

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN MENGAJAR TERHADAP PROFESIONALISME GURU

(Studi di SMK Prisma dan SMK Pasundan I Kota Serang)

MUJIATI

Prodi Manajemen Pendidikan Islam (S2)

Program Pascasarjana UIN Sultan Maulana Hasanudin Banten

Abstract

The purpose of this study is to reveal how the correlation of training and teaching experience with teacher professionalism at Prisma Vocational School and Pasundan 1 Vocational School in Serang City. There are three hypotheses tested 1) training influences teacher professionalism; 2) teaching experience influences teacher professionalism; 3) simultaneously, teaching experience and training influence teacher professionalism. The study population was all teachers of Prisma Vocational School and Pasundan Vocational School with a total of 65 teachers selected as research samples. Research data were collected through a questionnaire. Data analysis using validity test, reliability test and analysis prerequisite tests include normality test, multicollinearity test, heterokedasticity test. Hypotheses are tested using the coefficient of determination, Goodness of fit (Statistical Test F) and the Significance of Individual Parameters (Statistical Test t). The results showed that: a) the training had a significant effect on teacher professionalism, indicated by the value of $F_{count} > F_{tabel}$ ($9,896 > 1,669$); b) teaching experience does not affect the professionalism of teachers shown by the value of $F_{count} < F_{tabel}$ ($1.041 < 1.669$); c) Together; Training and Teaching Experience has an effect (91.3%) on teacher professionalism. The conclusion of this research is that: training influences teacher professionalism and has a strong value while teaching experience on teacher professionalism does not have a significant effect but together contributes to the improvement of teacher professionalism.

Keywords : Training, Teaching experience & teachers professionalism

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Peningkatan mutu pendidikan serta perluasan kesempatan belajar bagi anak bangsa merupakan salah satu tujuan pembangunan nasional. Hal ini selaras dengan tujuan Pendidikan nasional yaitu untuk membangun karakter peserta didik dan memajukan peradaban dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Dan juga sejalan dengan amanat UU Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003¹ yang menyebutkan Peningkatan SDM perlu didukung dengan pendidikan yang bermutu.

Oleh sebab itu, dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, maka dibutuhkan pendidik yang professional. Tugas seorang guru sebagai tenaga pendidik yang profesional yaitu merencanakan dan melakukan proses pembelajaran, melakukan *assesment* pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan penelitian dan pengabdian masyarakat, utamanya untuk dosen di perguruan tinggi (UU Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003). Profesionalisme dalam pekerjaan juga diterangkan dalam Al-Quram yaitu: *“Katakanlah hai kaum-Ku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, Sesungguhnya Akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang dhalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan.”*²

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa guru memiliki peranan vital dalam pendidikan. Guru diharuskan bekerja secara profesional sebagaimana termaktub dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menjabarkan bahwa “guru wajib memiliki kualifikasi akademik,

¹ Undang-undang RI Nomor 20, tahun 2003, tentang sistem pendidikan nasional.

² Qur'an Asy-Syifaa'. Al-An'an: 135. PT. Syigma Exmedia Arkanleema

kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.³

Berdasarkan hasil observasi awal penulis, pada bulan september 2019 penulis menemukan berbagai informasi, antara lain (1) sebagian guru yang ada di SMK Prisma dan SMK Pasundan I belum memenuhi kriteria berdasarkan kualifikasi pendidikan yang dimaksud yaitu S1 (sarjana). (2) guru mengAJAR tidak linear dengan *background* pendidikannya (3) masih sedikitnya pelatihan-pelatihan kependidikan yang diikuti oleh guru (4) masih ditemukannya beberapa guru yang belum mengerti mengenai kurikulum 2013 (5) ada beberapa tenaga pengajar yang tingkat pengalamannya belum memadai (6) guru belum maksimal dalam menerapkan ilmu yang didapatkan dari diklat yang diikutinya terlihat dari caranya dalam mengelola kelas saat KBM berlangsung (7) minimnya guru yang memperoleh sertifikat pendidik masih berkisar 30% dari total guru yang mengajar di sekolah (8) guru kurang memanfaatkan insentif/tunjangan kinerja dari pemerintah untuk pengembangan diri.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka berikut adalah identifikasi masalah dalam penelitian ini:

1. Sebagian guru yang ada di SMK Prisma dan SMK Pasundan I belum memenuhi kriteria berdasarkan kualifikasi pendidikan yang dimaksud yaitu S1 (sarjana).
2. Guru mengajar tidak linear dengan *background* pendidikannya.
3. Masih sedikitnya pelatihan-pelatihan kependidikan yang diikuti oleh guru
4. Masih ditemukannya beberapa guru yang belum mengerti mengenai kurikulum 2013 .

³ Undang-undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

5. Ada beberapa tenaga pengajar yang tingkat pengalamannya belum memadai .
6. Guru belum maksimal dalam menerapkan ilmu yang didapatkan dari diklat yang diikutinya terlihat dari caranya dalam mengelola kelas saat KBM berlangsung.
7. Minimnya guru yang memperoleh sertifikat pendidik yaitu masih berkisar di angka 30% dari total guru yang mengajar di sekolah.
8. Guru kurang memanfaatkan insentif/tunjangan kinerja dari pemerintah untuk pengembangan diri.

Tujuan Penelitian

Peningkatan maktu pendidikan sangat diperlukan untuk memajukan kualitas SDM di Indonesia melalui peningkatan profesionalisme guru di setiap satuan pendidikan salah satunya di di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Prisma dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Pasundan 1 di Kota Serang Banten. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk : (1) Memperoleh gambaran empirik antara pengaruh pelatihan guru terhadap profesionalisme guru; (2) Memperoleh gambaran empirik antara pengaruh terhadap profesionalisme guru; (3) Memperoleh gambaran empirik secara bersamaan pengaruh pelatihan dan pengalaman mengajar terhadap profesionalisme guru.

KAJIAN TEORETIK DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Pelatihan Guru

Tugas seorang guru sebagai tenaga pendidik yang profesional yaitu merencanakan dan melakukan proses pembelajaran, melakukan *assesment* pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan penelitian dan pengabdian masyarakat, utamanya untuk dosen di perguruan

tinggi (UU Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003).⁴ Atas dasar hal tersebut, pentingnya peningkatan kualitas sumberdaya manusia merupakan suatu hal yang harus diprioritaskan, dengan mengikut sertakan guru didalam program pelatihan. Menurut Robbins, bahwa yang dimaksud pelatihan disini pelatihan formal yang direncanakan dengan sistematis dan dilaksanakan secara terstruktur.⁵ Selanjutnya dari Gomez Mejia, Balkin & Cardy, menjelaskan mengenai Pelatihan yang biasanya dilaksanakan jika pendidik dirasa mempunyai kompetensi yang kurang atau apabila suatu institusi mengalami pergantian sistem dan pekerjaanya perlu beradaptasi dengan sistem yang baru dan belajar keterampilan yang baru⁶.

Pelatihan adalah kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan serta pengetahuan karyawan yang disesuaikan dengan regulasi organisasi.⁷ Pelatihan terkait dengan proses belajar guna mendapatkan dan mengupgrade *skill* diluar institusi yang mempunyai waktu relatif singkat serta fokus pada praktik daripada teori/konsep, juga dengan menggunakan tehnik tertentu. Secara konseptual pelatihan yang dimaksud adalah untuk meningkatkan keterampilan seseorang atau kelompok memiliki sasaran untuk mereka yang sudah bekerja pada instansi atau lembaga yang produktifitas kerjanya perlu untuk ditingkatkan dengan terarah dan pratmatik.

Dengan demikian, pelatihan bisa menjadi sarana bagi guru untuk lebih memperbaiki performa di dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya sebagai pendidik. Sebab melalui program pelatihan ini, banyak materi berupa pengetahuan maupun keterampilan yang akan mampu

⁴ Undang – Undang NO.20 Tahun 2003 Tentang sistem pendidikan Bab XI Pasal 39 Ayat 2

⁵ Robbins, Stephen P. (2001). *Organization behavior, 9th edition*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, International, Inc.

⁶ Gomez-Mejia, Luis R, Balkin, David B.,& Cardy, Robert L. (2001). *Managing Human Resources*, rd Edition. Upper Saddle River, new jersey : Prentice-Hall Inc.

⁷ Payaman J Simanjuntak. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta 2005 : FE UI. Halaman. 152

mendukung tugas-tugasnya sebagai pendidik yang kemudian memberikan manfaat baik terhadap prestasi serta motivasi belajar peserta didik.

Pengalaman Mengajar

Pengalaman berhubungan dengan lamanya berkerja, yang menjadi unsur yang mendukung pekerjaan guru sebagai pendidik. Pengalaman bisa didapatkan baik secara langsung/tidak langsung. Pengalaman langsung adalah pengalaman yang didapatkan seseorang saat melakukan pekerjaan di organisasi pekerjaannya, adapun pengalaman tidak langsung yaitu pengalaman yang didapatkan seseorang saat ia sedang tidak dalam kondisi bekerja/diluar pekerjaannya⁸. Pengalaman mengajar juga dimuat didalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun mengenai Sertifikasi Guru dalam Jabatan yang menyebutkan masa bekerja pendidik disesuaikan dengan surat tugas dari institusi pendidikan tempatnya bertugas.”⁹

Semakin tinggi pengalaman seseorang dalam bekerja maka akan semakin terampil dan cekatan ia dalam merampungkan pekerjaannya.¹⁰. Pengalaman mengajar pada dasarnya adalah iktisar yang diperoleh dari pengetahuan seseorang berdasarkan pengalamannya mengajar, sehingga apa yang dialami memberikannya pemahaman mengenai ilmu pengetahuan, skill ataupun nilai-nilai tertentu yang telah menjadi satu dalam dirinya.¹¹ Semakin beragam tugas yang dilaksanakan seseorang, maka pengalamannya akan semakin banyak serta berdampak pada peningkatan kinerjanya. Jadi, dapat dikatakan bahwa pengalaman yang didapatkan seorang pendidik di lembaga pendidikan akan berpengaruh pada pencapaiannya dalam bekerja.

⁸ Imam Bukhori, *Hubungan tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN area pelayanan dan jaringan Malang* [versi elektronik]. Jurnal Manajemen Gajayana, 2009. H 17.

⁹ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No.18 Tahun 2007

¹⁰ Imam Bukhori, *Hubungan Tingkat Pendidikan dan Masa kerja Karyawan PT. PLN* Jurnal Manajemen Gajayana, 2009.

¹¹ Widoyoko, S. Eko Putro. 2005. *Kopetensi mengajar guru IPS SMA*, Bandung: Gamma

Berdasarkan uraian di atas kesimpulan yang didapatkan bahwa pengalaman mengajar merupakan apa-apa yang telah dirasakan oleh seorang pendidik sebagai suatu pengalaman bekerja yang memberikannya sebuah keahlian mengajar dan terjadi dalam kurun waktu tertentu. Semakin lama pendidik memiliki pengalaman mengajar, maka ia akan semakin mahir dalam mengerjakan pekerjaannya dan meminimalisir kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Pengalaman mengajar yang diteliti pada penelitian ini merujuk pada lamanya waktu seorang guru melaksanakan tugasnya sebagai pengajar di sekolah.

Profesionalisme Guru

Definisi profesional berdasarkan UU Nomor 14 Tahun 2005 mengenai guru dan dosen yang menjelaskan “Profesional adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang guru dan menjadi salah satu pendapatan bagi kehidupannya serta membutuhkan skill, pengetahuan/keterampilan tertentu yang dianggap sesuai dengan standar kualitas pendidik profesional”.¹²

Guru profesional dapat ditempuh dengan mengenyam pendidikan guru dan mempunyai gelar master yang diakui secara legal berdasarkan ijazahnya serta berpengalaman mengajar di kelas yang berkapasitas besar¹³. Guru profesional merupakan tenaga terdidik dan terlatih yang mempunyai pengalaman yang banyak pada bidangnya¹⁴. Guru profesional merupakan guru yang memiliki keahlian dalam melaksanakan KBM. Keahlian profesional seorang guru disini maksudnya yaitu seperangkat keahlian yang diperlukan oleh seorang pendidik supaya berhasil dalam melakukan tugasnya saat mengajar”. Mengenai kompetensi profesional yang diperlukan bagi seorang guru ada serta kompetensi profesional¹⁵. Di Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 mengenai guru dan dosen,

¹² Undang-undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, 2.

¹³ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006, Cet. Ke-4, h. 27).

¹⁴ Kunandar. 2007. *Guru profesional implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan sukses dalam sertifikasi guru*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2007).

¹⁵ Hamzah B. Uno. *Profesi kependidikan problema, solusi, dan reformasi pendidikan di Indonesia*. (Jakarta: Bumi Aksara 2011). H.

dijelaskan mengenai kompetensi profesional yaitu keahlian dalam menguasai bahan ajar secara mendalam dan luas yang memungkinkan membina siswa untuk memenuhi standar kompetensi yang ditentukan sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan¹⁶.

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan mengenai profesionalisme guru sebagai seperangkat keahlian guru sebagai tenaga pendidik dalam melakukan pekerjaan profesionalnya dengan berbekal keterampilan, rasa keterpanggilan jiwa, serta teguh dalam melaksanakan pengabdian memberikan pelayanan kepada orang lain. Profesionalisme terlihat dari keahlian seorang pendidik dalam melaksanakan semua kompetensi profesional yang diperlukan dalam untuk melaksanakan tugas pendidikan serta pengajaran.

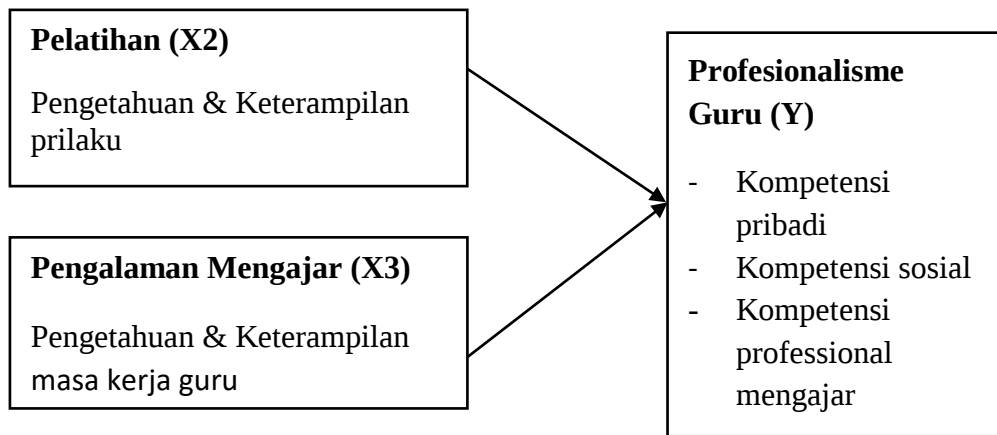
Keterkaitan Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme guru.

Profesi tidak dapat dilakukan oleh setiap orang. Profesi memerlukan keahlian yang teruji dan tidak didapatkan begitu saja tanpa mengikuti pelatihan. Seorang guru profesional perlu mempunyai kualifikasi akademik yang memadai serta diikuti dengan terlibat dalam program pelatihan khusus yang mendukung keahlian guru untuk dapat bekerja profesional. Indikator profesionalisme guru dilihat dari keahlian guru dalam menguasai kompetensi yaitu yaitu: kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Ditambah dengan masa kerja yang cukup diharapkan seorang guru semakin banyak pengalamannya sehingga akan menambah pula pengetahuan yang dimilikinya.

¹⁶ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, 2 h.19

Dan berikut adalah gambar kerangka penelitian ini:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

Penelitian ini merumuskan hubungan antar variabel penelitian dengan hipotesis dimana

1. H_0 : Tidak ada pengaruh pelatihan terhadap profesionalisme guru
 H_1 : Ada pengaruh pelatihan terhadap profesionalisme guru
- 1 H_0 : Tidak Ada penngaruh pengalaman mengajar terhadap profesionalisme guru.
 H_1 : Ada pengaruh pengalaman mengajar terhadap profesionalisme guru
2. H_0 : Tidak ada pengaruh pelatihan dan pengalaman mengajar terhadap profesionalisme guru
 H_1 : Ada pengaruh pelatihan dan pengalaman mengajar terhadap profesionalisme guru.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan Metode penelitian korelasional yaitu mencari hubungan antara pelatihan dan pengalaman mengajar dengan profesionalisme guru. Analisis data digunakan yaitu analisis korelasi berganda yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu variabel pelatihan (X1) dan pengalaman mengajar (X2) sebagai variabel bebas, dan profesionalisme guru sebagai variabel terikat (Y).

Populasi pada penelitian ini yaitu salah satu Sekolah Menengah Kejuruan swasta yang berumur lama di kota Serang, dimana yang menjadi responden penelitiannya yaitu semua guru SMK Prisma dan SMK Pasundan 1 di Kota Serang Banten. Dimana jumlah guru yang mengajar aktif di SMK Prisma ada 22 orang dan di SMK Pasundan 1 ada 43 orang. Selanjutnya semua anggota populasi dijadikan sampel sehingga jumlah keseluruhan sampel yaitu 65 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner atau angket yang bertujuan untuk mendapatkan informasi dari responden, yaitu mengenai pelatihan yang pernah diikuti dan pengalaman mengajar serta profesionalisme guru. Adapun penyusunan instrumen dalam penelitian ini terdiri dari: (1) menentukan variabel penelitian; (2) menyusun indikator Pelatihan dan Pengalaman Mengajar; (3) menyusun kisi-kisi instrumen; (4) uji coba instrumen dan (5) pengujian validitas dan reliabilitas instrumen. Penelitian dilakukan dengan bantuan program komputer *SPSS Versi 25* (2020).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Dari hasil penelitian dan perhitungan dengan menggunakan program *SPSS Versi 25(2020)* nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ yaitu 0,205 dan signifikan pada taraf α 5% atau $< 0,05$. Sehingga semua indikator adalah valid

Uji Realibilitas

Penelitian dianggap reliabel bila memberikan hasil yang konsisten pada pengukuran yang sama. Variabel penelitian dianggap reliable apabila nilainya ≥ 0.700 .

Pengujian Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Pelatihan	0,909	20
Pengalaman Mengajar	0,932	20
Profesionalisme Guru	0,950	35

Sumber : *output SPSS Versi 25(2020)*

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua indikator variable penelitian dinyatakan realibel karena nilai *cronbach alpha* ke tiga variabel $>$ dari nilai standard reabilitasnya yakni 0,70.

Uji Normalitas

Uji Normalita dilakukan dengan uji *Kolmogroff-Smirnov* terhadap nilai residual hasil persamaan regresi. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal. Berikut adalah hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*::

Uji Normalitas

Test Statistic	0,0903
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200 ^{c,d}

Sumber : *output SPSS Versi 25(2020)*

Dari data tabel di atas, didapatkan bahwa besarnya nilai *asymptotic sig* adalah 0,200 dengan probabilitas signifikansi pada 0,0903 atau 90,3 % hal ini berarti data residual terdistribusi normal dengan nilai $>0,05$ atau 5%.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut :

Pengujian multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>Variance Inflation Factor</i> (VIF).
(Constant)		
Pelatihan	0,128	7,825
Pengalaman Mengajar	0,165	6,051

Sumber : *output SPSS Versi 25(2020)*

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai > 10 dan nilai *Tolerance* $> 0,10$ hal ini dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika regresi dengan nilai signifikansi $t > 0,05$ ($\alpha=5\%$), maka disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas :

Pengujian heterokedasitas dengan metode *gletjser*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coef.	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,155	0,821		2,627	0,011
PLT	-0,011	0,030	-0,128	-0,363	0,718
PM	0,019	0,026	0,226	0,729	0,469

Sumber : *output SPSS Versi 25(2020)*

Berdasarkan hasil uji diatas diketahui dengan nilai signifikansi $t > 0,05$, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga asumsi tidak ada heteroskedastisitas telah dipenuhi.

Selanjutnya dalam penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis yang meliputi:

1. Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap profesionalisme guru (Y)
2. Pengaruh pengalaman mengajar (X2) terhadap profesionalisme guru (Y)
3. Pelatihan Guru (X1) dan Pengalaman Mengajar (X2) terhadap Profesionalisme guru (Y).

Diuji dengan menggunakan koefisien determinasi, *Goodness of fit* (Uji Statistik F) dan Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t) dengan uraian penjelasan pengujian sebagai berikut:

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi dimaksudkan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Koefisiensi determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,957 ^a	0,915	0,913	7,42297

Sumber : *output SPSS Versi 25(2020)*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang memperlihatkan nilai *adjusted R²* sebesar 0,913, yang artinya nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Profesionalitas Pengajar dipengaruhi oleh variabel pendidikan, pelatihan dan pengalaman mengajar sebesar 91,3% dan 8,7 % sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Goodness of fit (Uji Statistik F)

Uji F dimaksudkan untuk memnggambarkan aapakah semua variabel bebas memiliki secara simultan terhadap variabel terikat.

ANOVA

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36918,325	2	18459,162	335,009	,000 ^b
	Residual	3416,229	62	55,100		
	Total	40334,554	64			

Sumber : *output SPSS Versi 25(2020)*

Dari uji ANOVA atau F test didapat nilai F hitung sebesar 335,009 dengan probabilitas 0,00 dan lebih kecil dari 0,05, dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (3,14), maka model regresi dapat digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel pelatihan dan pengalaman berpengaruh secara bersamaan terhadap profesionalitas pengajar.

Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$.

Coefficient

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,186	4,742		1,726	,089
	PLT	1,506	,152	,873	9,896	,000
	PM	,156	,150	,092	1,041	,302

Sumber : *output SPSS Versi 25(2020)*

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai konstanta pada persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebesar 8,186. Sehingga jika

variabel dependen dalam penelitian ini dianggap nol maka nilai konstantanya sama dengan nilai variabel dependent.

Nilai T_{Hitung} variabel pelatihan adalah sebesar 9,896 lebih besar daripada nilai T_{Tabel} pada taraf signifikan 5% yaitu 1,669. Selain nilai koefisien variabel pelatihan adalah 1,506 dan signifikan pada tingkat probabilitas 5%. Sehingga dapat disimpulkan pelatihan berpengaruh terhadap profesionalitas pengajaran.

Nilai T_{Hitung} variabel pengalaman mengajar adalah $1,041 < \text{nilai } T_{\text{Tabel}}$ dengan taraf signifikan 5% yaitu 1,669. Selain nilai koefisien variabel pengalaman mengajar adalah 0,156 dan tidak signifikan pada tingkat probabilitas 5%. Sehingga dapat disimpulkan pengalaman mengajar tidak berpengaruh terhadap profesionalitas pengajaran.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap profesionalisme guru (Y)

Meningkatnya kualitas guru sangat dipengaruhi dengan meningkatnya keterampilan guru yang disesuaikan dengan standar kompetensi guru di setiap jenjang pendidikan. Hal ini sejalan dengan bunyi Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, Bab XI Pasal 39 Ayat 2, yang menyebutkan bahwa guru sebagai tenaga pendidik yang profesional bekerja untuk merencanakan, melakukan proses kegiatan belajar mengajar, melakukan assesment pembelajaran, bimbingan dan pelatihan, serta penelitian dan pengabdian pada masyarakat, utamanya bagi dosen di perguruan tinggi¹⁷

Upaya yang perlu dilakukan untuk mengupgrade profesionalisme guru yaitu dengan pelatihan. Atas dasar inilah mengapa pelatihan merupakan hal yang sangat diperlukan bagi seorang guru yang menekuni profesinya sebagai pendidik di lembaga pendidikan agar diakui sebagai tenaga profesional, Semakin sering dan efektif secara materi pelatihan yang diselenggarakan para

¹⁷ Undang – Undang N0.20 Tahun 2003 Tentang sistem pendidikan Bab XI Pasal 39 Ayat 2

guru sangat positif terhadap output siswa dalam persaingan di dunia pendidikan baik antar lembaga ataupun antar individu siswa sendiri.

Kondisi ini sangat relevan dimana hasil analisis penelitian ini menunjukkan untuk variabel pelatihan diperoleh nilai T_{Hitung} variabel pelatihan adalah sebesar 9,896 artinya T_{Hitung} lebih besar daripada nilai T_{Tabel} pada taraf signifikan 5% yaitu 1,669. Selain itu koefisien variabel pelatihan memiliki nilai 1,506 dan signifikan pada tingkat probabilitas 5%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini yaitu pelatihan membawa pengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas pengajar.

Pengaruh Pengalaman (X2) terhadap profesionalisme guru (Y)

Pengalaman mengajar yang dimaksud yaitu lama masa kerja seorang guru atau pendidik. Sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2007 mengenai Sertifikasi Guru dalam Jabatan yang menyebutkan “ yang menyebutkan masa bekerja pendidik disesuaikan dengan surat tugas dari institusi pendidikan tempatnya bertugas. Semakin tinggi pengalaman seseorang dalam bekerja maka akan semakin terampil dan cekatan ia dalam merampungkan pekerjaannya¹⁸. Semakin beragam tugas yang dilaksanakan seseorang, maka pengalamannya akan semakin banyak serta berdampak pada peningkatan kinerjanya. Jadi, dapat dikatakan bahwa pengalaman yang didapatkan seorang pendidik di lembaga pendidikan akan berpengaruh pada pencapaiannya dalam bekerja.

Dari olah data diatas variabel pengalaman mengajar didapat nilai T_{Hitung} yaitu 1,041 < T_{Tabel} dengan taraf signifikan 5% yaitu 1,669. Sementara itu koefisien variabelnya memiliki nilai 0,156 pada tingkat probabilitas 5%. Dari hasil tersebut maka dapat ditarik kesimpulannya yaitu bahwa pengalaman mengajar tidak memberi pengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru. Ini artinya belum tentu guru dengan masa kerja yang

¹⁸ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No.18 Tahun 2007 tentang *Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan*

relatif dapat dikatakan pengajar profesional karena harus diikuti dengan faktor lain yang bisa mempengaruhi profesionalitasnya pengajar seperti diklat atau faktor lainnya yang tidak diteliti dalam dipenelitian ini.

Adapun pengalaman mengajar bisa menjadi optimal ketika ada komponen lain yang bersinergi untuk meningkatkan kemampuan guru. Sehingga secara langsung akan berdampak pada keberhasilan atau kesuksesan siswa atau peserta didik dan nama baik lembaga pendidikan tersebut. Semakin tinggi perhatian dari penyelenggara sekolah atau kepala sekolah terhadap guru yang memiliki masa kerja yang relatif lama untuk bisa di kembangkan pengalamannya dengan melakukan upaya lain atau program-program pengembangan lain maka akan berdampak sangat positif terhadap guru tersebut sehingga akan berimbas baik pada peserta didik.

Pengaruh Pelatihan Guru (X1) dan Pengalaman Mengajar (X2) terhadap Profesionalisme guru (Y).

Menjadi guru yang profesional memerlukan kompetensi yang cukup antara lain kualifikasi akademik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, sehat jasmani, sehat rohani dan lainnya ini akan menjadi modal utama bagi guru untuk menjadi pengajar yang mampu mengelola pembelajaran ketika KBM berlangsung di lembaga pendidikan. Mengenai kompetensi profesional dijelaskan lebih lanjut dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 mengenai guru dan dosen, disebutkan kompetensi profesional merupakan keahlian dalam menguasai bahan ajar secara mendalam dan luas yang memungkinkan membina siswa untuk memenuhi setandar kompetensi yang ditentukan sesuai dengan Setandar Nasional Pendidikan¹⁹. Pelatihan dan Pengalaman Mengajar merupakan sebagian faktor dari banyak faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap keberhasilan seorang guru dalam menjalankan profesinya di sekolah.

¹⁹ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen,2.

Berdasarkan hasil analisis hipotesis diatas menunjukan bahwa koefisien determinasi yang bernilai *adjusted R²* sebesar 0,913. nilai terebut mengandung arti bahwa variabel Profesionalitas Pengajar dipengaruhi oleh variabel pelatihan dan pengalaman mengajar sebesar 91,3% atau dengan kata lain Pelatihan Guru dan Pengalaman Mengajar secara bersamaan berpengaruh sangat kuat terhadap Profesionalisme guru sebesar 91,3% dan 8,7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan demikian dua variabel ini yaitu Pelatihan Guru dan Pengalaman mengajar adalah variabel yang sangat krusial atau berpengaruh signifikan terhadap Profesionalisme guru dalam menunjang pendidik agar mampu menjadi seorang tenaga pengajar profesional dalam menjalankan tugasnya sebagai pengabdian di dunia pendidikan. Hal ini bisa berkontribusi besar terhadap kesuksesan pengajar dalam proses transfer ilmu pengetahuannya ke para siswa disekolah sehingga mencerdaskan kehidupan bangsa yang menjadi tujuan pendidikan bagi bangsa ini bisa terwujud.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan dengan nilai T-Hitung $9,896 > 1,669$ nilai T-Tabel pada taraf signifikan 5% dengan nilai koefisien adalah sebesar 1,506 dan signifikan pada tingkat probabilitas 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas guru
2. Variabel pengalaman mengajar dengan nilai T-Hitung $1,041 < 1,669$ nilai T-Tabel pada taraf signifikan 5% dengan nilai koefisien adalah sebesar 0,156 pada tingkat probabilitas 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel pengalaman mengajar terhadap profesionalitas guru

3. Dari uji determinasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi *adjusted R2* sebesar 0,913 yang berarti bahwa variabel Profesionalitas guru dipengaruhi secara bersama-sama oleh variabel pelatihan dan pengalaman mengajar sebesar 91,3% dan 8,7 % sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Dari uji ANOVA atau F test dapat diketahui bahwa nilai (F hitung) $335,009 > 3,14$ (F tabel) dengan probabilitas $0,00 < 0,05$ maka model regresi digunakan untuk memprediksi bagaimana pengaruh variabel pelatihan dan pengalaman mengajar berpengaruh secara bersama-sama terhadap profesionalitas guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Qur'an Asy-Syifaa'. Al-An'an: 135. PT. Syigma Exmedia Arkanleema
- Undang-undang RI No. 14 Tahun 2005 *tentang Guru dan Dosen*
- Undang – Undang N0.20 Tahun 2003 *Tentang sistem pendidikan* Bab XI
Pasal 39Ayat2
- Robbins, Stephen P. *Organization behavior, 9th edition*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, International, Inc. 2001
- Gomez-Mejia, Luis R, Balkin, David B., & Cardy, Robert L. (2001). *Managing Human Resources, rd Edition*. Upper Saddle River, new jersey : Prentice-Hall Inc.
- Noe, Raymond A. *Employee training and development*. New York: The McGraw-Hill Companies 2002
- Wajosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011
- Payaman J Simanjuntak. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta 2005 : FE UI. Halaman.
- Imam Bukhori, *Hubungan tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN area pelayanan dan jaringan Malang [versi elektronik]*. Jurnal Manajemen Gajayana, 2009.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No.18 Tahun 2007 *tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan*.

- Margaret E Gredler, *Learning and Instruction: Teori dan Aplikasi*, Tri Wibowo (Jakarta:Kencana, 2011)
- Widoyoko, S. Eko Putro. 2005. *Kopetensi mengajar guru IPS SMA*, Bandung: Gamma
- Kunandar, *Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2007), H 45.
- Usman, M. Uzer, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2006, Cet. Ke-20, h. 14-15.
- Sagala, Saiful. 2006. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta
- Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006, Cet. Ke-4, h. 27.
- Hamzah B. Uno. *Profesi kependidikan problema, solusi, dan reformasi pendidikan di Indonesia*. (Jakarta: Bumi Aksara 2011).
- Penelitian Rusdin (2017), “*Pendidikan dan Pelatihan Sebagai Sarana Peningkatan Kompetensi Guru di SMP*” Jurnal
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Suray*, (Yogyakarta :LPE3S), 3.
- Mohammad Nazir. *Metode Penelitian*. (Jakarta: Ghalia Indonesia ,2005).
- Ranupandojo dan Suad Husnan . *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yokyakarta: BPFE.