

IMPLEMENTASI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN GURU TERHADAP KEMAMPUAN MENGAJAR

Ipong Dekawati¹, Nunik Yudaningsih², Wresni Pujiyati³, Rizki Satria Nugraha⁴

¹Universitas Wiralodra, Email: ipongdekawati@unwir.ac.id

²Universitas Wiralodra, Email: nunikyudaningsih@cbi.ac.id

³Universitas Wiralodra, Email: wresni.pujiyati@unwir.ac.id

⁴Universitas Wiralodra, Email: rizkisatrianugrah@gmail.com

Citation : Dekawati. I., Yudaningsih. N., Pujiyati. W., Nugraha. R. S. (2024), Implementasi Pelatihan Dan Pengembangan Guru Terhadap Kemampuan Mengajar, *Edum Journal*, 7 (2), 193 – 218.

ABSTRAK

Kemajuan pendidikan merupakan tolak ukur dinamisasi suatu bangsa. Pendidikan merupakan investasi sumber daya manusia (human investment). Demikian pentingnya investasi sumber daya manusia ini untuk membangun negeri pada masa sekarang dan masa hadapan, maka proses pendidikan harus bagus. Apabila proses investasi sumber daya manusia (SDM) tersebut dilakukan dengan efisien dan efektif, maka sudah barang tentu investasi SDM memiliki value (nilai) yang sangat strategis. Dikatakan demikian, karena bagaimanapun dinamika perkembangan dan pembangunan negara berada pada tanggung jawab mereka yang sekarang sedang menjalani proses pembelajaran. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Untuk mengungkapkan hubungan antar variabel dan dinyatakan dalam angka serta menjelaskannya dengan membandingkan antara teori-teori yang telah ada. Objek penelitian adalah seluruh sekolah luar biasa (SLB) Negeri 2 Indramayu. Setelah melaksanakan penelitian, kemudian menganalisis dan mengkajinya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Pelatihan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan mengajar guru. (2) Pengembangan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan mengajar guru. (3) Pelatihan dan pengembangan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan mengajar guru.

Kata Kunci : *Pelatihan Guru, Pengembangan Guru, Kemampuan Mengajar*

ABSTRACT

The advancement of education serves as a dynamic benchmark for a nation's progress. Education is considered a human investment, essential for building the nation both now and in the future, thus necessitating a robust educational process. When the process of human resource investment is conducted efficiently and effectively, it undoubtedly yields significant value. This is crucial because the dynamics of national development and progress rest on those currently undergoing the learning process. This research is descriptive, employing a quantitative approach to reveal relationships between variables, expressed numerically and explained through comparisons with existing theories. The study focuses on all special schools (SLB) in Negeri 2 Indramayu. Following the research, analysis, and review, the findings can be summarized as follows: (1)Teacher training has a positive and significant impact on teachers' teaching abilities. (2)Teacher development positively and significantly influences

teachers' teaching capabilities. (3)Both training and development of teachers positively and significantly affect their teaching abilities.

These conclusions emphasize the critical role of teacher preparation in enhancing educational quality, thereby contributing to the broader goal of improving human capital through effective educational investments.

Keywords: *Teacher Training, Teacher Development, Teaching Ability*

A. PENDAHULUAN

Kemajuan pendidikan merupakan tolak ukur dinamisasi suatu bangsa. Pendidikan merupakan investasi sumber daya manusia (human investment). Demikian pentingnya investasi sumber daya manusia ini untuk membangun negeri pada masa sekarang dan masa hadapan, maka proses pendidikan harus bagus. Apabila proses investasi sumber daya manusia (SDM) tersebut dilakukan dengan efisien dan efektif, maka sudah barang tentu investasi SDM memiliki value (nilai) yang sangat strategis. Dikatakan demikian, karena bagaimanapun dinamika perkembangan dan pembangunan negara berada pada tanggung jawab mereka yang sekarang sedang menjalani proses pembelajaran. Oleh karena itu, untuk mendapatkan SDM yang bagus proses pembelajarannya harus dibimbing oleh guru atau dosen yang profesional dalam bidangnya. Salah satu komponen pendidikan adalah guru, “guru dalam konteks pendidikan mempunyai peranan besar dan strategis. Hal ini disebabkan gurulah yang berada dibarisan terdepan dalam pelaksanaan pendidikan. Gurulah yang langsung berhadapan dengan peserta didik dengan nilai-nilai positif melalui bimbingan dan keteladanan” (Sanjaya, 2008:13).

Pentingnya guru dengan kemampuan mengajar tinggi yang lebih populer dengan sebutan guru professional bukan hanya pada institusi Pendidikan biasa. Tetapi diperlukan juga pada institusi Pendidikan bagi peserta didik yang memerlukan kebutuhan khusus atau lebih sering disebut pada sekolah luar biasa. Dengan tidak bermaksud mengecilkan peran guru pada sekolah biasa, guru di sekolah luar biasa lebih sulit lagi karena peserta didiknya memerlukan kebutuhan khusus tersebut. Guru pada sekolah luar biasa perlu mendcapat pelatihan dan pengembangan lebih banyak agar mumpuni untuk mendidik dan mengajar peserta didik yang berbeda kemampuannya dibandingkan peserta didik di sekolah biasa.

Oleh karena itu, kemampuan mengajar guru yang tinggi atau profesional menjadi suatu keniscayaan. Sudah barang tentu banyak cara untuk meningkatkan kemampuan guru dalam mengajar atau melaksanakan tugasnya. Dua aspek yang dianggap sangat besar maknanya dalam meningkatkan kemampuan guru dalam mengajar adalah melalui pelatihan dan pengembangan.

Sebenarnya, pelatihan merupakan bagian dari pengembangan. Tetapi karena intensitas pelatihan bagi guru porsinya lebih besar dibandingkan pada profesi lain. Hal ini perlu karena guru harus mengikuti perkembangan atau dinamika yang berlangsung di Masyarakat.

Temuan Rahmatullah (2016:124-125), menunjukkan bahwa kemampuan mengajar guru “memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja guru dan hasil belajar siswa, begitu pula dengan kinerja guru memiliki hubungan yang positif terhadap hasil belajar siswa di sekolah. Perbaikan dan peningkatan kinerja guru serta hasil belajar siswa dapat dilakukan dengan adanya peningkatan kemampuan mengajar guru serta adanya perbaikan dan peningkatan kualitas diri seorang guru”.

Mansur (2015:620-621) dalam jurnalnya disampaikan bahwa kemampuan guru yang diterapkan dalam melaksanakan belajar mengajar, meliputi: (1) Kemampuan guru mengajar dalam penguasaan materi pelajaran adalah kemampuan tentang penguasaan materi apa yang dikontakkan dan sekaligus bahan-bahan apa yang dapat mendukung jalannya proses belajar mengajar yang kemudian guru dapat menyampaikannya materi pelajaran secara sistematis, (2) Kemampuan guru mengajar dalam mengelola proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam menerapkan dan mewujudkan secara nyata rencana pengajaran yang telah ditetapkan untuk tercapainya tujuan seperti direncanakan semula, (3) Kemampuan guru mengajar dalam mengelola kelas adalah kemampuan dalam penciptaan suatu kondisi yang memungkinkan terjadinya belajar yang optimal. Dalam hal ini ada dua jenis kemampuan mengelola kelas yaitu kemampuan yang berhubungan dengan penciptaan belajar yang optimal, dan kemampuan yang berhubungan dengan pengembalian kondisi belajar yang optimal pula, (4) Kemampuan guru mengajar dalam menggunakan media pembelajaran adalah kemampuan dalam menciptakan kondisi belajar yang merangsang agar proses belajar mengajar dapat berlangsung secara efektif dan efisien, (5) Kemampuan guru mengajar dalam mengelola interaksi belajar mengajar adalah kemampuan dalam menciptakan hubungan timbal balik antara pendidik dengan anak didik dalam rangka transfer ilmu pengetahuan dan nilai-nilai dan akan senantiasa menuntun komponen yang ada dalam interaksi belajar mengajar agar saling menyesuaikan diri dalam rangka mendukung pencapaian tujuan belajar peserta didik, dan (6) Kemampuan guru mengajar dalam menilai hasil belajar peserta didik adalah kemampuan dalam mengukur/menilai perubahan tingkah laku peserta didik dalam proses belajar mengajar dan mampu untuk mengukur kemahiran dirinya dalam mengajar dan dalam membuat program pembelajaran.

Dalam jurnalnya Ali (2000), menyampaikan bahwa guru yang memiliki kemampuan mengajar sesuai karakter pribadi guna untuk membantu siswa-siswa belajar adalah guru yang telah mencapai tujuan pengajaran. Jika tujuan pengajaran sudah tercapai, langkah guru selanjutnya adalah mengkaji penerapan kurikulum yang berkaitan dengan bahan ajar, peran guru, peran siswa, sumber belajar, dan proses belajar serta penerapan psikologis yang berkaitan dengan teori belajar yang digunakan, motivasi guru dan siswa, pengelolaan kelas, dan evaluasi hasil belajar. Kemampuan mengajar yang sesuai dengan pribadi guru akan memberi pengaruh positif pada kebutuhan siswa dalam belajar sehingga siswa menjadi termotivasi.

Kelemahan kemampuan guru juga dapat dilihat dari kemampuan verbal atau kejelasan dalam menyampaikan materi sebagaimana temuan Yunas dan Rachmawati (2018:61), yang menyatakan bahwa “salah satu alasan kurangnya minat belajar siswa terhadap mata pelajaran fisika adalah karena guru yang kurang jelas dalam mengajar sehingga siswa belum mengerti apa yang telah disampaikan”. Masih ditemukan guru yang mismatch antara latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang mereka ampu. Kelemahan lainnya yang penulis temui di antaranya: (1) Penggunaan teknik reinforcement atau penguat pada beberapa pertemuan di kelas masih belum optimal. Pemberian penguat ini melatih ingatan siswa terhadap materi yang sudah dipelajari pada pertemuan sebelumnya. (2) Masih belum optimalnya pemberian umpan balik kepada siswa dalam kegiatan belajar mengajar di kelas pada situasi sebenarnya, seperti peer teaching, dan mengajar secara praktek. (3) Terlihat masih belum optimalnya dalam memberikan tantangan (challenge) kepada siswa dalam bentuk pemberian soal, diskusi, berdebat, dan pemberian tugas lapangan. (4) Dalam hal accommodating, belum semua guru mengakomodasi kebutuhan siswa di kelas, mengatur, dan memahami gaya belajar siswa yang berbeda-beda di kelas. (5) Masih ditemui guru yang lemah dalam mengintegrasikan pengetahuan (integrates) informasi-informasi baru dan pengetahuan yang diaplikasikan secara praktek.

Dapat dipahami bahwa guru sebagai sumber daya manusia (SDM) dalam operasional pendidikan berperan besar bagi kesuksesan suatu pendidikan. Pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas pendidikan. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan organisasi tersebut. Dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), sumber daya manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu pendidikan untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran atau tujuan suatu organisasi (Rachmawati, 2008:1).

Upaya pengembangan guru telah dilakukan sebagaimana disampaikan Darmi (2015:41-42) dalam jurnalnya bahwa pada masa sebelum otonomi daerah (sentralisasi), program pengembangan guru berupa pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan dan direncanakan langsung dari pusat. Pelatihan-pelatihan telah diatur oleh pusat, peserta dari berbagai sekolah hanya diikutsertakan saja. Karena pelatihan dipegang langsung oleh pusat dan mengikutsertakan guru-guru seluruh Indonesia, maka ilmu yang didapat juga lebih banyak dan beragam. Seperti pelatihan peningkatan SDM guru yang dilaksanakan oleh Pusat Pengembangan Pelatihan Pendidik Tenaga Kependidikan (P4TK). Sementara itu, pada masa otonomi daerah (desentralisasi), semua urusan pelatihan dan peningkatan guru sudah banyak dilimpahkan ke daerah, sehingga daerah mengaturnya sendiri tanpa ada campur tangan dari pusat.

Pelatihan atau *training* dari asal kata *to train* menurut Hornby (2000:917) mengandung makna: (1) *Give teaching and practice to (eg a child, a soldier, etc.) in order to bring to a desired standard behaviour, efficiency or physical condition;* (2) *Cause to grow in a required direction*". Melatih merupakan tindakan pemberian pelajaran dan praktek kepada seseorang atau yang lainnya dengan tujuan agar membawa seseorang itu pada pencapaian standar perilaku, efisiensi atau kondisi fisik yang diharapkan. Pelatihan juga dapat menyebabkan tumbuhnya suatu arahan yang diperlukan. Profesi merupakan bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan, dan sebagainya) tertentu (<https://kbbi.web.id/profeasi>).

Pelaksanaan pendidikan dan latihan profesi ditujukan bagi guru untuk mendapatkan sertifikat pendidik atau untuk menyandang guru profesional. Pendidikan dan latihan profesi merupakan suatu proses pembelajaran bagi calon atau anggota profesi yang ingin mengembangkan kompetensi pekerjaan yang diembannya sesuai aturan atau syarat-syarat profesi tertentu yang ditetapkan oleh lembaga, pemerintah atau instansi (Susanto, 2016:258). Dalam konteks pendidikan pelatihan merupakan kegiatan pengembangan profesional yang dilakukan sebelumnya dalam rangka meningkatkan kompetensi selama melaksanakan tugas sebagai guru baik pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, propinsi, nasional maupun internasional (Marselur, 2011:96).

Mengacu pada Undang-Undang nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, 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. Selanjutnya, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Apabila ditelaah secara seksama pada kalimat Undang-Undang tersebut jelas dapat ditafsirkan bahwa selain menjadi guru bukan merupakan terminal akhir proses pembelajaran. Karena guru harus berpengetahuan luas dalam bidangnya, terampil dan berperilaku baik. Karena guru bertugas mendidik, mengajar dan melatih yang tentunya harus selalu menjadi figur idealisme bagi siswanya. Figur yang “serba tahu”, guru dianggap muara untuk bertanya bagi siswanya baik kondisi yang lalu maupun dalam kondisi kekinian. Oleh karenanya, guru harus selalu mengetahui perkembangan yang terjadi di masyarakat baik dalam konteks sosial maupun teknologi. Untuk memenuhi kompetensi seperti itu salah satunya dibutuhkan adanya pelatihan.

Menurut Bernardin dan Russell (2003:297) “pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.” Sementara itu Gomes (2003:197) pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan. Pengembangan (*development*) menunjuk kepada kesempatan-kesempatan belajar (*learning opportunities*) yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja.”

Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu sehingga lebih menekankan pada keterampilan (*skill*). Pelatihan merupakan cara terpadu yang diorientasikan pada tuntutan kerja aktual, dengan penekanan pada pengembangan *skill*, *knowledge* dan *ability*. Menurut Sofo (2004:170) “proses pelatihan memusatkan pada pembelajaran berkesinambungan, pertumbuhan dan perubahan, yang membawa hasil dalam pembangunan keterpenuhan kebutuhan sumber daya internal seseorang. Pelatihan mengarahkan secara langsung atau tidak langsung energi dan keinginan klien untuk meningkatkan motivasi, mencapai tujuan, dan memaksimalkan potensi.” Masih menurut Sofo (2004:170) pelatihan mendukung para kliennya dalam usaha mereka mempelajari keahlian baru, meningkatkan kinerja mereka saat ini, dan tumbuh ke dalam kinerja mereka di masa depan. Sastrohadiwiryo (2002:199) mengemukakan, bahwa “pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang, pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak.”

Sementara itu menurut Cascio (2003:245) menyatakan bahwa “*training consists of planned programs designed to improve performance at the individual, group, and/or organizational levels. Improved performance, in turn, implies that there have been measurable changes in knowledge, skills, attitudes, and/or social behavior.*” Atau pelatihan meliputi rencana program-program dirancang untuk meningkatkan tampilan individu, kelompok dan atau pada tingkat organisasi. Peningkatan tampilan, mengarah pada hal-hal yang terukur seperti perubahan pada pengetahuan, keterampilan, kepribadian dan atau perilaku sosial.

Guru sebagaimana pegawai lainnya pada dasarnya memiliki keterbatasan-keterbatasan yang melekat pada dirinya. Untuk mengatasi keterbatasan itulah organisasi merancang program pelatihan.

Pelatihan adalah proses memberikan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menanamkan sikap kepada karyawan. Melalui pelatihan, karyawan dibantu untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan dalam kinerjanya di masa silam.

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil belajar yang berkualitas. Tugas utama seorang guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik (Yusuf dan Ruslan, 2014). Pelatihan guru dan pengalaman mengajar guru merupakan bagian penting dari sistem pendidikan, oleh karena itu diperlukan program pelatihan baru bagi guru untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru serta untuk mendukung pengembangan profesional mereka (Selma Akalin, 2015).

Hamalik (2007:10) mendefinisikan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Setiap program yang dilakukan mempunyai komponen yang menjadi suatu keharusan dalam melaksanakan program. Tidak terkecuali dengan program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Menurut Mangkunegara sebagaimana dikutip Hambali (2016:69), Komponen diklat terdiri atas: (1) Tujuan atau sasaran diklat yang jelas. Tujuan diklat merupakan kehendak dan arah yang ingin diwujudkan dalam program diklat, sehingga perancangan dan pengemabangan tujuan diklat harus dirumuskan dengan jelas. Dengan rumusan tujuan atau sasaran yang jelas maka outcomes pembelajaran dalam diklat kemungkinan besar dapat memenuhi kebutuhan. Menurut Jusuf Irianto, Sasaran atau tujuan pembelajaran diklat harus menyajikan: Pertama, petunjuk tentang informasi apa yang penting dan yang tidak penting, saat dimana tugas harus diselesaikan dan apa yang diharapkan dari mereka sebagai peserta. Kedua, informasi tentang apa saja yang akan disajikan dalam pelatihan. Ketiga, kriteria dimana peserta akan dinilai (Hambali, 2016:65). (2) Kualifikasi para pelatih yang sesuai (*Who teaches the program?*). Pelatih dalam diklat haruslah sesuai dengan jenis dan tujuan diklatnya. Pelatih adalah orang yang melatih dan membimbing peserta training untuk menambah pengetahuan, mengubah perilaku, dan meningkatkan keterampilan. Tanggung jawab atau tugas dari pelatih menurut Hariandja (2001:16), adalah: a) Mengumpulkan data tentang kebutuhan training peserta b) Merancang dan mengembangkan program training yang sesuai c) Menyusun rancangan penyampaian training yang meliputi metode, strategi dan tekniknya. d) Melaksanakan training e) Mengevaluasi training yang sudah dilaksanakan f) Menyusun rencana follow up. (3) Kesesuaian kurikulum atau materi dengan sasaran yang akan diwujudkan (*What is the level of learning?*). Level materi yang diterapkan dalam diklat seharusnya mengikuti dari tujuan apa kemampuan yang diharapkan dari pelaksanaan diklat tersebut. (4) Penerapan metode diklat yang tepat. Metode diklat yang diterapkan sangat

berpengaruh terhadap pemahaman peserta diklat. Penerapan metode diklat dibagi menjadi tiga sesi, menurut Hariandja (2001:28), adalah: a). Metode pada babak awal (perkenalan, pemanasan atau ice breaking). b). Metode pada babak tengah (metode pengolahan sesi dalam training yang dibagi menjadi empat, yaitu informative, partisipatif, partisipatif-eksperensial, dan eksperensial). c). Metode pada babak akhir (kesimpulan dari pelatihan). Jadi, metode diklat yang diterapkan dengan tepat adalah apabila pelatih melakukan metode pada babak awal sampai pada babak akhir dengan seluruh kemampuannya sehingga akan berjalan dengan optimal. Pada metode awal para peserta saling mengenal antar peserta maupun dengan pelatih dan juga peserta termotivasi dengan adanya pemanasan atau ice breaking yang menarik, pada metode babak tengah pelatih harus bisa menyampaikan materi dengan empat prinsip informative, partisipatif, partisipatif-eksperensial, dan eksperensial, pada babak akhir, pelatih menyampaikan simpulan pelatihan dengan baik agar tetap bisa memotivasi peserta diklat meskipun pelatihan berakhir. (5) Persyaratan yang telah ditentukan bagi peserta diklat harus dipenuhi terlebih dahulu (*Who participates in the program?*). Peserta diklat merupakan orang yang harus diberikan pengetahuan dan bekal lebih baik terkait pekerjaannya maupun diluar pekerjaannya sesuai dengan tujuan diklat. Agar peserta diklat sesuai dan dapat mengikuti diklat dengan baik, maka terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh peserta diklat, persyaratan itu meliputi: a) Berminat untuk maju dan berkembang b) Bermotivasi untuk mengikuti training bukan terpaksa karena diharuskan atau sekedar memenuhi persyaratan mendapatkan promosi c) Berpartisipasi dan terlibat penuh dalam training d) Bersedia untuk saling bekerjasama e) Bersedia mempraktekkan hasil training dalam hidup dan kerja (Hariandja, 2001:23). Apabila peserta diklat memenuhi persyaratan diatas, maka peserta akan dengan mudah memahami materi dan proses diklat sehingga akan berdampak pada peningkatan pengetahuan, perbaikan sikap dan peningkatan keterampilan peserta dengan optimal.

Bertolak dari paparan teoritik di atas dapat disederhanakan bahwa pelatihan profesi merupakan proses pembelajaran teori dan praktek, bertujuan meningkatkan dan mengembangkan kompetensi akademik, sosial dan pribadi di bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta bermanfaat bagi peserta pelatihan dalam meningkatkan kinerja pada tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk mengukurnya menggunakan dimensi dari Mangkunegara (Hambali, 2016:69), yaitu: (1) Tujuan atau sasaran diklat; (2) Kualifikasi para pelatih; (3) Kesesuaian kurikulum; (4) Penerapan metode diklat; (5) Persyaratan peserta diklat.

Guru yang merupakan komponen sumber daya manusia (SDM) kependidikan perlu terus mengikuti dinamika yang terjadi pada tataran lembaga pendidikan. Oleh karena itu, baik pendidik atau guru maupun tenaga kependidikan lainnya harus menjalani proses pengembangan agar tetap *survive*” (Dekawati, 2020:92). Dapat diamati bahwa dinamika perkembangan teknologi dan interaksi sosial yang semakin cepat. Kondisi demikian menuntut guru untuk terus belajar. Oleh karena itu, sebagaimana disampaikan Dekawati

(2020:92), bahwa “bagi guru dan dosen, pengembangan diri dan pengembangan yang dilaksanakan oleh lembaga atau institusinya merupakan suatu keniscayaan”.

Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor utama dalam suatu institusi, tidak terkecuali pada bidang pendidikan. Pendidikan memerlukan SDM berkualitas untuk melaksanakan perannya dalam melayani kebutuhan pendidikan masyarakat. Untuk itu, sangat penting upaya pengembangan SDM bagi terwujudnya SDM bidang pendidikan yang berkualitas. “Pengembangan SDM dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, baik secara formal maupun informal, yang dilaksanakan secara bertahap atau berkelanjutan (Ningrum, 2009:1)”.

Dalam organisasi kerja, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas pegawai agar menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan pengembangan sumber daya manusia, setiap pegawai mampu menangani berbagai jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang ditugaskan kepada dirinya dalam situasi yang terus berubah (Ulfatin dan Triwiyanto, 2016:138). Pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan didalam organisasi kerja mengacu pada teori pengembangan orang dewasa, yaitu lebih mengarah pada peningkatan kualitas, penyempurnaan atau pemaksimalan fungsi, dan bukan penambahan jumlah bertat secara fisik (Ulfatin dan Triwiyanto, 2016:138).

Pengembangan merupakan proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum (Sutrisno. E. 2016:63). Pengembangan yang penulis dimaksudkan disini merupakan suatu upaya dalam melakukan pembinaan-pembinaan yang bertujuan untuk mengembangkan kualitas pendidik agar tercapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh pihak sekolah dengan cara melakukan workshop dan lain-lain.

Pengembangan guru juga dapat dilakukan dengan format yang lain, di antaranya pendidikan lanjut, yaitu guru mengikuti pendidikan lanjutan ke jenjang pascasarjana atau doctor. Pengembangan melalui promosi yaitu meningkatkan jabatannya dengan ditambah uraian tugas dan tanggung jawabnya menjadi kepala sekolah. Pengembangan guru bisa juga dilakukan dengan cara mengikutsertakan guru pada forum ilmiah berupa kesertaan pada (musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), seminar dan lokakarya. Pengembangan guru yang paling populer dan banyak dilaksanakan adalah pelatihan profesi. Mengacu pada pendapat Marwansyar (2012:155), “pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan potensi, produktivitas, disiplin dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu dengan jenjang kualifikasi atau pekerjaan”. Kasmir (2016:126), mengemukakan bahwa “pelatihan itu adalah proses dimana pemberian skill, wawasan, maupun ilmu dan lain sebagainya kepada karyawan agar karyawan tersebut menjadi lebih baik”. Hamalik (2007:10)

menyampaikan bahwa “pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terusmenerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi”. Kartika (2011:8), menyampaikan bahwa “pelatihan mencakup tiga aspek pokok yaitu perolehan pengetahuan, keterampilan dan pengembangan bakat dalam upaya meningkatkan kinerja seseorang dengan sengaja, terorganisir, sistematis, dalam waktu relatif singkat, dan dalam penyampaiannya menekankan pada praktik daripada teori”.

Adapun tujuan dari pelatihan menurut Sunyoto (2012:141), adalah: (1). Memecahkan permasalahan operasional Dengan diberikannya pelatihan, tentu akan membuat sumber daya manusia menjadi lebih mandiri. Jika didalam organisasi terdapat permasalahan, tentu sumber daya manusia tersebut dapat mengatasi permasalahan tersebut. (2). Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi Didalam pelatihan sumber daya manusia akan dilatih menjadikan sumber daya manusia tersebut menjalankan tugas aktivitas organisasi menjadi lebih baik dan menjadikan individu m

Pengembangan guru merupakan upaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena guru sebagai manusia pembelajar yang tugasnya melaksanakan pembelajaran maka pelaksanaan pengembangan guru sangat bermanfaat adanya. Menurut Dekawati (2020:93-94) pengembangan guru bermanfaat untuk: (1) Meningkatkan kinerja guru, dosen dan tenaga kependidikan lainnya yaitu staf administrasi dan pegawai lainnya. (2) Meningkatkan kualifikasi, kemampuan dan keterampilan pendidik dan tenaga kependidikan dalam menyongsong berbagai dinamika yang terjadi pada tataran pendidikan.(3) Mempersiapkan kemampuan dasar untuk mengidentifikasi dan mengembangkan penerus dalam setiap bidang studi (guna memperlancar suksesi). (4) Meningkatkan kinerja bagi guru atau pegawai yang memegang jabatan selain jabatan fungsional kependidikan. (5) Mengembangkan kualifikasi, kompetensi dan keterampilan bagi guru atau dosen merupakan suatu alternatif dalam rangka mengantisipasi jabatan yang kosong. (6) Meningkatkan intelektual dan pengendalian emosional guru dan dosen sebagai pendidik agar dapat melaksanakan proses pembelajaran dan pendidikan lebih baik

Program pengembangan pendidik dilihat dari segi tata waktu dapat dilakukan dengan melaksanakan program pengembangan pendidik jangka pendek dan jangka panjang. Untuk program pengembangan pendidik jangka pendek dapat dilakukan melalui pelatihan profesi, seminar dan lokakarya. Sedangkan program pengembangan pendidikan jangka panjang dapat dilakukan dengan memberikan izin belajar atau tugas belajar untuk mengikuti pendidikan lanjut. Bagi guru bidang studi dan dosen pendidikan lanjut sangat dianjurkan mengambil program studi yang linier dengan program studi yang diikuti sebelumnya. Adapun untuk guru pada pendidikan usia dini, sekolah dasar, dan guru yang berminat menjadi pengawas atau kepala sekolah sangat dianjurkan untuk pendidikan lanjut ke program studi Administrasi Pendidikan atau Manajemen Pendidikan. Skema model pengembangan pendidik menurut Dekawati

(23011:100), dapat dilihat pada gambar berikut.

Menurut Dekawati (2020:99-102), bahwa pengembangan guru yang dianggap strategis melalui pendidikan lanjut, pelatihan profesi, dan kesertaan pada forum ilmiah. Sebelum dilaksanakan pengembangan guru, dilakukan analisis jabatan. Sebagai sumber untuk acuan dalam melaksanakan analisis jabatan dapat dilihat program pendidikan di institusi yang bersangkutan. Setelah melakukan berbagai pertimbangan di atas, analisis jabatan dapat segera dilaksanakan dengan langkah-langkah: (1) Analisis bank data guru di daerah yang bersangkutan. Dari sana dapat dilihat jumlah guru, kualifikasi, kompetensi dan linieritasnya; (2) Analisis kecocokan antara guru yang dibutuhkan dengan guru yang tersedia baik jumlah maupun kualifikasi dan linieritasnya untuk setiap satuan pendidikan; (3) Melakukan observasi dan wawancara terhadap kepala sekolah pada satuan-satuan pendidikan yang mengalami kesenjangan; (4) Kelompokkan kesenjangan yang terjadi sesuai kebutuhan pengembangan; (5) Melaksanakan *assessment* agar guru yang mengikuti program pengembangan benar-benar yang membutuhkan, sehingga tidak terkesan suka atau tidak suka (*like and dislike*) dalam menentukan guru yang disertakan dalam program pengembangan; (6) Melalui *skill gap and development need analysis* dan *competency matrix* dapat diketahui siapa saja yang paling tepat diikutsertakan dalam program pengembangan; (7) Dari hasil analisis di atas dapat diketahui jenis pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan apakah berupa pelatihan atau disertakan pada forum ilmiah yang termasuk program pengembangan guru jangka pendek atau diharuskan mengikuti pendidikan lanjut yang dapat dikategorikan ke dalam program pengembangan guru jangka menengah; (8) Guna kelancaran, efisiensi, efektivitas dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, pelaksanaan program pengembangan guru dilakukan dengan menggunakan pendekatan fungsi manajemen yang tepat dari mulai perencanaan, pengorganisasian, pengisian staf, fasilitator dan instruktur, pengarahan, dan pengawasan.

Sebagaimana disampaikan di atas bahwa dalam operasionalnya pengembangan SDM terdiri dari beberapa jenis pengembangan yang bias dilakukan, diantaranya: pendidikan lanjut, pelatihan, kesertaan pada forum ilmiah, promosi dan transfer. Dari semua program pengembangan yang memerlukan pengelolaan khusus adalah pelatihan, karena memerlukan waktu yang lebih lama dibandingkan dengan program pengembangan yang lain, pelatihan juga memerlukan biaya yang relative besar, sehingga memerlukan pengelolaan khusus. Adapun pendidikan lanjut waktunya paling lama di antara program pengembangan, tetapi umumnya dilakukan oleh satuan pendidikan tinggi, sehingga tidak menyibukkan institusi tempat pegawai yang melaksanakan pendidikan lanjut. Berikut disampaikan beberapa indikator yang biasa digunakan untuk menilai pelatihan. Indikator pelatihan menurut Siagian (2008:190) yaitu “partisipasi, materi pelatihan, tingkat kesulitan kerja, dan transfer pengalihan”. Mangkunegara (2005: 51-53) menambahkan bahwa “indikator pelatihan yaitu mencakup instruktur, peserta, materi, metode, biaya, fasilitas-fasilitas pelatihan, tujuan, dan sasaran”. Rivai dan Jauvani (2009:225) menyampaikan bahwa

“indikator-indikator pelatihan meliputi instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang”. Dekawati (2020), menyampaikan bukan hanya indicator pelatihan, melainkan indicator pengembangan SDM yang didalamnya terdapat indicator program pengembangan SDM yang lainnya selain dari pelatihan, yaitu meliputi: (1) Pendidikan lanjut; (2) Pelatihan profesi; dan (3) Kesertaan pada forum ilmiah.

Bertolak dari penjelasan di atas maka dapat disarikan bahwa pengembangan guru merupakan proses tahapan manajemen sumber daya manusia kependidikan dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian guru dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengukur pelaksanaan pengembangan guru diadaptasi dari pendapat Dekawati (2020), di antaranya: (1) Pendidikan lanjut; (2) Pelatihan profesi; dan (3) Kesertaan pada forum ilmiah.

Kemampuan berasal dari kata dasar mampu yang memiliki dua makna. Pertama, mampu berarti kuasa (bisa, sanggup), dapat melakukan sesuatu. Kedua mampu mengandung makna berada, kaya, mempunyai harta berlebih (<https://kbbi.web.id/mampu>). Dalam penulisan ini makna pertama yang digunakan. Masih mengacu pada kamus elektronik yang sama, kemampuan memiliki dua makna. Pertama kemampuan mengandung makna kesanggupan, kecakapan, kekuatan. Kedua kemampuan mengandung makna kekayaan. Kemampuan adalah “kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang” (Robbins dan Judge, 2008:57).

Kemampuan guru sebagai tenaga profesional, baik sebagai pendidik maupun pengajar, merupakan kemampuan yang pada umumnya berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikapnya sebagai seorang guru. Guru sebagai pengajar perlu memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap tentang mengajar di kelas secara efektif dan efisien, khususnya kemampuan dalam hal merumuskan tujuan pengajaran, kemampuan dalam penguasaan materi pelajaran, kemampuan memilih metode mengajar secara tepat dan lain-lain.

“Mengajar pada dasarnya merupakan suatu usaha untuk menciptakan kondisi atau sistem lingkungan yang mendukung dan memungkinkan untuk berlangsungnya proses belajar” (Sardiman, 2011:47). Menurut Sanjaya (2008:103), “mengajar dalam konteks standar proses pendidikan tidak hanya sekedar menyampaikan materi pelajaran, akan tetapi juga dimaknai sebagai proses mengatur lingkungan supaya siswa belajar. Makna lain mengajar yang demikian sering diistilahkan dengan pembelajaran. Masih menurut Sanjaya (2008:103), “pembelajaran perlu memberdayakan semua potensi peserta didik untuk menguasai kompetensi yang diharapkan. Pemberdayaan diarahkan untuk mendorong pencapaian kompetensi dan perilaku khusus supaya setiap individu mampu menjadi pembelajaran sepanjang hayat dan mewujudkan masyarakat belajar”.

“Mengajar pada prinsipnya membimbing siswa dalam kegiatan belajar mengajar atau mengandung

pengertian bahwa mengajar merupakan suatu usaha mengorganisasi lingkungannya dengan anak didik dan bahan pengajaran yang menimbulkan proses belajar” (Usman, 2010:6). Mengajar adalah “penyerahan kebudayaan berupa pengalaman-pengalaman dan kecakapan kepada anak didik atau usaha mewariskan kebudayaan masyarakat pada generasi berikut sebagai generasi penerus (Slameto, 2010:35). Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa mengajar adalah sebuah cara dan sebuah proses hubungan timbal balik antara guru dengan peserta didik yang sama-sama aktif melakukan kegiatan penyampaian informasi dan pengetahuan dari guru kepada peserta didik.

Kemampuan mengajar merupakan “proses penyampian informasi atau pengetahuan dari guru kepada siswa. Proses penyampaian itu juga dianggap sebagai proses mentransfer ilmu. Sejak adanya kehidupan, sejak itu pula guru telah melaksanakan pembelajaran dan memang hal tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab pertama dan utama” (Sanjaya, 2008:96). Kemampuan mengajar adalah ‘keanekaragaman perilaku mengajar guru yang membentuk pola umum interaksi antara guru, bahan pelajaran, dan siswa’ (Lapp dalam Ali, 2000). Lutan (Setiawan & Nopembri, 2013) mendefinisikan kemampuan mengajar ‘sebagai siasat guru dalam menumbuhkan partisipasi siswa guna mengelola lingkungan dan atmosfir pengajaran yang bertujuan untuk mengoptimalkan jumlah waktu kegiatan belajar mengajar dan menciptakan pengajaran yang efektif’. Barth (1990) mendefinisikan “kemampuan mengajar sebagai suatu metode, teknik dan strategi mengajar guru yang bertujuan untuk memfokuskan dan menjaga perhatian siswa melalui pengajaran yang efektif”.

Barth (1990) mengemukakan bahwa terdapat beberapa aspek kemampuan mengajar guru, antara lain: (1) Pemberian penguatan (*reinforcement*). Pengajaran yang efektif seharusnya menggunakan teknik reinforcement atau penguat pada beberapa pertemuan di kelas. Pemberian penguat ini melatih ingatan siswa terhadap materi yang sudah dipelajari pada pertemuan sebelumnya. (2) Pemberian umpan balik (*feedback*). Guru memberikan sebuah umpan balik kepada siswa dalam kegiatan belajar mengajar di kelas pada situasi sebenarnya, seperti *peer teaching*, dan mengajar secara praktek. Umpan balik diberikan siswa pada saat siswa mengerjakan tugas. (3) Siswa diberikan tantangan (*challenge*). Guru memberikan tantangan kepada siswa dalam bentuk pemberian soal, diskusi, berdebat, dan pemberian tugas lapangan. (4) Guru sebagai contoh (*modeling*). Seorang guru merupakan panutan bagi siswa-siswanya di sekolah. Mulai dari perilaku, sikap, kemampuan, keahlian dalam suatu bidang, pola pikir dijadikan contoh untuk siswa-siswa di sekolah. Singkatnya seperti ungkapan “lakukan apa yang saya katakan dan lakukan”. (5) Pemberian hadiah (*rewarding*). Diantara siswa dan guru masing-masing memberikan *reward* agar keduanya dapat berbagi pengalaman dan tercapainya kepuasan dalam belajar mengajar di kelas. (6) Menjaga harga diri siswa (*self-esteem*). Guru memberlakukan siswa dengan ramah dan hangat. Siswa pun juga memberikan perlakuan yang sama. Perlakuan seperti ini berguna agar guru dan siswa dapat saling menjaga harga diri sebagai pendidik dan pelajar. (7) Mengakomodasi pembelajaran (*accomodating*). Guru mengakomodasi

kebutuhan siswa di kelas, mengatur, dan memahami gaya belajar siswa yang berbeda-beda di kelas. (8) *Self-direction*. Guru secara langsung memberikan tugas yang dapat membentuk karakter sehingga dapat bermanfaat bagi perkembangan belajar siswa. Guru memberikan “*self-direction*” bertujuan agar siswa dapat belajar secara mandiri di kelas. (9) Mengintegrasikan pengetahuan (*integrates*). Guru mengintegrasikan informasi-informasi baru dan pengetahuan yang diaplikasikan secara praktek. (10) Menyampaikan tujuan (*goal*). Guru mengarahkan kegiatan belajar mengajar untuk mencapai tujuan pembelajaran. Guru selalu menyampaikan tujuan pembelajaran di awal pertemuan. (11) *Self-fulfilling prophecy*. Keberhasilan siswa dalam belajar ditentukan oleh pengajaran dan pandangan guru terhadap anak didiknya. Jika guru memandang siswa itu bodoh maka siswa tidak dapat belajar dengan baik, begitu sebaliknya.

Dari paparan di atas, maka dapat disarikan bahwa kemampuan mengajar adalah berbagai strategi, cara, metode, dan teknik mengajar guru yang ditunjukkan pada saat kegiatan pembelajaran baik di kelas maupun tempat pembelajaran lainnya (laboratorium, dll), guna menyampaikan ilmu dan informasi yang dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran. Untuk mengukur kemampuan mengajar digunakan aspek-aspek kemampuan mengajar dari Barth (1990), antara lain: (1) Reinforcement; (2) Feedback; (3) Challenge; (4) Modeling; (5) Rewarding; (6) Self esteem; (7) Accomodating; (8) Self-direction; (9) Integrates; (10) Goal; dan (11) Selffulfiling propechy. Adalah benar bahwa indicator untuk mengukur kemampuan tersebut telah lama diterbitkan, akan tetapi menurut hemat penulis, landasan teori tersebut masih sangat relevan dengan kondisi sekarang.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu” (Sugiyono, 2017:3). Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia, dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2017:29) penelitian deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang umum.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2017:8), yaitu “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Secara lebih spesifik berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dan rumusan masalah, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis statistik deskriptif.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pelatihan merupakan proses pembelajaran teori dan praktek, bertujuan meningkatkan dan mengembangkan kompetensi akademik, sosial dan pribadi di bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta bermanfaat bagi peserta pelatihan dalam meningkatkan kinerja pada tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk mengukurnya menggunakan dimensi dari Mangkunegara (Hambali, 2016:69), yaitu: (1) Tujuan atau sasaran diklat; (2) Kualifikasi para pelatih; (3) Kesesuaian kurikulum; (4) Penerapan metode diklat; (5) Persyaratan peserta Diklat.

Tabel 1. Kecenderungan Variabel Pelatihan Guru

No	Dimensi	Skor Maksimal	Skor Capaian	Persentase (%)
1	Tujuan atau sasaran Diklat	5	3,47	69,40
2	Kualifikasi para pelatih	5	3,45	69,00
3	Kesesuaian kurikulum	5	3,56	71,20
4	Penerapan metode Diklat	5	3,38	67,60
5	Persyaratan peserta Diklat	5	3,49	69,80

Data: Hasil olahan

Pada Tabel 1 di atas terlihat bahwa menurut penilaian responden semua dimensi pada variabel pelatihan guru dikategorikan bagus. Dari lima dimensi yang diteliti dimensi kesesuaian kurikulum mendapatkan skor tertinggi, yaitu 3,56 atau 71,20%, sedangkan dimensi penerapan metode Diklat mendapatkan skor terendah yaitu 3,38 atau 67,60%.

Pengembangan guru merupakan proses tahapan manajemen sumber daya manusia kependidikan dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian guru dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengukur pelaksanaan pengembangan guru diadaptasi dari pendapat Dekawati (2020), di antaranya: (1) Pendidikan lanjut; (2) Pelatihan profesi; dan (3) Kesertaan pada forum ilmiah.

Tabel 2. Kecenderungan Pengembangan Guru

No	Dimensi	Skor Maksimal	Skor Capaian	Persentase (%)
1	Pendidikan lanjut	5	3,23	64,60
2	Pelatihan profesi	5	3,30	66,00
3	Kesertaan pada forum ilmiah	5	3,22	64,40

Data: Hasil olahan

Pada tabel 2 diatas terlihat bahwa menurut penilaian responden semua dimensi pada variabel pengembangan guru dikategorikan bagus. Dari tiga dimensi yang diteliti dimensi pelatihan profesi mendapatkan skor tertinggi, yaitu 3,30 atau 66%, sedangkan dimensi kesertaan pada forum ilmiah mendapatkan skor terendah yaitu 3,22 atau 64,40%.

Kemampuan mengajar adalah berbagai strategi, cara, metode, dan teknik mengajar guru yang ditunjukkan pada saat kegiatan pembelajaran baik di kelas maupun tempat pembelajaran lainnya (laboratorium, dll), guna menyampaikan ilmu dan informasi yang dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran. Untuk mengukur kemampuan mengajar digunakan aspek-aspek kemampuan mengajar dari Barth (1990), antara lain: (1) Penguatan (*Reinforcement*); (2) Umpan balik (*Feedback*); (3) Tantangan (*Challenge*); (4) Pemodelan (*Modeling*); (5) Bermanfaat (*Rewarding*); (6) Harga diri (*Self esteem*); (7) Mengakomodir (*Accomodating*); (8) Pengarahan diri (*Self-direction*); (9) Terintegrasi (*Integrates*); (10) Tujuan (*Goal*); (11) Pemenuhan diri (*Self-fulfilling prophecy*) (Barth, 1990).

Tabel 3. Kecenderungan Variabel Kemampuan Mengajar

No	Dimensi	Skor Maksimal	Skor Capaian	Persentase (%)
1	Penguatan	5	3,48	69,60
2	Umpan balik	5	3,20	64,00
3	Tantangan	5	3,38	67,60
4	Pemodelan	5	3,54	70,80
5	Bermanfaat	5	3,21	64,20
6	Harga diri	5	3,38	67,60
7	Mengakomodir	5	3,31	66,20
8	Pengarahan diri	5	3,17	63,40
9	Terintegrasi	5	3,27	65,40
10	Tujuan	5	3,40	68,00
11	Pemenuhan diri	5	3,02	60,40

Data: Hasil olahan

Pada Tabel 3 diatas terlihat bahwa menurut penilaian responden semua dimensi pada variabel kemampuan mengajar dikategorikan bagus. Dari sebelas dimensi yang diteliti dimensi pemodelan mendapatkan skor tertinggi, yaitu 3,54 atau 70,80%, sedangkan dimensi pemenuhan diri mendapatkan skor terendah yaitu 3,02 atau 60,40%.

Untuk mengetahui besaran pengaruh pelatihan guru (X_1) secara individual (parsial) terhadap kemampuan mengajar (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji (t) Variabel X_1 terhadap Y

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.848	6.563		5.767	.000
	Pelatihan_Guru_ X_1	.442	.089	.615	4.936	.000

a. Dependent Variable: Kemampuan_Mengajar_Y

Berdasarkan tabel 4 hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel pelatihan guru (X_1) memiliki nilai sebesar $p\text{-value}$ $0,000 < 0,05$ artinya berdistribusi signifikan. Hal tersebut berarti pelatihan guru (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kemampuan mengajar (Y).

Persamaan regresi $y = a + bx_1$ dari hasil perhitungan diperoleh $y = 37,848 + 0,442X_1$. Konstanta sebesar 37,848 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel pelatihan guru (X_1), maka kemampuan mengajar (Y) adalah 38,29. Koefisien regresi sebesar 0,442 menyatakan bahwa setiap perubahan satu skor atau nilai pelatihan guru akan memberikan skor 0,442. Dasar pengambilan keputusan mengacu pada pendapat McCall (1970), bahwa “pemilihan taraf signifikansi 5% atau 1%”. Sejalan dengan itu menurut Azwar (2005), bahwa “di masa lampau, sewaktu software statistika belum banyak dikenal dan Tabel Statistika masih banyak digunakan, pendekatan apriori ini hampir selalu dipakai. Dalam penelitian-penelitian sosial kita mengenal penetapan taraf signifikansi sebesar 5% atau 1% sebelum uji statistik dilakukan. yaitu dengan membandingkan F hitung dengan nilai F tabel sebagai berikut: jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya koefisien regresi signifikan, dan sebaliknya”.

Dalam penelitian ini untuk membandingkan nilai signifikansi dengan probabilitas 0,05 atau 5%. Yaitu, jika nilai signifikansi tidak lebih dari nilai probabilitas 0,05, artinya variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi lebih dari nilai probabilitas 0,05, artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Raharjo (2014).

Tabel 5. Signifikansi Pengaruh Variabel X₁ terhadap Y
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	792.698	1	792.698	24.368	.000 ^b
	Residual	1301.207	40	32.530		
	Total	2093.905	41			

a. Dependent Variable: Kemampuan_Mengajar_Y

b. Predictors: (Constant), Pelatihan_Guru_X₁

Berdasarkan tabel 5 hasil uji anova atau F test didapat F_{hitung} sebesar 24,368 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak artinya pengaruh pelatihan guru terhadap kemampuan mengajar guru adalah signifikan. Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan guru terhadap kemampuan mengajar dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 6: Besaran Pengaruh Variabel X₁ terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.379	.363	5.704

a. Predictors: (Constant), Pelatihan_Guru_X₁

Dari tabel 6 di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,379. Koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\% = 0,379 \times 100\% = 37,9\%$. Hal ini berarti bahwa 37,9% kemampuan mengajar dipengaruhi oleh variabel pelatihan guru, sedangkan sisanya 62,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti (epsilon).

Untuk mengetahui besaran pengaruh pengembangan guru (X_2) secara individual (parsial) terhadap kemampuan mengajar (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Angka **0.05** dianggap sakral dalam statistik karena berfungsi sebagai tingkat signifikansi standar untuk menentukan apakah hasil pengujian cukup kuat untuk menolak hipotesis nol, dengan risiko kesalahan tipe I sebesar 5%. Popularitasnya bermula dari Sir Ronald Fisher yang memperkenalkannya sebagai ambang praktis dalam mendeteksi signifikansi. Nilai ini memberikan keseimbangan antara keandalan hasil dan efisiensi praktis, serta memudahkan komunikasi antarpeneliti. Meskipun fleksibel dan dapat disesuaikan dengan konteks tertentu, angka 0.05 sering dikritik karena penggunaannya yang kaku dapat memicu masalah seperti *p-hacking*, sehingga kini ada dorongan untuk melengkapi analisis dengan ukuran efek dan interval kepercayaan.

Tabel 7. Hasil Uji (t) Variabel X₂ terhadap Y**Coefficients^a**

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.914	8.290		3.970	.000
	Pengembangan_Guru_X ₂	.542	.121	.579	4.495	.000

a. Dependent Variable: Kemampuan_Mengajar_Y

Berdasarkan tabel 7 hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel pengembangan guru (X_2) memiliki nilai sebesar $p\text{-value}$ $0,000 < 0,05$ artinya signifikan. Dengan demikian pengembangan guru (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kemampuan mengajar (Y). Persamaan regresi $y = a + bx_2$ dari hasil perhitungan diperoleh $y = 32,914 + 0,542X_2$. Konstanta sebesar 32,914 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel pengembangan guru (X_2), maka kemampuan mengajar (Y) adalah 33,456. Koefisien regresi sebesar 0,542 menyatakan bahwa setiap perubahan satu skor atau pengembangan guru akan memberikan skor 0,542. Koefisien regresi sebesar 0,542 menunjukkan hubungan positif antara variabel pengembangan guru (X_2) dengan kemampuan mengajar (Y). Artinya, setiap peningkatan 1 satuan skor pada variabel pengembangan guru akan menyebabkan peningkatan 0,542 satuan skor pada variabel kemampuan mengajar, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Tabel 8. Signifikansi Pengaruh Variabel X₂ terhadap Y**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-1	Regression	702.724	1	702.724	20.205	.000 ^b
	Residual	1391.181	40	34.780		
	Total	2093.905	41			

a. Dependent Variable: Kemampuan_Mengajar_Y

b. Predictors: (Constant), Pengembangan_Guru_X₂

Berdasarkan tabel 8 hasil uji anova atau F test didapat F_{hitung} sebesar 20,205 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak artinya pengaruh pengembangan guru terhadap kemampuan mengajar adalah signifikan.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan guru terhadap kemampuan mengajar dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 9. Besaran Pengaruh Variabel X₂ terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 ^a	.336	.319	5.897

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Guru_X₂

Dari tabel 9 di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,336. Koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$ = $0,336 \times 100\%$ = 33,6%. hal ini berarti bahwa 33,6% kemampuan mengajar dipengaruhi oleh variabel pengembangan guru, sedangkan sisanya 66,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti (epsilon). Dari hasil analisis data, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,336. Nilai ini menunjukkan bahwa 33,6% dari variasi kemampuan mengajar guru dipengaruhi oleh variabel pengembangan guru. Dengan kata lain, kontribusi variabel tersebut terhadap peningkatan kemampuan mengajar guru cukup signifikan. Adapun sisanya, sebesar 66,4%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti, yang biasa disebut sebagai error term (epsilon). Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan program pengembangan profesional secara terintegrasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran guru, seraya membuka peluang untuk penelitian lanjutan guna mengeksplorasi faktor-faktor eksternal lain yang turut memengaruhi kemampuan mengajar.

Untuk mengetahui besaran pengaruh pelatihan guru (X₁) dan pengembangan guru (X₂) secara bersama-sama (ganda) terhadap kemampuan mengajar (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 10. Hasil Uji (t) Variabel X₁ dan X₂ terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients	Std. Error	Coefficients		
	B		Beta			
1	(Constant)	23.241	7.921		2.934	.006
	Pelatihan_Guru_X ₁	.316	.093	.440	3.377	.002
	Pengembangan_Guru_X ₂	.348	.122	.372	2.854	.007

a. Dependent Variable: Kemampuan_Mengajar_Y

Berdasarkan tabel 10 hasil uji t diperoleh bahwa nilai *t_{hitung}* variabel pelatihan guru (X₁) dan pengembangan guru (X₂) secara bersama-sama (simultan) memiliki nilai sebesar *p-value* $0,000 < 0,05$ artinya signifikan. Dengan demikian pelatihan guru (X₁) dan pengembangan guru (X₂) secara bersama-

sama (simultan) berpengaruh terhadap kemampuan mengajar (Y).

Untuk mengetahui persamaan regresi dapat dilihat dari tabel di atas. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan persamaan regresi linier ganda: $\hat{Y} = 23,241 + 0,316X_1 + 0,348X_2$. Persamaan tersebut menyatakan bahwa setiap penambahan X_1 dan X_2 sebesar 1 maka akan meningkatkan Y sebesar 0,316 dan 0,348, artinya setiap peningkatan pelatihan guru dan pengembangan guru sebesar 1, akan meningkatkan kemampuan mengajar sebesar 0,316 dan 0,348.

Tabel 11. Signifikansi Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1017.472	2	508.736	18.432	.000 ^b
		1076.433	39	27.601		
	Total	2093.905	41			

a. Dependent Variable: Kemampuan_Mengajar_Y

b. Predictors: (Constant), Pengembangan_Guru_X₂, Pelatihan_Guru_X₁

Berdasarkan tabel 11 hasil uji anova atau F test didapat F_{hitung} sebesar 18, dan signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak artinya pengaruh pelatihan guru dan pengembangan guru secara simultan terhadap kemampuan mengajar pada SLB Negeri 2 Indramayu adalah signifikan.

Selanjutnya untuk mengetahui besaran pengaruh pelatihan guru dan pengembangan guru secara simultan terhadap kemampuan mengajar dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 12. Besaran Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.486	.460	5.254

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Guru_X₂, Pelatihan_Guru_X₁

Dari tabel 12 di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,486. Koefisien determinasi (KD) = R^2 Dari hasil analisis data, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,486. Nilai ini menunjukkan bahwa 48,6% dari variasi kemampuan mengajar guru dipengaruhi oleh variabel pelatihan guru dan pengembangan guru secara simultan. Dengan kata lain, kontribusi kedua variabel tersebut terhadap peningkatan kemampuan mengajar guru cukup signifikan. Adapun sisanya, sebesar 51,4%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti, yang biasa disebut sebagai error term (epsilon). Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan program pelatihan dan pengembangan profesional secara terintegrasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran guru, seraya membuka peluang untuk penelitian lanjutan guna mengeksplorasi faktor-faktor eksternal lain yang turut memengaruhi kemampuan mengajar.

Permasalahan pertama yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh pelatihan guru terhadap kemampuan mengajar. Secara empirik, hasil penelitian ini menginformasikan: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan guru terhadap kemampuan mengajar, serta (2) besarnya kontribusi pelatihan guru terhadap kemampuan mengajar guru ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa pelatihan guru dengan dimensi yang diadaptasi dari Mangkunegara (Hambali, 2016:69), yaitu: (1) Tujuan atau sasaran diklat; (2) Kualifikasi para pelatih; (3) Kesesuaian kurikulum; (4) Penerapan metode diklat; (5) Persyaratan peserta Diklat, membawa implikasi yang signifikan terhadap kemampuan mengajar dengan dimensi yang diadaptasi dari Barth (1990), antara lain: (1) Penguatan (*Reinforcement*); (2) Umpan balik (*Feedback*); (3) Tantangan (*Challenge*); (4) Pemodelan (*Modeling*); (5) Bermanfaat (*Rewarding*); (6) Harga diri (*Self esteem*); (7) Mengakomodir (*Accomodating*); (8) Pengarahan diri (*Self-direction*); (9) Terintegrasi (*Integrates*); (10) Tujuan (*Goal*); (11) Pemenuhan diri (*Self-fulfilling prophecy*) (Barth, 1990). Namun demikian kemampuan mengajar ini tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan guru saja, ada faktor lain (epsilon), selain dari pengembangan guru, yang juga berpengaruh, yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Sebagai bahan perbandingan bisa ditelaah hasil penelitian Gustina. E. (2021), bahwa pelatihan yang diberikan mampu memberikan dan dapat meningkatkan kualitas dalam pengelolaan pembelajaran. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi pelatihan guru, maka akan diikuti oleh semakin tingginya kemampuan mengajar. Hal ini dapat diterangkan oleh persamaan regresi $y = 37,848 + 0,442X_1$. Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika pelatihan guru (X_1) dengan kemampuan mengajar (Y) diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor pelatihan guru sebesar satu satuan dapat diestimasi skor kemampuan mengajar akan berubah 0,442 satuan pada arah yang sama.

Berdasarkan temuan empirik yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pelatihan guru terhadap kemampuan mengajar, maka hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi, di antaranya: (1) pelatihan guru memberikan kontribusi yang berarti terhadap kemampuan mengajar, (2) salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan mengajar guru adalah dengan meningkatkan pelatihan guru, serta (3) persentase pengaruh pelatihan guru terhadap kemampuan mengajar adalah sebesar 37,9%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain, selain variabel pengembangan guru, yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Permasalahan kedua yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh pengembangan guru terhadap kemampuan mengajar guru. Secara empirik, hasil penelitian ini menginformasikan, bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan guru terhadap kemampuan mengajar guru, serta (2) besarnya kontribusi pengembangan guru terhadap kemampuan mengajar ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa pengembangan guru dengan dimensi yang diadaptasi dari Dekawati (2020), di antaranya: (1) Pendidikan lanjut; (2) Pelatihan profesi; dan (3) Kesertaan pada forum ilmiah, membawa implikasi yang signifikan terhadap kemampuan mengajar dengan dimensi yang diadaptasi dari Barth (1990), antara lain: (1) Penguatan (*Reinforcement*); (2) Umpan balik (*Feedback*); (3) Tantangan (*Challenge*); (4) Pemodelan (*Modeling*); (5) Bermanfaat (*Rewarding*); (6) Harga diri (*Self esteem*); (7) Mengakomodir (*Accomodating*); (8) Pengarahan diri (*Self-direction*); (9) Terintegrasi (*Integrates*); (10) Tujuan (*Goal*); (11) Pemenuhan diri (*Self-fulfilling prophecy*) (Barth, 1990).

Hasil penelitian Setiawan, dkk. (2020) bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja dosen STIA Al-Gazali Barr, hal ini dibuktikan dari nilai t-hitung pelatihan 2,947 lebih besar dari t-tabel 1,66671 dengan nilai signifikansi 0,004. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, artinya adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja dosen STIA Al-Gazali Barru. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kemampuan mengajar guru, maka akan diikuti oleh semakin tingginya kemampuan mengajar. Hal ini dapat diterangkan oleh persamaan regresi $y = 32,914 + 0,542X_2$. Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika pengembangan guru (X_2) dan kemampuan mengajar (Y) diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor pengembangan guru sebesar satu satuan dapat diestimasikan skor kemampuan mengajar akan berubah 0,542 satuan pada arah yang sama.

Berdasarkan temuan empirik yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pengembangan guru terhadap kemampuan mengajar, maka hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi, di antaranya: (1) pengembangan guru memberikan kontribusi yang berarti terhadap kemampuan mengajar, (2) salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan mengajar adalah dengan meningkatkan pengembangan guru, serta (3) persentase kontribusi pengembangan guru terhadap kemampuan mengajar adalah sebesar 33,6 %, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain, selain variabel pelatihan guru, yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Permasalahan ketiga yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh pelatihan guru dan pengembangan guru secara simultan terhadap kemampuan mengajar guru. Secara empirik, hasil penelitian ini menginformasikan: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan guru dan pengembangan guru secara simultan terhadap kemampuan mengajar guru, serta (2) besarnya pengaruh pelatihan guru dan pengembangan guru secara simultan terhadap kemampuan mengajar guru ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa pelatihan guru dengan dimensi dari Mangkunegara (Hambali, 2016:69), yaitu: (1) Tujuan atau sasaran diklat; (2) Kualifikasi para pelatih; (3) Kesesuaian kurikulum; (4) Penerapan metode diklat; (5) Persyaratan peserta Diklat, serta pengembangan guru dengan dimensi yang diadaptasi dari Dekawati (2020), di antaranya: (1) Pendidikan lanjut; (2) Pelatihan profesi; dan (3) Kesertaan pada forum ilmiah, membawa implikasi yang signifikan terhadap kemampuan mengajar dengan dimensi yang diadaptasi

dari Barth (1990), antara lain: (1) Penguatan (*Reinforcement*); (2) Umpan balik (*Feedback*); (3) Tantangan (*Challenge*); (4) Pemodelan (*Modeling*); (5) Bermanfaat (*Rewarding*); (6) Harga diri (*Self esteem*); (7) Mengakomodir (*Accomodating*); (8) Pengarahan diri (*Self-direction*); (9) Terintegrasi (*Integrates*); (10) Tujuan (*Goal*); (11) Pemenuhan diri (*Self-fulfilling prophecy*) (Barth, 1990).

Hasil penelitian Risdiantoro. R. (2021) menunjukkan bahwa berdasarkan hasil penelitian maka disimpulkan sebagai berikut: (1) Pelatihan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui pengembangan profesional guru MI Kota Batu ($\beta = 0,505$; $P < 0,01$); (2) Pelatihan guru dan pengembangan profesional guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru MI Kota Batu ($F = 116,611$; $P < 0,05$), pelatihan guru MI Kota Batu dalam kategori baik dan pengembangan profesional guru MI Kota Batu dalam kategori tinggi; (3) Kinerja guru MI di Kota Batu dalam kategori tinggi menunjukkan bahwa guru terampil dalam mengajar, terampil dalam manajemen, disiplin, teratur dan hubungan sosial yang baik.

D. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelatihan guru, dan semakin tinggi pengembangan guru pada sekolah, maka akan diikuti oleh semakin tingginya kemampuan mengajar. Hal ini dapat diterangkan oleh persamaan regresi: $\hat{Y} = 23,241 + 0,316X_1 + 0,348X_2$. Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika pelatihan guru (X_1), pengembangan guru (X_2) dan kemampuan mengajar (Y) diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor pelatihan guru dan pengembangan guru sebesar satu satuan dapat diestimasikan skor kemampuan mengajar akan berubah 0,316 dan 0,348 satuan pada arah yang sama.

Berdasarkan temuan empirik yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pelatihan guru, dan pengembangan guru secara simultan terhadap kemampuan mengajar, maka hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi, di antaranya: (1) pelatihan guru, dan pengembangan guru memberikan kontribusi yang berarti terhadap kemampuan mengajar, (2) salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan mengajar guru adalah dengan mengintensifkan pelatihan guru dan pengembangan guru. (3) persentase kontribusi yang diberikan oleh pelatihan guru dan pengembangan guru secara simultan terhadap kemampuan mengajar adalah sebesar 48,6%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali. H.M. (2000). *Guru dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Sinar Baru Algesindo.
- Barth. J.L. (1990). *Methods of Instruction in Social Studies Education*. Third Edition. New York: University Press of America.
- Bernardin, H. John & Russell, Joyce E.A. (2003), *Human Resources Management*. Singapore. McGraw Hill. International Edition.
- Cascio, Wayne F. (2003). *Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life, Profits*, Fourth Ed, New York: Mac Graw Hill.
- Darmi (2015). *Kompetensi Guru Produktif dalam Meningkatkan Sikap Kewirausahaan Siswa pada SMK Negeri 3 Banda Aceh*. Jurnal Administrasi Pendidikan, ISSN 2302-0156, *Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Volume 3, No. 1, Februari 2015, Halaman 33-45.
- Dekawati. I. (2011). Manajemen Pengembangan Guru, *Cakrawala Pendidikan*, Juni 2011, Th. XXX, No.

2, Halaman 203-215

- Dekawati. I. (2020). *Manajemen Pengembangan Guru Profesional*. Bandung: Rizki Press.
- Gomes, Faustino Cardoso (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Gustina. E. (2018) Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Mengajar Dalam Pengelolaan Pembelajaran oleh Guru SD Negeri di Kecamatan Toapaya Bintan, Perada: Jurnal Studi Islam Kawasan Melayu, Vol. 1, No. 2, Desember 2018. Hal 119-128.
- Setiawan. I.P., Liong. H. dan Sani. A. (2020), Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen pada STIA Al-Gazali Barru Kabupaten Barru. Jurnal Mirai Management Terakreditasi Nasional e-ISSN: 2597 - 4084, Volume 6 No.1 2020. Hal 214-224.
- Hamalik, O. (2007). *Manajemen Pendidikan. Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamalik. O. (2007). *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan: Pendekatan Terpadu (Cet.4)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hambali. A.Y. (2016), *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS.
- Hariandja. A.M. (2001), *Training SDM yang Efektif*, Yogyakarta: Kanisius.
- Hornby, AS. (2000), *Dictionary of Current English*. London: Oxford University Press.
- Kartika. I. (2011). *Mengelola Pelatihan Partisipatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. A.B. (2005). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mansur. N (2015). *Esensi Kemampuan Mengajar dalam Upaya Peningkatan Hasil Belajar Siswa*. Jurnal Mudarrisuna, Volume 4, Nomor 2, Desember 2015, Halaman 611-625.
- Marselur, (2011) *Sertifikasi Profesi Guru Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasi*, Jakarta: Indeks
- Marwansyar. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- McCall. R.B. (1970). *Fundamental Statistics for Psychology*. New York: Harcourt, Brace & World, Inc.
- Ningrum. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. (Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia vo. 9 No. 1), 2009. h.1
- Raharjo. S. (2014). *Uji Regresi Sederhana dengan SPSS Lengkap* (<https://www.konsistensi.com/2014/06/uji-regresi-sederhana-dengan-spss.html>)
- Rahmatullah M.(2016). *Kemampuan Mengajar Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Hasil Belajar Siswa*. TANZHIM Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan Vol.1 No.2 Tahun 2016 ISSN: 2548-3978, Halaman 119-126.
- Risdiantoro. R. (2021) Pengaruh Pelatihan Guru terhadap Kinerja Guru Melalui Pengembangan Profesional Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kota Batu, Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang, Khidmatuna, Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Volume 1 Nomor 2 Januari 2021, Hal. 144-157.
- Rivai. V. dan Jauvani. E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins. S.P. dan Judge T.A. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanjaya. W. (2008). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, (2002), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sardiman AM. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Selma Akalin, (2015), Effects of Classroom Management Intervention Based on Teacher Training and Performance Feedback on Outcomes of Teacher-Student Dyads in Inclusive Classrooms, Journal of Ankara University (2015).
- Setiawan, R. A., & Nopembri, S. (2013). *Penggunaan Kemampuan mengajar "Mosston" oleh Guru Pendidikan Jasmani di SMA se-Kota Yogyakarta*. Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia, 9, 7-14.
- Siagian. S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sofo, Francisco. (2004), *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Perspektif Peran dan Pilihan Praktis*,

Surabaya: Airlangga University Press.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung :CV Alfabeta.
- Sunyoto. D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Susanto, Pendi. (2016). *Produktivitas Sekolah*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Sutrisno. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Ulfatin. N. dan Triwiyanto. T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Usman, Moh. Uzer. (2010). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Yunas. T.B. dan Rachmawati. M.A. (2018). *Kemampuan Mengajar Guru dan Motivasi Belajar Fisika pada Siswa di Yogyakarta*, PSYCHOPOLYTAN (Jurnal Psikologi), VOL. 1 No. 2, Februari 2018, Halaman 60-75.