



**PENGARUH PENGALAMAN MENGAJAR DAN
BANYAKNYA PELATIHAN YANG PERNAH
DIIKUTI TERHADAP KINERJA GURU SD SE-
SEKBIN 1 KECAMATAN KETANGGUNGAN
KABUPATEN BREBES**

SKRIPSI

**diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Pendidikan Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar**

**Oleh
Nela Ramadhanti
1401415197**

**JURUSAN PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2019**

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Peneliti yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Nela Ramadhanti

NIM : 1401415197

Jurusan : Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Semarang

Judul : *Pengaruh Pengalaman Mengajar dan Banyaknya Pelatihan yang Pernah Diikuti terhadap Kinerja Guru SD Se-Sekbin 1 Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes.*

Menyatakan bahwa yang tertukis didalam skripsi ini benar-benar karya sendiri, bukan jiplakan dari karya ilmiah orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pemdapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini, dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Tegal, 13 Juni 2019

Penulis



Nela Ramadhanti

NIM. 1401415197

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi berjudul “Pengaruh Pengalaman Mengajar dan Mengajar dan Banyaknya Pelatihan yang Pernah Diikuti terhadap Kinerja Guru SD Se-Sekbin I Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes”, karya:

Nama : Nela Ramadhanti

NIM : 1401415197

Program Studi : Pendidikan Guru Sekolah Dasar

telah dipertahankan dalam Panitia Ujian Skripsi Program Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang pada tanggal 11 Juli 2019.

Semarang, 11 Juli 2019



Ketua
Dr. Achmad Rifai, RC. M.Pd.
NIP. 19590821 198403 1 001

Penguji I

Drs. Akhmad Junaedi, M.Pd.
NIP. 19630923 198703 1 001

Panitia Ujian

Sekretaris,

Drs. Utoyo, M.Pd.
NIP. 19620619 198703 1 001

Penguji II

Drs. Suhardi, M.Pd.
NIP. 19570201 198103 1 006

Penguji III

Ika Ratmaningrum, S.Pd., M.Pd.
NIP. 19820814 200801 2 008

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Mengajar dan Banyaknya Pelatihan Yang Pernah Diikuti terhadap Kinerja Guru SD Se-Sekbin 1 Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes”, karya

Nama : Nela Ramadhanti

NIM : 14014151917

Program Studi : Pendidikan Guru Sekolah Dasar

telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi.

Tegal, 13 Juni 2019

Mengetahui,

Koordinat PGSD UPP Tegal,



Drs. Utoyo, M.Pd

NIP. 19620619 198703 1 001

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, which appears to read "Ika".

Ika Ratnaningrum, S.Pd., M.Pd

NIP. 19820814 200801 2 008

SURAT PERNYATAAN
PENGGUNAAN REFERENSI DAN SITASI
DALAM PENULISAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nela Ramadhanti

NIM : 1401415197

Jurusan : Pendidikan Guru Sekolah Dasar

Menyatakan bahwa skripsi berjudul "Pengaruh Pengalaman Mengajar dan Banyaknya Pelatihan Yang Pernah Diikuti terhadap Kinerja Guru SD Se-Sekbin 1 Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes".

1. Telah memenuhi pasal 5 Peraturan Rektor Universitas Negeri Semarang Nomor 43 Tahun 2017, tentang Penggunaan Referensi dan Sitasi dalam Penyusunan Tugas Akhir, Skripsi/Proyek Akhir, Tesis, dan Disertasi Universitas Negeri Semarang, bahwa setiap Tugas Akhir, Skripsi/Proyek Akhir, Tesis, dan Disertasi yang disusun wajib merujuk pada jurnal ilmiah dengan jumlah minimal artikel dari internasional, 10 artikel dari jurnal nasional terakreditasi, dan 20 artikel dari jurnal nasional.
2. Telah memenuhi pasal 6 Peraturan Rektor Universitas Negeri Semarang Nomor 43 Tahun 2017, tentang Penggunaan Referensi dan Sitasi dalam Penyusunan Tugas Akhir, Skripsi/Proyek Akhir, Tesis, dan Disertasi Universitas Negeri Semarang, bahwa setiap Tugas Akhir, Skripsi/Proyek Akhir, Tesis, dan Disertasi harus terdapat sitasi (mengutip) karya ilmiah dosen UNNES minimal 10 sitasi dari karya ilmiah dosen/jurnal UNNES.

Atas pernyataan ini Saya secara pribadi siap menanggung resiko/sanksi hukum yang dijatuhkan apabila ditemukan adanya pelanggaran terhadap ketentuan Peraturan Rektor Universitas Negeri Semarang Nomor 43 Tahun 2017, tentang Penggunaan Referensi dan Sitasi dalam Penyusunan Tugas Akhir, Skripsi/Proyek Akhir, Tesis, dan Disertasi Universitas Negeri Semarang.

Mengetahui,
Koordinat PGSD UPP Tegal



Drs. Utoyo, M.Pd
NIP. 19620619 198703 1 001

Tegal, 13 Juni 2019

Yang membuat pernyataan



Nela Ramadhanti
NIM 1401415197

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

1. “Wahai orang-orang yang beriman! Mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan salat. Sungguh, Allah beserta orang-orang yang sabar” (Q.S Al-Baqarah: 153).
2. “Sebaik-baiknya manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain” (HR. Ahmad, Thabrani, Daruqutn).
3. Tak perlu menceritakan tentang dirimu kepada siapapun, karena yang mencintaimu tak membutuhkannya dan yang membencimu tak akan memercayainya (Ali bin Abi Thalib).
4. Kesuksesan berawal dari diri kita sendiri, semangat dan lakukanlah yang terbaik dari yang terbaik untuk diri kita sendiri dan orang-orang yang tercinta (Peneliti).

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada Ibu Eni Solikhati dan Bapak Salamun serta Adikku Daffa Ibnu Hafidz yang selalu memberikan dukungan dengan penuh ketulusan berupa doa indah dan semangat yang luar biasa.

Almamaterku Universitas Negeri Semarang yang saya banggakan.

PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Mengajar dan Banyaknya Pelatihan yang Pernah Diikuti terhadap Kinerja Guru SD Se-Sekbin 1 Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum, Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar di Unnes.
2. Dr. Achmad Rifai RC, M.Pd., Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Unnes yang telah mengizinkan dan mendukung penelitian ini.
3. Drs. Isa Ansori, M.Pd., Ketua Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar Fakultas Ilmu Pendidikan Unnes yang telah memberi kesempatan untuk memaparkan gagasan dalam bentuk skripsi.
4. Drs. Utoyo, M.Pd., Koordinator PGSD UPP Tegal Fakultas Ilmu Pendidikan Unnes yang telah mengizinkan untuk melakukan penelitian.
5. Ika Ratnaningrum, S.Pd., M.Pd., sebagai dosen pembimbing yang telah membimbing, mengarahkan, menyarankan, dan memotivasi penulis, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

6. Drs. Akhmad Junaedi, M.Pd., dan Drs. Suhardi, M.Pd., dosen penguji yang telah memberi masukan dan saran kepada penulis.
7. Dosen Pendidikan Guru Sekolah Dasar UPP Tegal Fakultas Ilmu Pendidikan Unnes yang telah banyak membekali penulis dengan ilmu pengetahuan.
8. Kepala SD Se-Sekbin 1 Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
9. Dewan Gurudi SD Se-Sekbin 1 Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes yang telah meluangkan waktu dan membantu dalam melaksanakan penelitian.
10. Teman-teman yang telah saling menyemangati dan memotivasi.

Semoga Allah melimpahkan rahmat dan lindungannya kepada pihak-pihak yang terkait serta membalasnya dengan lebih baik lagi, penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis sendiri.

Tegal, Juni 2019

Penulis

ABSTRAK

Ramadhanti, Nela. 2019. *Pengaruh Pengalaman Mengajar dan Banyaknya Pelatihan yang Pernah Diikuti terhadap Kinerja Guru SD Se-Sekbin 1 Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes*. Sarjana Pendidikan. Pembimbing: Ika Ratnaningrum, S.Pd, M.Pd. Hal.264

Kata Kunci : Banyaknya pelatihan yang pernah diikuti, kinerja guru, pengalaman mengajar,

Kinerja guru kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugas, peran, dan fungsi guru dengan baik dan memenuhi kompetensi yang telah ditetapkan dengan tujuan untuk mencapai suatu tujuan pendidikan nasional. Kinerja Guru dipengaruhi oleh pengalaman mengajar dan banyaknya pelatihan yang pernah diikuti dimana semakin banyak pengalaman yang telah dimiliki dan pelatihan yang pernah diikuti oleh guru maka guru tersebut memiliki kinerja yang baik Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui (1) pengaruh pengalaman mengajar terhadap kinerja guru; (2) pengaruh banyaknya pelatihan yang pernah diikuti terhadap kinerja guru; (3) pengaruh pengalaman mengajar dan banyaknya pelatihan yang pernah diikuti terhadap kinerja guru.

Ex post facto merupakan metode yang dipilih untuk digunakan dalam penelitian ini dengan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berstatus PNS se-sekbin I Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes berjumlah 36 guru. Uji prasyarat menggunakan uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi dan Uji analisis akhir yang digunakan yaitu analisis regresi sederhana, analisis korelasi sederhana, analisis regresi ganda, analisis korelasi ganda, analisis determinasi, dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh yang signifikan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru SD, yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($3,767 \geq 2,032$); (2) ada pengaruh yang signifikan banyaknya pelatihan yang pernah diikuti terhadap kinerja guru SD, yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,120 \geq 2,032$); (3) ada pengaruh yang signifikan pengalaman mengajar dan banyaknya pelatihan yang pernah diikuti terhadap kinerja guru SD, yang ditunjukkan dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu ($11,269 > 3,305$); (4) besarnya pengaruh pengalaman mengajar terhadap kinerja guru SD sebesar 30,7%; (5) besarnya pengaruh banyaknya pelatihan yang pernah diikuti terhadap kinerja guru SD sebesar 12,3%; dan (6) besarnya pengaruh pengalaman mengajar dan banyaknya pelatihan yang pernah diikuti terhadap kinerja guru SD sebesar 42,1%. Berdasarkan hasil penelitian, maka semua pihak baik guru maupun kepala sekolah memerhatikan dan meningkatkan kualitas kinerjanya agar lebih baik agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan optimal dan mencapai tujuan suatu pendidikan.

DAFTAR ISI

	Halaman
Judul	i
Pernyataan Keaslian Tulisan	ii
Pengesahan Ujian Skripsi	iii
Persetujuan Pembimbing	iv
Surat Pernyataan Penggunaan Referensi dan Sitasi	v
Motto dan Persembahan	vi
Prakata	vii
Abstrak	ix
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar	xvi
Daftar Lampiran	xvii
Bab	
1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	16
1.3 Pembatasan Masalah	16
1.4 Rumusan Masalah	17
1.5 Tujuan Penelitian	17
1.5.1 Tujuan Umum	17

1.5.2	Tujuan Khusus	18
1.6	Manfaat Penelitian	18
1.6.1	Manfaat Teoritis	18
1.6.2	Manfaat Praktis	19
2.	KAJIAN PUSTAKA	20
2.1	Kajian Teori	20
2.1.1	Guru	20
2.1.2	Kinerja	27
2.1.3	Pengalaman Mengajar	56
2.1.4	Banyaknya Pelatihan yang Pernah Diikuti	63
2.2	Hubungan Antar Variabel	77
2.2.1	Pengaruh Pengalaman Mengajar terhadap Kinerja Guru	77
2.2.2	Pengaruh Banyaknya Pelatihan yang Pernah Diikuti terhadap Kinerja Guru	78
2.2.3	Pengaruh Pengalaman Mengajar dan Banyaknya Pelatihan yang Pernah Diikuti terhadap Kinerja Guru	79
2.3	Kajian Empiris	81
2.4	Kerangka Berpikir	99
2.5	Hipotesis	101
3.	METODE PENELITIAN	104
3.1	Desain Penelitian	104
3.2	Waktu dan Tempat Penelitian	105
3.3	Populasi dan Sampel	106
3.3.1	Populasi	106

3.3.2	Sampel.....	108
3.4	Variabel Penelitian	109
3.4.1	Variabel Bebas	109
3.4.2	Variabel Terikat	109
3.5	Definisi Operasional Variabel	110
3.5.1	Variabel Pengalaman Mengajar	110
3.5.2	Variabel Banyaknya Pelatihan yang Pernah Diikuti	111
3.5.3	Variabel Kinerja Guru	111
3.6	Jenis Data dan Sumber Data Penelitian	112
3.6.1	Jenis Data	112
3.6.2	Sumber Data	113
3.7	Teknik Pengumpulan Data	113
3.7.1	Wawancara	113
3.7.2	Dokumentasi	114
3.8	Instrumen Penelitian	115
3.9	Teknik Analisis Data	116
3.9.1	Analisis Statistik Deskriptif	117
3.9.2	Uji Prasyarat Analisis	118
3.9.3	Analisis Akhir (Uji Hipotesis)	121
4.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	128
4.1	Hasil Penelitian	128
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	128
4.1.2	Analisis Deskriptif Variabel.....	129
4.1.3	Data Kinerja Guru	135

4.1.4	Uji Prasyarat Analisis	136
4.1.5	Analisis Akhir (Uji Hipotesis)	142
4.2	Pembahasan.....	156
4.2.1	Pengaruh Pengalaman Mengajar terhadap Kinerja Guru	161
4.2.2	Pengaruh Banyaknya Pelatihan yang Pernah Diikuti terhadap Kinerja Guru	163
4.2.3	Pengaruh Pngalaman Mengajar dan Banyaknya Pelatihan yang Pernah Diikuti terhadap Kinerja Guru	164
4.3	Implikasi Penelitian	166
4.3.1	Implikasi Teoritis	166
4.3.2	Implikasi Praktis	170
5.	PENUTUP	172
5.1.	Simpulan	172
5.2.	Saran	174
5.2.1.	Bagi Pendidik	174
5.2.2.	Bagi Kepala Sekolah	175
5.2.3.	Bagi Dinas Pendidikan Setempat	175
5.2.4.	Peneliti Selanjutnya	175
	Daftar Pustaka	176
	Lampiran-lampiran	183

DAFTAR TABEL

Lampiran	Halaman
3.1 Populasi Penelitian	107
3.2 Interval Korelasi	125
4.1 Penyebaran Jumlah Responden	130
4.2 Penyebaran Responden Menurut Pengalaman Mengajar	131
4.3 Penyebaran Responden Berdasarkan Banyaknya Pelatihan yang Pernah Diikuti Secara Umum	132
4.4 Penyebaran Responden Banyaknya Pelatihan yang Pernah Diikuti Tingkat Kecamatan	132
4.5 Penyebaran Responden Banyaknya Pelatihan Yang Pernah Diikuti Tingkat Kabupaten	133
4.6 Penyebaran Responden Banyaknya Pelatihan yang Pernah Diikuti Tingkat Provinsi	134
4.7 Penyebaran Responden Banyaknya Pelatihan yang Pernah Diikuti Tingkat Nasional	134
4.8 Data Kinerja Guru	135
4.9 Hasil Uji Normalitas	138
4.10 Hasil Uji Linieritas Pengalaman Mengajar dan Kinerja Guru	139
4.11 Hasil Uji Linieritas Banyaknya Pelatihan yang Pernah Diikuti	139
4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	140

4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	141
4.14 Hasil analisis regresi sederhana X_1 dan Y	143
4.15 Hasil Analisis regresi sederhana X_2 dan Y	145
4.16 Koefisien Korelasi	148
4.17 Hasil Analisis Korelasi Sederhana X_1 dan Y	148
4.18 Hasil Analisis Korelasi Sederhana X_2 dan Y	149
4.19 Hasil Analisis Regresi Berganda	150
4.20 Hasil Analisis Korelasi Ganda	152
4.21 Hasil Analisis Koefisien Determinasi X_1 terhadap Y	153
4.22 Hasil Analisis Koefisien Determinasi X_2 terhadap Y	154
4.23 Hasil Analisi Koefisien Determinasi X_1, X_2 , terhadap Y	154
4.24 Hasil Analisis Uji Keofisien Regresi Secara Bersama-Sama (Uji F) ...	155

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Faktor yang Memengaruhi Kinerja	32
2.2 Alur kinerja, Motivasi dan Abilitas Guru	48
2.3 Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru	52
2.4 Faktor Memengaruhi Kinerja Guru	55
2.5 Prosedur Pelatihan Model Proses pada Masyarakat Galang, Bulan, dan Belakang Padang	72
2.6 Indikator Variabel	101
4.1 Diagram Kinerja Guru	136

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Daftar Populasi Penelitian	184
2. Daftar Nama Guru Populasi Penelitian	185
3. Instrumen Penilaian Kinerja Guru	196
4. Masa Kerja Guru	218
5. Pedoman Wawancara Tidak Terstruktur	227
6. Instrumen Penelitian	228
7. Rekap Hasil Penelitian	229
8. Lembar Responden Penelitian	235
9. Hasil Uji Normalitas	237
10. Hasil Uji Linieritas	238
11. Hasil Uji Multikolinieritas	239
12. Hasil Uji Heteroskedastisitas	240
13. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X_1 dan Y	241
14. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X_2 dan Y	242
15. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	243
16. Surat Izin Penelitian	244
17. Surat Izin Penelitian Kesbangpol	245
18. Surat Izin Penelitian Bappeda	246
19. Surat Izin Penelitian Dinas Pendidikan	247
20. Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian	248

21. Dokumentasi Penelitian	259
22. Daftar Jurnal	264

BAB 1

PENDAHULUAN

Pada bagian ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian. Penjelasannya sebagai berikut:

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan kebutuhan bagi setiap orang. Setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan sebagai mestinya. Pendidikan itu sendiri didapatkan baik melalui pendidikan formal maupun non-formal. Pendidikan sangat dibutuhkan oleh setiap warga negara untuk meningkatkan dan mengembangkan hidupnya. Pemerintah Indonesia memfasilitasi setiap warga negaranya untuk menempuh pendidikan sekurang-kurangnya pendidikan menengah. Oleh sebab itu, pendidikan wajib dimiliki oleh setiap orang.

Hal ini dijamin secara tegas dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 tentang Pendidikan dan Kebudayaan pasal 31 ayat (1) yang berbunyi “Setiap warga negara berhak mendapat pendidikan”. Pasal tersebut secara tegas menjelaskan bahwa warga Indonesia wajib mengikuti pendidikan dasar. Oleh karena itu, pemerintah selaku pelaksana Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, berkewajiban untuk memfasilitasi pendidikan untuk bisa diakses oleh setiap warga negara Indonesia. Hal tersebut juga sesuai dengan yang dijelaskan dalam

pasal 31 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, yang berbunyi “Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya”. Oleh sebab itu, pendidikan menjadi suatu kewajiban yang harus diikuti oleh setiap warga negara Indonesia untuk bisa mengembangkan dirinya yang difasilitasi oleh pemerintah. Pendidikan sendiri dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 angka 1 yang menjelaskan bahwa pendidikan merupakan usaha untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang kondusif sehingga peserta didik mampu mengembangkan dirinya dan memiliki sikap yang sesuai dengan spritualnya keagamaannya, kepribadian, kecerdasan, untuk dirinya sendiri, masyarakat, bangsa, dan negara.

Pendidikan adalah tolok ukur suatu bangsa. Semakin maju pendidikan, maka bangsa tersebut juga bisa dikatakan sebagai negara maju. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Shukla, S (2014) *“The quality of a nation depends upon the quality of its citizens. The quality of the citizens rests upon the quality of their education”* artinya bahwakualitas dari suatu negara tergantung pada kualitas warganya. Pendidikan haruslah mampu diakses oleh setiap warga negara, sehingga mereka mampu melanjutkan tongkat estafet kebangsaan. Indonesia adalah negara yang memiliki jumlah penduduk yang tinggi. Generasi muda adalah bagian dari warga negara Indonesia, yang kepada mereka, bangsa Indonesia berharap, untuk mampu memajukan negara ini. Oleh sebab itu, diharapkan mereka mampu meraih pendidikan setinggi-tingginya dan mampu berprestasi, agar mampu melanjutkan tongkat estafet kebangsaan dan mampu memajukan negara Indonesia.

Pendidikan memiliki peranan yang sangat penting bagi manusia. Secara umum, pendidikan bertujuan untuk membekali peserta didik agar memiliki pengetahuan, sikap, kemampuan, dan keterampilan yang cakap. Seda (1970) dalam Kunandar (2011:10) mengatakan “pendidikan harus mampu berfungsi mengubah sikap mental yang kolot dan mampu menggalakan inovasi dan mampu memengaruhi secara kreatif pola dan perilaku masyarakat”. Melalui pendidikan, manusia mampu menyelesaikan masalah dalam hidupnya dan dapat meningkatkan kualitas hidup mereka.

Pendidikan sekarang ini dinilai kurang mampu untuk bisa mengikuti perkembangan zaman. Mengingat bahwa perkembangan zaman membawa tuntutan yang selalu bertambah dan baru, maka pendidikan seharusnya bisa menyesuaikan diri untuk bisa menjawab tantangan tersebut. Priyono dalam Kunandar (2011:1) mengatakan bahwa pendidikan yang diberikan oleh lembaga pendidikan cenderung hanya terfokus pada teori, sehingga bekal tersebut kurang mampu dikembangkan agar mampu dilaksanakan dalam kehidupan nyata. Hal ini menjadi ironi, karena pendidikan yang dalam perundang-undangan, secara umum bertujuan untuk membekali seseorang agar dapat menjadi manusia yang mandiri, cerdas, dan berwatak baik, ternyata masih belum mampu mengejar tujuan yang sudah disepakati sejak lama. Rendah atau kurangnya pendidikan Indonesia, diungkapkan oleh Kunandar, (2011:1) dapat dilihat dari beberapa faktor berikut,

Pertama, lulusan dari sekolah atau perguruan tinggi yang belum siap memasuki dunia kerja karena minimnya kompetensi yang dimiliki; kedua, peringkat *Human Development Index (HDI)* Indonesia yang masih rendah (tahun 2004 peringkat 111 dari 117 negara dan tahun 2005 peringkat 110 di bawah vietnam ...); ketiga, laporan *International Education Achievement (IEA)* bahwa kemampuan

membaca siswa SD Indonesia berada di urutan 38 dari 39 negara yang disurvei; keempat, mutu akademik antar bangsa melalui *Programme for International Student Assessment (PISA)* 2003 menunjukkan bahwa dari 41 negara yang disurvei untuk bidang IPA, Indonesia menempati peringkat ke-38, sementara untuk bidang Matematika dan kemampuan membaca menempati peringkat 39 ... ; keenam, posisi perguruan tinggi Indonesia yang dianggap favorit, seperti Universitas Indonesia dan Universitas Gajah Mada hanya berada pada posisi ke-61 dan 68 dari 77 perguruan tinggi di Asia (*Asiaweek*, 2000); ketujuh, ketertinggalan bangsa Indonesia dalam bidang IPTEK dibandingkan dengan negara tetangga, seperti Malaysia, Singapura, dan Thailand.

Pendidikan Indonesia yang dinilai rendah tentu memerlukan peningkatan.

Peningkatan mutu dalam pendidikan tentunya sangat dirasakan oleh orang melalui pendidikan yang bermutu dapat menunjang pembangunan disegala bidang yang merupakan suatu kebutuhan bangsa yang ingin maju. Upaya peningkatan pendidikan dapat dilakukan dengan mengembangkan kualitas dari unsur-unsur dan faktor yang memengaruhi pendidikan. Munib (2015:45) memaparkan unsur-unsur yang ada dalam pendidikan, di antaranya peserta didik, pendidik, tujuan, isi pendidikan, metode, dan lingkungan. Pendidik yang dimaksud terbagi menjadi dua, yaitu pendidik kodrati yang dalam hal ini adalah orang tua dari peserta didik; dan pendidik profesi, yaitu guru. Pendidikan adalah upaya pendewasaan yang menitikberatkan pada peserta didik. Peningkatan kualitas pendidikan salah satunya dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidik, yang dalam pendidikan formal adalah guru. Secara tidak langsung, peningkatan kualitas guru dapat berbanding lurus dengan peningkatan kualitas peserta didik. Guru yang profesional akan mampu menghadirkan pembelajaran dan pendidikan yang bermutu bagi peserta didik. Oleh sebab itu, guru adalah pelaksana kurikulum dengan tuntutan untuk mencapai tujuan kurikulum yang merupakan cerminan dari tujuan

pendidikan, sehingga dalam upaya pencapaiannya, siswa dijadikan objek yang wajib mengikuti apa yang diminta oleh guru karena kualitas siswa ditentukan oleh guru itu sendiri.

Pendidik yang baik adalah seorang pendidik yang sudah memenuhi syarat yang sudah ditentukan. Syarat-syarat guru yang baik menjadi indikator untuk mengukur seberapa profesional dan efektif guru tersebut. Di Indonesia juga menjelaskan syarat-syarat tersebut di dalam perundang-undangan. Dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 8 yang menyebutkan “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Syarat-syarat berupa kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik ditetapkan untuk menjaga kualitas pelayanan pendidikan agar tidak dilaksanakan oleh orang yang sembarangan. Guru sebagai pendidik harus mampu membuktikan bahwa dirinya mampu dan berkomitmen untuk membantu peserta didik untuk mengembangkan dirinya. Guru yang baik dan dibutuhkan oleh bangsa ini adalah guru yang mampu secara tegas dan berkomitmen untuk menjalankan tugas-tugas guru.

Guru adalah pendidik yang berada di lembaga pendidikan formal yang bertugas untuk melaksanakan pembelajaran, menanamkan nilai-nilai, membentuk watak, dan memberikan pelatihan untuk siswa sebagai pelaksanaan tuntutan kurikulum. Hal ini sejalan dengan Pasal 1 dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyebutkan bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar,

membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Selain sebagai pengajar, guru juga memiliki peran sebagai pembimbing (Rachmawati & Daryanto 2013:15). Sebagai pengajar, guru wajib melaksanakan pembelajaran untuk memberikan pengetahuan kepada peserta didik. Sebagai pembimbing, guru wajib memberikan bantuan agar peserta didik mampu memiliki pemahaman dan pengarahan diri untuk dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Hamalik (2002) dalam Rachmawati & Daryanto (2013:15), bimbingan adalah proses pemberian bantuan terhadap individu untuk mencapai pemahaman diri dan pengarahan diri yang dibutuhkan untuk melakukan penyesuaian diri secara maksimal terhadap sekolah, keluarga serta masyarakat.

Guru merupakan sebuah jabatan profesi, sesuai dengan yang dijelaskan dalam pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyebutkan bahwa “Guru adalah pendidik profesional ...”. Guru ialah sebuah profesi/jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Oleh sebab itu, seorang guru dalam menjalankan peran dan tugasnya harus disertai dengan pendidikan keahlian tertentu, yang berupa keterampilan, kejujuran, dan sebagainya. Melalui peran dan fungsinya, guru sebagai tenaga profesional berfungsi sebagai agen pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Peran dan fungsi guru akan tercermin dari bagaimana guru bekerja. Kinerja guru dapat dilihat ketika guru tersebut melaksanakan pembelajaran di sekolah.

Kata “kinerja” merupakan istilah dari bahasa Inggris, yaitu dari kata “*performance*”. Kata “*performance*” itu sendiri berasal dari kata “*perform*” yang artinya menampilkan atau melaksanakan. Kinerja dapat diartikan sebagai sesuatu untuk menampilkan dan melaksanakan untuk mencapai sesuatu, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja. Aritonang (2005) dalam Barnawi dan Arifin (2012:11) menyatakan bahwa, pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan tolok ukur nyata bagi pegawai, tidak terkecuali guru, untuk mengukur seberapa jauh upayanya dalam menjalankan kewajibannya. Hasil kerja yang dilakukan harus sesuai dengan standar kinerja yang sudah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Rachmawati dan Daryanto (2013:16), “kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan”. Standar kinerja adalah patokan atau acuan minimal yang harus dicapai seorang pegawai dalam pertanggungjawabannya mengerjakan tugas yang diberikan (Barnawi dan Arifin 2012:13).

Guru merupakan sosok penting dalam pelaksanaan pendidikan. Melalui peran guru, peserta didik mendapatkan pembelajaran serta bimbingan untuk mengembangkan dirinya. Keberadaan guru tidak terlepas dari pengaruh faktor yang secara tidak langsung ikut memengaruhi kinerja guru. Rachmawati dan Daryanto (2013:19-44) mengungkapkan beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru, di antaranya:

- (1) Kepribadian dan dedikasi, di mana setiap guru memiliki pembawaan sesuai dengan kepribadiannya masing-masing. Perbedaan kepribadian setiap guru membawa perbedaan karakteristik setiap guru. Dari perbedaan tersebut, setiap guru juga memiliki dedikasi atau pengorbanan yang berbeda pula terhadap pelaksanaan tugasnya;
- (2) Pengembangan profesi, di mana pekerjaan profesi harus berorientasi pada pelayanan masyarakat. Oleh sebab itu, guru selaku salah satu pekerjaan profesi, harus mampu memenuhi kebutuhan masyarakat yang juga mengikuti perkembangan zaman. Pengembangan dilakukan untuk meningkatkan kualitas guru supaya memiliki modal lebih untuk diberikan kepada masyarakat;
- (3) Kemampuan mengajar, di mana kemampuan ini diperlukan oleh guru untuk melaksanakan tugas-tugasnya;
- (4) Antar hubungan dan komunikasi. Komunikasi menjadi penting untuk menjaga hubungan baik antar manusia. Di sekolah, komunikasi guru terbagi menjadi dua, yaitu komunikasi dengan peserta didik dan komunikasi dengan sesama pelaksana pendidikan lainnya. Terjalannya hubungan dan komunikasi memungkinkan guru untuk mengembangkan dirinya. Melalui komunikasi, evaluasi-evaluasi mungkin terjadi dalam perjalanannya melaksanakan pendidikan.
- (5) Hubungan dengan masyarakat, di mana sekolah merupakan lembaga sosial bidang pendidikan yang tidak terpisahkan dari masyarakat. Adanya hubungan sekolah dan masyarakat memungkinkan terjadinya pertukaran informasi tentang kebutuhan masyarakat yang terus berkembang;

- (6) Kedisiplinan, di mana kedisiplinan menjadi salah satu faktor penting bagi guru untuk mengokohkan komitmen dan dedikasinya dalam menjalankan tugas;
- (7) Kesejahteraan, di mana kesejahteraan yang terpenuhi memungkinkan guru untuk lebih fokus dalam meningkatkan kualitas dirinya;
- (8) Iklim kerja, di mana sekolah merupakan suatu sistem yang terdiri dari beberapa unsur. Unsur-unsur tersebut saling memengaruhi dan secara tidak langsung juga memengaruhi kinerja dari setiap unsurnya, tidak terkecuali guru yang merupakan salah satu unsurnya.

Adapula faktor yang dijabarkan oleh Gibson yang dikutip dalam Supardi (2014:19) bahwa faktor yang memengaruhi kinerja guru dibagi menjadi tiga kelompok variabel, yaitu: “pertama variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis individu”. Gibson menjelaskan variabel individu meliputi: kemampuan dan keterampilan (kemampuan dan keterampilan dalam memahami kurikulum), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman), demografis (umur, etnis, dan jenis kelamin); variabel organisasi meliputi: sumber daya, kepemimpinan (supervisi), imbalan, struktur, desain pekerjaan; variabel psikologis meliputi: sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan kerja, dan iklim kerja.

Secara sederhana, faktor yang memengaruhi kinerja guru dapat dibagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari diri seorang guru itu sendiri, contohnya kemampuan, keterampilan, motivasi, pengalaman, jenis kelamin, umur, etnis, dan sebagainya. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri guru itu sendiri, contohnya lingkungan kerja, pimpinan, iklim kerja, desain kerja, upah atau kesejahteraan,

pelatihan atau pengembangan profesi, dan sebagainya. Peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh pengalaman mengajar, dan banyaknya pelatihan yang diikuti terhadap kinerja guru.

Pengaruh pengalaman mengajar terhadap kinerja guru, secara teori, dapat dijelaskan bahwa semakin banyak pengalaman mengajar guru maka kinerjanya akan semakin baik. Hal ini karena pengalaman akan membawa pembelajaran bagi guru itu sendiri untuk lebih mengenal lingkungan kerjanya dan mengerti solusi-solusi yang perlu dilakukan untuk mengatasi masalah yang terjadi. Pengalaman tertentu bisa meningkatkan keterampilan seseorang secara otomatis karena pengalaman salah satunya dapat meningkatkan keterampilan dan dapat menghambat pertumbuhan. Peningkatan keterampilan melalui pengalaman secara tidak langsung juga akan meningkatkan kinerja guru. Menurut Ijaiya dalam Adeyemi (2008), “...*that experience improves teaching skills while pupils learn better at the hands of teachers who have taught them countinously over a period of years*”. Jadi pengalaman bisa meningkatkan keterampilan mengajar sementara peserta didik belajar lebih baik di tangan guru yang telah dilaluinya secara terus menerus dari waktu ke waktu. Lebih lanjut, Roza, J (2016) mengemukakan sebuah pendapat yang mengatakan bahwa, “Semakin bertambah masa kerjanya diharapkan guru semakin banyak pengalaman-pengalamannya ... Guru yang sudah lama mengabdikan di dunia pendidikan harus lebih profesional dibandingkan guru yang hanya beberapa tahun mengabdikan”.

Banyak hal dalam pengalaman mengajar yang mampu meningkatkan kinerja. Sujiono (2010:93), “pengalaman kerja dinilai berdasarkan pengalaman

mengajar berupa masa kerja yang telah dijalankan oleh para guru; kumpulan berkas rencana pembelajaran yang dibuat; dan penghargaan yang diraih. Menurut masa kerjanya, Schuler dalam Adeyemi (2008) mengklasifikasikan pengalaman mengajar, “*grouped teachers in three levels of teaching experience (3-6; 7-10 and more than 10 years)*”. Schuler mengkategorikan pengalaman mengajar guru dalam tiga kategori, yaitu pengalaman mengajar selama 3-6 tahun; 7-10 tahun; dan lebih dari 10 tahun.

Pengaruh pengalaman terhadap kinerja beberapa kali telah diteliti oleh beberapa pihak, salah satunya penelitian dari Hasan (2015) yang membahas tentang pengaruh masa kerja dan pendidikan guru terhadap kinerja guru SDN Sukabumi 10 Kota Probolinggo. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan Masa kerja guru terhadap kinerja guru SDN Sukabumi 10 Kota Probolinggo, dimana variabel tingkat pendidikan guru memberikan kontribusi sebesar 35,4% terhadap kinerja guru. Sehingga, dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja guru.

Peneliti melakukan observasi awal untuk mengetahui populasi yang akan diteliti tentang pengaruh pengalaman mengajar terhadap kinerja guru. Pada observasi awal, peneliti menemui staf Tata Usaha Unit Pelaksana Teknis Daerah Kecamatan Ketanggungan Drs. Moh. Baedowi yang mengeluhkan kinerja guru yang kurang baik dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru. Salah satunya dalam proses pembelajaran, seorang guru tidak mempersiapkan secara detail apa yang akan di bawakan dalam proses pembelajaran tersebut. Potensi dan keahlian guru yang dimiliki tentunya masih belum cukup untuk melakukan proses

pembelajaran, padahal keahlian guru sangat menunjang dalam proses pendidikan. Menurut beliau, kinerja guru tentunya sangat dipengaruhi oleh seberapa lama guru tersebut mengajar oleh karena itu pengalaman guru dalam mengajar dapat digunakan untuk mengukur kinerja guru tersebut. Pengalaman mengajar yang dimiliki oleh seorang guru tentunya menjadi penentu dalam pencapaian hasil belajar yang akan diraih oleh siswa, karena guru yang sudah lama berada di lingkungan sekolah dinilai lebih memiliki pengetahuan dan pengalaman yang memadai dalam melaksanakan pembelajaran. Guru yang masih pemula atau baru membutuhkan pengalaman mengajar yang didapatkan dari proses pembelajaran.

Selain pengalaman yang merupakan variabel individual, belajar atau pelatihan merupakan faktor yang memengaruhi kinerja guru. Guru yang memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki tugas mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran peserta didik. Peningkatan kinerja seorang guru perlu diberikan peluang dan kesempatan dalam mengembangkan segala potensinya, misalnya diikutsertakan dalam kegiatan seminar, pelatihan pembuatan silabus, MGMP, serta pendidikan dan pelatihan lainnya agar guru tersebut memiliki 4 standar kompetensi yang lebih baik. Menurut Aulawi (2014) dalam jurnalnya yang berjudul *Pengaruh Pelatihan/Training terhadap Kinerja Karyawan PT XXX Industri (Persero) Bandung* juga menjelaskan bahwa untuk menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik, perusahaan atau instansi membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Peningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan menempuh dengan beberapa cara misalnya dengan memberikan pendidikan/pelatihan dan

menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Gomes (2003:197) menyatakan bahwa pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki kinerja suatu pekerja terhadap pekerjaan yang dijalani dan sedang menjadi tanggungjawabnya, atau yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, pelatihan disini merupakan solusi yang tepat bagi permasalahan organisasi, yakni bahwa pelatihan yang dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan keterampilan. Peningkatan kinerja mengajar, para guru tentunya harus menyadari perlunya informasi baru, atau mempelajari keterampilan baru, dan keinginan untuk belajar harus dipertahankan, sehingga ada peningkatan dalam kinerjanya. Di samping itu, guru adalah sosok yang memegang peran strategis, terutama dalam membentuk watak anak didik. Oleh karena itu, pelatihan tersebut bagi guru diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi dari para guru untuk melaksanakan pekerjaannya.

Dartha (2010) yang menjelaskan dalam jurnalnya berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kota Malang bahwa peningkatan kualitas pendidik diarahkan agar mampu mendukung sistem administrasi negara yang didalamnya terkandung fungsi utama, yaitu fungsi penyelenggaraan pemerintah, fungsi pembangunan dan fungsi pelayanan masyarakat. Sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000, yaitu meningkatkan pengetahuan, keahlian dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan struktural secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansinya, menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang

berorientasi pada pelayanan dan pemberdayaan masyarakat, menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas perintah umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Banyaknya pelatihan yang pernah diikuti oleh guru tentunya akan meningkatkan kinerja dari guru itu sendiri sekaligus untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian yang dimiliki. Sujiono (2010:95) menyatakan bahwa aspek yang diukur untuk pelatihan antara lain: (1) lama pelatihan; (2) relevansi antara materi dengan program studi; (3) penyelenggara pelatihan; (4) tingkat pelatihan (internasional/nasional/provinsi/kabupaten/kota/lokal). Pelatihan bagi para pegawai dimaksudkan untuk memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara perbaikan pengetahuan pegawai maupun sikap pegawai terhadap tugasnya (Sahari, 2015).

Penelitian terdahulu mengenai banyaknya pelatihan yang pernah diikuti terhadap kinerja beberapa kali telah diteliti oleh beberapa pihak, salah satunya penelitian dari Sudarsono (2011) yang membahas tentang Kontribusi Masa Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtida'iyah Negeri di Kabupaten Jember. Hasil penelitian tersebut menunjukkan ada kontribusi positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru sebesar 43.7 % dengan $F_{reg} = 34.054$ ($p < 0.05$). Sehingga, dapat disimpulkan dari penelitian tersebut pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Ibtida'iyah di Kabupaten Jember untuk meningkatkan kinerja guru salah satunya dengan pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh guru.

Peneliti melakukan observasi kembali untuk mengetahui fakta di lapangan. Peneliti melakukan observasi di sekbin 1 Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes. Berdasarkan wawancara dengan beberapa kepala sekolah, banyaknya pelatihan yang pernah diikuti oleh guru tidak seperti yang diharapkan, baik dalam proses maupun hasil yang diperoleh. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan guru agar lebih baik dalam bekerja dan menjalankan tugasnya sebagai seorang guru. Sebagai contoh pada pelatihan implementasi kurikulum 2013 banyak guru yang sudah mengikuti pelatihan tersebut, tetapi hasil yang didapatkan guru masih kebingungan dalam penerapan kurikulum 2013 tersebut. Jadi, kesimpulannya bahwa pelatihan yang diikuti oleh guru belum secara optimal melekat dalam diri guru dan masih diragukan keprofesionalannya. Selbihnya, peneliti juga menanyakan kepada beberapa guru mengenai perbedaan kinerja dari guru yang sudah mempunyai pengalaman mengajar cukup lama dan yang baru. Hasil observasi tersebut menghasilkan jawaban bahwa banyak guru di sekbin 1 Kecamatan Ketanggungan yang walaupun memiliki pengalaman mengajar yang cukup banyak, tapi kinerjanya tidak memiliki perbedaan signifikan dengan guru yang memiliki pengalaman yang terbilang sedikit. Dari observasi tersebut, kesimpulan awal peneliti adalah pengalaman mengajar guru tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya.

Guru adalah salah satu faktor yang memengaruhi pendidikan. Oleh sebab itu, kinerja guru mempengaruhi proses dan hasil belajar. Kinerja guru secara tidak langsung dibentuk oleh pengalaman mengajar. Semakin banyak pengalaman mengajar maka semakin baik juga pelaksanaan pembelajaran. Selain itu, semakin

banyak pelatihan yang diikuti oleh guru maka semakin baik juga keterampilan yang didapatkan oleh guru dalam meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan penjabaran tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Pengalaman Mengajar dan Banyaknya Pelatihan yang pernah diikuti Terhadap Kinerja Guru SD Se-Sekbin 1 Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Keluhan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang masih rendah.
2. Pengalaman mengajar belum berpengaruh terhadap peningkatan keterampilan guru.
3. Banyaknya pelatihan yang pernah diikuti oleh guru hasilnya belum dapat sepenuhnya diterapkan pada kinerja guru.

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah ini dimaksudkan agar penelitian ini tidak meluas. Oleh sebab itu, peneliti membatasi ruang lingkup dan fokus masalah yang akan diteliti. Peneliti membatasi masalah untuk menghindari pengembangan permasalahan, diantaranya sebagai berikut:

1. Pengalaman mengajar guru dalam penelitian ini dilihat berdasarkan pada masa kerja guru
2. Kinerja guru SD Se-sekbin 1 Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes

3. Penelitian ini hanya ditujukan kepada guru berstatus PNS Se-Sekbin 1 Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, pembahasan tersebut. Peneliti merumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengalaman mengajar terhadap kinerja guru SD Se-Sekbin 1 Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes?
2. Bagaimana pengaruh banyaknya pelatihan yang pernah diikuti terhadap kinerja guru SD Se-Sekbin 1 Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman mengajar dan banyaknya pelatihan yang pernah diikuti terhadap kinerja guru SD Se-Sekbin 1 Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini merupakan tolok ukur berhasilnya suatu penelitian. Jika tujuan tercapai, maka penelitian yang dilaksanakan berhasil. Berdasarkan rumusan masalah yang sudah diuraikan oleh peneliti, tujuan penelitian ini meliputi tujuan umum dan khusus. Penjelasannya sebagai berikut:

1.5.1 Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan pengaruh pengalaman mengajar guru dan banyaknya pelatihan yang pernah diikuti terhadap kinerja guru SD Se-Sekbin 1 Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes.

1.5.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian merupakan penjabaran dari tujuan umum. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan khusus penelitian ini yaitu:

1. Untuk mendeskripsi pengaruh pengalaman mengajar terhadap kinerja guru SD Se-Sekbin 1 Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes.
2. Untuk mendeskripsi pengaruh banyaknya pelatihan yang pernah diikuti terhadap kinerja guru SD Se-Sekbin 1 Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes.
3. Untuk mendeskripsi pengaruh pengalaman mengajar dan banyaknya pelatihan yang pernah diikuti terhadap kinerja guru SD Se-Sekbin 1 Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini mencakup manfaat teoritis dan manfaat praktis. Uraian dari keduanya sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritik

Manfaat Teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu upaya untuk memperkaya khasanah keilmuan dan memberikan informasi mengenai pengaruh pengalaman mengajar dan banyaknya pelatihan yang pernah diikuti terhadap kinerja guru SD Se-Sekbin 1 Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini memberikan manfaat bagi sekolah, guru, siswa, dan peneliti. Manfaat tersebut antara lain sebagai berikut:

1.6.2.1 Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman terkait pengaruh pengalaman mengajar dan banyaknya pelatihan yang pernah diikuti terhadap kinerja guru SD Se-Sekbin 1 Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes.

1.6.2.2 Bagi Sekolah

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi masukan bagi sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru, yaitu dengan meningkatkan keprofesionalan guru berdasarkan pelatihan yang pernah diikuti dan pengalaman mengajar guru berdasarkan masa kerjanya.

1.6.2.3 Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pengalaman mengajar dan banyaknya pelatihan yang pernah diikuti terhadap kinerja guru SD Se-Sekbin 1 Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

Pada bagian kajian pustaka, akan dibahas kajian teori, kajian empiris, dan kerangka berpikir. Uraiannya sebagai berikut:

2.1 Kajian Teori

Kajian teori merupakan teori-teori yang terkait dalam penelitian. Kajian teori dalam penelitian ini akan menyajikan berbagai teori yang digunakan sebagai dasar atau acuan pelaksanaan penelitian. Kajian teori ini berisikan penjabaran dari tiap variabel yang digunakan dalam penelitian antara lain: hakikat guru, hakikat kinerja, pengalaman mengajar, pelatihan. Uraian selengkapnya sebagai berikut:

2.1.1 Guru

Guru merupakan sosok yang berperan penting dalam pendidikan, melalui seorang guru akan tercipta generasi yang cerdas dengan pendidikan yang berkualitas. Pada bagian ini akan dijelaskan pengertian guru, hak dan kewajiban guru, dan syarat-syarat profesi guru. Uraian selengkapnya sebagai berikut:

2.1.1.1 Pengertian Guru

Guru berdasarkan pendapat Wahyudi (2012:40) bahwa, guru pada istilah Jawa yang mempunyai banyak makna, yaitu guru *digugu* dan *ditiru*, *digugu* tersebut memiliki arti bahwa segala sesuatu yang disampaikan olehnya senantiasa akan

dipercaya dan diyakini oleh semua murid, sebagai guru juga harus *ditiru* yang berarti bahwa seorang guru harus menjadi suri teladan (panutan) yang baik bagi semua muridnya.

Mulyasa (2013:5) mengemukakan bahwa, “guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama, dan utama”. Guru adalah mitra anak didik dalam kebaikan. Guru berperan sebagai orang tua bagi anak didiknya, dimana tugas seorang guru salah satunya dengan memberikan pemahaman tentang ilmu-ilmu pada anak didik, pendidikan akhlak dan membenarkannya jika terdapat kekeliruan, maka menghormati guru berarti menghormati anak-anak kita, melalui seorang guru itulah mereka dapat hidup dan berkembang menjadi lebih baik lagi, sekiranya setiap guru menjalankan tugasnya dengan sebaiknya (Djamarah, 2017:64).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai guru, dapat disimpulkan bahwa guru merupakan tokoh utama yang terdapat dalam sistem pendidikan, yang mengatur dan melaksanakan tugas-tugas kependidikan, serta memberikan pemahaman ilmu yang dimiliki kepada siswa, sehingga dapat mencerdaskan generasi bangsa baik itu melalui pendidikan formal maupun non-formal dan dapat meningkatkan mutu pendidikan. Selain itu, guru juga harus memberikan contoh yang baik untuk siswanya karena apa yang dilakukan oleh guru tentunya ditiru oleh siswa. Oleh sebab itu, guru harus selalu berperilaku yang baik kapanpun dan dimanapun.

2.1.1.2 Tugas Guru

Guru diharapkan memiliki pengetahuan yang luas tentang ilmu yang harus dimiliki untuk diberikan kepada siswa. Oleh sebab itu, tugas utama guru adalah

mengajar, karena guru merupakan seseorang yang bertugas memberikan ilmu pengetahuan serta memberikan contoh yang baik kepada siswanya secara ikhlas dan bertanggung jawab. Tugas guru bukanlah tugas yang mudah bagi manusia, guru diberikan amanah untuk memberikan segala ilmu yang dimiliki, disamping itu guru juga bertugas untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, sehingga generasinya akan lebih baik lagi dengan pendidikan yang berkualitas. Penjelasan ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 1 yang menyatakan bahwa,

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah

Wahyudi (2012:36) mengungkapkan pendapatnya mengenai tugas seorang guru bahwa, tugas pendidik secara rinci adalah: (1) wajib menemukan pembawaan yang adapada anak didik dengan berbagai cara seperti observasi, wawancara, melalui pergaulan, angket, dan sebagainya; (2) berusaha menolong anak didik mengembangkan pembawaan yang baik dan menekan perkembangan pembawaan yang buruk agar tidak berkembang; (3) memperlihatkan kepada anak didik dengan cara memperkenalkan berbagai bidang antara lain bidang keahlian, keterampilan, agar anak didik memilihnya dengan tepat; (4) mengadakan evaluasi setiap waktu untuk mengetahui apakah perkembangan anak didik lancar; (5) memberikan bimbingan dan penyuluhan tatkala anak didik menemui kesulitan dalam mengembangkan potensinya.

Rachmawati dan Daryanto (2013:13) mengungkapkan pendapatnya mengenai tugas guru. Menurutnya tugas guru meliputi:

- (1) Mendidik dengan titik berat memberikan arah dan motivasi pencapaian tujuan dengan baik jangka pendek maupun jangka panjang;
- (2) Memberikan fasilitas pencapaian tujuan melalui pengalaman belajar yang memadai;
- (3) Membantu perkembangan aspek-aspek pribadi seperti sikap, nilai-nilai, dan penyesuaian diri, demikianlah dalam proses belajar mengajar guru tidak terbatas sebagai penyampai ilmu pengetahuan akan tetapi lebih dari itu guru bertanggung jawab akan keseluruhan perkembangan kepribadian peserta didik, guru juga harus mampu menciptakan proses belajar yang sedemikian rupa sehingga dapat merangsang peserta didik untuk belajar aktif dan dinamis dalam memenuhi kebutuhan dan menciptakan tujuan.

Penjelasan mengenai tugas seorang guru juga diutarakan oleh Rusman (2012:73) yang menyatakan bahwa tugas guru meliputi: (1) tugas profesi, dimana seorang guru harus melakukan proses pendidikan, pengajaran, dan pelatihan baik untuk siswa maupun guru yang lain; (2) tugas guru dalam bidang kemanusiaan disekolah, yang mana merupakan perwujudan tugas guru bahwa harus mampu menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua dan menjadi teladan bagi siswa karena apa yang dilakukan oleh guru baik secara langsung maupun tidak langsung tentunya akan membekas dalam ingatan siswa sehingga guru harus bisa menjaga sikap dan perilakunya; (3) tugas guru dalam bidang kemasyarakatan, dimana tugas ini

merupakan konsekuensi guru sebagai warga negara yang baik dan tentunya bisa bermanfaat bagi orang lain.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa seorang guru memiliki tugas bukan hanya mendidik dan mengajar tetapi guru juga memiliki tugas yang lain yang harus dilakukan sebagai tanggung jawab sebagai guru. Memotivasi kepada siswa merupakan salah satu tugas yang harus dilakukan seorang guru untuk membantu siswa dalam hal belajar agar lebih baik prestasinya. Selain itu, dilingkungan masyarakat guru juga harus bisa menempatkan dirinya untuk membantu orang lain karena sudah menjadi tanggung jawab dan konsekuensi sebagai warga negara yang baik.

2.1.1.3 Syarat-Syarat Profesi Guru

Suatu pekerjaan tentunya memiliki kriteria-kriteria atau persyaratan tertentu harus dimiliki oleh setiap individu yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut. Sama halnya seperti guru, guru juga memiliki syarat pengajuan untuk dapat melaksanakan tugasnya. Syarat guru diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 8 yang berbunyi, “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.

Wirawan dalam Rachmawati dan Daryanto (2013:5) mengungkapkan bahwa syarat profesi guru antara lain:

- (1) Pekerjaan penuh, di mana maksud dari pekerjaan penuh tersebut adalah satu profesi mencakup tugas, fungsi, kebutuhan, aspek, atau bidang tertentu dari

anggota keluarga masyarakat secara keseluruhan. Profesi guru mencakup aspek khusus dalam dunia pendidikan dan pengajaran di sekolah. Oleh karena itu pekerjaan penuh patut dimiliki oleh seorang guru.

- (2) Ilmu pengetahuan, untuk melaksanakan suatu profesi diperlukan ilmu pengetahuan. Tanpa menggunakan ilmu tersebut profesi tidak dapat dilakukan.
- (3) Aplikasi ilmu pengetahuan, kaitan dengan profesi, guru tidak hanya ilmu pengetahuan yang harus dikuasai tetapi juga pola penerapan ilmu pengetahuan tersebut sehingga guru dituntut untuk menguasai keterampilan mengajar.
- (4) Lembaga pendidikan profesi, ilmu pengetahuan yang diperlukan oleh guru untuk melaksanakan profesinya harus dipelajari dari lembaga pendidikan tinggi yang khusus mengajarkan, menerapkan, dan meneliti serta mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan ilmu keguruan.
- (5) Perilaku profesional, perilaku yang memenuhi persyaratan tertentu, bukan perilaku yang dipengaruhi oleh sifat-sifat atau kebiasaan pribadi. Perilaku profesional merupakan perilaku yang harus dilaksanakan oleh seseorang secara profesional ketika melakukan tugasnya.
- (6) Standar profesi, standar profesi yang dimaksud ini adalah prosedur atau norma serta prinsip-prinsip yang secara khusus digunakan sebagai pedoman agar keluaran (*output*) kuantitas dan kualitas pelaksanaan profesi guru sehingga kebutuhan orang dan masyarakat ketika guru diperlukan dapat dipenuhi dengan baik. Oleh karena itu profesi guru membutuhkan pengetahuan dan keterampilan yang memadai seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sebab guru akan selalu berhadapan dengan peserta didik yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda.

(7) Kode etik profesi, suatu profesi dilaksanakan oleh profesional dengan mempergunakan perilaku yang memenuhi norma-norma etika profesi.

Wahyudi (2012:12) mengungkapkan bahwa, syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh seorang guru adalah sebagai berikut:

- (1) Cakap dan berkepribadian, seorang pendidik harus memiliki kecakapan dalam menguasai berbagai macam ilmu pengetahuan dan mempunyai kepribadian yang baik.
- (2) Ikhlas, dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik, guru harus senantiasa ikhlas semata-mata untuk beribadah dalam semua pekerjaannya baik. Berupa perintah, larangan, nasehat, pengawasan atau hukuman.
- (3) Berkepribadian, guru yang mempunyai kepribadian yang baik tentu akan dapat menanamkan kepribadian yang baik pula pada peserta didik dan dapat membimbingnya kearah pertumbuhan sosial yang sehat dan wajar.
- (4) Taqwa, sifat terpenting yang harus dimiliki pendidik adalah taqwa. Semua aspek pendidikan yang diterapkan secara nasional di Indonesia yang menjadi sasaran dan tujuan yang harus dicapai adalah taqwa. Jadi anak didik yang bertaqwa hanya dapat dihasilkan oleh pendidik yang bertaqwa.

Berdasarkan pendapat para ahli bahwa syarat-syarat profesi guru, dapat disimpulkan bahwa profesi guru merupakan pekerjaan yang dilakukan dengan penuh, artinya bahwa dengan mengerjakan pekerjaan tersebut harus sampai tuntas dikerjakan baik itu tugas, fungsi, peran dan tanggung jawab sebagai guru dengan penuh keikhlasan. Pengetahuan serta kompetensi yang perlu dimiliki guru juga harus cukup, sehingga siswa dapat menerimanya dengan baik dan sesuai dengan

fakta yang ada. Guru tentunya harus memiliki kepribadian yang baik karena guru merupakan contoh atau teladan bagi siswa di sekolah, selain itu guru perlu menjunjung kode etik guru kapanpun dan dimanapun guru berada.

2.1.2 Kinerja

Kinerja merupakan salah satu unsur dalam bidang kependidikan. Seorang individu harus menunjukkan kinerjanya secara aktif sebagai tenaga pekerja yang profesional sesuai dengan apa yang telah ada dan berkembang di masyarakat. Oleh karena itu, seorang guru tentunya harus meningkatkan kinerjanya sebagai seorang pendidik. Pada bagian ini akan membahas antara lain: pengertian kinerja, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, pengertian kinerja guru, penilaian kinerja guru, kinerja guru di sekolah dasar, indikator kinerja guru, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Uraian selengkapnya sebagai berikut:

2.1.2.1 Pengertian Kinerja

Secara etimologis istilah kinerja merupakan terjemahan dari Bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. Istilah *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja, atau penampilan kerja (Barnawi dan Arifin 2012:11). Kinerja merupakan suatu usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai prestasi yang akan dicapai. Wahyudi (2012:5) mengungkapkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah diamanati kepadanya.

Rachmawati dan Daryanto (2013:16) juga mengungkapkan pengertian dari kinerja, menurutnya “kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan”. Supardi (2014:45) mengungkapkan bahwa yang dimaksud kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi yang berorientasi pada prestasi kerja seseorang (Rusman, 2012:50). Wujud dari perilaku yang dihasilkan oleh individu itu merupakan hasil yang berasal dari usaha yang dilakukan sebagai bentuk kontribusi terhadap organisasi tersebut. Hasil pekerjaan ini disebut juga dengan sebuah prestasi yang dihasilkan oleh seseorang dalam pekerjaan tersebut.

Menurut Suprihanto (1996) dalam Supardi (2014:46) yang dimaksud dengan kinerja adalah “hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu”. Barnawi dan Arifin (2012:13) mengungkapkan bahwa kinerja adalah “tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka untuk mencapai tujuan organisasi”. Pada penjelasan ini kinerja sangat dihubungkan dengan tugas yang dikerjakan seseorang dalam hidupnya.

Pandangan lain yang dikemukakan oleh Fatah (1996) dalam Rachmawati dan Daryanto (2013:16) menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai “ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan”. Sependapat dengan Fatah, menurut Robbins (1996) dalam Supriadi (2014:47) mengungkapkan pendapatnya bahwa, “kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara *ability* (kemampuan dasar) dengan *motivation* (motivasi) yaitu kinerja (*performance*) $P = (A \times M)$ ”. Pada hal ini kinerja sangat didukung oleh berbagai aspek kehidupan untuk meningkatkan keprofesionalannya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai istilah kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Prinsipnya kinerja mengarah pada suatu upaya dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih baik berdasarkan kuantitas dan kualitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, bisa dikatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Tercapainya suatu harapan yang dimiliki seseorang merupakan keberhasilan kinerja.

2.1.2.2 Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Sebuah pekerjaan tentunya dipengaruhi beberapa hal yang sangat berpengaruh pada pekerjaan tersebut. Sama halnya seperti kinerja, kinerja juga dipengaruhi banyak faktor yang memengaruhi kinerja individu tersebut. Menurut Supardi (2014:47) faktor yang memengaruhi mutu kinerja seseorang antara lain: (1) partisipasi sumber daya manusia (SDM); (2) pengembangan karier; (3) komunikasi,

kesehatan dan keselamatan kerja; (4) penyelesaian konflik; (5) intensif yang baik; (6) kebanggaan. Berbeda dengan pandangan Supardi, menurut Locke and Latham (1990) dalam Supardi (2014:48) kinerja seseorang secara individual ditentukan oleh beberapa bidang sebagai berikut ini: (1) kemampuan (*ability*); (2) komitmen (*commitment*); (3) umpan balik (*feedback*); (4) kompleksitas kerja (*task complexity*); (4) kondisi yang menghambat (*situasional constraint*); (5) tantangan (*challenge*); (6) tujuan (*goal*); (7) fasilitas, keakuratan dirinya (*self-efficacy*); (8) arah (*direction*) dan usaha (*effort*); (9) daya tahan/ketekunan (*persistence*); (10) strategi khusus dalam menghadapi tugas (*task strategies*)”.

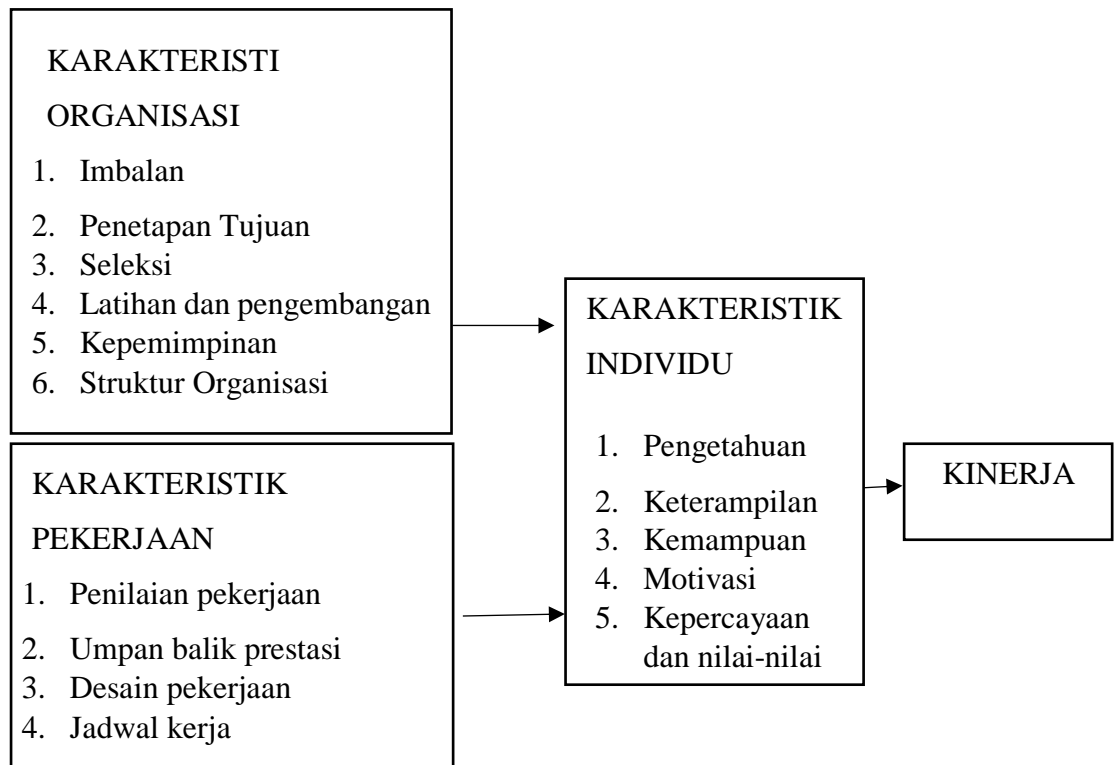
Atmojo (1992) dalam Rusman (2012:50) mengemukakan bahwa faktor lain yang memengaruhi kinerja seseorang meliputi: *ability, capacity, held, incentive, environment* dan *validity*. Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja seseorang. Sumarno (2009:14), menyebutkan bahwa ada tiga faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

- (1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja. Kemampuan merupakan kecakapan seseorang; seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan pekerja dapat memengaruhi kinerja dalam berbagai cara, misalnya dalam cara pengambilan keputusan, cara menginterpretasikan tugas dan cara penyelesaian tugas. Kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif mantap yang dipengaruhi oleh keturunan dan faktor sosial, kebudayaan dan lingkungan, sedangkan minat merupakan suatu valensi atau sikap.
- (2) Kejelasan dan penerimaan atas peran seseorang pekerja, yang merupakan tingkat pengertian dan penerimaan seseorang individu atas tugas yang

dibebankan kepadanya. Sehingga, semakin jelas pengertian pekerja mengenai persyaratan dan sasaran pekerjaannya, maka makin banyak energi yang dapat dikerahkan untuk kegiatan kearah tujuan.

- (3) Tingkat motivasi pekerja, motivasi ialah daya energi yang bertujuan untuk mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja organisasi maupun individu adalah: lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik, administrasi, pengupahan dan karakteristik dari lingkungan, individu, organisasi maupun karakteristik dari pekerjaan tersebut. Semua karakteristik yang terdapat dalam faktor yang memengaruhi kinerja ini akan saling berkaitan. Pelaksanaan kinerja, karakteristik individu dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Keterkaitan ketiganya dapat dilihat pada gambar berikut menurut Kopelman (1986) dalam Supardi (2014:51):



Gambar 2.1 Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Selain faktor yang memengaruhi kinerja, ada pula variabel yang memengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja. Variabel tersebut yaitu variabel individual, organisasional dan psikologis seperti yang diuraikan di bawah ini menurut Gibson (1985) dalam Supardi (2014: 51) sebagai berikut:

- (1) Variabel individual, terdiri dari: kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis.
- (2) Variabel organisasional, terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan struktur.
- (3) Variabel psikologis, yaitu: apersepsi, kepribadian, belajar dan motivasi.

Berdasarkan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja yang telah dijelaskan oleh pendapat para ahli sehingga, dapat disimpulkan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja secara umum ada dua yaitu dari luar dan dari dalam. Faktor dari luar yaitu faktor yang berasal dari organisasi dan dari pekerjaan itu sendiri atau dari luar diri seorang individu itu, sedangkan faktor dari dalam adalah faktor yang muncul dari dalam individu itu sendiri seperti unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap guru. Kedua faktor ini saling berhubungan dan saling menguatkan satu sama lain, sehingga kinerja yang dihasilkan dapat dicapai secara maksimal.

2.1.2.3 Kinerja Guru

Guru sangat menentukan keberhasilan siswa dan mutunya pendidikan, berhasil tidaknya suatu proses pendidikan ditentukan oleh kinerja seorang guru tersebut. Kinerja guru tentunya dapat menciptakan efektifitas dan efisiensi proses pembelajaran, sehingga dapat menciptakan peserta didik, guru itu sendiri menjadi seseorang yang disiplin. Sesuai dengan Rusman (2012:50) menjelaskan bahwa “Kinerja guru merupakan wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar”.

Pendapat Barnawi dan Arifin (2012:12) bahwa kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya di sekolah berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai

tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi, 2014:54). Standar kinerja ini sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 8 tentang Guru dan Dosen bahwa, “guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.

Rachmawati dan Daryanto (2013:16) mengungkapkan bahwa, kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya di sekolah. Kaitannya dengan kinerja guru, kinerja guru dapat direfleksi ke dalam tugasnya sebagai seorang pengajar dan sebagai seorang pelaksana administrator kegiatan belajar mengajar. Guru memiliki tugas yang beragam baik itu dalam bidang profesi, bidang kemanusiaan dan bidang kemasyarakatan. Pada bidang profesi, guru menjalankan tugas sebagai seorang guru yang membimbing, mendidik, dan menjalankan proses pembelajaran, tugas guru dalam bidang kemanusiaan artinya bahwa seorang guru harus bisa memosisikan dirinya menjadi orang tua kedua bagi siswa, dan tugas dalam bidang masyarakat artinya bahwa tugas guru bukan hanya berada di sekolah saja tetapi di masyarakat apabila masyarakat membutuhkan bantuan guru membantunya. Oleh karena itu, guru harus bisa menempatkan dimana dirinya berada. Selain menjalankan tugasnya guru juga memiliki peran dan fungsi yang berpengaruh terhadap pelaksanaan

pendidikan di sekolah. Adapun peran dan fungsi guru menurut Mulyasa (2013:19) adalah sebagai berikut:

- (1) Sebagai pendidik dan pengajar, bahwa setiap guru harus memiliki kestabilan emosi, ingin memajukan peserta didik, bersikap realitas, jujur dan terbuka, serta peka terhadap perkembangan, terutama inovasi pendidikan. Untuk mencapai itu semua, guru harus memiliki pengetahuan yang luas, menguasai berbagai jenis bahan pembelajaran, menguasai teori dan praktek pendidikan, serta menguasai kurikulum dan metodologi pembelajaran.
- (2) Sebagai anggota masyarakat, bahwa setiap guru harus pandai bergaul dengan masyarakat. Untuk itu, harus menguasai psikologi sosial, memiliki pengetahuan tentang hubungan antar manusia, memiliki keterampilan membina kelompok, keterampilan bekerjasama dalam kelompok, dan menyelesaikan tugas bersama dalam kelompok.
- (3) Sebagai pemimpin, bahwa setiap guru adalah pemimpin, yang harus memiliki kepribadian, menguasai ilmu kepemimpinan, prinsip hubungan antar manusia, teknik berkomunikasi, serta menguasai berbagai aspek kegiatan organisasi sekolah.
- (4) Sebagai administrator; bahwa setiap guru akan dihadapkan pada berbagai tugas administrasi yang harus dikerjakan di sekolah, sehingga harus memiliki pribadi yang jujur, teliti, rajin, serta memahami strategi dan manajemen pendidikan.
- (5) Sebagai pengelola pembelajaran; bahwa setiap guru harus mampu dan menguasai berbagai metode pembelajaran dan memahami situasi belajar mengajar di dalam maupun di luar kelas.

Rusman (2012:62) menyatakan bahwa peran seorang guru dianggap paling dominan dan diklasifikasikan sebagai berikut: (1) guru sebagai demonstrator; (2) guru sebagai pengelola kelas; (3) guru sebagai mediator dan fasilitator; (4) guru sebagai evaluator. Adapun peran guru menurut, WF Conell (1972) dalam Kurniasih dan Berlin (2015:9) mengemukakan bahwa, Membedakan tujuh peran guru antara lain (1) pendidik (*nurturer*); (2) model; (3) pengajar dan pembimbing; (4) pelajar (*learner*); (5) kesetiaan terhadap lembaga; (6) komunikator terhadap masyarakat setempat; (7) pekerja administrator. Selain itu, ada beberapa peran guru yang perlu dipahami, karena hal itu berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah.

Kinerja merupakan gambaran hasil kerja seseorang. Hasil kerja ini berkaitan dengan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang individu. Tugas guru dalam hal ini yaitu melaksanakan pembelajaran dikelas, tetapi guru juga memiliki tugas lain seperti: merencanakan pembelajaran, mengelola administrasi baik itu administrasi pembelajaran maupun administrasi sekolah dan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya disekolah. Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru tersebut. Kompetensi itu sebagai salah satu keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang dan telah menjadi bagian dari dirinya sendiri sehingga dapat melakukan perilaku dengan sebaik-baiknya. Kompetensi yang menjadi prasyarat kinerja guru diantaranya tertera dalam Penjelasan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 10 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa seorang guru diharuskan memiliki empat kompetensi di antaranya

kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan yang dimiliki oleh guru untuk mengolah pembelajaran siswa yang meliputi pemahaman terhadap siswa, perencanaan pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai kemampuan yang dimilikinya. Kompetensi kepribadian adalah kepribadian yang mantap, skill dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi siswa dan berakhlak mulia. Kompetensi profesi adalah kemampuan penyesuaian bahan mata pelajaran pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing siswa memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar Nasional Pendidikan. Kompetensi sosial adalah suatu keahlian yang harus dimiliki oleh guru untuk menjadi bagian dari masyarakat, menjalin komunikasi dengan baik serta mampu bergaul secara efektif dengan siswa, tenaga kependidikan, orang tua/wali siswa dan masyarakat sekitar (Supardi 2014:69).

1) Kompetensi Pedagogik

Mulyasa (2013:75) dikemukakan bahwa kompetensi Pedagogik merupakan kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap siswa, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai minat dan potensi yang dimilikinya. Mulyasa (2013:75) mengemukakan pendapatnya bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut: (1) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (2) pemahaman terhadap siswa; (3) pengembangan kurikulum; (4) perancangan pembelajaran; (5) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (6) pemanfaatan teknologi pembelajaran; (7) evaluasi hasil

belajar; (8) pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya.

Secara operasional, kemampuan mengelola pembelajaran menyangkut tiga fungsi manjerial, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian. Seperti yang dikemukakan oleh Mulyasa (2013:77-78):

- (1) Perencanaan menyangkut penetapan tujuan, dan kompetensi, serta memperkirakan cara mencapainya. Perencanaan merupakan fungsi utama dari manajemen pembelajaran dan harus berorientasi ke masa depan. Pada pengambilan dan pembuatan keputusan tentang proses pembelajaran, guru sebagai manajer pembelajaran harus melakukan berbagai pilihan menuju tercapainya tujuan. Guru sebagai manajer pembelajaran harus mampu mengambil keputusan yang tepat untuk mengelola berbagai sumber, baik sumber daya, sumber dana, maupun sumber belajar untuk membentuk kompetensi, dasar dan mencapai tujuan pembelajaran.
- (2) Pelaksana atau sering juga disebut implementasi adalah proses yang memberikan kepastian bahwa proses belajar mengajar telah memiliki sumber daya manusia dan sarana prasarana yang diperlukan, sehingga dapat membentuk kompetensi dan mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam fungsi pelaksanaan ini termasuk pengorganisasian dan kepemimpinan yang melibatkan penentuan berbagai kegiatan seperti pembagian pekerjaan ke dalam berbagai tugas khusus yang harus dilakukan guru dan peserta didik dalam proses pembelajaran.

(3) Pengendalian atau juga menyebut evaluasi dan pengendalian, bertujuan menjamin kinerja yang dicapai sesuai dengan rencana atau tujuan yang telah ditetapkan. Pada proses manajerial terakhir ini perlu dibandingkan kinerja aktual dengan kinerja yang telah ditetapkan (kinerja standar). Guru sebagai manajer pembelajaran harus mengambil langkah-langkah atau tindakan perbaikan apabila terdapat perbedaan yang signifikan atau adanya kesenjangan antara proses pembelajaran aktual di dalam kelas dengan yang telah direncanakan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kompetensi yang wajib dimiliki oleh guru, karena kompetensi ini memuat bagaimana seorang guru mengelola dan melaksanakan pembelajaran. Kompetensi ini sangat menentukan keberhasilan proses dan hasil pembelajaran siswa. Kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran juga harus mengetahui karakteristik siswa, mengembangkan kurikulum, memiliki wawasan dan pengetahuan dan lain sebagainya.

2) Kompetensi Kepribadian

Menurut Mulyasa (2013:117) dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang dimiliki guru baik itu kemampuan mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kepribadian guru tentunya memiliki andil yang besar terhadap keberhasilan dalam proses pembelajaran khususnya dalam hal belajar mengajar peserta didik. Oleh sebab itu, maksud

pembahasan ini bahwa kepribadian seorang guru menjadi contoh bagi peserta didik. Sehingga, “setiap guru dituntut untuk memiliki kompetensi kepribadian yang memadai, bahkan potensi ini akan melandasi atau menjadi landasan bagi kompetensi-kompetensi lainnya” (Mulyasa 2013:117-118).

3) Kompetensi Profesional

Menurut Mulyasa (2013:135) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam seorang guru yang membimbing peserta didik yang telah memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Profesionalisme merupakan suatu kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang (Kunandar 2011:46). Secara umum ruang lingkup kompetensi profesional guru menurut Mulyasa (2013:135-136) dapat diidentifikasi sebagai berikut: (1) mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis, dan sebagainya; (2) mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik; (3) mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggungjawabnya; (4) mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi; (5) mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media, dan sumber belajar yang relevan; (6) mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran; (7) mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik; (8) mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.

4) Kompetensi Sosial

Menurut Mulyasa (2013:173) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah Kompetensi sosial adalah suatu keahlian yang harus dimiliki oleh guru untuk menjadi bagian dari masyarakat, menjalin komunikasi dengan baik serta mampu bergaul secara efektif dengan siswa, tenaga kependidikan, orang tua/wali siswa dan masyarakat sekitar. Hal tersebut diuraikan lebih lanjut dalam RPP Tentang Guru dalam Mulyasa (2013:173), bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat sekurang-kurangnya memiliki kompetensi untuk: (1) berkomunikasi secara lisan, tulisan, dan isyarat kepada masyarakat; (2) selalu menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; (3) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik; dan (4) bergaul dengan menerapkan sikap sopan dan santun dengan masyarakat sekitar.

Berdasarkan pendapat Kunandar (2011:55) mengenai kompetensi guru.

Kompetensi tersebut diantaranya:

- (1) Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada dalam diri individu yang diperlukan untuk menunjang berbagai aspek kinerja sebagai guru.
- (2) Kompetensi fisik, yaitu perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk menunjang pelaksanaan tugas sebagai guru dalam berbagai situasi.
- (3) Kompetensi pribadi, yaitu perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan dirinya sebagai pribadi yang

mandiri untuk melakukan transformasi diri, identitas diri, dan pemahaman diri.

- (4) Kompetensi sosial, yaitu perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial dari lingkungan sosial serta tercapainya interaksi sosial secara efektif.

Standar kompetensi guru meliputi empat komponen, yaitu (1) pengelolaan pembelajaran; (2) pengembangan potensi; (3) penguasaan akademik; (4) sikap kepribadian. Secara keseluruhan standar kompetensi guru terdiri dari tujuh kompetensi, yaitu: (1) penyusunan rencana pembelajaran; (2) pelaksanaan interaksi belajar mengajar; (3) penilaian prestasi belajar peserta didik; (4) pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik; (5) pengembangan profesi; (6) pemahaman wawasan pendidikan; (7) penguasaan bahan kajian akademik (Direktorat Tenaga Kependidikan (2003) dalam Kunandar, 2011:56).

Guru merupakan seorang makhluk sosial yang tak terlepas dari masyarakat. Oleh karena itu, seorang guru harus memiliki kompetensi pedagogik, seorang harus memiliki ilmu pengetahuan yang akan diajarkan kepada siswa dan melaksanakan sebaik-baiknya. Seorang guru tentunya juga harus menjadi suri teladan yang baik bagi siswa. Mengajar tidak sama dengan mendidik, karena mengajar lebih cenderung memenuhi tuntutan materi daripada tuntutan hati nurani dan tanggung jawabnya pun hanya sebatas didalam kelas atau sebatas dinding sekolah. Oleh sebab itu, guru harus mencerminkan kepribadian yang baik kepada peserta didik. Guru sering kali dijadikan panutan oleh masyarakat. Oleh sebab itu, guru harusnya lebih memperhatikan nilai dan norma di manapun tempatnya.

Berdasarkan dari beberapa pengertian mengenai kinerja guru, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja adalah guru kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugas, peran, dan fungsi guru dengan baik dan memenuhi kompetensi yang telah ditetapkan dengan tujuan untuk mencapai suatu tujuan pendidikan nasional dengan dan menghasilkan mutu pendidikan yang baik. Peran dan fungsinya meliputi sebagai pendidik, anggota masyarakat, pemimpin, administrator dan yang paling utama adalah mengelola pembelajaran. Kompetensi yang dipersyaratkan sebagai seorang guru adalah kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial. Baik tugas, peran dan fungsi maupun kompetensi yang dipersyaratkan harus berjalan secara seimbang dan optimal, sehingga dapat menciptakan sebuah kinerja guru yang utuh dan maksimal.

2.1.2.4 Kinerja Guru di Sekolah Dasar

Guru merupakan tokoh utama dalam pendidikan yang sangat menentukan keberhasilan setiap upaya pendidikan di sekolah karena itulah guru langsung berhadapan dengan peserta didik dalam proses pembelajaran di kelas. Tugas dan tanggung jawab seorang guru bukan hanya mengajar atau menyampaikan kewajiban kepada peserta didik, akan tetapi juga membimbing mereka secara keseluruhan. Selain itu, menurut Natawidjaya (1992) dalam Susanto (2018) bahwa kinerja guru mengajar merupakan seperangkat perilaku nyata guru pada waktu memberikan pelajaran kepada siswanya.

Susanto (2018, 37-53) menyatakan bahwa kinerja mengajar guru dapat dirangkum dalam 3 (tiga) kegiatan pokok, yaitu: (1) merencanakan pembelajaran, di mana proses belajar dilakukan saat pelaksanaannya dapat berlangsung dengan

baik dan mencapai hasil yang sesuai dengan yang diharapkan; (2) melaksanakan pembelajaran, guru berperan untuk menyampaikan pesan, materi, dan informasi penting lainnya yang harus diterima oleh siswa; (3) mengevaluasi pembelajaran, dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang perolehan hasil belajar siswa secara menyeluruh dan besar keefektifan pembelajaran yang telah dilakukannya

Kinerja guru pula mendapatkan penilaian sehingga dapat menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang dimilikinya serta menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerjanya. Rusman (2012:93) dimana penilaian merupakan suatu kegiatan yang telah dirinci untuk memperoleh data untuk menganalisis serta menafsirkannya tentang proses dan hasil yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, sehingga menjadi informasi yang bermakna dalam pengambilan keputusan. Pada Permen PAN No. 16 Tahun 2009 dalam Barnawi dan Arifin (2012:25) terkait dengan “penilaian kinerja guru diartikan sebagai penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam kerangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya”. Penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan proses membandingkan antara kinerja aktual dengan kinerja ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam kurun waktu tertentu (Barnawi dan Arifin, 2012:25).

Adapun aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja guru dalam suatu organisasi. Supardi (2014:47) mengungkapkan terdapat aspek yang dapat menilai kinerja guru. Aspek- aspek yang dapat digunakan untuk menilai kinerja atau prestasi kerja diantaranya: (1) kemampuan kerja; (2) kerajinan; (3) kedisiplinan; (3)

hubungan kerja; (5) prakarsa; (6) kepemimpinan atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Secara umum, penilaian kinerja guru menurut Barnawi dan Arifin (2012:26) memiliki 2 fungsi utama yaitu: (1) untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan; (2) untuk menilai angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah yang dilakukannya pada tahun tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli, bahwa kinerja guru di sekolah dasar dapat disimpulkan bahwa seperangkat tugas yang harus dijalani oleh guru untuk membimbing siswanya untuk mengikuti proses pembelajaran, mempersiapkan dan mengevaluasi proses pembelajaran dengan baik. Kinerja guru tidak lepas dari penilaian kinerja guru, di mana guru memerlukan penilaian tersebut untuk membandingkan kinerja aktual dengan kinerja ideal yang meliputi empat kompetensi dan tiga kemampuan. Di mana kinerja aktual adalah kinerja yang telah dilaksanakan oleh guru berdasarkan rencana yang telah ditetapkan.

2.1.2.5 Instrumen Penilaian Kinerja Guru

Instrumen merupakan sebuah alat penelitian kinerja atau kemampuan guru (APKG) yang telah dikembangkan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (1982) dalam Supardi (2014:71). Menurut Bafadal (1992) dalam Supardi (2014:71) mengungkapkan bahwa, “alat ukur ini bersifat *generic essential* yang terdiri dari tiga macam berupa: (1) lembar penilaian perencanaan pembelajaran, (2) lembar

penilaian kemampuan pembelajaran, dan (3) lembar penilaian hubungan antar pribadi”.

Rachmawati dan Daryanto (2013:136) menjelaskan bahwa terdapat berbagai model instrumen yang bisa dipakai dalam penilaian kinerja guru. Namun demikian, ada dua model yang paling sesuai dan dapat digunakan sebagai instrumen utama, yaitu skala penilaian dan (lembar) observasi. Skala penilaian sendiri merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur suatu penampilan atau perilaku orang lain (individu) melalui pernyataan perilaku dalam suatu kontinum atau kategori yang memiliki makna atau nilai. Kategori dibuat dalam bentuk rentangan mulai dari yang tertinggi sampai terendah. Rentangan ini dapat disimbolkan mulai huruf (A,B,C,D) atau angka (4,3,2,1), atau berupa kata-kata, mulai dari tinggi, sedang, kurang, rendah, dan sebagainya. Observasi digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati, baik dalam situasi yang alami maupun situasi buatan. Lembar penilaian observasi dapat dibuat secara terstruktur memuat aspek-aspek yang hendak dinilai dan observer tinggal memberikan tanda cek. Lembar penilaian sendiri bentuknya tidak terstruktur, observer tidak memberikan tanda cek, tetapi menuliskan catatan mengenai kondisi aspek yang diamati (Direktorat Tenaga Kependidikan (2008) dalam Barnawi dan Arifin, 2012:32).

Berdasarkan penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa instrumen penilaian kinerja guru merupakan alat yang digunakan untuk menilai dan mengukur kemampuan guru. Instrumen penilaian kinerja guru dapat melalui berbagai model. Model yang biasa digunakan yaitu model skala penilaian yang biasanya

menggunakan kategori-kategori tertentu dalam melaksanakan penilaian seperti rentangan dimana rentangan ini dapat disimbolkan mulai huruf (A,B,C,D) atau angka (4,3,2,1), atau berupa kata-kata, mulai dari tinggi, sedang, kurang, rendah, dan sebagainya. Lembar observasi terbagi menjadi dua yaitu lembar observasi yang menggunakan tanda cek (√) dan lembar observasi tidak terstruktur tidak memberikan tanda cek, tetapi menuliskan catatan mengenai kondisi aspek yang diamati.

2.1.2.6 Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru tentunya melewati berbagai proses pelaksanaan dalam penilaian kinerja guru. Menurut Barnawi dan Arifin (2012:32) Secara umum penilaian kinerja guru di sekolah melewati empat tahapan. Empat tahapan penilaian kinerja guru, antara lain:

- (1) Pada tahap persiapan, baik guru maupun penilai harus memahami pedoman penilaian kinerja guru dan posisi penilaian kinerja guru dalam kerangka pembinaan dan pengembangan profesi.
- (2) Tahapan pelaksanaan adalah tahap di mana kegiatan pengamatan dilakukan. Selama pengamatan, penilai dengan guru yang dinilai melakukan pertemuan terlebih dahulu di ruang khusus tanpa ada orang ketiga, setelah itu penilai mencatat semua kegiatan yang dilakukan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran atau bimbingan. Setelah pengamatan, dilakukan pertemuan secara khusus kembali tanpa ada orang ketiga untuk mengklarifikasi beberapa aspek tertentu yang masih diragukan.

- (3) Tahap pemberian nilai. Penilai menetapkan nilai untuk setiap kompetensi berdasarkan hasil pengamatan dan bukti-bukti yang diperoleh selama pengamatan berlangsung.
- (4) Tahap pelaporan. Pada tahap ini penilai melaporkan hasil penilaian kinerja guru kepada pihak yang berwenang agar hasil tersebut ditindak lanjuti.

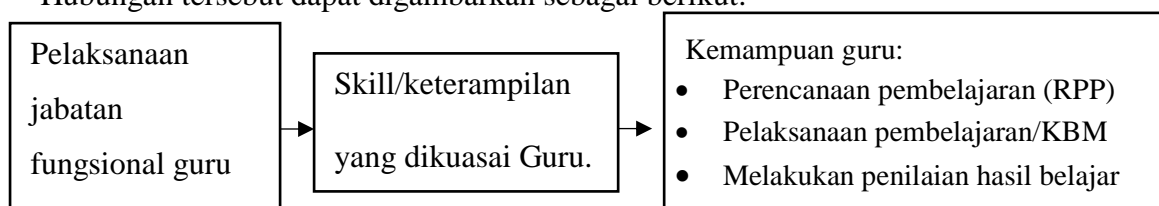
Teori dasar yang digunakan sebagai landasan untuk menilai kualitas kinerja guru menurut Mithchell (1978) dalam Rachmawati dan Daryanto (2013:137) yaitu:

$$Performance = Motivation \times Ability$$

Dari formula tersebut dapat dikatakan bahwa, motivasi dan abilitas (kemampuan) adalah unsur-unsur yang berfungsi membentuk kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Uraian selengkapnya sebagai berikut:

- (1) Motivasi, unsur penting dalam diri manusia yang berperan mewujudkan unsur penting dalam usaha atau pekerjaan individu.
- (2) Abilitas, faktor yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, abilitas berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki individu.
- (3) Kinerja, kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran/KBM, dan melakukan penilaian hasil belajar. Kemampuan seorang guru memiliki hubungan alur kinerja, motivasi, dan abilitas guru.

Hubungan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Alur kinerja, Motivasi dan Abilitas Guru

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai pelaksanaan penilaian kinerja guru dapat disimpulkan bahwa proses pelaksanaan penilaian kinerja guru melalui empat tahap, dimana tahap tersebut penilaian kinerja guru, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, pemberian nilai, dan pelaporan. Terkait dengan formula penilaian kinerja guru adalah "*Performance = Motivation X Ability*" di mana unsur-unsur tersebut harus seimbang dan tentunya apabila menginginkan penilaian yang terbaik harus diimbangi dengan kinerja yang baik pula setiap unsur harus bisa terpenuhi dan dilaksanakan dengan baik bukan hanya pada proses penilaian tetapi bisa dilakukan kapanpun diluar proses penilaian kinerja guru dilaksanakan.

2.1.2.7 Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja guru digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Ada tiga indikator penilaian kinerja guru yang dikemukakan oleh Rachmawati dan Daryanto (2013:121) meliputi: (1) pembelajaran; (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*); dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*). Penilaian kinerja guru dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. *The National Council For Accreditation Of Teacher Education* (2002) dalam Supardi (2014:49) yang dapat dijadikan indikator standar kinerja guru diantaranya:

Standar 1: *Knowledge, Skills, And Dispositions*

(Pengetahuan, kemampuan, dan karakter seseorang secara alami)

Standar 2: *Assessment System And Unit Evaluation*

(Sistem penilaian dan standar penilaian)

Standar 3: *Fields Experience and Clinical Practice*

(Pengalaman lapangan secara nyata)

Standar 4: *Diversity*

(Pemahaman lingkungan)

Standar 5: *Faculty Qualification, Performance, and Development*

(Kualitas kemampuan, penampilan dan pengembangan)

Standar 6: *Unit Governance and Resources*

(Standar Pemerintahan dan penggunaan sumber)

Rusman (2012:96) juga mengemukakan bahwa indikator kinerja guru antara lain:

- (1) Pendidikan, di mana pendidikan disini menjelaskan bahwa kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya, artinya tinggi rendahnya motivasi seorang guru akan terlihat dari upaya yang dilakukan dalam mengembangkan pedidikannya.
- (2) Pengembangan profesi, seorang guru loyalitas terhadap pekerjaannya senantiasa akan berusaha meningkatkan atau mengembangkan kebutuhan akan kemampuan profesionalnya guna mengimbangi tuntutan pendidikan yang akan terus berkembang.
- (3) Kegiatan penunjang proses pembelajaran dan bimbingan, kegiatan di sini adalah kegiatan yang menggambarkan upaya guru dalam menambah wawasan dan pengalaman sebagai
- (4) Kebutuhan yang akan menunjang kemampuan guru dalam proses pembelajaran.

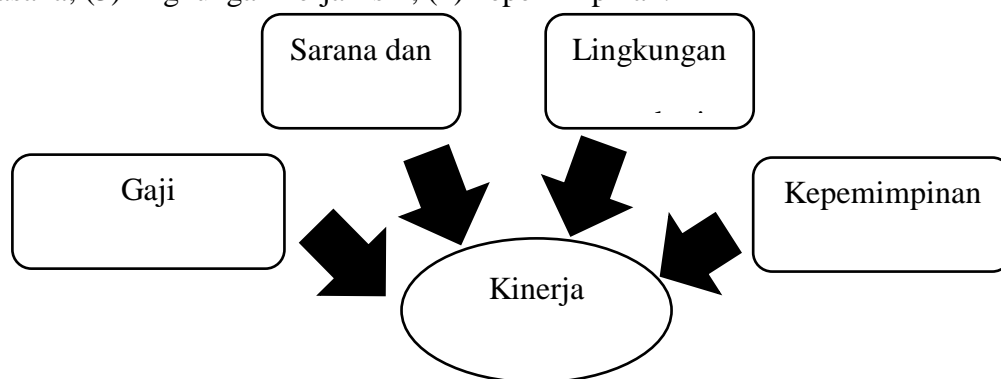
Indikator tersebut digunakan untuk menunjukkan bahwa standar kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan guru. Indikator tersebut meliputi: pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan dan pengembangan. Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan proses pembelajaran tentunya terdapat tugas keprofesionalan guru. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 Pasal 20 tentang Guru dan Dosen yang kemudian di modifikasi oleh Depdiknas 2008 menjadi Alat Penilaian Kinerja Guru (APKG). Alat penilaian kinerja guru meliputi: (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, (3) menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja guru digunakan untuk mengukur bagaimana seorang guru melaksanakan kinerjanya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penilaian kinerja guru yang digunakan oleh pengawas Unit Pelaksana Teknis Daerah Kecamatan Ketanggungan. Indikatornya diantaranya yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional.

2.1.2.8 Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru tentunya tidak terwujud dan terbentuk dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, diantaranya faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang datang dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Faktor internal tersebut pada dasarnya dapat direkayasa melalui *pre-service training* dan *in-service training*. Pada *pre-service*

training cara yang dapat dilakukan ialah dengan menyeleksi calon guru secara ketat, penyelenggaraan proses pendidikan guru yang berkualitas, dan penyaluran lulusan yang sesuai dengan bidangnya. *In-service training*, cara yang bisa dilakukan ialah dengan menyelenggarakan diklat yang berkualitas secara berkelanjutan. Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah (1) gaji; (2) sarana dan prasana; (3) lingkungan kerja fisik; (4) kepemimpinan.



Gambar 2.3 Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru

Faktor-faktor tersebut sangat penting untuk diperhatikan karena pengaruhnya cukup kuat terhadap guru. Setiap hari, faktor-faktor tersebut akan terus-menerus memengaruhi guru, sehingga akan lebih dominan dalam menentukan seberapa kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya (Barnawi dan Arifin 2012:43-44). Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru adalah pembinaan oleh kepala sekolah melalui supervisi. Berbeda dengan pendapatnya Mark, Supriadi (2014:11) mengungkapkan pendapatnya bahwa, “faktor yang memengaruhi kinerja guru adalah faktor iklim kerja fisik dan non fisik. Sekolah yang memiliki lingkungan iklim kerja yang aman, tertib, dan nyaman menciptakan proses

pembelajaran berlangsung dengan nyaman (*enjoyable learning*). Faktor individu yang mempengaruhi kinerja guru meliputi: (1) kemampuan dan keterampilan: mental fisik; (2) latar belakang: keluarga, tingkat sosial, pengalaman; (3) demografis; (4) umur, etnis, jenis kelamin (Supriadi, 2014:14).

Rachmawati dan Daryanto (2013:19-44) mengungkapkan pendapatnya mengenai faktor-faktor kinerja guru diantaranya:

- (1) Kepribadian dan dedikasi, guru yang memiliki kepribadian yang baik dapat membangkitkan kemauan untuk giat memajukan profesinya dan meningkatkan dedikasi dalam melakukan pekerjaan mendidik sehingga dapat dikatakan guru tersebut memiliki akuntabilitas dengan kata lain perilaku akuntabilitas meminta agar pekerjaan itu berakhir dengan hasil yang dapat memuaskan atasan yang memberi tugas itu dan pihak-pihak.
- (2) Pengembangan profesi, dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja yang dilakukan secara terus-menerus sehingga mampu menciptakan kinerja sesuai dengan persyaratan yang diinginkan. Semakin sering profesi guru dikembangkan maka semakin mendekatkan guru pada pencapaian predikat guru yang profesional.
- (3) Kemampuan mengajar, kemampuan mengajar bagi seorang guru menjadi sangat penting dan menjadi keharusan baginya untuk dimiliki dalam menjalankan tugasnya, tanpa kemampuan mengajar yang baik sangat tidak mungkin guru mampu melakukan inovasi atau kreasi dalam setiap pekerjaannya dan proses pembelajaran yang memberikan rasa yang berbeda bagi gurunya sendiri maupun peserta didik untuk menjalankan tugasnya.

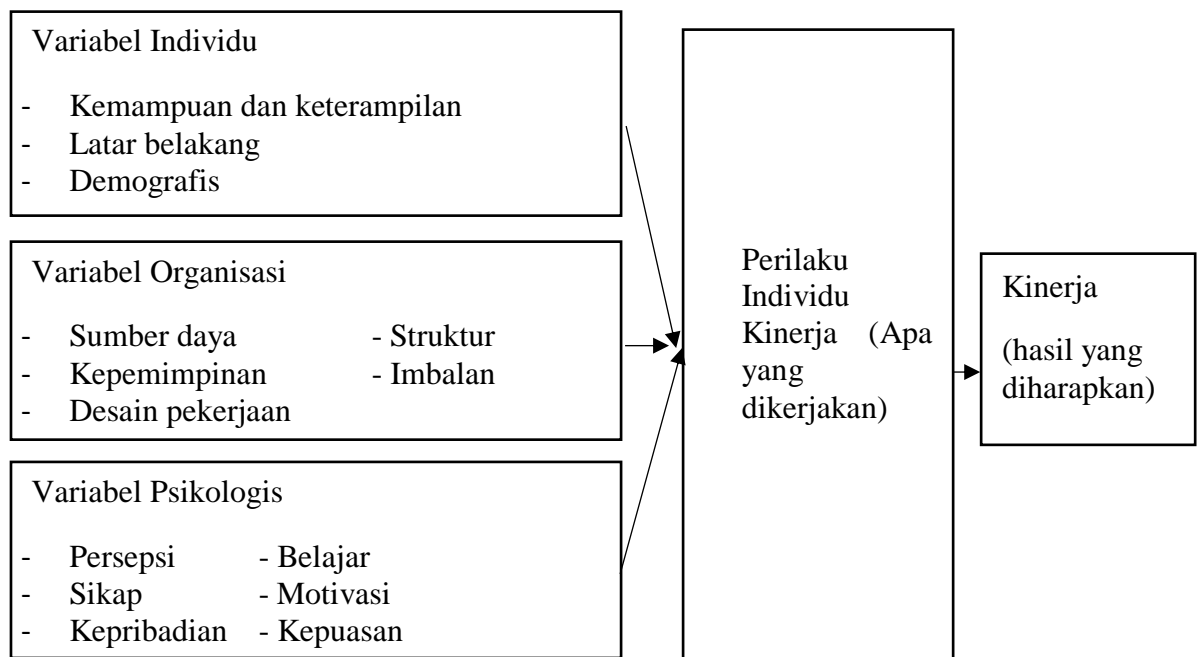
- (4) Antar hubungan dan komunikasi, terbinanya hubungan dan komunikasi di dalam lingkungan sekolah memungkinkan guru dapat mengembangkan kreativitasnya sebab ada jalan untuk terjadinya interaksi dan ada respon balik dari komponen lain di sekolah atas kreativitas dan inovasi tersebut.
- (5) Hubungan dengan masyarakat, manfaat hubungan dengan masyarakat sangat besar bagi peningkatan kinerja guru melalui peningkatan aktivitas-aktivitas bersama, komunikasi yang kontinu, proses saling memberi, dan saling menerima serta membuat introspeksi sekolah dan guru menjadi giat dan kontinu, sehingga dapat menampilkan kinerja yang baik.
- (6) Kedisiplinan, kedisiplinan yang baik ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan memperlancar pekerjaan guru dan memberikan perubahan dalam kinerja guru kearah yang lebih baik dan dapat dipertanggung jawabkan.
- (7) Kesejahteraan, untuk memaksimalkan kinerja guru langkah strategis yang dilakukan pemerintah yaitu memberikan kesejahteraan yang layak sesuai volume kerja guru, selain itu memberikan insentif pendukung sebagai jaminan bagi pemenuhan kebutuhan hidup guru dan keluarganya.
- (8) Iklim kerja, terbentuknya iklim kerja yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru berpikir dengan tenang dan terkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan.

Menurut Gibson (1985) dalam Supriadi (2014:19) mengemukakan pendapatnya bahwa, “kinerja guru dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel, yaitu

variabel individu meliputi: kemampuan dan keterampilan: mental fisik (kemampuan dan keterampilan), latar belakang: (keluarga, tingkat sosial, pengalaman), demografis (umur, etnis, jenis kelamin). Variabel organisasi meliputi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan (variabel ini akan memengaruhi dan menciptakan iklim kerja). Variabel psikologis meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan kerja, dan iklim kerja”.

Variabel-variabel yang dapat memengaruhi kinerja secara skematis

seperti pada gambar di bawah ini.



Gambar 2.4 Faktor-Faktor Memengaruhi Kinerja Guru

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu berasal dari faktor internal guru itu sendiri dan faktor eksternal dimana faktor tersebut berasal dari luar pribadi guru tersebut. Faktor internal antara lain keterampilan, pengetahuan, pengalaman, latar belakang guru tersebut, demografis,

motivasi, sikap, kepribadian dan lain sebagainya. Faktor eksternalnya yaitu: kepemimpinan, imbalan, desian pekerjaan, iklim kerja, hubungan dengan masyarakat dan lain sebagainya.

2.1.3 Pengalaman Mengajar

Pada bagian ini akan dijelaskan hakikat pengalaman mengajar, indikator pengalaman mengajar, aspek yang dinilai dalam pengalaman mengajar, faktor yang memengaruhi pengalaman mengajar. Uraian selengkapnya sebagai berikut:

2.1.3.1 Pengertian Pengalaman Mengajar

Djamarah (2017:132-133) menegaskan bahwa, “pengalaman adalah guru yang terbaik. Pengalaman adalah guru yang tidak pernah marah. Pengalaman adalah sesuatu yang mengandung kekuatan. Oleh karena itu, setiap orang selalu mencari dan memilikinya”. Sependapat dengan Djamarah, Yamin (2008:72-73) menyatakan bahwa, “Pengalaman adalah guru yang baik”. Pengalaman adalah sesuatu yang telah kita lakukan dan pikirkan dalam perjalanan hidup pengalaman kita. Pengalaman disini berarti membiarkan waktu berjalan dengan sendirinya... (Suharsaputra, 2011:13). Pengalaman adalah sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang yang menjadi pembelajaran atau guru yang terbaik bagi hidup seseorang.

Mengajar diartikan oleh beberapa pihak antara lain, Yamin (2008:4) mengungkapkan bahwa, “Mengajar berarti partisipasi dengan siswa dalam bentuk pengetahuan, membuat makna, mencari kejelasan, bersikap kritis, dan mengadakan justifikasi. Jadi, mengajar adalah suatu bentuk belajar sendiri”. Mengajar adalah aktivitas kompleks yang dilakukan guru untuk menciptakan lingkungan agar siswa mau melakukan proses belajar. Aktivitas kompleks disini berarti menciptakan

kondisi agar siswa dapat belajar secara kondusif (Susanto, 2018:26). Jadi dapat disimpulkan bahwa mengajar adalah memberi pelajaran dalam bentuk materi untuk membentuk pengetahuan, makna, mencari kejelasan, bersikap kritis, mengadakan justifikasi.

Beberapa tokoh mengungkapkan pendapatnya tentang pengalaman mengajar, di antaranya Djamarah (2017: 56) menyatakan bahwa “pengalaman mengajar merupakan modal yang cukup berguna bagi guru untuk mengembangkan kemampuannya mengelola interaksi belajar mengajar di dalam kelas”. Damay (2012:58) menyatakan bahwa “pengalaman mengajar berkaitan dengan masa kerja seorang guru pada jenjang, jenis, dan satuan pendidikan formal tertentu.” Kunandar (2011:90) menyatakan bahwa, “Masa kerja/ pengalaman mengajar, dihitung sejak guru yang bersangkutan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil sebagai guru, hingga yang bersangkutan dinominasikan sebagai calon peserta sertifikasi guru melalui SK penetapan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota. Bagi guru yang sebelumnya pernah menjadi guru tetap Yayasan (Non-PNS), masa kerja sebagai guru yayasan ikut diperhitungkan. Bagi guru Non-PNS, masa kerja dihitung sejak guru yang bersangkutan pertama kali diangkat dan bertugas menjadi guru pada suatu satuan pendidikan”. Menurut Yamin (2008:72-73) menjelaskan bahwa, “Pengalaman adalah guru yang baik, hal ini diakui di lembaga pendidikan, kriteria guru berpengalaman dia telah mengajar selama lebih kurang 10 tahun, maka sekarang bagi calon kepala sekolah boleh mengajukan permohonan menjadi kepala sekolah bila telah mengajar minimal 5 tahun. Oleh sebab itu, Guru harus memahami seluk beluk persekolahan, strata pendidikan bukan menjadi jaminan utama dalam

keberhasilan mengajar akan tetapi pengalaman yang menentukan. Umpamanya guru peka dengan masalah, memecahkan masalah, memilih metode yang tepat, merumuskan tujuan instruksional, memotivasi siswa, mengelola siswa, mendapat umpan balik dalam proses belajar mengajar”. Pengalaman mengajar juga dibutuhkan untuk menjadikan guru itu profesional, yang di Indonesia ditandai dengan pemberian sertifikat guru. Menurut Djamarah (2017:133) mengatakan bahwa, “Pengalaman mengajar bagi seorang guru merupakan sesuatu yang sangat berharga. Untuk itu guru sangat memerlukannya, sebab pengalaman mengajar tidak pernah ditemukan dan diterima selama duduk di bangku sekolah lembaga pendidikan formal. Pengalaman teoritis tidak selamanya menjamin keberhasilan seorang guru dalam mengajar bila tidak ditopang dengan pengalaman mengajar”.

Berdasarkan beberapa teori yang menjelaskan tentang pengalaman dan mengajar, disimpulkan bahwa pengalaman mengajar adalah kegiatan pemberian materi yang pernah dialami atau dilakukan oleh seorang guru yang menjadi pembelajaran tersendiri bagi guru tersebut untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Pengalaman mengajar merupakan banyaknya tahun kerja yang telah dilalui oleh guru. Sejalan dengan banyaknya pengalaman kerja yang dilalui oleh guru, maka keterampilan yang dimilikinya akan semakin terasah dan meningkat sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

2.1.3.2 Indikator Pengalaman Mengajar

Pada bidang pendidikan, salah satu keterampilan yang harus dikuasai guru adalah keterampilan pedagogik. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pada Penjelasan Pasal 10 ayat (1)

menjelaskan tentang keterampilan atau kompetensi pedagogik, yang berbunyi “kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik”. Konsep pedagogik menurut Mulyasa (2013:75) adalah “kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya”. Yamin (2008:73) menyebutkan bahwa, jabatan profesi seorang guru membutuhkan pengalaman dengan waktu yang panjang sehingga nantinya menjadi guru yang profesional baik dalam proses pembelajaran ataupun dalam menyelesaikan tugas guru yang lainnya. Kunandar (2011:46) mengungkapkan bahwa, “guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran”.

Pengalaman mengajar erat kaitannya dengan kompetensi pedagogik. Oleh sebab itu, indikator pengalaman mengajar dapat tercermin dari indikator kompetensi pedagogik. Adapun yang dimaksud kompetensi pedagogik menurut Kunandar (2011:76):

- (1) Memahami peserta didik, diantaranya memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.
- (2) Merancang pembelajaran, diantaranya memahami landasan pendidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang akan dicapai dan

materi ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.

- (3) Melaksanakan pembelajaran, menata latar (*setting*) pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- (4) Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran, diantaranya merancang dan melaksanakan evaluasi (*assessment*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*master learning*), memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
- (5) Mengembangkan peserta didik, dengan memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi akademik.

Menurut Wibowo dan Eliyanto (2013) dari Universitas Negeri Yogyakarta yang berjudul “Pengaruh Jenjang Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesional Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen” yang mengungkapkan bahwa pengalaman berkaitan dengan masa kerja, yang merupakan faktor pendukung proses bekerja seorang guru. Adapun Indikator pengalaman masa kerja menurut Foster (2001) dalam Yunus, *et al* (2016) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalitas Guru yang menyatakan bahwa, untuk mengukur tingkat pengalaman kerja seorang pegawai dapat dilihat dari: (1) lama waktu/masa kerja; (2) tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki; dan (3) penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Selain itu, indikator pengalaman kerja menurut Sujiono (2010:93) menyatakan bahwa pengalaman kerja dipengaruhi oleh masa kerja dimana masa kerja tersebut dihitung dari seseorang memulai pekerjaannya, kumpulan berkas rencana pembelajaran yang telah dibuat oleh guru, dan penghargaan yang telah diraih selama menjalankan pekerjaannya. Selain itu, Sujiono (2010:93) juga menyatakan bahwa pengalaman kerja dinilai berdasarkan pengalaman mengajar berupa masa kerja yang telah dijalankan oleh guru; kumpulan berkas rencana pembelajaran yang telah dibuat; dan penghargaan yang diraih semasa melaksanakan tugas sebagai guru.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai indikator pengalaman mengajar, dapat disimpulkan bahwa indikator untuk mengukur variabel pengalaman mengajar guru antara lain: (1) lama waktu/masa kerja; (2) tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki; (3) penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan; (4) kumpulan berkas rencana pembelajaran yang dibuat; (5) penghargaan yang diraih. Pada penelitian ini peneliti menggunakan lama waktu/masa kerja sebagai indikator utama dalam pengalaman mengajar.

2.1.3.4 Faktor Memengaruhi Pengalaman Mengajar

Pengalaman mengajar bagi seorang guru merupakan sesuatu yang tidak ternilai harganya, karena guru bisa berbagi ilmu kepada anak didik dan mencerdaskan kehidupan bangsa melalui kegiatan mengajar. Pengalaman mengajar itu sendiri dipengaruhi oleh keterampilan mengajar dan kurangnya kepercayaan diri dari guru itu sendiri.

Menurut Djamarah (2017:133-134) faktor-faktor yang memengaruhi pengalaman mengajar antara lain:

- (1) Keterampilan mengajar, di mana mengajar adalah seni, yang hanya dirasakan oleh guru sebagai pribadi yang tidak ada pelajarannya di sekolah. Mengajar sebagai suatu keterampilan merupakan aktualisasi dari ilmu pengetahuan teoritis ke dalam interaksi belajar mengajar. Keterampilan mengajar banyak macamnya dan hal itu perlu dimiliki dan dikuasai guru agar dapat melaksanakan interaksi belajar mengajar secara efektif dan efisien apabila ilmu pengetahuan teoritis yang dikuasai guru akan lebih baik bila dilengkapi dengan pengalaman mengajar.
- (2) Kurangnya kepercayaan diri, dalam arti ini guru yang baru pertama kali menerjunkan diri mengajar di depan kelas biasanya menonjolkan sikap yang agak kaku dan terkadang bingung untuk mengeluarkan kata-kata apa yang tepat untuk memulai pembicaraan. Keadaan seperti itu terkadang mendatangkan trauma dalam dirinya. Hal ini kurang menguntungkan, karena bisa jadi bahan yang telah dikuasai hilang dari ingatan. Akhirnya, sukar menguasai keadaan kelas.

Beberapa faktor yang memengaruhi pengalaman kerja menurut Handoko (2009) dalam jurnal *Leatemala* (2018) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai” antara lain:

- (1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, dan bekerja untuk menunjukan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- (2) Bakat dan minat untuk memperkirakan minat dan kapasitas seseorang.
- (3) Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

- (4) Kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penganalisisan dan penilaian.
- (5) Keterampilan dan kemampuan teknik untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan, bahwa faktor yang memengaruhi pengalaman mengajar yaitu terdiri dari dua bagian, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dari pengalaman mengajar keterampilan mengajar guru itu sendiri, kurangnya percaya diri dalam mengajar, sikap dan kebutuhan dari seorang guru, latar belakang yang terdapat dalam guru baik itu pendidikan, latihan, kursus, serta bakat dan minat dari dalam guru itu sendiri. Faktor tersebut tentunya selalu ada pada diri setiap pengalaman mengajar guru.

2.1.4 Banyaknya Pelatihan yang Pernah Diikuti

Pada bagian ini terdiri dari pengertian pelatihan, tujuan pelatihan, tahapan pelatihan, prinsip-prinsip dalam pelatihan, tahapan pelatihan, metode pelatihan, dan indikator pelatihan. Rinciannya sebagai berikut:

2.1.4.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan terjemahan dari kata “*training*” dalam bahasa Inggris, secara harfiah akar kata “*training*” adalah “*train*”, yang artinya: (1) memberi pelajaran dan praktik (*give teaching and practice*), (2) menjadikan berkembang dalam arah yang dikehendaki (*cause to grow in a requires direction*), (3) persiapan (*preparation*), dan (4) praktik (*practice*) (Kamil, 2010:3). Konsep pelatihan menurut Dearden (1984) dalam Kamil (2010:7) mengungkapkan bahwa pelatihan

pada dasarnya meliputi proses belajar mengajar dan latihan yang bertujuan untuk mencapai tingkatan kompetensi tertentu atau efisiensi kerja. Pelatihan umumnya saling berkaitan dengan pendidikan, di mana pendidikan tersebut untuk meningkatkan atau mengembangkan keterampilan yang dimiliki oleh guru dan pendidikan tersebut lebih menekankan pada kemampuan yang menyeluruh, sedangkan pelatihan lebih menekankan pada pengembangan kemampuan khusus yang dilakukan dengan suatu praktik. Pelatihan dilakukan secara khusus untuk mengubah motivasi kerja bilamana dibutuhkan, sehingga pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini. Oleh sebab itu, pelatihan itu sendiri merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar yang dilaksanakan di luar sistem sekolah, memerlukan waktu yang relatif singkat, dan lebih menekankan pada praktik (Kamil, 2010:10).

Pelatihan menurut Kunandar (2011:92) adalah pengalaman dalam mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan dan peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik, baik pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional. Bukti fisik komponen ini dapat berupa sertifikat, piagam, atau surat keterangan dari lembaga penyelenggara pelatihan tersebut. Selain itu, Sujiono (2010:94) berpendapat yang sama bahwa pelatihan merupakan pengalaman dalam mengikuti pengembangan dan peningkatan kompetensi yang mendukung pelaksanaan tugas sebagai guru (seperti yang dilaksanakan oleh LPMP, P4TK, MGMP, KKG, dinas pendidikan, PT, asosiasi profesi). Pelatihan dibuat dan ditujukan pada pegawai

pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis kepada para pegawainya dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi (Mangkunegara, 2016:51).

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan pekerja atau dalam arti ini adalah guru. Pelatihan bertujuan untuk mendukung pelaksanaan tugas guru dalam menjalankan proses pembelajaran ataupun tugas-tugas yang lainnya sebagai guru dan pekerja. Pelatihan biasanya dilaksanakan atau diselenggarakan di tingkat kecamatan, kabuapten/kota, provinsi, ataupun internasional. Contoh pelatihan biasanya berupa LPMP, P4TK, MGMP, KKG, dinas pendidikan, PT, asosiasi profesi.

2.1.4.2 Tujuan Pelatihan

Mangkunegara (2016:52) mengemukakan tujuan pelatihan yang meliputi: (1) meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, maksudnya yaitu dengan melalui pelatihan seseorang mampu meningkatkan jiwanya untuk memunculkan ide-ide yang baru; (2) meningkatkan produktivitas kerja, melalui pelatihan seseorang mampu meningkatkan standar kerjanya dan produktivitasnya dalam bekerja; (3) meningkatkan kualitas kerja; (4) meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia; (5) meningkatkan moral dan semangat kerja; (6) meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal; (7) meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja; (8) menghindarkan keusangan (*obsolescence*); (9) meningkatkan perkembangan pribadi pegawai. Tujuan pelatihan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saja, melainkan juga untuk

mengembangkan bakat. Hal ini sebagaimana yang tampak pada pada definisi pelatihan yang dikemukakan oleh Jucius dalam Kamil (2010:11) bahwa pelatihan bertujuan untuk mengembangkan bakat, keterampilan, dan kemampuan. Sedangkan, Marzuki (1992) dalam Kamil (2010:11) juga berpendapat bahwa tujuan pokok dalam suatu pelatihan adalah:

- (1) Memenuhi kebutuhan organisasi
- (2) Memperoleh pengertian dan pemahaman yang lengkap tentang pekerjaan dengan standar dan kecepatan yang telah ditetapkan dan dalam keadaan yang normal serta aman.
- (3) Membantu para pemimpin organisasi dalam melaksanakan tugasnya.

Tujuan pelatihan harus dirumuskan secara spesifik, dalam arti apakah perubahan perilaku atau perubahan pengetahuan ingin dicapai setelah pelatihan atau perubahan pengetahuan ingin dicapai setelah pelatihan, misalnya kemampuan untuk menggunakan program komputer, kemampuan menggunakan peralatan baru, dan lain-lain. Tujuan pelatihan menurut Gomes (2003:198) bahwa pelatihan lebih sebagai sarana yang ditujukan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi sebelumnya, mengurangi sedikitnya dampak-dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai tujuan pelatihan, dapat disimpulkan yaitu untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan bakat yang dimiliki oleh seseorang sekaligus guna untuk mengurangi dampak-dampak negatif dalam kurangnya ruang lingkup pendidikan.

Selain itu, melalui pelatihan seorang pekerja baik guru ataupun yang lainnya dapat memperoleh pemahaman yang lengkap mengenai standar pekerjaan yang akan dijalankan atau sedang dijalankan yang telah ditetapkan dengan tepat dan dalam keadaan yang normal dan aman.

2.1.4.3 Prinsip-Prinsip dalam Pelatihan

Gehee (1979) memaparkan dalam Mangkunegara (2016:51) prinsip-prinsip perencanaan pelatihan sebagai berikut: (1) materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan; (2) tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai; (3) penatar harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran; (4) adanya penguat (*reinforcement*) guna membangkitkan respon yang positif dari peserta; (5) menggunakan konsep pembentukan (*shaping*) perilaku. Pelatihan merupakan bagian dari proses pembelajaran, maka prinsip pelatihanpun dikembangkan dari prinsip-prinsip pembelajaran. Prinsip umum agar pelatihan berhasil (Kamil, 2010:11-13) antara lain:

(1) Prinsip perbedaan individu

Perbedaan-perbedaan individu dalam latar belakang sosial, pendidikan, pengalaman, minat, bakat, dan kepribadian harus diperhatikan dalam menyelenggarakan pelatihan.

(2) Prinsip motivasi

Agar peserta pelatihan belajar dengan giat perlu ada motivasi. Motivasi dapat berupa pekerjaan atau kesempatan berusaha, penghasilan, kenaikan pangkat atau jabatan, dan peningkatan kesejahteraan serta kualitas hidup.

(3) Prinsip pemilihan dan pelatihan para pelatih

Efektivitas program pelatihan antara lain bergantung pada para pelatih yang mempunyai minat dan kemampuan melatih. Anggapan bahwa seseorang yang dapat mengerjakan sesuatu dengan baik akan dapat melatihkannya dengan baik pula tidak sepenuhnya benar. Oleh karena itu, perlu adanya pelatihan para pelatih agar dapat menjadi motivasi tambahan bagi peserta pelatihan.

(4) Prinsip belajar

Belajar harus dimulai dari yang mudah menuju kepada yang sulit, atau dari yang sudah diketahui menuju kepada yang belum diketahui.

(5) Prinsip partisipasi aktif

Partisipasi aktif dalam proses pembelajaran dalam hal ini seseorang yang mengikuti pelatihan dapat meningkatkan partisipasinya secara aktif sehingga dapat meningkatkan minat dan motivasi peserta pelatihan.

(6) Prinsip fokus pada batasan materi

Pelatihan dilakukan hanya untuk menguasai materi tertentu, yaitu melatih keterampilan dan tidak dilakukan terhadap pengertian, pemahaman, sikap, dan penghargaan.

(7) Prinsip diagnosis dan koreksi

Pelatihan berfungsi sebagai diagnosis melalui usaha yang berulang-ulang dan mengadakan koreksi atas kesalahan-kesalahan yang timbul.

(8) Prinsip pembagian waktu

Pelatihan dibagi menjadi sejumlah kurun waktu yang singkat.

(9) Prinsip keseriusan

Pelatihan jangan dianggap sebagai usaha sampingan yang bisa dilakukan dengan seenaknya.

(10) Prinsip kerjasama

Pelatihan dapat berhasil dengan baik melalui kerjasama yang apik antar semua komponen yang terlibat dalam pelatihan.

(11) Prinsip metode pelatihan

Terdapat berbagai metode pelatihan, dan tidak ada satupun metode pelatihan yang dapat digunakan untuk semua jenis pelatihan. Oleh karena itu, perlu dicarikan metode pelatihan yang cocok untuk suatu pelatihan.

(12) Prinsip hubungan pelatihan dengan pekerjaan atau dengan kehidupan nyata.

Pekerjaan, jabatan, atau kehidupan nyata dalam organisasi atau dalam masyarakat dapat memberikan informasi mengenai pengetahuan, keterampilan, dan sikap apa yang dibutuhkan, sehingga perlu diselenggarakan pelatihan.

Gomes (2003:208) menyatakan bahwa terdapat prinsip-prinsip pelatihan seperti: (1) memotivasi para peserta pelatihan untuk belajar keterampilan baru; (2) memperlihatkan keterampilan-keterampilan yang diinginkan untuk dipelajari; (3) harus konsisten dengan isi (misalnya, menggunakan pendekatan interaktif untuk mengajarkan sebuah keterampilan-keterampilan interpersonal); (4) memungkinkan partisipasi aktif; (5) memberikan kesempatan berpraktek dan perluasan keterampilan; (6) memberikan *feedback* mengenai performansi selama pelatihan; (7) mendorong adanya pemindahan yang positif dari pelatihan ke pekerjaan; dan (8) harus efektif dari segi biaya. Prinsip pelatihan menurut Hariandja (2002:191)

antara lain: *participation, repetition, relevance, transference, dan feedback*. Tetapi, pelatihan juga perlu memperhatikan biaya, materi, pelatih, dan peserta pelatihan.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa prinsip pelatihan terdiri dari prinsip perbedaan individu, prinsip motivasi, prinsip pemilihan dan pelatihan para pelatih, prinsip belajar, prinsip partisipasi aktif, prinsip pembagian waktu, Prinsip fokus pada batasan materi, prinsip diagnosis dan koreksi, prinsip keseriusan, prinsip kerjasama, prinsip metode pelatihan, prinsip hubungan pelatihan dengan pekerjaan atau dengan kehidupan nyata.

2.1.4.4 Tahapan Pelatihan

Tahapan pelatihan menurut Gomes (2003:204) ada tiga tahap utama dalam pelatihan, antara lain:

(1) Penentuan kebutuhan pelatihan (*assessing training needs*)

Tujuan dari penentuan kebutuhan pelatihan adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui atau menentukan apakah perlu atau tidaknya pelatihan dalam organisasi tersebut.

(2) Mendesain program pelatihan (*designing a training program*)

Ketepatan metode pelatihan tertentu tergantung pada tujuan yang hendak dicapai identifikasi mengenai apa yang diinginkan agar para pekerja harus mengetahui dan harus melakukan.

(3) Evaluasi efektifitas program pelatihan (*evaluating training program effectiveness*)

Pada tahapan pelatihan ini adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif di dalam mencapai sasaran-sasarannya yang ditetapkan ini.

Oleh karena itu, pada program pelatihan evaluasi ini dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan dan keterampilan yang dimiliki oleh pekerja tersebut dalam arti disini adalah guru.

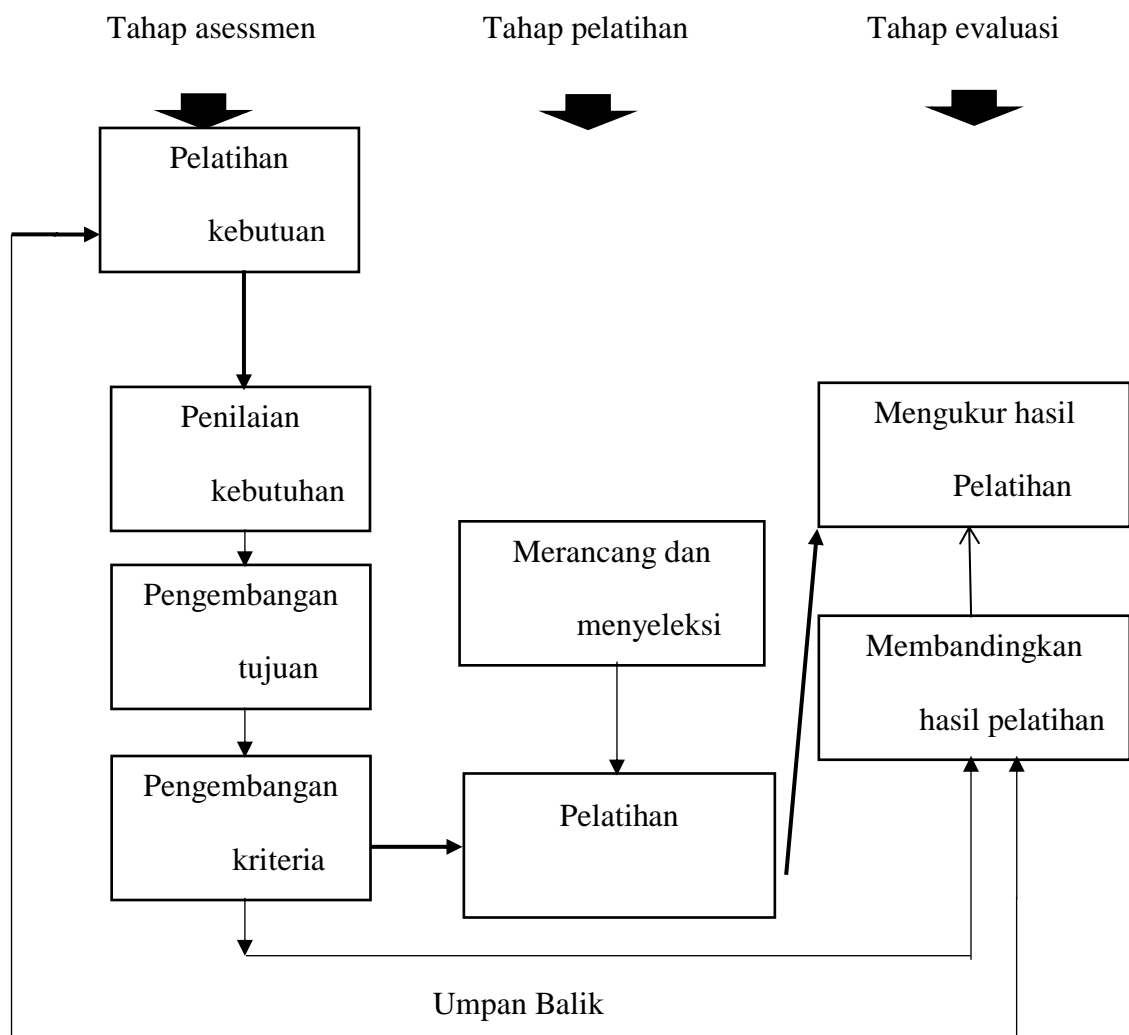
Mengingat pentingnya pelatihan dan pengembangan, maka seorang manajer sumber daya manusia harus dapat mengembangkan program pelatihan yang efektif. Terdapat beberapa proses atau kegiatan pelatihan dan pengembangan yang efektif menurut (Hariandja, 2003:174), antara lain:

- (1) Menganalisis kebutuhan pelatihan organisasi, yang sering disebut *need analysis* atau *need assesment*.
- (2) Menentukan sasaran dan materi program pelatihan.
- (3) Menentukan metode pelatihan dan prinsip-prinsip belajar yang digunakan.
- (4) Mengevaluasi program pelatihan.

Prosedur pelatihan dimulai dengan analisis kebutuhan yang menjadi pangkal utama dalam penyusunan program pelatihan, kemudian dilanjutkan dengan penyusunan kriteria keberhasilan sebagai tolak ukur kesuksesan atau kegagalan penyelenggaraan suatu pelatihan. Rancangan pelatihan dilakukan secermat mungkin agar proses pelatihan berlangsung dengan baik dan dapat menghindari faktor-faktor yang mungkin menghambat. Proses pelatihan perlu dievaluasi melalui kriteria yang telah disiapkan sehingga keberhasilan dan kegagalan penyelenggaraan dapat diketahui dan digunakan untuk penyusunan prosedur pelatihan berikutnya.

Mangkunegara (2016:52) mengungkapkan bahwa tahapan-tahapan penyusunan pelatihan dan pengembangan adalah: (1) mengidentifikasi kebutuhan pelatihan/pengembangan (*job-study*); (2) menetapkan tujuan dan sasaran

pelatihan/pengembangan; (3) menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya; (4) menetapkan metode pelatihan/pengembangan; (5) mengadakan percobaan (tryout) dan revisi; (6) mengimplementasikan dan mengevaluasi. Selain itu, Kamil (2010:155) juga menjelaskan bahwa Pelaksanaan pelatihan memerlukan prosedur atau langkah-langkah agar pelatihan berjalan dengan baik. Langkah-langkah pelatihan sebagai acuan dalam melaksanakan pelatihan adalah sebagai berikut.



Gambar 2.5 prosedur pelatihan model proses pada masyarakat Galang, Bulan, dan Belakang Padang

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa tahapan pelatihan yaitu dengan menentukan kebutuhan kegiatan, selanjutnya menentukan sasaran dari pelatihan yang akan dilaksanakan, menentukan tujuan pelatihan tersebut, peserta yang akan mengikuti pelatihan, menentukan kriteria pelatihan, pelaksanaan pelatihan, tahapan pelatihan yang akan dilaksanakan, dan terakhir yaitu dengan mengevaluasi pelatihan tersebut. Selain itu, tahapan dari pelatihan juga salah satunya menganalisis kebutuhan pelatihan organisasi, yang sering disebut *need analysis* atau *need assesment*, menentukan sasaran dan materi program pelatihan, menentukan metode pelatihan dan prinsip-prinsip belajar yang digunakan, mengevaluasi program pelatihan.

2.1.4.5 Metode Pelatihan

Bernandin & Russell (1993) dalam Gomes (2003:207-208) mengelompokkan metode-metode pelatihan atas dua kategori, yaitu:

- (1) *Information methods* biasanya menggunakan pendekatan satu arah, melalui mana informasi-informasi disampaikan kepada para peserta oleh para pelatih. Metode ini dipakai untuk memberikan informasi atau keterampilan secara faktual, atau sikap tertentu. Para peserta dalam metode pelatihan jenis ini tidak diberikan kesempatan untuk mempraktikkan atau melibatkandiri dalam hal yang diajarkan selama proses pelatihan berlangsung. Metode jenis ini menggunakan teknik seperti perkuliahan, presentasi audio-visual, dan *self directed learning*.
- (2) *Experiential methods* adalah metode yang mengutamakan komunikasi yang luwes, fleksibel, dan lebih dinamis, baik dengan instruktur, sesama peserta, dan

langsung mempergunakan alat-alat yang tersedia dalam pelatihan, misalnya komputer, guna menambah keterampilannya. Metode jenis ini bersifat fasilitator dan berorientasi pada para peserta. (*trainee-centered*). Misalnya, diskusi kelompok, studi kasus, dan permainan peran merupakan teknik-teknik yang umum dipakai untuk melibatkan para peserta dan menginternalkan proses belajar-mengajar.

Kamil (2010:156) menyatakan bahwa terdapat tiga metode yang dikembangkan, metode tersebut sesuai dengan kondisi masyarakat dan kebutuhan pelatihan, metode-metode yang dikembangkan tersebut meliputi:

- (1) *Mass teaching method*, yakni metode yang ditunjukkan pada masa. Metode ini dipilih untuk menyampaikan sampai pada taraf *awareness* (kesadaran) dan *interest* (ketertarikan).
- (2) *Group teaching method*, yakni metode yang ditunjukkan pada kelompok. Metode ini dipilih untuk menyampaikan sampai pada taraf kesadaran dan ketertarikan ditambah dengan *evaluation* (pertimbangan) dan *trial* (mencoba).
- (3) *Individual teaching method*, yakni metode yang ditunjukkan pada individu, dan metode ini dipilih untuk menyampaikan sampai kesadaran, ketertarikan, pertimbangan dan mencoba, juga peserta pelatihan sampai pada taraf *adoption* (mengambil alih), *action* (berbuat), dan *satisfaction* (kepuasan).

Hariandja (2002:191) menyatakan pada pelatihan terdapat dua metode yang digunakan yaitu metode latihan dan pengembangan yang dapat digunakan. Metode pertama adalah metode *on the job training* dalam bentuk *job instruction training*,

coaching, job training, dan apprenticeship/intership. Metode yang kedua adalah metode *off the job training*; yaitu pelatihan yang dilakukan di luar pekerjaan, bisa dalam bentuk *lecture, video presentation, vestibule training, role playing, case study, simulation, self-study, program learning, dan laboratory learning*. Sependapat dengan Hariandja, Mangkunegara (2016:62) juga mengemukakan bahwa metode yang digunakan dalam pelatihan adalah metode *on the job training*. Pelatihan dengan menggunakan metode ini dianggap tepat untuk mengajarkan *skill* yang dapat dipelajari dalam beberapa hari atau beberapa minggu, hanya saja peserta pelatihan dalam metode ini harus dilakukan pada waktu yang sama dan untuk pekerjaan yang sama pula.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa metode yang digunakan untuk pelatihan dibagi menjadi beberapa bagian, antara lain: metode pelatihan menurut arahnya terdiri dari dua macam, meliputi: *information methods, experiential methods*; berdasarkan pengelompokannya terdiri dari tiga macam, meliputi: *Mass teaching method, group teaching method, individual teaching method*; berdasarkan bentuknya terdiri dari dua metode, meliputi: metode *on the job training, metode off the job training*.

2.1.4.6 Indikator Pelatihan

Program pelatihan dapat diukur dan dapat dievaluasi berdasarkan informasi yang bisa diperoleh pada lima tingkatan (Gomes, 2003:209-211) antara lain:

- (1) *Reactions*, ukuran mengenai reaksi ini didesain untuk mengetahui opini dari para peserta program pelatihan.

- (2) *Learning*, informasi yang didapat atau diperoleh melalui jenis evaluasi adalah untuk mengetahui seberapa jauh para peserta menguasai konsep, pengetahuan, dan keterampilan yang diberikan selama proses pelatihan.
- (3) *Behaviors*, bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh pelatihan terhadap perubahan performansi guru setelah mengikuti proses pelatihan.
- (4) *Organization result*, yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi pada level ini untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan.
- (5) *Costs effectivity*, untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan bagi program pelatihan, dan apakah besarnya biaya untuk pelatihan tersebut terhitung kecil atau besar dibandingkan biaya yang timbul dari permasalahan yang dialami oleh organisasi.

Sujiono (2010:95) menyatakan bahwa aspek yang dinilai dalam program pelatihan antara lain: (1) lama pelatihan; (2) relevansi antara materi pelatihan dengan program studi; (3) penyelenggara pelatihan; (4) tingkat pelatihan (internasional/nasional/provinsi/kabupaten/kota/lokal). Kamil (2010:162) menyatakan bahwa evaluasi pelatihan dilaksanakan oleh nara sumber/ fasilitator diakhir pemberian pelatihan maupun praktik. Aspek yang dinilai atau dievaluasi meliputi: (1) aspek kognitif; (2) aspek afektif; (3) aspek psikomotor.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa indikator dalam pelatihan meliputi: (1) rekasi; (2) belajar; (3) *behavior*; (4) hasil; (5) efektivitas; (6) lama pelatihan; (7) relevansi antara materi pelatihan dengan program studi; (8) penyelenggara pelatihan; (9) tingkat pelatihan. Peneliti menggunakan lama

pelatihan/frekuensi guru dalam mengikuti pelatihan selama masa kerja guru sebagai indikator utama dalam penelitian ini, dengan anggapan bahwa semakin banyak pelatihan yang diikuti oleh guru maka semakin baik pula dalam melaksanakan tugasnya dan proses pembelajaran.

2.2 Hubungan Antar Variabel

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu kinerja guru (Y), pengalaman mengajar (X_1), dan banyaknya pelatihan yang pernah diikuti (X_2). Uraian selengkapnya sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Pengalaman Mengajar terhadap Kinerja Guru

Pengalaman mengajar merupakan salah satu komponen penting dalam suatu pekerjaan seorang guru. Pada komponen inilah seseorang memiliki banyak pengalaman dan dapat digunakan sebagai senjata untuk menyelesaikan masalah yang terjadi pada bidang yang ditekuninya. Guru yang memiliki banyak pengalaman mengajar yang dimiliki guru tentunya menjadi penentu dalam pencapaian hasil belajar siswa, karena guru yang sudah lama berada di lingkungan sekolah dinilai lebih memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam proses belajar mengajar, sedangkan guru yang masih pemula atau baru membutuhkan pengalaman mengajar yang dapat didapatkan dari proses pembelajaran.

Pada penelitian Prasetya, dkk (2017) yang berjudul “pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan” menyebutkan bahwa pengalaman kerja seseorang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta sebesar 0,259. Berdasarkan

penelitian tersebut, kinerja salah satunya dipengaruhi oleh pengalaman kerja dari individu tersebut. Pengalaman kerja secara alami mengajarkan seseorang untuk meningkatkan kinerjanya. Pada pengalaman kerja guru juga mampu memupuk keahlian dan profesionalisme seorang guru tersebut, karena pengalaman adalah sekolah terbaik bagi manusia untuk menyikapi permasalahan hidup terutama di dunia pekerjaan untuk membuahkan kinerja yang baik pula. Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, diduga bahwa terdapat pengaruh dari pengalaman mengajar terhadap kinerja guru.

2.2.2 Pengaruh banyaknya pelatihan yang pernah diikuti terhadap Kinerja Guru

Seorang guru tentunya harus memiliki keahlian dan keterampilan. Sedangkan, keahlian tersebut guru dapatkan salah satunya dengan melalui pelatihan. Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan pekerja atau dalam arti ini adalah guru. Pelatihan tersebut disesuaikan dengan kebutuhan guru agar sesuai dengan apa yang guru butuhkan. Hasil kinerja guru tentunya ditentukan standar kompetensi yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Berdasarkan standar kompetensi tersebut kinerja seorang guru dapat dilihat. Pada dasarnya tidak semua guru telah memenuhi standar kompetensi, untuk memenuhi standar kompetensi tersebut guru mengikuti berbagai pelatihan sehingga guru tersebut mampu menyelesaikan dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar kompetensi yang ada.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Natajaya, dkk (2013) yang berjudul “Kontribusi masa kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat), dan iklim kerja terhadap kinerja guru madrasah ibtida’iyah swasta di Kabupaten Badung” dalam

kesimpulannya menjelaskan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja guru sebesar 10,49% sehingga dapat dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja guru. Pada pelatihan seorang guru tentunya dapat mengambil manfaat untuk meningkatkan keahliannya dan keterampilannya yang didapat melalui pelatihan untuk pekerjaan dan kehidupannya. Berdasarkan kerangka berpikir tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja guru.

2.2.3 Pengaruh Pengalaman Mengajar dan banyaknya pelatihan yang Pernah diikuti terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh pengalaman mengajar dan belajar salah satunya yaitu dengan mengikuti pelatihan. Guru yang profesional tentunya ditentukan oleh masa kerja dan keterampilan yang dimiliki. Profesionalisme merujuk pada suatu pekerjaan yang menuntut keahlian dan tanggung jawab. Pekerjaan guru diukur berdasarkan penguasaan guru tersebut terhadap empat standar kompetensi dimana kompetensi tersebut adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Guru dalam memenuhi keempat kompetensi tersebut perlu meningkatkan kinerjanya dalam tingkat pendidikan tentunya diiringi dengan mengikuti pelatihan yang dapat menunjang tugasnya sebagai seorang guru.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sulaefi (2017) yang berjudul “pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap disiplin kerja dan kinerja

karyawan” dimana terdapat pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tanpa melalui disiplin kerja karyawan dan pengembangan karyawan. Sehingga, dapat disimpulkan dalam penelitian tersebut bahwa pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keberhasilan kinerja guru ditentukan oleh guru itu sendiri dalam menjalankan tugas ketika guru tersebut sudah terpenuhi kebutuhannya secara tidak langsung pemerintah juga menginginkan timbal balik berupa bukti kinerja yang lebih baik pula.

Pada hal ini, pengalaman mengajar guru sangat berperan penting untuk meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Damaryanti, N, dkk. (2012) yang berjudul “pengaruh latar belakang pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja guru Raudhatul Athfal di Medan”, berdasarkan hasil perhitungan Analisis Varians 2 jalur, juga diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari masa kerja terhadap kinerja. Guru yang memiliki masa kerja antara 4-10 tahun memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang memiliki masa kerja diatas 10 tahun. Seorang guru yang sudah dan dapat menghasilkan sesuatu yang berkualitas. Pengalaman mengajar tentunya harus diimbangi dengan kemampuan akademis guru itu sendiri. Karena kemampuan akademis merupakan kunci berhasilnya pengalaman mengajar. Melalui pengalaman mengajar secara tidak langsung dapat meningkatkan keberhasilan peserta didik dan meningkatkan mutu pendidikan. Oleh sebab itu, pengalaman mengajar dan pelatihan sama-sama memiliki pengaruh terhadap terciptanya kinerja guru yang lebih baik. Diharapkan melalui ini, keinerja guru dapat berjalan dengan lancar dan mampu menunjukkan produktivitas kinerjanya dengan baik.

2.3 Kajian Empiris

Penelitian mengenai pengalaman mengajar, banyaknya pelatihan yang pernah diikuti, dan kinerja guru sebelumnya sudah beberapa kali dilakukan oleh para peneliti. Hasil penelitian tersebut dapat memberikan gambaran bagi penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Beberapa hasil penelitian yang menjadi dasar penelitian ini yaitu:

- (1) Sukirno (2003) dari Universitas Negeri Yogyakarta yang berjudul "*The Impact Of Teaching Experience, Education Level And Participative Decision Making Of Teaching Staffs On Student Outcomes In Accounting Department At Private College*". Penelitian ini bertujuan untuk menguji empiris apakah pengalaman mengajar (*teaching experience*), jenjang pendidikan (*education level*), dan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan (*participative decision making*) staf pengajar, mempengaruhi hasil belajar mahasiswa (*student outcomes*) di Jurusan Akuntansi pada Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta. Dalam penelitian ini sebanyak 95 orang dosen perguruan tinggi swasta yang mengajar di departemen akuntansi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Hipotesis diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi linear. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji linearitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pengalaman mengajar (*teaching experience*) dan jenjang pendidikan (*education level*) tidak berpengaruh terhadap hasil belajar mahasiswa, yang

ditunjukkan dengan nilai F sebesar 0.9980 dengan tingkat signifikansi 37.2% jauh berada di atas tingkat signifikansi yang dipersyaratkan (5%), (2) partisipasi dosen dalam proses pengambilan keputusan (*participative decision making*) berpengaruh terhadap hasil belajar mahasiswa. Hal ini didasarkan pada nilai F sebesar 4.406 dengan tingkat signifikansi 3.8% berada dibawah tingkat signifikansi yang dipersyaratkan (5%), (3) secara bersama-sama pengalaman mengajar (*teaching experience*), jenjang pendidikan (*education level*), dan partisipasi dosen dalam proses pengambilan keputusan (*participative decision making*) tidak berpengaruh terhadap hasil belajar mahasiswa, yang ditunjukkan dengan nilai F sebesar 1.858 dengan tingkat signifikansi 14.2% jauh berada di atas tingkat signifikansi yang dipersyaratkan (5%).

- (2) Hasanah, D.S (2010) dari Universitas Pendidikan Indonesia yang berjudul “Pengaruh Pendidikan Latihan (DIKLAT) Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se-Kecamatan Babacikao Kabupaten Purwakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap seberapa besar kontribusi faktor pendidikan dan pelatihan kepemimpinan guru dan iklim kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif korelasional. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 78 orang guru sekolah dasar dari 260 guru yang ada di Kecamatan Babakancio Kabupaten Purwakarta. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa pendidikan dan pelatihan kepemimpinan guru berpengaruh terhadap kinerja guru (X_1 terhadap Y) sebesar 33%, sedangkan faktor iklim kerja terhadap kinerja guru (X_2 terhadap Y) sebesar 67%. Secara

bersamaan faktor pendidikan dan pelatihan kepemimpinan guru dengan iklim kerja (X_1 dan X_2 terhadap Y) adalah 57%.

- (3) Kande, Fredrik A. (2011) dari Universitas Kristen Artawacana Kupang yang berjudul “Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Guru SMA/MA di Kabupaten Alor”. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah *ex-post facto*. Populasi penelitian adalah guru SMA/MA se-Kabupaten Alor dengan sampel guru pada SMA Negeri 1 Kalabahi, SMA Negeri 2 Kalabahi, SMA Negeri Alor Barat Daya, dan MA Negeri Kalabahi Kabupaten Alor. Metode pengumpulan data menggunakan angket. Adapun teknik analisis data digunakan teknik analisis korelasi dan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) tingkat pendidikan guru memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru dengan $r < 0,05$; (2) pengetahuan guru tentang standar pendidikan memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru dengan $r < 0,05$; (3) dukungan sesama guru memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru dengan $r < 0,05$; (4) gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru dengan $r < 0,05$; (5) lingkungan fisik sekolah memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru dengan $r < 0,05$; (6) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan guru, pengetahuan tentang standar pendidikan, dukungan sesama guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan lingkungan fisik sekolah secara

bersama-sama dengan kinerja guru dengan sumbangannya terhadap kinerja guru sebesar 35%.

- (4) Kardiyem. (2013) dari Universitas Negeri Semarang yang berjudul “Analisis Kinerja Guru Pascasertifikasi (Studi Empiris Pada Guru Akuntansi SMKSe-Kabupaten Grobogan)”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kemampuan guru dalam mengembangkan program keahlian akuntansi, berkomunikasi dengan komunitas profesi secara lisan dan tulisan, mengembangkan materi, struktur konsep dan pola pikir produktif akuntansi, kemampuan menerapkan SK dan KD akuntansi, mengembangkan keprofesian berkelanjutan, melaksanakan pengalaman kerja yang relevan dengan bidang akuntansi. Penelitian ini merupakan studi empiris dengan pendekatan *Mixed Method*. Subjek inti terdiri dari 10 guru. Metode pengambilan sampel adalah *Purposive Random Sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan dokumentasi, wawancara, observasi dan angket. Analisis data menggunakan deskriptif kuantitatif dan kualitatif. Uji hipotesis menggunakan *Uji Wilcoxon*. Hasil analisis menunjukkan bahwa keseluruhan kinerja guru akuntansi tersertifikasi di SMK Se-Kabupaten Grobogan adalah tidak baik. Kendala yang dihadapi guru akuntansi dalam mengembangkan keprofesiannya yaitu rendahnya motivasi berprestasi, keterbatasan waktu, pengetahuan yang kurang dan persepsi terhadap peraturan pemerintah yang belum tegas. Saran yang diajukan bagi guru hendaknya meningkatkan kompetensi profesionalnya, bagi kepala sekolah hendaknya memprioritaskan pengembangan profesi guru melalui pelatihan dan membentuk tim khusus untuk mengevaluasi kinerja guru.

- (5) Juwita, H.R (2013) dari Universitas Pendidikan Indonesia yang berjudul “Pengaruh Pendidikan Pelatihan KTSP dan Kompensasi terhadap Kinerja Mengajar Guru SMPN di Kecamatan Sumedang Selatan”. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi pengaruh pendidikan dan pelatihan KTSP dan kompensasi terhadap kinerja mengajar guru. Penelitian ini menggunakan 72 guru sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan korelasi dan regresi. Hasil penelitian ini (1) Diklat KTSP, kompensasi dan kinerja mengajar guru SMPN di Kecamatan Sumedang dapat dikategorikan baik, (2) Diklat KTSP berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja mengajar, (3) Kompensasi yang diterima guru memiliki pengaruh terhadap kinerja mengajar guru, dan (4) Diklat KTSP dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Kesimpulan yg dapat diperoleh dari penelitian ini bahwa penyelenggaraan Diklat KTSP dan pemberian kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap upaya peningkatan kinerja mengajar guru di sekolah.
- (6) Ghana, C.C, & Sarbeng, I.B (2013) yang berjudul “*Staff Training and Development Interventions and Teaching Performance: Application of Structur Equation Modeling*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelatihan dan pengembangan serta staff pengajar di berbagai departemen *Universitas Cape Coast*. Penelitian ini mengambil 193 responden dari tiap anggota fakultas yang dipilih melalui teknik pengambilan sampel sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program pelatihan tidak dianggap cukup

adil telah memengaruhi pengetahuan dari profesional staf, perencanaan intelektual, dan penilaian kehadiran di dalam kelas.

(7) Susanto, E.M, dan Leonando, A (2013) dari Universitas Kristen Petra yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Haragon Surabaya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 orang karyawan yang bekerja sebagai operator alat berat pada CV Haragon Surabaya. Sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, maka ditetapkan sampel penelitian sebanyak 45 orang karyawan yang meliputi seluruh karyawan yang bekerja sebagai operator alat berat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket penelitian yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan operator alat berat CV Haragon Surabaya.

(8) Rahardjo, Sri (2014) dari Adi Unggul Bhirawa Surakarta yang berjudul “*The Effect Of Competence, Leadership And Work Environment Towards Motivation And Its Impact On The Performance Of Teacher Of Elementary School In Surakarta City, Central Java, Indonesia*”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasidan kinerja guru sekolah dasar

di kota Surakarta secara efektif dapat ditingkatkan dengan peningkatan dalam lingkungan kerja. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa untuk meningkatkan kinerja guru SD di Surakarta bisa dilakukan dengan meningkatkan lingkungan kerja.

- (9) Usman, N, dkk. (2015) dari Universitas Syiah Kuala yang berjudul “Pelaksanaan Supervisi Akademik Oleh Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar pada Gugus I UPTD Dewantara Aceh Utara”. Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui penyusunan program supervisi akademik, pelaksanaan supervisi akademik, dan upaya kepala sekolah dalam pelaksanaan supervisi akademik terhadap peningkatan kinerja guru-guru. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Prosedur analisis data adalah reduksi data, display data, dan verifikasi. Sedangkan subjek penelitian adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Penyusunan program supervisi akademik kepala sekolah melibatkan sejumlah guru dan tenaga kependidikan; (2) Pelaksanaan supervisi akademik dilakukan dengan pendekatan tehnik supervisi akademik yang berbeda oleh masing-masing kepala sekolah, ada yang bersifat kelompok dan ada yang bersifat individual; dan (3) Upaya kepala sekolah dalam pelaksanaan supervisi akademik terhadap peningkatan kinerja guru-guru antara lain melaksanakan rapat guru di sekolah, mengirimkan sejumlah guru untuk mengikuti penataran, mewajibkan seluruh

guru untuk membuat RPP, dan mengumpulkan seluruh instrumen evaluasi selanjutnya dijabarkan dalam laporan evaluasi akhir pembelajaran.

- (10) Sary, F.P, dkk (2015) dari Universitas Telkom yang berjudul “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Anggrek Shopping Hotel Bandung”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelatihan kerja di Anggrek Shopping Hotel Bandung, kinerja karyawan di Anggrek Shopping Hotel Bandung dan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Anggrek Shopping Hotel Bandung. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kausal. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 34 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan karyawan di Anggrek Shopping Hotel Bandung berada pada kategori baik, kinerja karyawan Anggrek Shopping Hotel Bandung berada pada kategori baik dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Anggrek Shopping Hotel Bandung dengan pengaruh sebesar 18%, sedangkan sisanya sebesar 82% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
- (11) Rachmawati, Sri, dkk (2015) dari Universitas Tadulako yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Mengajar Dan Kompensasi Terhadap Profesionalisme Guru Di SMK Negeri 3 Palu”. Penelitian ini bertujuan untuk Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah: (1) untuk menganalisis pengaruh pelatihan, pengalaman mengajar dan kompensasi terhadap profesionalisme guru di SMK Negeri 3 Palu; (2) untuk menganalisis pengaruh

pelatihan terhadap profesionalisme guru di SMK Negeri 3 Palu; (3) untuk menganalisis pengaruh pengalaman mengajar terhadap profesionalisme guru di SMK Negeri 3 Palu; (4) untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap profesionalisme guru di SMK Negeri 3 Palu; (5) untuk menganalisis perbedaan profesionalisme guru yang mengajar pada rumpun mata pelajaran normatif, adaptif dan produktif di SMK Negeri 3 Palu. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMK Negeri 3 Palu yang telah tersertifikasi sebanyak 102 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi, dokumentasi dan untuk mengukur instrumen penelitian digunakan validitas dan reliabilitas. Penelitian ini menghasilkan (1) pengalaman mengajar dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme guru di SMK Negeri 3 Palu; (2) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru di SMK Negeri 3 Palu; (3) pengalaman mengajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru di SMK Negeri 3 Palu; (4) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru di SMK Negeri 3 Palu; (5) tidak terdapat perbedaan pelatihan, pengalaman mengajar dan kompensasi terhadap profesionalisme guru yang mengajar pada rumpun mata pelajaran normatif, adaptif dan produktif di SMK Negeri 3 Palu.

- (12) Ismiyati dan Zuhdan (2016) dari Universitas Negeri Semarang yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Mengajar, Iklim Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kompetensi Profesional Guru Di Smk Kristen Salatiga”. Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui adakah pengaruh pengalaman mengajar,

iklim kerja dan kompensasi terhadap kompetensi professional guru. penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan bantuan *SPSS For Windows Release 17* dimana dalam penelitian ini jumlah populasi 30 guru yang dijadikan sebagai responden. Hasil penelitian ini Uji keberartian persamaan regresi dilihat dari uji F hitung = 29,476 dengan signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ sehingga diperoleh hasil analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = 17,773 + 0,677X_1 + 0,393X_2 + 0,454X_3$. Secara parsial (r^2), pengalaman mengajar berpengaruh 22,3%, iklim kerja berpengaruh 17,5% dan kompensasi berpengaruh 15,4%. Secara simultan (R^2) pengalaman mengajar, iklim kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kompetensi profesional sebesar 23,5%.

- (13) Lamidi, dkk (2016) dari Universitas Slamet Riyadi Surakarta yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Masa Kerja sebagai Variabel Moderasi (Survei pada karyawan ARFA Babershop Cabang Solo)”. Penelitian ini bertujuan (a) untuk menganalisis signifikansi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan ARFA Barbershop Cabang Solo; (b) untuk menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ARFA Barbershop Cabang Solo; (c) Untuk menganalisis signifikansi pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan ARFA Barbershop Cabang Solo; (d) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan ARFA Barbershop Cabang Solo yang dimoderasi oleh masa kerja; (e) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap

kinerja karyawan ARFA Barbershop Cabang Solo yang dimoderasi oleh masa kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di 8 gerai ARFA Barbershop Cabang Solo. Penelitian ini menggunakan metode sensus, karena sampel yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 38 responden. Penelitian ini menghasilkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ARFA Barbershop Cabang Solo, tidak terbukti kebenarannya. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ARFA Barbershop Cabang Solo, terbukti kebenarannya. Masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ARFA Barbershop Cabang Solo, terbukti kebenarannya. Masa kerja memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan ARFA Barbershop Cabang Solo, terbukti kebenarannya. Masa kerja memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ARFA Barbershop Cabang Solo, terbukti kebenarannya.

- (14) Uhing, J, dkk (2016) dari Universitas Sam Ratulangi Manado yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado”. Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan kinerja pada PT. PLN (Persero) Area Manado. Metode penelitian adalah kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yaitu: pertama, pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area

Manado; dan kedua, pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado. Di antara kedua variabel tersebut, pelatihan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh paling besar. Saran yaitu: pertama, mengingat pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado, pihak perusahaan dan manajemen perlu meningkatkan intensitas pelatihan karyawannya agar bekerja dengan tingkat kinerja yang lebih signifikan.

- (15) Lumintang, G, dkk (2016) dari Universitas Sam Ratulangi Manado yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Kharisma Manado. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, lokasi penelitian pada PT. Berlian Kharisma Manado. Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh karyawan di pada PT. Berlian Kharisma Manado. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda dengan populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado sejumlah 40 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan SDM dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Kharisma Manado, pelatihan SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Kharisma Manado. Pelatihan SDM merupakan variabel yang pengaruhnya

terhadap kinerja karyawan, pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen perusahaan sebaiknya memperhatikan SDM agar kedepan kinerja para karyawan lebih meningkat.

(16) Wardani, K.W, dkk (2017) dari Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga yang berjudul “Pengaruh Kinerja Guru melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya”. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi seberapa tinggi tingkat kinerja guru/peserta pasca pelatihan dan menemukan penemu kinerja guru/peserta pasca pelatihan model *in-on*. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 30 orang (7 laki-laki dan 23 orang perempuan). Penelitian ini menghasilkan bahwa komitmen guru terhadap lingkungan pendidikan/sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjanya setelah olatihan sebesar 42,20%.

(17) Affandi, J, dkk (2017) dari Institut Pertanian Bogor yang berjudul “Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TD Automotive Compressor Indonesia”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan PT. TACI, menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. TACI, dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. TACI. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang berkaitan dengan topik penelitian. Data primer diperoleh dari pengisian kuesioner oleh seluruh leader yang telah mendapatkan pelatihan TI-JI (*TICO Job Instruction*) yaitu sebanyak 104 orang. Sedangkan data sekunder diperoleh

melalui berbagai sumber studi pustaka, seperti buku, jurnal, dan laporan yang dikeluarkan dari instansi atau lembaga, serta beberapa dari literatur internet yang terkait dengan penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh significant dan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Selanjutnya, pelatihan berpengaruh significant dan positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, motivasi kerja berpengaruh significant dan positif terhadap kinerja karyawan.

- (18) Putri, dkk (2017) dari Universitas RIAU yang berjudul "*Influence Of Teaching Experience And Work Discipline To Perfomance Of Teachers In Smk Labor Binaan Fkip Universitas Riau Pekanbaru*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman mengajar dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru-guru SMK Labor Binaan FKIP Universitas Riau yang berjumlah sebanyak 33 orang. Penelitian ini teknik pengumpulan data adalah metode kuesioner atau angket dan dokumentasi dan untuk pengujian hipotesis atau untuk mengetahui besarnya pengaruh pengalaman mengajar dan disiplin kerja terhadap kinerja guru digunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman mengajar dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini didasarkan atas hasil analisa, dimana hasil perhitungan menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,656 > 3,316$). Selanjutnya dengan uji t untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan pengalaman mengajar tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal

ini dibuktikan dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,691 < 2,042$). Selanjutnya untuk variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,620 > 2,042$). Kemampuan prediksi dari kedua variabel tersebut terhadap kinerja guru dalam penelitian sebesar 43,7 % (R Square 0,437) sedangkan sisanya 56,3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

- (19) Subroto, S. (2018) dari Universitas Pancasakti Tegal yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan; menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja serta menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Tegal Shipyard Utama yang bergerak dibidang industri galangan kapal. Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah 30 karyawan, dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang terdiri dari item-item pernyataan tentang pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan. Hasil pengujian validitas menyatakan bahwa semua indikator adalah valid dan dan hasil pengujian reliabilitas menyatakan bahwa masing-masing variabel adalah reliabel. Selain itu teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, karena menguji lebih dari satu variabel bebas. Adapun hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan;

tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

- (20) Damingun (2018) dari Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda”. Penelitian ini bertujuan untuk (a) mengetahui pengaruh variabel Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Rektorat Universitas Mulawarman; (b) mengetahui manakah di antara tingkat pendidikan dan masa kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Universitas Mulawarman. Berdasarkan hasil uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($235,661 > 3,15$) dengan Sig. *F Change* ($0,000 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa tingkat pendidikan (X_1) dan masa kerja (X_2) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda. Dari hasil uji t diperoleh (X_1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,328 > 1,6698$) menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan memberikan pengaruh yang signifikan, sedangkan (X_2) $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,092 < 1,6698$) yang menunjukkan bahwa variabel masa kerja (X_2) tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan merupakan variabel yang dominan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda, ini berarti hipotesis diterima.

- (21) Rumokoy, F.S, dkk (2018) dari Universitas Sam Ratulangi yang berjudul “Pengaruh Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Pelatihan dan

Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pt. PLN (Persero) Area Manado”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN Area Manado yang berjumlah 85 Orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel Karakteristik dimana sampel yang di ambil adalah seluruh jumlah dari populasi, yang berjumlah 85 Orang Responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado, sedangkan secara parsial Masa kerja, Pengalaman Kerja, dan Pendidikan tidak berpengaruh.

- (22) Winful, E.C & Hervie, D.M (2018) dari Accra Technical University yang berjudul “*Enhancing Teachers’ Performance Trough Training and Development in Ghana Education Service (A Case Study Ebenzer Senior High School)*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelatihan dan pengembangan guru untuk meningkatkan kemampuan kinerja mereka di Pendidikan Ghana (GES). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berdasarkan pada studi kasus. Teknik pengambilan sampel menggunakan responden guru sebanyak 40 responden yang diambil datanya 30 dari yang mewakilinya sekitar 75%. Penelitian ini menemukan bahwa buruknya kinerja guru karena kurangnya pelatihan selama melaksanakan tugasnya terutama

dalam materi pengajaran dan pembelajaran, kurangnya insentif dan motivasi serta pengawasan yang tidak tepat.

- (23) Ogi, I.W.J, dkk (2018) dari Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN Rayon Tondano. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan kinerja pada PT. PLN (Persero) Rayon Tondano. Metode penelitian adalah metode asosiatif dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yaitu: pertama, pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Tondano; kedua, pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Tondano. Di antara kedua variabel tersebut, pelatihan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh paling besar dan ketiga secara simultan pelatihan dan tingkat tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Saran yaitu: meningkatkan pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Tondano, pihak perusahaan dan manajemen perlu meningkatkan intensitas pelatihan karyawannya agar bekerja dengan tingkat kinerja yang lebih signifikan.

Berdasarkan penelitian yang sudah dipaparkan merupakan penelitian yang relevan dengan penelitian ini, penelitian tersebut memiliki persamaan yaitu meneliti

tentang pengalaman mengajar, banyaknya pelatihan yang pernah diikuti, dan kinerja guru. Namun, penelitian yang telah dipaparkan juga memiliki perbedaan pada tempat penelitian, subjek penelitian, dan pada sebagian penelitian tersebut ada yang berbeda baik variabel bebas maupun variabel terikatnya dengan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan penelitian *ex post facto* dengan metode penelitian kuantitatif. Penelitian yang telah dilaksanakan, dijadikan sebagai bahan pengembang peneliti untuk melaksanakan penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pengaruh pengalaman mengajar dan banyaknya pelatihan yang pernah diikuti terhadap kinerja guru.

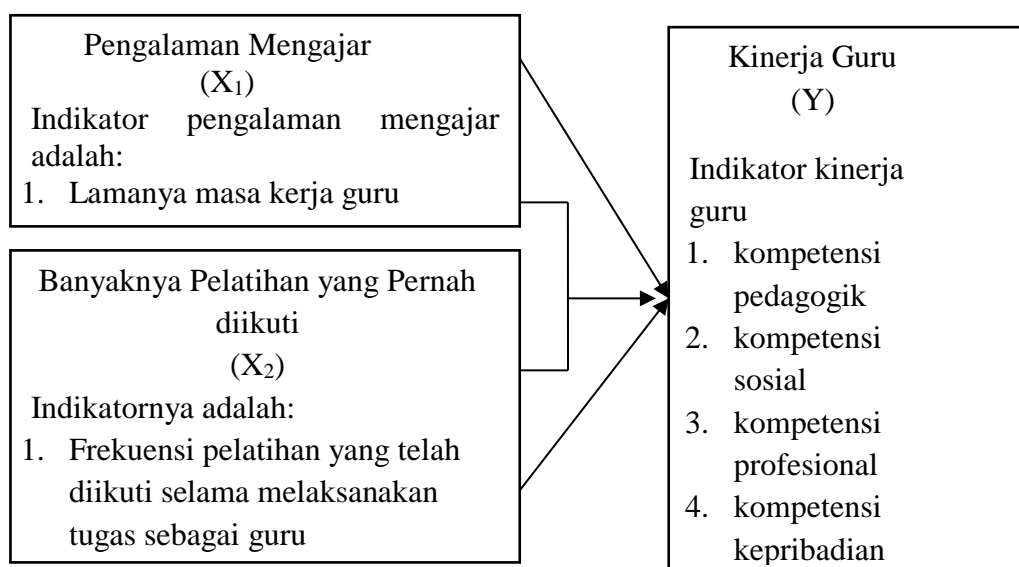
2.4 Kerangka Berpikir

Guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu pendidikan. Guru erat kaitannya dengan peserta didik dimana guru selalu berinteraksi secara langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran. Tugas utama seorang guru yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik. Keberhasilan seorang guru tidak hanya dilihat dari bagaimana guru menjalankan tugas utamanya mengajar tetapi juga dilihat dari kinerjanya yang berperan dalam pendidikan. Kinerja guru sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, salah satunya seorang guru. Oleh karena itu, guru harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional yang bekerja dengan kinerja yang tinggi. Kinerja guru tidak terlepas dari faktor yang memengaruhinya.

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja guru salah satunya adalah pengalaman. Pengalaman mengajar seorang guru dilihat dari berapa lama seorang guru tersebut menjalankan tugasnya sebagai guru. Adanya pengalaman mengajar tentunya dapat menjalankan kinerjanya dengan baik karena sudah melalui berbagai prose mengajar. Disinilah, peran kinerja guru dilihat untuk mengukur sejauh mana seorang guru tersebut menguasai berbagai keterampilan yang telah guru miliki untuk menjadi seorang guru profesional dengan melihat pengalaman guru tersebut.

Menjadi seorang guru yang profesional tentunya tidak lepas dari kemampuan dan keahlian guru, dimana keahlian tersebut bisa didapatkan dengan melalui pelatihan. Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk melatih para guru dalam mengembangkan kemampuannya dan keahliannya sesuai dengan yang dibutuhkan dalam pekerjaannya. Salah satu penilaian dari pelatihan yaitu frekuensi pelatihan yang pernah diikuti oleh guru tersebut, diharapkan dengan melalui pelatihan tersebut kinerja guru semakin meningkat baik dalam melaksanakan pendidikan dalam diperbaharui sehingga dapat menghasilkan keluaran yang baik untuk mencapai tujuan dan standar pendidikan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pelaksanaan kinerja guru di Sekolah Dasar terutama bagi guru demi meningkatkan kualitas guru untuk memberikan dampak yang positif untuk meningkatkan kinerjanya. Keterkaitan antara pengalaman mengajar dan banyaknya pelatihan yang pernah diikuti terhadap kinerja guru digambarkan dalam kerangka berpikir yang tergambar dalam skema berikut ini.



Gambar 2.6 Indikator Variabel

Keterangan :

X₁ : Pengalaman Mengajar

X₂ : Banyaknya Pelatihan yang Pernah Diikuti

Y : Kinerja Guru

Skema tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat. Pengalaman Mengajar (X₁) dan Banyaknya Pelatihan yang Pernah Diikuti (X₂) sebagai variabel bebas. Pengalaman mengajar dan Banyaknya Pelatihan yang Pernah Diikuti merupakan faktor yang memengaruhi kinerja guru.

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dibuat, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{01} : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman mengajar terhadap kinerja guru SD Se-Sekbin 1 kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes

$$H_{01} = \rho = 0$$

H_{a1} : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman mengajar terhadap kinerja guru SD Se-Sekbin 1 kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes

$$H_{a1} = \rho \neq 0$$

H_{02} : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara banyaknya pelatihan yang pernah diikuti terhadap kinerja guru SD Se-Sekbin 1 kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes

$$H_{02} = \rho = 0$$

H_{a2} : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara banyaknya pelatihan yang pernah diikuti terhadap kinerja guru SD Se-Sekbin 1 kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes

$$H_{a2} = \rho \neq 0$$

H_{03} : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman mengajar guru dan antara banyaknya pelatihan yang pernah diikuti terhadap kinerja guru SD Se-Sekbin 1 kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes

$$H_{03} = \rho = 0$$

H_{a3} : Ada hubungan yang positif dan signifikan antara pengalaman mengajar dan antara banyaknya pelatihan yang pernah diikuti terhadap kinerja guru SD Se-Sekbin 1 kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes

$H_{a3} = \rho > 0$

BAB 5

PENUTUP

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Mengajar dan Banyaknya Pelatihan Yang Pernah Diikuti terhadap Kinerja Guru SD Se-Sekbin 1 Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes” telah selesai dilaksanakan. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dibuat simpulan dan saran dari peneliti ini.

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis data, pengujian hipotesis dan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman mengajar terhadap kinerja guru SD Se-sekbin1 kecamatan ketanggungan kabupaten brebes. Berdasarkan hasil penelitian, pengalaman mengajar tergolong kategori yang sedang dengan nilai R sebesar 0.544, sedangkan kontribusi variabel X_1 (pengalaman mengajar) terhadap variabel Y (kinerja guru) sebesar 30.7 % dan 69.3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara besar kecilnya pengalaman mengajar dapat diprediksikan melalui persamaan regresi $Y' = 76.143 + 0,209X$ konstanta sebesar 76.143, artinya jika pengalaman mengajar (X_1) nilainya 0, maka nilai kinerja guru 76.143. Koefisien regresi variabel pengalaman mengajar (X) sebesar 0.209 artinya jika pengaruh pengalaman mengajar mengalami kenaikan sebesar 1, maka kinerja guru (Y)

akan mengalami penurunan sebesar 0.209. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan antara pengalaman mengajar terhadap kinerja guru.

- (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara banyaknya pelatihan yang pernah diikuti terhadap kinerja guru SD Se-Sekbin 1 Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes. Berdasarkan hasil penelitian, banyaknya pelatihan yang pernah diikuti tergolong dalam kategori rendah dengan nilai R sebesar sebesar 0.351, sedangkan kontribusi variabel X_2 terhadap Y 12.3 % dan 87.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara besar kecilnya banyaknya pelatihan yang pernah diikuti melalui persamaan regresi $Y' = 80.870 + 0,146X$. konstanta sebesar 80.870, artinya jika banyaknya pelatihan yang pernah diikuti (X_2) nilainya 0, maka nilai kinerja guru sebesar 80.870. Koefisien regresi variabel banyaknya pelatihan yang pernah diikuti mengalami kenaikan sebesar 1, kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.146. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara banyaknya pelatihan yang pernah diikuti dengan kinerja guru.
- (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman mengajar dan banyaknya pelatihan yang pernah diikuti terhadap kinerja guru SD se-sekbin 1 kecamatan ketanggungan kabupaten brebes. Berdasarkan hasil penelitian, banyaknya pelatihan yang pernah diikuti tergolong dalam kategori sedang dengan nilai R sebesar 0.649, sedangkan kontribusi variabel X_1 , X_2 terhadap Y adalah 42.1 % dan 57.9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara besar kecilnya banyaknya pelatihan yang pernah diikuti melalui persamaan regresi $74.978 + 0,206X_1 + 0,140X_2$.

Konstanta sebesar 74.978, artinya jika pengalaman mengajar (X_1) dan banyaknya pelatihan yang pernah diikuti (X_2) nilainya 0, maka nilai kinerja guru sebesar 74.978. Koefisien regresi variabel pengalaman mengajar (X_1) sebesar 0.206 artinya jika pengaruh pengalaman mengajar mengalami kenaikan sebesar 1, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.206. Koefisien variabel banyaknya pelatihan yang pernah diikuti sebesar 0.140 artinya jika pengaruh banyaknya pelatihan yang pernah diikuti mengalami kenaikan sebesar 1, kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.140. sehingga, dapat disimpulkan bahwa pengalaman mengajar dan banyaknya pelatihan yang pernah diikuti berpengaruh terhadap kinerja guru SD Se-Sekbin 1 Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta simpulan yang telah dipaparkan tersebut, saran yang dapat disampaikan untuk pendidikan, kepala sekolah, dinas pendidikan setempat, dan peneliti adalah sebagai berikut.

5.2.1 Bagi Pendidik

- (1) Manfaat yang diharapkan Guru dapat mengembangkan kompetensi yang telah didapatnya selama mengajar agar kinerja guru terus meningkat.
- (2) Guru hendaknya meningkatkan kinerjanya melalui upaya-upaya yang dapat meningkatkan kualitas kinerja, melalui keikutsertaannya dalam pelatihan, menambah referensi dalam proses belajar mengajar serta meningkatkan

kemampuannya dalam menggunakan dan mengimplementasikan apapun yang didapat dalam pelatihan yang dapat menunjang proses pembelajaran.

5.2.2 *Bagi Kepala Sekolah*

Kepala sekolah diharapkan memantau prestasi kerja para guru sekolah dasar yang berada di bawah pengawasannya, agar tercipta guru profesional serta mendorong guru untuk selalu mengikuti apapun pelatihan yang menunjang proses pembelajaran dan wawasannya sebagai seorang guru.

5.2.3 *Bagi Dinas Pendidikan Setempat*

Untuk merencanakan dan melaksanakan penataan/pelatihan dengan sungguh-sungguh. Pelatihan tersebut hendaknya tidak hanya teori saja, tetapi praktik secara langsung terutama untuk pelatihan model-model pembelajaran yang inovatif.

5.2.4 *Bagi Peneliti Selanjutnya*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih ada faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, dalam penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru selain faktor pengalaman mengajar dan banyaknya pelatihan dengan demikian, dapat diketahui kontribusi faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeyemi. (2008). *Teachers' Teaching Experience and Students' Learning Outcomes in Secondary Schools in Ondo State, Nigeria*. *Asian Journal of Onformation Teachnology* 7 (5): 201-209 2008.
- Affandi, J, dkk (2017). Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TD Automotive Compressor Indonesia. Sekolah Bisnis, Institut Pertanian Bogor *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No. 2, Mei 2017.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aulawi, F.S. (2014). Pengaruh Pelatihan / Training terhadap Kinerja karyawan pada PT XXX Industri (Persero) Bandung. *Jurnal E-Proceeding Of Management* : Vol.1, No.3 Desember 2014, Page 751
- Barnawi dan Arifin, M. (2012). *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta. Ar-Ruzz Media.
- Damay, D. (2012). *Panduan Sukses Sertifikasi Guru*. Yogyakarta: Araska.
- Damaryanti, N, dkk (2017). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Guru Raudhatul Athfal di Medan. *Jurnal universitas medan area*.
- Damingun (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* Vol.12 No.1 Januari 2018 Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
- Dartha, I.K. (2010). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekertariat Daerah Kota Malang. *Jurnal Ekonomi MODERANISASI* Volume 6, Nomor 2, Juni 2010.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional. https://www.academia.edu/4889700/PENILAIAN_KINERJA_GURU_DIREKTORAT_TENAGA_KEPENDIDIKAN_DIREKTORAT_JENDERAL_PENINGKATAN_MUTU_PENDIDIK_DAN_TENAGA_KEPENDIDIKAN_DEPARTEMEN_PENDIDIKAN_NASIONAL_2008_KOMPETENSI_EVALUASI_PENDIDIKAN_04_B3?auto=download (diakses pada tanggal 20 Januari 2019)

- Djamarah, Syaiful B. (2017). *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Emzir. (2015). *Metodelogi Penelitian Pendidika Kuantitatif & Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Press.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Seri Pustaka Kunci.
- Ghana, C.C & Sarbeng, L.B. (2013). *Staff Training and Development Interventions and Teaching Performance: Application of Structur Equation Modeling*. *International journal of human resource studies* 2013, Vol. 3, No. 4.
- Gomes, C.F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Hariandja, M.T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasan, R. (2015). Pengaruh Masa Kerja dan Pendidikan Guru terhadap Kinerja Guru SDN Sukabumi 10 Kota Probolinggo. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS (JPPI) Volume 9 No 2 (2015) 1219-1230*.
- Hasanah, D.S (2010). Pengaruh Pendidikan Latihan (DIKLAT) Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se-Kecamatan Babacikao Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Penelitian Pendidikan Vol. 11, No. 2, Oktober 2010*.
- Ismiyati dan Zuhdan K.A. (2016). Pengaruh Pengalaman Mengajar, Iklim Kerja dan Kompensasi terhadap Kompetensi Profesional Guru di SMK Kristen Salatiga.
- Juwita, H.R (2013). Pengaruh Pendidikan Pelatihan KTSP dan Kompensasi terhadap Kinerja Mengajar Guru SMPN di Kecamatan Sumedang Selatan. *Jurnal Adminisistrasi Pendidikan Vol.XVII No.1 Oktober 2013*
- Kamil, M. (2010). *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: ALFABETA
- Kande, Fredrik A. (2011). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Guru SMA/MA di Kabupaten Alor. FKIP Universitas Kristen Artawacana Kupang *JURNAL KEPENDIDIKAN, Volume 41, Nomor 2, November 2011, Halaman 175 – 184*.
- Kardiyem. (2013). Analisis Kinerja Guru Pascasertifikasi (Studi Empiris Pada Guru Akuntansi SMKSe-Kabupaten Grobogan). Prodi Pendidikan Ekonomi, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang. *Kardiyem / Journal of Economic Education 2 (1) (2013)*.

- Kunandar. (2011). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kurniasih, I dan Berlin S. (2015). *Sukses Uji Kompetensi Guru – Panduan Lengkap*. Surabaya: Kata Pena.
- Lamidi, dkk (2016). Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Masa Kerja sebagai Variabel Moderasi (Survei pada karyawan ARFA Babershop Cabang Solo. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 16 Edisi Khusus April 2016: 177 – 186
- Leatemia, S.Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Di Maluku). Jurnal Manis Volume 2 Nomor 1, Januari 2018.
- Lumintang, G, dkk (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal EMBA 177 Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal. 177-186.
- Mangkunegara, A.P. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT refika ADITAMA.
- Mulyasa, E. (2013). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Munib, dkk. (2015). *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Semarang: Universitas Negeri Semarang Press.
- Natajaya, N, dkk. (2013). Kontribusi Masa Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtida'iyah Swasta di Kabupaten Badung. E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Pendidikan Dasar (Volume 4 Tahun 2013).
- Ogi, I.W.J, dkk (2018). Pengaruh Pelatihan dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN Rayon Tondano. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi. Jurnal Emba Vol.6 No.3 Juli 2018, Hal. 1768 – 1777.
- Prasetya, dkk. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 43 No. 1 Februari 2017.

- Priyatno, D. (2010). *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Jakarta: Mediakom
- Putri, R, dkk. (2017). *Influence Of Teaching Experience And Work Discipline To Perfomance Of Teachers In Smk Labor Binaan Fkip Universitas Riau Pekanbaru*. Jurnal pendidikan ekonomi Vol 4, No 1 (2017).
- Rachmawati, S, dkk. (2015). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Mengajar dan Kompensasi Terhadap Profesionalisme Guru Di Smk Negeri 3 Palu. *E-Journal Katalogis, Volume 3 nomor 12, desember 2015 hlm 67-75*.
- Rachmawati, T & Daryanto. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rahardjo, Sri (2014). *The Effect Of Competence, Leadership And Work Environment Towards Motivation And Its Impact On The Performance Of Teacher Of Elementary School In Surakarta City, Central Java, Indonesia. International Journal of Advance Research in Management and Social Sciences*. Vol 3 No.6 June 2014.
- Republik Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar 1945 dan Amandemen*. Jakarta: TransMedia Pustaka
- Republik Indonesia. (2003). UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003. Tentang Standar Nasional Pendidikan. http://kelembagaan.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/08/UU_no_20_th_2003.pdf (diakses pada tanggal 11 Desember 2018).
- _____. (2005). UU No. 14 Tahun 2005. Tentang Guru dan Dosen. <http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU14-2005GuruDosen.pdf> (diakses pada tanggal 9 Desember 2018)
- _____. (2000). Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000. Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. <http://ppid.lan.go.id/wp-content/uploads/2014/08/PP-No.-101-Tahun-2000-Tentang-Diklat-Jabatan-PNS.pdf> (diakses pada tanggal 19 Maret 2019)
- _____. (2007). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007. Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. <Http://dikbud.bandaacehkota.go.id/download/permendiknas-no-16-tahun-2007-tentang-standar-kualifikasi-akademik-dan-kompetensi-guru/>. (diakses pada tanggal 18 maret 2019)
- Riduwan. (2015). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta

- Roza, J. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal al fikrah*, Vol. IV, No. 2, Juli-Desember 2016.
- Rumokoy, F.S, dkk (2018). Pengaruh Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pt. PLN (Persero) Area Manado. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi *Jurnal EMBA* Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3903 – 3912.
- Rusman. (2012). *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sahari. (2015). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Mengajar terhadap Profesionalisme Guru Di SMAN 1 Likupang. *Jurnal Pendidikan Islam Iqra'*. Vol. 9. Nomor 1, Tahun 2015.
- Sary, F.P, dkk (2015). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Anggrek Shopping Hotel Bandung. Program Studi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika Universitas Telkom. *E-Proceeding Of Management* : Vol.2, No.2 Agustus 2015.
- Shukla, S. (2014). *Teaching Competency, Professional Commitment and Job Satisfaction-A Study of Primary School Teachers*.
- Siregar, R. (2018). *Metode Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti, Tegal. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol.12 No.1 2018.
- Sudarsono, S. (2011). Kontribusi Masa Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT), dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtida'iyah Negeri (MIN) di Kabupaten Jemberana.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2011). *Menjadi Guru Berkarakter*. Yogyakarta: Paramitra Publishing.
- Sujiono, Yuliani N. (2010). *Mengajar dengan Portofolio*. Jakarta: Indeks
- Sukirno. (2003). *The Impact Of Teaching Experience, Education Level and Participative Decision Making Of Teaching Staffs On Student Outcomes*

In Accounting Department At Private College. Cakrawala Pendidikan, November 2003, Th. Xxii, No.3.

- Sukmadinata, N, (2016). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sulaefi. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen- Fakultas Ekonomi dan Bisnis - Universitas Merdeka Malang, Vol. 5, No, 1, 2017.*
- Sumarno. (2009). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes. Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Susanto. (2018). *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Susanto, E.M, dan Leonando, A (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya. *AGORA Vol. 1, No. 3, (2013)*
- Thoifah. (2015). *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: Madani.
- Uhing, J, dkk. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pln (Persero) Area Manado. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Emba Vol.4 No.3 September 2016, Hal. 751-759.*
- Usman, N, dkk. (2015). Pelaksanaan Supervisi Akademik Oleh Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar pada Gugus I Uptd Dewantara Aceh Utara. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Volume 3, No. 2, Mei 2015.*
- Wahyudi, I. (2012). *Panduan Lengkap Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Prestasi Pustakaraya
- Wardani, K.W, dkk (2017). Pengaruh Kinerja Guru melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya. Dosen Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, Vol 27, No.2, Desember 2017*
- Wibowo, Udik B dan Eliyanto. (2013). Pengaruh Jenjang Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru SMA

Muhammaiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Volume 1, Nomor 1, 2013.

Winful, E.C & Hervie, D.M. (2018). *Enhacing Teachers' Performance Trough Training and Development in Ghana Education Service (A Case Study Ebenzer Senior High School)*. *Journal of Human Resource Management* 2018; 6(1): 1-8

Yamin, M. (2008). *Paradigma Pendidikan Konstruksivistik Implementasi KTSP & UU. No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Gaung Persada Press.

Yunus, dkk. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalitas Guru (Studi Pada Guru IPS Terpadu yang Memiliki Latar Belakang Pendidikan dalam Bidang Pendidikan Ekonomi). *Journal Ad'ministrare, Vol. 3 No.2, 2016*.