

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan di pesantren memegang peranan penting dalam membentuk karakter serta mengembangkan kompetensi peserta didik. Peran sentral ini menempatkan guru sebagai ujung tombak dalam proses pendidikan. Namun demikian, peningkatan kinerja guru masih menjadi tantangan tersendiri, khususnya dalam hal penguatan kompetensi dan pelatihan berkelanjutan.

Salah satu pendekatan yang dinilai efektif untuk menjawab tantangan tersebut adalah melalui program *in-service training*, yakni suatu bentuk pelatihan atau pembinaan yang memberikan kesempatan kepada guru sebagai pemegang jabatan fungsional pendidikan untuk meningkatkan kinerja dan profesionalismenya secara berkesinambungan.¹ Guru yang memiliki kompetensi yang kuat serta mendapatkan pelatihan secara rutin umumnya mampu menjalankan proses pembelajaran dengan lebih efektif dan menunjukkan perkembangan profesional yang lebih signifikan dari waktu ke waktu.²

Penelitian ini mengkaji pengaruh kompetensi guru dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja mereka di Pondok Pesantren Darul Hijrah Putri, Annajah Putri, dan Darul Ilmi Putri. Pelaksanaan pelatihan yang dikelola dengan baik mulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasan menjadi faktor penting dalam memastikan keberhasilan program. Sertifikasi profesional, seminar, dan kegiatan MGMP juga memberikan kontribusi besar dalam mendukung peningkatan kualitas guru.

¹ Muhammad Iqbal, Zulkhairi Zulkhairi, dan Budi Budi, “Peran Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran,” *Jurnal Mudarrisuna: Media Kajian Pendidikan Agama Islam* 11, no. 3 (30 September 2021): 595, <https://doi.org/10.22373/jm.v11i3.8523>.

² Nurul Ajima Ritonga dan Elita Hidayat, “Strategi Pengembangan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam Pondok Pesantren Hidayatullah Karimun,” *Jurnal Al Muhrrik Karimun* 1, no. 2 (2021): 65, <https://ejournal.mumtaz.ac.id/index.php/almuhrrik/article/view/38>.

Selain itu, penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) menjadi unsur penting yang menjembatani antara kompetensi dan kinerja guru di lapangan. TIK mencakup seluruh perangkat teknis yang digunakan untuk memproses dan menyampaikan informasi, baik dalam bentuk teknologi informasi maupun komunikasi.³ Dengan demikian, peningkatan kualitas pendidikan di pesantren sangat bergantung pada strategi pengembangan guru yang berkelanjutan melalui pelatihan, sertifikasi, dan pemanfaatan teknologi secara optimal.

Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Mujadalah ayat 11:

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ عِمَّا تَعْمَلُونَ حَسِيرٌ⁴

Menurut Tafsir Ibn Katsir, ayat ini menegaskan kemuliaan dan keutamaan ilmu. Allah meninggikan derajat hamba-Nya yang beriman dan berilmu, karena ilmu merupakan jalan untuk memahami syariat, mengamalkan kebaikan, dan membimbing orang lain menuju petunjuk.⁵ Ayat ini menjadi pengingat bahwa peningkatan kompetensi guru melalui program *in-service training* yang terstruktur adalah bagian dari upaya memperoleh dan mengembangkan ilmu. Guru yang memiliki iman dan kompetensi profesional yang baik akan mampu menghadirkan metode pembelajaran yang inovatif, mengelola kurikulum dengan efektif, serta menjadi teladan bagi santri. Dukungan dari berbagai pihak dalam memfasilitasi pelatihan guru di pesantren sejalan dengan pesan ayat ini, yakni mengangkat derajat mereka melalui ilmu yang bermanfaat dan diamalkan.

Fenomena rendahnya kualitas pembelajaran di pesantren sering dikaitkan dengan keterbatasan kompetensi pedagogik dan profesional guru serta belum tersedianya program

³Chamdan Purnama dkk., “Penguasaan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Sebagai Moderator Antara Kompetensi Guru Dan Kinerja” 13, no. 1 (2025): 7, <https://doi.org/10.37081/ed.v13i1.6468>.

⁴Kementerian Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya*, Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2019. 543.

⁵ Isma’il bin Umar Ibn Katsir, *Tafsir al-Qur’ an al- ‘Azhim*, Juz 8 (Riyadh: Dar Thayyibah, 1999), 89.

in-service training yang terstruktur dan berkelanjutan. Kurangnya inovasi dalam metode pembelajaran menuntut pengelolaan kurikulum yang lebih baik dengan mempertimbangkan kebutuhan internal pesantren serta dukungan dari berbagai pemangku kepentingan.⁶

Selain itu, integrasi antara pendekatan tradisional dan modern dalam kurikulum, seperti penerapan *discovery learning*, telah terbukti meningkatkan daya saing lulusan madrasah.⁷ Di sisi lain, akuntabilitas pesantren dalam tata kelola dan pertanggungjawaban baik secara internal maupun eksternal juga menjadi faktor kunci dalam menjaga dan meningkatkan kualitas pendidikan.⁸ Oleh karena itu, peningkatan kompetensi guru, inovasi kurikulum, dan sistem akuntabilitas yang lebih baik perlu menjadi fokus utama dalam pengembangan pesantren.

Dalam kajian literatur, terdapat beberapa pola studi terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini. Pertama, kompetensi pendidik terbukti memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas pembelajaran. Kedua, *in-service training* yang relevan berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme guru. Ketiga, kombinasi kompetensi guru dan pelatihan berkelanjutan dapat meningkatkan inovasi dalam pengajaran. Sebagaimana dijelaskan dalam QS. Al-‘Alaq: 1-5:

إِقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ خَلْقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ إِقْرَأْ وَرِبِّكَ الْأَكْرَمِ الَّذِي عَلَمَ بِالْقَلْمَنْ عَلَمَ الْإِنْسَانَ مَا

9 مِمْ يَعْلَمُ

⁶ St. Rodliyah dkk., “Optimizing the quality of Islamic Senior High School graduates through curriculum management of vocational programs based on pesantrens in East Java, Indonesia,” *Cogent Education* 11, no. 1 (31 Desember 2024): 2423437, <https://doi.org/10.1080/2331186X.2024.2423437>.

⁷ Abdul Rohman dkk., “Integrating Traditional-Modern Education in Madrasa to Promote Competitive Graduates in the Globalization Era,” *Cogent Education* 10, no. 2 (11 Desember 2023): 1, <https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2268456>.

⁸ Ahmad Nurkhin, Abdul Rohman, dan Tri Jatmiko Wahyu Prabowo, “Accountability of pondok pesantren; a systematic literature review,” *Cogent Business & Management* 11, no. 1 (31 Desember 2024): 1, <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2332503>.

⁹ Kementerian Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya*, Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2019. 597.

Ayat di atas menekankan pentingnya proses belajar dan mengajar sebagai dasar dari kompetensi. Menurut Ibn Katsir, pena adalah nikmat besar yang dengannya manusia dapat mencatat, menghafal, dan mewariskan ilmu dari satu generasi ke generasi berikutnya.¹⁰ Allah SWT mengajarkan manusia dengan pena, sebuah simbol dari ilmu yang terus berkembang, yang harus diikuti oleh setiap pendidik dalam memperbaharui pengetahuan mereka melalui pendidikan dan pelatihan yang tak terputus. Di samping itu, manusia diberi kemampuan untuk mengembangkan ilmu dan daya nalarnya, yakni dengan menghubungkan kata *insân* dengan *nazhar* yang berarti “perenungan”, “pemikiran”, “analisis” dan “pengamatan” terhadap perbuatannya, seperti dalam firman Allah dalam surat An-Nazi’at ayat 35:

يَوْمَ يَتَذَكَّرُ الْإِنْسَانُ مَا سَعَى¹¹

Tafsir Ibn Katsir menjelaskan bahwa pada hari kiamat, manusia akan mengingat seluruh amal perbuatannya, baik yang kecil maupun besar, baik yang bermanfaat maupun yang sia-sia. Namun, pada saat itu penyesalan tidak akan berguna, dan yang menentukan hanyalah amal yang telah dilakukan dengan ikhlas di dunia.¹²

Hal ini mengingatkan kita bahwa pendidikan dan pengembangan diri bukanlah sesuatu yang bersifat sekali jadi, melainkan merupakan proses yang berkelanjutan dan dinamis. Dengan terus meningkatkan kompetensi melalui pelatihan dan pengalaman belajar, individu dapat memperkuat kemampuan profesionalnya serta menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang terus berubah. Proses pembelajaran yang berkesinambungan ini sangat

¹⁰ Isma’il bin Umar Ibn Katsir, *Tafsir al-Qur’ân al-‘Azhim*, Juz 8 (Riyadh: Dar Thayyibah, 1999). 441.

¹¹ Kementerian Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya*, Jakarta : Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2019. 584.

¹² Isma’il bin Umar Ibn Katsir, *Tafsir al-Qur’ân al-‘Azhim*, Juz 4 (Riyadh: Dar Thayyibah, 1999), hlm. 494.

penting untuk menjaga kualitas kerja, meningkatkan produktivitas, serta memastikan bahwa setiap individu mampu menghadapi tantangan baru dalam lingkungan kerja maupun kehidupan sehari-hari secara efektif dan adaptif. Dengan demikian, investasi dalam pendidikan dan pengembangan diri merupakan kunci utama untuk mencapai kemajuan karier dan keberhasilan jangka panjang.¹³

Beberapa penelitian terdahulu mendukung temuan bahwa *in-service training* dan pengembangan kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja mereka. Copriady et al, dalam *Heliyon Journal* menyimpulkan bahwa *in-service training* berdampak positif terhadap kualitas pengajaran dan kolaborasi guru kimia, serta menegaskan pentingnya pelatihan yang terstruktur.¹⁴ Temuan ini diperkuat oleh Uzorka et al, melalui studi yang dipublikasikan dalam *Forum for Education Studies*, yang menunjukkan bahwa pelatihan guru mampu meningkatkan kualitas mengajar dan hasil belajar siswa, terutama jika berbasis praktik langsung di kelas.¹⁵

Sementara itu, Sari et al, menemukan bahwa *in-service training* berpengaruh terhadap kualitas kinerja guru, dengan peningkatan kompetensi yang signifikan setelah mengikuti pelatihan.¹⁶ Wong dalam *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development* menyatakan bahwa pengembangan kompetensi guru merupakan inti dari peningkatan performa pendidikan di negara berkembang.¹⁷ Selanjutnya, Hartinah et

¹³ Knowles, M. S. (2020). *The Adult Learner: The definitive classic in adult education and human resource development* (9th ed.). Routledge.

¹⁴ Copriady, Jimmi, Hutkemri Zulnaidi, Masnaini Alimin, dan Sri Wilda Albeta. "In-Service Training and Teaching Resource Proficiency amongst Chemistry Teachers: The Mediating Role of Teacher Collaboration." *Heliyon* 7, no. 5 (1 Mei 2021). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06995>

¹⁵ Uzorka, Afam, Kagezi Kalabuki, dan Omotoyosi Aishat Odebiyi. "The Effectiveness of In-Service Teacher Training Programs in Enhancing Teaching Quality and Student Achievement." *Forum for Education Studies* 2, no. 3 (27 Agustus 2024): 1465–1465. <https://doi.org/10.59400/fes.v2i3.1465>.

¹⁶ Sari, Tri Novita, Syarwani Ahmad, dan Rohana Rohana. "Kualitas Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Inservice Training." *Journal on Education* 5, no. 4 (31 Maret 2023): 14349–56. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2468>.

¹⁷ Wong, Shaw-Chiang. "Competency Definitions, Development and Assessment: A Brief Review." *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development* 9, no. 3 (24 September 2020): Pages 95-114. <https://doi.org/10.6007/IJARPED/v9-i3/8223>.

al, dalam *Management Science Letters* menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan, tetapi juga oleh lingkungan kerja dan dukungan kepemimpinan.¹⁸

Kelima studi tersebut secara konsisten memperkuat asumsi teoritik dalam penelitian ini, bahwa kompetensi guru dan *in-service training* memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, serta menegaskan pentingnya pelatihan yang relevan, terstruktur, dan berkelanjutan.

Meskipun banyak studi tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, sebagian besar penelitian tersebut masih terfokus pada sekolah formal serta hanya mengkaji satu variabel secara terpisah. Belum banyak ditemukan penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara kompetensi pendidik dan *in-service training* dalam konteks pendidikan pesantren. Padahal, pesantren memiliki karakteristik kelembagaan, budaya, serta kebutuhan pembelajaran yang khas dan berbeda dari sekolah umum, sehingga menuntut pendekatan yang lebih kontekstual dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik.

Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Hardian Dwi Putra menunjukkan bahwa pelatihan guru tidak selalu efektif jika tidak dirancang berdasarkan kebutuhan nyata di lapangan. Dalam penelitiannya, hanya pengalaman mengajar yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sementara pelatihan yang tidak relevan justru tidak memberikan dampak yang berarti.¹⁹

Temuan ini menekankan pentingnya manajemen pelatihan yang terencana, berbasis pada kebutuhan riil guru, dan melibatkan evaluasi serta kolaborasi lintas pemangku kepentingan

¹⁸ Hartinah, Sitti, Putut Suharso, Rofiqul Umam, Muhamad Syazali, Bella Dwi Lestari, Roslina Roslina, dan Kittisak Jermittiparsert. "Teacher's Performance Management: The Role of Principal's Leadership, Work Environment and Motivation in Tegal City, Indonesia." *Management Science Letters*, 2020, 235–46. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.7.038>.

¹⁹ Hardian Dwi Putra, "Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Guru Terhadap Peningkatan Profesionalitas Guru Sekolah Khusus Al-Ihsan" (masterThesis, Jakarta : FITK UIN Syarif Hidayatullah jakarta, 2024), v, <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/76090>.

agar program pelatihan benar-benar mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan profesionalisme guru.

Dengan mempertimbangkan kesenjangan penelitian tersebut, khususnya dalam konteks pesantren, maka diperlukan pendekatan kuantitatif yang mampu mengukur secara simultan pengaruh kompetensi pendidik dan *in-service training* terhadap kinerja guru. Pendekatan ini penting guna mendapatkan gambaran yang lebih objektif dan komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di lembaga pendidikan Islam berbasis pesantren.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh simultan kompetensi pendidik dan *in-service training* terhadap kinerja guru di tiga pondok pesantren putri di Kalimantan Selatan, yaitu Pondok Pesantren Darul Hijrah Putri, Annajah Putri, dan Darul Ilmi Putri. Harapannya, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan strategi peningkatan kualitas guru di lingkungan pesantren melalui program pelatihan dan penguatan kompetensi yang relevan, terarah, dan berkelanjutan.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi pendidik terhadap kinerja guru pada Pondok Pesantren Darul Hijrah Putri, Annajah Putri, dan Darul Ilmi Putri?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *in-service training* terhadap kinerja guru pada Pondok Pesantren Darul Hijrah Putri, Annajah Putri, dan Darul Ilmi Putri?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompetensi pendidik dan *in-service training* terhadap kinerja guru pada Pondok Pesantren Darul Hijrah Putri, Annajah Putri, dan Darul Ilmi Putri?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji apakah ada pengaruh kompetensi pendidik terhadap kinerja guru di tiga pondok pesantren yang diteliti.

2. Untuk menguji apakah ada pengaruh *in-service training* terhadap kinerja guru di lembaga yang sama.
3. Untuk menguji apakah ada pengaruh simultan antara kompetensi pendidik dan *in-service training* terhadap kinerja guru secara menyeluruh.

D. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini memiliki kontribusi penting baik dalam ranah akademis maupun praktis.

1. Signifikansi Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan teori yang menjelaskan hubungan antara kompetensi, pelatihan, dan kinerja guru, khususnya dalam konteks pendidikan Islam.
- b. Penelitian ini diharapkan menambah wawasan akademik di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama terkait pengelolaan dan pengembangan tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam.
- c. Penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang strategi peningkatan kinerja yang relevan dengan karakteristik lembaga pendidikan Islam.
- d. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam penyusunan atau penyempurnaan model pelatihan dan pembinaan kompetensi guru di lingkungan pesantren.
- e. Penelitian ini diharapkan membuka peluang bagi peneliti lain untuk mengeksplorasi lebih jauh hubungan antara kompetensi, pelatihan, dan kinerja guru pada konteks pendidikan Islam yang lebih luas.

2. Signifikansi Praktis

a. Bagi Pesantren

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pesantren dalam menyusun dan merancang program pelatihan guru yang tidak hanya bersifat efektif, tetapi juga berkesinambungan. Dengan adanya hasil penelitian ini, pihak pesantren memiliki acuan yang jelas untuk menentukan bentuk, metode, serta materi pelatihan yang relevan dengan kebutuhan guru. Implementasi program pelatihan yang tepat diharapkan mampu meningkatkan mutu proses pembelajaran di kelas, memperkuat kompetensi profesional guru, serta berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas tenaga pendidik secara keseluruhan di lingkungan pesantren.

b. Bagi Guru

Temuan penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh guru sebagai bahan refleksi terhadap kinerja yang telah mereka lakukan, baik dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran. Melalui refleksi ini, guru diharapkan mampu mengenali kekuatan dan kelemahan yang dimiliki, sehingga dapat memunculkan motivasi internal untuk terus meningkatkan profesionalisme. Peningkatan ini mencakup penguasaan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas proses pembelajaran serta hasil belajar peserta didik.

c. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat menjadi rujukan awal bagi peneliti lain yang berminat melakukan kajian serupa, khususnya terkait pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini tidak hanya memberikan gambaran dasar mengenai keterkaitan antarvariabel, tetapi juga membuka peluang bagi peneliti berikutnya untuk melakukan

eksplorasi lebih mendalam dengan pendekatan yang berbeda, variabel tambahan, maupun konteks lembaga pendidikan Islam yang lebih luas. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi pijakan ilmiah dalam pengembangan teori dan praktik yang relevan, sekaligus memperkaya khazanah penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia pendidikan.

E. Definisi Operasional

Untuk memastikan pemahaman yang jelas dan pengukuran yang akurat terhadap variabel penelitian, berikut adalah definisi operasional dari masing-masing variabel:

1. Kompetensi Pendidik (X¹)

Kompetensi pendidik adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang harus dimiliki oleh guru untuk menjalankan tugas secara efektif.²⁰ Mengacu pada UU Nomor 14 Tahun 2005 dan Permendiknas No. 16 Tahun 2007,²¹ kompetensi ini mencakup empat dimensi:

- a. Kompetensi pedagogik (kemampuan memahami peserta didik dan proses pembelajaran)
- b. Kompetensi profesional (penguasaan materi ajar)
- c. Kompetensi kepribadian (kematangan sikap, tanggung jawab, dan keteladanan)
- d. Kompetensi sosial (kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi dengan baik)

Kompetensi ini diukur menggunakan indikator perilaku yang dikembangkan dalam kuesioner berdasarkan standar kompetensi guru.

²⁰ Erma Suzanti, Sugiyarto Sugiyarto, dan Nurulmatinni Nurulmatinni, “Pedagogical and professional competences policies in improving education,” *JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)* 6, no. 4 (26 Desember 2022): 807–8, <https://doi.org/10.29210/021215jrgi0005>.

²¹ Frimsi Wohon, Ferry Johnny Nicolaas Sumual, dan Ristan Rakim, “Model Pembelajaran Blended Learning: Implementasi Pada Peningkatan Kompetensi Pedagogik Dan Kompetensi Profesional Dosen,” *Teleios: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen* 4, no. 1 (29 Juni 2024): 118–19, <https://doi.org/10.53674/teleios.v4i1.90>.

2. *In-Service Training (X²)*

In-service training adalah program pelatihan yang diselenggarakan untuk guru selama masa kerja dengan tujuan meningkatkan kompetensi profesional,²² adaptasi terhadap perubahan kurikulum,²³ serta penguasaan teknologi pembelajaran. Pelatihan ini bersifat internal maupun eksternal dan dapat berupa workshop, seminar, peer coaching, pelatihan daring, dan kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Dalam penelitian ini, dimensi yang diukur meliputi: frekuensi pelatihan, kesesuaian materi dengan kebutuhan, kualitas penyelenggaraan, dan penerapan hasil pelatihan.²⁴

3. *Kinerja Guru (Y)*

Kinerja guru diartikan sebagai hasil kerja yang ditunjukkan dalam bentuk pelaksanaan tugas pembelajaran, pengelolaan kelas, interaksi dengan siswa, evaluasi pembelajaran, dan kontribusi terhadap pengembangan institusi.²⁵ Aspek yang diukur meliputi:²⁶ (a) perencanaan pembelajaran; (b) pelaksanaan pembelajaran; (c) penilaian pembelajaran; (d) tanggung jawab dan kedisiplinan; dan (e) inovasi dalam mengajar.²⁷.

²² Tri Novita Sari, Syarwani Ahmad, dan Rohana Rohana, “Kualitas Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Inservice Training,” *Journal on Education* 5, no. 4 (31 Maret 2023): 14349, <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2468>.

²³ Yetti Ellyana, “The In Service Training in Improving Teachers Performance in Learning Process,” *Jurnal Pajar (Pendidikan Dan Pengajaran)* 4, no. 5 (25 September 2020): 959, <https://doi.org/10.33578/pjr.v4i5.8071>.

²⁴ Afam Uzorka, Kagezi Kalabuki, dan Omotoyosi Aishat Odebiyi, “The Effectiveness of In-Service Teacher Training Programs in Enhancing Teaching Quality and Student Achievement,” *Forum for Education Studies* 2, no. 3 (27 Agustus 2024): 1465–1465, <https://doi.org/10.59400/fes.v2i3.1465>.

²⁵ Imelda Setya Fitri, Zulfan Zulfan, dan Dara Rosita, “The Use of Diorama Learning Media Towards Learning Motivation of Students in Class X IPS 2,” *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities* 5, no. 1 (27 Februari 2022): 88, <https://doi.org/10.24815/jr.v5i1.24547>.

²⁶ Siti Rukhoiyah Khotimah, Fine Reffiane, dan Diana Endah Handayani, “The Effectiveness of Ethno Science-Based Discovery Learning Model Assisted by Online Learning Videos to Improve Students’ Learning Outcomes,” *International Journal of Active Learning* 7, no. 2 (16 Oktober 2022): 199, <https://journal.unnes.ac.id/nju/ijal/article/view/38241>.

²⁷ Rahmad Alvian Afandi dkk., “The Effectiveness of Differentiated Learning Using the TaRL (Teaching at the Right Level) Approach for Improving Learning Interest and Learning Outcome,” *Jurnal Pijar Mipa* 19, no. 4 (2024): 658, <https://doi.org/10.29303/jpm.v19i4.6860>.

F. Penelitian Terdahulu

1. Jimmi Copriady dkk., “*In-Service Training and Teaching Resource Proficiency amongst Chemistry Teachers: The Mediating Role of Teacher Collaboration*,” *Heliyon* 7, no. 5 (1 Mei 2021).²⁸ Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kualitas pengajaran melalui pelatihan (*in-service training*), penguasaan sumber daya ajar, dan kolaborasi profesional antar guru. Rendahnya efektivitas pelatihan yang tidak diimbangi kolaborasi menjadi perhatian khusus, karena dapat menghambat pengembangan kompetensi guru. Penelitian ini mengacu pada teori professional collaboration dan pengembangan kompetensi guru. Kolaborasi dianggap sebagai mediator penting yang menghubungkan pelatihan dengan peningkatan penguasaan sumber daya ajar, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas pengajaran. Menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan 184 guru kimia di Provinsi Riau. Data dianalisis dengan bantuan perangkat lunak AMOS dan SPSS 25.0 menggunakan model SEM (*Structural Equation Modeling*) dan MANOVA untuk mengetahui hubungan antar variabel dan perbedaan berdasarkan jenis kelamin. Penelitian menemukan bahwa guru memiliki tingkat tinggi dalam hal kolaborasi, pelatihan, dan penguasaan sumber daya ajar. Kolaborasi terbukti memiliki pengaruh signifikan sebagai mediator antara pelatihan dan penguasaan sumber daya. Guru laki-laki menunjukkan penguasaan materi lebih tinggi daripada guru perempuan, meskipun tidak ada perbedaan signifikan dalam aspek kolaborasi dan pelatihan. Penelitian ini relevan sebagai pembanding bagi penelitian yang dilakukan di lingkungan pesantren. Jika penelitian terdahulu menempatkan kolaborasi sebagai variabel mediator, maka penelitian saat ini secara langsung menguji pengaruh kompetensi pendidik dan *in-service training* terhadap

²⁸ Jimmi Copriady dkk., “*In-Service Training and Teaching Resource Proficiency amongst Chemistry Teachers: The Mediating Role of Teacher Collaboration*,” *Heliyon* 7, no. 5 (1 Mei 2021), <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06995>.

kinerja guru tanpa mediator. Selain itu, penelitian saat ini menawarkan konteks baru yang lebih spesifik, yakni pesantren, yang selama ini belum banyak dikaji dengan pendekatan kuantitatif simultan.

2. Uzorka, Kalabuki, dan Odebiyi, “*The Effectiveness of In-Service Teacher Training Programs in Enhancing Teaching Quality and Student Achievement.*²⁹ Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengembangan profesional berkelanjutan bagi guru di tengah dinamika pendidikan yang terus berkembang. Pelatihan dalam jabatan (*in-service training*) dipandang sebagai sarana penting untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan prestasi siswa. Fokus penelitian ini adalah mengevaluasi efektivitas program pelatihan guru dalam jabatan terhadap peningkatan kualitas guru dan hasil belajar siswa. Penelitian ini berpijak pada konsep *continuous professional development*, yang menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan yang kontekstual dan praktis. Pendekatan ini menekankan peningkatan strategi mengajar, kepercayaan diri guru, dan keterlibatan siswa sebagai hasil dari pelatihan yang tepat guna. Penelitian menggunakan metode campuran (*mixed-methods*) dengan data kuantitatif dari 286 guru melalui survei, serta data kualitatif dari 52 guru melalui wawancara. Teknik analisis meliputi uji chi-square dan regresi untuk mengukur hubungan antara pelatihan dan hasil yang dicapai. Hasil kuantitatif menunjukkan bahwa 71% guru telah mengikuti pelatihan, dengan 61% melaporkan peningkatan kualitas pengajaran dan 71% menyatakan peningkatan hasil belajar siswa. Data kualitatif memperkuat temuan ini dengan menunjukkan adanya perbaikan strategi mengajar, motivasi, keterlibatan siswa, serta pentingnya kerja sama antarguru dan pelatihan berbasis praktik. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan karena sama-sama menyoroti dampak

²⁹ Uzorka, Kalabuki, dan Odebiyi, “*The Effectiveness of In-Service Teacher Training Programs in Enhancing Teaching Quality and Student Achievement.*”

in-service training terhadap peningkatan kualitas guru. Namun, penelitian saat ini berfokus pada konteks pesantren, yang belum banyak dijelajahi dalam studi sebelumnya. Selain itu, penelitian ini juga mengintegrasikan pengaruh kompetensi pendidik sebagai variabel simultan, yang tidak dibahas dalam studi terdahulu ini. Dengan demikian, penelitian saat ini berpotensi memberikan kontribusi baru dalam konteks pendidikan Islam berbasis pesantren.

3. Sari, Tri Novita, Syarwani Ahmad, dan Rohana Rohana. “Kualitas Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh *Inservice Training*.” Journal on Education 5, no. 4 (31 Maret 2023).³⁰ Penelitian ini dilakukan karena perlunya peningkatan kualitas kinerja guru, khususnya di lingkungan Madrasah Tsanawiyah pasca-pandemi Covid-19. Di Prabumulih, belum pernah dilakukan kajian empiris mengenai pengaruh *in-service training* terhadap kinerja guru. Hal ini memunculkan kebutuhan akan data yang valid untuk pengambilan kebijakan peningkatan mutu pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan teoritik yang menempatkan *in-service training* sebagai faktor penting dalam pengembangan profesional guru. Pelatihan ini dipandang mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta motivasi guru dalam menjalankan tugasnya secara lebih efektif. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pendekatan survei. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 88 guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Prabumulih Timur. Data dianalisis untuk melihat sejauh mana pelatihan berdampak pada kinerja guru. Hasil menunjukkan bahwa *in-service training* berpengaruh positif terhadap peningkatan kualitas kinerja guru. Temuan ini memperkuat asumsi bahwa pelatihan berkelanjutan mampu meningkatkan profesionalisme dan efektivitas pengajaran guru. Penelitian ini relevan dengan studi yang sedang dilakukan karena sama-sama menguji pengaruh *in-service training*

³⁰ Sari, Ahmad, dan Rohana, “Kualitas Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh *Inservice Training*.”

terhadap kinerja guru. Namun, penelitian saat ini memiliki cakupan lebih luas dengan menambahkan variabel kompetensi pendidik dan dilakukan dalam konteks pondok pesantren, bukan hanya madrasah formal. Selain itu, pendekatan penelitian saat ini membandingkan beberapa pesantren di Kalimantan Selatan, sehingga hasilnya lebih aplikatif dan komprehensif dalam konteks pendidikan Islam.

4. Wong, Shaw-Chiang. “*Competency Definitions, Development and Assessment: A Brief Review.*” *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development* 9, no. 3 (24 September 2020).³¹ Penelitian terdahulu menyoroti bahwa selama lebih dari 40 tahun, kompetensi telah diakui sebagai prediktor yang sah terhadap kinerja kerja yang unggul dalam dunia bisnis. Meskipun banyak bukti empiris menunjukkan pentingnya kompetensi dalam praktik manajemen sumber daya manusia (SDM), penerapannya belum sepenuhnya terintegrasi dalam dunia praktik, sehingga menimbulkan kesenjangan antara teori dan implementasi. Masih terdapat banyak miskonsepsi mengenai istilah competency dalam literatur. Penelitian ini mengacu pada teori kompetensi sebagai bagian dari strategi pengelolaan SDM yang mencakup pengembangan, pengukuran, dan asesmen berbasis kompetensi. Kompetensi dianggap sebagai seperangkat perilaku, keterampilan, dan pengetahuan yang dapat diukur dan dikaitkan langsung dengan kinerja kerja yang efektif dan unggul. Penelitian ini merupakan studi teoretis dan dokumentasi literatur yang bertujuan menelusuri asal-usul konsep kompetensi, berbagai definisinya menurut para ahli, serta cara pengembangan dan penerapannya secara pragmatis dalam organisasi atau profesi tertentu. Studi ini mengungkap bahwa kompetensi sangat penting dalam praktik HRM kontemporer, khususnya dalam rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi kinerja. Namun,

³¹ Shaw-Chiang Wong, “Competency Definitions, Development and Assessment: A Brief Review,” *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development* 9, no. 3 (24 September 2020): Pages 95-114, <https://doi.org/10.6007/IJARPED/v9-i3/8223>.

pemahaman dan penerapannya masih belum konsisten, baik dalam teori maupun praktik. Oleh karena itu, pendekatan berbasis kompetensi perlu lebih dikembangkan dalam konteks spesifik, termasuk dalam dunia pendidikan. Penelitian ini sangat relevan karena memberikan dasar teoretis yang kuat tentang pentingnya kompetensi dalam meningkatkan performa kerja. Penelitian saat ini menerapkan gagasan tersebut ke dalam konteks pendidikan Islam, khususnya pondok pesantren. Berbeda dengan pendekatan sebelumnya yang bersifat konseptual dan fokus pada dunia bisnis, penelitian ini menguji pengaruh nyata kompetensi pendidik (sebagai bagian dari SDM pendidikan) terhadap kinerja guru secara kuantitatif di lembaga pendidikan berbasis pesantren.

5. Sitti Hartinah dkk., “*Teacher’s Performance Management: The Role of Principal’s Leadership, Work Environment and Motivation in Tegal City, Indonesia*,” *Management Science Letters*, 2020, 235–46.³² Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru bersertifikat di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Tegal, Indonesia. Dalam konteks ini, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan motivasi afiliasi dianggap sebagai faktor strategis dalam meningkatkan performa guru. Penelitian ini berlandaskan teori manajemen pendidikan dan perilaku organisasi yang menekankan bahwa kepemimpinan transformasional, kondisi kerja yang mendukung, serta motivasi intrinsik dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja pegawai, termasuk guru. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain survei potong lintang (*cross-sectional*). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada guru-guru di SMK swasta. Analisis data dilakukan dengan menggunakan

³² Sitti Hartinah dkk., “*Teacher’s Performance Management: The Role of Principal’s Leadership, Work Environment and Motivation in Tegal City, Indonesia*,” *Management Science Letters*, 2020, 235–46, <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.7.038>.

Structural Equation Modeling (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru bersertifikat. Namun, motivasi afiliasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peran manajerial dan kondisi lingkungan kerja yang kondusif sangat penting dalam meningkatkan performa guru. Penelitian ini relevan karena sama-sama berfokus pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Jika penelitian terdahulu menyoroti kepemimpinan dan lingkungan kerja, maka penelitian saat ini menguji kompetensi pendidik dan pelatihan (*in-service training*) sebagai determinan utama. Kedua studi memiliki kesamaan pendekatan kuantitatif dan sama-sama mengeksplorasi dimensi manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan. Namun, penelitian saat ini menambahkan kontribusi baru dengan fokus pada lembaga pendidikan berbasis pesantren dan melihat pengaruh simultan dua variabel secara langsung terhadap kinerja guru tanpa variabel antara.

Kelima studi di atas menguatkan pentingnya pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja guru, dan mendukung asumsi teoritik dalam penelitian ini.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian kuantitatif ini akan diuji untuk menentukan hubungan antara kompetensi pendidik (X^1), *in-service training* (X^2), dan kinerja guru (Y).

a. Hipotesis Nol (H_0)

- 1) **H_{01}** : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi pendidik terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Darul Hijrah Putri, Annajah Putri, dan Darul Ilmi Putri.

- 2) **H₀₂**: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *in-service training* terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Darul Hijrah Putri, Annajah Putri, dan Darul Ilmi Putri.
- 3) **H₀₃**: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompetensi pendidik dan *in-service training* terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Darul Hijrah Putri, Annajah Putri, dan Darul Ilmi Putri.

b. Hipotesis Alternatif (H₁)

- 1) **H₁₁**: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi pendidik terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Darul Hijrah Putri, Annajah Putri, dan Darul Ilmi Putri.
- 2) **H₁₂**: Terdapat pengaruh yang signifikan antara *in-service training* terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Darul Hijrah Putri, Annajah Putri, dan Darul Ilmi Putri.
- 3) **H₁₃**: Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompetensi pendidik dan *in-service training* terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Darul Hijrah Putri, Annajah Putri, dan Darul Ilmi Putri.

H. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian ini, maka peneliti mengorganisasikan sistematika sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Kajian Teori dan Kerangka Berpikir, berisi tentang kajian teori dan kerangka berpikir

BAB III Metode Penelitian, berisi tentang jenis penelitian dan pendekatan penelitian, desain penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, desain pengukuran dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, berisi tentang hasil yang diperoleh peneliti dalam melakukan penelitian dan pembahasan.

BAB V Penutup, berisi simpulan dan saran.