

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masyarakat Indonesia saat ini dihadapkan pada perubahan besar di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, ekonomi, dan sosial budaya. Sebagian masyarakat memasuki masyarakat informasi walaupun sebagian berada pada masyarakat industri, dan sebagian lagi masih pada masyarakat agraris. Dengan semakin majunya perkembangan dari berbagai bidang maka semakin meningkat juga persaingan global, guna menghadapi persaingan yang semakin ketat dan ketidakpastian lingkungan di masa datang yang semakin tinggi dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, dan karenanya salah satu upaya yang harus diutamakan dalam meningkatkan kualitas bangsa dalam arti kualitas sumber daya manusia tersebut adalah melalui pendidikan.¹

Negara-negara seperti Jepang, Taiwan, Korea Selatan, Cina, Malaysia, Singapura, Thailand, Vietnam, dan sebagainya telah menikmati kesejahteraan dan kemakmuran bagi rakyatnya sebab mereka memulai pembangunannya melalui pendidikan meskipun tidak memiliki sumber daya alam yang cukup. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, mereka dapat menikmati kemakmuran bangsanya. Sebagai contoh adalah lambatnya pertumbuhan pembangunan di Indonesia selama ini

¹Muhardi, "Kontribusi Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Bangsa Indonesia", dalam *MIMBAR: Jurnal Sosial dan Pembangunan*, Vol. 20 No. 4, Oktober – Desember 2004, 479.

sesungguhnya mencirikan masih lemahnya kualitas sumber daya manusia Indonesia, yang sekaligus juga mencerminkan masih lemahnya sistem pendidikan di negara ini.

Ketertinggalan bangsa Indonesia dalam bidang pendidikan, salah satunya disebabkan oleh masih rendahnya keberpihakan pemerintah sebagai penggagas dan pengayom masyarakat terhadap bidang pendidikan, karena itu tidak berlebihan jika dikatakan bahwa kelemahan dalam bidang pendidikan ini menunjukkan ketidakberhasilan pemerintahan suatu negara dalam meningkatkan kualitas bangsanya. Sebagai contoh keberhasilan negara Singapura dalam pendidikan didukung dengan komitmen penuh oleh pemerintah yang memangkas birokrasi pendidikan. Ini menunjukkan pentingnya kesungguhan pemerintah dalam mendukung keberhasilan pendidikan. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Khoe Yao Tung, menyatakan bahwa “Keberhasilan pendidikan suatu bangsa merupakan salah satu barometer keberhasilan pemerintahan suatu negara”.

Pembangunan pendidikan sebagai salah satu proyek pembangunan nasional menarik perhatian banyak penulis, pemikir dan intelektual. Pendidikan merupakan sebuah sarana penting bagi pembangunan dan kemakmuran bangsa. Dengan demikian, negara tidak akan mencapai tujuan itu jika mereka mengabaikan pendidikan serta peran ilmuwan dan penelitian ilmiah. Selain itu, para ahli pendidikan menekankan pentingnya manajemen pendidikan yang baik

untuk meningkatkan proses pendidikan. Peningkatan keterampilan dan kinerja guru dianggap sebagai unsur penting dalam meningkatkan proses pendidikan.²

Guru adalah sumber daya utama dari setiap bangsa dan kemajuan penduduk di suatu bangsa bergantung pada sifat seorang pendidik. Seorang Guru dapat berbeda dari guru lain mengenai pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan perilaku.³ Guru sebagai salah satu komponen penting dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana dan prasarana, keuangan, serta komponen lainnya tidak akan banyak berarti jika esensi pembelajaran yakni interaksi antara guru dengan peserta didik tidak berkualitas.

Kualitas guru yang rendah disebabkan adanya perbedaan kualitas kinerja, kompetensi dan kemampuan yang dimiliki guru, yang pada akhirnya akan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam peningkatan mutu pendidikan umumnya dan mutu pembelajaran khususnya. Menurut Danim, salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya ditunjang dengan derajat penguasaan kompetensi yang memadai, oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi guru, dan

²Yassir M Mahgoub, "Development of Teacher Performance and its Impact on Enhancing on the Quality of the Educational Process", dalam *Pensee Journal*, Vol 76, No. 2 Februari 2014, 170.

³Muhammad Ikram, Abdul Hameed dan Muhammad Imran, "Effect of Teachers Training on Students Academic Performance", dalam *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences*, Vol. 8, No. 1, 2020, 10.

berbagai upaya untuk meningkatkan kompetensi guru.⁴ Salah satu upaya peningkatan kinerja atau kompetensi guru yakni melalui pelatihan dan pengembangan guru.

Menurut Sikula, pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang mana para karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang dimana para karyawan mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.⁵

Ditinjau dari pandangan Islam, para guru yang mengikuti pelatihan dan pengembangan ibarat kaum yang beriman dan beramal saleh serta memiliki pengetahuan, derajat mereka lebih tinggi, bukan hanya sebab nilai pengetahuannya, namun juga amal dan pengajarannya. Allah SWT. berfirman dalam Q.S. al-Mujadalah/58: 11.

⁴Abd. Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru: Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta: Samudra Biru, 2016), 2.

⁵Arif Gunawan, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi", *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2020, 30.

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ

لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ

دَرَجَاتٍ ۚ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Ayat ini menurut M. Quraish Shihab, membagi kaum beriman kepada dua kelompok besar, pertama kaum yang sekedar beriman dan beramal saleh dan yang kedua kaum yang beriman dan beramal saleh serta memiliki pengetahuan. Derajat kelompok kedua tersebut lebih tinggi, bukan hanya sebab nilai pengetahuannya, namun juga amal dan pengajarannya kepada pihak lain, baik secara lisan, tulisan maupun dengan keteladanan.⁶

Dari uraian tafsir tersebut, dapat dikatakan bahwa kita sebagai umat muslim tentu sebaiknya meniru kelompok yang beriman, beramal saleh dan berpengetahuan, serta sebab memiliki pengetahuan juga mengajarkan ilmu yang ia dapat kepada orang lain sebagai mana yang dilakukan oleh para guru yang mengajarkan pada peserta didik ilmu pengetahuan yang telah mereka peroleh baik itu melalui pendidikan formal maupun pelatihan dan pengembangan yang telah diikuti.

Tujuan utama pelatihan dan pengembangan dicapai dengan meningkatkan kompetensi guru sehingga sekolah dapat memaksimalkan efisiensi dan efektivitas aset mereka. Untuk efektivitas pekerjaan, para guru perlu memperoleh dan

⁶M.Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Volume 13, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 491

mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, agar dapat dihargai oleh organisasi tempat mereka bekerja, mereka perlu memvisualisasikan tanda-tanda komitmen manajemen terhadap pelatihan dan kebutuhan karir mereka. Pelatihan dan pengembangan adalah serangkaian proses untuk berinvestasi pada orang-orang sehingga mereka berkembang untuk bekerja dengan baik, proses itu sebagai bagian dari pendekatan manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan yang menghasilkan motivasi orang untuk menghasilkan kinerja yang baik.⁷

Pemerintah Indonesia dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 34 ayat 1, yang berbunyi “Pemerintah dan pemerintah daerah, wajib membina dan mengembangkan kualifikasi akademi dan kompetensi guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat.”⁸ Undang-undang tersebut mengindikasikan bahwa pemerintah pusat hingga pemerintah daerah memiliki kewajiban guna memberdayakan para guru melalui program pembinaan, pelatihan dan pengembangan para guru yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka yang tentunya menunjang keberhasilan pendidikan di Indonesia.

Ditinjau berdasarkan pandangan Islam, makna kinerja memiliki arti kesungguhan dan kemauan dalam melaksanakan tugas, Allah SWT. berfirman dalam Q.S. at-Taubah/9: 105.

⁷S. Mufeed Ahmad dan Urfana Amin Moharken, “Impact of Training and Development on the Performance of School Teachers in J&K”, dalam *The Business Review*, Vol. 22, No. 1, Januari-Juni 2018, 18.

⁸Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Pasal 34 ayat 1, 16.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٥﴾

Ayat ini menurut M. Quraish Shihab bertujuan guna mendorong umat manusia agar mawas diri dan mengawasi amal-amal mereka, dengan cara mengingatkan mereka bahwa setiap amal baik dan buruk mempunyai hakikat yang tidak bisa disembunyikan, dan memiliki saksi-saksi yang mengetahui dan melihat hakikatnya, yaitu Rasul SAW, dan saksi-saksi dari umat muslim setelah Allah SWT. Setelah itu, Allah akan membuka tabir yang menutupi mata mereka yang mengerjakan amal-amal tersebut pada hari kiamat, akibatnya mereka pun mengetahui dan melihat hakikat amal mereka sendiri.⁹

Dari uraian tafsir tersebut, dapat dikatakan bahwa umat manusia diperintahkan oleh Allah agar selalu melakukan pekerjaan yang bermanfaat bagi diri sendiri dan untuk orang lain yang tentunya berkaitan dengan kinerja yang menjadikan seseorang memiliki kesungguhan dan kemauan yang kuat dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Supriyono, berdasarkan hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2015 secara nasional memperoleh nilai rata-rata 53,02 di bawah target Standar Kompetensi Minimum (SKM). Hal ini menunjukkan rendahnya kualitas kompetensi guru. Mulyasa mengemukakan beberapa indikator yang menyebabkan rendahnya kompetensi dan kinerja guru yang buruk yakni kurangnya kemampuan

⁹M.Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Volume 5, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 238.

dalam mengelola kelas, strategi pembelajaran, penerapan dan pemanfaatan penelitian tindakan kelas, kurangnya motivasi berprestasi, disiplin, dan komitmen profesional. Sedangkan menurut Umar rendahnya kompetensi pedagogik guru juga dapat dilihat dari rendahnya pemanfaatan TIK dalam pembelajaran. Indikasinya terdapat guru yang memiliki kemampuan rendah dalam mengoperasikan perangkat pembelajaran seperti laptop dan komputer. Ketika kemampuan operasional guru terhadap perangkat pembelajaran rendah, maka tidak mungkin guru mengintegrasikan TIK ke dalam pembelajaran. Akibatnya, suasana belajar yang kurang menarik bahkan bisa membuat peserta didik cepat bosan saat belajar.

Berdasarkan data di atas, masih banyak guru di Indonesia yang belum memiliki kualifikasi sebagai guru, bahkan sering kita jumpai beberapa guru tidak mengajar mata pelajaran yang berkaitan dengan bidangnya. Maka tak heran jika prestasi pendidikan di Indonesia tidak menunjukkan kemajuan yang besar dari tahun ke tahun. Untuk meningkatkan hasil pendidikan terkait dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan melakukan beberapa upaya, salah satunya dengan menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan guru bagi guru di Indonesia.

Pada dasarnya, program pelatihan guru bertujuan untuk meningkatkan kualitas, kompetensi dan profesional guru yang akan diluluskan dan mendapatkan sertifikat guru, dengan kata lain guru yang mengikuti program ini akan dinyatakan lulus program tersebut apabila telah mencapai nilai minimal ujian tulis dan kinerja. Program ini diharapkan dapat menghasilkan guru yang profesional dan

kompeten di bidangnya. Hasil penelitian Yusrizal, Soewarno, & Fitri, menunjukkan bahwa pelatihan profesional berpengaruh besar terhadap kinerja guru. Lebih lanjut, hal yang sama didukung oleh hasil penelitian Nasutiyon, dan Gufran, Mukhadis & Putro mengatakan bahwa program tersebut membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru ekonomi.¹⁰

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti dengan kepala madrasah ditemukan gejala di lapangan, bahwa di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Banjar sudah melaksanakan kegiatan pelatihan dan pengembangan terhadap guru. Namun, kegiatan pelatihan dan pengembangan tersebut belum dilaksanakan secara maksimal. Hal ini terlihat dari sebagian guru kurang berminat mengikuti pelatihan dan pengembangan seperti seminar pendidikan ataupun MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) meskipun menyadari manfaat pelatihan dan pengembangan tersebut. Dengan kurang maksimalnya kegiatan pelatihan dan pengembangan tersebut, sehingga mengakibatkan kinerja guru yang tidak mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan tersebut menurun. Terlihat dari sebagian guru yang masih ada yang datang terlambat, kurangnya pengetahuan guru terhadap pembuatan media pembelajaran, masih ada sebagian guru yang belum bisa menggunakan metode pembelajaran yang inovatif dan kreatif dikelas serta masih ada guru yang kurang mampu mengelola kelas dan menguasai kelas dengan baik. Sehingga dengan adanya guru yang masih mempunyai kinerja rendah tersebut, maka madrasah akan sulit untuk mencapai hasil yang diharapkan.

¹⁰Yeni Yusnita, dkk, "The Effect of Professional Education and Training for Teachers (PLPG) in Improving Pedagogic Competence and Teacher Performance", dalam *Tadris: Jurnal Keguruan dan Ilmu Tarbiyah*, Vol. 3 No. 2 2018, 124.

Berdasarkan dari permasalahan di atas, peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Banjar Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang sangat mendasar untuk dibahas dalam penulisan adalah “Adakah pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Banjar Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Banjar Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar.

D. Signifikansi Penelitian

Adapun signifikansi dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan objek kajian ilmiah lebih lanjut, sehingga nanti hasilnya dapat dijadikan sebagai acuan bagi lembaga pendidikan khususnya madrasah dalam program pelatihan dan pengembangan serta peningkatan kinerja guru.

2. Secara praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman tentang penelitian dan penulisannya sebagai bekal dalam dunia kerja nantinya. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberi pengetahuan tentang pelatihan dan pengembangan serta kinerja guru.

b. Bagi Madrasah

Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat dijadikan salah satu sumbangan pemikiran bagi peningkatan kualitas madrasah dan penentu kebijakan yang berkaitan dengan program pelatihan dan pengembangan serta peningkatan kinerja guru.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan menambah pengetahuan para pembaca terkait pelatihan dan pengembangan serta kinerja guru.

E. Definisi Operasional

1. Pengaruh

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang. Adapun pengaruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hubungan yang memiliki pengaruh variabel X (pelatihan dan pengembangan) terhadap variabel Y (kinerja guru).

2. Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Sikula, pengertian pelatihan adalah sebuah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana para karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan pengembangan adalah sebuah proses pendidikan jangka panjang yang mana para karyawan (atau dalam penelitian ini para guru) mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.¹¹

3. Kinerja Guru

Kinerja dalam arti penampilan kerja merupakan suatu perbuatan atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilannya yang nyata atau sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Dalam hal ini, kinerja guru adalah suatu yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugas dan sangat tergantung pada kemampuan guru, konteks di mana guru bekerja serta kemampuannya menerapkan kompetensinya pada waktu tertentu.¹²

¹¹Arif Gunawan, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi", *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2020, 30.

¹²Imron Fauzi, *Etika Profesi Keguruan*, (Jember: IAIN Jember Press, 2018), 181.

4. Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Banjar

Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Banjar adalah lembaga pendidikan formal pada jenjang SLTP yang berada di bawah naungan Kementerian Agama yang terletak di Desa Jambu Burung, Kecamatan Beruntung Baru, Kabupaten Banjar.

F. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan referensi sebelum menyusun skripsi, berikut ini akan peneliti cantumkan beberapa penelitian-penelitian yang terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini. Penelitian-penelitian tersebut antara lain:

1. Murniati, 2016, dengan judul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep", Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan "*field research*" dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, angket, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dengan menggunakan presentase dan untuk analisis statistik inferensial menggunakan uji normalitas data, analisis korelasi product moment, dan analisis regresi linear sederhana. Fokus masalah dari penelitian ini adalah gambaran pendidikan dan pelatihan, tingkat kinerja guru, dan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep.¹³

¹³Murniati, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep", *Skripsi*, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar, 2016, 4.

Berdasarkan penelitian tersebut diketahui memiliki kesamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis, persamaannya adalah tentang pelatihan dan kinerja guru. Adapun perbedaannya adalah pada penelitian di atas menggunakan topik pelatihan dan pendidikan sebagai variabel X sedangkan penelitian kali ini menggunakan topik pelatihan dan pengembangan sebagai variabel X.

2. Farhatunni'mah Septiani, tahun 2018, dengan judul "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 2 Wonosobo Kecamatan Wonosobo Kabupaten Tanggamus", Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan "*field research*" dan menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Metode pengumpulan data menggunakan angket. Teknis analisis data yang digunakan yaitu Analisis Regresi Sederhana, Uji pengaruh dan Koefisien Determinasi. Fokus masalah dari penelitian ini adalah Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 2 Wonosobo.¹⁴

Berdasarkan penelitian tersebut diketahui memiliki kesamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis. Persamaannya adalah pada topik kinerja guru. Adapun perbedaannya adalah pada penelitian di atas menggunakan topik supervisi kepala sekolah sebagai variabel X sedangkan penelitian kali ini menggunakan topik pelatihan dan pengembangan sebagai variabel X.

¹⁴Farhatunni'mah Septiani, "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 2 Wonosobo Kecamatan Wonosobo Kabupaten Tanggamus", *Skripsi*, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018, 10.

3. Mustika Sulistio Ningsih, tahun 2017, dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung". Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan "*field research*" dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan teknik angket dan dokumentasi. Teknis analisis data yang digunakan yaitu teknik regresi linier sederhana. Fokus masalah dari penelitian ini adalah pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA AL-Hikmah , Kedaton Bandar Lampung.¹⁵

Berdasarkan penelitian tersebut diketahui memiliki kesamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis. Persamaannya adalah pada topik kinerja guru. Adapun perbedaannya adalah pada penelitian di atas menggunakan topik motivasi kerja sebagai variabel X sedangkan penelitian kali ini menggunakan topik pelatihan dan pengembangan sebagai variabel X.

4. Anita Surya Mulyanti, tahun 2018, dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Di SD Muhammadiyah Condong Catur". Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan "*field research*" dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data

¹⁵Mustika Sulistio Ningsih, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung", *Skripsi*, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017, 11.

menggunakan kuesioner. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 21 dengan analisis regresi linier berganda.¹⁶

Berdasarkan penelitian tersebut diketahui memiliki kesamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis. Persamaannya adalah pada topik kinerja guru. Adapun perbedaannya adalah pada penelitian di atas menggunakan topik pelatihan dan lingkungan kerja sekolah sebagai variabel X serta kepuasan kerja sebagai variabel Y2 sedangkan penelitian kali ini menggunakan topik pelatihan dan pengembangan sebagai variabel X.

5. Nur Laila Mahmudah, tahun 2017, dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru di MtsN Karangawen Demak". Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan "*field research*" dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan angket. Metode analisis data menggunakan regresi linier sederhana dan berganda.¹⁷

Berdasarkan penelitian tersebut diketahui memiliki kesamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis. Persamaannya adalah pada topik kinerja guru. Adapun perbedaannya adalah pada penelitian di atas menggunakan topik pelatihan dan pengalaman mengajar

¹⁶Anita Surya Mulyanti, "Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Di SD Muhammadiyah Condong Catur", *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2018, 79.

¹⁷Nur Laila Mahmudah, "Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru di MtsN Karangawen Demak", *Skripsi*, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2017, 40.

sebagai variabel X sedangkan penelitian kali ini menggunakan topik pelatihan dan pengembangan sebagai variabel X.

G. Asumsi Dasar dan Hipotesis Penelitian

1. Asumsi Dasar

Asumsi Dasar adalah pernyataan yang diperlukan oleh peneliti sebagai titik tolak atau dasar bagi penelitiannya, suatu anggapan dasar perlu karena dapat dijadikan sebagai dasar berpijak yang kokoh untuk masalah yang diteliti, oenegas variabel yang menjadi pusat perhatiannya dan dasar untuk menentukan dan merumuskan hipotesis.¹⁸ Adapun asumsi yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah “kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Banjar Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan”.

2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan dugaan (*conjectural*) mengenai hubungan antar dua variabel atau lebih. Hipotesis selalu menggunakan bentuk kalimat pernyataan (*declarative*) dan menghubungkan variabel yang satu dengan variabel yang lain.¹⁹ Adapun Hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- a. H_a : Ada pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Banjar Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar.

¹⁸ Ridhahani, *Metodologi Penelitian Dasar Bagi Mahasiswa dan Peneliti Pemula*, (Banjarmasin: Pascasarjana Universitas Islam Negeri Antasari, 2020), 45.

¹⁹Sahya Anggara, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015),

- b. H_0 : Tidak ada pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Banjar Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan ini bertujuan untuk tidak terjadi kesalahan dalam penyusunan, sehingga terhindar dari kesalahan ketika penyajian pembahasan masalah. Adapun sistematika penulisan skripsi ini, sebagai berikut:

- BAB I : Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, asumsi dan hipotesis penelitian serta sistematika penulisan.
- BAB II : Kajian teori yang terdiri atas kajian teori dan kerangka pikir.
- BAB III : Metode Penelitian yang terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, desain pengukuran dan teknik analisis data.
- BAB VI : Yang terdiri atas hasil penelitian dan pembahasan.
- BAB V : Penutup yang terdiri dari simpulan penelitian dan rekomendasi.