

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan Raudlatul Athfal (RA) merupakan bagian dari pendidikan anak usia dini yang memiliki peran strategis dalam memberikan layanan pendidikan pada masa emas (*golden age*), yaitu periode penting bagi pertumbuhan dan perkembangan anak, termasuk dalam penanaman nilai-nilai agama sebagai bekal kehidupan di masa depan (Susneti, 2022). Guru memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan sehingga peningkatan kualitas pendidikan harus diawali dengan peningkatan kualitas guru sebagai pelaksana utama proses pendidikan (Hasbiyallah & Ahibuddin, 2020). Guru Raudhatul Athfal dituntut tidak hanya mampu mengelola pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik anak usia dini, tetapi juga memiliki kompetensi profesional yang memadai, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran.

Hal ini sejalan dengan pendapat Marzuki (2017) dalam (Garzia dkk., 2016), guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencanaan, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan. Sejalan dengan hal tersebut tidak lepas dari peran guru di sekolah sebagai pendidik yang dapat mempengaruhi keluaran (*output*) peserta didik sehingga diperlukan pengembangan untuk meningkatkan kinerja guru tersebut (Rukmana, 2017). Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru Raudhatul Athfal adalah melalui penyelenggaraan program pelatihan yang berkelanjutan.

Menurut (Azizah dkk., 2024) pelatihan adalah proses di mana individu mengasah keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Secara teoretis, kondisi tersebut menunjukkan pentingnya pengelolaan program pelatihan yang efektif. Dalam dunia pendidikan, program pelatihan menjadi salah satu bentuk pengembangan profesional guru yang perlu

dirancang secara sistematis agar mampu meningkatkan kompetensi dan kualitas pembelajaran (Raymond Noe, 2010).

Musfah (2015) menjelaskan bahwa kualitas program pelatihan dipengaruhi oleh beberapa komponen penting, yaitu materi pelatihan, metode pelatihan, instruktur pelatihan, dukungan pasca-pelatihan, dan tindak lanjut pelatihan. Program pelatihan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan guru diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan profesional guru. Peningkatan kompetensi tersebut selanjutnya akan tercermin pada peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Dengan demikian, kualitas pelaksanaan program pelatihan menjadi salah satu faktor yang memiliki hubungan dengan kinerja guru.

Keberhasilan pelatihan sangat dipengaruhi oleh manajemen pelatihan yang dilakukan secara sistematis mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi sehingga tujuan pelatihan dapat tercapai secara optimal (Artha dkk., 2021). Apabila seluruh tahapan tersebut dikelola secara sistematis dan berkelanjutan, maka pelatihan mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan adanya keterampilan yang dimilikinya dan tentunya akan berdampak pula terhadap peningkatan kinerja guru untuk menjadikan guru menjadi lebih profesional (Nurhaliza, 2022).

Dalam rangka mewujudkan profesionalisme, seorang pendidik dituntut untuk memiliki prinsip pembelajaran terus menerus, tidak boleh cepat merasa puas dengan kompetensi yang dimiliki saat ini, melainkan harus adaptif terhadap perkembangan zaman serta memiliki optimisme yang kuat untuk terus meningkatkan kapabilitas dan kualitas dirinya. Salah satu faktor penting untuk meningkatkan kapabilitas dan kualitas guru sehingga mampu menjawab tantangan masa kini yaitu melalui pelaksanaan program yang mendukung pengembangan kinerja guru secara merata. Oleh karena itu, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 14 tentang hak dan kewajiban guru untuk memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya (Republik Indonesia, 2005).

Dalam konteks ini, pelaksanaan program pelatihan diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja guru yang menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan pelatihan karena mencerminkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Salah satu bentuk keberhasilan program pelatihan dapat dilihat melalui peningkatan kinerja guru.

Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran (Uno, H. B., & Nina Lamatenggo, 2022). Dalam penelitian ini, kinerja guru dipahami melalui tiga indikator utama, yaitu kemampuan guru dalam merencanakan program pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan melakukan evaluasi pembelajaran (Aslam, dkk., 2023). Ketiga indikator mencerminkan pelaksanaan tugas pokok guru dalam proses pembelajaran sehingga dapat digunakan untuk menggambarkan tingkat kinerja guru secara menyeluruh.

Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja guru adalah kurangnya pelatihan yang diterima guru (Putra, 2025). Salah satu wadah yang mendukung pengembangan profesional guru adalah kelompok Kerja Guru (KKG). Menurut Mulyasa (2007), KKG merupakan forum yang dibentuk untuk meningkatkan kompetensi guru melalui berbagai kegiatan profesional, seperti diskusi, berbagi pengalaman, penyusunan perangkat pembelajaran, serta pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan guru. Agar tujuan tersebut tercapai, kegiatan KKG perlu dilaksanakan secara berkelanjutan, dikelola dengan baik, serta disesuaikan dengan kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi guru di lapangan (Sukirman, 2020). Dalam penelitian ini, KKG menjadi wadah penyelenggara program pelatihan bagi guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Parung sehingga pelaksanaan program pelatihan yang dilakukan melalui forum tersebut diharapkan dapat mendukung peningkatan kinerja guru.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa program pelatihan memiliki hubungan yang positif dengan kinerja guru. Penelitian Atikah & Husnaeni (2021) menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik dan pelatihan secara bersama-sama memiliki hubungan yang cukup tinggi dengan kinerja guru PAUD. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Kempa dkk., (2023) yang menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara pelatihan dengan kinerja guru PAUD. Selain itu, Nurhaliza (2021) memperoleh hasil bahwa pelatihan profesionalisme guru memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja guru. Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut masih memiliki beberapa keterbatasan.

Sebagian besar penelitian dilakukan pada jenjang pendidikan yang berbeda, seperti PAUD secara umum, MTs, maupun Sekolah Dasar, sehingga belum secara khusus menggambarkan kondisi guru Raudhatul Athfal. Selain itu, terdapat penelitian yang mengkaji pelatihan sebagai salah satu dari beberapa variabel bebas, sehingga hubungan program pelatihan secara khusus dengan kinerja guru belum banyak dikaji. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini secara khusus memfokuskan pada korelasi program hubungan dengan kinerja guru Raudhatul Athfal se-Kecamatan Parung Kabupaten Bogor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional untuk mengetahui sejauh mana korelasi program pelatihan dengan kinerja guru berdasarkan kondisi yang terjadi di lapangan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan dengan pengurus Kelompok Kerja Guru (KKG) Kecamatan Parung, diperoleh informasi bahwa pelaksanaan program pelatihan guru Raudhatul Athfal belum sepenuhnya berjalan optimal. Program pelatihan tersebut diselenggarakan dengan tujuan meningkatkan kinerja guru agar mampu mengikuti perkembangan pendidikan yang terus berubah. Program pelatihan yang diselenggarakan meliputi pelatihan implementasi kurikulum, pemanfaatan teknologi digital dalam pembelajaran, penyusunan peta konsep, penyusunan perangkat ajar, serta kegiatan lain yang disesuaikan dengan kebutuhan guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Parung.

Namun, dalam pelaksanaannya pada tanggal 17 Juli 2026 di Raudhatul Athfal Kecamatan Parung, masih ditemukan berbagai kendala, diantaranya minimnya pemahaman guru terhadap teknologi digital sehingga sebagian guru merasa khawatir tertinggal dalam menghadapi perkembangan zaman yang semakin digital dan berbasis inovasi. Selain itu, perubahan dari kurikulum merdeka menuju kurikulum berbasis cinta menuntut guru untuk beradaptasi secara cepat, sementara pemahaman terhadap implementasi kurikulum merdeka sendiri belum sepenuhnya merata sehingga masih mengalami kesulitan dalam merancang pembelajaran yang efektif. Pelatihan pembuatan peta konsep yang direncanakan selesai dalam waktu satu bulan juga masih mengalami keterlambatan penyelesaian akibat rendahnya kehadiran peserta. Masih ditemukan guru yang datang terlambat atau berhalangan hadir dengan berbagai alasan sehingga berdampak pada efektivitas dan ketuntasan pelaksanaan program pelatihan.

Meskipun sebagian besar guru telah menerapkan hasil pelatihan dalam pembelajaran, masih terdapat sebagian guru yang belum mampu mengimplementasikan hasil pelatihan secara optimal. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain usia, kedisiplinan, kepribadian yang kurang adaptif terhadap perubahan, keterbatasan waktu di luar jam kerja, kurangnya dukungan dari lembaga, serta minimnya pendampingan pasca-pelatihan. Dampaknya, hasil pelatihan belum sepenuhnya tercermin dalam pelaksanaan tugas guru, baik dalam menyusun perangkat pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, maupun melakukan evaluasi pembelajaran.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian mengenai korelasi program pelatihan dengan kinerja guru menjadi penting untuk dilakukan. Hal ini karena program pelatihan merupakan salah satu upaya pengembangan profesional guru yang diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh gambaran empiris mengenai korelasi

program pelatihan dengan kinerja guru Raudhatul Athfal sehingga hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penyelenggara pelatihan, pengurus Kelompok Kerja Guru (KKG), maupun lembaga Raudhatul Athfal dalam menyusun program pelatihan yang lebih sesuai dengan kebutuhan guru.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai korelasi program pelatihan dengan kinerja guru pada Raudhatul Athfal se-Kecamatan Parung Kabupaten Bogor. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai korelasi antara program pelatihan dengan kinerja guru serta menjadi masukan bagi berbagai pihak dalam upaya meningkatkan kualitas pelaksanaan pelatihan guru Raudhatul Athfal. Adapun judul penelitian ini adalah “Korelasi Program Pelatihan Guru Dengan Kinerja Guru (Penelitian pada Raudhatul Athfal se-Kecamatan Parung Kabupaten Bogor)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ditemukan, maka penulis mengidentifikasi masalah, yaitu :

1. Bagaimana program pelatihan guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Parung ?
2. Bagaimana kinerja guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Parung ?
3. Bagaimana korelasi antara program pelatihan guru dengan kinerja guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Parung ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dirumuskan peneliti, maka beberapa tujuannya, yaitu :

1. Untuk mendeskripsikan program pelatihan guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Parung
2. Untuk mendeskripsikan kinerja guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Parung

3. Untuk menganalisis dan mengetahui korelasi antara program pelatihan guru dengan kinerja guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Parung.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan penulis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam bidang pendidikan anak usia dini, khususnya terkait pengembangan teori tentang hubungan antara program pelatihan dan kinerja guru Raudhatul Athfal. Hasil penelitian ini dapat memperkaya kajian empiris mengenai hubungan antara program pelatihan dengan kinerja guru, serta menjadi referensi bagi pengembangan teori yang relevan dalam upaya peningkatan profesionalisme guru pendidikan anak usia dini.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Guru Raudhatul Athfal

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana refleksi diri bagi para guru untuk menyadari betapa pentingnya keikutsertaan dalam berbagai kegiatan pelatihan. Guru terdorong untuk terus mengasah keterampilan mengajar, memperluas wawasan pedagogik, serta memperbarui metode pembelajaran agar dapat menjalankan tugas harian secara lebih percaya diri sehingga berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja guru.

- b. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman peneliti dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam, khususnya terkait program pelatihan dan kinerja guru Raudhatul Athfal. Selain itu, penelitian ini menjadi sarana bagi peneliti untuk menerapkan teori yang telah dipelajari selama perkuliahan ke dalam konteks praktik di lapangan.

- c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik sejenis, baik

dengan variabel, metode, maupun konteks yang berbeda. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar pengembangan penelitian lanjutan yang lebih mendalam mengenai efektivitas pelatihan guru dan peningkatan kinerja guru Raudhatul Athfal.

E. Kerangka Berpikir

Komponen utama dalam kerangka penelitian ini terdiri dari satu variabel bebas (X) yaitu Program Pelatihan Guru dan variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Guru.

1. Program Pelatihan Guru

Program pelatihan guru merupakan salah satu upaya strategis untuk meningkatkan kualitas dan kinerja guru Raudhatul Athfal. Pelatihan ini dirancang untuk membantu guru mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang dibutuhkan dalam melaksanakan pembelajaran sesuai dengan karakteristik anak usia dini. Melalui program pelatihan, guru diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman, termasuk pemanfaatan teknologi digital serta pemahaman terhadap perubahan kurikulum yang berlaku. Program pelatihan tidak hanya berfokus pada penyampaian materi, tetapi juga mencakup perencanaan yang matang, pemilihan peserta yang tepat, penyusunan materi sesuai kebutuhan guru, metode pelatihan yang relevan, serta evaluasi dan tindak lanjut setelah pelatihan. Pelatihan yang dikelola secara baik akan memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kompetensi dan memperbaiki praktik pembelajaran di kelas.

Program pelatihan yang efektif harus dikelola secara menyeluruh melalui beberapa tahapan agar dapat memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja (Raymond Noe, 2010). Berdasarkan pendapat tersebut, program pelatihan guru Raudhatul Athfal dalam penelitian ini dipahami sebagai kegiatan pengembangan profesi yang dirancang, dilaksanakan, dan dievaluasi secara sistematis untuk meningkatkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas pembelajaran.

Untuk mengukur pelaksanaan program pelatihan guru dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator pelatihan yang dikemukakan oleh (Musfah, 2015). Adapun indikator variabel Program Pelatihan guru (X) menurut Musfah (2015) sebagai berikut:

a. Materi pelatihan

Materi pelatihan merupakan bahan atau isi pembelajaran yang disusun sesuai dengan kebutuhan peserta, relevan dengan tugas yang dijalankan, juga mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta.

b. Metode pelatihan

Metode pelatihan adalah cara atau teknik yang digunakan dalam menyampaikan materi agar peserta lebih mudah memahami materi dan tujuan pelatihan dapat tercapai secara efektif.

c. Instruktur pelatihan

Instruktur pelatihan merupakan pihak yang bertugas menyampaikan materi, membimbing peserta, serta memfasilitasi proses pembelajaran selama pelatihan berlangsung.

d. Dukungan pasca-pelatihan

Dukungan pasca-pelatihan merupakan bantuan atau pendampingan yang diberikan kepada peserta pelatihan agar hasil pelatihan dapat diterapkan secara optimal dalam pelaksanaan tugas.

e. Tindak lanjut pelatihan

Tindak lanjut merupakan upaya yang dilakukan setelah pelatihan untuk memantau, mengevaluasi, dan memastikan penerapan hasil pelatihan sehingga memberikan manfaat yang berkelanjutan bagi peserta.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami bahwa program pelatihan merupakan salah satu bentuk pengembangan profesional guru yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran. Program pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan serta didukung dengan pelaksanaan dan tindak lanjut yang

baik diduga dapat meningkatkan kinerja guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengelola proses pembelajaran. Dengan demikian, semakin baik pelaksanaan program pelatihan, maka semakin baik pula kinerja guru.

2. Kinerja Guru

Kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran, dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencana maka guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan. Sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik dan sebagai evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa (Lailatussaadah, 2015).

Kinerja guru dalam penelitian ini dapat diuraikan ke dalam beberapa indikator menurut Aslam (2023) sebagai berikut:

a. Perencanaan program kegiatan pembelajaran

Tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas yang merupakan inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.

c. Evaluasi pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran yang telah dilakukan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami bahwa program pelatihan merupakan salah satu faktor yang diduga memiliki hubungan

dengan kinerja guru. Program pelatihan yang disusun dengan materi yang sesuai kebutuhan guru, di dukung metode pembelajaran yang tepat, instruktur yang kompeten, serta adanya dukungan dan tindak lanjut setelah pelatihan diharapkan mampu meningkatkan kompetensi guru sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Atas dasar pemikiran tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui korelasi antara program pelatihan dengan kinerja guru Raudhatul Athfal se-Kecamatan Parung Kabupaten Bogor.

Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir



F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, penelitian dilakukan untuk mengetahui Korelasi Program Pelatihan Guru (Variabel X) Dengan Kinerja Guru (Variabel Y) Raudhatul Athfal, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- A. Hipotesis Alternatif (Ha): Terdapat Korelasi antara Program Pelatihan Guru dengan Kinerja Guru Raudhatul Athfal

B. Hipotesis Nol (H_0): Tidak terdapat Korelasi antara Program Pelatihan Guru dengan Kinerja Guru Raudhatul Athfal

Berdasarkan hipotesis di atas, peneliti mengajukan bahwa terdapat Korelasi antara Pelatihan Guru dengan Kinerja Guru Raudhatul Athfal.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Penelitian oleh Pujiniarti dan Yuyu Bondan (2025) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Disiplin, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Raudlatul Athfal Di Kecamatan Bobotsari Purbalingga. Penelitian kuantitatif dengan metode survei dan menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru Raudhatul Athfal. Sebaliknya, kompensasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Raudhatul Athfal. Secara simultan, kompensasi, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Bobotsari, dengan koefisien determinasi sebesar 57,3%, yang mengindikasikan bahwa 57,3% variasi dalam kinerja guru Raudhatul Athfal dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan kinerja guru Raudhatul Athfal lebih dipengaruhi oleh faktor kedisiplinan dan pengelolaan beban kerja yang efektif, sementara aspek kompensasi finansial dalam konteks penelitian ini tidak menjadi faktor penentu utama.
2. Penelitian oleh Atikah, C., & Husnaeni (2021) dengan judul Hubungan Kompetensi Pedagogik Dan Pelatihan Dengan Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Maja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui studi korelasi dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh yang terbentuk oleh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y dapat diperoleh koefisien determinasi diperoleh hasil $r^2 = 0,476$ (adalah pengkuadratan dari koefisien regresi 0,690 atau 0,6902) berarti 47,6% kontribusi variabel Kompetensi Pedagogik (X_1) dan Pelatihan (X_2) secara bersama-sama

dengan Kinerja Guru (Y), sisanya 52,4% dapat disebabkan oleh faktor-faktor yang lain. Dengan demikian terdapat hubungan yang cukup tinggi antara Kompetensi Pedagogik dan Pelatihan secara bersama-sama dengan Kinerja Guru.

3. Penelitian oleh Ghozali & Arifin (2021) dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan *ex post facto* dan menggunakan *skala likert*. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 34,815 + 0,826X$ dengan nilai t hitung = 7,995 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,81 menunjukkan bahwa 81% variasi kinerja guru dipengaruhi oleh diklat, sedangkan 19% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
4. Penelitian oleh Nasution (2025) dengan judul Dampak Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Manajemen Kinerja Di Sektor Pendidikan. Metode penelitian menggunakan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen kinerja yang baik memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, motivasi kerja, dan kepuasan guru. Selain itu, terdapat hubungan positif antara kualitas pengajaran guru dan hasil belajar siswa. Peningkatan komunikasi dan kerjasama antar guru juga teramati, menciptakan budaya kolaboratif yang mendukung pengembangan profesional. Penelitian ini menyimpulkan bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan guru sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.
5. Penelitian oleh Muhalisiah dkk., (2023) dengan judul Pengembangan Profesionalisme Guru Dalam Pendidikan Anak Usia Dini Di Raudhatul Athfal Al-Hidayah. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan profesionalisme guru dianggap penting karena pembinaan akhlak mulia siswa hanya dapat dilakukan secara maksimal oleh pendidik yang profesional. Sehingga, untuk dapat meningkatkan kompetensi dari masing-

masing guru di lembaga sekolah yaitu, dapat dilakukan dengan cara kegiatan pelatihan diantaranya, mengikuti berbagai pelatihan yang dapat mengembangkan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan kinerjanya. Maka dari itu, kebaruan penelitian oleh peneliti terletak pada objek penelitian tidak hanya di satu lembaga tetapi tujuh belas lembaga dan secara khusus mengkaji Hubungan Program Pelatihan Dengan Kinerja Guru Raudhatul Athfal Se-Kecamatan Parung melalui pendekatan kuantitatif sehingga memberikan bukti empiris yang belum dikaji dalam penelitian sebelumnya.

6. Penelitian pada Khairunnisa (2023) dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMAN Kota Pekanbaru. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah populasi dan sampel yang sama yaitu 64 guru pendidikan agama islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam SMAN di Kota Pekanbaru dengan tingkat korelasi 0,4438, R-Square 7,2%, hitung tabel dengan tingkat signifikansi pada taraf signifikan 5%. (2) Pengalaman mengajar berpengaruh terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam SMAN di Kota Pekanbaru dengan tingkat korelasi 6,7% (3) Pelatihan dan Pengalaman Mengajar secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMAN Pekanbaru dengan R Square 9,8%. Sehingga, pelatihan dan pengalaman mengajar sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Maka dari itu, kebaruan dari penelitian peneliti terletak pada fokus satu variabel X program pelatihan dan objek penelitian pada guru Raudhatul Athfal dan fokus pada metode hubungan/korelasi bukan pengaruh/kausalitas pada penelitian sebelumnya yang mengkaji pelatihan sebagai bagian dari dua variabel sekaligus dan dilakukan pada jenjang SMA.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Ana Sichatul Fitria dan Limgiani (2024) bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui metode *literature review*. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja pada umumnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun, pada kondisi tertentu beban kerja dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja apabila tugas yang diberikan melebihi kemampuan guru sehingga menimbulkan kelelahan kerja. Selain itu, disiplin kerja juga dapat kurang efektif meningkatkan kinerja apabila tidak didukung oleh komunikasi yang baik antara pimpinan dan guru. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang proporsional serta penerapan disiplin kerja yang didukung komunikasi yang efektif menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Rudolf Kempa, Lambertus Lokollo, dan Vando Kristi Makaruku (2023) berjudul hubungan pelatihan dengan kinerja guru PAUD berbasis bahasa sehari-hari di kota ambon. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan sampel sebanyak 50 guru PAUD. Hasil menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara pelatihan dengan kinerja guru. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,530 yang menunjukkan hubungan pada kategori sedang. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas pelatihan yang diterima guru akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.
9. Penelitian oleh Amelia Nurhaliza (2022) berjudul Hubungan pelatihan profesionalisme guru dengan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan responden seluruh guru MTs Ar-Rosyidiyah. Persamaan penelitian terletak pada fokus kajian dan perbedaannya terletak pada objek penelitian dan jenis pelatihan yang dikaji. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan baru yang signifikan dan kuat antara pelatihan profesionalisme guru dengan kinerja guru dengan nilai korelasi sebesar 0,785 serta kontribusi sebesar 61,5% terhadap kinerja.
10. Penelitian yang dilakukan oleh Fakhri Rabialdy (2020) berjudul Analisis hubungan motivasi dan program pelatihan terhadap kinerja guru di kota Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 39 guru sekolah dasar yang mengikuti program pelatihan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada variabel program pelatihan dan kinerja guru, adapun perbedaan terletak pada penggunaan dua variabel bebas, yaitu motivasi dan program pelatihan, sedangkan penelitian penulis hanya berfokus pada program pelatihan sebagai variabel bebas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$) dan koefisien regresi sebesar 1,008. Sebaliknya, motivasi guru tidak memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi sebesar 0,717 ($>0,05$). Temuan tersebut menunjukkan bahwa program pelatihan menjadi faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja guru dibandingkan motivasi kerja.

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Kajian Penelitian
1	Pengaruh Kompensasi, Disiplin, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Raudlatul Athfal Di Kecamatan Bobotsari Purbalingga (Pujiniarti & Yuyu Bondan, 2025)	Pada variabel Y membahas Kinerja guru Raudhatul Athfal	Pada variabel X (Kompensasi, Disiplin, Dan Beban Kerja) dan metode yang digunakan yaitu Pengaruh/Kausalitas, bukan Hubungan/Korelasi	Temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan kinerja guru RA lebih dipengaruhi oleh faktor kedisiplinan dan pengelolaan beban kerja yang efektif, sementara aspek kompensasi tidak menjadi faktor penentu utama
2	Hubungan Kompetensi	Persamaan pada variabel X (Pelatihan)	Perbedaan nya pada lokasi penelitian	Terdapat hubungan antara Pelatihan

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Kajian Penelitian
	Pedagogik Dan Pelatihan Dengan Kinerja Guru Paud Di Kecamatan Maja (Atikah & Husnaeni 2021)	dan variabel Y (Kinerja) guru PAUD setingkat dengan Raudhatul Athfal		dengan Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Maja. Jika hasil pelatihan guru baik, maka kinerja guru PAUD di Kecamatan Maja akan meningkat
3	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru (Ghozali & Arifin, 2021)	Pada variabel X (Pelatihan) dan Variabel Y (Kinerja guru)	Pada metode yang digunakan yaitu pengaruh bukan hubungan. Variabel kinerja diukur dengan indikator: kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi	Hasil variabel diklat terbukti memengaruhi kinerja guru secara signifikan, artinya secara statistik dapat ditunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai peran signifikan pada kinerja guru-guru UPT Kecamatan Gempol untuk tingkat sekolah dasar.

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Kajian Penelitian
			profesional guru.	
4	Dampak Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Manajemen Kinerja Guru Di Sektor Pendidikan (Nasution, 2025)	Sama-sama membahas mengenai pelatihan dengan kinerja guru	Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dan pada objek yang dibahas tidak spesifik jenjang Raudhatul Athfal	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen kinerja yang baik memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, motivasi kerja, dan kepuasan guru.
5	Pengembangan Profesionalisme Guru Dalam Pendidikan Anak Usia Dini Di RA Al-Hidayah (Muhalisiah dkk., 2023)	Terdapat kegiatan mengikuti pelatihan untuk mengembangkan profesionalisme guru guna menghasilkan kinerja yang baik	Menggunakan pendekatan kualitatif dan objek penelitian hanya satu lembaga saja yaitu RA Al-Hidayah	80% pendidik PAUD di RA Al-Hidayah memiliki profesionalisme sebagai pendidik PAUD berdasarkan keikutsertaannya dalam kegiatan seminar, pelatihan dan mengikuti sertifikasi guru.
6	Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman	Pada variabel X dan Y sama-sama mengkaji	Mengkaji dua variabel X yaitu pelatihan	Salah satu hasil penelitian menunjukkan

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Kajian Penelitian
	Mengajar Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMAN Kota Pekanbaru (Khairunnisa, 2023)	pelatihan dan kinerja guru	dan pengalaman mengajar, objek penelitian pada jenjang SMA, sedangkan penelitian penulis pada pelatihan dan oebjek peneilitian nya guru jenjang RA	bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam SMAN di Kota Pekanbaru dengan tingkat korelasi 0,4438, R-Square 7,2%, hitung tabel dengan tingkat signifikansi pada taraf signifikan 5%.
7	Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Fitria, 2024)	Fokus pada kinerja guru sebagai variabel Y	Penelitian ini lebih berfokus pada beban kerja dan disiplin kerja sebagai faktor pengaruh kinerja guru, sedangkan penelitian penulis melihat program pelatihan sebagai variabel X	Beban kerja dan disiplin kerja secara umum berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Namun, beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja guru, sedangkan efektivitas disiplin kerja memerlukan dukungan komunikasi yang

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Kajian Penelitian
				baik antara pimpinan dan guru.
8	Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Guru PAUD Berbasis Bahasa Sehari-Hari di Kota Ambon (Kempa dkk., 2023)	Sama-sama meneliti hubungan antar pelatihan dengan kinerja guru menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional	Penelitian ini dilakukan pada guru PAUD berbasis bahasa sehari-hari di kota ambon, sedangkan penelitian penulis pada guru RA se-Kecamatan Parung	Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara pelatihan dengan kinerja guru. Semakin baik pelatihan yang diterima guru, semakin tinggi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.
9	Hubungan Pelatihan Profesionalisme Guru Dengan Kinerja Guru (Nurhaliza, 2022)	Meneliti hubungan antara pelatihan dan kinerja guru melalui pendekatan kuantitatif	Lokasi penelitian pada MTs Ar-Rosyidiyah, sedangkan penelitian penulis pada guru RA se-Kecamatan parung	Terdapat hubungan signifikan antara pelatihan profesionalisme guru dengan kinerja guru. Nilai korelasi sebesar 0,785 menunjukkan hubungan yang kuat. Kontribusi pelatihan profesionalisme guru dengan

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Kajian Penelitian
				kinerja guru sebesar 61,5%
10	Analisis Hubungan Motivasi dan Program Pelatihan Terhadap Kinerja Guru di Kota Pekanbaru (Rabialdy, 2020)	Sama-sama membahas program pelatihan sebagai variabel X dan kinerja guru sebagai variabel Y	Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (X) yaitu motivasi dan program pelatihan. Analisis menggunakan regresi berganda, sedangkan penelitian penulis menggunakan korelasi antara satu variabel X dan satu variabel Y	Program pelatihan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan motivasi tidak berhubungan signifikan terhadap kinerja guru