

**PENGARUH PELATIHAN GURU TERHADAP KINERJA GURU
MELALUI PENGEMBANGAN PROFESIONAL GURU
MADRASAH IBTIDAIYAH SE-KOTA BATU**

Rindra Risdiantoro¹⁾

¹⁾Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang

¹⁾rindrasutoro@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk 1) menguji pengaruh pelatihan guru terhadap peningkatan kinerja guru MI Kota Batu melalui mediasi pengembangan profesional guru, 2) menjelaskan pengaruh pelatihan guru dan pengembangan profesional guru terhadap kinerja guru MI Kota Batu, 3) menjelaskan kinerja guru MI Kota Batu. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional kausalitas. Populasi yaitu guru MI se-Kota Batu yang berjumlah 215 orang dengan jumlah sampel sebanyak 65 guru. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket. Analisis data menggunakan Path Analysis. Hasil penelitian ini yaitu 1) pelatihan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui pengembangan profesional guru MI Kota Batu, 2) pelatihan dan pengembangan profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru MI Kota Batu, 3) kinerja guru MI di Kota Batu dalam kategori tinggi menunjukkan bahwa guru trampil dalam mengajar, trampil dalam manajemen, disiplin, teratur dan hubungan sosial yang baik.

Kata kunci: *Pelatihan, Pengembangan, Profesional Guru*

Abstract. *This study aims to 1) examine the effect of teacher training on improving the teachers performance of MI teachers in Batu City through teachers professional development mediation, 2) explain the effect of training and professional development on the performance of MI teachers in Batu City, 3) explain the performance of MI teachers in Batu City. This research uses quantitative research approach with correlational causality type. The population are 215 MI teachers in Batu City, with a total sample of 65 teachers. Data collection instruments use questionnaire. Data analysis use Path Analysis. The result of this research are 1) there is a positive and significant effect of teacher training on improving the performance of MI teachers in Batu City through teachers professional development mediation, 2) training and professional development have a positive and significant effect on the teacher performance improvement of MI teachers in Batu City, 3) in high category of teachers performance of MI teacher in Batu City shows skilled teachers in teaching, skilled in management, discipline, regularity and good social relations.*

Keywords: *Training; Professional Development; Teacher Performance.*

I. PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan di sekolah ditentukan oleh guru. Peran guru berpengaruh pada kualitas pendidikan. Menurut Budhayanti guru berperan utama dalam proses belajar siswa di sekolah.¹ Pendidikan yang berkualitas bergantung pada guru.² Guru merupakan faktor dominan karena guru dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri oleh siswa.³

Guru dituntut memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Siti Fatonah dan Hasan Qodri guru sebagai pelaksana proses belajar mengajar di sekolah dituntut dalam mengembangkan kemampuan siswa sehingga siswa mampu mengembangkan diri secara mandiri untuk meningkatkan kualitas hidupnya.⁴ Tuntutan kinerja guru diatur dalam perundang-undangan. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan empat kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial.⁵ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.⁶

Tuntutan kinerja yang tinggi mengakibatkan guru menghadapi berbagai permasalahan kinerja. Masalah kinerja guru yaitu 1) masalah penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)⁷, 2) masalah pelaksanaan

¹ Clara Ika Sari Budhayanti, Gambaran Kompetensi Guru Kelas SD di Jakarta dan Tangerang, (*Jurnal Perkotaan*, Vol. 4 No. 1, 2012), hlm. 11-27.

² Zamrony, Reformulasi Sistem Pendidikan Pesantren dalam Mengantisipasi Perkembangan Global, (*Dinamika Ilmu*, Vol. 11, No. 2, 2011), hlm. 1-22.

³ Novianti Muspiroh, Peran Kompetensi Sosial Guru dalam Menciptakan Efektifitas Pembelajaran, (*Edueksos: Jurnal Pendidikan Sosial & Ekonomi*, Vol 4, No 2, 2015), hlm. 1-19.

⁴ Siti Fatonah dan Hasan Qodri, Peran Sertifikasi Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Proses Pembelajaran IPA SD di Kabupaten Magelang, (*Al-bidayah*, Vol. 6, No. 2, 2014), hlm. 291-315.

⁵ Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, (Jakarta: Presiden Republik Indonesia, 2005), hlm. 6.

⁶ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru, (Jakarta: Presiden Republik Indonesia, 2008), hlm. 1.

⁷ Sri Muryaningsih dan Ali Mustadi, Pengembangan RPP Tematik Integratif untuk Meningkatkan Karakter Kerja Keras di Sekolah Dasar, (*Jurnal Prima Edukasia*, Vol. 3, No. 2, 2015), hlm. 190-201.

pembelajaran⁸, 3) masalah media pembelajaran⁹, 4) masalah buku teks dan lembar kerja siswa (LKS)¹⁰, 5) masalah penilaian,¹¹ 6) masalah perbedaan pendapat antara sesama guru, guru dengan kepala sekolah dan guru dengan administrator.¹²

Permasalahan kinerja guru mengakibatkan kinerja guru rendah. Menurut Rahim kinerja guru rendah disebabkan oleh 1) guru belum memiliki kualifikasi mengajar seperti yang telah ditentukan oleh perundang-undangan yang berlaku yaitu untuk mengajar guru minimal memiliki ijazah D-4 atau S-1, 2) guru layak tapi salah profesi (*mismatch*), latar belakang pendidikannya tidak sesuai¹³, 3) terbatasnya informasi yang diperoleh tentang pengayaan ilmu yang dimiliki guru, 4) kurangnya perhatian serta pengawasan dari Pemerintah Daerah, 5) sarana dan prasarana pendukung dalam melaksanakan pembelajaran tidak memadai, termasuk kondisi bangunan sekolah.¹⁴

Upaya untuk mengatasi masalah kinerja guru dilakukan melalui pengembangan profesional guru dalam bentuk pelatihan. Menurut Mahmud upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru dilakukan melalui pelatihan.¹⁵

⁸ Sukini, Pembelajaran Tematik Di Sekolah Dasar Kelas Rendah dan Pelaksanaannya, (*Jurnal Magistra*, Vol. 24, No. 84, 2012), 59-69; Fitri Indriani, Kompetensi Pedagogik Guru dalam Mengelola Pembelajaran IPA di SD dan MI, (*Fenomena*, Vol. 7, No. 1, 2015), hlm. 17-28.

⁹ Henggang Bara Saputro dan Soeharto, Pengembangan Media Komik Berbasis Pendidikan Karakter pada Pembelajaran Tematik-Integratif Kelas IV SD, (*Jurnal Prima Edukasia*, Vol. 3, No. 1, 2015), hlm. 61-72.

¹⁰ F. Widiyanti, D. R. Indriyanti dan S. Ngabekti, The Effectiveness of The Application of Scientific Literacy-based Natural Science Teaching Set Toward The Students' Learning Activities and Outcomes on The Topic of The Interaction of Living Organism and Environment, (*Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, Vol. 4, No. 1, 2015), hlm. 20-24; Isnaningsih dan D. S. Bimo, Penerapan Lembar Kegiatan Siswa (LKS) *Discovery* Berorientasi Keterampilan Proses Sains untuk Meningkatkan Hasil Belajar IPA, (*Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, Vol. 2, No. 2, 2013), hlm. 136-141.

¹¹ Ruslan, Tati Fauziah dan Tuti Alawiyah, Kendala Guru dalam Menerapkan Penilaian Autentik Di SD Kabupaten Pidie, (*Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Guru Sekolah Dasar FKIP Unsyiah*, Vol. 1, No. 1, 2016), hlm. 147-157.

¹² Kadiyono, Pengembangan Kurikulum SDSN di Sekolah Dasar Muhammadiyah Boja, (*Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 7, No. 1, 2012), hlm. 13-24.

¹³ Abd. Aziz Hasibuan, Manajemen Pembinaan Profesi dalam Peningkatan Kinerja Guru (Studi di Madrasah Tsanawiyah DKI Jakarta), (*Tanzhim: Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*, Vol.10 No.1, 2016), hlm. 122-137.

¹⁴ Rahim dalam Syamsul Bahri, Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SD di Dataran Tinggi Moncong Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan, (*Jurnal Medtek*, Vol. 3, No. 2, 2011), hlm. 1-11.

¹⁵ Mahmud dalam Hasanah, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012), hlm. 5.

Pelatihan guru merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja guru.¹⁶ Pelatihan guru dilakukan untuk mengembangkan profesional guru sehingga meningkatkan kinerja guru. Hal ini mendasari dugaan variabel pengembangan profesional guru dapat berfungsi sebagai variabel mediasi pada pengaruh pelatihan guru terhadap kinerja guru.

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu pengembangan profesional.¹⁷ Hal ini sesuai dengan Teori Hubungan Manusia (*Howthorne Effect Theory*) yang menjelaskan bahwa produktifitas kerja dipengaruhi oleh pemberdayaan. Pemberdayaan dilakukan dalam bentuk pengembangan profesional.¹⁸ Jadi dapat disimpulkan pengembangan profesional guru dilakukan sebagai bentuk pemberdayaan guru untuk meningkatkan kinerja guru. Bentuk pemberdayaan guru salah satunya melalui pelatihan guru.

Pelatihan mempengaruhi kinerja. Menurut Palmen pelatihan meningkatkan keterampilan profesional.¹⁹ Pelatihan meningkatkan kinerja guru.²⁰ Pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang menentukan kinerja.²¹ Berpartisipasi dalam pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan meningkatkan motivasi kerja sehingga kinerja menjadi baik.²²

¹⁶ Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran dan Hamidah Nayati Utami, Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan, (*Jurnal Profit*, Vol. 7, No. 1, 2013), hlm. 25-37.

¹⁷ Sharjeel Saleem dan Saba Amin, The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance: An Empirical Study from Pakistani Academic Sector, (*European Journal of Business and Management*, Vol.5, No.5, 2013), hlm. 194-207.

¹⁸ Elton Mayo, The Human Effect of Mechanization, *The American Economic Review*, Vol. 20, No. 1, (Supplement, Papers and Proceedings of The Forty-second Annual Meeting of The American Economic Association., 1930), hlm. 156-176.

¹⁹ Laura Palmen, *The Motivational Effect of A Career Path Model in A Specialist Organisation Case: Capgemini Finland*, (Thesis, Degree Programme in International Business, Haaga-Helia University of Applied Sciences, 2008), hlm. 46.

²⁰ Sugiono dan Rahadhini, M.D., Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. (*Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 5, No. 1, 2011), hal. 1-10.

²¹ Saira Yousaf, Madiha Latif, Sumaira Aslam dan Anam Saddiqui, Impact of Financial and Non Financial Rewards on Employee Motivation, (*Middle-East Journal of Scientific Research*, Vol. 21, No. 10, 2014), hlm. 1776-1786.

²² Amin Akhavan Tabassi dan A.H. Abu Bakar, Training, Motivation, and Performance: The Case of Human Resource Management in Construction Projects in Mashhad, Iran, (*International Journal of Project Management*, Vol. 27, 2009), hlm. 471-480.

Pengembangan profesional dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru. Menurut Pillay, Dawood dan Karodia pelatihan dan pengembangan profesional merupakan jaminan untuk meningkatkan kinerja yang maksimal.²³ Peningkatan profesional guru berpengaruh pada kinerja.²⁴ Pengembangan profesional guru yang tinggi berpengaruh pada kinerja yang tinggi. Pengembangan profesional membuat bahagia dalam kerja sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja.²⁵

Adanya dugaan variabel pengembangan profesional guru dapat berfungsi sebagai variabel mediasi maka diperlukan sebuah penelitian terbaru untuk menguji kembali pengaruh pelatihan guru dan pengembangan profesional guru terhadap kinerja guru serta membuktikan variabel pengembangan profesional guru dapat berfungsi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini bertujuan untuk: 1) menjelaskan pengaruh pelatihan guru terhadap kinerja guru MI Kota Batu melalui pengembangan profesional guru, 2) menjelaskan pengaruh pelatihan guru dan pengembangan profesional guru terhadap kinerja guru MI Kota Batu, 3) menjelaskan kinerja guru MI Kota Batu.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian korelasional kausalitas. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu guru MI se-Kota Batu yang berjumlah 215 orang. Jumlah sampel ditentukan menggunakan pedoman Arikunto yaitu menentukan jumlah sampel berdasarkan jumlah populasi yang besar atau lebih dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.²⁶ Jumlah sampel penelitian ini ditentukan

²³ Navern Pillay, Quraisha Dawood dan Anis Mahomed Karodia, The Relationship between Career Development and Staff Motivation in The South African Petroleum Sector: A Case Study of A Durban Refinery, (*Arabian Journal of Business and Management Review*, Vol. 3, No. 2, 2015), hlm. 1-51.

²⁴ Iin Angelia Taghulih, The Effect of Motivation, Career Development, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Bank Sulutgo in Tagulandang, (*Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 15, No. 05, 2015), hlm. 925-930.

²⁵ Akmal Umar, The Effect of Motivation and Career Development Against Employees' Performance and Job Satisfaction of the Governor Office South Sulawesi Province, (*Indonesia. International Journal of Management Sciences*, Vol. 5, No. 9, 2015), hlm. 628-638.

²⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2010), hlm. 112.

menggunakan pedoman 30% dari jumlah populasi sehingga jumlah sampel penelitian yang digunakan berjumlah 65 guru MI.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket. Angket yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala yang merupakan hasil adaptasi dari angket hasil penelitian terdahulu. Adaptasi skala dilakukan menggunakan metode Translasi yaitu mentranslet atau menerjemahkan dan memodifikasi kalimat dari bahasa asli kedalam bahasa Indonesia. Skala yang digunakan yaitu 1) *General Training Effectiveness Scale* (GTES), skala ini dibuat oleh Aziz²⁷ terdiri dari 10 item meliputi tiga aspek (kinerja belajar, kinerja indivi dan kinerja organisasi), 2) *Professional Development of Teachers Scale* (PDTS), skala ini dibuat oleh Shakuna, Mohammad dan Ali²⁸ terdiri dari 13 item meliputi tiga aspek (perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi), 3) *Teachers Job Performance Questionnaire* (TJPQ), skala ini dibuat oleh Amin, Shah, Ayaz dan Atta²⁹ terdiri dari 25 item meliputi empat aspek (ketrampilan mengajar, ketrampilan manajemen, disiplin dan pengaturan, hubungan sosial). Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan *Path Analysis*. *Path Analysis* dilakukan menggunakan program SPSS versi 23.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil regresi parsial antar variabel penelitian ditunjukkan dalam bentuk tabel sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Parsial antar Variabel

Variabel	B	β	Sig.
Pelatihan Guru - Kinerja Guru	0,590	0,247	0,005
Pengembangan Profesional Guru -Kinerja Guru	1,016	0,730	0,000
Pelatihan Guru - Pengembangan Profesional Guru	1,187	0,692	0,000

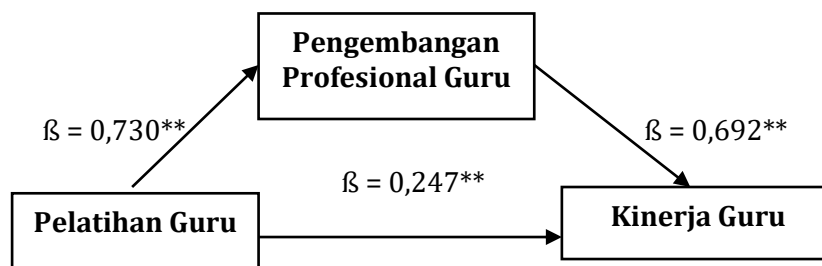
²⁷ Siti Fardaniah Abdul Aziz, Developing General Training Effectiveness Scale for the Malaysian Workplace Learning, (*Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol 6 No 4, 2015), hlm. 47-56.

²⁸ Khairi Saleh Shakuna, Norhisham Mohamad dan Asbi B. Ali, Professional Development of Teachers Scale (DDTS): Using Confirmatory Factor Analysis, (*Internasional Journal of Science and Research*, Vol. 5, No. 8, 2016), hlm. 1510-1515.

²⁹ Muhammad Amin, Rahmat Ullah Shah, Muhammad Ayaz dan Malik Amer Atta, Teachers' Job Performance at Secondary Level in Khyber Pakhyunkhwa Pakistan, (*Gomal University Journal of Research*, Vol. 29, No. 2, 2013), hlm. 100-104.

Hasil uji regresi antara pelatihan terhadap kinerja guru didapatkan nilai B sebesar 0,590 dengan signifikansi 0,005 ($B = 0,590$; $P < 0,05$). Hasil ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan guru terhadap kinerja guru. Hasil uji regresi antara pelatihan terhadap pengembangan profesional guru didapatkan nilai B sebesar 1,016 dengan signifikansi 0,000 ($B = 1,0160$, $P < 0,05$). Hasil ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan guru terhadap pengembangan profesional guru. Hasil uji regresi antara pengembangan profesional guru terhadap kinerja guru didapatkan nilai B sebesar 1,187 dengan signifikansi 0,000 ($B = 1,187$, $P < 0,05$). Hasil ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan profesional guru terhadap kinerja guru.

Nilai β pada hasil regresi antar variabel selanjutnya digunakan sebagai koefisien jalur (ρ) untuk analisis jalur antar variabel. Koefisien jalur antar variabel ditunjukkan dalam bentuk gambar sebagai berikut.



Keterangan: * = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$

Gambar 1.
Koefisien Jalur antar Variabel

Besarnya pengaruh antar variable dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh Langsung

Nilai pengaruh langsung yaitu nilai pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja guru sebesar 0,247 dengan signifikansi 0,000 ($\beta = 0,247$; $P < 0,01$). Besarnya pengaruh langsung yaitu $0,247 \times 100\% = 24,7\%$.

2. Pengaruh Tidak Langsung

Nilai pengaruh tidak langsung merupakan nilai pengaruh antara pelatihan guru terhadap kinerja guru melalui pengembangan profesional guru yaitu

perkalian antara nilai pengaruh langsung antara pelatihan guru terhadap pengembangan profesional guru dengan nilai pengaruh langsung antara pengembangan profesional guru terhadap kinerja guru. Nilai pengaruh langsung yaitu $0,730 \times 0,692 = 0,505$ ($\beta = 0,505$; $P < 0,01$). Besarnya pengaruh tidak langsung yaitu $0,505 \times 100\% = 50,5\%$.

3. Pengaruh Total

Nilai pengaruh total pada model regresi ini yaitu $0,247 + 0,505 = 0,752$.

Besarnya pengaruh tidak langsung yaitu $0,752 \times 100\% = 75,2\%$.

Hasil perbandingan antara nilai pengaruh langsung dengan nilai pengaruh tidak langsung didapatkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada nilai pengaruh langsung ($0,505 > 0,242$). Berdasarkan hasil perbandingan ini dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil ini berarti secara signifikan pengembangan profesional guru berfungsi sebagai variabel mediator pada pengaruh pelatihanguru terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini didapatkan pengembangan profesional guru berfungsi sebagai variabel mediator pada pengaruh pelatihan guru terhadap kinerja guru MI Kota Batu. Hasil ini berarti pelatihan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja guru MI tetapi melalui pengembangan profesional. Pelatihan mempengaruhi pengembangan profesional guru dan pengembangan profesional mempengaruhi kinerja guru sebagaimana pendapat Agung bahwa pelatihan dilakukan untuk meningkatkan profesional guru sehingga meningkatkan kinerja guru.³⁰ Pelatihan dapat meningkatkan profesional guru dan meningkatkan kinerja guru.³¹

Hasil penelitian ini didapatkan nilai pengaruh total sebesar 0,752. Hasil ini berarti pengaruh pelatihan guru terhadap kinerja guru melalui pengembangan profesional guru MI Kota Batu sebesar 75,2%. Hasil ini menunjukkan pelatihan guru dan pengembangan profesional guru berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerja guru MI Kota Batu. Pelatihan guru dan pengembangan profesional guru

³⁰ A.A. Gede Agung, *op.cit.*, hlm. 377-395.

³¹ A. Winarsih dan S. Mulyani, *op.cit.*, hlm. 43-50.

merupakan program yang efektif dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru MI Kota Batu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat para peneliti yang menjelaskan bahwa pelatihan guru merupakan upaya untuk meningkatkan profesional guru sehingga meningkatkan kinerja guru. Hasanah menjelaskan upaya untuk meningkatkan profesional guru dilakukan melalui pelatihan.³² Pelatihan yang dilakukan guru merupakan pelatihan peningkatan profesional.³³ Pengembangan profesional guru dilaksanakan melalui kegiatan pelatihan dalam upaya meningkatkan kualitas kemampuan guru³⁴ yang berdampak pada meningkatnya kemampuan kerja guru.³⁵ Hasil regresi simultan antar variabel penelitian ditunjukkan dalam bentuk tabel sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Simultan antar Variabel

Model Regresi	F	Sig.
Pelatihan dan Pengembangan Profesional-Kinerja	116,611	0,000

Tabel 2 menunjukkan nilai F sebesar 116,611 dengan signifikansi 0,000 ($F = 116,611$; $P < 0,05$). Hasil ini berarti terdapat pengaruh signifikan pelatihan guru dan pengembangan profesional guru terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sesuai pendapat Sugiono dan Rahadhini bahwa pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru.³⁶ Pelatihan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang menentukan kinerja.³⁷ Pengembangan profesional merupakan peningkatan kinerja yang baik.³⁸

Pelatihan yang telah diikuti guru MI Kota Batu efektif ($t > 50$). Hasil ini berarti pelatihan yang dilakukan oleh guru MI sesuai dengan kebutuhan, tujuan, metode pelatihan guru yang digunakan tepat, instruktur dalam pelatihan merupakan

³² Mahmud dalam Hasanah, *op.cit.*, hlm. 5.

³³ I Wayan Santyasa, *op.cit.*, hlm. 473-494; Lilies Noorjannah, *op.cit.*, hlm. 97-114.

³⁴ Yayan Mulyana, *op.cit.*, hlm. 93-102.

³⁵ J.M. Tedjawati, Peningkatan Kompetensi Guru melalui Lesson Study: Kasus di Kabupaten Bantul, (*Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 17, No. 4, 2011), hlm. 480-489.

³⁶ Sugiono dan Rahadhini, M.D. *op.cit.*, hlm. 1-10.

³⁷ Saira Yousaf, Madiha Latif, *op.cit.*, hlm. 1776-1786.

³⁸ Navern Pillay, Quraisha Dawood dan Anis Mahomed Karodia, *op.cit.*, hlm. 1-51.

sesorang yang ahli dibidangnya, pelatihan guru sesuai prinsip pembelajaran dan hasil pelatihan dilakukan evaluasi yang terukur. Pelatihan guru sesuai dengan kebutuhan pelatihan. Pelatihan yang dilakukan telah sesuai kebutuhan organisasi, kebutuhan pekerjaan dan tugas serta kebutuhan guru. Hal ini sesuai pendapat Rivai faktor yang mempengaruhi pelatihan meliputi materi kebutuhan, metode yang digunakan sarana dan prinsip pembelajaran.³⁹ Pendapat Gold Stein dan Buxton terdapat tiga analisis kebutuhan pelatihan yaitu analisis organisasi, analisis pekerjaan dan tugas dan analisis pegawai.⁴⁰

Pengembangan profesional guru MI Kota Batu dalam kategori tinggi ($t > 50$). Hasil ini berarti terjadi pengembangan pengetahuan, ketrampilan dan kinerja yang profesional pada guru MI Kota Batu yang lebih tinggi. Hal ini sesuai pendapat Shaukana, Mohamad dan Ali bahwa proses perolehan dan pengembangan pengetahuan, keterampilan dan kinerja bertujuan untuk peningkatan profesional yang lebih baik, peningkatan perencanaan dan praktik dalam pengajaran. Penyelesaian masalah kompleks yang timbul di kelas berkaitan dengan tingkat pengembangan profesional yang lebih tinggi.⁴¹ Program pengembangan mengubah pengetahuan dan pengalaman praktis guru.⁴²

Kinerja guru MI Kota Batu dalam kategori tinggi ($t > 50$). Hal ini berarti guru MI Kota Batu berkualitas dalam pengajaran, mengajar dengan baik, manajemen kelas yang baik, melaksanakan kerja dengan baik dan teratur, interaksi sosial yang baik dan melaksanakan evaluasi kerja dengan baik. Hal ini sesuai pendapat Amin, dkk. bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kualitas dan gaya mengajar, prinsip tugas sebagai guru, kedisiplinan dalam manajemen kelas dan peningkatan prestasi, melaksanakan kerja dengan baik.⁴³ Hasil ini berarti tercapainya standar kompetensi

³⁹ Veithzal Rivai, *op. cit.* hlm. 204.

⁴⁰ Gold Stein dan Buxton dalam Anwar Prabu Mangkunegara, *op. cit.*, hlm. 52-53.

⁴¹ Hammerness, dkk. dalam Muhammad Amin, dkk., *op. cit.*, hlm. 100-104; Khairi Saleh Shakuna, Norhisham Mohamad dan Asbi B. Ali, *op.cit.*, hlm. 1510-1515.

⁴² Jan H. Van driel, Douwe Beijaard, Nico Verloop, Professional Development and Reform in Science Education: The Role of Teachers' Practical Knowledge, (*Journal of Research in Science Teaching*, Vol. 38, No. 2, 2001), hlm. 37-158.

⁴³ Muhammad Amin, Rahmat Ullah Shah, Muhammad Ayaz dan Malik Amer Atta, *op.cit.*, hlm. 100-104.

guru pada guru MI Kota Batu yaitu guru mampu melaksanakan kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Hal ini sesuai dengan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru⁴⁴ menyebutkan kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian.

IV. PENUTUP

Simpulan

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.

Saran

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu bahan evaluasi guru MI Kota Batu yang selama ini telah melakukan pelatihan guru dan pengembangan profesional guru. Guru MI harus selalu melakukan pelatihan dan pengembangan profesional agar kinerja guru tetap baik. Hasil pelatihan ini sebagai masukan dalam pengambilan kebijakan peningkatan kinerja guru di internal masing-masing madrasah dan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat program kebijakan Kemenag Kota Batu dalam peningkatan kinerja guru MI di Kota Batu secara berkelanjutan agar kinerja guru tetap baik.

⁴⁴ Permendiknas Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, *op.cit.*, hlm. 17-23.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A.A.G. 2011. Pengembangan Model Peningkatan Profesionalisme Guru Berkelanjutan Pasca Sertifikasi melalui Pendekatan Pengayaan Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi Di Provinsi Bali. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, Vol. 5, No. 3, hlm. 377-395.
- Amin, M., Shah, R.U., Ayaz, M. dan Atta, M.A. 2013. Teachers' Job Performance at Secondary Level in Khyber Pakhyunkhwa Pakistan. *Gomal University Journal of Research*, Vol. 29, No. 2, hlm. 100-104.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Aziz, S.F.A. 2015. Developing General Training Effectiveness Scale for the Malaysian Workplace Learning. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol 6 No 4, hlm. 47-56.
- Bahri, S. 2011. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SD di Dataran Tinggimoncong Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Medtek*, Vol. 3, No. 2, hlm. 1-11.
- Budhayanti, C.I.S. 2012. Gambaran Kompetensi Guru Kelas SD di Jakarta dan Tangerang. *Jurnal Perkotaan*, Vol. 4 No. 1, hlm. 11-27.
- Driel, J.H.V., Beijaard, D. dan Verloop, N. 2001. Professional Development and Reform in Science Education: The Role of Teachers' Practical Knowledge. *Journal of Research in Science Teaching*, Vol. 38, No. 2, hlm. 37-158.
- Fatonah, S. dan Qodri, H. 2014. Peran Sertifikasi Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Proses Pembelajaran IPA SD di Kabupaten Magelang. *Al-bidayah*, Vol. 6, No. 2, hlm. 291-315.
- Hasanah, A. 2012. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Hasibuan, A.A. 2016. Manajemen Pembinaan Profesi dalam Peningkatan Kinerja Guru (Studi di Madrasah Tsanawiyah DKI Jakarta). *Tanzhim: Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*, Vol.10 No.1, hlm. 122-137.
- Isnainingsih dan Bimo, D.S. 2013. Penerapan Lembar Kegiatan Siswa (LKS) *Discovery* Berorientasi Keterampilan Proses Sains untuk Meningkatkan Hasil Belajar IPA. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, Vol. 2, No. 2, hlm. 136-141.
- Kadiyono. 2012. Pengembangan Kurikulum SDSN di Sekolah Dasar Muhammadiyah Boja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 7, No. 1, 13-24.
- Kementerian Pendidikan Nasional. 2007. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.
- Mayo, E. 1930. The Human Effect of Mechanization, *The American Economic Review*, Vol. 20, No. 1, (Supplement, Papers and Proceedings of The Forty-second Annual Meeting of The American Economic Association).
- Muamar, Darmoko, P.D., Srifariyati dan Muntoha, 2017. Dampak Tunjangan Sertifikasi terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Madaniyah*, Vol. 1, No. 12, hlm. 21-45.
- Mulyana, Y. 2009. Peran Kepala Sekolah Dasar dalam Pengembangan Profesionalisme Guru. *Jurnal Kependidikan Triadik*, Vol. 12, No. 1, hlm. 93-102.

- Muryaningsih, S. dan Mustadi, A. 2015. Pengembangan RPP Tematik Itegratif untuk Meningkatkan Karakter Kerja Keras di Sekolah Dasar. *Jurnal Prima Edukasia*, Vol. 3, No. 2, hlm. 190-201.
- Muspiroh, N. 2015. Peran Kompetensi Sosial Guru dalam Menciptakan Efektifitas Pembelajaran. *Eduksos: Jurnal Pendidikan Sosial & Ekonomi*, Vol 4, No 2, hlm. 1-19.
- Noorjannah, L. 2014. Pengembangan Profesionalisme Guru melalui Penulisan Karya Tulis Ilmiah bagi Guru Profesional di SMA Negeri 1 Kauman Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Humanity*, Vol. 10, No. 1, hlm. 97-114
- Palmen, L. 2008. *The Motivational Effect of A Career Path Model in A Specialist Organisation Case: Capgemini Finland*. Thesis, Degree Programme in International Business, Haaga-Helia University of Applied Sciences.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2008. Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2005. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.
- Pillay, N., Dawood, Q. dan Karodia, A.M. 2015. The Relationship between Career Development and Staff Motivation in The South African Petroleum Sector: A Case Study of A Durban Refinery. *Arabian Journal of Business and Management Review*, Vol. 3, No. 2, hlm. 1-51.
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruslan, Fauziah, T. dan Alawiyah, T. 2016. Kendala Guru dalam Menerapkan Penilaian Autentik Di SD Kabupaten Pidie. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Guru Sekolah Dasar FKIP Unsyiah*, Vol. 1, No. 1, hlm. 147-157.
- Saleem, M.A. dan Imran, M. 2014. Gender preference and Job Performance a case study of Universities of Peshawar District (KPK) Pakistan. *European Journal of Business and Management*, Vol.6, No.31, hlm. 171-180.
- Santyasa, I.W. 2008. Dimensi-dimensi Teoretis Peningkatan Profesionalisme Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran Undiksha*, Vol. 41, hlm. 473-494.
- Saputro, H.B. dan Soeharto. 2015. Pengembangan Media Komik Berbasis Pendidikan Karakter pada Pembelajaran Tematik-Integratif Kelas IV SD. *Jurnal Prima Edukasia*, Vol. 3, No. 1, hlm. 61-72.
- Shakuna, K.S., Mohamad, N. dan Ali, A.B. 2016. Professional Development of Teachers Scale (DDTS): Using Confirmatory Factor Analysis. *Internasional Journal of Science and Research*, Vol. 5, No. 8, hlm. 1510-1515.
- Sugiono dan Rahadhini, M.D. 2011. Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 5, No. 1, hlm. 1-10.
- Sukini. 2015. Pembelajaran Tematik Di Sekolah Dasar Kelas Rendah dan Pelaksanaannya. *Jurnal Magistra*, Vol. 24, No. 84, hlm. 59-69.
- Supatmi, M.E., Nimran, U. dan Utami, H.N. 2013. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, Vol. 7, No. 1.

- Tabassi, A.A. dan Bakar, A.H.A. 2009. Training, Motivation, and Performance: The Case of Human Resource Management in Construction Projects in Mashhad, Iran. *International Journal of Project Management*, Vol. 27, 471-480.
- Taghulihi, I.A. 2015. The Effect of Motivation, Career Development, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Bank Sulutgo in Tagulandang. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 15, No. 05, hlm. 925-930.
- Tedjawati, J.M. 2011. Peningkatan Kompetensi Guru melalui Lesson Study: Kasus di Kabupaten Bantul. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 17, No. 4, hlm. 480-489.
- Umar, A. 2015. The Effect of Motivation and Career Development Against Employees' Performance and Job Satisfaction of the Governor Office South Sulawesi Province. *Indonesia. International Journal of Management Sciences*, Vol. 5, No. 9, hlm. 628-638.
- Widiyanti, F., Indriyanti, D.R. dan Ngabekti, S. 2015. The Effectiveness of The Application of Scientific Literacy-based Natural Science Teaching Set Toward The Students' Learning Activities and Outcomes on The Topic of The Interaction of Living Organism and Environment. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, Vol. 4, No. 1, hlm. 20-24.
- Winarsih, A. dan Mulyani, S. 2012. Peningkatan Profesionalisme Guru IPA melalui *Lesson Study* dalam Pengembangan Model Pembelajaran Problem Based Instruction (PBI). *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, Vol. 1, No. 1, hlm. 43-50.
- Yousaf, S., Latif, M., Aslam, S. dan Saddiqui, A. 2014. Impact of Financial and Non Financial Rewards on Employee Motivation. *Middle-East Journal of Scientific Research*, Vo. 21, Vol. 10, hlm. 1776-1786.
- Zamrony. 2011. Reformulasi Sistem Pendidikan Pesantren dalam Mengantisipasi Perkembangan Global. *Dinamika Ilmu*, Vol. 11, No. 2, hlm. 1-22.