

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensinya dapat berkembang secara maksimal. Sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, responsif terhadap perubahan teknologi yang berkembang pesat sekarang ini (Sutrisno, 2016). Dalam setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan di tanah air, tidak dapat dilepaskan dari berbagai hal yang berkaitan dengan eksistensi pendidik itu sendiri. Sementara itu, Alma menyatakan bahwa seorang pendidik merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan (Alma, 2014). Pendidik mempunyai peran sebagai profesional, jabatan ini menuntut peningkatan kecakapan dan mutu keguruan secara berkesinambungan.

Hal ini dapat dilakukan melalui pengembangan Sumber Daya Manusia yang merupakan suatu proses perencanaan individu dalam mengembangkan kompetensi dan keterampilan yang dimiliki agar berdampak pada instansi dan pengembangan karir pendidik dalam bekerja (Ambar Sri Lestari, 2021). Oleh karena itu, seorang pendidik perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas. Pendidik diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja pendidik dalam lembaga tersebut dengan melalui pendidikan dan pelatihan (Firman, 2014).

Diklat merupakan salah satu elemen penting dalam kerangka pengembangan sumber daya manusia di setiap instansi. Menurut Ambar pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha untuk memelihara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme pendidik (Ambar, 2014). Perkataan yang sama disampaikan juga oleh Wicaksono dan Yosep Satrio, bahwa cara yang digunakan oleh instansi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara kinerja pendidik dan

sekaligus meningkatkan keahlian para pendidik untuk meningkatkan semangat kerja dan membina kinerja mereka secara terus menerus dalam ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan (Satrio, 2014). Sehingga tepat kiranya jika muncul klaim bahwa, Pendidikan dan Latihan, tak terkecuali pendidik sebagai penentu di garda terdepan ketercapaian tujuan pendidikan, menjadi sangat strategis posisinya. Pengembangan kapasitas sumber daya manusia penyelenggara diklat, baik pada domain materi, metode, dan kapasitas sebagai upaya peningkatan kualitas dan kapasitas. Kinerja selalu menjadi pusat perhatian dalam manajemen madrasah karena sangat berhubungan dengan produktivitas lembaga pendidikan. Untuk meningkatkan kinerja pendidik perlu dilakukan pelatihan untuk menilai tingkat kinerja yang telah dilakukan. Penilaian terhadap kinerja juga bermanfaat sebagai tolak ukur yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan kemajuan madrasah.

Berkenaan dengan peran strategis balai diklat keagamaan, terdapat beberapa regulasi yang secara spesifik mengafirmasi, diantaranya Pasal 1 Ayat (11) Peraturan Menteri Agama Nomor 4 tahun 2013 bahwa, Balai Diklat Keagamaan adalah unit pelaksana Teknis di Lingkungan Badan Penelitian dan Pengembangan serta Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Agama, Pasal 2 bahwa, tujuan dilakukannya Pendidikan dan Pelatihan oleh Balai Diklat adalah untuk meningkatkan kompetensi teknis PNS dan Pegawai non-PNS yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku agar sesuai dengan standar kompetensi teknis yang dibutuhkan oleh satuan organisasi dan/atau jabatannya (Peraturan Menteri Agama Nomor 4, 2013).

Kementerian Agama adalah sebuah lembaga kementerian yang diamanatkan oleh undang-undang sebagai sub sistem pemerintah Republik Indonesia yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di bidang agama dalam membantu menyelenggarakan pemerintahan negara (Kementerian Agama Republik Indonesia n.d.). Kantor Kementerian Agama Kabupaten Cianjur memiliki beberapa sub bagian yakni tata usaha, Seksi Pendidikan Madrasah, Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pasantren, Seksi Pendidikan Agama Islam, Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah, Seksi Bimbingan Masyarakat Islam, Pengawas

Madrasah Pengawas PAI. Salah satu upaya kementerian Agama dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara melakukan pengembangan sumber daya manusia melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, memberikan motivasi dan yang paling berpengaruh dikementerian Agama itu dengan adanya 5 budaya kerja yaitu integritas, profesional, inovatif, tanggung jawab dan keteladanan (Kementerian Agama Republik Indonesia n.d.).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada bulan Januari di 3 Madrasah Kecamatan Cianjur yakni MTsN 6 Cianjur, MTsS Islamiyah Sayang, MTsS Al-Muawanah menunjukkan sebagian kinerja pendidik sudah menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Akan tetapi dikarenakan penjatahan diklat terbatas maka ada pula guru yang kurang menguasai terhadap materi ajar sehingga hanya sekedar menyampaikan materi. Maka peneliti berpandangan bahwa ada hal yang menjadi faktor sehingga terjadi hal seperti itu. Untuk dapat meningkatkan kinerja guru tersebut maka sangat penting untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan guru.

Berdasarkan hal tersebut maka Kantor Kementerian Agama Kab. Cianjur melakukan sebuah upaya kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas pendidik, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pendidik dengan melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat). Apabila dilihat dari penjatahan diklat sangat terbatas bagi para pendidik madrasah di bawah naungan Kementerian Agama Cianjur, namun terdapat minat yang tinggi dari para pendidik tersebut maka Kementerian Agama Cianjur berinisiatif untuk mengadakan pendidikan dan pelatihan mandiri. Umumnya alasan para pendidik ingin mengikuti program diklat ini yaitu untuk sertifikasi guru. Sertifikasi pendidik merupakan sebuah program yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru, atau dengan kata lain pemilikan sertifikat pendidik oleh guru merupakan representasi kualitas kinerja guru itu sendiri. Dengan adanya sertifikasi juga diharapkan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja guru. Tujuan utama diadakan program sertifikasi adalah untuk meningkatkan pengetahuan, kinerja, kreatifitas, serta mampu menjalankan fungsi-fungsi lainnya yang berhubungan dengan proses belajar mengajar.

Sehingga, dalam melakukan kebijakan pengembangan sumber daya manusia terutama bagi para pendidik di bawah naungan Kementerian Agama Cianjur saat ini masih perlu untuk ditingkatkan, secara tidak langsung ini akan berdampak pada produktivitas lembaga pendidikan kedepannya. Berdasarkan fenomena dan pentingnya masalah di atas untuk diteliti, maka akan dilaksanakan penelitian terkait pengaruh pelaksanaan diklat terhadap peningkatan kinerja pendidik Madrasah dengan judul: **“PENGARUH DIKLAT MANDIRI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN CIANJUR KASI PENDIDIKAN MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK (Penelitian Pada Pendidik Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Cianjur)”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan yang akan menjadi penelitian yaitu:

1. Bagaimana Pelaksanaan Diklat yang Dilakukan Kementerian Agama Cianjur?
2. Bagaimana Kinerja Pendidik Madrasah Tsanawiyah se- Kecamatan Cianjur?
3. Bagaimana Pengaruh Pelaksanaan Diklat terhadap Kinerja Pendidik Madrasah Tsanawiyah se- Kecamatan Cianjur?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, terdapat suatu tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Pelaksanaan Diklat yang Dilakukan Oleh Kementerian Agama Cianjur.
2. Untuk Mengetahui Kinerja Pendidik Madrasah Tsanawiyah se- Kecamatan Cianjur.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Pelaksanaan Diklat terhadap Kinerja Pendidik Madrasah Tsanawiyah se- Kabupaten Cianjur.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini selain mempunyai tujuan, juga diharapkan dapat memberikan banyak manfaat bagi pihak-pihak terkait. Penulis mengharapkan hasil penelitian ini dapat mempunyai manfaat sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Menambah kajian tentang pendidikan dan pelatihan serta kinerja pendidik guna perkembangan ilmu pengetahuan.
- b. Sebagai rujukan untuk penulis selanjutnya dalam kajian yang sama dan ruang lingkup yang lebih luas.

##### **2. Manfaat Praksis**

- a. Untuk pendidik, menjadi landasan dalam bertindak sebagai perwujudan dari diklat terhadap peningkatan kinerja.
- b. Untuk instansi, dapat memberikan pengetahuan serta menambah koleksi kajian yang bermanfaat mengenai pengaruh diklat terhadap kinerja pendidik untuk peningkatan kualitas pendidik.
- c. Untuk peneliti, guna memiliki pengetahuan, pengalaman dan keterampilan mengenai proses diklat dalam meningkatkan kinerja pendidik.

#### **E. Kerangka Berpikir**

Pendidikan adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karier serta pendidikan dan pelatihan (Suwatno, 2013). Sedangkan pelatihan adalah suatu kegiatan peningkatan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu institusi, sehingga pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi karyawan atau pegawai (Soekidjo, 2015). Dengan demikian Pendidikan dan latihan sangat penting dalam sebuah organisasi baik pemerintahan maupun swasta karena dengan melakukan pendidikan dan pelatihan seorang pendidik bisa meningkatkan kinerja didalam suatu lembaga pendidikan tersebut (Hendri, 2018). Adapun yang menjadi

indikator untuk variabel pendidikan dan pelatihan yaitu menurut pendapat Bangun, ada empat tingkat penilaian pendidikan dan pelatihan diantaranya (Bangun, 2012):

1. Reaksi

Reaksi merupakan proses melihat atau mengukur bagaimana peserta pelatihan dan pendidikan bereaksi terhadap program tersebut.

2. Pembelajaran

Pembelajaran yang dimaksud yakni mengukur bagaimana peserta pelatihan menerima kegiatan pembelajaran, apakah peserta telah berubah pengetahuan, ketrampilan dan prilakunya

3. Perilaku

Mengukur bagaimana peserta pelatihan telah berubah prilakunya akibat dari program pelatihan dan pendidikan yang diikutinya.

4. Hasil pelatihan

Mengukur apa hasil yang diperoleh, karena peserta pelatihan mengikuti program diklat, misalnya meningkatnya produktifitas dan lainnya.

Kinerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu (Sitohang, 2016). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang pertama adalah faktor dari dalam diri sendiri (internal) dan faktor dari luar (eksternal) (Adi, 2018). Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 ayat (1) disebut bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan peneitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi (Sitohang, 2016).

Undang-Undang Guru dan Dosen serta PP No.19 Tahun 2005 menyatakan bahwa kompetensi guru meliputi komptensi pedagogik, profesionalisme, sosial, dan kepribadian. Menurut (Febriana, 2019) penjabaran kompetensi tersebut yaitu:

1. Kompetensi Pedagogik

Dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dikemukakan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. kompetensi ini dapat dilihat dari kemampuan seorang guru dalam merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan melakukan penilaian.

## 2. Kompetensi Kepribadian

Kepribadian Pendidikan merupakan faktor terpenting bagi keberhasilan belajar anak didik. Karakteristik kepribadian yang berkaitan dengan keberhasilan pendidik dalam menggeluti profesinya meliputi fleksibilitas kognitif dan keterbukaan psikologis. Dalam Undang-undang Guru dan Dosen dikemukakan kompetensi kepribadian adalah kemampuan yang mantap, berakhak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik.

## 3. Kompetensi Profesional

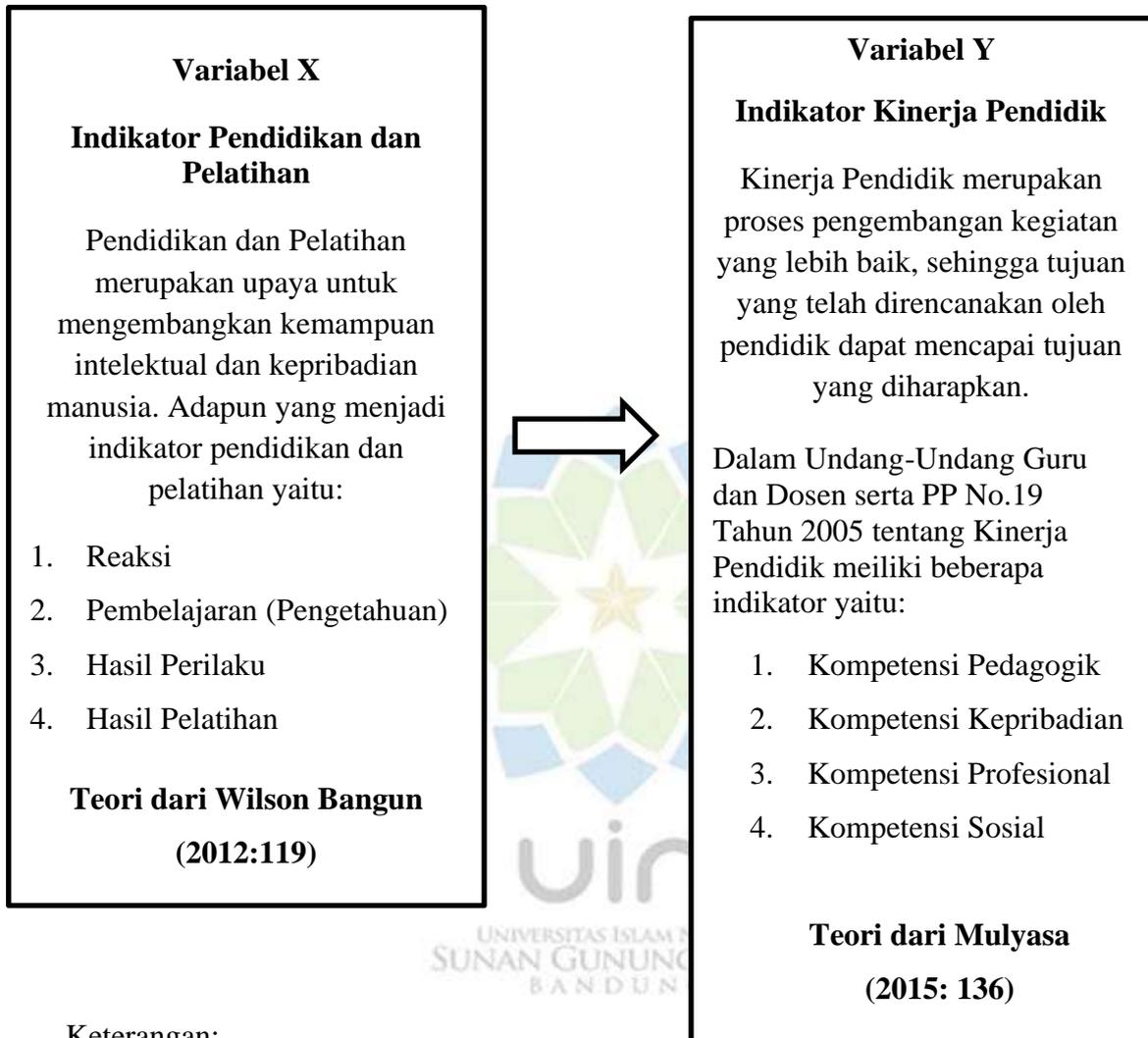
Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. setiap subkompetensi tersebut memiliki indikator esensial.

## 4. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/ wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Peran yang dibawa pendidik dalam masyarakat berbeda dengan profesi lain.

Berdasarkan pemaparan di atas, skema dari kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1. 1 Skema Kerangka Pemikiran



Keterangan:

X : Pendidikan dan Pelatihan

Y : Kinerja Pendidik

➔ : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pendidik

Adapun teori yang dikemukakan oleh Simanjuntak (1998:70-74) dalam penelitian ini yaitu teori human capital, bahwa seorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui pendidikan dan pelatihan, sehingga terlihat hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja tercermin dalam tingkat penghasilan.

Kinerja guru yaitu proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan yang telah direncanakan ataupun ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh tenaga pendidik atau guru sesuai dengan target dan tujuan.

## **F. Hipotesis**

Menurut hipotesis yakni merupakan kesimpulan sementara atau suatu jawaban yang sifatnya sementara dan merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara 2 variabel bahkan lebih. Kebenaran dugaan tersebut harus dibuktikan terlebih dahulu dengan melakukan penyelidikan ilmiah (Sugiyono, 2017). Perumusan hipotesis yang peneliti kemukakan adalah sebagai berikut.

-Ho: (Hipotesis Nol) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara diklat mandiri yang dilakukan Kementerian Agama Kabupaten Cianjur dengan kinerja pendidik Madrasah Tsanawiyah se- Kecamatan Cianjur.

-Ha: (Hipotesis Alternatif) Terdapat pengaruh yang signifikan antara diklat mandiri yang dilakukan Kementerian Agama Kabupaten Cianjur dengan kinerja pendidik Madrasah Tsanawiyah se- Kecamatan Cianjur.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG

## **G. Hasil Penelitian Terdahulu**

Dalam bagian ini dikemukakan beberapa hasil penelitian yang menurut peneliti mempunyai relevansi dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, yang akan dijadikan pijakan dalam melaksanakan penelitian. Adapun penelitian terdahulunya adalah sebagai berikut.

1. Atika Hari Riya berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada SMK Negeri 3 Duma” Jurusan Administrai Negara, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, tahun 2013, Penelitian ini mengkaji tentang Pelatihan (Diklat) Guru PNS sebagai

syarat untuk memenuhi hasil berdaya guna sehingga dapat mampu mengerjakan tugas dengan sebaik mungkin, Metode yang di gunakan pada penelitian ini adalah Assosiatif dengan teknik kolerasi dengan pendekatan kuantitatif (Atika Hari, 2013). Sedangkan untuk penelitian tentang pengaruh diklat mandiri yang dilakukan Kementerian Cianjur untuk meningkatkan kinerja pendidik Madrasah Tsanawiyah se- Kecamatan Cianjur yang mana mengkaji tentang penelitian kuantitatif deskriptif dengan menggunakan Analisis Regersi Linier dengan teknik perhitungan Statistik SPSS Vers 20.

2. Nihayatul Muklishoh, berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Bulakamba Brebes” Jurusan Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Semarang, tahun 2013. . Secara umum pendidikan dan pelatihan yang dimiliki oleh guru-guru MTs Swasta kecamatan Bulakamba kabupaten Brebes menunjukkan skor rata-rata sebesar 20,52 atau sebesar 48% dan termasuk dalam katagori kurang baik. Kompensasi menunjukkan skor rata-rata 25,73 atau sebesar 57% dan termasuk dalam katagori kurang baik. Kepuasan kerja guru menunjukkan skor rata-rata sebesar 19,72 atau sebesar 51% dan termasuk dalam katagori kurang baik. Kinerja guru MTs Swasta kecanatan Bulakamba kabupaten Brebes menunjukkan skor rata-rata 39,26 atau sebesar 52% dan termasuk dalam katagori kurang baik. Sedangkan penelitian yang akan dibahas yakni dengan variabel X nya (Pendidikan dan Pelatihan) dan variabel Y (Kinerja Pendidik). Perbedaanya juga yakni diklat yang akan dibahas yaitu diklat mandiri yang dilakukan Kementerian Agama Cianjur untuk meningkatkan kinerja pendidik Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Cianjur, Kemenag melakukan hal ini dikarenakan kebutuhan kuota diklat dari BKD yang terbatas sedangkan peminat pendidik dalam mengikuti diklat sangat tinggi.

3. M. Dahlan, dkk berjudul “Pengaruh Budaya Sekolah dan Diklat terhadap Kinerja Guru” *Journal of Education Research*, Vol (1) No.3, tahun 2020. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah dan Diklat terhadap kinerja guru sekolah dasar. Data penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan jumlah sampel yakni 74 orang (M. Dahlan, 2020). Sedangkan penelitian yang akan dibahas variabel X nya hanya mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan, serta sampel pada penelitian ini ialah guru Madrasah Tsanawiyah yang mengikuti diklat mandiri sebanyak 57 orang.
4. Zacky Audah, berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru pada SMA Muhammadiyah Martapura” *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Pelabuhan*, Vol (10), No.2 tahun 2020. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dan parsial pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru pada SMA Muhammadiyah Martapura. Jenis penelitian adalah penelitian asosiatif yang menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel pendidikan dan pelatihan pengaruhnya terhadap kinerja guru pada SMA Muhammadiyah Martapura. Populasi adalah seluruh guru pada SMA Muhammadiyah Martapura yang berjumlah 85 orang (Audah, 2020). Sedangkan penelitian yang akan dibahas yakni melihat upaya Kementerian Agama Cianjur melakukan diklat mandiri terhadap kinerja pendidik Madrasah Tsanawiyah untuk mengikuti diklat di BDK, dengan populasi 57 orang. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *ex post facto*.
5. Dwi Handayani, berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Banyuasin” *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol (06), No. 2 tahun 2017. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri Banyuasin. Penelitian dilakukan dengan menggunakan asosiatif mendesain.

Dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja yang dikembangkan masing-masing beberapa indikator. Data primer diperoleh dari 145 sampel terpilih dengan sampling kluster. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (Handayani, 2017). Sedangkan penelitian yang akan dibahas variabel X nya hanya mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan, serta sampel pada penelitian ini ialah guru Madrasah Tsanawiyah yang mengikuti diklat mandiri sebanyak 57 orang, serta menggunakan metode ex post facto.

6. Atik Novitasari, dkk berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru” Jurnal Analisis Pendidikan Ekonomi, Vol (1), No.2 tahun 2013. Tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal baik secara simultan maupun secara parsial. Penelitian ini merupakan penelitian populasi yaitu pada 50 guru. Metode pengumpulan data menggunakan metode angket. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, pendidikan, dan pelatihan memberikan kontribusi sebesar 76,2% terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal (Novitasari, A., Wahyudin, A., & Setiyani, 2013). Sedangkan penelitian yang akan dibahas yakni dengan variabel X nya (Pendidikan dan Pelatihan) dan variabel Y (Kinerja Pendidik). Perbedaanya juga yakni diklat yang akan dibahas yaitu diklat mandiri yang dilakukan Kementerian Agama Cianjur untuk meningkatkan kinerja pendidik Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Cianjur, Kemenag melakukan hal ini dikarenakan kebutuhan kuota diklat dari BKD yang terbatas sedangkan peminat pendidik dalam mengikuti diklat sangat tinggi.

7. Azizah, dkk berjudul “Pengaruh Diklat Kependidikan Dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kualitas Guru Di Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon” Jurnal Syntax Idea, Universitas Muhadi Setiabudi, Vol(2), No. 7 tahun 2020. Penelitian ini dilakukan guna mendapatkan gambaran realitas fenomena di lingkungan sekolah dasar negeri di Kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon. Bagaimana pengaruh faktor tingkat pendidikan (X1) yang meliputi pendidikan guru, perilaku, kemampuan dan keterampilan guru, dan tingkat kesejahteraan guru (X2) meliputi wujud finansial dan non finansial terhadap tingkat kualitas kinerja guru sekolah dasar (Y) meliputi kinerja guru dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi kegiatan pembelajaran. Melalui pendekatan kuantitatif, dari hasil penelitian yang mengambil sampel guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon menunjukkan bahwa, ternyata pengaruh faktor tingkat pendidikan guru dan tingkat kesejahteraan guru terhadap kualitas kinerja guru “besar” (Indiriyani, Azizah; Saefulloh, M. Riono, 2020). Sedangkan penelitian yang akan dibahas yakni Sedangkan penelitian yang akan dibahas variabel X nya hanya mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan dan variabel Y nya ialah kinerja pendidik. Serta sampel pada penelitian ini ialah guru Madrasah Tsanawiyah yang mengikuti diklat mandiri sebanyak 57 orang, serta menggunakan metode ex post facto.
8. Windi Purwanti, dkk berjudul “Pengaruh Kedisiplinan, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Bojong Picung” Jurnal Comm Edu, Vol(3), No.3 tahun 2020. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bojongpicung. Penelitian ini menggunakan pendekatan rumus slovin dengan populasi sampel yang diambil dari seluruh guru di SMK Negeri 1 Bojongpicung sebanyak 85 orang. Variabel penelitian ini terdiri atas dua variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1) pendidikan dan pelatihan (X2) dan satu variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

pengaruh kedisiplinan, pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bojongpicung dengan kontribusi sebesar 80,6% (Aprileoni et al., 2020). Sedangkan penelitian yang akan dibahas Variabel babad nya yakni pendidikan dan pelatihan, dan variabel terikatnya yakni kinerja pendidik, pengumpulan data dilakukan dengan angket tertutup dalam bentuk Google Formulir.

9. M. Qutub, berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru di Yayasan Baitussalam Semarang” Jurnal Publikasi Penelitian, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Univeritas Dian Nuswanto Semarang, tahun 2013. Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh working motivation, working discipline, education and training terhadap kinerja guru madrasah di Yayasan Baitussalam - Kota Semarang. Sampel yang diambil sebanyak 38 responden dengan menggunakan metode accidental yaitu penentuan sampel berdasarkan secara kebetulan responden ditemui oleh peneliti. Responden dalam penelitian ini yaitu guru madrasah di Yayasan Baitussalam. Hasil penelitian diperoleh bahwa secara parsial dan simultan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian yang akan dibahas yakni dengan variabel X nya (Pendidikan dan Pelatihan) dan variabel Y (Kinerja Pendidik). Perbedaanya juga yakni diklat yang akan dibahas yaitu diklat mandiri yang dilakukan Kementerian Agama Cianjur untuk meningkatkan kinerja pendidik Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Cianjur, Kemenag melakukan hal ini dikarenakan kebutuhan kuota diklat dari BKD yang terbatas sedangkan peminat pendidik dalam mengikuti diklat sangat tinggi.
10. Andi Kamrida berjudul “Pengaruh pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Studi pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan” Jurusan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Makassar, tahun 2016. Penelitian ini mengkaji tentang

penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden 167 dengan sampel 50 orang, penelitian ini menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan, gambaran kinerja pegawai, serta ditinjau dari indikator pengetahuan tentang pekerjaan. Kerja sama, prakarsa atau inisiatif, disiplin atau keteraturan kerja (Andi Kamrida, 2016). Sedangkan untuk penelitian yang akan dibahas adalah tentang pengaruh upaya Kementerian Agama Cianjur melakukan diklat mandiri terhadap peningkatan kinerja pendidik Madrasah Tsanawiyah se- Kecamatan Cianjur yang mana mengkaji tentang penelitian kuantitatif deskriptif terhadap sampel 57 orang.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, penelitian yang akan dilakukan oleh penulis ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Perbedaanya terdapat pada proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang mengacu pada teori Bangun mulai dari 1) Reaksi 2) Pengetahuan 3) Hasil Perilaku 4) Hasil Pelatihan. Yang pengaruhnya terhadap indikator pendidik 1) Pedagogik 2) Sosial 3) Kepribadian 4) Profesional menurut Mulyasa. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya juga terdapat pada pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang mandiri, di mana dilaksanakan bagi pendidik yang ingin meningkatkan kinerjanya untuk sertifikasi guru. Diklat mandiri ini dinaungi oleh Kementerian Agama Kabupaten Cianjur dan dilaksanakan oleh Balai Diklat Keagamaan Bandung-Jawa Barat.