

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Rangkaian kegiatan perkembangan pendidikan memiliki tujuan pokok yaitu meningkatnya mutu pendidikan. Hal tersebut salah satunya dapat ditinjau dari tingkat sumber daya manusia. Guru sebagai sumber daya manusia di sekolah menjadi salah satu faktor penentu dalam meningkatkan mutu pendidikan. Mulyasa menyebutkan bahwa guru merupakan salah satu faktor penentu berhasilnya proses pendidikan, karena dalam hal ini guru merupakan pemimpin dalam sebuah pembelajaran, yang berperan sebagai fasilitator, dan menjadi pusat buah pikiran dalam pembelajaran (Supardi, 2014: 7).

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1, mengemukakan bahwa “Guru adalah pendidik professional 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” (Amrizal, 2014).

Definisi di atas, mengartikan bahwa guru memiliki tugas dan fungsi signifikan dalam melaksanakan pembelajaran agar dapat mencapai tujuan utama proses pendidikan. Maka, dalam mencapai kesuksesan tujuan pendidikan, diperlukan adanya guru professional dan memiliki standar kompetensi dan kualifikasi seorang guru.

Profesionalitas guru menuntut untuk memiliki kecakapan dan keterampilan khusus, sehingga tugas dan fungsi guru dapat diselesaikan secara profesionalisme yang bertanggung jawab dengan memiliki kompetensi maksimum (Shabir, 2015). Kompetensi guru menurut Undang-undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, meliputi: “kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional” (Supardi, 2014: 55).

Pelaksanaan berbagai prinsip-prinsip profesionalitas dan pemenuhan standar kompetensi guru, maka guru akan mendapatkan hasil kerja maksimal pada penyelesaian pekerjaannya. Menurut Hasibun, kinerja merupakan prestasi kerja

yang disebut sebagai perolehan kerja seseorang dalam pekerjaannya dengan dasar keahlian, pengalaman, ketekunan, dan waktu (Karweti, 2010).

Upaya peningkatan kinerja yang berkualitas, salah satunya dapat dilakukan dengan kegiatan pelatihan. Menurut Suparno Eko Widodo, “pelatihan adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya” (Widodo, 2015: 82). Adapun menurut Nitisemito, pelatihan yaitu aktivitas pada lembaga yang bermaksud memperbaiki dan meningkatkan perilaku, sifat, keahlian, dan wawasan pegawai, sesuai dengan harapan dari lembaga tersebut (Ratnasari, 2013).

Teori pelatihan yang diasumsi pada penelitian ini yaitu, teori yang dikemukakan oleh Holton. Menurut teori ini, evaluasi konseptual pelatihan berfokus pada kinerja individual, yang mengajukan tiga hasil utama intervensi pelatihan yaitu pembelajaran, kinerja individu, dan hasil organisasi. Hal tersebut diartikan dengan capaian prestasi belajar yang dimaksud, perubahan dalam kinerja individu sebagai hasil belajar yang diaplikasikan pada pekerjaan, dan hasil pada level organisasi sebagai sebab akibat perubahan dalam kinerja individu. Maka, hal tersebut selaras pada indikator pelatihan yang diambil dalam penelitian ini (Kaswan, 2016: 137).

Indikator dalam pelatihan menurut Sjafriz Mangkuprawira, yaitu *pertama*, reaksi peserta pada kandungan isi dan prosedur pembelajaran yang telah dilakukan, berdasarkan tingkat kepuasannya, dari yang tidak puas menjadi sangat puas. *Kedua*, pengetahuan dari pembelajaran, didapat dari segala hal yang dirasakan pada kegiatan pelatihan, dari sangat kurang hingga sangat meningkat. *Ketiga*, perubahan dalam perilaku, merupakan tingkah laku serta keahlian yang diperoleh. *Keempat*, hasil atau perbaikan secara individu dan organisasi, misalnya berkurangnya perputaran karyawan, insiden dalam kerja, dan bolos kerja (Mangkuprawira, 2011: 159).

Kegiatan pelatihan ini penting untuk dilakukan, karena dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi waktu terbuang, mengurangi absen dan penggantian karyawan, menyempurnakan metode dan sistem kerja,

meningkatkan tingkat output, mengurangi beban pengawasan, mengurangi anggaran lembur, mengurangi anggaran perawatan mesin, mengurangi keluhan-keluhan, mengurangi frekuensi insiden kerja, komunikasi yang lebih baik, menambah ilmu dan keterampilan karyawan, kesadaran yang lebih mendalam, dan kerja sama yang lebih baik. Berdasarkan asumsi tersebut, simpulannya yaitu adanya kegiatan pelatihan dapat menambah kinerja seseorang dalam pekerjaannya (Kamil, 2012: 114).

Suharsaputra menyatakan bahwa “kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik”. Adanya peningkatan terhadap hasil kerja guru, maka seyogyanya ia dapat menyusun perencanaan pembelajaran, menciptakan kelas yang kondusif, dan mendorong serta mengarahkan peserta didik untuk meningkatkan hasil belajarnya yang baik (Karweti, 2010).

Teori kinerja guru pada penelitian ini yaitu teori kinerja yang dikemukakan oleh Husanker. Teori ini mengatakan “kinerja adalah *ability X motivation. Ability* yaitu *aptitude X training X resources. Motivation* yaitu *desire X commitment*”. Dengan demikian, kinerja = *aptitude X training X resources X desire X commitment*. Maka dapat dimaknai bahwa kinerja merupakan gabungan dari bakat, pelatihan, sumber daya, keinginan, dan komitmen. Dalam penelitian ini, teori kinerja tersebut berfokus pada pelatihan, terkait dengan pelatihan peningkatan kompetensi guru (Supardi, 2014: 47).

Indikator kinerja guru diartikan sebagai format nilai yang dijadikan acuan dalam membuktikan banyaknya hasil dan tingkat kerja guru yang mesti diperoleh (Supardi, 2014: 49). Indikator kinerja guru, yaitu *pertama*, kualitas kerja, *kedua*, kecepatan atau ketepatan kerja, *ketiga*, inisiatif dalam kerja, *keempat*, kemampuan kerja, *kelima*, komunikasi (Uno & Lamatenggo, 2014: 71–72).

Pentingnya sebuah kinerja guru yaitu sebagai kunci sukses pada pelaksanaan proses pembelajaran, sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan. Dalam artian lain, bahwa mutu pendidikan berhubungan langsung dengan hasil kerja guru pada pelaksanaan pekerjaannya dengan memiliki fungsi yang besar. Maka, peran kinerja guru ini sangat diperlukan untuk memajukan kualitas pendidikan. Dengan

demikian, untuk meningkatkan kinerja guru ini harus melakukan berbagai upaya salah satunya dengan kegiatan pelatihan.

Fenomena yang berkembang pada saat ini, yaitu rendahnya mutu guru dan kesesuaian kompetensi guru, terlihat dari terdapat guru yang belum mencukupi persyaratan dasar dalam kualifikasi sebagai pendidik, adanya latar pendidikan guru yang tidak dijadikan dasar dalam pemberian tugas mengajar. Maka diperlukan adanya pengembangan mutu dan kesesuaian pendidikan yang ditempuh dengan program pendidikan dan pelatihan. Namun, tidak semua jenis pelatihan dapat meningkatkan kompetensi guru sehingga masih terdapat rendahnya kinerja guru, karena terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi proses pelatihan, yaitu kualitas program, kualitas narasumber, kualitas sarana prasarana akademis, kualitas sarana prasarana penunjang, kualitas layanan, dan kualitas proses pelatihan (Susatya, 2013).

Kemudian, terkadang kegiatan pelatihan kurang sesuai dengan kepentingan guru atau sekolah, materi yang diberikan kepada peserta sama, karena menganggap bahwa semua guru mempunyai kompetensi awal yang sama. Maka dengan adanya persepsi tersebut, kurangnya fasilitas keahlian dan pengalaman guru untuk melakukan penemuan dan pembaruan. Akibatnya, guru yang mempunyai keahlian lebih tinggi akan bosan dan merasa tidak dihormati, sehingga menurunkan daya dorongnya dalam mengikuti pelatihan (Susatya, 2013).

Fenomena lainnya menyatakan, bahwa guru telah membuktikan kinerjanya yang maksimal dalam menjalankan pekerjaannya, namun ada guru yang belum memperlihatkan hasil kerjanya yang baik, hal ini memiliki pengaruh yang secara tidak langsung pada kinerja guru keseluruhan. Hal tersebut diperkuat dengan pendapatnya Danim, yang menjelaskan bahwa Indonesia sedang mengalami krisis pendidikan, salah satunya dapat dilihat dari guru-gurunya yang belum mampu membuktikan hasil kerjanya yang maksimal. Hal ini menandakan bahwa guru belum seutuhnya dibekali dengan kompetensi yang memuaskan (Hasanah et al., 2010).

Fenomena tersebut diperkuat dengan hasil studi pendahuluan yang peneliti lakukan, bahwa guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandung telah berusaha

untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan mengikuti berbagai program pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerjanya. Namun, dalam hal tersebut terdapat beberapa permasalahan, yaitu 1) guru belum sepenuhnya menerapkan hasil pelatihan dengan baik, karena jenis pelatihan yang dilakukan kurang sesuai dengan kebutuhannya sehingga kurangnya perubahan perilaku dalam pembelajaran mengenai tindakan dan keahliannya, maka masih terdapat guru yang kurang persiapan dan penguasaan terhadap materi ajarnya, 2) kurangnya gairah/semangat dalam mengikuti kegiatan pelatihan, sehingga dalam proses pembelajarannya kurang melakukan inovasi yang seharusnya diterapkan dari hasil pelatihan, hal ini biasanya terjadi pada guru yang akan pensiun, dan 3) terbenturnya dengan waktu pelaksanaan pelatihan, 4) pembiayaan yang terkadang menjadi permasalahan program pelatihan, 5) guru dibebani dengan sejumlah tuntutan administrasi yang padat sehingga guru tidak fokus terhadap proses pembelajaran, 6) disiplin kerja guru yang belum maksimal, karena terdapat guru yang sering terlambat masuk ke kelas. Diperoleh data di lapangan, bahwa pelatihan yang dilakukan oleh guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandung, yaitu pelatihan guru kelas, pelatihan pelaksanaan kurikulum 2013, penyusunan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran, dan pelatihan peningkatan motivasi kerja.

Alasan dilakukannya penelitian ini, yaitu perkembangan di bidang pendidikan terus berjalan pesat, maka dibutuhkan guru yang mampu mendidik siswanya dengan baik untuk menambah kualitas pendidikan. Dengan demikian, guru harus memiliki modal keterampilan serta pengetahuan luas dalam proses pembelajaran salah satu upayanya dengan mengikuti pelatihan. Kemudian, masih banyaknya guru di Indonesia yang kinerjanya rendah. Sehingga kualitas guru yang rendah berpengaruh terhadap hasil belajar peserta didik. Terakhir, bahwa kajian mengenai tema ini menarik untuk diteliti dan dilakukan dengan berbagai teori mengenai manajemen pendidikan Islam.

Berlandaskan latar belakang di atas, penelitian ini berjudul “Pengaruh Pelatihan Peningkatan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru (Penelitian Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandung)”.

## **B. Rumusan Masalah**

Bersumber pada latar belakang masalah, rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan peningkatan kompetensi guru yang dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandung?
2. Bagaimana kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandung?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan peningkatan kompetensi terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandung?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mendeskripsikan:

1. Pelatihan peningkatan kompetensi guru yang dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandung.
2. Kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandung.
3. Pengaruh pelatihan peningkatan kompetensi terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandung.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini hendaknya bermanfaat, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Hendaknya hasil penelitian ini mampu mengembangkan wawasan dan dapat dijadikan sumber data ilmiah, khususnya terkait pelatihan guru terhadap kinerja guru sebagai bahan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Hendaknya hasil penelitian ini, secara praktis bermanfaat sebagai berikut:

- a. Menambahkan wawasan dan bahan masukan atau evaluasi pada pelatihan yang dilakukan oleh guru untuk meningkatkan kinerjanya.
- b. Dapat dijadikan bahan referensi guru agar dapat memaksimalkan hasil kerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tercapai tujuan pendidikan.
- c. Sebagai bahan tambahan pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dan peneliti selanjutnya.

## **E. Kerangka Berpikir**

Guru diartikan sebagai suatu panggilan bagi pangkat, kedudukan, dan pekerjaan seseorang yang berbakti pada bidang pendidikan dengan adanya hubungan edukatif secara terbentuk, resmi, dan tersusun. Kesuksesan pendidikan salah satunya ditentukan oleh guru yang memiliki peran bukan hanya menyampaikan ilmu pengetahuan, tetapi ia bertindak sebagai fasilitator, motivator, serta pembimbing bagi peserta didiknya. Disimpulkan, bahwa guru mempunyai fungsi dan tugas yang signifikan pada pendidikan. Guru harus terus meningkatkan kinerjanya sebagai upaya mencapai tujuan pendidikan (Shabir, 2015).

Menurut Supardi (2014: 46), “kinerja mengandung makna sebagai hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan”. Adapun menurut Prawirosentono, kinerja diartikan sebagai perolehan seseorang atau organisasi dalam kerjanya sesuai tugas yang diembannya, agar dapat meraih tujuan organisasi secara resmi, sesuai hukum dan moral serta etikanya (Kunartinah & Sukoco, 2011).

Upaya dalam meningkatkan kinerja guru salah satunya dapat dilakukan dengan mengikuti pelatihan. Bernardin & Russell dalam Gomes, menyatakan bahwa “pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.” (Kunartinah & Sukoco, 2011). Adapun pendapat lain, pelatihan yaitu prosedur pembelajaran yang dilaksanakan perusahaan atau lembaga dalam jangka waktu tertentu dengan tujuan dapat memperbaiki dan menambah kemahiran, kecakapan, dan pengetahuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya berdasarkan posisinya saat ini sesuai dengan harapan lembaga tersebut (Ratnasari, 2013).

Sjafri Mangkuprawira, menjelaskan bahwa terdapat empat indikator utama dalam pelatihan, yaitu *pertama*, reaksi peserta pada kandungan isi dan prosedur pembelajaran yang telah dilakukan, dari sangat tidak puas sampai sangat puas. *Kedua*, pengetahuan dari pembelajaran, didapatkan melalui segala hal yang diperoleh pada pelatihan, dari sangat kurang hingga sangat meningkat. *Ketiga*, perubahan dalam perilaku, merupakan tingkah laku dan keahlian yang diperoleh.

*Keempat*, hasil atau perbaikan secara individu dan organisasi, misalnya berkurangnya perputaran karyawan, insiden dalam kerja dan bolos kerja (Mangkuprawira, 2011: 159).

Keefektifan pelatihan dapat bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja, memperbaiki gairah kerja, dan mendorong kekuatan organisasi. Kegiatan utama dalam pelatihan yang dapat memberikan kontribusi yaitu aktivitas pelatihan yang dirancang sesuai dengan proses desains pembelajaran, yang menyajikan enam langkah proses desains pelatihan yang meliputi menilai kebutuhan, memastikan karyawan memiliki gairah dan kompetensi dasar untuk menguasai isi pelatihan, membahas faktor-faktor yang diperlukan dalam pelatihan sehingga terjadinya proses pembelajaran, memastikan bahwa karyawan yang dilatih mengaplikasikan hasil pelatihan dalam pekerjaannya, pemilihan metode pelatihan, dan penilaian. Dengan kata lain, bahwa pelatihan sangat bermanfaat bagi peningkatan kinerja guru (Kaswan, 2016: 77).

Karweti (2010), mengartikan bahwa “kinerja guru sebagai tampilan prestasi kerja guru yang ditunjukkan atau hasil yang dicapai oleh guru atas pelaksanaan tugas profesional dan fungsionalnya dalam pembelajaran yang telah ditentukan pada kurun waktu tertentu.” Kinerja guru ini bukan ditentukan dengan perolehan kerja saja, namun ditentukan juga sama sikap saat bekerja. Dengan kata lain, bahwa acuan kinerja guru secara langsung berada pada figur sikap guru sesuai dengan persyaratannya (Supardi, 2014: 54).

Kemudian, kinerja guru juga dapat ditentukan dari pelaksanaan tuntutan berbagai kompetensi guru dapat terlaksana (Supardi, 2014: 55). Dalam mencapai kinerjanya yang baik, guru tersebut harus memenuhi standar kompetensinya. Kompetensi guru ini merupakan keahlian seorang guru pada memahami wawasan, keahlian, nilai, dan sikap dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya (Syaidah et al., 2018).

Kompetensi guru tersebut mencakup kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan guru dalam mengolah pembelajaran diantaranya interpretasi siswa, perencanaan dan pengaktualan pembelajaran, penilaian capaian belajar, dan peningkatan potensi yang siswa untuk diaktualisasikan. Kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan

kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kompetensi sosial, yaitu kemampuan guru dalam berhubungan secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat luas. Kompetensi profesional, yaitu kemampuan guru dalam menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam agar dapat membimbing peserta didiknya (Fathorrahman, 2017).

Uno dan Lamatenggo menjelaskan, bahwa terdapat beberapa indikator dalam kinerja guru, yaitu *pertama*, kualitas kerja, dengan indikator menguasai bahan, mengolah proses pembelajaran dan kelas. *Kedua*, kecepatan atau ketepatan kerja, dengan indikator pemakaian media atau sumber belajar, memahami dasar pendidikan, dan merancang program pembelajaran. *Ketiga*, inisiatif dalam kerja, indikatornya memimpin kelas, mengolah interaksi pembelajaran, melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik. *Keempat*, kemampuan kerja, indikatornya memakai metode dalam pembelajaran, menguasai dan melakukan fungsi dan layanan pendidikan penyuluhan. *Kelima*, komunikasi, dengan indikator memahami dan menyelesaikan administrasi sekolah, memahami dan dapat menghasilkan hasil penelitian guna meningkatkan mutu pembelajaran (Uno & Lamatenggo, 2014: 71–72).

Fenomena terkait dengan penelitian ini, bahwa tidak semua jenis pelatihan dapat meningkatkan kompetensi guru sehingga kinerja guru masih rendah. Terkadang pelaksanaan pelatihan tidak sesuai dengan kepentingan guru atau sekolah, mengpersepsikan semua guru mempunyai kemampuan awal yang sama sehingga model pelatihan memiliki materi yang sama untuk semua guru, kurangnya fasilitas keahlian dan pengalaman guru untuk melakukan penemuan dan pembaruan, menurunkan daya dorong dalam mengikuti pelatihan bagi guru yang mempunyai kemampuan lebih tinggi (Susatya, 2013).

Fenomena lainnya, menyatakan bahwa guru telah berusaha untuk memaksimalkan kinerjanya dengan berbagai upaya yang dilakukan, namun masih terdapat guru yang belum membuktikan hasil kerja yang maksimal. Hal ini menandakan guru tidak dibekali dengan kompetensi yang memuaskan. Sehingga masih terdapat hasil kerja guru yang rendah. (Hasanah et al., 2010).

Fenomena tersebut diperkuat dengan kajian awal peneliti lakukan, di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandung, bahwa masih terdapat guru yang belum menerapkan tindakan dan keahlian hasil pelatihan mengenai persiapan dan penguasaan materi ajar, guru yang mendekati masa pensiun kurang memiliki inovasi dalam mengajar karena proses pelatihan berlangsung dengan sikap acuh tak acuh, adanya benturan antara pelaksanaan pelatihan dengan waktunya, pembiayaan program pelatihan terkadang menjadi satu masalah dalam pelaksanaannya. Kemudian, guru dibebani dengan sejumlah tuntutan administrasi yang padat, serta kurangnya disiplin guru di sekolah. Dengan berbagai fenomena tersebut, diperlukan adanya upaya inklusif yang dilakukan untuk memperbaiki dan mengembangkan kinerja guru tersebut, yaitu dengan pelatihan peningkatan kompetensi guru.

Fenomena-fenomena tersebut, didukung oleh beberapa teori. Bahwa pelatihan dimaksudkan sebagai kegiatan untuk menumbuhkan dan memperbaiki karakter, sikap, dan keahlian serta wawasan pegawai sesuai dengan harapan organisasi. Pelatihan ini mengasumsikan bahwa proses kegiatan ini memiliki makna untuk menguasai kemampuan-kemampuan tertentu, baik dari segi fisik maupun mental akademik yang diperlukan dalam posisi tertentu (Gala & Ramadhan, 2017).

Kemudian, hal tersebut sependapat lainnya, yang menyatakan bahwa urgensi pelatihan peningkatan kompetensi dilakukan dalam rangka menekan ketidaksesuaian antara tanggung tugas dengan kompetensi guru, karena itu diperlukan adanya berbagai jenis pelatihan agar tercipta guru yang berkompeten yang sesuai dengan bidang tugas dan tanggungjawabnya. Kemudian, pelatihan ini dilakukan bukan hanya menambah keahlian, kemampuan, dan keterampilan manusia, tetapi dapat merubah sikap serta tingkah laku seseorang menjadi lebih baik. Maka perlu adanya pemberian pelatihan kepada setiap guru yang sesuai dengan kebutuhan dalam tugasnya agar dapat memperbaiki perilakunya dan mengembangkan keahlian, kemampuan, dan keterampilannya sehingga menciptakan kinerja guru yang maksimal (Rusdin, 2017).

Asumsi-asumsi di atas, disimpulkan bahwa adanya sebuah pelatihan yang didasarkan pada kebutuhannya dapat memberikan peluang bagi guru untuk lebih mengetahui dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikapnya agar

lebih paham mengenai dunia kerjanya. Guru juga dapat mengembangkan berbagai kompetensi dan potensi yang dimilikinya, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dalam proses pembelajaran yang optimal untuk tercapainya peningkatan mutu pendidikan.

Berikut kerangka berpikir penelitian ini ditunjukkan pada gambar 1.1



Gambar 1. 1 Skema Kerangka Berpikir

Pengaruh Pelatihan Peningkatan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

## F. Hipotesis

Wardi Bactiar, menjelaskan bahwa penyusunan hipotesis adalah logika berpikir deduktif, yaitu menyimpulkan dari perihal yang bersifat umum, asumsi dengan kesimpulan khusus menjadi sebuah hipotesis, dengan perlu melakukan pengujian agar kebenaran yang diperolehnya dalam hipotesis yang sah. Teknik pengujiannya melakukan uji t, yaitu membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , yaitu jika  $t_h > t_t = H_i$  diterima dan  $H_0$  ditolak, jika  $t_h < t_t = H_0$  diterima dan  $H_i$  ditolak. Hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis kerja ( $H_i$ ) yang dimaksud (Suryana, 2015: 136), sebagai berikut:

$H_0$  = Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan peningkatan kompetensi terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandung.

$H_i$  = Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan peningkatan kompetensi terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandung.

Hasil dari kerangka berpikir, rumusan hipotesis pada penelitian ini yaitu “semakin baik pelatihan peningkatan kompetensi guru maka semakin baik juga kinerja guru”.

### **G. Hasil Penelitian Terdahulu**

Hasil penelitian terdahulu ialah skripsi Murniawati, terkait pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep. Penelitiannya membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep berada pada kategori sangat baik, dan capaian hasil kerja gurunya termasuk kategori sangat tinggi. Murniawati menyimpulkan ada korelasi signifikan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja guru sebesar 31,30 % yang artinya berada pada kategori sedang. Kemudian, adanya pengaruh pendidikan dan pelatihan positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis penelitiannya dapat diterima.

Perbedaan skripsi karya Murniawati dengan penelitian ini mengenai metode penelitian. Skripsi karya Murniawati memakai metode korelasional yaitu metode untuk meneliti hubungan antar variabel. Sedangkan penelitian ini, peneliti menggunakan metode ekspos fakto yang merupakan suatu cara yang dilakukan untuk meneliti suatu hubungan kausal (sebab-akibat). Kemudian, pada penelitian Murniawati menggunakan variabel x mengenai pendidikan dan pelatihan, sedangkan peneliti mengenai pelatihan peningkatan kompetensi guru. Selain itu juga, perbedaannya mengenai indikator dalam variabel kinerja guru (variabel Y), bahwa dalam skripsi Murniawati indikator kinerja guru diambil dari berbagai kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional. Sedangkan dalam penelitian ini indikator kinerja guru yaitu kualitas kerja, kecapan/ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi (Murniawati, 2016).

Kemudian, penelitian selanjutnya yaitu skripsi karya Alfhan, dengan judul “pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ekonomi akuntansi SMA Negeri dan Swasta se-kabupaten Kendal”. Penelitiannya membuktikan bahwa kinerja guru ekonomi akuntansi SMA Negeri dan Swasta se-

kabupaten Kendal skor rata-ratanya sebesar 74,32% dalam kategori baik, kemudian kegiatan pelatihan memiliki skor rata-rata sebesar 53,33% dalam kategori kurang baik.

Perbedaannya skripsi karya Alfhan dengan penelitian ini yaitu variabel x yang diteliti. Variabel x penelitian Alfhan meneliti mengenai tiga variabel x yaitu pendidikan, pelatihan, dan motivasi. Kemudian perbedaan lainnya yaitu terkait indikator pelatihan (variabel x), pada penelitian Alfhan indikator pelatihannya berdasarkan unsur lamanya pelatihan, tingkat pelatihan, dan relevansi pelatihan. Sedangkan penelitian ini berdasarkan pada unsur reaksi peserta, pembelajaran, perilaku, dan hasil pelatihan. (Alfhan, 2013).

Hasil penelitian lainnya yaitu hasil penelitian Dedeh dan Hasanah, yang merupakan jurnal penelitian pendidikan Vol. 11 No. 2 dengan judul “pengaruh pendidikan latihan (diklat) kepemimpinan guru dan iklim kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar se-kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta”. Hasil penelitiannya membuktikan adanya pengaruh pendidikan dan pelatihan kepemimpinan guru terhadap kinerja guru sebesar 33%.

Perbedaan jurnal Hasanah,dkk dengan penelitian ini yaitu mengenai metode penelitian. Metode penelitian dalam penelitian Dedeh Sofia Hasanah yaitu metode deskriptif korelasional yang ditujukan untuk menggambarkan hubungan antar variabel. Sedangkan, pada penelitian ini digunakan metode ekspos fakto. Kemudian perbedaan lainnya yaitu mengenai variabel x yang diteliti, bahwa pada penelitian Dedeh dan Hasanah yaitu pendidikan latihan (diklat) kepemimpinan guru dan iklim kerja, sedangkan pada penelitian ini yaitu mengenai pelatihan peningkatan kompetensi guru (Hasanah et al., 2010).