of data processing and analysis can be found : (1) SBC Training , compensation and performance of teachers to teach junior high schools in the District can be categorized either Sumedang, (2) Training SBC affect the level of teaching performance, (3) Compensation received by teachers have an influence on teaching performance of teachers, and (4) Training and compensation SBC jointly affect the performance of teachers. Acquired Conclusion : Implementation of SBC Training and compensation has a positive effect on improving the performance of teachers teaching in schools , it is advisable for the Department of Education as a provider Sumedang SBC Training , planting material values and the importance of self-development of teachers should be further enhanced. The school principal should provide convenience to teachers in improving capabilities , giving the task according to ability, to facilitate the needs of teachers , increase effectiveness in the delivery of benefits, as well as to guide teachers in teaching evaluation. Teachers SMP District of South Sumedang should be able to actively participate in training activities and increase understanding of SBC curriculum and improve learning ability of the evaluation .

Keywords: KTSP Training, compensation, performance of teachers to teach.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Berbicara mengenai guru, maka tidak akan lepas dari rutinitas yang guru laksanakan selama di

sekolah, yakni kegiatan mengajar di kelas. Merencanakan kegiatan mengajar, melaksanakan, dan melakukan evaluasi merupakan serangkaian kegiatan

yang sistematis dalam mewujudkan kegiatan mengajar yang efektif. Tujuan pendidikan di sekolah kecil kemungkinan akan berhasil bilamana kemampuan guru dalam mentransformasikan ilmu pengetahuan, mengajarkan nilai-nilai pendidikan, dan kegiatan dalam rangka mengembangkan segenap potensi peserta didik tidak guru miliki atau kuasai dengan baik. *Output* kegiatan mengajar yang dapat dilihat adalah kemampuan siswa. Indikatornya, bilamana siswa mampu menguasai kecakapan-kecakapan/kompetensi yang dipersyaratkan, baik kecakapan kognitif, afektif, dan psikomotor.

Kaitanya dengan mengajar ini, dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Undang-undang diatas memberi kita batasan bahwa tugas pokok guru sebagai pendidik profesional dalam kegiatan mengajar, berupa : (1) Menyampaikan pengetahuan kepada siswa didik atau murid di sekolah, (2) Mewariskan kebudayaan kepada generasi muda melalui lembaga pendidikan di sekolah, (3) Usaha mengorganisasi lingkungan sehingga menciptakan kondisi belajar bagi siswa, (4) Memberikan bimbingan belajar kepada murid, (5) Kegiatan mempersiapkan siswa untuk menjadi warga negara yang baik sesuai dengan tuntutan masyarakat, (6) Suatu proses membantu siswa menghadapi kehidupan masyarakat sehari-hari (Oemar Hamalik, 2009:44-53).

Kondisi yang terjadi di Kabupaten Sumedang, menurut Kasimutendik (Kepala Seksi Mutu dan Tenaga Pendidik) menyatakan bahwa prestasi belajar siswa di sejumlah SMPN di Kecamatan Sumedang Selatan setiap tahunnya tidak mengalami kemajuan yang signifikan, terutama pada mata pelajaran yang diujikan secara nasional (Matematika, Bahasa Indonesia, dan Bahasa Inggris). Kondisi tersebut tidak lepas dari kinerja guru yang kurang optimal, kurang dinamis, kreatif, inovatif, penggunaan metode pembelajaran yang cenderung statis, ditambah kinerja kepala sekolah yang belum terprogram dengan baik (Dede Subarna : 2012).

Implementasi kebijakan pemerintah dengan diberlakukannya kurikulum KTSP sebagai pengganti kurikulum KBK menjadi tantangan tersendiri bagi guru. Guru secara tidak langsung dituntut untuk cepat beradaptasi dengan kebijakan baru tersebut, sehingga dalam pencapaiannya terdapat kendala-kendala yang dihadapi guru sesuai dengan kemampuan kompetensinya masing-masing.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti terhadap sejumlah SMPN di Sumedang Selatan menemukan bahwa masih terdapat keberagaman capaian prestasi sekolah dalam Ujian Nasional. Dari hasil ujian nasional tersebut,

SMPN di Kecamatan Sumedang Selatan dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yakni SMP Negeri dengan kategori tinggi, sedang, dan rendah. SMPN berkategori tinggi ialah sekolah yang memperoleh peringkat tertinggi dalam ujian nasional di Kecamatan Sumedang Selatan, salah satunya adalah SMPN 1. SMPN berkategori sedang ialah sekolah yang berada pada tingkat pertengahan dalam ujian nasional di Kecamatan Sumedang Selatan, salah satunya adalah SMPN 4. Sedangkan SMPN dengan kategori rendah ialah sekolah yang memperoleh peringkat terendah dalam ujian nasional di Kecamatan Sumedang Selatan, salah satunya adalah SMPN 7. Dalam kajian manajemen sumber daya manusia jika hal tersebut terjadi dimana pegawai kurang optimal dalam bekerja, maka diperlukan program pendidikan dan pelatihan serta pemberian kompensasi kepada pegawai (Ambar T.S dan Rosidah, 2003: 175). Seperti halnya di lembaga pendidikan (sekolah), guru perlu diberikan pendidikan dan pelatihan serta kompensasi sebagai salah satu bentuk pengelolaan terhadap tenaga pendidik.

Pendidikan dan pelatihan guru merupakan upaya yang dilakukan sekolah dalam mewujudkan budaya kerja yang produktif, efektif, dan selaras dengan tujuan lembaga sehingga tercipta optimalisasi kerja sesuai dengan jabatan yang menjadi tanggung jawab sebagai tenaga pendidik. Pernyataan tersebut selaras dengan pendapat Anwar Prabu (2005:67), yakni:

Salah satu upaya untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Salah satu bentuk diklat (pendidikan dan pelatihan) yang dilakukan di sekolah adalah diklat KTSP (Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan) dengan harapan setelah guru mengikuti diklat ini, guru dapat memahami konsep pendekatan, strategi, metoda dan teknik pembelajaran, mengidentifikasi macam dan karakteristik strategi dan metoda pembelajaran, memahami karakteristik pembelajaran berbasis kompetensi, menunjukkan kriteria pemilihan strategi dan metoda pembelajaran, mengembangkan model-model pembelajaran dalam pembelajaran berbasis kompetensi, serta menerapkan model-model pembelajaran untuk mata diklat adaptif, normatif dan produktif.

Upaya lain yang dilakukan sekolah untuk meningkatkan kinerja guru adalah melalui sistem kompensasi. Kompensasi memiliki keterkaitan erat dengan kinerja, rendahnya tingkat kesejahteraan guru menyebabkan mereka terpaksa berjuang mencari penghasilan tambahan di luar tempat dan tugas pokok mereka. Disamping itu, dampak rendahnya tingkat kesejahteraan guru menimbulkan citra yang kurang baik di kalangan masyarakat. Profesi guru

merupakan pekerjaan yang memiliki nilai strategis dan mendapat tempat di masyarakat.

Kompensasi memang bukan satu-satunya faktor yang dapat mendorong guru untuk terus meningkatkan kemampuannya dalam bekerja, menjaga *performance* pada standar kerja yang ditetapkan, dan menjalankan tanggung jawab profesinya. Akan tetapi, bagaimana pun juga kompensasi memiliki peran penting dalam menjaga dan memotivasi stabilitas kinerja guru karena salah satu tujuan kompensasi adalah untuk memotivasi karyawan. Dengan adanya kompensasi yang diberlakukan oleh organisasi/lembaga akan memberikan dampak positif dalam bentuk motivasi kerja yang baik pada pegawai. Maka dari itu, kompensasi (kesejahteraan) guru perlu ditingkatkan karena memiliki kaitan erat dengan kinerja yang ditunjukkan guru. Perlunya adalah agar kompetensi-kompetensi yang diperlukan guru dapat dikuasai secara nyata dan dapat menunjang dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompetensi yang harus dimiliki guru adalah : (1) Kompetensi bidang substansi atau bidang studi, (2) Kompetensi bidang pembelajaran, kompetensi bidang pendidikan nilai dan bimbingan, serta (3) Kompetensi bidang hubungan dan pelayanan/pengabdian masyarakat. Kesejahteraan guru dan Kinerja guru tersebut pada gilirannya akan memberikan dampak terhadap kinerja sekolah sebagai suatu lembaga pendidikan.

Dalam meningkatkan kinerja guru tidak hanya dengan pemberian kompensasi dan diklat saja, ada faktor yang secara substansi memiliki kaitan erat dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Faktor tersebut berupa: kepemimpinan, iklim organisasi, motivasi, ketersediaan fasilitas, pengalaman bekerja dari guru sendiri, latar belakang pendidikan, dan kemampuan atau kompetensi yang guru miliki. Akan tetapi, berdasarkan kajian yang dilakukan peneliti, kompensasi dan diklat merupakan faktor yang menjadi prioritas utama bagi organisasi/lembaga dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan dengan faktor lainnya. Kompensasi merupakan stimulus efektif membangun motivasi pegawai untuk berkontribusi secara nyata terhadap pencapaian organisasi. Sedangkan diklat merupakan sarana pementasan kemampuan, wawasan, pengetahuan dan kecakapan pegawai akan peran dan fungsinya di dalam organisasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus masalah yang dikemukakan diatas, penulis selanjutnya menjabarkan ke dalam beberapa rumusan masalah yang hendak diteliti, yakni:

- 1) Bagaimana gambaran Pendidikan Pelatihan KTSP, Kompensasi dan Kinerja Mengajar Guru SMPN di Kecamatan Sumedang Selatan?
- 2) Bagaimana pengaruh Pendidikan Pelatihan KTSP terhadap Kinerja Mengajar Guru SMPN di Kecamatan Sumedang Selatan?

- 3) Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Mengajar Guru SMPN di Kecamatan Sumedang Selatan?
- 4) Bagaimana pengaruh Pendidikan Pelatihan KTSP dan Kompensasi, terhadap Kinerja Mengajar Guru SMPN di Kecamatan Sumedang Selatan?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

- 1) Memperoleh informasi mengenai Pendidikan Pelatihan KTSP, Kompensasi, dan Kinerja Mengajar Guru SMPN di Kecamatan Sumedang Selatan.
- 2) Memperoleh informasi mengenai pengaruh Pendidikan Pelatihan KTSP terhadap Kinerja Mengajar Guru SMPN di Kecamatan Sumedang Selatan.
- 3) Memperoleh informasi mengenai pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Mengajar Guru SMPN di Kecamatan Sumedang Selatan.
- 4) Memperoleh informasi mengenai pengaruh Pendidikan Pelatihan KTSP dan Kompensasi terhadap Kinerja Mengajar Guru SMPN di Kecamatan Sumedang Selatan.

Manfaat Penelitian

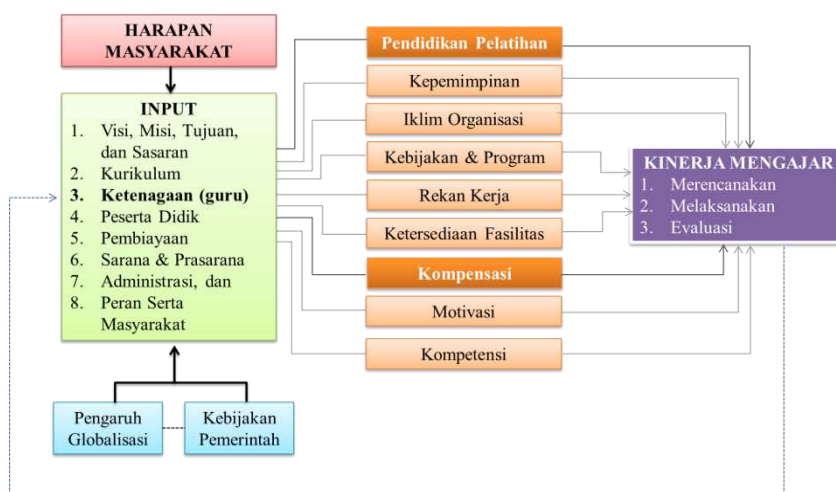
Secara teoritis penelitian ini diharapkan mampu mengungkapkan tentang pendidikan dan pelatihan KTSP, sistem kompensasi, dan tingkat kinerja mengajar guru serta hubungan antara ketiga variabel tersebut. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dan pertimbangan para pembuat kebijakan dalam merumuskan kebijakan-kebijakan yang akan dibuat dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.

Pembahasan tentang pendidikan dan pelatihan yang dicapai dan kompensasi yang diterima oleh para guru terhadap kinerja yang ditunjukkan para guru disekolah merupakan suatu hal yang menarik dan sangat penting untuk dipelajari dan diketahui kemudian dicari alternatif solusinya. Satu hal yang menarik, pembahasan hal tersebut diatas adalah masih pada batas untuk dipelajari dan diketahui. Namun ada keyakinan bahwa satu waktu permasalahan tersebut akan menemukan jalan keluarnya dengan berbagai bantuan dari pihak pemerintah, masyarakat, dunia industri, orang tua murid, dan pihak-pihak lainnya.

Kerangka Berpikir

Sebagai unit penyelenggara pendidikan, sekolah merupakan unit sistem pendidikan yang banyak sekali menerima *input* bahan untuk menyelenggarakan pendidikan. Tanpa adanya *input* ini maka secara otomatis sekolah tidak dapat memberikan layanan pendidikan kepada masyarakat secara optimal. Sarana prasarana, ketenagaan (guru), peserta didik, pembiayaan, dan kurikulum merupakan beberapa komponen *input* yang sejatinya menjadi bahan dasar bagi sekolah dan dikelola dengan sebaik-

tenaga guru yang unggul dan dapat membuktikan secara nyata melalui kegiatan pembelajaran yang dilakukan di kelas.



Peningkatankinerja guru harus senantiasa dijaga, dipelihara, dan dibina agar tidak “*kendur*”, jangan sampai mengalami penurunan karena hal ini akan berdampak pada *output* kinerja yang dihasilkan. Rendahnya kinerja guru dalam mengajar akan berdampak pada rendahnya prestasi belajar siswa. Hal tersebut tidak dapat diindahkan lagi karena antara mengajar dengan prestasi belajar memiliki hubungan kausal yang erat. Produk kinerja mengajar dalam perspektif pedagogik adalah hasil yang diperoleh siswa setelah terjadi proses kegiatan belajar mengajar, yakni prestasi yang dimiliki siswa baik dalam bentuk pemahaman, pengetahuan, wawasan, kecakapan, dan keterampilan.

Akan tetapi dalam lingkup sekolah, pelaksanaan Diklat (pendidikan dan latihan) dan kompensasi merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja guru, khususnya dalam mengajar. Diklat dan kompensasi berfungsi sebagai stimulus yang membangkitkan semangat guru untuk

tetap konsern dan menunjukkan kinerja yang optimal di sekolah. Relevansinya dengan kinerja guru disekolah, penyelenggaraan Diklat KTSP merupakan kegiatan yang menjembatani keinginan sekolah untuk menciptakan kinerja yang baik melalui pemahaman yang komprehensif dari para guru akan mekanisme kelembagaan yang berlaku sebagai bentuk tuntutan dari kebijakan pendidikan. Bagi guru, Diklat KTSP dapat dijadikan sebagai ajang untuk menempa diri, membangun kekuatan diri, dan meningkatkan kemampuan guru sebagai bekal ketika harus dihadapkan pada tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga pendidik di sekolah yakni menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar.

Kedua faktor pemicu diatas memang bukanlah sesuatu yang mutlak, dalam artian bahwa bukan sepenuhnya menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja mengajar. Ada faktor lain yang

menjadi pemicu bagi guru untuk terus berprestasi yakni: motivasi, kompetensi, kepemimpinan, ketersediaan fasilitas, dan iklim organisasi. Faktor yang disebutkan diatas memiliki peran yang sama dengan apa yang diuraikan sebelumnya, yakni diklat

dan kompensasi. Akan tetapi dalam penelitian ini penulis lebih menekankan diklat dan kompensasi sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja mengajar guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang digunakan dalam penelitian dengan cara mengukur indikator-indikator variabel penelitian sehingga diperoleh gambaran pengaruh diantara variable-variabel

tersebut. Jenis penelitian survei ini memfokuskan pada pengungkapan hubungan kausal antar variabel, yaitu suatu penelitian yang diarahkan untuk menyelidiki hubungan sebab berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang terjadi.

TINJAUAN TEORITIS

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya yang paling utama dalam organisasi adalah manusia, karena itu dalam suatu organisasi manusia memiliki peran penting yang sangat strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia (*human resources*) adalah, *"The people who are ready, willing and able to contribute to organizational goals."* (Werther dan Davis, 1996 : 596). Berdasarkan pendapat ini, dapat dinyatakan bahwa SDM adalah orang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi. Unsur-unsur SDM meliputi : a) kemampuan-kemampuan (*capabilities*) yang terdiri dari keahlian, potensi, intelegensi, keterampilan, bakat; b) sikap (*attitudes*), c) nilai-nilai (*values*), d) kebutuhan (*needs*), dan e) karakteristik-karakteristik demografisnya (penduduk).

Unsur-unsur sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh lingkungan, seperti norma-norma dan nilai-nilai masyarakat, tingkat pendidikan dan peluang-peluang yang tersedia. Unsur-unsur tersebut pada gilirannya akan mempengaruhi peranan dan perilaku manajer dalam organisasi. Orang-orang dalam organisasi dapat dibedakan satu dengan yang lainnya berdasarkan unsur-unsur SDM tersebut. Perbedaan-perbedaan tersebut sangat penting untuk diketahui oleh manajer dan sedapat mungkin mengakomodasikannya. Pengakuan atas perbedaan potensi-potensi yang dimiliki oleh setiap SDM juga menuntut adanya penyesuaian manajer terhadap karakteristik-karakteristik tersebut.

Fungsi dan tujuan manajemen SDM adalah agar pengelolaan SDM dapat berjalan dengan baik dalam arti memenuhi tuntutan individual personel dan juga tujuan organisasi itu sendiri. Hal utama yang menjadi fungsi manajemen SDM dalam sistem pendidikan sebagaimana dikemukakan oleh Castetter (1996 : 5) adalah:

...are to attract, develop, retain and motivate personnel in order to (a) achieve the systems purposes, (b) assist members in satisfying position and group performance standards, (c) maximize personnel career development, and (d) reconcile individual and organizational objectives.

Manusia merupakan aset berharga yang perlu dikelola. Seorang pemimpin dalam suatu organisasi sudah sepantasnya mengedepankan unsur ini dibandingkan dengan unsur lainnya. Organisasi tanpa kemampuan sumber daya manusia yang memadai, tidak akan dapat mengembangkan organisasi dengan baik.

Pentingnya sumber daya manusia menurut V. Vathanophas and Jintawee, T. (2007:5), disebutkan:

Human assets are one of the most important resources available to any organization and employee competence and commitment largely determine the objectives that an organization can set for itself and to its success in achieving them. Therefore, the demand for effective employees continuously increases in both public and private organizations.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat dinyatakan bahwa, fungsi utama manajemen SDM dalam sistem pendidikan adalah menarik, mengembangkan, mempertahankan dan memotivasi personel agar :

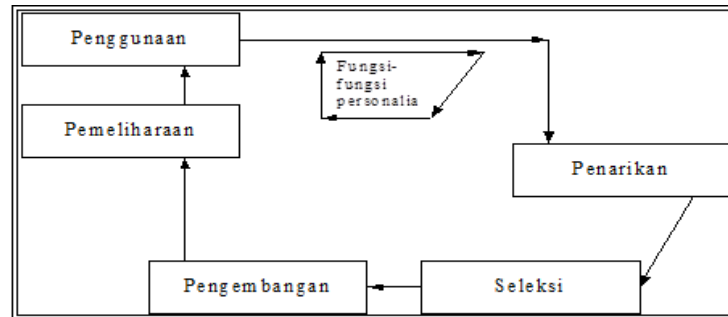
- Mencapai tujuan-tujuan sistem tersebut;
- Membantu anggota-anggota dalam memenuhi standar kinerja posisi/jabatan dan kelompok;
- Memaksimalkan pengembangan karir personel; dan
- Menyelaraskan tujuan-tujuan individu dan organisasi.

Terkait dengan hal ini, maka diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia dalam setiap organisasi. Dalam menghadapi tantangan, bagi manajemen sumber daya manusia adalah untuk memperkecil halangan-halangan yang menjadi masalah bagi organisasi. Ada beberapa istilah untuk manajemen sumber daya manusia, antara lain *personal management, personnel administration, human resources administration, personnel and employee relations*.

Menurut Cascio (1995:3), "Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pemeliharaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun tujuan organisasi." Sedangkan Flippo (1988 : 5) menyatakan, "Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perseorangan, organisasi dan masyarakat”. Pendapat lain, yakni Werther dan Davis (1996 : 19), menyatakan bahwa, ”Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem dari banyak kegiatan yang saling tergantung.” Handoko (1994 : 4) mendefinisikan, “Manajemen SDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.”

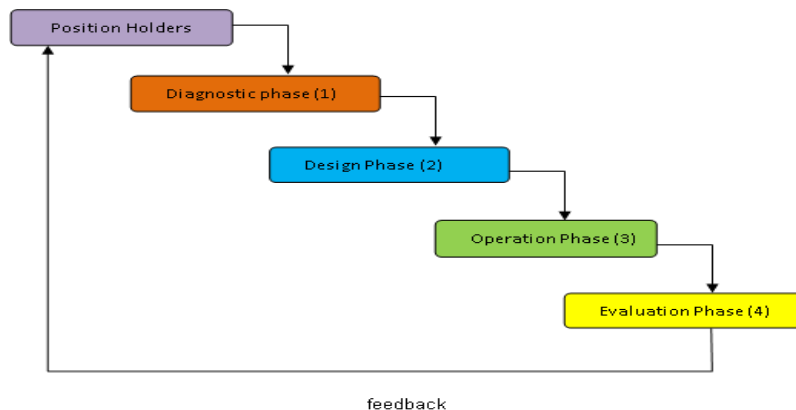
Berdasarkan pada pendapat-pendapat yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa, manajemen SDM mencakup beberapa kegiatan, yakni: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Kegiatan-kegiatan tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan atau sasaran perseorangan, organisasi dan masyarakat. Menurut Handoko (1994), proses manajemen sumber daya manusia adalah seperti gambar di bawah ini :



Gambar 2.
Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia tidak lepas dari kebijakan pemimpin yang bertanggung jawab secara penuh di dalam organisasi. Pemimpin dengan otoritasnya menyusun kebijakan dan program dapat membawa perubahan terhadap mekanisme kinerja lembaga secara lebih optimal dari sebelumnya. Penetapan skala prioritas pengembangan sumber daya dilakukan melalui beberapa tahapan yang saling berkait dan sistematis. Fase pertama yang harus ditempu oleh pimpinan puncak (*position holders*) adalah dengan melakukan kegiatan diagnosa yakni melakukan diagnosa/deteksi terhadap kondisi yang sedang terjadi di lembaga yang menyangkut sumber daya manusia. Fase ini merupakan langkah awal yang dilakukan pemimpin untuk memperoleh informasi dan gambaran umum kualitas dan model

pengembangan sumber daya yang dilakukan lembaga. Fase selanjutnya adalah menyusun kerangka model pengembangan kualitas sumber daya manusia. Kerangka pengembangan sumber daya manusia merujuk pada hasil diagnosa pemimpin puncak dan selanjutnya ditetapkan sebagai kebijakan lembaga. Fase selanjutnya adalah pelaksanaan kerangka pengembangan sumber daya manusia yang telah disusun, di dalamnya memuat tujuan, manfaat, dan *outcome* yang ingin dicapai. Dan tahap terakhir adalah evaluasi dari serangkaian fase yang telah dilakukan dan hasil evaluasi tersebut selanjutnya menjadi input bagi pemimpin puncak untuk menyusun kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik. Keempat fase tersebut di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.
Model of the personnel development process (Castetter, 1996 : 236)

Konsep Kinerja

Kinerja berarti prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja /unjuk kerja /penampilan kerja” (LAN, 1992 : 3). Grounland (1982 : 86) mendefinisikan “kinerja adalah penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah.

Sedangkan pendapat lain berkaitan dengan pengertian Kinerja dikemukakan oleh August W. Smith dalam Kasmianto (1997:49) bahwa, “*Performance is output derives from proses, human or otherwise.*” Artinya, Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Kemudian Mc. Clelland (1976:121) mengemukakan bahwa, “ Kinerja dalam arti kemauan untuk berbuat sesuatu lebih khusus lagi kemauan untuk berperilaku dengan orientasi prestasi.”

Kinerja Mengajar Guru

Berkenaan dengan Kinerja Guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam Proses Belajar Mengajar (PBM) yakni, bagaimana seorang guru merencanakan pengajaran, melaksanakan kegiatan belajar mengajar dan menilai hasil belajar. Sedangkan pengertian prestasi dalam hal ini, terangkum dalam tujuan pendidikan yang hendak dicapai meliputi output siswa yang optimal baik menyangkut kualitas maupun kuantitas.

Kinerja guru adalah prestasi yang dapat dicapai seseorang atau organisasi berdasarkan kriteria atau alat ukur tertentu. Alat ukur yang paling umum digunakan menurut Drucker (1997:23) adalah efektivitas, efisiensi dan produktivitas. Wujud dari kinerja guru itu sendiri yaitu direalisasikan oleh kompetensi-kompetensi berikut ini : (1) pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik; (2) kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik; (3) profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam; dan (4) social adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar (pasal 8, Undang-undang Guru 14/2005).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata

performance, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979), berasal dari akar kata “*to perform*” dengan beberapa “*entries*” yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*); dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*). Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *Ability* (A), motivasi atau *Motivation* (M) dan kesempatan atau *Opportunity* (O), yaitu kinerja = F (A x M x O). Artinya: kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins, 2004:26). Dengan demikian, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang mengendalikan pegawai itu.

Kinerja sering diartikan dengan prestasi kerja atau unjuk kerja. Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik, maupun gagasan. Kinerja sering juga dihubungkan dengan kompetensi pada diri pelakunya. Untuk itu kinerja pegawai adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Kinerja pegawai tidak terlepas dari pembahasan kualitas pegawai itu sendiri. Kualitas merupakan istilah yang berkaitan dengan sudut pandang dan sudut kepentingan pengguna istilah. Edward dan Sallis (1994:21) mengutip pendapat Pfeffer dan Coote yang menyebut “kualitas (mutu) sebagai konsep yang “*licik*” (*a slippery concept*)”. Perbedaan terjadi karena konsep kualitas yang bertolak dari standar absolut (*absolut concept*) dan standar yang relatif (*relative concept*). Standar absolut beranggapan bahwa kualitas merupakan suatu keindahan, kebenaran yang pasti dan tanpa kompromi. Sementara yang standar relatif bertolak dari pikiran bahwa kualitas merupakan sesuatu yang “*not be expansive and exclusive, ... may be beautiful but not necessarily so. They do not have to be special. They can be ordinary, commonplace, and familiar*” (Edward and Sallis, 1994:23). Alasan definisi relatif, berdasarkan pada kenyataan adanya perbedaan antara kepentingan subjek penghasil barang atau jasa dengan kepentingan pemakai barang atau jasa. Namun, justru inilah keanehannya. Saat subjek penghasil berorientasi pada kepentingan pemakai, para pemakai sendiri lebih berorientasi pada persepsinya. Prestasi kerja atau penampilan kerja

(*performance*) menurut Fattah (2000:19) adalah sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Definisi tersebut menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) merupakan catatan hasil kerja atau kegiatan selama periode tertentu. Hasil kerja ini merupakan hasil pengukuran baik secara kuantitas dan kualitas atas kemampuan alamiah, keahlian, dan keinginan kepala sekolah atau kelompok kerja dalam suatu organisasi.

Dari pandangan ini jelas bahwa kinerja itu hanya dapat diketahui dengan baik berdasarkan suatu proses penilaian jika semua tugas yang akan dilaksanakan oleh seseorang benar-benar dapat dijabarkan dengan baik dan dapat menggambarkan suatu keseluruhan tugas organisasi yang bersangkutan. Dengan kata lain, bahwa kinerja bukan saja menggambarkan suatu bagian saja dari organisasi tetapi secara keseluruhan.

Dalam mengadakan pengukuran terhadap kinerja, sering didasarkan pada suatu formula yang dapat dinyatakan di bawah ini:

$$\text{Performance (P)} = (\text{Ability} \times \text{Motivation})$$

(T.R. Mitchell, 1987 : 327).

Dari formula tersebut dapat digambarkan bahwa untuk mengukur kinerja perlu diadakan pengkajian secara teliti terhadap abilitas dan motivasi. Mitchell (1987:343) mengemukakan dalam suatu area of performance, tentang aspek-aspek performance sebagai berikut: (1) *quality of work*, (2) *promtness*, (3) *initiative*, (4) *capability*, (5) *communication*. Kelima aspek tersebut dapat dijadikan patokan dalam mengkaji tingkat kinerja seseorang dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja itu merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja seseorang terutama dalam kaitannya dengan upaya pencapaian prestasi, dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: "*Ability, capacity, held, incentive, envirolement dan validity*." (Noto Atmojo, 1992:33)

Konsep Pendidikan dan Pelatihan

Sumber Daya Manusia (SDM). merupakan investasi berharga dalam sebuah organisasi yang perlu dijaga. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Untuk mencapai produktivitas yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat

dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

Menurut Sedarmayanti dalam Umar (2004:42) ciri-ciri SDM yang produktif adalah tampak tindakannya konstruktif, percaya diri, mempunyai rasa tanggungjawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, mempunyai pandangan jauh kedepan, dan mampu menyelesaikan persoalan. Sedangkan menurut Tempe dalam Umar (2004:21) ciri-ciri SDM yang produktif adalah cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat, kompeten secara profesional, kreatif dan inovatif, memahami pekerjaan, belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan, selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti, dianggap bernilai oleh atasannya, memiliki catatan prestasi yang baik, selalu meningkatkan.

Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalime yang berkaitan dengan, keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Soekijo (1999:4) bahwa untuk meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan maka pendidikan dan pelatihan yang paling penting diperlukan.

Menurut Notoatmodjo (2003:28) "Pendidikan dan Pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian masyarakat".

Selanjutnya menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil "Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri sipil"

Menurut Subagyo (1995:40) "Pendidikan dan Pelatihan pegawai adalah aktivitas yang meliputi usaha memberikan pengetahuan dan ketrampilan kepada para pegawai dengan maksud agar pelaksanaan tugas lebih efektif."

Sedangkan menurut Simamora (2004) bahwa. Pendidikan dan pelatihan pegawai adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai baru adalah mengenal dan menguasai pekerjaannya sedangkan bagi pegawai lama meningkatkan hasil pekerjaan baik sekarang maupun di masa datang, meningkatkan kinerja pegawai apabila mendapatkan promosi. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya berlaku bagi pegawai baru akan tetapi

juga bagi pegawai lama yang juga sudah berpengalaman perlu belajar menyesuaikan dengan organisasi, orang-orangnya, kebijaksanaan-kebijaksanaannya dan prosedur-prosedurnya. Dari pengertian maka disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan suatu persyaratan pekerjaan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan, keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas kerja yang sesungguhnya terinci dan rutin agar dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Muatan Diklat KTSP

Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan atau yang lebih dikenal dengan KTSP disusun sebagai tindak lanjut dari produk hukum yakni Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional. Kurikulum merupakan seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu (PP No. 19 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat 19).

KTSP merupakan kurikulum yang dijadikan pedoman bagi penyelenggara pendidikan (sekolah) sebagai penyempurnaan dari Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) yang ditetapkan pada tahun 2004 silam. KTSP yang dikembangkan di sekolah didasarkan pada Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam pasal 36 ayat 1, dan 2 yakni:

- a) Pengembangan kurikulum mengacu pada Standar Nasional Pendidikan untuk mewujudkan Tujuan Pendidikan Nasional
- b) Kurikulum pada semua jenjang dan jenis pendidikan dikembangkan dengan prinsip diversifikasi sesuai dengan satuan pendidikan, potensi daerah, dan peserta didik.

KTSP merupakan strategi pengembangan kurikulum untuk mewujudkan sekolah yang efektif, produktif, dan berprestasi. KTSP merupakan paradigma baru pengembangan kurikulum, yang memberikan otonomi luas pada setiap satuan pendidikan, dan pelibatan masyarakat dalam rangka mengefektifkan proses belajar-mengajar di sekolah (E. Mulyasa, 2011:20-21)

Dalam garis besarnya, KTSP memiliki lima komponen penting, komponen tersebut yakni:

Tujuan Pendidikan Pada Satuan Pendidikan

- 1) Tujuan pendidikan dasar, meliputi SD/MI/SDLB/Paket A dan SMP/MTs/SMPLB/Paket B bertujuan: meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri, dan mengikuti pendidikan lebih lanjut.

- 2) Tujuan pendidikan menengah yang terdiri dari SMA/MA/SMALB/Paket C: bertujuan meningkatkan kecerdasan pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri, dan mengikuti pendidikan lebih lanjut.
- 3) Tujuan pendidikan menengah kejuruan yang terdiri dari SMK/MAK bertujuan: meningkatkan kecerdasan pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri, dan mengikuti pendidikan lebih lanjut sesuai dengan kejuruannya.

Visi dan Misi Satuan Pendidikan

Dalam penyusunan visi dan misi pada satuan pendidikan, kepala sekolah harus secara total mencurahkan segenap kekuatannya untuk menyusun visi dan misi yang strategis, memiliki pandangan ke depan melalui optimalisasi peran internal dan eksternal lembaga.

Visi merupakan cita-cita yang hendak diwujudkan bersama oleh segenap pegawai dan dimplementasikan pada setiap kegiatan. Aktivitas yang dilakukan lembaga sejatinya adalah proses dari upaya pencapaian misi pada lembaga tersebut, baik aktivitas yang dilakukan oleh pegawai level rendah sampai pemimpin puncak. Aktivitas/kegiatan merupakan misi yang diwujudkan melalui tindakan nyata.

Visi dan misi pada tingkat satuan pendidikan merupakan “ruh” bagi sekolah yang menggerakkan masyarakat sekolah untuk senantiasa mengedepankan cita-cita yang ingin diwujudkan secara bersama-sama. Aktualisasi visi dan misi bagi tenaga pendidik (guru) yakni melalui kegiatan pembelajaran yang ia lakukan di kelas dengan mendasarkan setiap aktivitas pembelajaran. Visi dan misi sekolah akan terwujud manakala terjadi sinkronisasi dan sinergitas pada setiap elemen sekolah.

Muatan KTSP

Muatan KSTP meliputi : mata pelajaran; muatan lokal; kegiatan pengembangan diri; pengetahuan beban belajar; kenaikan kelas, penjurusan, dan kelulusan; pendidikan kecakapan hidup; pendidikan berbasis keunggulan lokal dan global.

Kalender Pendidikan

Kalender pendidikan disusun berdasarkan kebutuhan daerah, potensi daerah masing-masing, karakteristik satuan pendidikan, kebutuhan peserta didik dan kondisi masyarakat di daerah tersebut. Penyusunan kalender pendidikan harus memperhatikan alokasi jam belajar efektif dan mengedepankan pada pengembangan kompetensi peserta didik sebagaimana yang tercantum dalam Standar Isi. Dari hal tersebut, dapat ditetapkan dapat diketahui berapa lama waktu yang digunakan

untuk menyelesaikan keseluruhan kompetensi yang harus dimiliki peserta didik, jumlah ulangan yang akan diberikan, baik ulangan harian maupun ulangan umum (semester), dan waktu yang dikhususkan untuk kegiatan lainnya.

Silabus dan RPP

Silabus merupakan rencana pembelajaran pada suatu kelompok mata pelajaran dengan tema tertentu, yang mencakup standar kompetensi, kompetensi dasar, materi pembelajaran, indikator, penilaian, alokasi waktu, dan sumber belajar yang dikembangkan oleh setiap satuan pendidikan (Mulyasa, 2011:183).

Rencana pelaksanaan pembelajaran merupakan pengembangan silabus yang telah disusun oleh satuan pendidikan yang pada nantinya akan diterapkan dalam kegiatan belajar mengajar. Senada dengan Mulyasa (2011:183-184) menyatakan bahwa :

Rencana pelaksanaan pembelajaran adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan manajemen pembelajaran untuk mencapai satu atau lebih kompetensi dasar yang ditetapkan dalam Standar Isi dan dijabarkan dalam Silabus. RPP merupakan penjabaran lebih lanjut dari silabus, dan merupakan komponen penting dari kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP), yang pengembangannya harus dilakukan secara profesional.

Konsep Kompensasi (Kesejahteraan)

Kompensasi atau kesejahteraan adalah imbalan (langsung maupun tidak langsung) yang diterima oleh setiap karyawan atau pegawai setelah mereka berkarya bagi suatu organisasi/lembaga melalui keterampilan, pengetahuan, dan waktu mereka. Simamora (1995 : 412) menjelaskan, “kesejahteraan adalah bentuk kembalian (return) financial, jasa-jasa berwujud, dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.”

Senada dengan hal tersebut Alma (1988 : 185) mengemukakan, “kesejahteraan adalah merupakan imbalan atau jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang.”

Kesejahteraan atau kompensasi yang diperoleh para pegawai dapat berwujud monetary maupun non monetary. Bentuk monetary biasanya meliputi gaji dan tunjangan-tunjangan, sedangkan bentuk nonmonetary merupakan kesejahteraan yang diterima para pegawai yang berkenaan dengan faktor pekerjaan, seperti kondisi lingkungan maupun kondisi kerja. Schuler (1987 : 288) menjelaskan bahwa kesejahteraan adalah:

is the activity by which organization evaluate employee contributions in order to distribute fairly direct and indirect monetary and non monetary rewards within the organization's ability to pay and within legal regulation.

Selain definisi diatas, kesejahteraan juga merupakan sumber utama pendapatan seseorang dan juga merupakan pendorong bagi seseorang untuk berkarya sebagaimana dikemukakan., Kesejahteraan merupakan bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan oleh lembaga dan akibat dari hasil kerja yang diberikan karyawan tersebut.

Kesejahteraan atau kompensasi yang diperoleh para pegawai dapat berwujud monetary maupun non monetary. Bentuk monetary biasanya meliputi gaji dan tunjangan-tunjangan, sedangkan bentuk nonmonetary merupakan kesejahteraan yang diterima para pegawai yang berkenaan dengan faktor pekerjaan, seperti kondisi lingkungan maupun kondisi kerja. Schuler (1987 : 288) menjelaskan bahwa kesejahteraan adalah:

is the activity by which organization evaluate employee contributions in order to distribute fairly direct and indirect monetary and non monetary rewards within the organization's ability to pay and within legal regulation.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan maka dihasilkan beberapa temuan penelitian sebagai berikut :

1. Diklat KTSP berdasarkan hasil perhitungan angka persentase diperoleh rata-rata sebesar 119,63 dari skor idealnya. Harga ini pada kategori baik. Berdasarkan klasifikasi yang telah ditetapkan dapat disimpulkan bahwa Diklat KTSP berada pada kategori baik. Hal ini berarti bahwa tujuan pendidikan pada satuan pendidikan, Visi dan misi satuan pendidikan, muatan kurikulum KTSP Pengembangan silabus dan RPP dalam kategori baik artinya solid dalam

pelaksanaannya. Tingkat kategori baik ini kemungkinan dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang memadai. Dengan demikian jelaslah bahwa kecenderungan umum Diklat KTSP berada pada kategori baik potensinya.

2. Kompensasi berdasarkan hasil perhitungan angka persentase diperoleh rata-rata sebesar 99,15 dari skor idealnya. Harga ini pada kategori cukup baik. Menurut klasifikasi yang telah ditetapkan dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi berada pada taraf cukup baik. Hal ini berarti bahwa kelayakan kompensasi yang diterima, keadilan kompensasi yang diterima,

- keseimbangan kompensasi yang diterima dengan beban tugas, kompensasi yang diterima member rasa aman, kompensasi yang diterima member rasa aman, kompensasi yang diterima mendorong kinerja (memotivasi bekerja), kompensasi yang diperoleh dapat diterima, kompensasi yang diterima secara biaya efektif, pujian diberikan kepada orang yang tepat, disiplin ditegakan tanpa melihat orangnya, keseimbangan kompensasi dengan beban tugas, kompensasi yang diterima mendorong kinerja (memotivasi bekerja), kompensasi yang diperoleh dapat diterima, kompensasi yang diterima memberi rasa aman. Kompensasi dalam taraf baik artinya cukup solid dalam pelaksanaannya. Tingkat kategori baik disini kemungkinan dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar yang memadai dan jumlah kompensasi yang diterima. Dengan demikian jelaslah bahwa kecenderungan umum kompensasi berada pada kategori baik pada potensinya.
3. Kinerja mengajar guru berdasarkan hasil perhitungan angka persentase diperoleh rata-rata sebesar 118,90 dari skor idealnya. Harga ini pada kategori baik. Menurut klasifikasi yang telah ditetapkan dan dapat disimpulkan bahwa kinerja mengajar guru pada katagori baik. Hal ini berarti bahwa indikator merencanakan pembelajaran, membuka pelajaran, menyampaikan materi pembelajaran, menggunakan metode, alat peraga, pengelolaan kelas, interaksi belajar mengajar, penutup pelajaran, evaluasi pada guru sekolah sekolah yang diteliti dalam taraf baik artinya solid dalam pelaksanaannya. Tingkat kategori baik disini kemungkinan dipengaruhi oleh adanya pendidikan dal latihan yang dilakukan, fasilitas dan pembiayaan yang memadai. Dengan demikian jelaslah bahwa kecenderungan umum kinerja mengajar guru berada pada kategori baik potensinya.
 4. Diklat KTSP yang diukur oleh kinerja mengajar guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja mengajar guru. Artinya tinggi rendahnya tingkat kinerja mengajar guru dijelaskan oleh Diklat KTSP. Besarnya kontribusi diklat KTSP yang secara langsung berkontribusi terhadap kinerja mengajar sekolah sebesar 11,7%. Dengan demikian jelaslah bahwa diklat KTSP berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mengajar guru.
 5. Kompensasi yang diukur oleh kinerja mengajar guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja mengajar. Artinya tinggi rendahnya tingkat kinerja mengajar dijelaskan oleh kompensasi yang diterima guru. Besarnya kompensasi yang diterima guru yang secara langsung berkontribusi terhadap kinerja mengajar guru adalah sebesar 28,4%. Dengan demikian jelaslah bahwa kompensasi yang diterima guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mengajar guru.
 6. Secara simultan Diklat KTSP dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mengajar guru. Sisanya merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lainnya. Dengan demikian jelaslah bahwa diklat KTSP dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mengajar guru.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Diklat KTSP di Kecamatan Sumedang Selatan dapat berkategori baik, terlihat dari indikator tujuan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, muatan kurikulum, dan pengembangan silabus dan RPP pada umumnya dapat direalisasikan dengan baik.
2. Kompensasi yang diberikan kepada guru SMPN di Kecamatan Sumedang Selatan berkategori baik. Hal ini berarti bahwa kompensasi yang diterima guru dalam bentuk finansial (gaji, tunjangan, tabungan pensiun, bonus, dan insentif) maupun non finansial (penghargaan, pujian, rekan kerja, jenjang karir, peran kepala sekolah, kebijakan sekolah, dan iklim kerja) sudah berjalan sesuai dengan harapan/keinginan guru.
3. Kinerja mengajar guru SMPN di Kecamatan Sumedang Selatan berkategori baik, terlihat dari indikator merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran yang ditetapkan peneliti. Hal ini berarti guru dalam pelaksanaannya sudah memahami dan dapat merealisasikan pemahaman tersebut dengan baik.
4. Diklat KTSP berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru. Diklat KTSP yang diselenggarakan dengan baik dan memenuhi komponen-komponen akan memberikan kontribusi kinerja mengajar guru yang baik di sekolah..
5. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru. Semakin baik kompensasi yang diterima/dirasakan guru maka semakin baik kinerja mengajar guru yang ditunjukkan di sekolah. Kompensasi yang diterima guru dalam bentuk finansial dan non finansial merupakan faktor pendukung peningkatan kinerja guru.

6. Diklat KTSP dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru. Ini mengindikasikan kedua faktor tersebut memiliki kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja mengajar guru SMPN di Kecamatan Sumedang Selatan. Namun Diklat KTSP dan kompensasi bukanlah satu-satunya faktor yang mendorong peningkatan kinerja mengajar. Masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja mengajar guru, seperti : motivasi, kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi sekolah, kemampuan guru, latar belakang pendidikan, dan lain sebagainya.

Saran

1. Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang
Perlu dipahami bahwa hasil Diklat KTSP belum sepenuhnya terimplementasi dengan baik, khususnya pada indikator muatan kurikulum KTSP. Pemberian materi penanaman nilai-nilai lokal/kearifan, pentingnya pengembangan diri dalam profesi harus menjadi perhatian pula.
2. Kepala Sekolah SMPN di Kecamatan Sumedang Selatan

Kepala sekolah hendaknya memberikan kemudahan kepada guru dalam meningkatkan kemampuan, memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan guru, dan memfasilitasi kebutuhan guru. Kompensasi dalam bentuk finansial yang masih harus ditingkatkan efektifitasnya oleh kepala sekolah adalah dalam bentuk pemberian tunjangan sampingan kepada guru di luar tugas mengajar.

Kaitannya dengan kinerja mengajar, kepala sekolah hendaknya melakukan pembinaan kepada guru yang memprioritaskan pada peningkatan kemampuan guru dalam evaluasi pembelajaran.

3. Guru SMPN di Kecamatan Sumedang Selatan
Guru dalam keikutsertaannya pada Diklat KTSP hendaknya dapat berpartisipasi secara aktif sebagai bentuk pengembangan diri dan lebih meningkatkan pemahamannya terhadap muatan kurikulum KTSP. Kaitannya dengan kinerja mengajar, guru hendaknya lebih meningkatkan kemampuan diri dalam pelaksanaan evaluasi pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Idochi (2002). *Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Pengembangan Keunggulan Kompetitif Industri Rotan Nasional*. Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi. Bandung: UPI.
- Akdon dan Hadi. (2005). *Aplikasi Statistik dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen*. Bandung: Dewa Ruchi.
- Castetter, William B. (1996). *The Human Resource Function In Educational Administration*. New Jersey: A Simon & Schuster Company.
- Cascio, W.F. (1995). *Managing Human Resource Productivity, Quality of Work life, Profit*. USA: McGraw Hill Companies Inc.
- Drucker, P. (1997). *People and Performance*. London: Heihmahn
- Depdikbud. (1988). *Kerangka Analisis Studi Mutu Pendidikan Dasar: Efisiensi Internal Sistem Pendidikan Dasar*. Jakarta: BP3K.
- Depdikbud. (1993). *Undang-Undang No. 2 Tahun 1982*. Jakarta: Bharata Karya.
- Depdiknas. (2003). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS)*.
- Mulyasa E. (2011). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Fattah, Nanang. (2000). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Andira
- Gaffar, Moh. Fakry. (1987). *Perencanaan Pendidikan: Teori dan Metodologi*. Jakarta: PPLPTK Dirjen Dikti Depdikbud.
- Gronlund, E. Norman. (1982). *Constructing Achievement Tests*. New Jersey: Englewood Cliffs Prentice Hall Inc.
- Handoko, Hani (1994). *Manajemen Personal dan Manajemen SDM*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta
- Isjoni. (2004). *Kinerja Guru*. Artikel online. Tersedia: <http://re-seachengines.com/15Juni12.html>
- Komariah dan Triatna. (2006). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- McClelland, D.C. (1976). *Human Motivation*. New York: Cambridge University. Press
- Mustari L. (2002). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru*. Bandung: PPS UPI.

- Mangkunegara, P.A. (2006) *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Natawijaya, Rochman (2002). *Profesionalisasi Tenaga Kependidikan: Guru Dan Pekerjaannya*. Bandung: UPI.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (1992). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil
- Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rosda Karya
- Siagian, S.P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE. YKPN
- Sugiyono, (2003). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Umar, (2004). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- V. Vathanophas and Jintawee, T. (2007). *Competency Requirements for Effective Job Performance in The Thai Public Sector*. Contemporary Managemen Research. Vol. 3 No. 1 March 2007
- Werther, William B. dan Keith Davis. (1996). *Human Resource and Personnel Management*. New York : Mc Graw-Hill, Fifth Edition