

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Eksistensi pendidikan di era globalisasi ini mendapat perkembangan sangat pesat. Baik itu dari segi pengarsipan, pengadministrasian, sampai pengajaran. Segala sesuatu yang meliputi aspek pendidikan selalu beririsan dengan pelatihan-pelatihan untuk menyesuaikan perkembangan zaman. Sejalan dengan itu, tantangan mengenai sistem pendidikan semakin meingkat, baik ditinjau dari segi kualitas dan kuantitas. Segala perubahan terjadi di seluruh aspek kehidupan, tak terkecuali pendidikan. Dalam dunia pendidikan perubahan terjadi sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, serta ditantang agar bisa menjawab atau menyelesaikan pelbagai permasalahan lokal maupun global (Darwina, Ibrahim, & Tahir, 2019).

Sistem pendidikan yang bermutu tentunya akan menciptakan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang baik. Dalam pengarahan sumber daya manusia ini, tidak bisa dipisahkan dari pembinaan semua jenis, jalur, dan jenjang pendidikan. Hal ini sejalan dengan ungkapan Rosyada dalam bukunya yang mengungkapkan kelemahan dalam sebuah jalur pendidikan akan dipengaruhi oleh proses dan hasil, hal tersebut mempengaruhi indeks keberhasilan pendidikan secara keseluruhan (Rosyada, 2018). Berbagai polemik terkait kualitas pendidikan di Indonesia yang dikemukakan oleh Kurniawati (2022) bahwa yang menjadi penghambat dalam dunia pendidikan diantaranya: (1) kurikulum yang membingungkan; (2) Tidak meratanya pendidikan; (3) penempatan guru; (4) rendahnya kualitas guru; 5) metode pembelajaran yang monoton (Kurniawati, 2022).

Tenaga pendidik atau dikenal sebagai guru mempunyai tugas untuk mengajar, mendidik, membimbing serta mengarahkan peserta didiknya. Dalam proses pembelajaran di instansi pendidikan khususnya sekolah,

guru menjadi pusat sentral sebagai pengarah pengajaran. Pengertian ini mengisyaratkan bahwa guru adalah orang yang pekerjaan di sekolah atau satuan pendidikan, dengan tugas utama mendidik sampai mengevaluasi pada jenjang usia dini sampai pendidikan menengah (Yahya, 2013). Menurut Mustaqim dalam jurnalnya mengatakan melesatnya perkembangan teknologi saat ini, manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Artinya guru harus bisa menyeimbangkan pesatnya arus globalisasi dengan kompetensi dalam mengajar di kelas (Mustaqim, 2016).

Lebih dari itu, Suhartono, dkk menjelaskan bahwa keberhasilan penyelenggaraan sebuah pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan mengajar (Suhartono, Turisia, & Hidayat, 2021). Keprofesionalan seorang pengajar di kelas sangat menentukan keberhasilan sebuah pendidikan. Profesional guru ialah seorang guru yang dapat melaksanakan dan mewujudkan tugas serta fungsi dalam dunia pendidikan namun juga tidak melupakan untuk menekuni profesinya dengan ikut serta dalam pelatihan yang dapat mengembangkan kekayaan ilmiannya. Profesionalisme menurut istilah adalah suatu paham bahwa pekerjaan dikerjakan oleh orang ahli di dalam bidangnya yaitu orang yang memiliki profesi (Hamdi, 2018). Maka dari itu, untuk dapat memiliki kompetensi tersebut seorang guru harus mempunyai kualifikasi tertentu. Kualifikasi tersebut tercantum dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 10 bahwa seorang guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian (Baharudin & Kananda, 2017).

Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi (Dina, Yohanda, & Fitri, 2022). Lebih dari itu, salah

satu kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah untuk mendukung peningkatan kompetensi profesional seorang guru adalah melaksanakan pelatihan kerja yang dirumuskan di Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Pasal 1 yang berbunyi Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

(Ghofar, 2017) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa terdapat empat program yang dijadikan strategi dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu: (1) *Pre-service education* yaitu upaya selektif terhadap calon guru dengan memperhatikan kualitas kompetensi dan moral; (2) *in service education* yaitu upaya memotivasi guru agar dapat memperoleh pendidikan yang lebih tinggi melalui pendidikan lanjutan; (3) *In Service Training* yaitu aktivitas yang berupa pelatihan, workshop, kursus, dan lain sebagainya; dan (4) *On Service Training* yaitu kegiatan tindak lanjut untuk melakukan pertemuan berkala dengan pendidik/guru.

Program pendidikan pelatihan merupakan suatu keharusan dari sebuah organisasi dan merupakan bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia itu sendiri, sekaligus sebagai salah satu solusi guna memecahkan suatu masalah dalam organisasi (Hanafi, 2018). Untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan tertata dalam hal mengajar, maka dari itu guru perlu melakukan pelatihan berbentuk *in-service training*, ini berguna agar pengarsipan dapat disimpan dengan baik sesuai kaidah kearsipan. Kata *In Service Training* merupakan kata yang berasal dari Bahasa Inggris, sedangkan dalam Bahasa Indonesia *In Service Training* tersebut dapat diartikan sebagai pelatihan dalam tugas. *In service training* secara istilah merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menambah serta meningkatkan mutu petugas pendidikan dalam menjalankan tugasnya (Baharun, 2017). Dari pelaksanaan *In Service Training* diharapkan guru dapat menyesuaikan metode pembelajarannya agar lebih profesional.

Darwina, dkk menyebut posisi strategis guru untuk meningkatkan hasil pendidik sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesionalisme guru dan mutu kinerjanya (Darwina, Ibrahim, & Tahir, 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan Angga Kutiba Alhuda (2020) berjudul '*Pengaruh In Service Training and Upgrading Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 5 Sentajo Raya*', menyebutkan hasil penelitiannya bahwa *pengaruh In Service Training and Upgrading* terhadap kinerja guru pendidikan agama islam di SMP Negeri 5 Santajo Raya adalah sebesar 54,76%. Artinya semakin sering melakukan *In Service Training and Upgrading* maka secara otomatis kinerja guru akan semakin baik (Alhuda, 2020).

Seperti yang dijelaskan pada paragraf sebelumnya, bahwa *in service training* sangat berpengaruh terhadap kinerja guru mengajar. Tidak dipungkiri semakin intensnya guru melakukan pelatihan, maka akan semakin meningkatkan profesionalisme dalam mengajar di kelas. Pelatihan guru juga menentukan hasil belajar siswa di kelas, meningkat guru merupakan penentu bagi siswa saat lulus nanti. Karena hal tersebut *in service training* dapat dikatakan sangat membantu guru untuk meningkatkan kegunaan guna menyesuaikan dengan tuntutan zaman.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan perumus pada tanggal 20 Juni 2023 di MAN 1 Kota Bandung saat melakukan pelatihan terhitung hanya dua dalam satu tahun. Hal ini dikemukakan saat perumus mewawancarai guru mata pelajaran Ekonomi, Emi yang mengatakan *in service training* hanya dilakukan saat adanya pelatihan di balai diklat atau yang diselenggarakan oleh Kemenag berbentuk Pelatihan Jarak Jauh (PJJ) dan perpindahan semester. Emi melanjutkan bahwa *In Service Training* semestinya dilakukan tidak hanya dari balai diklat saja, tetapi harus ada pelatihan khusus yang dilakukan sekolah kepada para guru. Tujuannya agar guru dapat meningkatkan mutu pembelajaran serta mengembangkan profesionalismenya. Ditambah menurutnya guru harus bisa menyesuaikan dengan perkembangan zaman sekarang, di mana seluruh

aspek kehidupan sudah bertransformasi pada digital. Maka dari itu kurangnya pelatihan khusus terhadap guru di MAN 1 Kota Bandung masih jarang, sehingga menyebabkan tidak semua guru dapat mengimplementasikan digitalisasi.

Sementara itu tanggal 2 Agustus, di MAN 2 Kota Bandung perumus mewawancarai guru akidah akhlak sekaligus kesiswaan, Evi Nurfaridah terkait pelaksanaan *In Service Training* pendidikan. Ia mengatakan pelaksanaan pelatihan tersebut dilaksanakan hanya pada perpindahan semester, artinya hanya dua kali dalam setahun. Pelatihan tersebut diadakan secara internal di MAN 2 Kota Bandung. Evi mengeluhkan bahwa di zaman serba digital ini membuat Evi beserta guru lainnya harus bisa menguasai bidang digital, guna menyesuaikan dengan zaman. Pelaksanaan digital tersebut merupakan hasil pelajaran jarak jauh (PJJ) saat Covid-19 yang masih dipertahankan hingga saat ini. Bahkan menurutnya keadaan serba teknologi ini harus mendorong sekolah mengadakan pelatihan khusus lagi agar bisa menyeimbangkan keadaan siswa yang melek teknologi. Lebih dari itu, pelaksanaan *In Service Training* juga seyogyanya bisa menyesuaikan dengan kurikulum merdeka belajar yang digagas menteri pendidikan.

Di Madrasah Aliyah se-kota Bandung sendiri belum pernah dilaksanakan penelitian mengenai pengaruh *in service training* terhadap profesionalisme guru. Maka dari itu, dalam penelitian ini, perumus akan mencari tahu seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan saat kegiatan *in service training* terhadap profesionalisme guru. Sehingga dapat diketahui manfaat serta pengetahuan dalam dunia pendidikan sebagai upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru. Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian bertajuk **“Pengaruh *In Service Training* Terhadap Kompetensi Profesional Guru (Penelitian di MAN se-Kota Bandung)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan *in service training* di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Bandung?
2. Bagaimana kompetensi profesional guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Bandung ?
3. Bagaimana pengaruh pelaksanaan *in service training* terhadap kompetensi profesional guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Bandung?

## **C. Tujuan Penelitian**

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

1. Mengetahui pelaksanaan *in service training* di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Bandung.
2. Mengetahui kompetensi profesional guru dalam pengarsipan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Bandung.
3. Mengetahui pengaruh pelaksanaan *in service training* terhadap kompetensi profesional guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Bandung.

## **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, baik dari segi teoritis ataupun secara praktis.

### **1. Manfaat Teoretis**

Secara teoritis penelitian ini dapat bermanfaat bagi sivitas jurusan Manajemen Pendidikan Islam untuk mengetahui bagaimana pengaruh *in service training* terhadap kinerja guru dalam menjangjung keprofesionalitasan dalam mengajar. Selain itu, dapat menambah pengetahuan secara ilmiah dalam kajian bagi tenaga kependidikan di Indonesia.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Subjek Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu tenaga kependidikan terkait pengaruh *in service training* terhadap kinerja guru dalam menjungjung keprofesionalitasan dalam mengajar. Serta bisa meningkatkan kompetensi guru untuk menciptakan lingkungan yang lebih baik dan profesional.

b. Bagi Institusi Pendidikan

Dalam hasil penelitian ini juga diharapkan memberi masukan serta ilmu yang bermanfaat bagi peningkatan kompetensi guru, khususnya dalam hal mengajar. Selain itu, diharapkan juga sebagai bahan masukan guna meingkatkan *in service training* di Madrasah Aliyah.

c. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengalaman kelilmuan terkait *in service training* dan menambah pengetahuan tentang pentingnya pengarsipan dalam lingkup pendidikan di Madrasah Aliyah.

## E. Kerangka Berpikir

Kata *In-Service Training* berasal dari bahasa Inggris, sedangkan dalam bahasa Indonesia *in service training* dapat diartikan sebagai pelatihan dalam tugas. *In Service Training* merupakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan dan meningkatkan kualitas pelatihan para manajer dalam pelaksanaan tugasnya (Baharun, 2017). Selain itu, dalam pengertian lain dijelaskan bahwa *In Service Training* adalah pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan secara sistematis, yang tujuannya untuk meningkatkan kompetensi, pemahaman dan pembaharuan para pelatih untuk masa kini dan masa yang akan datang (Mahmuda, 2016). Selain itu, *In Service Training* merupakan proses kualifikasi yang ditujukan bagi pegawai dalam pekerjaan tetap dan ditujukan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bidang kegiatannya. Dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju, pekerja harus selalu mengikuti perkembangan ilmu

pengetahuan dan teknologi (Kornelius, Margono, & Hartuningsih, 2014). Dari sini dapat disimpulkan bahwa pelatihan berkelanjutan merupakan salah satu sumber daya pelatihan pelatih yang diselenggarakan oleh pemerintah, yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pelatih/pengajar.

Meningkatkan sumber daya manusia (SDM) dan keterampilan Pelatihan berkelanjutan (pendidikan lanjutan) dari guru dan karyawan lembaga pendidikan sangat penting. Hal ini bertujuan agar para guru dan pendidik saat ini dapat meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, sikap dan keterampilannya secara efektif dan efisien. Program pelatihan berkelanjutan ini meliputi pelatihan yang dipimpin instruktur, lokakarya, seminar, kursus, dan lain-lain, yang dilakukan oleh lembaga pendidikan internal dan eksternal. Pelatihan peran ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu melalui jalur formal dan informal. Apabila *In Service Training* dilakukan secara formal, Pengurus melaksanakannya secara lisan atau tertulis dalam bentuk pendidikan berkelanjutan atau workshop. Sementara itu, ketika dilakukan secara informal, pelaksana adalah individu yang berkepentingan baik secara individu maupun kelompok (Baharudin & Kananda, 2017).

Selain itu, Moekijat menyatakan dalam publikasinya bahwa tujuan umum pendidikan adalah: Kembangkan keterampilan, kembangkan pengetahuan dan sikap (Hidayat, Muladi, & Mizar, 2016). Sementara itu, menurut Mangkunegara (Prabu, 2017) tujuan pendidikan secara garis besar dapat dibagi menjadi 9 poin, yaitu:

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa
- 2) Meningkatkan kualitas kerja
- 3) Meningkatkan prouktivitas kerja
- 4) Meningkatkan skill
- 5) Meningkatkan keusangan
- 6) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- 7) Meningkatkan presetasi karyawan



- 8) Meningkatkan sikap moral
- 9) Meningkatkan ketetapan perencanaan SDM

Lebih dari itu, dalam tujuan dilakukannya kegiatan *In Service Training*, yaitu :

- 1) Meningkatkan SDM secara maksimal demi mencerdaskan kehidupan bangsa
- 2) Meningkatkan keterampilan, sikap, dan pemahaman
- 3) Menumbuhkan sikap profesionalisme guru (Mahmuda, 2016)

Sedangkan, kata profesionalisme berdasarkan KBBI, profesionalisme berarti mutu atau kualitas seseorang profesional kata yang digarisbawahi adalah profesional. Bersama guru kita dapat memaknai profesionalitas guru harus mampu melaksanakan dan memenuhi tugas dunia pendidikan, namun juga tidak lupa untuk mengamalkan profesinya dengan mengikuti pendidikan yang memiliki kekayaan keilmuan yang dikembangkan. Secara konseptual, profesionalisme adalah pemahaman bahwa pekerjaan dilakukan oleh para ahli di bidangnya masing-masing, yaitu orang yang berprofesi (Hamdi, 2018). Profesionalisme menurut Pratte dan Rully dalam publikasi (Arikunto, 2016) adalah upaya individu atau kelompok yang memiliki keinginan untuk membedakan diri dari orang lain. Sedangkan dalam pengertian kedua, profesionalisme guru adalah seperangkat keterampilan seorang guru yang memiliki suatu keahlian dan di dalam jiwanya ada keinginan untuk melayani orang lain.

Maka dari beberapa pendapat profesional di atas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru adalah seperangkat keterampilan yang dimiliki pendidik, dan di dalam jiwanya terdapat keinginan mengabdikan kepada masyarakat untuk menyalurkan keterampilannya, dan keterampilan tersebut selalu diperbarui. Profesionalisme guru juga sangat berpengaruh pada hasil peserta didik saat belajar di kelas. Maka dari itu, sebagai pendidik, guru harus mampu memenuhi kriteria dan standar yang sudah ditetapkan.

Guru adalah poros sentral pendidikan. Hal ini menentukan masa depan pembangunan negara. Secara umum, tugas guru adalah membekali siswa dengan pengetahuan dan keterampilan dalam mata pelajaran apapun. Oleh karena itu, guru harus memiliki keterampilan atau kemampuan tertentu agar generasi penerusnya dapat melanjutkan profesi keguruan atau lulus dalam profesi yang akan menghasilkan anak bangsa yang terdidik.

Menurut Surya Sastarawan (2016) profesionalisme ini pendidik memegang peranan yang sangat penting dalam kemajuan anak didiknya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, dikarenakan:

1. Profesionalisme guru akan memberikan sebuah jaminan berupa perlindungan serta kesejahteraan didalam masyarakat luas.
2. Profesionalisme seorang guru juga akan menutupi serta memperbaiki keadaan pendidikan saat ini di Indonesia yang mungkin dianggap masih dalam ukuran rendah atau tertinggal dibandingkan dengan negara-negara tetangga.
3. Profesionalisme guru sangat memberikan kemungkinan untuk memperbaiki serta mengembangkan diri yang akan memberikan sebuah pelayanan secara maksimal dan memaksimalkan semua kompetensi yang dimiliki (Sastrawan, 2016).

Melihat pernyataan di atas dapat dipahami bahwa guru yang memiliki profesionalisme yang kuat dapat berdampak besar bagi peningkatan mutu dan kualitas pendidikan, agar dapat mensejahterakan kader-kader bangsa serta siap untuk terjun langsung di masyarakat. Lebih dari itu, profesi seorang guru yang memiliki tujuan sudah tercantum dalam pendidikan nasional, yang tertuang dalam Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Bahwasanya pendidikan nasional diarahkan untuk menciptakan peserta didik yang berkarakter mulia.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 tentang tujuan profesionalisme guru Bab II Pasal 2 dan 3, yaitu:

1. Menjadikan peserta didik manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang maha Esa.
2. Peserta didik memiliki akhlaq yang baik dimasyarakat.
3. Peserta didik mampu memiliki ilmu yang luas.
4. Peserta didik mampu menilai kadar kesehatan agar dapat mengikuti pembelajaran dengan baik.
5. Bisa menjadi manusia yang cakap dalam segala hal.
6. Peserta didik mempunyai pemikiran yang kreatif.
7. Menjadi warga Negara yang bersifat demokratis serta selalu menanamkan sikap tanggung jawab.

Tujuan tersebut dapat dijadikan sebagai acuan atau barometer seorang pendidik yang profesional dalam meningkatkan mutu pendidikan. Menurut Cucu Suhana (2012), kompetensi profesional yang harus dikuasai seorang guru/pendidik adalah sebagai berikut:

1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
2. Menguasai Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
3. Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif.
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri (Cucu Suhana, 2012).

Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang kompetensi guru Bab II pasal 3 ayat 4 yang menyatakan bahwa :

Kompetensi profesional merupakan kemampuan Guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi; (1) penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu; (2) dan konsep dan metode disiplin

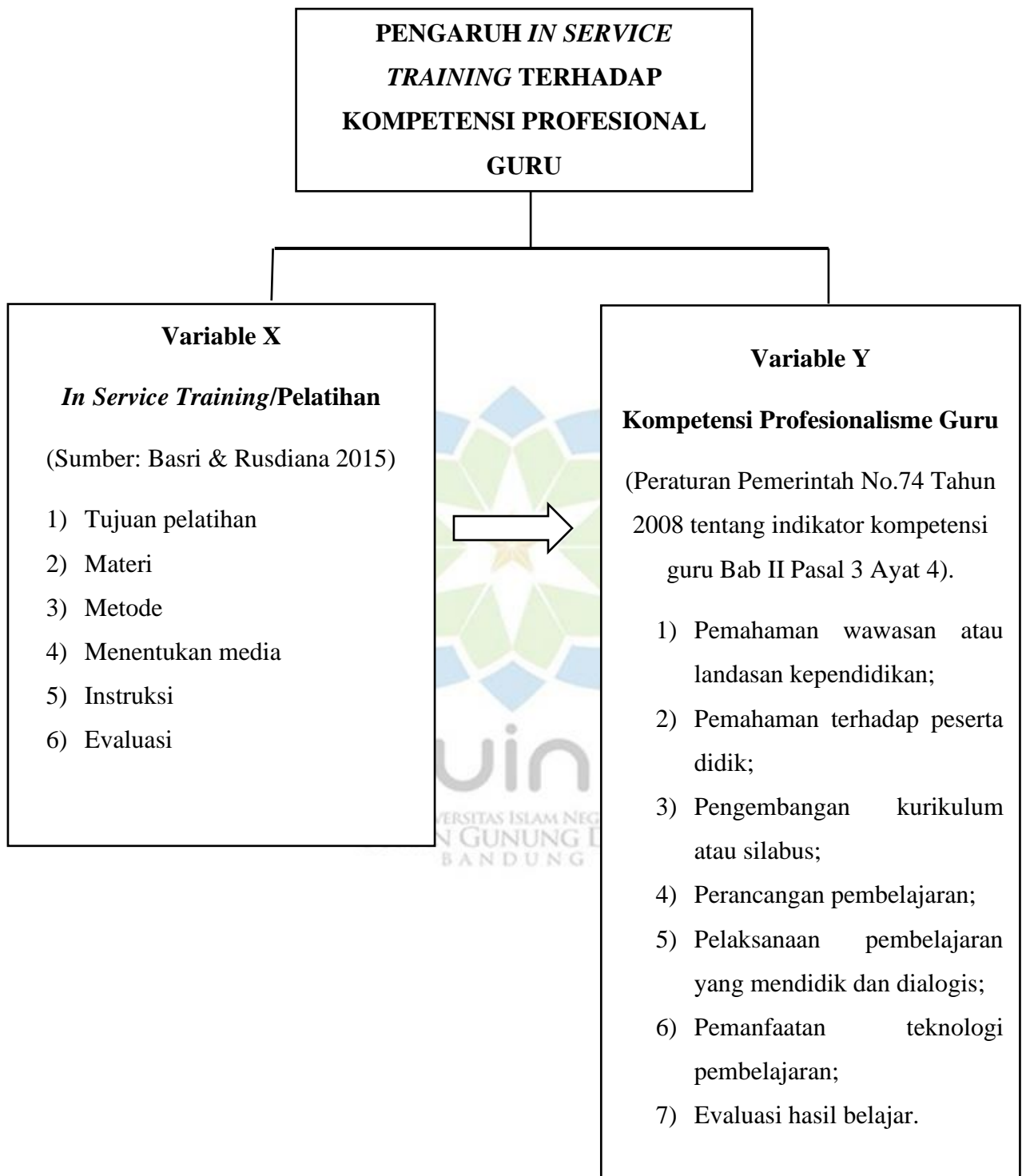
keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu (Peraturan Pemerintah No.74 Tahun 2008 tentang kompetensi guru Bab II Pasal 3 Ayat 7).

Indikator guru yang tercantum pada ayat tiga menyebutkan bahwa kemampuan Guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurangkurangnya meliputi:

- 1) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan;
- 2) Pemahaman terhadap peserta didik;
- 3) Pengembangan kurikulum atau silabus;
- 4) Perancangan pembelajaran;
- 5) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis;
- 6) Pemanfaatan teknologi pembelajaran;
- 7) Evaluasi hasil belajar. (Peraturan Pemerintah No.74 Tahun 2008 tentang indikator guru Bab II Pasal 3 Ayat 4).



Gambar 1 Kerangka Berpikir



## F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban bersifat sementara terhadap rumusan-rumusan masalah yang dibuat. Di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Menurut Sugiyono hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diperoleh disertakan dengan yang relevan, tidak berdasarkan fakta, dan bukti empiris (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, 2018).

Adapun hipotesis dari penelitian ini, adalah sebagai berikut:

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan pada *In Service Training* Terhadap Kompetensi Profesional Guru di Mandarash Aliyah Negeri (MAN) se-Kota Bandung.

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada *In Service Training* Terhadap Kompetensi Profesional Guru di Mandarash Aliyah Negeri (MAN) se-Kota Bandung.

## G. Hasil penelitian terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, terdapat sejumlah penelitian terdahulu yang dijadikan bahan rujukan atau referensi oleh peneliti, berikut penelitian terdahulu tersebut:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Roslin Takahindangen, dkk, berjudul “Pengaruh *Preservice* dan *Inservice Training* Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru Sekolah Dasar”. Hasil penelitian ini menunjukkan *Preservice training* berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi guru SD di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Selanjutnya, model *inservice training* berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi guru SD di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dengan hasil uji serta *preservice* dan *inservice training* memiliki dampak yang signifikan terhadap pengembangan kompetensi guru SD di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dengan hasil uji one sample test diperoleh 0,000 lebih kecil dari 0,05. (Takahindangen, Arwildayanto, & Arifin, 2023)

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Syeda Fardana Jahangir dengan judul “*In Service Training : Contributor Factor Influencing Teachers Performance*”. Hasil penelitian menunjukkan perubahan yang signifikan dalam persepsi peserta pelatihan antara sebelum dan sesudah program pelatihan dalam jabatan. Hasil ini dapat menjadi acuan untuk reformasi guru, mengajar di tingkat pasca sarjana dan universitas. Bobot umur ( $M= 1,96$ ) yang diberikan pada keterampilan komunikasi pada hasil post test menunjukkan bahwa persepsi guru tentang keterampilan komunikasi telah mengalami perubahan yang cukup besar akibat dari pelatihan tersebut namun perubahan ini tidak ditemukan signifikan secara statistik. (Jahangir, 2012)
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Tri Novita Sari<sup>1</sup>, Syarwani Ahmad, dan Rohana berjudul “Kualitas Kinerja Guru Ditinjau dari Pengaruh *Inservice Training*”. Dari hasil tersebut menyebut bahwa perolehan koefisien determinasi inservice training terhadap kinerja guru nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,492 berada diantara 0,400 - 0,599 yang menampilkan besaran hubungan sebesar 49,2% dengan interpretasi keeratan sedang. Sementara inservice training memberikan sumbangsih sebesar 24,2% dengan interpretasi berkontribusi lemah terhadap kualitas kinerja guru Madrasah Tsanawiyah. Dari hasil perolehan tersebut disimpulkan persamaan regresi linier sederhana  $Y = 53,338 + 0,393$  artinya terjadi peningkatan kinerja guru apabila pada inservice training mengalami peningkatan. (Sari, Ahmad, & Rohana, 2023)
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Suhandi Astuti, Slameto, dan Yari Dwikurnaningsih (2017) dengan judul “Peningkatan Kemampuan Guru Sekolah Dasar dalam Penyusunan Instrumen Ranah Sikap melalui *In House Training*” pada tahun 2017. Hasil penelitian ini Pertama, langkah-langkah pelatihan model *In House Training* yang dapat meningkatkan kemampuan guru SD Laboratorium Kristen Satya Wacana dalam menyusun instrumen ranah sikap adalah perencanaan,

pelaksanaan dan evaluasi IHT. Kedua, pelatihan model *In House Training* dapat meningkatkan kemampuan guru SD Laboratorium Kristen Satya Wacana dalam menyusun instrumen penilaian ranah sikap (Astuti, Slameto, & Dwikuryaningsih, 2017).

- 5) Penelitian yang dilakukan Tri Novita Sari, Syarwani Ahmad, dan Rohana (2023) dengan tajuk “Kualitas Kinerja Guru Ditinjau dari Pengaruh *In Service Training*”. Dari hasil penelitian dapat dipaparkan sebagai berikut: Dari hasil perolehan tersebut disimpulkan persamaan regreslinier sederhana  $Y = 53,338 + 0,393$  artinya terjadi peningkatan kinerja guru apabila pada inservice training mengalami peningkatan. (Sari, Novita, & Rohana, 2023)
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Karomah Fathonatul yang berjudul "Pengaruh Program *In Service Training* Terhadap Peningkatan Profesionalisme Guru Di Smp Kemala Bhayangkari 1 Surabaya". Hasil pengujian data yang telah dilakukan dengan menggunakan pengujian korelasi product moment diperoleh bahwasannya ada pengaruh program *in service training* terhadap peningkatan profesionalisme guru yang dapat diperjelas dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,997 dengan signifikansi sebesar 0,000 dimana signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). (Karomah, 2015)
- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Nurharani Selamat, Nur Zahira Samsu dan Nur Shaminah Mustafa Kamalu (2013) dengan judul ‘*The Impact of Organizational Climate on Teachers’ Job Performance*’. Tujuan utama penelitian ini ialah untuk mengetahui iklim kerja terhadap kinerja guru di distrik Klang. Berdasarkan survei terhadap 37 orang sebagai sample yang diambil dengan teknik *simple random sampling* ini diketahui bahwa guru-guru di sekolah menengah pertama yang iklim kerjanya tidak sehat, tidak dapat melaksanakan tugas mereka dengan baik. Penelitian ini juga menemukan bahwa iklim kerja merupakan



faktor secara signifikan dapat memengaruhi kinerja guru. (Selamat, Samsu, & Shaminah, 2013)

- 8) Penelitian Mareike Kuanter (2013) berjudul '*Professional Competence of Teacher: Effects in Instructional Quality and Student Development*'. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, motivasi kerja dan regulasi diri guru terhadap mutu pembelajaran. Berdasarkan data hasil penelitian yang dianalisis menggunakan Two-level Structural Equation Models (SEM) diketahui bahwa terdapat pengaruh positif kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, motivasi kerja dan regulasi diri guru terhadap mutu pembelajaran. (Kunter, 2013)
- 9) Penelitian Rizalil Alfhan (2013) berjudul 'Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Akutansi SMA Negeri dan Swasta se-Kabupaten Kendal'. Hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil variabel kinerja guru dengan rata-rata sebesar 74,32% dengan predikat baik, variabel pendidikan dengan nilai rata-rata 85,9% dengan predikat baik, sedangkan variabel pelatihan dalam katagori kurang baik dengan rata-rata sebesar 54, 33%, variabel motivasi kerja guru dengan katagori tinggi dengan rata-rata 71,9%. Berdasarkan uji statistic menunjukkan bahwa Pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja guru memberikan kontribusi besar 88,9% terhadap kinerja guru. Dan kontribusi parsial dari pendidikan sebesar 11,97%, pelatihan 13,39%, motivasi kerja guru 23,32%. (Alfhan & Rizalil, 2013)
- 10) Penelitian yang dilakukan Angga Kutiba Alhuda (2020) berjudul 'Pengaruh *In Service Training and Upgrading* Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 5 Sentajo Raya). Hasil penelitian tersebut bahwa pengaruh *In Service Training and Upgrading* terhadap kinerja guru pendidikan agama islam di SMP Negeri 5 Santajo Raya adalah sebesar 54,76%. Di mana semakin sering melakukan *In*

Service Training and Upgrading maka secara otomatis kinerja guru akan semakin baik. (Alhuda, 2020).

Tabel 1.1 Penelitian terdahulu

No	Nama Penelitian, Judul, Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Takahindangen, Arwildayanto, dan Arifin. Judul : Pengaruh <i>Preservice</i> dan <i>Inservice Training</i> Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru Sekolah Dasar, Tahun 2023.	Terdapat persamaan mengenai variable Y tentang <i>in service training</i>	Terdapat perbedaan pada variable X mengenai kompetensi guru.
2	Syeda Fardana Jahangir dengan judul " <i>In Service Training : Contributori Factor Influencing Teachers Performance</i> ", Tahun 2012	Terdapat persamaan pada variable Y mengenai <i>in service training</i>	Terdapat perbedaan pada variable X mengenai kinerja guru.
3	Tri Novita Sari <sup>1</sup> , Syarwani Ahmad, dan Rohana. Judul: Kualitas Kinerja Guru Ditinjau dari Pengaruh <i>Inservice Training</i> , Tahun 2023	Terdapat persamaan mengenai <i>in service training</i> pada variable Y	Terdapat perbedaan pada variable X yang membahas kualitas kinerja guru
4	Suhandi Astuti, Slameto, & Yari. Judul : Peningkatan Kemampuan Guru Sekolah Dasar dalam Penyusunan Instrumen Ranah Sikap Melalui <i>In House Training</i> , Tahun 2017	Terdapat persamaan mengenai <i>in service training</i> pada variable Y, yang mana <i>in house training</i> termasuk pada <i>in</i>	Terdapat perbedaan pada indikator variable Y dan X

		<i>service training</i>	
5	Tri Novita Sari, Syarwani Ahmad, dan Rohana. Judul: Kualitas Kinerja Guru Ditinjau dari Pengaruh In Service Training 2023	Terdapat persamaan mengenai pelatihan di variable X	Terdapat perbedaan pada indikator variable Y dan X
6	Karomah Fathonatul. Judul : Pengaruh Program In Service Training Terhadap Peningkatan Profesionalisme Guru Di Smp Kemala Bhayangkari 1 Surabaya". 2015	Terdapat persamaan pada kinerja guru yang termasuk pada profesionalisme guru	Terdapat perbedaan pada indikator variable Y dan X
7	Nurharani Selamat, Nur Zahira Samsu, dan Nur Shaminah Mustafa Kemalu. Judul : <i>The Impact of Organizational Climate on Teachers' Job Performance</i> , Tahun 2013	Terdapat persamaan pada variable Y, yaitu inti yang diteliti yaitu dampak kinerja guru terhadap pengajaran.	Terdapat perbedaan pada indikator variable Y dan X
8	Mareike Kuanter. Judul : <i>Professional Competence of Teacher: Effects in Instructional Quality and Student Development</i> , Tahun 2013	Terdapat persamaan pada variable Y yang membahas profesinalisme dalam mengajar	Terdapat perbedaan pada variable X yang membahas kompetensi

9	Rizalil Alfhan. Judul : Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Akuntansi SMA Negeri dan Swasta se-Kabupaten Kendal, tahun 2013	Terdapat persamaan pada variable X yang membahas pelatihan terhadap guru	Terdapat perbedaan pada variable Y yang membahas kinerja guru ekonomi
10	Angga Kutiba Alhuda. Judul : Pengaruh <i>In Service Training and Upgrading</i> Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 5 Sentajo Raya, Tahun 2020	Terdapat persamaan pada variable X yang membahas <i>in service training</i>	Terdapat perbedaan pada variable Y yang membahas kinerja guru pendidikan agama islam

Dapat disimpulkan dari penelitian terdahulu di atas bahwa *in service training* sangat berpengaruh terhadap kinerja guru mengajar. Tidak dipungkiri semakin intensnya guru melakukan pelatihan, maka akan semakin meningkatkan profesionalisme dalam mengajar di kelas. Pelatihan guru juga menentukan hasil belajar siswa di kelas, mengingat guru merupakan penentu bagi siswa saat lulus nanti. Karena hal tersebut *in service training* dapat dikatakan sangat membantu guru untuk meningkatkan keusangan guna menyesuaikan dengan tuntutan zaman.