

**PENGARUH DIKLAT TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA GURU DI MTS
NEGERI 2 LAMPUNG UTARA**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
(S.Pd) dalam Manajemen Pendidikan Islam

Oleh :

**YUSRIANI HASANAH
NPM. 1911030235**

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1445 H / 2024 M**

**PENGARUH DIKLAT TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA GURU DI MTS
NEGERI 2 LAMPUNG UTARA**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
(S.Pd) dalam Manajemen Pendidikan Islam



Pembimbing 1 : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd

Pembimbing 2 : Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1445 H / 2024 M**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh diklat terhadap peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 2 Lampung Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian survey. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh tenaga pendidik di MTs Negeri 2 Lampung Utara yang berjumlah 49 guru. Dikarenakan jumlah populasinya kurang dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada di MTs Negeri 2 Lampung Utara yaitu sebanyak 49 orang responlnden yang akan dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Uji yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji prasyarat analisis yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearita. Teknik analisis data menggunakan uji analisis regresi sederhana menggunakan uji-T dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian tentang pengaruh diklat terhadap peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 2 Lampung Utara ditemukan bahwa terdapat pengaruh dikat terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis H_1 diterima. Besarnya pengaruh diklat terhadap peningkatan kinerja guru berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diketahui nilai R Square keseluruhan objek di MTs Negeri 2 Lampung Utara sebesar 0.441. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel Y di MTs Negeri 2 Lampung Utara adalah sebesar 44,1% sisanya sebesar 55,9% dapat disebabkan oleh faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian.

Kata Kunci : Diklat, Kinerja Guru

ABSTRACT

This study aims to determine how the effect of training on improving teacher performance at MTs Negeri 2 Lampung Utara. This research uses quantitative methods with the type of survey research. The population in this study is all educators in MTs Negeri 2 Lampung Utara totaling 49 teachers. Because the population is less than 100 respondents, the researchers took 100% of the total population in MTs Negeri 2 Lampung Utara, which is as many as 49 respondents who will be sampled. The data collection technique uses a questionnaire with a Likert scale. The tests used are validity tests, reliability tests, analysis prerequisite tests consisting of normality tests and linearity tests. The data analysis technique uses a simple regression analysis test using a T-test and a coefficient of determination.

The results of research on the effect of training on improving teacher performance in MTs Negeri 2 Lampung Utara found that there was an influence of training on teacher performance, so the H_1 hypothesis was accepted. The magnitude of the influence of training on improving teacher performance based on the calculation of the coefficient of determination is known to be the R Square value of the entire object in MTs Negeri 2 Lampung Utara of 0.441. This means that the partial influence of variable X on variable Y in MTs Negeri 2 Lampung Utara is 44.1%, the remaining 55.9% can be caused by other factors that are not the focus of discussion in the study.

Keywords: Training, Teacher Performance

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yusriani Hasanah
NPM : 1911030235
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Diklat Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Lampung Utara” adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan duplikasi ataupun karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam catatan kaki atau daftar rujukan. Apabila suatu waktu terbukti adanya penyimpangan pada karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis. Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 07 Februari 2024
Penulis



Yusriani Hasanah
1911030235



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp (0721) 703289

PERSETUJUAN

Judul : **PENGARUH DIKLAT TERHADAP**
Skripsi : **PENINGKATANKINERJA GURU DI**
MTs NEGERI 2 LAMPUNG UTARA

Nama : **Yusriani Hasanah**

NPM : **1911030235**

Prodi : **Manajemen Pendidikan Islam**

Fakultas: **Tarbiyah dan Keguruan**

MENYETUJUI

Untuk Dimunaqosyahkan dan Dipertahankan Dalam Sidang
Munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan
Lampung

Pembimbing I

Dr. Hj. Eri Hadiati, M.Pd
NIP. 19640711199103 2 003

Pembimbing II

Drs. Yosep Asvat Mamsyah, M.Ag
NIP. 196704201998031002

Mengetahui

Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Yetri, M.Pd
NIP.196512151994032001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **“PENGARUH DIKLAT TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU DI MI^s NEGERI 2 LAMPUNG UTARA** disusun oleh: **Yusriani Hasanah, NPM: 1911030235**, Program studi: **Manajemen Pendidikan Islam (MPI)**. Telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: **Selasa, 07 Mei 2024** pukul 13:00 – 14:30 WIB.

TIM MUNAQOSAH

Ketua Sidang : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd (.....)

Sekretaris : Jalaludin, M.Pd (.....)

Penguji Utama : Dr. M. Kharis Fadillah, S.Pd.I, M.Pd.I (.....)

Penguji Pendamping I : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd (.....)

Penguji Pendamping II : Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan


Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M. Pd
NIP. 19640828198803 2 002



MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan,
sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.” (Q.S. Al
Insyirah : 5-6)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT. Atas rahmat, hidayah dan taufiq-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga tercurah limpahkan kepada baginda Muhammad SAW yang telah menuntun seluruh umat manusia menuju jalan kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.

Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Teruntuk cinta pertamaku Bapak Susanto dan pintu surgaku Nurhuda yang aku hormati dan aku banggakan. Yang selalu memberikan dukungan terbesar baik materi maupun moril, dan menguatkan sepeh jiwa dan raga, merawatku, memotivasiku dengan nasihat-nasihat yang luar biasa, dan mendoakanku agar selalu ada dalam jalan-Nya. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT dan mendapatkan keberkahan disetiap langkahnya.
2. Kakak dan adikku Khairudin Sukro dan Muhammad Rodiatullah yang senantiasa mendoakan dan mendukungku, serta keluarga besar ku yang selalu memberikan dorongan semangat dan motivasi demi menggapai impian dan cita-citaku.
3. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Gilang Rizky Saputra, S.Pd. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Berkontribusi banyak dalam penulisan karya tulis ini, baik tenaga, waktu,

maupun materi kepada penulis. Telah menjadi rumah, pendamping dalam segala hal yang menemani, mendukung, ataupun menghibur dalam kesedihan, mendengar keluh kesah, dan selalu memberi semangat. Semoga Allah selalu memberi keberkahan dalam segala hal yang kita lalui dan rencanakan.

4. Kepada Rina Anggraini, S.H, Rika Zuliyana, dan Silvi Aprilia Pertiwi terimakasih telah memberi motivasi, *support*, dan semangat kepada penulis serta sudah selalu ada disaat penulis butuh bantuan atau kesulitan dan selalu membersamai dalam setiap keadaan..
5. Kepada Tamara, S.Pd terimakasih telah menjadi seperti kakak perempuan bagi penulis yang memberi motivasi, *support*, dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan karya tulis ini serta selalu membantu dalam segala hal.
6. Untuk seluruh keluarga yang selalu memberikan motivasi, doa, dan dukungannya untuk penulis menyelesaikan karya tulis ini.
7. Teman-teman seperjuangan Mahasiswa Prodi MPI 2019 khususnya kelas D yang telah berjuang dalam menyelesaikan studi.
8. Almamater tercinta tempatku menimba ilmu UIN Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap Yusriani Hasanah, lahir di Kotabumi Kabupaten Lampung Utara pada tanggal 20 Juli 2001. Anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Susanto dan Ibu Nurhuda. Saat ini penulis tinggal di Jl. Dahlia, Kotabumi, Lampung Utara.

Masa pendidikan penulis dimulai pada tahun 2006 di TK Al-Islamiah Kotabumi dan kemudian melanjutkan pendidikan di SD Negeri 1 Kota Alam dan lulus pada tahun 2013. Kemudian melanjutkan pendidikan tingkat menengah di SMP Bhayangkari Kotabumi dan lulus pada tahun 2016. Pada tahun 2016 melanjutkan pendidikan di tingkat menengah atas di SMA Negeri 2 Kotabumi dan lulus pada tahun 2019. Pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung mengambil Strata Satu (S1) dan terdaftar sebagai mahasiswa jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Selama menjadi mahasiswa, penulis aktif diberbagai kegiatan intra maupun ekstra kampus Fakultas dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung. Akhir kata penulis mengucapkan rasa Syukur yang sebesar-besarnya atas penyelesaian skripsi yang berjudul Pengaruh Diklat Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Lampung Utara ditahun 2023/2024.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan dan petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi syarat untuk meraih gelas Sarjana Pendidikan (S.Pd) di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung dengan judul skripsi **“Pengaruh Diklat Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Lampung Utara”**. Shalawat serta salam selalu disanjung agungkan kepada Baginda Muhammad SAW, semoga kita mendapatkan syafaatnya di yaumul akhir kelak.

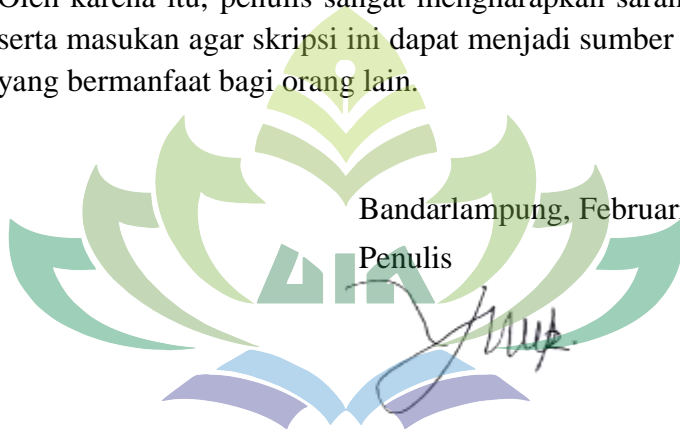
Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan berbagai pihak maka skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghormatan yang tulus kepada :

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Hj. Yetri, M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
3. Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
4. Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd selaku pembimbing I yang telah memberikan waktunya dalam memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi.
5. Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan sabar dalam memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan khususnya jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang

telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di UIN Raden Intan Lampung.

7. Sepputri Yani, M.Pd selaku kepala Madrasah MTs Negeri 2 Lampung Utara yang telah mengizinkan penulis melaksanakan penelitian di MTs Negeri 2 Lampung Utara.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, baik dari penyusunan materi maupun penyajian. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran, kritik, serta masukan agar skripsi ini dapat menjadi sumber referensi yang bermanfaat bagi orang lain.



Bandarlampung, Februari 2024

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Yusriani Hasanah', is written over the 'Penulis' text and partially over the watermark logo.

Yusriani Hasanah

1911030414

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	v
PERSETUJUAN	vi
PENGESAHAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
RIWAYAT HIDUP	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	14
D. Rumusan Masalah	15
E. Tujuan Penelitian.....	15
F. Manfaat Penelitian.....	15
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	16
H. Sistematika Penulisan.....	24
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN	
HIPOTESIS	27
A. Landasan Teori	27
1. Kinerja Guru.....	27
a. Pengertian Kinerja Guru.....	27
b. Tugas dan Peranan Guru	30

c.	Penilaian Kinerja Guru.....	34
d.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	37
e.	Indikator Kinerja Guru.....	39
2.	Diklat.....	40
a.	Pengertian Diklat.....	40
b.	Tujuan dan Manfaat Diklat.....	45
c.	Metode Diklat.....	50
d.	Jenis-Jenis Diklat.....	52
e.	Prosedur Diklat.....	56
f.	Manajemen Diklat.....	60
g.	Evaluasi Diklat.....	62
h.	Indikator Diklat.....	64
B.	Kerangka Berpikir.....	66
C.	Pengajuan Hipotesis.....	67
BAB III	METODE PENELITIAN.....	69
A.	Waktu dan Tempat Penelitian.....	69
B.	Pendekatan dan Metode Penelitian.....	69
C.	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data.....	70
1.	Populasi.....	70
2.	Sampel.....	70
3.	Teknik Pengumpulan Data.....	71
a.	Angket.....	71
b.	Dokumentasi.....	73
D.	Definisi Operasional Variabel.....	73
1.	Variabel Terikat.....	74
2.	Variabel Bebas.....	74
E.	Instrumen Penelitian.....	75
F.	Uji Validitas dan Reabilitas.....	79
1.	Uji Validitas.....	79
2.	Reliabilitas Data.....	80
G.	Uji Prasyarat Analisis.....	81
1.	Uji Normalitas.....	81

2. Uji Linearitas	81
H. Uji Hipotesis	82
1. Regresi Linear Sederhana	82
2. Koefisien Determinasi	84
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	85
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	85
B. Deskripsi dan Analisis Data Hasil Penelitian.....	94
1. Deskripsi dan Analisis Data Hasil Uji Coba Instrumen.....	94
2. Deskripsi dan Analisis Data Hasil Penelitian.....	95
C. Pembahasan Hasil Penelitian	109
BAB V PENUTUP	117
A. Kesimpulan.....	117
B. Rekomendasi	117
DAFTAR RUJUKAN	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Peneliti Terdahulu Yang Relevan.....	23
Tabel 3.1. Skala Likert	76
Tabel 3.2 Skala Likert	76
Tabel 3.3. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	77
Tabel 3.4. Klasifikasi Koefisien Reliabilitas.....	81
Tabel 4.1. Data Tenaga Pendidik MTs Negeri 2 Lampung Utara89	
Tabel 4.2. Tabulasi Data Uji Coba Instrumen Penelitian Diklat (X)	94
Tabel 4.3. Tabulasi Data Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian Kinerja Guru (Y)	95
Tabel 4.4. Hasil Perhitungan Uji Validitas Diklat (X).....	96
Tabel 4.5. Hasil Perhitungan Uji Validitas Kinerja Guru (Y)...	99
Tabel 4.6. Hasil Perhitungan Uji Realibilitas Diklat (X)	101
Tabel 4.7. Hasil Perhitungan Uji Realibilitas Kinerja Guru (Y)102	
Tabel 4.8. Tabel Tabulasi Data Penelitian Diklat (X).....	103
Tabel 4.9. Tabel Tabulasi Data Penelitian Kinerja Guru (Y)..	104
Tabel 4.10. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Diklat dan Kinerja Guru.....	105
Tabel 4.11. Hasil Perhitungan Uji Linearitas Diklat Terhadap Kinerja Guru.....	106
Tabel 4.12. Hasil Perhitungan Uji-T Diklat dan Kinerja Guru	108
Tabel 4.13. Koefisien Determinasi Diklat Terhadap Kinerja Guru.....	109

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Grafik Penilaian Kinerja Guru	13
Gambar 2.1. Siklus Manajemen Diklat	60
Gambar 2.2. Kerangka Berpikir	67



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum menjelaskan lebih lanjut serta menguraikan isi skripsi ini, maka penulis akan menjelaskan istilah yang terkandung dalam judul skripsi ini, yang berjudul “Pengaruh Diklat Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di MTs Negeri 2 Lampung Utara” Agar tidak terjadi kesalahan-pahaman antara pembaca dengan apa yang dimaksud oleh penulis, maka penulis akan memberikan penjelasan judul secara singkat sebagai berikut:

1. Diklat

Penggunaan istilah Diklat dalam suatu institusi biasanya disatukan menjadi pendidikan dan pelatihan. Menurut Soetidjo pendidikan (formal) di dalam suatu organisasi adalah suatu proses perkembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.¹

Menurut Sikula dalam Ashar Sunyoto Munandar pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang memnggunakan prosedur sistimatis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non manerjial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.²

Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa pendidikan dan pelatihan(diklat) merupakan upaya yang dilakukan oleh seseorang atau pemimpin dalam rangka

¹ Soekidjo Notadmudjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003). hal. 28

² Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri Dan Organisasi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002). hal. 85

mengembangkan sumberdaya manusia dalam hal ini adalah guru, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kompetensi kepribadian guru yang diinginkan oleh institusi atau lembaga pendidikan yang bersangkutan.

Peserta diklat adalah orang-orang dewasa yang secara sadar dan bertanggung jawab ingin mendapatkan ilmu pengetahuan inovatif dan terapan, yang setelahnya mereka kembali ke tempat meniti karier agar dapat lebih berhasil guna. Disamping itu, peserta diklat juga mendapat pelatihan untuk meningkatkan kompetensi seseorang menjadi sumberdaya yang lebih baik dan berdaya guna.

2. Kinerja Guru

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat dari arti kata kinerja berasal dari kata *performance*. Menurut Prawiro Suntoro, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.³ Dari beberapa pengertian di atas dapat dipahami bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya.

Menurut Wahyudi, kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

³ Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014). Hal. 121

tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.⁴

B. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini Pendidikan menjadi sangat penting. Hampir semua negara menempatkan Pendidikan sebagai sesuatu yang penting dan utama sebagai pembangunan bangsa dan negara. Begitupun Indonesia menjadikan pendidikan sebagai sesuatu yang sangat penting dan utama. Seperti yang tercantum dalam pembukaan Undang – Undang dasar 1945 alinea ke – IV yang menegaskan bahwa salah satu tujuan nasional Bangsa Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa.

Dalam Undang – Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa Pendidikan Nasional bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.⁵

Pemerintah dan Bangsa Indonesia terus berusaha meningkatkan mutu pendidikan. Keberhasilan pendidikan suatu negara sangat ditentukan oleh keberadaan guru. Tenaga pendidik untuk pengembangan sektor pendidikan tersebut diperlukan seorang guru yang profesional, agar pendidikan dan pembelajaran menjadi lebih berkualitas. Pada sistem

⁴ Iman Wahyudi, *Panduan Lengkap Administrasi Guru* (Jakarta: PT Prestasi Pustakarya, 2014). Hal. 24

⁵ Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011). hal.7

pembelajaran di Sekolah, ada satu komponen yang paling menentukan kualitas pembelajaran, yaitu guru.⁶

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah yang dijelaskan dalam Undang – Undang Nomor 14 Tahun 2005.⁷ Seorang guru harus bisa menanamkan nilai-nilai yang baik dan hasilnya dapat terlihat dari perilaku siswa yang dididiknya tersebut. Maka dari itu menjadi seorang guru bukanlah tugas yang mudah, diperlukan kinerja yang baik untuk melaksanakannya. Untuk mencapai pendidikan yang berkualitas diperlukan guru yang memiliki kinerja baik, berkualitas dan memenuhi kompetensi – kompetensi yang dipersyaratkan.

Guru harus mencerminkan sebuah kepribadian yang baik, berbudi pekerti luhur, berwibawa, dan bisa menjadi tauladan yang baik bagi siswa-siswanya. Selain itu seorang guru harus pandai berinteraksi baik dengan siswa, orang tua, sesama guru, serta masyarakat sekitar. Guru juga harus pandai dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah SWT dalam QS. Al-An'ama ayat 135 dan QS. Al – Isra ayat 36 yang berbunyi :⁸

قُلْ يَوْمَ يَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۖ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ۚ مَنْ تَكُونُ لَهُ عَاقِبَةُ الدَّارِ ۗ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ

⁶ Bafdal and Ibrahim, *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008). hal. 4

⁷ *Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*, n.d.

⁸ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al Qur'an Dan Terjemahan* (Jakarta: Kementerian Agama Republik Indonesia, 2019).

“Katakanlah (Muhammad), “Wahai kaumku! berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui, siapa yang akan memperoleh tempat (terbaik) di akhirat (nanti). Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan beruntung.” (QS. Al – An’am: 135).

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا
“Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui. Karena pendengaran, pengelihatannya, dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggung jawabannya” (QS. Al – Isra:36).

Ayat ini mengajak agar selalu berhati-hati, teliti, tekun, bijaksana, dan penuh tanggung jawab dalam memutuskan dan melakukan segala sesuatu. Kalau kita sudah menyadari hal ini, bahwa semuanya akan kita pertanggungjawab di akhirat kelak maka kita juga akan melakukan segala sesuatunya di dunia ini dengan penuh tanggung jawab.

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik – baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru disekolah.⁹

Jika para guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik maka akan memberikan hasil kinerja yang baik. Pencapaian hasil yang terbaik yang dilaksanakan oleh guru dalam proses belajar mengajar sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik. Kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas belajar mengajar di sekolah serta memberikan

⁹ Anna Emda, “Strategi Peningkatan Guru Yang Profesional,” *Lantanida Journal*, Aceh : FITK UIN Ar Raniry, Vol. 4 No. 3, 2016.

tanggungjawabnya terhadap peserta didik dapat dikatakan sebagai kinerja guru. Kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pembelajaran efektif. Hasil kerja atau prestasi kerja tersebut dinamakan kinerja guru. Pada hakikatnya kinerja guru merupakan sikap guru dalam melakukan tugasnya sebagai guru di depan kelas, yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu.

Lembaga pendidikan membutuhkan tenaga – tenaga pengajar yang benar – benar berkualitas dan berkompeten, serta mampu mengantisipasi perkembangan zaman dan tuntutan masyarakat. Semua itu tentunya akan sangat menuntut pengetahuan serta keahlian yang lebih baik lagi dari masing – masing guru yang ada di sekolah. Untuk mengantisipasi masalah tersebut maka pihak sekolah perlu mengadakan usaha – usaha pengembangan bagi para guru. Salah satu Upaya yang perlu dilakukan oleh pihak sekolah dengan melaksanakan pendidikan dan pelatihan atau yang sering disebut diklat.

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran diklat. Secara nyata perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan mutu kemampuan dari sasaran diklat. Pendidikan diartikan sebagai usaha sadar yang sistematis dalam mengembangkan potensi manusia secara optimal, baik pola pikir maupun sikap dan perilaku yang ada dalam dirinya agar menjadi manusia seutuhnya. Pendidikan biasanya lebih diarahkan kepada pembentukan sikap.¹⁰ Pemaparan tersebut menjelaskan bahwa diklat adalah perubahan perilaku yang telah mendapatkan diklat. Perubahan yang terjadi yaitu meningkatnya mutu

¹⁰ Dedeh Sofia Hasanah, “Pengaruh Pendidikan Dan Latihan (Diklat) Kepemimpinan Guru Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se-Kecamatan Babakanciko Kabupaten Purwokerto” Vol. 11 No (2010), hal. 89.

seseorang tersebut dan dapat mengembangkan potensi yang ada pada dirinya melalui pembentukan sikapnya.

Pada kenyataannya dalam kasus dunia pendidikan, diklat sangat diperlukan bagi guru baru maupun guru yang sudah lama bekerja. Guru baru membutuhkan diklat sebelum menjalankan tugas yang menjadi kewajiban. Sedangkan guru lama membutuhkan diklat karena adanya tuntutan dari tugas yang baru. Melalui diklat guru akan mampu mengerjakan, meningkatkan, dan mengembangkan pekerjaannya.

Agar guru memiliki peningkatan dalam kinerja guru maka guru harus mengikuti Diklat (Pendidikan dan Pelatihan). Misalnya pelatihan model pembelajaran, pelatihan pembuatan alat peraga, pelatihan pengembangan silabus, dan pelatihan pembuatan materi. Melalui pelatihan tersebut, informasi informasi baru dan metode-metode mengajar baru dapat cepat diterima oleh guru, sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi dari para guru untuk melaksanakan pekerjaannya. Disini diharapkan guru memperoleh penyegaran-penyegaran dalam peningkatan efisiensi dan efektifitas kerja. Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah SWT dalam QS. Al-Jumua' ayat 2 yang berbunyi :¹¹

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ
وَإِنْ كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ

“Dialah yang mengutus seorang Rasul kepada kaum yang buta huruf dari kalangan mereka sendiri, yang membacakan kepada mereka ayat-ayat-Nya, menyucikan (jiwa) mereka dan mengajarkan kepada mereka Kitab dan Hikmah (Sunnah), meskipun sebelumnya, mereka benar-benar dalam kesesatan yang nyata” (QS. Al-Jumua':2)

¹¹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al Qur'an Dan Terjemahan*.

Ayat diatas menjelaskan bahwa pentingnya seorang guru menguasai pengetahuan yang mendalam terkait bidang studinya masing-masing, bahkan pengetahuan lainnya yang berhubungan dengan bidang studinya tersebut, agar mereka bisa menjawab pertanyaan dan memberikan pengetahuan yang luas bagi siswanya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Pasal 2 dan 3, bahwa diklat bertujuan agar : (a) Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap agar dapat melaksanakan tugas dan jabatan secara operasional yang didasari kepribadian etika pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan instansi dan (b) Menciptakan aparatur yang mampu memberikan peran sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.¹²

Diklat dapat memberikan kesempatan kepada guru untuk dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru yang dapat memberikan perubahan terhadap perilaku seseorang yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja serta akan memberikan dampak pada peningkatan prestasi siswa. Untuk meningkatkan kinerja guru, banyak faktor yang mempengaruhi baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru antara lain motivasi kerja, pengetahuan tugas dan kreativitas. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru antara lain kepemimpinan, kompensasi, komunikasi, dan lingkungan kerja. Selain faktor – faktor tersebut, menurut hasil penelitian terdahulu menyebutkan bahwa faktor pendidikan dan pelatihan juga memiliki pengaruh

¹² Yulia Putri, “Analisi Pelatihan Terhadap Peningkatan Kemampuan PNS Di Balai PU Wilayah-1 Medan,” *Studia Economica Jurnal Ekonomi Islam* Vol. 3 No. 1, 2015, hal. 6.

terhadap kinerja guru, dengan tidak mengesampingkan hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja.¹³

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru ada faktor internal dan eksternal. Dan diklat merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Sebagaimana yang dikuatkan oleh pendapat Simamora bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.¹⁴

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru baik dalam hal kompetensi maupun keterampilan dalam prose pembelajaran, sekolah perlu memperhatikan faktor – faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru tersebut dalam mengembangkan segala potensinya. Salah satunya adalah dengan mengikuti Diklat (Pendidikan dan Pelatihan). Menurut O’Sullivan, kinerja seseorang dalam pekerjaanya akan meningkat akibat pelatihan peningkatan guru.¹⁵ Diklat memberikan kesempatan kepada guru untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang mengubah perilakunya pada akhirnya akan meningkatkan kinerja serta akan berdampak pula pada peningkatan prestasi belajar siswa.

Diklat merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja guru. Karena dengan adanya diklat maka guru dapat mencapai dalam proses pendidikan dan pembelajaran peserta

¹³ Sugiono, “Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru” , Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Vol.5 No.1, 2011, hal. 11-2..

¹⁴ Henry Simamora, *Pengambilan Keputusan Bisnis* (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hal. 273.

¹⁵ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru : Melalui Pelatihan Dan Sumber Belajar Teori Dan Praktik* (Bogor: Kencana Prenada Media Group, 2011). hal.68

didik yang telah ditetapkan. Serta setelah mengikuti diklat akan mengalami perubahan pengetahuan, keterampilan, sikap atau perilaku seseorang. Dan diklat ini dibuat secara sistematis untuk mendapatkan tujuan yang ingin dicapai oleh Lembaga pendidikan tersebut dengan melibatkan pengalaman belajar. Sehingga diklat itu salah satu yang mempengaruhinya adalah kinerja. Dan kinerja salah satunya dipengaruhi oleh diklat dengan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan dan sikap agar dapat meningkatkan kinerja guru.

Menurut Hasan Basri Rusdiana, pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan salah satu pendekatan utama dalam mengembangkan sumber daya manusia. Hal ini dilakukan sebagai pendekatan, karena pendidikan dan pelatihan (diklat) mempunyai peran strategis terhadap keberhasilan mencapai tujuan lembaga sekolah, baik negeri maupun swasta. Diklat adalah kebijaksanaan program prioritas dalam diklat untuk memperbaiki kelemahan dan meningkatkan mutu kinerja guru sesuai tugas pokok dan fungsinya juga mempunyai etos kerja yang disiplin, produktif, kreatif, efisien, dan tanggung jawab.¹⁶

Daryanto menjelaskan bahwa setiap kegiatan di bidang pendidikan dan pelatihan (Diklat) pada dasarnya adalah usaha-usaha untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan agar menghasilkan kinerja yang berhasilguna dan berdayaguna. Kegiatan-kegiatan diklat dilaksanakan sebagai upaya untuk menanggulangi kesenjangan dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan yang disebabkan karena ketidakmampuan manusiawi (*humanistic skill*), kurangnya kemampuan teknis (*technical skill*), atau kurangnya kemampuan manajerial (*managerial skill*).¹⁷

¹⁶ Hasan Basri Rusdiana, *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015).h. 201

¹⁷ Daryanto and Bintoro, *Manajemen Diklat*, ed. Ismanto Setyobudi (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2014).hal.32-33

Menurut Sumarsono, diklat merupakan salah satu faktor untuk pengembangan SDM, diklat tidak hanya sekedar menambah pengetahuan, namun juga meningkatkan keterampilan kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang terimplementasi dalam kinerja guru.

Hubungan antara diklat dengan kinerja guru, bahwa peningkatan kinerja guru penting dalam rangka mengurangi ketidakselarasan antara beban tugas dengan kemampuan yang dimiliki guru oleh karena itu diperlukan berbagai diklat. Diklat tidak hanya menambahkan kecakapan, keterampilan, dan keahlian pendidik, namun juga bisa merubah sikap serta perilaku pendidik menjadi kompeten.¹⁸ Diklat memberikan dampak yang cukup besar bagi kinerja seorang guru namun jika diklat yang diikuti tidak sesuai dengan kebutuhan seorang pegawai maka diklat tersebut tidak akan efektif sehingga tidak akan mempengaruhi kinerja guru. Sehingga menurut Departemen Pendidikan Nasional bahwa indikator untuk mengukur keberhasilan diklat yaitu : 1) Lama Diklat, 2) Tingkat Diklat, 3) Relevansi Diklat.

Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang relevan, seperti hasil Ketsia Zeke dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Dalam penelitian ini memperoleh hasil bahwa pelaksanaan diklat memberi pengaruh pada peningkatan kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Diklat dianggap sebagai salah satu metode peningkatan kompetensi sikap, pengetahuan, dan keterampilan guru secara berkesinambungan.¹⁹

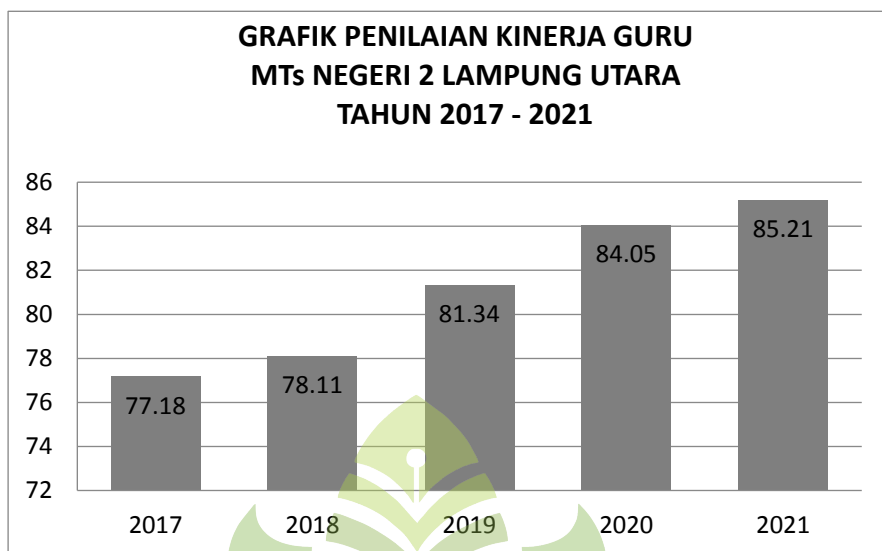
¹⁸ Danim Sudarwan, *Karya Tulis Inovatif Sebuah Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010).h.202

¹⁹ *JBMP Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Vo.10, No. 1, April 2021, hal.20.

MTs Negeri 2 Lampung Utara merupakan salah satu sekolah yang cukup baik. Sekolah tersebut memiliki kinerja guru yang baik dan profesional. Hal ini berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di MTs Negeri 2 Lampung Utara, terlihat bahwa guru sudah menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, seperti guru datang ke sekolah tepat waktu serta melaksanakan pembelajaran sesuai dengan pedoman kurikulum yang berlaku di sekolah tersebut. Akan tetapi masih ada juga guru yang memiliki kinerja yang rendah. Seperti guru yang kurang memiliki persiapan yang matang dalam penguasaan terhadap materi ajar sehingga hanya sekedar memberikan materi tanpa adanya penjelasan yang diberikan kepada peserta didik terkait materi pelajaran yang diberikan, mengajar secara monoton tanpa adanya inovasi pembelajaran. Selain itu, masih terdapat guru yang terlambat masuk kelas dan keluar kelas sebelum jadwal pergantian jam pelajaran.

Selain observasi peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Dedi Suprianto, S.Pd selaku WAKA Kurikulum bahwa kinerja guru di sekolah tersebut mengalami peningkatan disetiap tahunnya. Guru yang ada disekolah ini sudah menunjukkan kinerja yang baik, namun masih ada beberapa guru yang memiliki kinerja yang tidak sesuai dengan fungsinya sehingga terdapat beberapa indikasi permasalahan seperti rendahnya kinerja guru, kurangnya disiplin guru, dan kurangnya persiapan dalam penguasaan materi. Namun hal ini menjadi evaluasi bagi kami untuk memperbaikinya dengan rutin mengikuti sertakan guru dalam program diklat dan para guru diharapkan dapat menerapkan hasil diklat yang diikuti dengan baik di sekolah dan sekolah selalu melakukan penilaian kinerja terhadap guru pada setiap tahunnya. Hasil penilaian

kinerja guru MTs Negeri 2 Lampung Utara dari tahun 2017 – 2021 yang ditunjukkan pada grafik sebagai berikut.



*Sumber : Data Penilaian Kinerja Guru (PKG) MTs
Negeri 2 Lampung Utara*

Dari hasil data diatas menunjukkan bahwa penilaian kinerja guru mengalami peningkatan pada setiap tahunnya. Dengan adanya Diklat yang diikuti oleh guru – guru, diharapkan guru akan lebih paham dengan dunia kerja, dapat mengembangkan kompetensi dan kepribadiannya, penampilan kerja individu, mengembangkan karir, sehingga guru akan menjadi lebih berkompeten. Berdasarkan informasi yang peneliti terima di MTs Negeri 2 Lampung Utara, guru – guru sudah mengikuti diklat. Adapun program Diklat yang diikuti guru – guru tersebut diantaranya yaitu Diklat Implementasi Kurikulum 2013, diklat peningkatan kompetensi guru, diklat peningkatan kualifikasi, diklat Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), diklat pengembangan

profesionalisme guru, pelatihan kompetensi tenaga pendidik serta diklat penyusunan bahan ajar berbasis multimedia dan IT, diklat peningkatan kinerja, diklat pengembangan kurikulum Merdeka. Namun dalam pelaksanaannya diklat yang dilakukan sudah cukup baik namun belum maksimal seperti kurangnya sarana dan prasarana yang memadai seperti ruangan yang terbatas, keterbatasan waktu, kurangnya minat dan antusias guru dalam mengikuti diklat.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Diklat Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di MTs Negeri 2 Lampung Utara”.

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Dengan mengacu latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka menimbulkan masalah yang akan diidentifikasi sebagai berikut :

1. Masih terdapat guru yang tidak menguasai perangkat pembelajaran.
2. Masih adanya guru yang kurang mengembangkan metode pembelajaran.
3. Masih adanya guru yang kurang disiplin.
4. Antusias guru dalam pelaksanaan diklat masih rendah
5. Pelaksanaan diklat belum maksimal

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penelitian ini hanya dibatasi pada Pengaruh diklat terhadap peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 2 Lampung Utara. Adapun pembatasan dari mengikuti Diklat dilihat dari bagaimana persepsi atau penilaian guru tentang manfaat yang dirasakan setelah mengikuti diklat dan bagaimana pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 2 Lampung Utara.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka yang menjadi pokok permasalahan dalam pembahasan ini yaitu “Apakah Ada Pengaruh dari Diklat Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Lampung Utara?”.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari diklat terhadap peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 2 Lampung Utara.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa gambaran mengenai pengaruh diklat terhadap peningkatan kinerja guru dalam lembaga pendidikan. Penelitian ini juga diharapkan bisa sebagai acuan didalam penelitian– penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini dapat mengetahui seberapa signifikan pengaruh diklat terhadap peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 2 Lampung Utara.

b. Bagi Pendidik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk lebih termotivasi untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) dalam kegiatan mengajar maupun di dunia kerjanya sebagai tenaga pendidik. Sehingga dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja guru di Madrasah.

c. Bagi Madrasah

Dapat dijadikan sebagai motivasi kepada Madrasah untuk mendorong para guru dalam mengikuti diklat terhadap peningkatan kinerja guru. Serta dapat memberikan kontribusi berupa informasi tambahan mengenai diklat yang berkaitan dengan kinerja guru dan juga untuk memperkaya pengetahuan bagi para pengelola sekolah.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian relevan merupakan bagian yang memuat uraian secara sistematis mengenai hasil penelitian terdahulu tentang persoalan yang terjadi. Penelitian relevan berfungsi untuk menjelaskan posisi, perbedaan, atau memperkuat hasil penelitian yang sedang dilakukan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.²⁰

Beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan bahan rujukan antara lain :

1. Menurut Muhammad Dahla, Yasir Arafat, dan Syaiful Eddy dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Sekolah dan Diklat Terhadap Kinerja Guru. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mendeskripsikan hasil temuan penelitian. Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa 1). Ada pengaruh yang signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Sungai Lilin; 2). Ada pengaruh yang signifikan diklat terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Sungai Lilin; 3). Ada pengaruh yang signifikan budaya sekolah dan diklat secara Bersama – sama terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Sungai Lilin; 4). Kontribusi pengaruh antar variabel diketahui bahwa pengaruh budaya

²⁰ Zuhairi, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jakarta: Raja Grafindo, 2018).h.46

sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Sungai Lilin memiliki pengaruh sebesar 7,2%; 5). Kontribusi pengaruh diklat terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Sungai Lilin memiliki pengaruh sebesar 11% ; 6). Kontribusi pengaruh budaya sekolah dan diklat secara Bersama – sama terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Sungai Lilin memiliki pengaruh sebesar 23,2%. Sedangkan sisanya 76,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercantum didalam penelitian ini. ²¹

Dalam penelitian Muhammad Dahla, Yasir Arafat, dan Syaiful Eddy dan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaanya yaitu sama – sama meneliti tentang Kinerja Guru (Y). Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada variabel X yaitu Diklat, sedangkan dalam penelitian Muhammad Dahla, Yasir Arafat, dan Syaiful Eddy meneliti variabel X₁ Budaya Sekolah dan variabel X₂ Diklat. Serta lokasi penelitian yang berbeda.

2. Menurut Muhammad Rais dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Guru Madrasah Di Kota Manado. Dalam penelitian ini menggunakan *mixed method* yaitu metode kombinasi kuantitatif dengan kualitatif. Dalam penelitian ini memperoleh hasil bahwa pengaruh diklat secara parsial terdapat pengaruh, meskipun belum terlalu signifikan, hal ini menunjukkan hubungan yang positif variabel materi, metode diklat, dan kompetensi fasilitator. Hal ini mengindikasikan jika ketiga variabel tersebut ditingkatkan atau dioptimalkan maka variabel Y (Kinerja Guru) akan ikut mengalami peningkatan. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 3,916 dengan nilai

²¹ Wahana Didakta: Jurnal Ilmu Kependidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas PGRI Palembang, Vol. 1 No.3, Januari 2020, hal. 224 . <https://jer.or.id/index.php/jer/article/view/25/24>

signifikan sebesar 0,051. Nilai $\text{sig.} = 0.51 \geq$ taraf signifikan $\alpha = 0,05 = 0.05$ maka H_0 ditolak atau H_0 diterima yaitu metode pelatihan (X_2) mempengaruhi Kinerja Guru (Y), demikian pula hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 4,728 dengan nilai belum signifikan sebesar 0,033. Nilai $\text{sig.} = 0.33 \leq$ taraf signifikan $\alpha = 0.05$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, dengan demikian pelatih diklat (X_3) mempengaruhi kinerja guru (Y).²²

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 1) Metode pelatihan: adalah metode belajar mengajar yang digunakan dalam pemberian diklat kepada pegawai. Indikatornya adalah (a).metode yang digunakan dan (b) dukungan fasilitas dalam pelaksanaan metode; 2) Materi diklat: persepsi responden tentang pemilihan materi dalam pelaksanaan diklat. Indikatornya adalah (a) kesesuaian materi diklat dan (b) kemanfaatan kegiatan diklat, dan 3) Pelatih diklat: instruktur yang menyampaikan materi kepada peserta diklat. Indikatornya adalah (a) kemampuan pelatih, dan (b) kualitas pelatih. Adapun variabel terikat penelitian ini adalah kinerja, yang merupakan hasil kerja yang dicapai para guru madrasah dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Dimensi dan indikator penelitian sepenuhnya mengacu pada UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang mensyaratkan guru memiliki beberapa kompetensi, meliputi: (a).Kompetensi pedagogi, (b) kompetensi kepribadian, (c). Kompetensi profesional, (d) kompetensi sosial.

Dalam penelitian Muhammad Rais dan Penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya sama – sama menggunakan satu variabel X dan satu variabel Y serta sama – sama meneliti pengaruh diklat terhadap kinerja

²² *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Makassar, Vol. 25 No. 1, Juni 2019, hal. 45. <http://jurnalalqalam.or.id/index.php/Alqalam/article/view/700/543>

guru. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif sedangkan dalam penelitian Muhammad Rais menggunakan *mixed method* yaitu dengan mengkombinasi metode kuantitatif dan kualitatif. Serta lokasi tempat penelitian yang berbeda.

3. Menurut Windi Purwati Aprileoni, Dita Rulina, dan Refo Seftiawan dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kedisiplinan, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bojong Picung. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini memperoleh hasil bahwa pengaruh kedisiplinan, pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Bojong Picung dengan kontribusi sebesar 80,6%, selebihnya 19,4% kinerja guru SMK Negeri 1 Bojong Picung dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.²³

Dalam penelitian Windi Purwati Aprileoni, Dita Rulina, dan Refo Seftiawan dan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya yaitu sama – sama meneliti kinerja guru dan menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan perbedaannya yaitu variabel penelitian ini terdiri dari satu variabel bebas yaitu Diklat (X) dan satu variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y). Sedangkan dalam penelitian Windi Purwati Aprileoni, Dita Rulina, dan Refo Seftiawan yaitu variabel penelitian terdiri dari dua variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1), Pendidikan dan Pelatihan (X_2) dan satu variabel terikat

²³ *COMM-EDU: Community Education Journal*, Program Studi Pendidikan Luar Sekolah Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan (IKIP) Siliwangi, Vol. 3 Nomor 3, Mei 2020, hal. 306.
<https://journal.ikipsiliwangi.ac.id/index.php/comm-edu/article/view/4549/1891>

Kinerja Guru (Y). Serta lokasi tempat penelitian yang berbeda. Pada variabel pendidikan dan pelatihan terdapat empat indikator yaitu reaksi, pembelajaran (pengetahuan), perilaku dan hasil pelatihan. Sedangkan indikator kinerja guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

4. Menurut Ketsia Zeke dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Dalam penelitian ini menggunakan metode *ex post facto*. Dalam penelitian ini memperoleh hasil bahwa pelaksanaan diklat memberi pengaruh pada peningkatan kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa dengan koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,745 > r_{tabel} = 0,361$ dengan taraf signifikansi 95%. Analisis regresi linier menunjukkan persamaan $Y = 0,870X + 13,584$ dengan koefisien regresi $r_{xy} = 0,745$, koefisien determinasi $r^2_{xy} = 0,555$. Dengan demikian $t_{hitung} 6,788 > t_{tabel} 2,026$. Dapat disimpulkan bahwa 55,5% kinerja dipengaruhi oleh diklat dan 44,5% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Persamaan regresi di atas memberi makna bahwa apabila diklat meningkat 1 point maka kinerja guru akan meningkat sebesar 13,584. Diklat dianggap sebagai salah satu metode peningkatan kompetensi sikap, pengetahuan, dan keterampilan guru secara berkesinambungan. Kajian terhadap hubungan dan pengaruh dari kedua variabel yang diteliti dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empirik sebagai dasar tindak lanjut dan pengambilan kebijakan program peningkatan kompetensi

guru selanjutnya di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.²⁴

Dalam penelitian Ketsia Zeke dan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya yaitu sama – sama meneliti tentang pengaruh diklat terhadap kinerja guru. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi tempat penelitian. Indikator yang digunakan pada variabel kinerja guru yaitu Kompetensi guru diuraikan dalam undang-undang guru dan dosen nomor 14 tahun 2005, mencantumkan empat kompetensi dasar guru: kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan komepetensi professional (Undang-Undang Guru dan Dosen, 2005). Kinerja guru diukur melalui penilaian kinerja guru (PKG) yang indikatornya mengacu kepada kompetensi dasar tersebut. Sedangkan Variabel diklat terkait dengan (1) metode diklat, (2) materi dilat, (3) waktu diklat, dan (4) narasumber diklat.

5. Menurut Suparliadi dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Latihan (Diklat) Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini memperoleh hasil bahwa 1). Sebaran skor Diklat (X) sebanyak 13 orang (30,2 %) berada di bawah rata-rata kelas interval, 14 orang (32,6 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 16 orang (37,2 %) di atas rata-rata. Kondisi ini menggambarkan bahwa diklat di SMP Negeri 1 Sunggal berdasarkan data di atas berada pada di atas rata-rata kelas interval. Yang hal ini menunjukkan bahwa diklat

²⁴ *JBMP Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Vol.10, No.1, April 2021, hal.20.
<https://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/112126/pdf>

yang dilakukan di SMP Negeri 1 Sunggal menunjukkan adanya peningkatan terhadap kinerja guru. 2) Sebaran skor Kinerja Guru (Y) sebanyak 29 orang (67,5%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 11 orang (25,6 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 3 orang (7 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa secara umum kinerja guru berada di atas rata-rata. 3) Terdapat pengaruh positif antara variabel diklat terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Sunggal dilihat dari persamaan garis regresi $\hat{Y} = 138.089 + 0,724X$ dengan konstanta sebesar 138.089 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai diklat maka nilai kinerja guru 138.089. Sedangkan koefisien regresi X sebesar 0,724 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai kinerja guru, maka nilai diklat bertambah sebesar 0,724 atau 72,4 %. dan signifikansi dapat di lihat melalui uji t diperoleh thitung sebesar 3,317 sedangkan nilai ttabel dengan nilai N = 43, maka signifikansi 0,05 adalah sebesar 2,01954. Oleh karena thitung (3,317) > ttabel (2,01954) dengan taraf signifikansi $0,003 < 0,05$. Artinya adalah terdapat signifikan antara variabel diklat terhadap kinerja guru di Sunggal.²⁵

Adapun indikator kinerja guru (Y) adalah : Perencanaan program kegiatan pembelajaran, Pelaksanaan kegiatan pembelajaran, Pengelolaan kelas yang meliputi evaluasi pembelajaran. Sedangkan Pendidikan dan Pelatihan (diklat) (X) yaitu : Adapun indikator pendidikan dan Pelatihan adalah Aspek kemampuan, Materi, Metode, Sarana dan Fasilitas pendukung.

²⁵ *Pionir: Jurnal Pendidikan*, Prodi PGMI, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, UIN Ar-Raniry Banda Aceh, Vol. 11, No. 1, Desember 2022, hal.69. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/Pionir/article/download/13088/6777>

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Muhammad Dahla, Yasir Arafat, dan Syaiful Eddy	Pengaruh Budaya Sekolah dan Diklat Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Sungai Lilin	Variabel terikat (Y) sama yaitu kinerja guru dan metode yang digunakan kuantitatif	Objek penelitian dilakukan di SD sedangkan peneliti di MTs, serta penelitian juga mengkaji tentang budaya sekolah sedangkan peneliti memfokuskan hanya pada pengaruh diklat terhadap peningkatan kinerja guru
2.	Muhammad Rais	Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Guru di Madrasah di Kota Manado	Sama-sama menggunakan satu variabel X dan satu variabel Y serta sama-sama meneliti pengaruh diklat terhadap kinerja guru.	Objek penelitian, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sedangkan dalam penelitian Muhammad Rais menggunakan mixed method yaitu dengan mengkombinasikan metode kuantitatif dan kualitatif
3.	Windi Purwati Aprileoni, Dita Rulina, dan Refo	Pengaruh Kedisiplinan, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap	Sama-sama meneliti kinerja guru dan menggunakan metode	Penelitian menggunakan tiga variabel, objek penelitian dilakukan di SMK Negeri sedangkan

	Seftiawan	Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bojong Picung	penelitian kuantitatif	peneliti di MTs Negeri
4.	Ketsia Zeke	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa	Sama-sama meneliti pengaruh diklat terhadap peningkatan kinerja guru	Objek penelitian, jenis penelitian yang digunakan Ketsia Zeke yaitu metode ex post facto sedangkan penulis menggunakan jenis penelitian survey
5.	Suparliadi	Pengaruh Pendidikan dan Latihan (Diklat) Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang	Metode penelitian yang digunakan	Objek pnelitian dilakukan di SMP Negeri sedangkan penulis dilakukan di MTs

H. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang Penegasan Judul, Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Batasan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Penelitian Terdahulu Yang Relevan dan Sistematika Penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

Memuat tentang kajian penelitian terdahulu yang relevan dan berkaitan dengan tema skripsi serta pengajuan hipotesis sementara dalam penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknis pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrument penelitian, uji validitas dan reliabilitas, uji prasyarat analisis dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Memuat tentang deskripsi data dan pembahasan penelitian dan analisis data.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir berisi kesimpulan dan rekomendasi, kesimpulan menyajikan secara ringkas seluruh temuan penelitian yang ada hubungannya dengan masalah penelitian. Kesimpulan diperoleh berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya. Rekomendasi dirumuskan berdasarkan hasil penelitian, berisi uraian mengenai Langkah-langkah apa yang perlu diambil oleh pihak-pihak terkait dengan hasil penelitian yang bersangkutan.



BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat dari arti kata kinerja berasal dari kata *performance*.

Menurut Ruky dalam Supardi menjelaskan bahwa, Kata *performance* memberikan tiga arti, yaitu: (1) “prestasi” seperti dalam konteks atau kalimat “*high performance car*”, atau “mobil yang sangat cepat”; (2) “pertunjukan” seperti dalam konteks atau kalimat “*Folk dance performance*”, atau “Pertunjukan tari-tarian rakyat”; (3) “pelaksanaan tugas” seperti dalam konteks atau kalimat “*in performing his/her duties*”.²⁶

Berdasarkan pengertian diatas kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikkan dengan prestasi kerja. Karena ada persamaan antara kinerja dengan prestasi kerja.

Menurut Suprihanto dalam buku Supardi menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan

²⁶ Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.hal.45

misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.²⁷ Menurut Prawiro Sutoro, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.²⁸

Dari beberapa pengertian diatas dapat dipahami bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya.

Dalam kaitannya dengan guru, kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektivitas dan efisiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, sekolah dan guru sendiri. Menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 yaitu Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, dasar, dan menengah.²⁹

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan adalah guru. Ditangan gurulah akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, *skill* (keahlian), kematangan

²⁷ Supardi. hal.47

²⁸ Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. hal.121

²⁹ Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru : Melalui Pelatihan Dan Sumber Belajar Teori Dan Praktik*. hal.3

emosional dan moral serta spiritual. Oleh karena itu diperlukan guru yang mempunyai kualifikasi, kompetensi, dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Menurut Wahyudi, kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.³⁰

Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Sedarmayanti dalam Supardi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja)
- 2) Pendidikan
- 3) Keterampilan
- 4) Manajemen kepemimpinan
- 5) Tingkat penghasilan
- 6) Gaji dan kesehatan

³⁰Wahyudi, *Panduan Lengkap Administrasi Guru*.hal.24

- 7) Jaminan sosial
- 8) Iklim kerja
- 9) Sarana prasarana
- 10) Teknologi
- 11) Kesempatan berprestasi³¹

Sedangkan menurut Simamora dalam Wahyudi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Sikap, meliputi keyakinan, perasaan dan perilaku yang cenderung kepada orang lain atau sesuatu.
- 2) Keterlibatan kerja, yaitu tingkat dimana seseorang memilih berpartisipasi secara aktif dalam kerja, menjadikan kerja sebagai pusat perhatian hidup dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting kepada penghargaan diri.
- 3) Perilaku, yaitu tindakan seseorang dalam keadaan umum dan khusus.
- 4) Partisipasi yaitu tingkat dimana seseorang secara nyata ikut sertadalam kegiatan-kegiatan organisasi.
- 5) Penampilan, yaitu tindakan individu yang membantu mencapai tujuan organisasi, termasuk kuantitas dan kualitas.³²

b. Tugas dan Peranan Guru

Pada dasarnya terdapat seperangkat tugas yang harus di laksanakan oleh guru berhubungan

³¹ Supardi, *Kinerja Guru*. hal.19

³² Iman Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme Guru (Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional)* (Jakarta: PT Prestasi Pustaka, 2012).hal.88

dengan profesinya sebagai pengajar. Tugas guru ini sangat berkaitan dengan kompetensi profesionalnya. Secara garis besar, tugas guru dapat ditinjau dari tugas-tugas yang langsung berhubungan dengan tugas utamanya, yaitu menjadi pengelola dalam proses pembelajaran, yaitu menjadi proses pembelajaran dan tugas-tugas lain yang tidak secara langsung berhubungan dengan proses pembelajaran, tetapi akan menunjang keberhasilannya menjadi guru yang andal dan dapat diteladani serta dapat mendorong dan membimbing peserta didik. Disamping itu, guru harus selalu mengembangkan ilmu yang menjadi bidang studinya sesuai dengan perkembangan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi.

Peran dan fungsi guru berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah. Peran dan fungsi guru dalam pembelajaran tatap muka di sekolah menurut Moon adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai perancang pembelajaran (*Designer of Instruction*)
- 2) Sebagai pengelola pembelajaran (*Manager of Instruction*)
- 3) Sebagai pengarah pembelajaran
- 4) Sebagai evaluator
- 5) Sebagai konselor
- 6) Sebagai pelaksana kurikulum³³

Untuk lebih jelasnya, Peran dan fungsi guru dalam pembelajaran tatap muka di sekolah dapat di

³³ Hamzah. hal.22

jelaskan sebagai berikut:

1) Sebagai Perancang Pembelajaran (*Designer of Instruction*)

Departemen Pendidikan Nasional telah memprogram bahan pembelajaran yang harus diberikan guru kepada peserta didik pada suatu waktu tertentu. Di sini guru dituntut untuk berperan aktif dalam merencanakan PBM tersebut dengan memperhatikan berbagai komponen dalam sistem pembelajaran yang meliputi:

- a) Membuat dan merumuskan TIK.
- b) Menyiapkan materi yang relevan dengan tujuan, waktu, fasilitas, perkembangan ilmu, kebutuhan dan kemampuan siswa, komprehensif, sistematis, dan fungsional efektif.
- c) Merancang metode yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi siswa.
- d) Menyediakan sumber belajar, dalam hal ini guru berperan sebagai fasilitator dalam pengajaran.
- e) Media, dalam hal ini guru berperan sebagai mediator dengan memperhatikan relevansi (seperti juga materi), efektif dan efisien, kesesuaian dengan metode, serta pertimbangan praktis.

2) Sebagai Pengelola Pembelajaran (*Manager of Instruction*)

Tujuan umum pengelolaan kelas adalah menyediakan dan menggunakan fasilitas bagi bermacam-macam kegiatan belajar mengajar.

Sedangkan tujuan khususnya adalah mengembangkan kemampuan siswa dalam menggunakan alat belajar, menyediakan kondisi-kondisi yang memungkinkan siswa bekerja dan belajar, serta membantu siswa untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Sebagai manajer, guru hendaknya mampu mempergunakan pengetahuan tentang teori belajar mengajar dari teori perkembangan hingga memungkinkan untuk menciptakan situasi belajar yang baik mengendalikan pelaksanaan pengajaran dan pencapaian tujuan.

3) Sebagai Pengarah Pembelajaran

Peran guru sebagai pengarah pembelajaran yaitu hendaknya guru senantiasa berusaha menimbulkan, memelihara, dan meningkatkan motivasi peserta didik untuk belajar. Dalam hubungan ini, guru mempunyai fungsi sebagai motivator dalam keseluruhan kegiatan belajar mengajar.

4) Sebagai Evaluator

Tujuan utama penilaian adalah untuk melihat tingkat keberhasilan, efektivitas, dan esensi dalam proses pembelajaran. Selain itu, untuk mengetahui kedudukan peserta didik dalam suatu kelas atau kelompoknya. Dalam fungsinya sebagai penilai hasil belajar peserta didik, guru hendaknya secara terus-menerus mengikuti hasil belajar yang telah dicapai peserta didik dari waktu ke waktu.

5) Sebagai Konselor

Sesuai dengan peran guru sebagai

konselor adalah guru diharapkan dapat merespon segala masalah tingkah laku yang terjadi dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu guru harus dipersiapkan agar dapat menolong peserta didik memecahkan masalah-masalah yang timbul diantara peserta didik dengan orang tuanya.

6) Sebagai Pelaksana Kurikulum

Keberhasilan dari suatu kurikulum yang ingin dicapai akan sangat bergantung pada faktor kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru. Artinya, guru adalah orang yang bertanggung jawab dalam upaya mewujudkan segala sesuatu yang telah tertuang dalam kurikulum resmi.

c. Penilaian Kinerja Guru

Menurut Gaffar untuk menilai kinerja guru dapat dilihat pada aspek: penguasaan *content knowledge, behavioral skill, dan human relation skill*.³⁴ Sedangkan Michel berpendapat bahwa aspek yang dilihat dalam masalah kinerja individu (termasuk guru), yaitu: “*quality of work, proptness, initiative, capability, and ommunication*”.³⁵ Menurut Supardi kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi.³⁶

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dinilai dari penguasaan keilmuan, keterampilan tingkah laku,

³⁴ Supardi, *Kinerja Guru*.hal.69

³⁵ Supardi.hal.70

³⁶ Supardi.hal.69

kemampuan membina hubungan, kualitas kerja, inisiatif, kapasitas diri serta kemampuan dalam berkomunikasi.

Penilaian mempunyai banyak manfaat karena dapat dipergunakan sebagai alat dalam pengambilan keputusan. Menurut wahyudi, penilaian kinerja seseorang untuk mengetahui seberapa besar mereka bekerja melalui suatu sistem formal, informal, terstruktur dan dapat dilihat seperti menilai, mengukur, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, tugas-tugas, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.³⁷

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 bahwa, penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai dengan amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi guru.³⁸

³⁷ Imam Wahyudi, *Mengejar Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan* (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012), hal. 96.

³⁸ Donni Juni Priansa, *Kinerja Dan Profesionalisme Guru*, ed. Ai Kasmanah and Soni Suntani Sentiana, Kesatu (Bandung: Alfabeta, 2020), hal. 354-355.

Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru, sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah/madrasah, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut. Sistem penilaian kinerja guru merupakan sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkannya dalam unjuk kerjanya.

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya melaksanakan tugas, profesi yang diembannya, serta rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat dalam kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas profesinya di dalam maupun di luar kelas. Selain itu dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran guru harus mempersiapkan dan mempertimbangkan metode, teknik, atau strategi yang akan dilakukan dalam menyampaikan salah satu materi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa, penilaian kinerja guru adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan memetakan sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil kerja guru terkait dengan peran yang diampunya. Dengan demikian, penilaian kinerja guru tidak hanya berkisar pada aspek karakter individu melainkan juga pada hal-hal yang menunjukkan

proses dan hasil kerja yang dicapainya. Apabila penilaian kinerja guru dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar maka dapat membantu meningkatkan motivasi berprestasi sekaligus dapat meningkatkan loyalitas para anggota yang ada didalamnya, dan apabila ini terjadi maka akan menguntungkan sekolah-sekolah itu sendiri. Oleh karena itu, penilaian kinerja guru perlu dilakukan secara formal dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh sekolah secara obyektif.

d. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Adapun faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkuprawira yaitu :³⁹

1) Keterampilan Kerja

Suatu kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide, dan kreatifitas dalam mengerjakannya, mengubah maupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

2) Pendidikan

Suatu proses, Teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relative lama.

3) Pelatihan

Yaitu wadah lingkungan bagi guru, dimana

³⁹ Mangkuprawira, *Dasar - Dasar Organisasi Dan Manajemen* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010), hal.155.

mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

4) Lingkungan kerja

Yaitu kehidupan psikologi, social, dan fisik dalam instansi yang mempengaruhi pada pekerjaan didalam melaksanakan tugasnya.

Sedangkan menurut Mulyasa, untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja guru terdapat 4 hal yang bisa dilakukan oleh kepala sekolah yaitu :

1) Pembinaan disiplin

Dalam hal ini seorang pemimpin harus bisa menumbuhkan rasa disiplin terutama disiplin diri, disiplin ini sangat penting untuk menawarkan rasa hormat, Kerjasama itu merupakan kebutuhan dalam organisasi.

2) Pembangkitan motivasi

Motivasi merupakan kemampuan untuk mengerjakan sesuatu seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan lebih keras daripada memiliki motivasi rendah.

3) Pelatihan

Program pelatihan harus diberikan berdasarkan kebutuhan. Artinya jenis pelatihan yang diprogramkan harus sesuai dengan jenis kemampuan yang masih rendah.

4) Penghargaan (*reward*)

Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Dengan penghargaan bawahan akan terangsang untuk meningkatkan

kinerja yang positif dan produktif.⁴⁰

Kinerja guru dipengaruhi oleh diklat, karena dengan adanya diklat maka guru dapat mencapai dalam proses pendidikan dan pembelajaran peserta didik yang telah ditetapkan. Diklat yaitu salah satu pengaruh untuk meningkatkan kinerja guru, sehingga setelah mengikuti diklat akan mengalami perubahan pengetahuan, keterampilan, sikap atau perilaku seorang guru.

e. Indikator Kinerja Guru

Adapun yang menjadi indikator kinerja guru, menurut Supardi mengemukakan beberapa indikator kinerja guru sebagai berikut :

- 1) Kemampuan menyusun rencana pembelajaran yang meliputi :
 - (a) Merencanakan pengelolaan pembelajaran
 - (b) Merencanakan pengorganisasian.
 - (c) Merencanakan pengelolaan kelas
 - (d) Merencanakan penilaian hasil pembelajaran
- 2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran
 - (a) Memulai pembelajaran
 - (b) Mengelola pembelajaran
 - (c) Mengorganisasikan pembelajaran
 - (d) Melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar
 - (e) Mengakhiri pembelajaran
- 3) Kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi
 - (a) Mengembangkan sikap positif peserta didik
 - (b) Menampilkan kegairahan dalam

⁴⁰ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep Strategi Implementasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hal. 117-125.

- pembelajaran
- (c) Mengelola interaksi perilaku dalam kelas
 - 4) Kemampuan penilaian hasil belajar yang meliputi :
 - (a) Merencanakan penilaian
 - (b) Melaksanakan penilaian
 - (c) Mengelola dan memeriksa hasil penilaian
 - (d) Memanfaatkan hasil penilaian
 - 5) Kemampuan melaksanakan program pengayaan
 - (a) Memberikan tugas
 - (b) Memberikan bahan bacaan
 - (c) Tugas membantu guru
 - 6) Kemampuan melaksanakan program remedial
 - (a) Memberikan bimbingan
 - (b) Penyederhanaan⁴¹

2. Diklat

a. Pengertian Diklat

Istilah diklat merupakan singkatan dari pendidikan dan pelatihan merupakan upaya dalam mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Oleh sebab itu untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam pengembangan pegawai diperlukan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar pegawai mengetahui tujuan diklat yang dijalankan. Bisa dikatakan dua kata ini telah menyatu dan membentuk satu pengertian. Istilah diklat ini banyak digunakan dalam berbagai bidang seperti pendidikan dan manajemen.

Dalam pandangan manajemen modern sekarang ini manusia tidak lagi hanya diposisikan

⁴¹ Supardi, *Kinerja Guru*.hal.23-25

sekedar sebagai sumber daya utama dalam organisasi, tetapi sudah lebih dari itu yakni, bahwa manusia itu sudah mejadi asset organisasi dimasa depan atau yang lebih dikenal dengan konsep human capital. Apabila organisasi memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional, berkualitas, berkomitmen dan berintegritas yang baik dipastikan organisasi tersebut dapat berkembang pesat.

Pelatihan berbeda dengan konsep pendidikan, meskipun sering dikemukakan menjadi satu kesatuan menjadi “*Diklat atau Pendidikan dan Pelatihan*”. Kedua konsep tersebut terdapat perbedaan yang signifikan, meskipun disadari bahwa secara umum ada persamaan, yakni sama – sama mengembangkan kualitas SDM. Misalnya bahwa *Diklat* dimaknai sebagai upaya untuk mengembangkan SDM, terutama untuk meningkatkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan konsep pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi *Diklat* atau Pendidikan dan Pelatihan.

Untuk memperkaya pemahaman para pembaca tentang konsep pelatihan, berikut ini beberapa konsep pelatihan yang dikemukakan para ahli yaitu:⁴²

- 1) Menurut rivai dan sagala pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku

⁴² Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tin Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017).

pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

- 2) Menurut Simamora pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian – keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang.
- 3) Menurut Sonny Sumarsono pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja.
- 4) Menurut Departemen Pendidikan Nasional pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pentingnya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan dipertahankannya SDM yang kompeten.

Menurut Flippo, pelatihan untuk meningkatkan keahlian serta pengetahuan untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan pendidikan yang berkaitan dengan perluasan pengetahuan umum, dan latar belakang. Diklat merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan

sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan para tenaga pendidik. Pengelolaan sumber daya manusia tentang diklat dimana pada intinya bahwa pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan para pegawai dalam melaksanakan tugas sekarang. Sedangkan pendidikan lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan untuk melaksanakan tugas baru dimana yang akan datang. Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan adalah merupakan bagian dari proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang.⁴³

Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan dan tugas tertentu. Suatu pelatihan orientasi atau penekanannya pada tugas yang harus dilaksanakan (*job orientation*), sedangkan pendidikan lebih pada pengembangan umum.⁴⁴

Menurut Yusuf pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis

⁴³ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009). hal. 16

⁴⁴ Notoatmojo. hal.17

dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu relative singkat.

Pelatihan menurut Kaswan merupakan usaha terencana oleh organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran pegawai atas kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Sofyandi pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien.⁴⁵ Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam pekerjaannya, efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Menurut Hasan Basri Rusdiana, pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan salah satu pendekatan utama dalam mengembangkan sumber daya manusia. Hal ini dilakukan sebagai pendekatan, karena pendidikan dan pelatihan (diklat) mempunyai peran strategis terhadap keberhasilan mencapai tujuan lembaga sekolah, baik negeri maupun swasta. Diklat adalah kebijaksanaan program prioritas dalam diklat untuk memperbaiki kelemahan dan meningkatkan mutu kinerja guru sesuai tugas pokok dan fungsinya juga

⁴⁵ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama (Yogyakarta: Graha Pertama, 2013). hal.112

mempunyai etos kerja yang disiplin, produktif, kreatif, efisien, dan tanggung jawab.⁴⁶

Dari pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Diklat merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan atau stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu, memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja organisasi sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaan.

b. Tujuan dan Manfaat Diklat

Tujuan suatu diklat umumnya berhubungan erat dengan jenis dari diklat tersebut. Tujuan diklat kepala sekolah, berbeda dengan tujuan diklat para guru, demikian pula tujuan diklat para guru tidak sama dengan tujuan diklat para staf demikian seterusnya. Namun pada hakikatnya tujuan dari berbagai jenis diklat adalah sama, yaitu untuk mengembangkan, meningkatkan, dan memperbaiki kinerja seseorang sebagai faktor utama dalam bidang pengetahuan dan keterampilan.

Menurut Handoko menyatakan bahwa ada dua tujuan utama program diklat yaitu: pertama, diklat dilakukan untuk untuk menutup “gap” antara kecepatan atau kemampuan guru dengan permintaan jabatan. Kedua, program – program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi

⁴⁶ Rusdiana, *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*.hal.201

dan efektifitas kerja guru dalam mencapai sasaran – sasaran kerja yang telah ditetapkan.⁴⁷

Pendapat diatas dijelaskan bahwa tujuan utama diklat yaitu untuk menghindari adanya ketidak kesinambungan kemampuan antara guru lama dengan guru yang baru dan untuk menyesuaikan guru yang lama perlu diberikan diklat untuk menghadapi keusangan dan guru yang baru mengikuti diklat untuk bisa mengibangi guru yang sudah lama. Yang kedua diklat juga bertujuan agar guru bisa mencapai sasaran pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dn efisien.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai pasal 2 dan 3, bahwa Diklat (Pendidikan/Pelatihan (Diklat)) bertujuan agar :

- 1) Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara operasional dengan didasari kepribadian etika pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan instansi.
- 2) Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- 3) Memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, pemberdayaan masyarakat.

⁴⁷ Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2001). hal.103

- 4) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola berpikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan demi terwujudnya pemerintah yang baik.

PP No. 36 Tahun 2011 tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa tujuan diklat adalah :

- 1) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
- 2) Menciptakan pegawai yang mampu berperan sebagai pembaharuan dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- 3) Menetapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
- 4) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintah dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Sedangkan menurut Beach tujuan diklat adalah sebagai berikut:

- 1) *Reduce learning time to teach acceptable performance*

Dengan adanya diklat maka jangka waktu yang digunakan pegawai untuk memperoleh keterampilan akan lebih cepat, pegawai akan lebih cepat pula menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang dihadapinya.

- 2) *Improve performance on present job*

Diklat bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam menghadapi pekerjaan – pekerjaan yang sedang dihadapi.

3) *Attitude formation*

Diklat diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Dititik beratkan pada peningkatan partisipasi dari para guru, kerjasama antar guru dan loyalitas terhadap sekolah.

4) *Aid in solving operation problem*

Diklat membantu memecahkan masalah – masalah operasional sekolah sehari – hari.

5) *Fill manpower needs*

Diklat tidak hanya mempunyai tujuan jangka pendek tetapi juga jangka panjang yaitu mempersiapkan guru memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan sekolah.

6) *Benefits to employee themselves*

Dengan diklat diharapkan para guru akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga menimbulkan kepuasan dalam dirinya.⁴⁸

Menurut simamora, menyebutkan manfaat – manfaat yang diperoleh dari diadakannya pelatihan dan pendidika (diklat) yaitu:⁴⁹

- 1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas

⁴⁸ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. hal. 114

⁴⁹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004). hal. 32

- 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan guru untuk mencapai standar – standar kinerja yang ditentukan.
- 3) Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- 4) Membantu guru dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Berdasarkan beberapa tujuan diklat yang telah dipaparkan di atas terdapat kaitan pengaruh antara diklat dengan profesionalisme kerja pegawai. Tujuan diklat yang berkaitan dengan indikator dari kinerja guru yaitu :

- 1) Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan melaksanakan tugas berkaitan dengan indikator kinerja guru yaitu kualitas dan inisiatif dalam bekerja.
- 2) Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja.
- 3) Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada instansi dan masyarakat yaitu tanggung jawab.
- 4) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesionalisme dengan dilandasi kepribadian dan etika ASN sesuai dengan kebutuhan instansi yaitu disiplin kerja.

Tujuan diklat di atas menunjukkan bahwa diklat memiliki pengaruh terhadap profesionalisme kerja pegawai, hal tersebut bisa dilihat dari tujuan dari diklat yang sejalan dengan indikator pengukuran profesionalisme kerja pegawai. Tujuan dan manfaat

diklat yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan diklat yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan pegawai agar lebih profesional dalam menjalankan pekerjaannya sehingga tujuan instansi dapat tercapai dan memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Sedangkan manfaat diklat yaitu untuk meningkatkan stabilitas pegawai dan dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri agar dalam melaksanakan tugas dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Manfaat – manfaat diklat diatas sangat membantu baik secara individu maupun lembaga. Program diklat yang efektif adalah program diklat yang dapat membantu dalam merencanakan karir guru. Apabila kinerja menurun, pada saat ketidak hadiran guru tinggi dan juga maka kalangan guru menyatakan ketidak puasanya, banyak kepala sekolah berfikir bahwa solusinya adalah program diklat.

c. Metode Diklat

Sikula dalam Munandar mengemukakan metode diklat, yakni:

- 1) Metode latihan atau *training* terdiri dari lima cara:
 - a) *On The Job*, pada metode ini peserta pelatihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas.
 - b) *Vestibule*, metode pelatihan dilakukan di dalam kelas yang biasanya dilakukan oleh perusahaan

industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka memperkenalkan pekerjaan tersebut.

- c) *Demonstration and example*, metode pelatihan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara melakukan suatu pekerjaan melalui contoh atau percobaan yang didemontarsikan.
- d) *Simulation*, suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpai.
- e) *Appreniceship*, yaitu magang adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian sehingga para karyawan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaan.

2) *Classroom Methods*, yang terdiri dari:

- a) *Lecture* (ceramah), metode ini banyak diberikan dalam kelas.
- b) *Conference* (rapat), pelatih memberikan suatu makalah tertentu dan peserta ikut berpartisipasi memecahkan masalah tersebut.
- c) Program instruksi, di mana peserta dapat belajar sendirikarena langkah- langkah pengerjaanya sudah diprogram melalui komputer, buku- buku petunjuk.
- d) Studi Kasus, dalam metode ini dimana pelatih memberikan suatu kasus kepada peserta.
- e) *Rol Playing*, metode ini dilakukan dengan menunjuk beberapa orang untuk

memainkan suatu peranan di dalam sebuah organisasi tiruan.

- f) Diskusi, melalui metode ini peserta dilatih untuk berani memberikan pendapat dan rumusannya serta cara- cara meyakinkan orang lain agar percaya terhadap pendapat itu.
- g) Seminar, cara ini bertujuan untuk mengembangkan kecakapan dan keahlian peserta dalam menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain.⁵⁰

d. Jenis dan Jenjang Diklat

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 101 Tahun 2000 Bab III Pasal 4-12 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, menjelaskan secara terperinci tentang jenis dan jenjang pendidikan dan pelatihan (Diklat) diantaranya yaitu: "diklat prajabatan dan diklat dalam jabatan". Untuk lebih jelasnya jenis dan jenjang pendidikan dan pelatihan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Diklat Prajabatan

Diklat prajabatan merupakan syarat peningkatan calon pegawai negeri sipil (CPNS) menjadi pegawai negeri sipil (PNS). Diklat prajabatan terdiri atas:

- a) Diklat prajabatan golongan I untuk menjadi pegawai negeri sipil golongan I;

⁵⁰ Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos Vol. 6 No. 1 Januari 2017, hal. 73

- b) Diklat prajabatan golongan II untuk menjadi pegawai negeri sipil golongan II;
- c) Diklat prajabatan golongan III untuk menjadi pegawai negeri sipil golongan III.⁵¹

Diklat perajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika pegawai negeri sipil (PNS), disamping pengetahuan dasar tentang system penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas-tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat.

2) Diklat dalam Jabatan

Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai negeri sipil (PNS) agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Diklat dalam jabatan terdiri dari:

- a) Diklat kepemimpinan (Diklatpim)
- b) Diklat Fungsional
- c) Diklat Teknis⁵²

Menurut Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Tahun 2012 tentang Kebijakan Pengembangan Profesi Guru jenis program pendidikan dan pelatihan (diklat), antara lain yaitu: “Inhouse training (IHT), program magang, kemitraan sekolah, belajar jarak jauh, pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus, kursus

⁵¹ Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2013). hal. 115

⁵² Suwatno. hal.

singkat di LPTK atau lembaga lainnya, pembinaan internal sekolah dan pendidikan lanjut”.⁵³

a) *Inhouse training* (IHT).

Pelatihan dalam bentuk IHT adalah pelatihan yang dilaksanakan secara internal di KKG/MGMP, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan. Strategi pembinaan melalui IHT dilakukan berdasarkan pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kompetensi dan karir guru tidak harus dilakukan secara eksternal, tetapi dapat dilakukan oleh guru yang memiliki kompetensi kepada guru lain yang belum memiliki kompetensi

b) Program magang

Program magang adalah pelatihan yang dilaksanakan di institusi/industry yang relevan dalam rangka meningkatkan kompetensi professional guru. Program magang ini terutama diperuntukkan bagi guru kejuruan dan dapat dilakukan selama priode tertentu, misalnya, magang diindustri otomotif dan yang sejenisnya. Program magang dipilih sebagai alternatif pembinaan dengan alasan bahwa keterampilan tertentu khususnya bagi guru-guru sekolah kejuruan memerlukan pengalaman nyata

⁵³ KEMENDIKBUD, *Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Dan Kebudayaan Dan Penjaminan Mutu Pendidikan, Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Tahun 2016 Tentang Kebijakan Pengembangan Profesi Guru* (Jakarta: KEMENDIKBUD, 2016). hal.12

c) Kemitraan sekolah

Pelatihan melalui kemitraan sekolah dapat dilaksanakan bekerjasama dengan institusi pemerintah atau swasta dalam keahlian tertentu. Pelaksanaannya dapat dilakukan di sekolah atau di tempat mitra sekolah.⁵⁴

d) Belajar jarak jauh

Pelatihan melalui belajar jarak jauh dapat dilaksanakan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan dalam satu tempat tertentu, melainkan dengan sistem pelatihan melalui internet dan sejenisnya. Pembinaan melalui belajar jarak jauh dilakukan dengan pertimbangan bahwa tidak semua guru terutama di daerah terpencil dapat mengikuti pelatihan di tempat-tempat pembinaan yang ditunjuk seperti di ibu kota kabupaten atau di propinsi

e) Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus

Pelatihan jenis ini dilaksanakan di P4TK dan atau LPMP dan lembaga lain yang diberi wewenang, di mana program pelatihan disusun secara berjenjang mulai dari jenjang dasar, menengah, lanjut dan tinggi. Jenjang pelatihan disusun berdasarkan tingkat kesulitan dan jenis kompetensi. Pelatihan khusus (spesialisasi) disediakan berdasarkan kebutuhan khusus atau disebabkan adanya perkembangan baru dalam keilmuan tertentu

⁵⁴ KEMENDIKBUD. hal.13

f) Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya

Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya dimaksudkan untuk melatih meningkatkan kompetensi guru dalam beberapa kemampuan seperti melakukan penelitian tindakan kelas, menyusun karya ilmiah, merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran, dan lain-lain sebagainya

g) Pembinaan internal oleh sekolah

Pembinaan internal ini dilaksanakan oleh kepala sekolah dan guru-guru yang memiliki kewenangan membina, melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, pemberian tugas-tugas internal tambahan, diskusi dengan rekan sejawat dan sejenisnya.⁵⁵

h) Pendidikan lanjut

Pembinaan profesi guru melalui pendidikan lanjut juga merupakan alternatif bagi pembinaan profesi guru di masa mendatang. Pengikutsertaan guru dalam pendidikan lanjut ini dapat dilaksanakan dengan memberikan tugas belajar, baik di dalam maupun di luar negeri, bagi guru yang berprestas.⁵⁶

e. Prosedur Diklat

Pengembangan sumber daya manusia juga memiliki prosedur dalam pelaksanaannya, para pakar pengembangan sumber daya manusia telah menyusun langkah-langkah dalam pengembangan

⁵⁵ KEMENDIKBUD. hal. 13

⁵⁶ KEMENDIKBUD. hal. 13

sumber daya manusia, antara lain:

1) Penentuan Kebutuhan

Dalam mengidentifikasi kebutuhan akan pengembangan, terdapat tiga pihak yang turut terlibat. Pihak pertama ialah satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia. Peranan satuan kerja ini adalah mengidentifikasi kebutuhan organisasi sebagai keseluruhan, baik untuk kepentingan sekarang maupun dalam rangka mempersiapkan organisasi menghadapi tantangan masa depan. Pihak kedua adalah para manajer berbagai satuan kerja. Karena para manajer itulah yang sehari-hari memimpin para karyawan dan karena mereka pulalah yang paling bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan satuan-satuan kerja yang dipimpinnya, merekalah yang dianggap paling mengetahui kebutuhan pengembangan apa yang diperlukan. Pihak ketiga adalah para pegawai yang bersangkutan sendiri. Banyak organisasi yang memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk mencalonkan diri mengikuti program pengembangan tertentu. Titik tolak pemberian kesempatan ini adalah bahwa para pegawai sudah dewasa secara intelektual mengetahui kelemahan-kelemahan yang masih terdapat dalam diri masing-masing.⁵⁷

⁵⁷ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013). hal. 186

2) Penentuan Sasaran

Bagi penyelenggara pengembangan sumber daya manusia, mengetahui sasaran dan menentukan sasaran bertujuan untuk:

- a) Sebagai tolak ukur kelak untuk menentukan berhasil tidaknya program pengembangan.
- b) Sebagai bahan dalam usaha menentukan langkah selanjutnya seperti isi program dan metode pelatihan yang akan digunakan.

3) Penetapan Program

Dalam program pengembangan harus jelas diketahui apa yang ingin dicapai. Salah satu sasaran yang ingin dicapai adalah mengajarkan keterampilan tertentu yang pada umumnya berupa keterampilan baru yang belum dimiliki oleh para pekerja padahal diperlukan dalam pelaksanaan tugas dengan baik. Mungkin pula pelaksanaan program pengembangan dimaksudkan untuk mengajarkan pengetahuan baru, bahkan yang paling penting adalah perubahan sikap dan perilaku dalam pelaksanaan tugas. Dalam menentukan program yang perlu diperhatikan bahwa penyelenggaraan program pengembangan sumber daya manusia ini untuk mencapai dua kepentingan. Kepentingan pertama adalah kepentingan organisasi, dan kepentingan kedua adalah kepentingan para pegawai peserta pengembangan sendiri.

4) Pelaksanaan Program

Perlu ditekankan bahwa sesungguhnya penyelenggaraan program pengembangan

sangat situasional sifatnya. Artinya, dengan menekankan pada perhitungan kepentingan organisasi dan kebutuhan para peserta, penerapan prinsip serta teknik sangat tergantung pada berbagai pertimbangan yang ingin ditonjolkan maupun yang ingin dicapai.

5) Identifikasi Masalah

Tuntutan yang terasa kuat untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia timbul karena empat alasan utama, yaitu:

- a) Perlunya pemutakhiran dan kesesuaian dengan tuntutan zaman dalam pengetahuan dan keterampilan pegawai
- b) Penyesuaian dengan pergeseran sosial budaya di bidang pengetahuan maupun teknologi
- c) Pemerataan hak pegawai dan penghapusan nilai diskriminasi
- d) Perpindahan pegawai ke organisasi yang lain

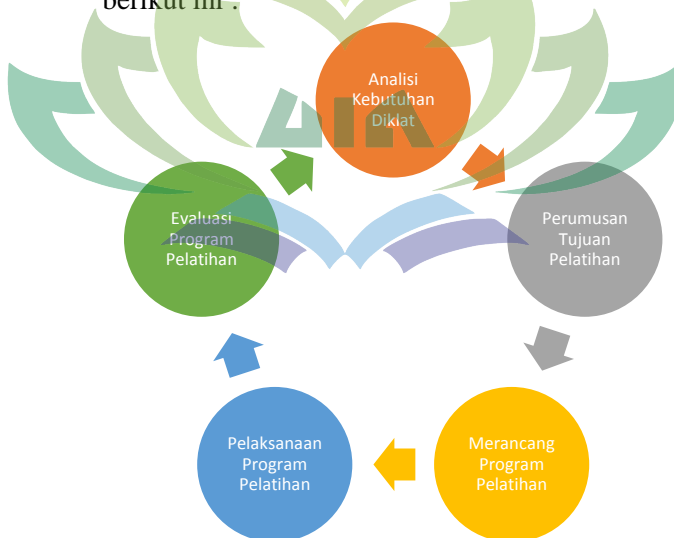
6) Penilaian Pelaksanaan Program

Pelaksanaan suatu program pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pengembangan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Untuk mengetahui terjadi tidaknya perubahan tersebut dilakukan penilaian, untuk mengukur berhasil tidaknya, yang dinilai tidak hanya segi-segi teknis saja, akan tetapi segi-segi keperilakuan.⁵⁸

⁵⁸ Sondang P. Siagian. hal. 203

f. Manajemen Diklat

Kegiatan diklat pada dasarnya merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan agar menghasilkan kinerja yang berhasilguna dan berdayaguna.⁵⁹ Pelatihan sebagai suatu proses yang integral dimana merupakan penerapan dari suatu manajemen pelatihan secara utuh dan komprehensif. Suatu program dikatakan bermutu apabila pada akhirnya pelatihan dapat membawa dampak yang positif atau mempunyai nilai tambah bagi organisasi, program, dan peserta pelatihan. Manajemen diklat merupakan kegiatan dari kelima proses manajemen pelatihan yang dilakukan secara sistematis, terencana, dan terarah. Menurut Daryanto, Manajemen diklat dapat digambarkan dalam siklus berikut ini :



Gambar 2.1 Siklus Manajemen Diklat

⁵⁹ Daryanto and Bintoro, *Manajemen Diklat*, ed. Ismanto Setyobudi (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2014), hal.32-33

Langkah 1: mengkaji kebutuhan diklat (Training Need Assesment/TNA), merupakan langkah awal perencanaan pelatihan. Pengkajian kebutuhan diklat adalah melakukan pengkajian tentang ada tidaknya kesenjangan dalam penampilankerja yaitu kesenjangan antara apa yang seharusnya dilakukan merupakan ketentuan penampilan kerja (standar) dengan apa yang sebenarnya dilakukan merupakan tingkat penampilan kerja yang dicapai atau yang dimiliki. Namun tidak setiap ada kesenjangan antara standar dan penampilan kerja harus diatasi dengan pelatihan. Hal ini sangat tergantung dari penyebab kesenjangan tersebut. Dalam melakukan TNA, langkah kegiatannya dimulai dengan melakukan analisis organisasi atau institusi, yaitu (1) mengidentifikasi masalah organisasi, (2) merumuskan masalah, dan (3) menentukan penyebab timbulnya masalah.

Langkah 2: merumuskan tujuan pelatihan (Training Objective), diawali dengan merumuskan secara tepat dan benar kesenjangan kinerja yang terjadi agar menjadi jelas kemampuan apa yang masih harus ditingkatkan. Tujuan pelatihan dirumuskan dalam bentuk kompetensi yang harus dimiliki oleh peserta diklat setelah mengikuti program diklat. Biasanya dirumuskan dalam tujuan umum dan tujuan khusus.

Langkah 3: proses merancang program pelatihan (Training Design), dimana kompetensi yang ingin dicapai dijabarkan dalam kegiatan operasional yang dapat diukur. Proses pada langkah ketiga harus menghasilkan: (1) kurikulum yang dirancang atas dasar kompetensi yang harus dicapai yang diuraikan dalam materi pelatihan, metode

penyampaian dan alat bantu yang diperlukan, proses belajar, proporsi waktu, serta metode penyelenggaraan diklat; dan (2) rancangan alur proses pelatihan.

Langkah 4: melaksanakan program diklat (Training Implementation), merupakan rangkaian kegiatan pelaksanaan program diklat, pedoman pada kurikulum, metode penyelenggaraan, rancangan alur proses pelatihan. Proses melaksanakan program diklat harus didahului dengan proses persiapan sehingga menghasilkan antara lain kerangka acuan, jadwal pelatihan, pelatihan yang sesuai dengan kriteria, kelengkapan sarana dan fasilitas diklat maupun penunjangnya, master training, serta format-format yang dibutuhkan.

Langkah 5: melakukan evaluasi program diklat (Training evaluation), merupakan kegiatan penilaian terhadap pelaksanaan program pelatihan meliputi penilaian peserta, penilaian bagi penyelenggara, serta pencapaian tujuan pelatihan. Sebenarnya evaluasi seharusnya dilakukan pada setiap langkah dari siklus pelatihan, tidak hanya pada akhir pelatihan.⁶⁰

g. Evaluasi Diklat

Menurut Mangkuprawira dalam Widodo “Kriteria efektif yang digunakan untuk mengevaluasi pelatihan dan pengembangan berfokus pada proses dan outcome”⁶¹ Selanjutnya, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam mengevaluasi pelatihan dan pengembangan, yaitu:

⁶⁰ Daryanto, *Manajemen Diklat* (Yogyakarta: Gava Media, 2014). hal.34-35

⁶¹ Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015).hal.105

- 1) Reaksi peserta terhadap muatan isi dan proses pembelajaran yang telah dilaksanakan, dari sangat tidak puas sampai sangat puas.
 - 2) Pengetahuan dari pembelajaran yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan dan pengembangan, dari sangat kurang sampai sangat meningkat.
 - 3) Perubahan dalam perilaku, yaitu dari sikap dan keterampilan yang dihasilkan.
 - 4) Hasil atau perbaikan terukur pada individual dan organisasi, seperti menurunnya perputaran karyawan, kecelakaan kerja dan ketidakhadiran.
- Hal senada juga diungkapkan oleh Bangun Wilson ada empat tingkat penilaian atas pelatihan, antara lain yaitu: Reaksi, Pembelajaran, Perilaku, Hasil pelatihan⁶². Adapun keempat tingkat penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Reaksi

Penilaian atas pelatihan dilakukan untuk melihat reaksi peserta pelatihan bagaimana mereka pekerjaannya. Reaksi peserta latihan dapat diukur dengan keinginan dan manfaat yang diperoleh dari hasil pelatihan. Reaksi dilakukan untuk mengukur tingkat kepuasan peserta diklat terhadap program diklat yang sedang diselenggarakan yang dapat dilihat dari reaksi opini dari para peserta pelatihan mengenai program pelatihan.

- 2) Pembelajaran

Pada tingkat pembelajaran akan dinilai seberapa baik peserta pelatihan memahami konsep-konsep atau teori-teori materi pelatihan. Evaluasi ini dilakukan untuk mengukur tingkat pemahaman peserta setelah menerima

⁶² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012). Hal.208

pembahasan dari para pengajar/narasumber.

3) Perilaku

Penilaian tingkat perilaku bertujuan untuk mengukur kinerja peserta pelatihan dalam melaksanakan tugasnya. Keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya menunjukkan bahwa program pelatihan berhasil. Perilaku peserta diklat diharapkan terjadi perubahan setelah mengikuti pelatihan.

4) Hasil pelatihan

Tingkat penilaian paling tinggi adalah hasil- hasil pelatihan, dengan mengukur pengaruh pelatihan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil-hasil pelatihan dapat berupa meningkat atau menurunnya produktivitas, tingkat perputaran dan absensi karyawan.

h. Indikator Diklat

Setiap program yang dilakukan mempunyai komponen yang menjadi suatu keharusan melaksanakan program. Tidak terkecuali dengan program Diklat, Diklat bagi guru merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan pengembangan keterampilan bekerja (vocational) serta sikap, agar guru dapat semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar yang dirumuskan dan ditetapkan. Menurut Muhammad Rakib, Dkk bahwa diklat yaitu proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan, kompetensi, serta melaksanakan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Adapun indikator yang dipakai untuk Diklat bagi guru yaitu

1) Lama Diklat

Dimana semakin lama seorang guru mengikuti Diklat maka kemampuan dan keterampilan guru akan terus bertambah sehingga dapat menunjang peningkatan proses pembelajaran disekolah. Penyelenggaraan Diklat sekurang-kurangnya 40 jam pelajaran dengan durasi setiap jam pelajaran adalah 45 menit atau 12 hari. Dalam indicator ini mencakup kurun waktu lamanya diklat dan frekuensi atau banyaknya diklat yang diikuti oleh guru.

2) Tingkat Diklat

Jenjang Diklat bagi tenaga kependidikan atau guru dibedakan atas dasar tingkat penyelenggara yaitu tingkat kecamatan dengan penyelenggara cabang dinas pendidikan kecamatan, tingkat kabupaten/kota dengan penyelenggara dinas pendidikan kabupaten/kota, tingkat provinsi dengan penyelenggara dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi atau lembaga penjamin mutu pendidikan (LPMP) dan tingkat nasional dengan penyelenggara departemen pendidikan nasional ataupun direktorat jenderal (Dirjen) Depdiknas, serta Diklat tingkat internasional.

3) Relevansi Diklat

Diklat akan berperan besar dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru apabila terdapat relevansi antara Diklat yang diikuti dengan kebutuhan dan keadaan guru serta sesuai dengan perkembangan ilmu

pengetahuan. Indikator ini mencakup jenis Diklat apa saja yang diikuti oleh guru.⁶³

2) Kerangka Berpikir

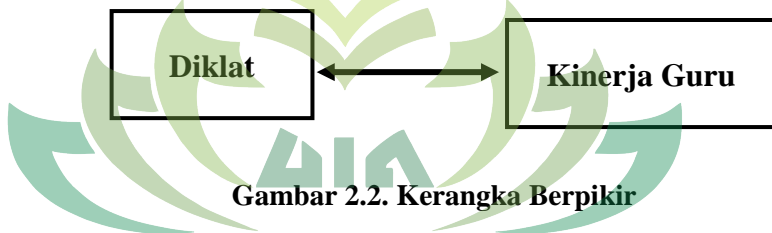
Guru sebagai sumber daya manusia yang berkompeten di lembaga pendidikan memegang peranan yang sangat penting untuk mencerdaskan generasi bangsa yang berpendidikan. Tenaga pendidik untuk pengembangan sektor pendidikan diperlukan seorang guru yang profesional, agar pendidikan dan pembelajaran menjadi lebih berkualitas. Kedudukan guru sebagai tenaga pendidik tercermin dalam sikap. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan di semua aspek kehidupan manusia salah satunya dalam lembaga pendidikan terkhusus guru dikarenakan guru merupakan ujung tombak pendidikan. Hal ini menyebabkan berbagai persoalan yang hanya dapat dipecahkan dengan upaya peningkatan ilmu pengetahuan dan keterampilan guru. Guru dituntut untuk selalu meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dalam menunjang profesinya. sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan lembaga pendidikan terkhusus dalam proses belajar mengajar peserta didik.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi

⁶³ Muhammad Rakib, Arfina Rombe, and Muchtar Yunus, "PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN MENGAJAR TERHADAP PROFESIOANALITAS GURU (Study Pada Guru IPS Terpadu Yang Memiliki Latar Belakang Pendidikan Dalam Bidang Pendidikan Ekono Mi)," *Ad'ministrare* 3 No 2 (2016): 139.

kinerja guru, salah satunya yaitu pendidikan dan pelatihan (diklat). Diklat (Pendidikan dan Latihan) adalah suatu usaha atau proses sistematis yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan serta keterampilan seseorang sehingga terciptanya sumber daya manusia yang bermutu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien. Selain diklat digunakan untuk guru dalam menyesuaikan perkembangan zaman, diklat juga digunakan sebagai jalan alternatif pemecahan masalah yang dihadapi oleh lembaga pendidikan, karena pada dasarnya setiap manusia memiliki bakat yang apabila di didik dan dilatih dengan baik maka akan menjadi lebih ahli dan dapat melakukan pekerjaan dengan baik.



3) Pengajuan Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori-teori yang relevan belum didasari pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁶⁴ Berdasarkan kajian teori yang telah dikemukakan maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara diklat terhadap

⁶⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012). hal.64

peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 2
Lampung Utara

H_0 :Tidak terdapat pengaruh yang signifikan
antara diklat terhadap

peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 2
Lampung Utara.

Berdasarkan teori diatas penulis
mengajukan hipotesis yaitu, terdapat pengaruh
diklat terhadap peningkatan kinerja guru di MTs
Negeri 2 Lampung Utara.



DAFTAR PUSTAKA

- Aprileoni, Windi Purwati, Dita Rulina, and Refo Seftiawan. "Pengaruh Kedisiplinan, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Bojong Picung." *COMM-EDU Journal* 3 Nomor 3 (2020).
- Arikunto, Suharsimin. *Penerapan Statistik Untuk Pendidikan*. Bandung: Cita Pustaka Medan Perintis, 2013.
- Bafdal, and Ibrahim. *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Cahyo, Karno Nur, Martini, and Eri Riana. "Perancangan Sistem Informasi Pengelolaan Kuesioner Pelatihan Pada PT Brainmatics Cipta Informatika." *Journal of Information System Research (JOSH)* Vo. 1 No.2 (2019).
- Dahlan, Muhammad, Yasir Arafat, and Syaiful Eddy. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Diklat Terhadap Kinerja Guru." *Wahana Didakta* 1 No.3 (2020): 218–25.
- Daryanto. *Manajemen Diklat*. Yogyakarta: Gava Media, 2014.
- Daryanto, and Bintoro. *Manajemen Diklat*. Edited by Ismanto Setyobudi. Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2014.
- Emda, Anna. "Strategi Peningkatan Guru Yang Profesional." *Lantanida Journal* 4 No. 3 (2016).
- Gunawan, Imam. *Pengantar Statistika Inferensial*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Hamzah, B Uno. *Profesi Kependidikan Problema, Solusi, Dan Reformasi Pendidikan Di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014.
- Hani Handoko. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Hasanah, Dedeh Sofia. "Pengaruh Pendidikan Dan Latihan (Diklat) Kepemimpinan Guru Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se-Kecamatan Babakanciko Kabupaten Purwokerto" Vol. 11 No (2010).

- Henry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.
- Herman Sofyandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Pertama, 2013.
- KEMENDIKBUD. *Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Dan Kebudayaan Dan Penjaminan Mutu Pendidikan, Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Tahun 2016 Tentang Kebijakan Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: KEMENDIKBUD, 2016.
- Kementrian Agama Republik Indonesia. *Al Qur'an Dan Terjemahan*. Jakarta: Kementrian Agama Republik Indonesia, 2019.
- Mangkuprawira. *Dasar - Dasar Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010.
- Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep Strategi Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.
- . *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Munandar, Ashar Sunyoto. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Musfah, Jejen. *Peningkatan Kompetensi Guru : Melalui Pelatihan Dan Sumber Belajar Teori Dan Praktik*. Bogor: Kencana Prenada Media Group, 2011.
- Mustaqim. *Pengantar Statistik*. Semarang: Rasail Media Group, 2013.
- Notadmudjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Notoatmojo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Priansa, Donni Juni. *Kinerja Dan Profesionalisme Guru*. Edited by Ai Kasmanah and Soni Suntani Sentiana. Kesatu. Bandung: Alfabeta, 2020.
- Putri, Yulia. "Analisi Pelatihan Terhadap Peningkatan Kemampuan PNS Di Balai PU Wilayah-1 Medan." *Studia Economica Jurnal Ekonomi Islam* Vol. 3 No. (2015): 6.
- Rais, Muhammad. "Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Guru Madrasah (The Effect Of Service Training On The Performance

- Of Madrasah Teacher In Manado City).” *Jurnal Al Qalam* 25 No. 1 (2019).
- Rakib, Muhammad, Arfina Rombe, and Muchtar Yunus. “PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN MENGAJAR TERHADAP PROFESIOANALITAS GURU (Study Pada Guru IPS Terpadu Yang Memiliki Latar Belakang Pendidikan Dalam Bidang Pendidikan Ekono Mi).” *Ad’ministrare* 3 No 2 (2016): 139.
- Ridwan. *Dasar - Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Rusdiana, Hasan Basri. *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2015.
- Simamora, Henry. *Pengambilan Keputusan Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tin Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.
- Sudarwan, Danim. *Karya Tulis Inovatif Sebuah Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010.
- Sugiono. “Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru” Vol.5 No.1 (2011).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cet. Ke-2. Bandung: Alfabeta, n.d.
- . *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- . *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sundayana, Rostina. *Statistika Penelitian Pendidikan*. Cet. Ke-4. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Suparliadi, Suparliadi. “Pengaruh Pendidikan Dan Latihan (Diklat) Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 1 Kecamatan Sunggal

- Kabupaten Deli Serdang.” *Pionir: Jurnal Pendidikan* 11, no. 1 (2022). <https://doi.org/10.22373/pjp.v11i1.13088>.
- Suwartono. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi, 2014.
- Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Tika, Pabundu. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*, n.d.
- Wahyudi, Imam. *Mengejar Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012.
- Wahyudi, Iman. *Mengejar Profesionalisme Guru (Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional)*. Jakarta: PT Prestasi Pustakarya, 2012.
- . *Panduan Lengkap Administrasi Guru*. Jakarta: PT Prestasi Pustakarya, 2014.
- Widodo. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Zeke, Ketsia, Deitje Adolfien Katuuk, Viktory N.J. Rotty, and Jeffry Sony Junus Lengkong. “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.” *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 10, no. 1 (2021): 15. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v10i1.112126>.
- Zuhairi. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta: Raja Grafindo, 2018.