

UPAYA PENINGKATAN KINERJA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KEBUMEN
Agus Junaidi.S , Uswatun Chasanah, Achmad Tjahjono

EVALUASI KINERJA BAGIAN KEPANITERAAN PENGADILAN AGAMA BANTUL
Ahmad Rifqi, Wahyu Purwanto, Suhartono Suhartono

EVALUASI KINERJA ACCOUNT REPRESENTATIVE DALAM UPAYA MENINGKATKAN KEPATUHAN WAJIB PAJAK DI WILAYAH KECAMATAN MAGELANG SELATAN
Dwika Rastrasila, Meidi Syaflan, Sulastiningsih Sulastiningsih

UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI PERSONEL DALAM PENATAUSAHAAN BARANG MILIK NEGARA (BMN) MELALUI PENGGUNAAN APLIKASI SIMAK-BMN DI AKADEMI MILITER MAGELANG
Eka Wahyudianta, Nur Widiastuti

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL AKADEMI MILITER
Erwin Djatniko, Muhammad Awal Satrio Nugroho, Sofiati Sofiati

UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MR. DIY YOGYAKARTA
Jeffri Vower Situmeang, Muda Setia Hamid, Zulkifli Zulkifli

ANALISIS KINERJA PERANGKAT DESA PADA BIDANG PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DI DESA KOROWELANG KECAMATAN KUTOWINANGUN KABUPATEN KEBUMEN
Muhamad Haryanto, Jazuli Akhmad

UPAYA PENINGKATAN KEPATUHAN TENAGA KESEHATAN DALAM RANGKA PENCEGAHAN DAN PENGENDALIAN INFEKSI (PPI) DI PUSKESMAS CANDIROTO KABUPATEN TEMANGGUNG
Rohedy Kartiko Junianto, Priyastiwi Priyastiwi, Muhammad Subkhan

EVALUASI PENGELOLAAN DANA BANTUAN OPERASIONAL SEKOLAH(Studi di SDN 1 Sadangkulon Kec. Sadang Kab. Kebumen Tahun 2020)
Sarip Hidayat, Mohamad Mahsun, Ary Sutrischastini

ANALISIS KINERJA PERAWAT RUANG ISOLASI DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN PADA PASIEN
Sarwidi Sarwidi, Suci Utami Wikaningtyas

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF TERHADAP PEMBENTUKAN KARAKTER DIMEDIASI DISIPLIN TARUNA AKMIL MAGELANG
Yulia Indriawati, Muhammad Mathori



Vol. 4 No. 3 (2026): Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia



DOI: <https://doi.org/10.32477/aamcvr39>

Published: 2026-07-06

Articles

IMPLEMENTASI PEMASARAN EXPERIENTIAL DALAM MEMBANGUN LOYALITAS PELANGGAN SAMARASA COFFEE AND RESTO WONOSOBO

Agus Riyadi agus, Evi Rosalina Widyayanti 268 – 292



PENERAPAN STRATEGI PEMASARAN BIBIT BEBEK DI DESA PLURUGAN KASIHAN BANTUL

Aris Susanto, Uswatun Chasanah 293 – 311



ANALISIS KEBIJAKAN WORK FROM HOME TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI: STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN BERBASIS TEKNOLOGI DI YOGYAKARTA

Edison Jaya Kusuma edison, Priyastiwi Priyastiwi, Rufaida Setyawati 312 – 332



ANALISIS KUALITAS LAYANAN PUBLIK di DESA SIDOMULYO KECAMATAN KEBONAGUNG KABUPATEN PACITAN 2025

Gusval Wibowo gusval, Muhammad Awal Satrio Nugroho 333 – 350



ANALISIS PENINGKATAN KINERJA GURU PENDIDIKAN ISLAM DI PONDOK PESANTREN AL FATAH PARAKANCANGGAH KABUPATEN BANJARNEGARA

Mutohar mutohar, Mudasetia Hamid 351 – 376



DETERMINANSI HARGA EMAS DI INDONESIA : ANALISIS PENGARUH INDIKATOR MONETER, RISIKO GEOPOLITIK, DAN DINAMIKA PENAWARAN-PERMITAAN GLOBAL PERIODE 2020-2025

Irkhas Waslu Diva Diva, Mariana Mariana 377 – 391



ANALISIS STRATEGI KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH AL HUDA CABANG KALIWIRO DALAM MENEKAN NON PERFORMING FINANCING

Rizqa Wahyu adiba, Muhammad Mathori, Selamat Riauwanto 392 – 410



Make a Submission
INFORMATION
For Readers
For Authors
For Librarians
EDITORIAL POLICIES
Publication Ethic
Editorial Team
Reviewer
Focus and Scope
Author Guidelines
Peer Review Process
Publication Frequency
Publication fee
Plagiarism Checker
Copyright Notice
Open Access Policy
Ethical Statement
Publisher
ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2986-4674

TOOLS

zotero



INDEXING LIST



Support By



VISITORS

00033563

ANALISIS PENINGKATAN KINERJA GURU PENDIDIKAN ISLAM DI PONDOK PESANTREN AL FATAH PARAKANCANGGAH KABUPATEN BANJARNEGARA

Mutohar (Pemerintah Kab. Banjarnegara)¹
Mudasetia Hamid (STIE WW)²
Email: mutoharbanjary@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor penyebab belum optimalnya kinerja guru serta merumuskan upaya peningkatan kinerja guru di Pondok Pesantren Al Fatah Parakancanggih Banjarnegara. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif-analitis dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri dari unsur pimpinan pesantren, kepala madrasah, bagian pendidikan, serta guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru di Pondok Pesantren Al Fatah masih menghadapi berbagai kendala yang bersumber dari tiga aspek utama, yaitu (1) faktor internal, meliputi variasi kompetensi pedagogik dan profesional, motivasi, kedisiplinan, serta kepribadian; (2) faktor organisasional, mencakup lemahnya manajemen SDM, tidak berjalannya sistem *reward–punishment*, dan budaya kerja yang cenderung individual; serta (3) faktor lingkungan, seperti keterbatasan fasilitas pembelajaran, minimnya dukungan teknologi, beban kerja yang tinggi, dan kurangnya supervisi teknis dari pimpinan. Upaya peningkatan kinerja guru yang telah dilakukan pesantren antara lain berupa rapat evaluasi rutin, pelatihan keagamaan, *workshop* sederhana, serta dukungan studi lanjut. Namun, kegiatan tersebut masih bersifat insidental dan belum terstruktur secara berkelanjutan. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja guru yang direkomendasikan meliputi: (1) pelatihan pedagogik dan profesional berkelanjutan, (2) penyusunan sistem evaluasi kinerja terstandar, (3) penguatan manajemen SDM berbasis kompetensi, serta (4) penyediaan fasilitas dan dukungan teknologi pembelajaran yang memadai. Penerapan strategi tersebut diharapkan mampu meningkatkan profesionalisme guru, efektivitas pembelajaran, dan mutu pendidikan di lingkungan Pondok Pesantren Al Fatah Parakancanggih Banjarnegara.

Kata kunci: Kinerja Guru, Manajemen SDM, Pesantren, Peningkatan Kompetensi, Profesionalisme Pendidik.

PENDAHULUAN

Pendidikan Islam di Indonesia memiliki posisi yang sangat strategis dalam pembangunan bangsa, tidak hanya sebagai sarana transfer ilmu pengetahuan

keagamaan, tetapi juga sebagai instrumen pembentukan karakter, moral, dan etika sosial masyarakat. Sejak masa pra-kemerdekaan hingga era modern saat ini, lembaga pendidikan Islam, khususnya pondok pesantren, telah menjadi bagian integral dari perjalanan sejarah bangsa. Pesantren tidak sekadar berfungsi sebagai lembaga transmisi ilmu-ilmu keislaman klasik, melainkan juga sebagai pusat dakwah, pemberdayaan masyarakat, serta basis pembentukan identitas keislaman yang moderat dan inklusif (Dhofier, 2011; Mastuhu, 2018). Dengan demikian, eksistensi pesantren dapat dipandang sebagai salah satu pilar utama ketahanan bangsa melalui pendidikan berbasis nilai-nilai keagamaan dan kearifan lokal yang adaptif terhadap perubahan zaman.

Dalam penyelenggaraan pendidikan, faktor kinerja guru menjadi salah satu aspek yang sangat menentukan kualitas dan keberlangsungan pendidikan di pesantren. Guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi pembelajaran, melainkan juga bertindak sebagai pendidik, pembimbing, teladan, bahkan agen perubahan bagi santri. Supardi (2013) menegaskan bahwa kinerja guru mencakup keseluruhan kemampuan dalam melaksanakan tugas pokok pembelajaran yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran. Di pesantren, peran tersebut menjadi lebih kompleks karena guru dituntut mengintegrasikan keterampilan pedagogis dengan pembinaan spiritual, internalisasi nilai akhlak, serta penanaman sikap sosial yang berlandaskan ajaran Islam (Rahman, 2025).

Pesantren merupakan salah satu lembaga pendidikan tertua di Indonesia yang memiliki peran strategis dalam mencetak sumber daya manusia yang tidak hanya unggul dalam aspek akademik, tetapi juga memiliki karakter dan nilai-nilai keagamaan yang kuat. Keberadaan pesantren terus mengalami perkembangan yang signifikan. Berdasarkan data Kementerian Agama tahun 2025, terdapat sekitar 42.433 pondok pesantren yang tersebar di seluruh Indonesia dengan jumlah santri mencapai lebih dari 6,2 juta orang. Sebagian besar pesantren berada di Pulau Jawa, khususnya di Provinsi Jawa Barat, Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Banten, yang menjadi pusat perkembangan pendidikan Islam di Indonesia. (Kementerian Agama Republik Indonesia. (2026).

Di sisi lain, sekolah umum masih mendominasi sistem pendidikan nasional dari sisi jumlah lembaga maupun peserta didik. Data Kementerian Agama menunjukkan terdapat sekitar 317.520 sekolah umum yang melayani lebih dari 41,8 juta peserta didik Muslim di seluruh Indonesia. Jumlah tersebut menunjukkan bahwa lembaga pendidikan umum memiliki cakupan layanan yang jauh lebih besar dibandingkan pesantren. Namun demikian, secara proporsional jumlah pesantren mencapai sekitar 13% dari total sekolah umum, dengan jumlah santri sekitar 15% dibandingkan jumlah peserta didik Muslim di sekolah umum. Kondisi ini menunjukkan bahwa pesantren tetap menjadi salah satu pilar penting dalam penyelenggaraan pendidikan nasional, khususnya dalam pendidikan berbasis nilai-nilai keislaman dan pembentukan karakter. Kementerian Agama Republik Indonesia. (2025).

Seiring perkembangan era digital dan globalisasi, lembaga pendidikan Islam, termasuk pondok pesantren, menghadapi tantangan baru. Pesantren dituntut untuk mampu bertransformasi agar tetap relevan dengan kebutuhan masyarakat modern. Penerapan teknologi pembelajaran, pengelolaan manajemen pendidikan yang adaptif, serta peningkatan kompetensi guru berbasis profesionalisme merupakan tuntutan yang tidak dapat dihindarkan (Muhaimin, 2015). Transformasi tersebut juga sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menekankan pentingnya kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian sebagai standar kinerja seorang pendidik. Selain itu, regulasi pemerintah seperti Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 menegaskan bahwa kinerja guru tidak hanya diukur dari tugas akademik, tetapi juga dari peran dalam pembinaan karakter dan keterlibatan dalam aktivitas sosial di lembaga pendidikan.

Pemerintah melalui Kementerian Agama dan Kementerian Pendidikan juga terus meluncurkan berbagai kebijakan strategis untuk mendorong peningkatan kinerja guru dimadrasah dan pesantren. Program sertifikasi, pelatihan, serta sistem pengelolaan berbasis teknologi informasi merupakan upaya nyata dalam membangun profesionalisme guru (Direktorat GTK Kemendikdasmen, 2024; Info ASN Pendidikan, 2025). Akan tetapi, implementasi kebijakan tersebut di tingkat pesantren masih menghadapi berbagai kendala, baik dari segi sarana-prasarana, kesiapan sumber daya manusia, maupun aspek manajerial.

Pondok Pesantren Al Fatah Parakancangah Banjarnegara merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam tertua di Jawa Tengah yang berdiri sejak tahun 1901 oleh KH. Abdul Fatah. Ponpes Al Fatah mengelola berbagai satuan pendidikan, mulai dari RA/TK/PAUD, MI, MTs, MA, hingga SMK. Kondisi tersebut tentu menuntut sistem manajemen kinerja guru yang lebih terencana dan terstruktur agar setiap jenjang pendidikan dapat berjalan secara sinergis serta menghasilkan lulusan yang berkualitas sesuai visi pesantren. Jumlah santri di Pondok Pesantren Al Fatah cukup besar dan terbagi dalam beberapa jenjang pendidikan, seperti Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) dan Madrasah Diniyah. Berikut gambaran jumlah santri:

Tabel 1. Jumlah Santri Pondok Pesantren Al Fatah Tahun 2024

No	Klasifikasi	Putra	Putri	Jumlah
1	Santri TPQ	45	80	125
2	Santri Madrasah Diniyah	830	1080	1910
Total		875	1160	2035

Sumber: Humas Ponpes Al Fatah, 2025

Jumlah santri yang mencapai 2035 orang menunjukkan bahwa Pondok Pesantren Al Fatah memiliki tanggungjawab besar dalam memberikan layanan pendidikan dan pembinaan karakter Islami. Selain santri, keberadaan sumber daya manusia berupa pendidik juga sangat penting. Faktor sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek yang sangat menentukan. SDM merupakan aset paling

berharga dalam pengelolaan pondok pesantren. Pendidik atau guru dalam pondok pesantren biasa disebut ustadz dan ustadzah. memiliki peran yang lebih luas daripada sekadar pengajar. Selain menyampaikan materi pembelajaran, mereka juga berfungsi sebagai pendidik, pembimbing spiritual (murabbi), pembina akhlak, teladan (uswah hasanah), sekaligus pengasuh kehidupan santri sehari-hari. Mereka memiliki peran yang sangat strategis, bukan hanya sebagai penyampai ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pembimbing spiritual, teladan akhlak, serta agen perubahan bagi santri. Mereka tidak hanya berfungsi sebagai pengajar, tetapi juga sebagai teladan dan pembimbing dalam kehidupan sehari-hari santri. Dengan jumlah santri yang besar, ketersediaan dan kualitas ustadz/ustadzah menjadi faktor krusial dalam keberhasilan proses pendidikan di pesantren. Berikut ini disajikan data Asatidz (Ustadz dan Ustadzah) Pondok Pesantren Al Fatah Parakancanggah Banjarnegara :

Tabel 2. Data Asatidz (Ustadz dan Ustadzah) Pondok Pesantren Al Fatah Parakancanggah Banjarnegara Tahun 2024

No	Pendidikan	Putra	Putri	Jumlah
1	SMP/Sederajat	21	10	31
2	SMA/SMK/Sederajat	33	26	59
3	Diploma	0	4	4
4	S1	5	9	14
5	S2	1	0	1
Total				109

Sumber: Humas Ponpes Al Fatah, 2025

Jumlah santri di Pondok Pesantren Al Fatah mencapai 2.035 orang, sedangkan jumlah ustadz dan ustadzah sebanyak 109 orang dengan latar belakang pendidikan yang beragam. Mayoritas pendidik masih lulusan SMA/SMK, sehingga perlu peningkatan kualitas SDM agar sejalan dengan kompleksitas penyelenggaraan pendidikan. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa masih terdapat sejumlah persoalan dalam kinerja guru di Pesantren Al Fatah. Pertama, kualitas pembelajaran di berbagai kelas dan mata pelajaran masih menunjukkan ketidakmerataan. Kedua, masih banyak guru yang belum menguasai teknologi pembelajaran yang sesuai dengan tuntutan era digital. Ketiga, koordinasi dan komunikasi antar guru belum optimal sehingga berdampak pada sinergi proses pembelajaran lintas jenjang. Keempat, program evaluasi dan pengembangan profesionalitas guru belum dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan. Situasi ini memperlihatkan adanya kesenjangan (*gap*) antara idealitas visi pesantren yang ingin mencetak generasi unggul dengan realitas manajerial sumberdaya manusia yang belum sepenuhnya terkelola dengan baik.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Pondok Pesantren Al Fatah menghadapi tantangan yang cukup kompleks dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Mengingat peran guru yang sangat strategis dalam menentukan mutu pendidikan, diperlukan strategi manajemen kinerja yang lebih terintegrasi, mulai dari sistem evaluasi, peningkatan kompetensi berbasis teknologi, hingga

penguatan koordinasi antar tenaga pendidik. Oleh karena itu, penelitian mengenai *"Peningkatan Kinerja Guru di Pendidikan Islam di Pondok Pesantren Al Fatah Parakancanggih Banjarnegara"* menjadi sangat penting, baik secara teoritis untuk memperkaya khazanah pengembangan manajemen pendidikan Islam, maupun secara praktis sebagai rekomendasi strategis dalam memperkuat tata kelola sumber daya manusia di lingkungan pesantren.

Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah belum optimalnya kinerja guru di pendidikan Islam di Pondok Pesantren Al Fatah Parakancanggih Banjarnegara. Belum optimalnya kinerja guru tersebut disebabkan oleh beberapa permasalahan yang dihadapi Pondok Pesantren Al Fatah Parakancanggih Banjarnegara, antara lain ketidakmerataan kualitas pembelajaran, keterbatasan penguasaan teknologi pembelajaran, lemahnya koordinasi antar guru, serta belum adanya sistem evaluasi dan pengembangan profesionalitas yang terstruktur dan berkelanjutan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis faktor faktor yang menyebabkan Kinerja guru di Kinerja guru di MTs pondok pesantren Al Fatah Parakancanggih Banjarnegara belum optimal.
2. Menganalisis Upaya peningkatan kinerja guru di Kinerja guru di MTs pondok pesantren Al Fatah Parakancanggih Banjarnegara.

Kajian Pustaka

Kinerja

Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan (Moeheriono, 2017). Dipertegas oleh pendapat Agustina & Lestari (2024) yang menyatakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Mangkunegara (2019) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Dari beberapa uraian diatas dapat di tegaskan bahwa, kinerja karyawan adalah kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan

dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja Guru

Pengertian kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan pendidikan (Barnawi & Arifin, 2020). Sehingga dapat diartikan bahwa kinerja seorang guru dapat dilihat dari keberhasilan guru dalam menjalankan tugas mendidik peserta didiknya sesuai ketentuan yang berlaku di sekolah tersebut.

Lalu menurut Supardi (2020), kinerja guru adalah hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau skala (ukuran) dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya serta konsisten dengan norma dan etika yang telah ditetapkan. Kemudian menurut Aziz (2020), kinerja guru adalah prestasi yang diraih guru sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh guru sesuai wewenang dan tanggung jawabnya mencapai tujuan sekolah. Pada poin ini kinerja merupakan hasil kerja guru untuk mencapai tujuan sekolah berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya.

Berikutnya menurut Waryani (2021), kinerja guru mengacu pada pencapaian tujuan pengajaran pendidikan di sekolah tempat guru tersebut mengajar. Adapun menurut Ulfa (2020), kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Dengan kata lain, kinerja dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya dengan mempunyai pengetahuan profesional yang diperlukan untuk mendidik peserta didik dalam rangka mengembangkan peserta didik untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan.

Pondok Pesantren

Pondok berasal dari bahasa arab yaitu “funduq” yang berarti hotel atau tempat bermalam. Istilah pondok diartikan juga dengan asrama atau ada juga yang menyebutnya “kobong”. Dengan demikian, pondok mengandung makna sebagai tempat tinggal. Sedangkan pesantren secara bahasa berasal dari kata “santri” yang mendapat tambahan kata “pe” di depan dan akhiran “an” berarti tempat tinggal para santri (Dhofier, Tradisi Pesantren: Studi tentang Pandangan Hidup Kyai, 1994).

Adapun istilah pesantren berasal dari kata “santri”. Ada yang mengatakan bahwa sumber kata santri itu berasal dari bahasa Tamil atau India yaitu shastri, yang berarti guru mengaji atau orang yang memahami (sarjana) buku-buku dalam agama Hindu. Ada pula yang mengatakan bahwa pesantren itu berasal dari turunan kata shastra yang berarti buku buku suci, buku-buku agama, atau buku-buku tentang ilmu pengetahuan (Dhofier, Tradisi Pesantren: Studi tentang

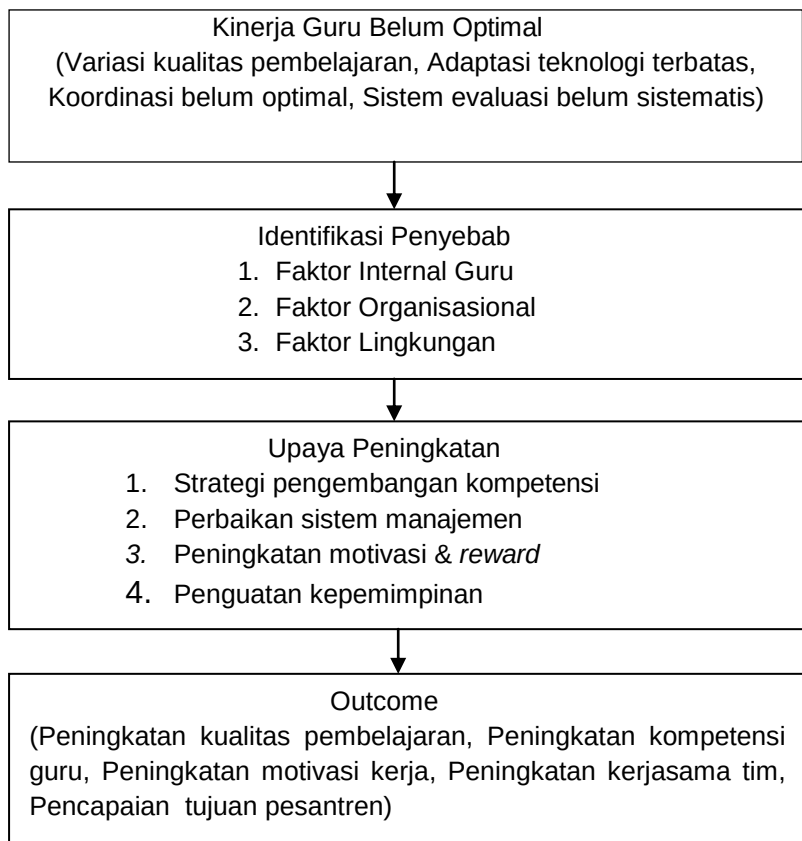
Pandangan Hidup Kyai, 1994). Pondok pesantren adalah lembaga pendidikan Islam yang tempat santrinya tinggal di pondok atau asrama yang dikelola oleh seorang kyai. Para santri mempelajari, memahami dan memperdalam, menghayati dan mengamalkan ajaran agama Islam, menekankan pentingnya moralitas agama dalam kehidupan sehari-hari (Kompri, 2018).

Dalam pengertian lain pondok merupakan lembaga pendidikan dan pengajaran agama Islam yang pada umumnya pendidikan dan pengajarannya itu diberikan dengan cara non klasikal (sistem bandongan dan sorogan) dimana seorang kyai mengajar santri santri berdasarkan kitab-kitab yang ditulis dalam bahasa Arab oleh ulama-ulama besar sejak abad pertengahan, sedangkan para santri tinggal dalam pondok atau asrama dalam pesantren tersebut (Hasbullah, 1996).

Penelitian yang Relevan

1. Mahardiana (2024) : Efektivitas Kinerja Guru Pengaddi di Pondok Pesantren Modern Al-Istiqomah Ngatabaru.
2. Hudaya, Z. A. (2024) : Manajemen Monitoring dan Evaluasi Kinerja Pengurus Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek Q Krpyak Yogyakarta.
3. Ramani, R., Azmi, M., & Asdar, A. (2024) : Upaya Guru Tahfidz dalam Meningkatkan Kemampuan Menghafal Al-Quran pada Santri Pondol Pesantren Yahbon.
4. Rahman, Sari & Wijaaya (2023) : Program Pengembangan Kompetensi Pendidik dan Dampaknya terhadap Kinerja.
5. Nashir (2023) : Integrasi Sistem Tradisional dan Modern dalam Pendidikan Pesantren.
6. Pratama & Sholeh (2022) : Sistem Evaluasi Pembelajaran dalam Pendidikan Islam.

Kerangka Berpikir



Sumber: Data primer diolah, 2025

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif-analitis. Metodologi kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang bertujuan untuk menggali dan memahami makna dari pengalaman manusia, interaksi sosial, atau fenomena tertentu (Riadi, 2024). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berusaha memahami secara mendalam faktor-faktor penyebab belum optimalnya kinerja guru serta strategi peningkatannya di Pondok Pesantren Al Fatah Parakancangah Banjarnegara.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian berada di Pondok Pesantren Al Fatah, beralamat di Parakancangah Kecamatan Banjarnegara, Kabupaten Banjarnegara, Jawa Tengah. Penelitian dilakukan selama enam bulan, mulai Agustus hingga Oktober 2025, dengan tahapan persiapan, pengumpulan data primer dan sekunder, serta analisis dan penyusunan laporan.

Sumber Data

1. Data Primer

Data primer diperoleh secara langsung dari narasumber melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*). Informasi yang digali mencakup pandangan guru terhadap pelaksanaan tugas, pengalaman mereka dalam mengajar, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, serta harapan yang dimiliki terkait peningkatan kualitas kinerja guru. Data ini bersifat orisinal karena berasal langsung dari individu yang terlibat dalam penelitian, sehingga mampu memberikan gambaran nyata mengenai fenomena yang diteliti. (Sugiyono 2019).

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari berbagai dokumen resmi maupun catatan yang relevan dengan penelitian. Sumber data ini meliputi dokumen kelembagaan sekolah, data guru yang mencakup profil dan latar belakang pendidikan, kurikulum yang digunakan dalam kegiatan belajar mengajar, laporan akademik terkait hasil pembelajaran, serta instrumen evaluasi kinerja guru. Data sekunder berfungsi untuk melengkapi dan memperkuat data primer sehingga hasil penelitian lebih komprehensif dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. (Moleong, L. J. 2021)

Informan Penelitian

Informan ditentukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Creswell & Poth, 2022). Adapun kriteria sampel adalah sebagai berikut :

1. Kepala Madrasah Ibu Kamalia Rachma, S.Pd.I Ibu Kamalia Rachma, S.Pd.I merupakan bagian Kepala Madrasah.
2. Bagian Pendidikan dan SDM Bapak Khaqulloh Mubin, S.Pd bertugas di bagian pendidikan dan sumber daya manusia (SDM).
3. Pengajar Ustadz Fadlun Akhsani, S.Kom merupakan salah satu guru yang telah mengabdikan di madrasah lebih dari sepuluh tahun.
4. Pengajar Ustadz Wildan Mubarak, S.Pd merupakan salah satu guru.
5. Pengajar Ustadz Muhlisin, S.Ag merupakan guru senior.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara Mendalam

Wawancara adalah interaksi tanya jawab untuk memperoleh data dari informan. Penelitian ini menggunakan wawancara semi-terstruktur agar tetap sistematis namun fleksibel. Persiapan wawancara dilakukan dengan menyusun pedoman, validasi instrumen, penjadwalan, dan studi pendahuluan (Seidman,

2021). Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dengan pedoman fleksibel (Kvale & Brinkmann, 2023).

2. Observasi Partisipatif

Observasi digunakan untuk melengkapi data wawancara dengan mengamati aktivitas pembelajaran, interaksi sosial, lingkungan kerja, serta sistem manajemen kinerja guru. Observasi non-partisipatif dipilih agar peneliti tidak memengaruhi aktivitas yang diamati (Ardiansyah, Risnita, & Jailani, 2023).

3. Studi Dokumentasi

Analisis dokumen dilakukan dengan teknik *content analysis* (Krippendorff, 2019) untuk mengkaji arsip kepegawaian, laporan kinerja, kebijakan, serta dokumen akademik.

Instrumen Penelitian

Instrumen utama berupa pedoman wawancara, pedoman observasi, dan lembar analisis dokumen. Pedoman wawancara disusun berdasarkan rumusan masalah penelitian dengan sifat semi-terstruktur agar fleksibel dalam eksplorasi (Kvale & Brinkmann, 2023). Adapun instrumen kinerja guru yang akan digunakan sebagai pedoman wawancara untuk ustadz dan ustadzah adalah :

1. Kompetensi Akademik dan Pedagogik
2. Metodologi dan Strategi Pembelajaran
3. Motivasi dan Pengabdian
4. Kedisiplinan dan Manajemen Waktu
5. Penguasaan Teknologi Pembelajaran
6. Koordinasi dan Komunikasi
7. Faktor Organisasional
8. Faktor Lingkungan dan Dukungan Pimpinan
9. Kepribadian dan Keteladanan

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan model analisis data kualitatif dari Miles & Huberman yang terdiri atas tiga tahap utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi (Saldaña, 2020).

1. Reduksi Data

Pada tahap ini, data yang diperoleh dari wawancara maupun dokumen akan diseleksi dan disederhanakan sesuai fokus penelitian. Proses reduksi dilakukan melalui tahapan transkripsi wawancara, pemberian kode (*coding*), pengelompokan data dalam kategori, serta penyusunan memo analitis untuk

menandai pola-pola penting dalam data. Dengan demikian, data yang semula kompleks dapat dipilah sehingga lebih terarah dan relevan dengan tujuan penelitian.

2. Penyajian Data

Data yang telah direduksi kemudian disusun dan ditampilkan dalam bentuk yang mudah dipahami. Penyajian dilakukan melalui matriks, tabel, diagram, bagan, maupun narasi deskriptif untuk memvisualisasikan hubungan antar kategori dan temuan penelitian. Penyajian ini memudahkan peneliti dalam melihat gambaran keseluruhan, mengidentifikasi pola, serta menarik hubungan antar tema.

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Tahap akhir analisis dilakukan dengan menyimpulkan temuan penelitian secara bertahap, yang kemudian diverifikasi untuk memastikan validitas dan keabsahannya. Proses verifikasi dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu triangulasi sumber, triangulasi metode, *member checking*, serta *peer debriefing*. Dengan cara ini, kesimpulan yang diperoleh tidak hanya bersifat subjektif, tetapi juga dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Qomaruddin & Sa'diyah, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al Fatah Parakancangah Banjarnegara

Kualitas pembelajaran guru di pesantren menurut para informan menunjukkan adanya variasi. Secara umum, para guru dinilai memiliki semangat pengabdian dan keikhlasan yang tinggi, namun dari sisi kualitas akademis dan metodologi pembelajaran, tingkatannya belum seragam. Ada guru yang mampu mengelola kelas dengan baik dan membuat suasana belajar aktif, tetapi ada juga yang masih cenderung monoton serta terbatas pada penyampaian materi.

Tabel 3. Hasil Wawancara Mengenai Kualitas Pembelajaran Guru di Pondok Pesantren Al Fatah Parakancangah Banjarnegara

No	Kode Informan	Hasil Wawancara	Makna Hasil Wawancara
1	KM-1	<i>"Kualitas pembelajaran guru sudah cukup baik, terutama dari sisi pengabdian dan penanaman akhlak. Namun, kemampuan akademik dan pengelolaan kelas masih berbeda-beda. Ada guru yang mampu menciptakan pembelajaran aktif, tetapi ada juga yang masih monoton sehingga santri kurang terlibat."</i>	Guru memiliki dedikasi tinggi, tetapi kualitas akademik dan kemampuan mengelola kelas belum merata.
2	BP-1	<i>"Guru dengan latar belakang pendidikan tinggi umumnya lebih sistematis dalam mengajar, sedangkan guru dengan pendidikan lebih rendah masih membutuhkan pendampingan. Kualitas pembelajaran belum seragam."</i>	Latar belakang pendidikan menjadi faktor yang memengaruhi kualitas pembelajaran.
3	SDM-1	<i>"Kualitas guru dipengaruhi oleh pendidikan dan pengalaman. Ada yang sudah mampu mengelola pembelajaran dengan baik, tetapi ada juga yang hanya menyampaikan materi. Walaupun demikian, semangat pengabdian mereka sangat tinggi."</i>	Pengalaman dan pendidikan memengaruhi kompetensi guru, sedangkan pengabdian menjadi kekuatan utama.
4	U-1	<i>"Kualitas pembelajaran memang berbeda-beda. Ada guru yang membuat kelas menjadi hidup dan interaktif, tetapi ada juga yang hanya menggunakan metode ceramah."</i>	Variasi metode pembelajaran menyebabkan kualitas pembelajaran berbeda antar guru.
5	U-2	<i>"Ada guru yang mampu memotivasi santri dan menyampaikan materi dengan menarik, namun ada juga yang cenderung membosankan sehingga kualitas pembelajaran belum seragam."</i>	Kreativitas guru berpengaruh terhadap motivasi dan keaktifan belajar santri.

6	BP-2	<i>"Sebagian guru menyusun perencanaan pembelajaran dengan baik, tetapi sebagian lainnya mengajar tanpa perencanaan yang matang sehingga kualitas pembelajaran tidak konsisten."</i>	Perencanaan pembelajaran menjadi faktor penting dalam menjaga kualitas pembelajaran.
---	------	--	--

Tabel 4. Hasil Wawancara Mengenai Perbedaan Kualitas Pembelajaran Antar Guru dan Mata Pelajaran

No	Kode Informan	Hasil Wawancara	Makna Hasil Wawancara
1	KM-1	<i>"Guru mata pelajaran umum biasanya lebih terstruktur karena terbiasa dengan kurikulum formal, sedangkan guru agama masih banyak menggunakan metode tradisional sehingga terdapat perbedaan hasil pembelajaran."</i>	Jenis mata pelajaran memengaruhi metode dan kualitas pembelajaran.
2	BP-1	<i>"Guru lulusan S1 lebih sistematis dibandingkan guru lulusan SMA. Mata pelajaran eksakta juga lebih terstruktur dibandingkan pelajaran agama."</i>	Pendidikan formal guru memengaruhi kualitas pembelajaran.
3	SDM-1	<i>"Guru senior memiliki pengalaman yang baik tetapi kurang variatif, sedangkan guru muda lebih kreatif namun terkadang kurang mendalam dalam penguasaan materi."</i>	Usia dan pengalaman memengaruhi karakteristik pembelajaran.
4	U-1	<i>"Mata pelajaran bahasa lebih variatif, sedangkan mata pelajaran lain masih banyak menggunakan metode hafalan."</i>	Variasi metode mengajar dipengaruhi karakteristik mata pelajaran.
5	U-2	<i>"Guru agama lebih banyak menggunakan metode kitab, sedangkan guru umum mulai menerapkan metode pembelajaran modern."</i>	Perbedaan pendekatan pembelajaran menyebabkan kualitas antar mata pelajaran berbeda.
6	BP-2	<i>"Guru yang menyiapkan perangkat ajar dengan baik menghasilkan pembelajaran yang lebih terarah dibandingkan guru yang tidak mempersiapkannya."</i>	Perencanaan perangkat ajar memengaruhi kualitas pembelajaran.

Tabel 5. Hasil Wawancara Mengenai Penguasaan Teknologi Pembelajaran Guru

No	Kode Informan	Hasil Wawancara	Makna Hasil Wawancara
1	KM-1	"Guru muda lebih mampu menggunakan laptop, proyektor, dan media digital, sedangkan guru senior masih mengalami kesulitan."	Penguasaan teknologi dipengaruhi oleh faktor usia.
2	BP-1	"Sejak pandemi kemampuan guru meningkat, tetapi masih terbatas pada penggunaan WhatsApp dan PowerPoint."	Pemanfaatan teknologi masih pada tingkat dasar.
3	SDM-1	"Pelatihan teknologi sudah dilakukan, tetapi tidak semua guru mampu mengikuti dan menerapkannya dengan baik."	Pelatihan belum sepenuhnya meningkatkan kompetensi digital guru.
4	U-1	"Sebagian guru mulai menggunakan video dan PowerPoint, tetapi banyak juga yang masih mengajar menggunakan papan tulis."	Penggunaan teknologi pembelajaran belum merata.
5	U-2	"Keterbatasan proyektor dan fasilitas kelas membuat penggunaan teknologi belum maksimal."	Sarana prasarana menjadi hambatan penggunaan teknologi.
6	BP-2	"Sebagian besar guru belum terbiasa menggunakan teknologi pembelajaran, padahal teknologi sangat membantu proses belajar."	Kompetensi digital guru masih perlu ditingkatkan.

Tabel 6. Hasil Wawancara Mengenai Koordinasi dan Komunikasi Antar Guru

No	Kode Informan	Hasil Wawancara	Makna Hasil Wawancara
1	KM-1	"Koordinasi sudah dilakukan melalui rapat, tetapi komunikasi sehari-hari masih kurang sehingga terkadang terjadi miskomunikasi."	Koordinasi formal berjalan, komunikasi informal belum optimal.
2	BP-1	"Forum musyawarah guru sudah tersedia, tetapi tidak semua guru aktif berpartisipasi."	Partisipasi guru dalam koordinasi masih rendah.

3	SDM-1	<i>"Komunikasi antar guru lebih bersifat formal sehingga penyelarasan pembelajaran belum maksimal."</i>	Komunikasi teknis antar guru masih lemah.
4	U-1	<i>"Koordinasi dilakukan melalui grup WhatsApp dan rapat bulanan, tetapi masih terjadi bentrokan jadwal dan pengulangan materi."</i>	Koordinasi belum mampu mencegah permasalahan teknis pembelajaran.
5	U-2	<i>"Koordinasi untuk kegiatan besar berjalan baik, tetapi komunikasi terkait pembelajaran masih kurang sehingga materi sering tumpang tindih."</i>	Kurangnya komunikasi menyebabkan ketidaksinambungan pembelajaran.
6	BP-2	<i>"Partisipasi guru dalam forum koordinasi masih rendah sehingga komunikasi belum sinkron dan memengaruhi kelancaran pembelajaran."</i>	Keterlibatan guru menjadi faktor penting dalam efektivitas koordinasi.

Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa kinerja guru di Pondok Pesantren Al Fatah Parakancangah Banjarnegara memiliki kekuatan utama pada aspek pengabdian, komitmen, dan pembentukan karakter santri. Namun demikian, masih diperlukan upaya peningkatan kualitas pembelajaran melalui standarisasi kompetensi guru, penguatan kompetensi pedagogik, peningkatan penguasaan teknologi pembelajaran, penyediaan sarana pendukung yang memadai, serta penguatan koordinasi dan komunikasi antar guru agar proses pembelajaran dapat berlangsung secara lebih efektif, konsisten, dan berkualitas.

2. Faktor- Faktor Yang Menyebabkan Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al Fatah Parakancangah Banjarnegara Belum Optimal

Terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab belum optimalnya kinerja guru di pesantren. Faktor-faktor tersebut meliputi perbedaan kompetensi akademik dan pedagogik, motivasi kerja yang tidak konsisten, rendahnya kedisiplinan, serta keterbatasan dalam penguasaan teknologi dan media pembelajaran.

Hal ini menegaskan bahwa perbedaan persiapan perangkat ajar memengaruhi kualitas pembelajaran yang diberikan. Belum optimalnya kinerja guru di pesantren dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Perbedaan kompetensi akademik dan pedagogik, khususnya antara guru dengan latar belakang pendidikan tinggi dan rendah, menimbulkan variasi dalam kualitas pembelajaran. Selain itu, motivasi kerja yang tidak konsisten,

rendahnya kedisiplinan seperti keterlambatan hadir dan kurangnya ketegasan dalam mengajar, serta keterbatasan dalam menguasai teknologi dan metode pembelajaran modern membuat proses belajar cenderung monoton. Faktor lain yang turut memengaruhi adalah kurangnya persiapan perangkat ajar, sehingga penyampaian materi tidak seragam antar guru. Kendala kinerja guru di pesantren bersifat multi dimensional, meliputi aspek kompetensi, motivasi, kedisiplinan, serta dukungan institusi, yang pada akhirnya berdampak pada mutu pembelajaran yang diterima santri. Kepala Madrasah menyoroti bahwa kompetensi guru masih belum seragam, meskipun secara umum kepribadian baik.

3. Upaya Peningkatan Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al Fatah Parakancanggih Banjarnegara

Pesantren pada dasarnya telah melakukan sejumlah langkah untuk meningkatkan kinerja guru, meskipun sifatnya masih terbatas, insidental, dan belum terstruktur secara sistematis. Konsistensi program menjadi salah satu hal yang masih kurang, sehingga upaya yang dilakukan belum mampu meningkatkan kualitas guru secara signifikan.

Kegiatan internal seperti pelatihan penyusunan perangkat pembelajaran dan pembinaan akhlak guru, namun mengakui banyak hal yang belum dilakukan :

1. Pelatihan profesional berkelanjutan
2. Pengembangan kompetensi sosial dan komunikasi guru
3. Evaluasi dan monitoring kinerja guru secara sistematis
4. Perencanaan karier dan pengembangan individu
5. Pelatihan administrasi dan manajemen sekolah

Upaya pesantren dalam meningkatkan kinerja guru sebenarnya sudah dilakukan melalui rapat evaluasi rutin, *workshop* sederhana terkait teknologi dan media ajar, pelatihan keagamaan, musyawarah guru, serta dukungan untuk studi lanjut. Namun, keterbatasan utama dari program-program tersebut adalah sifatnya yang masih insidental, tidak berkelanjutan, dan belum terstruktur secara sistematis. Selain itu, masih terdapat beberapa aspek penting yang belum mendapat perhatian, seperti pelatihan pedagogik berkelanjutan, sertifikasi kompetensi guru, pelatihan manajemen kelas, supervisi rutin, dan penguatan keterampilan IT sesuai tuntutan perkembangan zaman. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa upaya peningkatan kinerja guru di pesantren lebih banyak berfokus pada aspek formalitas dan spiritual, sementara dimensi profesionalisme pedagogik dan inovasi pembelajaran belum sepenuhnya dikembangkan.

Kegiatan pelatihan dan *workshop* yang dilakukan di pesantren memang memberikan manfaat awal bagi guru, khususnya dalam menambah wawasan

serta keterampilan baru. Namun, efektivitas program masih rendah karena bersifat insidental, tanpa jadwal rutin, serta minim pendampingan dan monitoring. Hambatan yang dihadapi antara lain keterbatasan fasilitas, kesenjangan adaptasi antara guru muda dan senior, serta kurangnya keseriusan sebagian guru dalam mengikuti program. Oleh karena itu, kebutuhan mendesak yang harus dipenuhi adalah pelatihan berkelanjutan yang disertai supervisi, evaluasi, dan tindak lanjut, sehingga benar-benar berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran.

Evaluasi juga dilakukan untuk menilai kinerja guru di pesantren, namun masih bersifat sederhana dan informal. Evaluasi lebih banyak dilakukan dalam bentuk pengawasan kedisiplinan serta laporan rutin, tetapi belum menggunakan instrumen baku yang menilai secara komprehensif aspek kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.

Evaluasi kinerja guru di pesantren sudah berjalan namun masih sangat sederhana, dengan fokus utama pada kedisiplinan dan laporan rutin. Hingga saat ini belum tersedia instrumen resmi atau format baku yang dapat menilai kualitas pembelajaran secara menyeluruh. Evaluasi lebih banyak dilakukan secara informal, melalui pengawasan, masukan, maupun teguran langsung, bukan dalam bentuk sistem penilaian yang profesional. Kelemahan utama terletak pada ketiadaan mekanisme evaluasi yang objektif dan terstandar, sehingga pemetaan kualitas kinerja guru secara utuh menjadi sulit dilakukan.

Strategi peningkatan kinerja guru di pesantren dapat dirumuskan ke dalam berbagai langkah yang mencakup aspek kompetensi, manajemen, dan dukungan institusional. Pertama, diperlukan pelatihan dan workshop berkelanjutan yang menekankan pada pedagogik modern dan pemanfaatan teknologi pembelajaran. Kedua, penerapan sistem mentoring antara guru senior dan guru muda penting untuk memperkuat transfer pengalaman. Ketiga, penguatan manajemen SDM perlu dilakukan melalui evaluasi rutin, jalur pengembangan karir, serta penerapan sistem *reward* dan *punishment* yang adil. Keempat, penyediaan sarana dan fasilitas pembelajaran yang memadai, seperti perangkat teknologi dan akses internet, menjadi kebutuhan mendesak. Selain itu, forum kolaboratif antar guru dapat menjadi wadah berbagi pengalaman dan inovasi pembelajaran, sementara pengelolaan beban kerja guru secara proporsional akan membantu mereka lebih fokus pada persiapan dan pelaksanaan mengajar. Supervisi kelas dan sertifikasi internal juga penting untuk menjaga standar mutu pembelajaran. Terakhir, kerja sama eksternal dengan universitas atau lembaga pelatihan dapat memperluas wawasan serta meningkatkan profesionalisme guru di pesantren.

Pembahasan

1. Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al Fatah Parakancangah Banjarnegara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru di Pondok Pesantren Al Fatah Parakancangah Banjarnegara memiliki karakteristik yang khas, dengan keunggulan utama terletak pada semangat pengabdian dan keikhlasan dalam mendidik santri. Nilai ini sejalan dengan karakter pesantren yang menempatkan guru tidak hanya sebagai pengajar ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pembimbing akhlak dan teladan bagi santri. Hal ini menjadi modal penting dalam menjaga komitmen guru terhadap proses pendidikan meskipun menghadapi berbagai keterbatasan.

Namun demikian, temuan lapangan juga memperlihatkan adanya variasi kualitas akademis dan metodologi pembelajaran. Guru dengan latar belakang pendidikan tinggi cenderung lebih sistematis, terstruktur, dan mampu mengelola kelas secara aktif, sementara guru dengan pendidikan rendah lebih sederhana dalam penyampaian materi. Selain itu, faktor usia dan pengalaman juga memengaruhi kinerja; guru senior memiliki kedalaman ilmu namun kurang variatif, sedangkan guru muda lebih kreatif dan inovatif meski kadang masih dangkal dalam penguasaan materi. Variasi ini berdampak pada ketidakseragaman pengalaman belajar santri di berbagai mata pelajaran.

Perbedaan metode pembelajaran juga terlihat antara mata pelajaran umum dan agama. Guru yang mengajar mata pelajaran umum atau eksakta lebih terstruktur karena terbiasa dengan kurikulum formal, sedangkan guru agama banyak menggunakan metode tradisional berbasis kitab dan ceramah. Akibatnya, pembelajaran agama seringkali dinilai monoton, sementara pembelajaran umum relatif lebih interaktif. Kondisi ini mengindikasikan bahwa jenis mata pelajaran turut menjadi faktor penentu dalam kualitas kinerja guru di pesantren.

Selain aspek metodologi, perencanaan perangkat ajar juga menjadi salah satu kelemahan yang memengaruhi mutu pembelajaran. Hasil wawancara menunjukkan bahwa tidak semua guru menyusun rencana pembelajaran dengan baik. Guru yang menyiapkan perangkat ajar secara rapi mampu menciptakan pembelajaran yang lebih terarah, sedangkan guru yang kurang persiapan cenderung mengajar seadanya. Hal ini mengakibatkan standar pembelajaran tidak konsisten antar kelas dan mata pelajaran.

Dari sisi penguasaan teknologi pembelajaran, kinerja guru masih menghadapi tantangan besar. Guru muda relatif lebih adaptif dalam memanfaatkan laptop, Power Point, atau media digital, sedangkan guru senior banyak yang masih kesulitan. Meski pandemi mendorong sebagian guru untuk belajar teknologi, pemanfaatannya masih terbatas pada aplikasi dasar, belum menyentuh penggunaan teknologi interaktif. Hambatan juga datang dari keterbatasan fasilitas, seperti tidak meratanya ketersediaan proyektor di ruang

kelas, sehingga inovasi pembelajaran berbasis teknologi belum dapat dioptimalkan.

Selain kompetensi individual, faktor koordinasi dan komunikasi antar guru turut memengaruhi kinerja. Penelitian menemukan bahwa koordinasi cenderung hanya terjadi secara formal melalui rapat atau acara besar, sementara komunikasi teknis sehari-hari masih lemah. Kondisi ini menyebabkan sering muncul tumpang tindih materi, bentrokan jadwal, serta kurangnya kesinambungan pembelajaran antar jenjang. Partisipasi guru dalam forum koordinasi juga belum merata, di mana sebagian aktif namun banyak yang pasif. Hal ini memperlihatkan bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor personal, tetapi juga oleh efektivitas manajemen dan budaya kerja di pesantren.

Kinerja guru di Pondok Pesantren Al Fatah ditandai oleh tiga hal utama. Pertama, semangat pengabdian dan keikhlasan yang menjadi kekuatan mendasar. Kedua, adanya variasi kualitas akademis, metode, serta penguasaan teknologi yang menyebabkan pembelajaran belum seragam. Ketiga, belum adanya standarisasi yang konsisten dalam perencanaan, pengelolaan kelas, maupun koordinasi antar guru. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat potensi besar melalui dedikasi guru, upaya peningkatan kualitas pembelajaran masih membutuhkan strategi penguatan kompetensi, manajemen, serta dukungan sarana prasarana yang lebih optimal.

2. Faktor Faktor Yang Menyebabkan Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al Fatah Parakancangah Banjarnegara Belum Optimal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa belum optimalnya kinerja guru di Pondok Pesantren Al Fatah Parakancangah Banjarnegara disebabkan oleh kombinasi berbagai faktor yang bersifat internal, organisasional, dan lingkungan. Faktor-faktor ini saling berkaitan dan berkontribusi terhadap variasi kualitas pembelajaran yang diberikan kepada santri.

- 1) Faktor internal yang meliputi kompetensi akademik dan pedagogik, motivasi, kedisiplinan, serta kepribadian guru. Perbedaan latar belakang pendidikan menjadikan kemampuan mengajar tidak merata; guru dengan kualifikasi tinggi cenderung lebih sistematis, sementara yang berpendidikan rendah masih sederhana dalam penyampaian materi. Motivasi guru juga bervariasi, dipengaruhi oleh usia, pengalaman, serta ketiadaan sistem penghargaan. Selain itu, kedisiplinan sebagian guru masih kurang konsisten, misalnya keterlambatan hadir atau kurangnya ketegasan di kelas. Meskipun aspek kepribadian secara umum baik, tidak semua guru mampu menjadi teladan maupun berkomunikasi efektif dengan santri.
- 2) Faktor organisasional mencakup manajemen SDM, kebijakan, sistem *reward–punishment*, serta budaya kerja. Manajemen kinerja guru masih bersifat sederhana karena belum ada SOP maupun instrumen evaluasi

yang jelas. Kebijakan dinilai lemah karena tidak ada perbedaan perlakuan antara guru yang berprestasi dan yang kurang disiplin. Sistem penghargaan dan sanksi pun tidak berjalan, sehingga motivasi guru menurun. Budaya kerja cenderung individual, belum mendorong kolaborasi antar guru, sehingga kesinambungan pembelajaran antar kelas dan jenjang kurang optimal.

- 3) Faktor lingkungan berupa keterbatasan fasilitas, teknologi, kondisi kerja, dan dukungan pimpinan. Fasilitas pembelajaran masih minim, sebagian besar kelas hanya menggunakan papan tulis tanpa proyektor atau media digital. Hal ini menghambat kreativitas guru dalam menerapkan metode inovatif. Beban kerja guru cukup berat karena harus mengajar di berbagai jenjang, sehingga energi dan fokus berkurang. Sementara itu, dukungan pimpinan masih lebih bersifat moral daripada teknis, karena supervisi dan pembinaan rutin belum terlaksana secara sistematis.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru belum optimal karena adanya kombinasi hambatan dari aspek individu guru, kelemahan sistem manajerial, serta keterbatasan lingkungan kerja. Untuk meningkatkan kinerja guru, diperlukan upaya menyeluruh berupa peningkatan kompetensi pedagogik melalui pelatihan berkelanjutan, penegakan sistem evaluasi dan *reward–punishment* yang jelas, perbaikan fasilitas pembelajaran, serta supervisi rutin dari pimpinan pesantren.

3. Upaya Peningkatan Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al Fatah Parakancanggih Banjarnegara

Hasil wawancara menunjukkan bahwa program-program yang sudah berjalan meliputi rapat evaluasi rutin, workshop sederhana terkait teknologi pembelajaran, pelatihan keagamaan, musyawarah guru, serta dukungan untuk studi lanjut. Upaya ini memberi manfaatawal bagi guru, khususnya dalam menambah wawasan dan keterampilan baru. Namun, dampaknya masih terbatas karena kegiatan lebih banyak bersifat jangka pendek, tidak terjadwal secara konsisten, serta minim tindak lanjut dalam bentuk supervisi dan monitoring.

Di sisi lain, terdapat berbagai program penting yang belum dilakukan secara optimal. Misalnya, pelatihan pedagogik berkelanjutan, sertifikasi kompetensi guru, pelatihan manajemen kelas, supervisi rutin, serta penguatan keterampilan teknologi informasi sesuai tuntutan perkembangan zaman. Keterbatasan fasilitas pembelajaran, kesenjangan adaptasi antara guru muda dan senior, serta kurangnya keseriusan sebagian guru juga menjadi hambatan penerapan hasil pelatihan.

Selain itu, sistem evaluasi kinerja guru masih bersifat sederhana dan informal. Evaluasi lebih menekankan pada kedisiplinan dan laporan rutin, tanpa adanya instrumen baku untuk menilai kualitas pembelajaran secara

komprehensif. Hal ini membuat pemetaan mutu kinerja guru sulit dilakukan secara objektif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa upaya pesantren dalam meningkatkan kinerja guru memang sudah ada, tetapi masih lebih menekankan pada aspek formalitas dan spiritual. Dimensi profesionalisme pedagogik dan inovasi pembelajaran belum sepenuhnya dikembangkan. Oleh karena itu, kebutuhan mendesak yang harus dipenuhi adalah pelatihan berkelanjutan, evaluasi terstandar, serta dukungan fasilitas dan manajemen yang lebih sistematis agar upaya peningkatan kinerja guru dapat berjalan berkesinambungan dan berdampak nyata pada mutu pembelajaran.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peningkatan kinerja guru di Pondok Pesantren Al Fatah Parakancangah Banjarnegara, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor penyebab kinerja guru belum optimal

Kinerja guru masih menghadapi berbagai kendala yang bersumber dari faktor internal, organisasional, dan lingkungan. Faktor internal meliputi variasi kompetensi akademik dan pedagogik, motivasi, kedisiplinan, serta kemampuan penguasaan teknologi yang tidak merata. Faktor organisasional tampak pada manajemen SDM yang sederhana, lemahnya kebijakan, tidak berjalannya sistem *reward–punishment*, serta budaya kerja yang cenderung individual. Sedangkan faktor lingkungan terkait keterbatasan fasilitas, kurangnya dukungan teknologi, beban kerja yang cukup berat, serta minimnya supervisi teknis dari pimpinan. Kombinasi faktor-faktor tersebut menjadikan kinerja guru di pesantren belum mencapai optimal.

2. Pesantren telah melaksanakan sejumlah upaya peningkatan kinerja guru, antara lain rapat evaluasi rutin, *workshop* sederhana, pelatihan keagamaan, musyawarah guru, serta dukungan studi lanjut. Meskipun memberi manfaat awal, program-program ini bersifat insidental, tidak terjadwal secara berkelanjutan, dan minim tindak lanjut dalam bentuk supervisi maupun monitoring. Upaya yang belum terlaksana secara optimal mencakup pelatihan pedagogik berkelanjutan, sertifikasi kompetensi, penguatan keterampilan manajemen kelas, supervisi rutin, serta peningkatan kapasitas teknologi pembelajaran. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru masih lebih menekankan pada aspek formalitas dan spiritual, sedangkan aspek profesionalisme pedagogik dan inovasi pembelajaran belum mendapatkan perhatian penuh.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan pesantren
 - a. Menyusun kebijakan manajemen kinerja guru yang lebih sistematis, termasuk penerapan evaluasi terstandar dan mekanisme *reward–punishment* yang adil.
 - b. Menyediakan fasilitas pembelajaran yang memadai serta memperkuat dukungan teknologi agar guru lebih mudah berinovasi.
 - c. Melaksanakan supervisi rutin, mentoring, dan pembinaan teknis untuk memastikan kualitas pembelajaran terjaga.
2. Bagi guru
 - a. Meningkatkan kompetensi pedagogik, keterampilan teknologi pembelajaran, serta manajemen kelas melalui pelatihan berkelanjutan dan belajar mandiri.
 - b. Membangun budaya kerja kolaboratif melalui forum musyawarah guru agar tercipta kesinambungan pembelajaran antar jenjang.
 - c. Memperkuat disiplin, motivasi, serta perencanaan perangkat ajar agar pembelajaran lebih terarah dan konsisten.
3. Bagi pihak eksternal (pemerintah atau lembaga mitra)
 - a. Memberikan dukungan berupa program pelatihan, sertifikasi, serta kerja sama akademik yang dapat memperluas wawasan guru.
 - b. Membantu pengadaan sarana prasarana, khususnya media pembelajaran berbasis teknologi, guna menunjang peningkatan kualitas pendidikan di pesantren.

Batasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam hasil penelitian :

1. Penelitian hanya dilakukan pada satu lokasi, yaitu Pondok Pesantren Al Fatah Parakancangah Banjarnegara, sehingga hasil penelitian lebih menggambarkan kondisi pada pesantren tersebut dan belum dapat digeneralisasikan pada seluruh pondok pesantren yang memiliki karakteristik, sistem pengelolaan, maupun budaya organisasi yang berbeda.
2. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi sehingga temuan sangat bergantung pada persepsi, pengalaman, serta keterbukaan informan selama proses pengumpulan data. Meskipun telah dilakukan triangulasi untuk meningkatkan

keabsahan data, kemungkinan adanya subjektivitas dalam penyampaian informasi tetap tidak dapat dihindari.

3. Fokus penelitian dibatasi pada identifikasi faktor-faktor penyebab belum optimalnya kinerja guru serta upaya peningkatan kinerja yang telah dilakukan oleh pihak pesantren. Penelitian ini belum mengukur secara kuantitatif tingkat kinerja guru maupun efektivitas setiap program peningkatan kinerja yang telah diterapkan.
4. Penelitian belum mengkaji secara mendalam pengaruh faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru, seperti kesejahteraan, kepemimpinan kepala madrasah, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, maupun karakteristik peserta didik. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan kajian dengan melibatkan variabel-variabel tersebut serta menggunakan pendekatan campuran (*mixed methods*) atau pendekatan kuantitatif agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif mengenai peningkatan kinerja guru di lingkungan pondok pesantren.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. Z., Subandi, S., Romlah, R., & Maulidin, S. (2024). Manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putuk Bandar Lampung. *As-Salam: Jurnal Studi Hukum Islam & Pendidikan*, 13(2), 280–294. <https://doi.org/10.51226/assalam.v13i02.734>
- Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Peningkatan kinerja dan kepuasan kerja: motivasi, dan komitmen organisasi (studi literature review manajemen sumber daya manusia). *JIMT Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6). <http://repository.upiypk.ac.id/8720/>
- Amin, A. M. (2021). Implementasi pembentukan karakter multikultural santri Pondok Pesantren Riyadlus Sholihin Kota Probolinggo. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 14(1), 46–68. <https://www.academia.edu/download/98762306/448.pdf>
- Ardiansyah, R., & Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9.
- Arifin, Z. (2024). Transformasi pondok pesantren di era digital: Tantangan dan peluang. *Jurnal Pendidikan Islam*, 15(2), 145–162.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Dhofier, Z. (2011). *Tradisi pesantren: Studi pandangan hidup kyai dan visinya mengenai masa depan Indonesia*. LP3ES.
- Direktorat GTK Kemendikdasmen. (2024). Indikator dan level refleksikompetensi guru. *Ruang GTK*. <https://gtk.kemdikbud.go.id>

- Fadillah, A. (2022). Strategi rekrutmen SDM untuk memenuhi kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan. *Jurnal Kependidikan Islam*, 8(2), 112–128.
- Firman, F. (2024). Inovasi dalam manajemen pendidikan Islam untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di era pendidikan digital. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 9035–9044. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i3.36641>
- Firmansyah, M. H. (2021). Peran pondok pesantren sebagai lembaga pembentuk akhlak. *SIRAJUDDIN: Jurnal Penelitian dan Kajian Pendidikan Islam*, 1(1), 1–18. <https://doi.org/10.55120/sirajuddin.v1i1.387>
- Hardjono, S., et al. (2024). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Cendekia: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 18(2), 234–248.
- Hasan, et al. (2022). Implementasi supervisi akademik dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja guru di MA Al Ishlah Natar dan MA Mathlaul Anwar Cinta Mulya. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*.
- Hidayatullah, M. S. (2024). Modernisasi kurikulum dan metode pembelajaran dalam sistem pendidikan pondok pesantren (Studi kasus Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan Banten) [Tesis]. Universitas Islam Indonesia. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/50082>
- Hudaya, Z. Z. (2025). Manajemen monitoring dan evaluasi kinerja pengurus Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek Q Krapyak Yogyakarta [Skripsi]. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Indriawati. (2023). Kinerja guru dalam mutu pendidikan di SMAN 02 Balikpapan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan dan Pengajaran: JPPP*.
- Irwansyah, I. (2024). Profesionalisme guru dalam meningkatkan kreativitas menghafal Al-Qur'an santri di Pondok Pesantren Al-Ashriyyah Hijir Ismail Kabupaten Bogor [Tesis]. Institut PTIQ Jakarta. <https://repository.ptiq.ac.id/id/eprint/1628/>
- Kementerian Agama RI. (2024). Kemenag susun juknis TPG 2025. *Direktorat Pendidikan Islam*.
- Krippendorff, K. (2019). *Content analysis: An introduction to its methodology* (4th ed.). Sage Publications. Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage Publications. LPPM Tazkia. (2024). Pelaksanaan wawancara kualitatif: Persiapan hal berikut! <https://lppm.tazkia.ac.id/berita/pelaksanaan-wawancara-kualitatif>
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen sumberdaya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maski, M. (2022). Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogik calon guru tugas melalui program tamrinut ta'lim di Pondok Pesantren Miftahul Ulum desa Bettet Kecamatan Pamekasan Kaupaten Pamekasan [Tesis]. IAIN Madura. <http://etheses.iainmadura.ac.id/7821/>
- Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods source book* (4th ed.). Sage Publications.
- Moleong, L.J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya.

- Muhaimin. (2015). Manajemen pendidikan: Aplikasinya dalam penyusunan rencana pengembangan sekolah/madrasah.
- Kencana. Mulyasa, E. (2013). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Remaja Rosdakarya.
- Mustofa, M., Asy'ari, H., & Ratnaningsih, S. (2024). Manajemen strategi sumber daya manusia guru di sekolah dasar: Mengungkap praktik efektif retensi untuk pengembangan guru.
- An-Nizom: *Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1).
<http://dx.doi.org/10.29300/nz.v9i1.5099>
- Nazir, M. (2014). *Metode penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Qomaruddin, Q., & Sa'diyah, H. (2024). Kajian teoritis tentang teknik analisis data dalam penelitian kualitatif: Perspektif Spradley, Miles dan Huberman. *Journal of Management, Accounting, and Administration*, 1(2), 77–84.
- Rahman, A. (2025). Manajemen pondok pesantren dalam pengelolaan sumber daya manusia. *ARZUSIN*, 2(1), 45–60.
- Republik Indonesia. (2005). Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia. (2017). Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Sekretariat Negara.
- Resky, M., & Suharyat, Y. (2023). Peran pendidikan pondok pesantren dalam mendidik kader ulama dan membina akhlak umat Islam di Perumahan Graha. *Attadib: Journal of Elementary Education*, 6 (2), 364–381.
<https://doi.org/10.32507/attadib.v6i2.1605>
- Riadi, M. (2024). Metodologi kualitatif: Pengertian, jenis, contoh, dan sistematikanya. *FIP UNESA*. <https://paud.fip.unesa.ac.id/post/metodologi-penelitian-kualitatif>
- Riyanti, S., & Usumah, E. (2023). Pondok pesantren: Institusi pendidikan untuk pembentukan karakter. *Jurnal Arsip Akademik*, 4(1), 56–67.
<https://jaa.tecnoby.org/index.php/jaa/article/view/66>
- Siswanta, Y. (2009). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi belajar terhadap prestasi belajar siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen*, 15 (2), 23–35.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kualitatif*. Alfabeta.
- Sukana, S. (2024). Transformasi pengawas pendidikan agama Islam (PAI) di era digital: Tantangan dan peluang tahun 2024. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8 (1), 3955–3965. <https://doi.org/10.31004/jptam.v8i1.13000>
- Sulaeman, M., & Surahman, M. (2022). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan sertifikasi terhadap kinerja guru madrasah aliyah di Kota Banjar. *Perwira Journal of Economics & Business*, 2(1), 20–30.
<https://doi.org/10.54199/pjeb.v2i1.76>
- Supriyanto. (2024). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Sekolah Islam Terpadu Ibnu Abbas Cikarang [Tesis]. Universitas Pelita Bangsa.

- Supardi.(2013). *Kinerja guru*.Rajawali Pers.
- Wanda, A. A. (2024). Total quality management dan pengaruhnya terhadap produktivitas guru di Ponpes Albarkah Sumenep. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10 (2),151–160. <https://doi.org/10.19109/elidare.v10i2.25287>



Diterbitkan Oleh STIE Widya Wiwaha
ISSN 2986-4674

[Home](#) / Editorial Masthead

Editorial Masthead

Journal editor

agungsp agungsp

Insiatiningsih Insiatiningsih

Siti Khotimah23

Muhammad Mathori

Suci Utami Wikaningtyas

editor ww

Zulkifli Zulkifli

View [Editorial History](#)

Peer Reviewers in Previous Year

The editors express their appreciation of the reviewers for 2025 listed below.

Izra Berakon

Wahyu Purwanto

Arif Singapurwoko

Sri Sundari

Trisninawati Trisninawati

Make a Submission
INFORMATION
For Readers
For Authors
For Librarians
EDITORIAL POLICIES
Publication Ethic
Editorial Team
Reviewer
Focus and Scope
Author Guidelines
Peer Review Process
Publication Frequency
Publication fee
Plagiarism Checker
Copyright Notice
Open Access Policy
Ethical Statement
Publisher
ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2986-4674

TOOLS

zotero

 Mendeley

INDEXING LIST



Support By



VISITORS

00039563