

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Mutu pendidikan berperan sebagai pilar utama dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) (Komariyah, et al., 2021). Masa depan bangsa sangat ditentukan oleh kualitas pendidikan yang ada saat ini. Kualitas pendidikan juga dapat menjadi sarana untuk meningkatkan mutu produk dan layanan pendidikan. Oleh karena itu, menciptakan pendidikan yang berkualitas sangatlah penting, sebagai upaya untuk memajukan masa depan bangsa serta meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber Daya Manusia di dunia pendidikan (guru), memiliki peranan yang sangat penting karena kontribusinya yang signifikan untuk mencapai tujuan Pendidikan Nasional (Rusdiana, 2018). Dalam konteks pendidikan, guru memegang peranan yang sangat besar. Sebagai tenaga kependidikan yang langsung berinteraksi dengan peserta didik, guru memiliki tanggung jawab utama dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, guru diharapkan memiliki kinerja yang optimal agar dapat menghasilkan peserta didik dengan kualitas yang baik untuk masa depan bangsa. Sebagai elemen yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan, maka guru perlu terus mengembangkan dirinya untuk dapat memberikan layanan kualitas pembelajaran yang baik, agar hasil yang didapatkan baik pula. Selain itu juga mampu memenuhi tuntutan pekerjaannya sebagai guru secara profesional (Yulizar, 2019). Peranan penting guru dalam dunia pendidikan dibuktikan dengan hasil penelitian oleh Maulansyah (2023) yang menyebutkan bahwa ungkapan peneliti ternama yaitu Michael Fullan & Kim yaitu: *‘the quality of education can not exceed the quality of teacher’* and *“educational change depends on what teachers do and think”* Ungkapan ini menjadi bukti bahwa mutu Pendidikan tidak akan terwujud tanpa guru yang kompeten (Maulansyah, dkk., 2023).

Namun kenyataan di lapangan, guru sebagai manusia biasa yang memiliki persoalan eksternal yang membebani mereka dalam mengerjakan tugasnya, ditambah pergantian kurikulum yang kerap kali dilakukan ketika

pergantian pemerintahan, dan juga beban administratif yang kerap menjadi kendala serta fakta lain menyebutkan hanya 6,1% guru dinyatakan layak menyandang status sebagai guru profesional, sementara 93,9% masih belum bisa dikatakan sebagai guru profesional (Israpil, 2018). Selain itu hasil penelitian Chyquitita (2024) yang menyebutkan bahwa masih banyak tantangan guru untuk menjadi guru professional, diantaranya seperti perubahan kurikulum yang menjadi pemicu ketidakmampuan guru dalam menjalankan tugasnya karena harus memahami terlebih dahulu kurikulum yang baru. Perkembangan teknologi juga menjadi hambatan dalam guru melakukan metode pembelajaran yang berbasis *online* karena keterbatasan kemampuan dengan menggunakan teknologi (Chyquitita, 2024).

Hal-hal itu didasari minimnya pelatihan dan pengembangan pribadi guru. Guru harus terus mengembangkan (*personal growth*) maupun (*professional growth*). Salah satu kegiatan yang dapat diikuti adalah Pendidikan dan Pelatihan atau Diklat (Hasanah, 2012). Selain ini guru juga perlu diklat untuk mempebarui keterampilan mereka dalam mengajar dan mengatasi tantangan yang muncul saat menjalankan tugasnya (Chyquitita, 2024).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya (2022) pun menyebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah cara terbaik untuk meningkatkan kinerja guru (Wijaya, Riswandi, & Nurwahidin, 2022). Pendidikan dan pelatihan adalah kegiatan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia terutama pengembangan kemampuan dan kepribadian (Najib, 2015). Pendidikan dan pelatihan adalah proses untuk menghasilkan perubahan perilaku. Pada hakikatnya, pendidikan dan pelatihan ini merupakan suatu upaya untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia agar dapat lebih baik lagi dengan menekankan realisasi diri, pertumbuhan pribadi dan pengembangan diri. Selain itu juga untuk memperbaiki dan menumbuhkan kemampuan, sikap, keterampilan, dan pengetahuan Sumber Daya Manusia (Lubis, 2018).

Akan tetapi terdapat kesenjangan dalam proses diklat untuk guru ini, seperti hasil penelitian Nafisa, dkk (2023) dengan judul Implementasi

Kebijakan Peningkatan Kompetensi Guru di Kabupaten Kulon Progo yang menyebutkan bahwa dalam kegiatan diklat yang diselenggarakan oleh pemerintah, sekolah hanya bisa mengirimkan 1-2 orang guru saja sesuai dengan kuota yang diberikan. Sehingga diklat tidak bisa dirasakan dan didapatkan oleh semua guru dalam satu sekolah. Sekolah harus bisa mengatur semua guru agar dapat ikut melaksanakan diklat.

Hal menarik berdasarkan observasi awal dari tempat penelitian yaitu, Yayasan Fathul Huda Kota Bandung sudah memiliki program diklat tersendiri untuk guru-guru yang dinamakan diklat *At-Ta'dib*. Sehingga tanpa perlu bergilir untuk mengikuti program diklat dari pemerintah, yayasan ini sudah lebih dahulu melakukan diklat secara mandiri.

Diklat ini membantu permasalahan di lapangan (Yayasan), yaitu dapat meningkatkan kompetensi guru karena pada kenyataannya masih banyak guru yang tidak sesuai tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan latar belakang pendidikannya, terlebih yayasan ini memiliki beberapa jenjang pendidikan. Sehingga penting untuk yayasan dapat meningkatkan kompetensi tenaga pendidiknya dengan melakukan diklat. Selain pendidikan pengetahuan, pendidikan keagamaan di Yayasan ini sangat perlu diajarkan kepada siswanya. Sehingga Pendidikan dan pelatihan *At-Ta'dib* ini membantu guru untuk dapat membekali dirinya sebagai bahan untuk pengajaran kepada siswa.

Urgensi dari penelitian ini terletak pada diklat *At-Ta'dib* itu sendiri, belum semua sekolah/Yayasan memiliki program diklat mandiri. Beberapa sekolah mengikuti program diklat melalui lembaga atau program pemerintah. Penelitian sebelumnya yang telah disebutkan menerangkan bahwa dengan diklat dapat meningkatkan kinerja guru.

Selain itu, kebaruan dalam penelitian ini adalah program diklat yang lebih spesifik dimana beberapa penelitian sebelumnya menggambarkan diklat yang diselenggarakan oleh pemerintah bukan yang diselenggarakan oleh sekolah/yayasan.

Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengkaji diklat yang dilakukan oleh yayasan Fathul Huda Kota Bandung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan program pengembangan kompetensi guru yang lebih kontekstual dan bernilai spiritual yang bisa dilakukan oleh sekolah/Yayasan lainnya. Selain itu hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi Yayasan untuk mengevaluasi dan mengembangkan Kembali program diklat *At-Ta'dib*.

Dengan latar belakang dan permasalahan di atas, maka penulis ingin meneliti sejauh mana hubungan Pendidikan & Pelatihan dalam meningkatkan kompetensi guru di Yayasan Fathul Huda Kota Bandung. Sejalan dengan itu, maka judul penelitian ini adalah “Hubungan Diklat *At-Ta'dib* dengan Kompetensi Guru”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana implementasi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) *At-Ta'dib*?
2. Bagaimana kompetensi guru di Yayasan Fathul Huda Kota Bandung?
3. Bagaimana hubungan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) *At-Ta'dib* dengan kompetensi guru di Yayasan Fathul Huda Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) *At-Ta'dib*.
2. Mengetahui kompetensi guru di Yayasan Fathul Huda Kota Bandung.
3. Menganalisis hubungan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) *At-Ta'dib* dengan kompetensi guru di Yayasan Fathul Huda Kota Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat secara teoretis dan praktis dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan informasi dan referensi terutama dalam bidang pendidikan dan pelatihan sebagai salah satu kegiatan yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di masa depan melalui kompetensi guru.

2. Manfaat Praktis

a. Tenaga Pendidik

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi dan masukan bagaimana pentingnya pendidikan dan pelatihan untuk tenaga pendidik sehingga dapat meningkatkan kompetensinya.

b. Yayasan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi kontribusi positif bagi yayasan untuk terus melakukan pendidikan bagi tenaga pendidiknya.

c. Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi ilmu pengetahuan baru yang dapat menambah wawasan peneliti terutama dibidang pendidikan dan pelatihan yang begitu penting untuk diikuti oleh guru.

E. Kerangka Berpikir

Program pelatihan adalah merupakan serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Program pelatihan sangat berguna bagi guru untuk memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian yang sejalan dengan kemajuan teknologi, meningkatkan kompetensi dalam pekerjaan sebagai pendidik, membantu memecahkan permasalahan operasional dan untuk pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi (Simamora, 2006).

Diklat merupakan gabungan kata dari pendidikan dan pelatihan yang keduanya memiliki pengertian masing-masing. Admodiwirio (1993) menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk membina kepribadian dan mengembangkan kesempurnaan manusia Indonesia, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil makmur berdasarkan Pancasila (Admodiwirio, 1993). Sedangkan pelatihan menurut

Hasibuan adalah suatu proses pendidikan terorganisir, sehingga karyawan belajar pengetahuan, teknik pengajaran, dan keahlian untuk tujuan tertentu (Hasibuan, 2011). Dengan demikian pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan pembelajaran yang berkaitan dengan usaha peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efektif (LM, 2016). Menurut Randall & Jackso E. Susan (1999) terdapat empat indicator untuk mengukur Pendidikan dan pelatihan, yaitu: a). Reaksi terhadap pelatihan; b). Pembelajaran; c). Perubahan perilaku atau kinerja; d). Hasil; e). Metode; f). Evaluasi (Randall & Jackso E. Susan, 1999)

Diklat ini merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru baik dalam hal kompetensi maupun keterampilan dalam proses pembelajaran. Menurut Supardi (2014) kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Ada empat kompetensi guru yaitu:

1. Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan seorang guru dalam melakukan manajemen pembelajaran dari mulai kesiapan mengajar dan penguasaan keterampilan mengajar (Irawan, 2019).
2. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang dapat mencerminkan kepribadian seseorang yang dewasa, arif dan berwibawa, mantap, stabil, berakhlak mulia, serta dapat menjadi teladan yang baik bagi peserta didik (Irawan, 2019).
3. Kompetensi sosial yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru untuk berkomunikasi dengan tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua pendidik dan masyarakat di sekitar sekolah (Irawan, 2019)
4. Kompetensi profesional yaitu penguasaan terhadap materi pembelajaran dengan lebih luas dan mendalam. Mencakup penguasaan terhadap materi kurikulum mata pelajaran dan substansi ilmu yang menguasai struktur serta metodologi keilmuannya (Irawan, 2019)

Berdasarkan uraian di atas, kerangka berpikir pada skripsi ini dapat dilihat melalui gambar berikut:



Gambar 1 1 Kerangka Berpikir

F. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho: Tidak terdapat hubungan Pendidikan dan pelatihan (Diklat) *At-Ta'dib* dengan peningkatan kompetensi guru di Yayasan Fathul Huda Kota Bandung .

H1: Terdapat hubungan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) *At- Ta'dib* dengan peningkatan kompetensi guru di Yayasan Fathul Huda Kota Bandung.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang mengangkat topik serupa terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan. Untuk lebih jelasnya tertuang dalam tabel berikut:

Tabel 1 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Clara Ovie Wijaya, Riswandi, Muhammad Nurwahid. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan.	Pembahasan yang telah diuraikan di atas mengarah pada kesimpulan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan. cara terbaik untuk meningkatkan kinerja guru adalah melalui pendidikan dan pelatihan.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan juga variabel yang diteliti sama.	Penelitian ini meneliti kinerja guru di SMK.
2	James Ronal Tambunan (2020). Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Teknis serta Motivasi terhadap Kinerja Alumni Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri Regional 1 di Medan	Pendidikan dan pelatihan teknis serta motivasi secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja alumni Balai Diklat Industri Regional I Medan. Dengan terlaksananya pendidikan dan pelatihan teknis yang baik serta adanya motivasi yang tinggi dari para alumni maka akan didapat kinerja yang	Salah satu variabel yang diteliti yaitu Pendidikan dan Latihan dan metode yang digunakan sama-sama kuantitatif	Penelitian ini meneliti di sektor perusahaan

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		meningkat dari para alumni.		
3	Obeloni Mandacan, Nurlela, Makarius Bajari (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dasar dan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Manokwari.	Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Faktor pelatihan, kompetensi dasar, dan sertifikasi dapat digunakan untuk menggambarkan kinerja instruktur di SMK Negeri 1 Manokwari. Hal ini ditunjukkan dengan nilai adjusted R ² sebesar 0,758 atau 75,8% untuk koefisien determinasi.	Menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Variabel yang digunakan, dan penelitian ini meneliti kinerja guru SMKN 1 Manokwari.
4	Zulfikri dan Marwan (2020). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Mengajar terhadap Kompetensi dan Implementasinya pada Profesionalisme Guru	Terdapat pengaruh yang signifikan aspek pendidikan, pelatihan dan pengalaman mengajar guru terhadap tingkat kompetensi guru. Pengaruh Pendidikan sebesar 23,33 %, terhadap kompetensi guru, sedangkan	Menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Variabel yang digunakan tidak hanya pendidikan dan pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi guru

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		pelatihan dan pengalaman mengajar masing-masing adalah 6,87% dan 22,02%.		
5	Windi Purwati Aprileoni, Dita Rulina, Refo Seftiawan (2020). Pengaruh Kedisiplinan, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bojongpicung.	Menurut hasil penelitian, pendidikan, kedisiplinan dan faktor lainnya membantu SMK Negeri 1 Bojongpicung meningkatkan kinerja guru sebesar 80,6% .	Menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Variabel yang digunakan lberbeda, yaitu dengan menguji Kedisiplinan sebagai pendamping dari pendidikan.
6	Zulfikri & Hamid (2021) Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Mengajar terhadap Kompetensi dan Profesionalisme Guru	Pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mengajar memberikan pengaruh signifikan terhadap kompetensi guru (pelatihan 6,87%).	Semua menilai diklat berperan penting dalam peningkatan kompetensi guru.	Menggunakan pendekatan kuantitatif path analysis dengan kontribusi numerik setiap variabel.
7	Fauzi & Islami (2020) Pengaruh Diklat terhadap Kompetensi Guru PAI di Provinsi Banten	Diklat berkontribusi 20,25% terhadap peningkatan kompetensi profesional guru.	Menilai diklat sebagai faktor kunci pengembangan profesional guru PAI.	Penelitian kuantitatif inferensial di daerah spesifik (Banten).
8	Febriansyah et al (2024) Kompetensi Guru PAI dalam	Guru butuh diklat berkelanjutan dan adaptasi teknologi untuk menghadapi	Semua menyoroti perlunya diklat berbasis	Fokus pada generasi Alpha dan kompetensi

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Menghadapi Generasi Alpha	tantangan abad ke-21.	kebutuhan zaman.	digital.
9	Bazriah, A. N. (2024) Pengaruh Diklat Maqdis terhadap Kompetensi Guru Tahfiz	Diklat Maqdis memberi pengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi guru tahfiz ($p = 0,024$).	Sama-sama meneliti pengaruh diklat berbasis nilai Islam.	Metode pelatihan berbeda (Maqdis).
10	Suryatini, I., Heryana, R., Samadi, M. R., & Saepudin. (2024) Kompetensi Pedagogik Guru dalam Pembelajaran PAI berbasis HOTS	Guru yang mengikuti pelatihan HOTS menunjukkan peningkatan signifikan dalam kompetensi pedagogik.	Sama-sama meneliti kompetensi guru dan pelatihan.	Fokus pada aspek pedagogik dan HOTS, bukan pelatihan berbasis adab.