

**PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KOMPETENSI GURU
(Survey pada Guru di SMAN 1 Bandung)**

¹Yudho Ramafrizal S., ²S. Marten Yogaswara, ³Veri Aryanto Sopiansah
^{1,2,3} Universitas Pasundan

¹yudhoramafrizal@unpas.ac.id , yogaswar@unpas.ac.id , veriaryanto@unpas.ac.id

ABSTRAK

Sebagai salah satu upaya investasi SDM di era globalisasi IPTEK, pendidikan menjelma sebagai kebutuhan, dalam proses pemenuhan pendidikan dan teknologi tersebut menuntut seorang guru memiliki kompetensi yang sesuai dengan standart yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut akan tercapai apabila manajemen organisasi sekolah memilih tenaga didik yang berpengalaman, selain itu juga memberikan fasilitas pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi tenaga didiknya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial, simultan dan dominan antara pelatihan, pengembangan dan pengalaman kerja terhadap kompetensi guru di SMAN 1 Bandung. Hasil Uji F pada penelitian ini menunjukkan $30.919 > 2.99$, yang artinya secara simultan terdapat pengaruh signifikan yang kuat antara variabel Pelatihan, Pengembangan dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi. Secara parsial hanya variabel Pelatihan dan Pengalaman Kerja yang berpengaruh terhadap Kompetensi, Hasil pada penelitian juga menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja memiliki pengaruh dominan terhadap Kompetensi Kerja. Dampak penelitian ini diharapkan menjadi perhatian bagi setiap sekolah guna meningkatkan kompetensi guru dengan cara sesuai hasil penelitian ini.

Kata kunci: *pelatihan, pengembangan, pengalaman kerja, kompetensi*

PENDAHULUAN

Pengaruh pelatihan, pengembangan dan pengalaman kerja terhadap kompetensi guru merupakan arah penelitian yang berasal dari kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi suatu bangsa yang tidak lepas dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh suatu Negara itu sendiri. Salah satunya Pemerintah harus selalu berupaya untuk menjamin pendidikan yang bermutu bagi setiap warga negaranya. Guru memiliki peran penting dalam pendidikan, guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan. Pada proses pemenuhan pendidikan dan teknologi guru dituntut untuk memiliki kompetensi sesuai standart yang ditetapkan. Untuk menghasilkan siswa-siswa yang siap berkompetisi dalam dunia modern, mereka mesti dididik oleh para guru yang memiliki kapasitas dan kompetensi yang memadai dengan kebutuhan masa depan tersebut. Faktanya guru-guru di Indonesia masih jauh dari memadai untuk dapat melakukan perubahan yang mendasar dalam dunia pendidikan (Rizali, 2008, hal 13-14). Terdapat tiga tugas guru sebagai profesional yang kompeten, yaitu mendidik, mengajar dan melatih. Dalam mendidik, guru harus mengembangkan nilai-nilai hidup. Dalam mengajar guru meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, serta dalam melatih berarti guru mengembangkan keterampilan untuk kehidupan siswanya. Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan profesi guru, maka guru harus memiliki beberapa kemampuan dan kompetensi sebagai bagian dari profesionalisme guru (Suyanto, 2013, hal 1). Secara umum, latar pendidikan guru,

materi ajar, pengalaman dalam melaksanakan pengajaran sangat erat kaitannya dengan tingkat layanan guru dalam pembelajaran (Sanin, 2015). Menurut Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa guru adalah tenaga pendidik profesional. Guru dipersyaratkan memiliki kualifikasi akademik minimal Sarjana Strata Satu (S1) yang relevan dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional; hal tersebut juga tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 8, disebutkan bahwa Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Menyikapi pemberlakuan kurikulum 2013, pendidik harus lebih meningkatkan kompetensinya, penelitian yang dilakukan Sariono (2013). Menurut Mulyasa (2009:75) ketika guru memiliki kompetensi pedagogik maka guru dapat memiliki keterampilan dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik meliputi pemahaman substansi bahan ajar, metode pembelajaran sesuai dengan kurikulum 2013. Kompetensi pedagogik ini mencerminkan bahwa guru memiliki keterampilan yang dapat mempengaruhi kesiapan guru. Selain keterampilan, seorang guru juga harus memiliki kepribadian yang baik (mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia), juga harus memiliki kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Ketidaksiapan guru itu tidak hanya terkait dengan urusan kompetensinya, tetapi berkaitan dengan masalah kreativitasnya (Mulyasa, 2013:41). Kompetensi perlu dimiliki oleh guru guna memiliki kesiapan dalam mengimplementasikan kurikulum 2013. Cara untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yaitu dengan adanya pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan guru. Dengan adanya pelatihan maka seorang guru dapat meningkatkan pengetahuan dan juga keterampilannya. Oleh karena itu perlunya pelatihan guru untuk meningkatkan kompetensi guru dalam menyiapkan perubahan-perubahan dalam implementasi kurikulum 2013. Untuk itu guna menyiapkan guru yang ideal tentunya dibutuhkan pelatihan guru secara khusus, pengembangan dan pengalaman kerja yang mempengaruhi kinerjanya.

Pelatihan dapat menambah nilai pada organisasi dengan menghubungkan strategi pelatihan pada tujuan dan strategi bisnis organisasional. Pelatihan strategis berfokus pada usaha pengembangan kompetensi, nilai dan keunggulan kompetitif organisasi. Pelatihan dan pengembangan dikatakan efektif jika tujuan tercapai melalui kinerja yang kompeten berdasarkan evaluasi kerja. Kompetensi sendiri merupakan sesuatu yang distandarkan sebagai persyaratan seorang individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Kompetensi kombinasi dari knowledge, skills, dan behaviour untuk meningkatkan performance. Rumusan masalah penelitiannya adalah (1) Apakah Pelatihan, Pengembangan dan Pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kompetensi guru di SMAN 1 Bandung, (2) Apakah Pelatihan, Pengembangan dan Pengalaman kerja secara Parsial berpengaruh terhadap kompetensi guru di SMAN SMAN 1 Bandung, (3) Diantara Pelatihan dan Pengembangan serta Pengalaman Kerja manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kompetensi guru di SMAN SMAN 1 Bandung?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial, simultan dan dominan antara pelatihan, pengembangan dan pengalaman kerja terhadap kompetensi guru di SMAN 1 Bandung. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru mata pelajaran ekonomi, sekolah selalu mendorong dan mendukung setiap aktivitas guru yang berorientasi pada pengembangan kompetensinya. Namun tidak pernah ada upaya nyata yang dilakukan manajemen sekolah untuk meningkatkan kompetensi guru, padahal upaya itu bisa dilakukan oleh pihak internal sendiri. Penelitian ini dilakukan dalam upaya memecahkan masalah tersebut dan mencari alternatif solusi untuk meningkatkan kompetensi guru dengan melakukan studi survey pada guru di lingkungan SMA 1 Bandung.

METODE PENELITIAN

Penelitian diawali dengan mengungkap kebenaran masalah kompetensi guru dengan melakukan wawancara dan observasi pada sampel guru di sekolah SMAN 1 Bandung. Selanjutnya peneliti mengkaji teori yang mendukung atau yang memberi dampak pada kompetensi guru untuk menetapkan variabel penelitian yang akan digunakan sebagai variabel bebas dan menyusun operasional variabel dengan output indikator dan angket penelitian. Variabel penelitian bersifat persepsi sehingga akan menggunakan skala likert untuk mengobservasi persetujuan guru pada poin angket. Selanjutnya melakukan analisis instrumen, uji prasyarat dan uji analisis data. Hasil penelitian akan dibahas dengan dukungan teori dari para ahli bersangkutan dan hasil penelitian yang relevan dan terpublikasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMAN 1 Bandung baik yang telah mengikuti program Pelatihan dan Pengembangan dari sekolah dan guru yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup sebanyak ataupun tidak. Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *simple random sampling*.

Analisis data akan menggunakan *fath analysis* sehingga bisa terlihat pengaruh secara simultan maupun parsial dan variabel yang paling memberi impact juga akan dapat ditentukan. Analisis data akan dibantu oleh program pengolah data IBM Amos 24 yang merupakan aplikasi paling populer untuk menganalisis penelitian yang mencari prediksi secara parsial maupun simultan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan koefisien regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,053 + 0,487 (X1) - 0,015 (X2) + 0,575 (X3)$$

Nilai koefisien regresi pada variabel Pelatihan (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,487 yang berarti apabila pernyataan responden tentang variabel Pelatihan (X1) meningkat satu satuan skala Likert, maka akan meningkatkan variabel Kompetensi (Y) sebesar 0,487 dengan asumsi Pengembangan (X2) dan Pengalaman Kerja (X3) konstan.

Nilai koefisien regresi pada variabel Pengembangan (X2) memiliki koefisien regresi sebesar - 0,015 yang berarti apabila pernyataan responden tentang variabel Pengembangan (X2) meningkat satu satuan skala Likert, maka akan meningkatkan

variabel Kompetensi (Y) sebesar - 0,015 dengan asumsi variabel Pelatihan (X1) dan Pengalaman Kerja (X3) konstan.

Nilai koefisien regresi pada variabel Pengalaman Kerja (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,575 yang berarti apabila pernyataan responden tentang variabel Pengembangan (X2) meningkat satu satuan skala Likert, maka akan meningkatkan variabel Kompetensi (Y) sebesar 0,575 dengan asumsi variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan (X2) konstan.

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas Pelatihan (X1) Pengembangan (X2) dan Pengalaman Kerja (X3) terhadap variabel Kompetensi (Y). Besarnya nilai koefisien korelasi pada penelitian ini adalah 0,887. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel bebas Pelatihan (X1) Pengembangan (X2) dan Pengalaman Kerja (X3) terhadap variabel terikat Kompetensi (Y) sangat kuat, karena nilai terletak antara 0,80 sampai dengan 1. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi atau R² digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel Kompetensi (Y) dalam penelitian ini diketahui R² = 0,785 yang berarti bahwa sebesar 78,5%. Kompetensi dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan (X1) Pengembangan (X2), Pengalaman Kerja (X3). Sedangkan sisanya 21,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

Uji Parsial Antara Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Variabel Kompetensi (Y) , Berdasarkan output diperoleh thitung sebesar 2.875 lebih besar dari ttabel sebesar 2.0577 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti < 0,05 maka H₀ ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Pelatihan (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kompetensi (Y). Uji Parsial Antara Variabel Pengembangan (X2) Terhadap Variabel Kompetensi (Y), Berdasarkan output diperoleh thitung sebesar -0.098 lebih kecil dari ttabel sebesar 2.0557 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti < 0,05 maka H₀ diterima pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Pengembangan (X2) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kompetensi (Y). Uji Parsial Antara Variabel Pengalaman Kerja (X3) Terhadap Variabel Kompetensi (Y). Berdasarkan output diperoleh thitung sebesar 3.382 lebih besar dari ttabel sebesar 2.0557 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti < 0,05 maka H₀ ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Pengalaman Kerja (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kompetensi (Y). Nilai korelasi parsial (r) menunjukkan berapa erat hubungan antara variabel bebas yang meliputi variabel Pelatihan (X1), Pengembangan (X2) dan Pengalaman Kerja (X3), secara parsial terhadap variabel terikat Kompetensi. Nilai koefisien determinasi (r²) terbesar adalah untuk variabel Pengalaman Kerja (X3) sebesar 0.557, artinya secara parsial variabel Pengalaman Kerja (X3) memberikan pengaruh yang dominan terhadap Kompetensi dengan nilai prosentase hubungan sebesar 30,6%. Hasil uji F diperoleh Fhitung ≥ Ftabel yaitu 30.919 > 2.99, maka H₀ ditolak pada tingkat signifikansi 5 % sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas (Pelatihan, Pengembangan dan Pengalaman Kerja) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kompetensi.

KESIMPULAN

a. Terdapat pengaruh secara simultan variabel Pelatihan (X1), Pengembangan (X2) dan Pengalaman Kerja (X3) terhadap Kompetensi (Y). Karena nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $30.919 > 2.99$. Impact penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan, pengembangan dan pengalaman kerja memberi kontribusi pada kompetensi sehingga sangat dianjurkan bagi setiap guru melakukan upaya-upaya tersebut.

b. Terdapat pengaruh secara parsial variabel Pelatihan (X1) dan Pengalaman Kerja (X3). Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Sedangkan variabel Pengembangan (X2) tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kompetensi (Y). karena nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} . Penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan, pengembangan dan pengalaman kerja memberi kontribusi pada kompetensi sehingga dianjurkan manajemen sekolah bisa menyelenggarakan berbagai bentuk pelatihan dan pengembangan yang berorientasi pada kompetensi.

c. Pengalaman Kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kompetensi. Karena memiliki nilai korelasi parsial yang terbesar daripada variabel yang lain yaitu sebesar 0,557. Hasil penelitian ini masih memerlukan diskusi lebih lanjut dalam forum ilmiah untuk memberikan kesempatan kerja bagi setiap calon guru agar memiliki pengalaman sehingga diharapkan memiliki kompetensi unggul sesuai tuntutan kurikulum dan pembelajaran abad 21. Selanjutnya diharapkan ada penelitian yang berhubungan langsung dengan penelitian ini dengan tema pengalaman kerja dalam berbagai bentuk seperti magang, praktik pembelajaran, *microteaching* atau hal hal lain yang berkorelasi pada pengalaman kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Depdiknas. (2005) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*. Penerbit Fokus Media. Bandung
- Dessler, G. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Penerbit PT. Indeks. Jakarta.
- Foster, B. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Penerbit PPM. Jakarta.
- Gujarati, D.1999. *Ekonometrika (Alih bahasa: Sumarno Zein)*. Penerbit PT. Gelora Aksara Pratama. Jakarta
- Gujarati, D. 2011. *Ekonometrika Dasar*. Penerbit PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi ke-7. Semarang
- Hasanah, A. 2012. *Pengembangan Profesi Guru*. Edisi Pertama, Cetakan pertama. Penerbit Pustaka Setia. Bandung.
- IKAPI, 2011. *Undang-undang Guru dan Dosen*. Fokus Media, Bandung,
- Irianto, Y, 2001, *Competency Based Training*. Penerbit Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta
- Jurnal Administrative, Vol.3 No.2
- Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi Volume 1 No.1 Tahun 2013
- Jurnal, " Sertifikasi Guru dan Permasalahannya"SPS UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.2011

- Mustafa, Z. 1994. *Hicrostat Untuk Mengolah Data Statistik*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta
- Skripsi, " Pengaruh Pelatihan Guru, Kompetensi Guru Dan Pemanfaatan Sarana Prasaranaterhadap Kesiapan Guru Prodi Bisnis Manajemen Dalam Implementasikurikulum 2013 SMKN Purbalingga Tahun Ajaran 2014/2015.Universitas Negeri Semarang.. 2005
- Skripsi. "Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Disiplin kerja terhadap kinerja guru"Program SPS Universitas Terbuka.2016
- Simamora, H, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Jakarta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*, Cetakan ke-15. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Syafaruddin, A. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi. Yogyakarta.
- Syafaruddin N. dan U. Basyiruddin. 2002. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Penerbit, Ciputat Press. Jakarta Selatan.
- Uno, H. B. 2007. *Profesi Kependidikan*. Penerbit Bumi aksara, Jakarta.