

EFEKTIFITAS PELATIHAN DAN KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU SMP PSKD DI JAKARTA DAN DEPOK

Dewi Siahaan

Hotner Tampubolon
hotnertampubolon@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Efektivitas Pelatihan dan Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP PSKD di Jakarta, dengan variabel bebas Efektivitas Pelatihan (X_1), Kompetensi (X_2), dan variabel terikat kinerja guru (Y).

Penelitian ini dilakukan di SMP PSKD di Jakarta dan Depok selama bulan Juli dan Agustus 2016. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert 1- 5. Penelitian ini dilaksanakan di SMP PSKD Jakarta dan Depok sebagai unit analisis. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: Hipotesis pertama, menunjukkan ada hubungan yang positif dan cukup kuat antara efektivitas pelatihan (X_1) dengan kinerja guru (Y) dengan koefisien korelasi $r_{y1}=0,702$ persamaan regresi linier $Y=10,745 + 0,528X_1$, $t_{hitung} = 7,955$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,381$ dan koefisien determinasi $r^2 = 0,493$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,493 membuktikan bahwa variabel efektivitas pelatihan memberikan kontribusi hubungan dengan variabel kinerja guru sebesar 49,3 %. Hipotesis kedua, menunjukkan hubungan yang positif dan cukup kuat antara kompetensi (X_2) dengan kinerja guru (Y) dengan koefisien korelasi $r_{y2}=0,332$, persamaan regresi linier $Y = 34,990 + 0,392X_2$, $t_{hitung} = 2,833$ lebih besar dari $t_{tabel}= 2,381$ dan koefisien determinasi $r^2 = 0,110$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,110 membuktikan bahwa variabel kompetensi memberikan kontribusi hubungan dengan kinerja guru sebesar 11,0 %. Hipotesis ketiga, menunjukkan hubungan yang positif dan cukup kuat antara efektivitas pelatihan (X_1) dan kompetensi (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) dengan koefisien korelasi $r_{y12} = 0,703$, persamaan linier $Y = 11,409 + 0,539X_1 + -0,034X_2$, $F_{hitung}= 31,226$ lebih besar dari $F_{tabel}= 4,09$ dan koefisien determinasi $r^2= 0,494$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,494 membuktikan bahwa variabel efektivitas pelatihan dan kompetensi secara bersama-sama memberikan kontribusi hubungan dengan kinerja guru sebesar 49,40%.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kinerja guru SMP PSKD di Jakarta dan Depok dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan peningkatan kompetensi.

Kata Kunci: Efektivitas pelatihan, Kompetensi, dan Kinerja guru.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang memerlukan perhatian dalam pembangunan nasional. Pendidikan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang menjadi modal utama dalam pelaksanaan pembangunan. Untuk menciptakan bangsa yang cerdas serta berkualitas diperlukan mutu pendidikan yang baik. Masyarakat yang cerdas akan memberi nuansa kehidupan yang cerdas, dan secara progresif akan membentuk kemandirian dan kreativitas. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1 ayat 1, mengamanatkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang dimiliki dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Komponen utama yang sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan adalah guru. Sebagai pengajar, pendidik, dan pelatih, guru merupakan agen pembelajaran dan perubahan sosial yang mengubah pola pikir, sikap dan perilaku peserta didik menuju kehidupan yang lebih baik, lebih bermartabat, dan lebih mandiri. Keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Untuk menghasilkan pendidikan yang berkualitas dibutuhkan kinerja guru yang baik.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen, BAB I, Pasal 1, menyatakan bahwa yang dimaksud dengan guru adalah: "pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah". BAB IV Pasal 10 ayat (1) menyatakan bahwa kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan dan harus mendapat perhatian utama.

Peranan guru sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan karena menduduki posisi yang strategis dan memberikan kontribusi langsung terhadap keberhasilan pendidikan. Jika guru menjalankan prinsip-prinsip profesionalisme serta menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, maka kinerja guru akan menjadi baik pula. Keberhasilan guru dalam proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik. Kinerja guru adalah seluruh usaha guru untuk mengantarkan proses pembelajaran mencapai tujuan pendidikan dan meliputi kegiatan yang menyangkut tugas profesionalismenya sebagai guru dan tugas pengembangan pribadi guru. Kinerja guru dapat ditingkatkan melalui pelatihan guru, baik dari sekolah (*on the job training*) maupun luar sekolah (*off the job training*) agar lebih maksimal dan profesional. Kinerja guru akan lebih baik jika guru memiliki kompetensi yang baik. Kadang guru memiliki keterbatasan seperti waktu, ekonomi, dan kemampuan untuk meningkatkan kompetensi sesuai harapan. Dengan demikian, lembaga pendidikan tempat guru bekerja harus menjembatani keterbatasan guru tersebut dengan menyediakan

pelatihan dan sarana prasarana yang memadai sehingga dapat belajar dan berlatih di sela-sela tugas mengajarnya. Pelatihan member kesempatan kepada guru untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru yang mengubah perilakunya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru.

Peningkatan kinerja guru di PSKD dilakukan melalui pelatihan guru berupa pengadaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), yaitu forum/wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran dan Kelompok Kerja Guru (KKG) yang merupakan wadah atau forum kegiatan profesional bagi para guru dari beberapa sekolah, *workshop*, dan seminar. Guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya dituntut memiliki kompetensi, seperti kompetensi pedagogik, kepribadian, professional dan sosial. Berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan di PSKD, masalah yang perlu dipecahkan melalui program pelatihan adalah masalah yang berkaitan dengan kinerja guru dan tenaga kependidikan yang mengalami penurunan kualitas atau kesenjangan antara unjuk kerja dengan standar kerja yang telah ditetapkan, semangat kerja guru menurun dan motivasi rendah, guru mengajar tidak sesuai dengan bidang studi yang diampu, guru kurang bertanggung jawab dalam tugas, dan tidak disiplin. Permasalahan lain berkaitan dengan teknologi, seperti penggunaan komputer, prosedur dan pemanfaatan teknologi yang baru dalam pembelajaran, dan teknologi pembelajaran. Guru dianggap tidak peka terhadap perkembangan teknologi pengajaran, kurang kreatif dalam merancang pembelajaran, menggunakan metode pembelajaran yang monoton dan konvensional, dan juga berkaitan dengan pelatihan yang secara tradisional dilakukan berdasarkan persyaratan-persyaratan misalnya kewajiban membuat administrasi guru. Terdapat kesenjangan antara kebutuhan akan promosi tenaga kerja yang diharapkan dengan kemampuan tenaga kerja dalam merespon kebutuhan. Guru enggan mengikuti pelatihan karena kurangnya perhatian penghargaan bagi guru yang sudah mengikuti pelatihan maupun promosi jabatan bagi guru yang berprestasi. Terkadang materi pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan guru, penyajian materi yang monoton, sehingga kurang efektif dalam meningkatkan kinerja guru.

Peningkatan produktivitas kerja karyawan dan perusahaan, karyawan perlu mendapat tugas baru, misalnya promosi, alih tugas, atau alih wilayah, sebagai akibat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, adakalanya timbul masalah keperilakuan, misalnya, semangat kerja karyawan menurun dan motivasi rendah.

Masalah yang membutuhkan pelatihan berkaitan dengan kurangnya keterampilan dan pengetahuan sehingga standar kinerja tidak dapat dicapai. Manfaat dilaksanakannya pelatihan adalah peningkatan produktivitas kerja, terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan, terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat, meningkatkan semangat kerja, mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif, memperlancar jalannya komunikasi yang efektif, penyelesaian konflik secara fungsional (Siagian, 2014). Efektivitas program pelatihan ditentukan beberapa faktor, yaitu: penelitian dan pengumpulan data mengenai kebutuhan akan pelatihan, menentukan materi, menentukan metode pelatihan, memilih pelatih yang dibutuhkan, mempersiapkan fasilitas yang dibutuhkan, memilih peserta, melaksanakan program.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Efektivitas Pelatihan dan Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP PSKD di Jakarta dan Depok”.

2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi fokus kajian penelitian adalah variabel yang mempengaruhi kinerja guru (Y), yakni Efektivitas Pelatihan adalah variabel (X_1) dan Kompetensi adalah variabel (X_2). Unit analisis dalam penelitian ini adalah guru SMP PSKD di Jakarta dan Depok.

3. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah ada hubungan efektivitas pelatihan dengan kinerja guru?
- b. Apakah ada hubungan kompetensi dengan kinerja guru?
- c. Apakah ada hubungan efektivitas pelatihan dan kompetensi secara bersama-sama dengan kinerja guru?

B. DESKRIPSI TEORITIS

1. Kinerja Guru

Istilah “kinerja” menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2014: 700) berarti: (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2007: 9) menyebutkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja (*output*) baik kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Aguinis (2013: 88), Kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang karyawan lakukan, bukan tentang apa yang karyawan memproduksi atau hasil dari pekerjaannya (“*performance is about behavior or what employees do, not about what employees produce or the outcomes of their work*”). Di pihak lain McShane dan Glinow (2010: 17) mengatakan bahwa “*performance is joining and staying with the organization,*” yaitu bergabung dan berada dalam organisasi dimana kinerja yang berhubungan dengan perilaku tidak akan terjadi bila orang-orang yang berkualitas tidak bergabung dan berada dalam organisasi.

Brumbrach sebagaimana dikutip Armstrong (2009: 498) menyatakan bahwa kinerja memiliki makna tingkah laku maupun hasil. Tidak hanya instrumen untuk hasil, tingkah laku juga merupakan hasil dari dirinya sendiri produk mental dan penerapan usaha fisik terhadap tugas dan bisa juga dinilai bagian dari hasil. Sementara Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2014: 172) mengatakan bahwa kinerja merupakan satu kesatuan kerja terkait dengan perilaku karyawan yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi.

Wibowo (2007:7) menjelaskan bahwa kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan yang dikerjakan serta bagaimana cara mengerjakannya. Hasibuan (2005:34) mengungkapkan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Selain itu, Smith (dalam Mulyasa, 2005:136) melihat kinerja sebagai kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses ("*...output drive from process, human or otherwise,*"). Ditegaskan oleh Mulyasa (2005: 136) bahwa kinerja atau *performance* adalah sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.

Di pihak lain Rivai (2009:309) mengungkapkan bahwa kinerja guru adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan sesuai dengan perannya di sekolah. Guru adalah pendidik yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi peserta didik dan lingkungannya sehingga guru harus memiliki standar kualifikasi pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin. Berkaitan dengan tanggung jawab guru harus mengetahui serta memahami nilai, norma moral, dan sosial, serta berusaha berperilaku dan berbuat sesuai dengan nilai dan norma tersebut. Guru juga harus bertanggung jawab atas segala tindakannya dalam pembelajaran di sekolah dan dalam kehidupan masyarakat.

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dalam pendidikan pada umumnya, karena guru memegang peranan dalam proses pembelajaran, dimana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan. Guru merupakan perencana, pelaksana, sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas (Gunawan dalam Saondi dan Suherman, 2010: 3).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah unjuk kerja atau hasil kerja seseorang setelah melaksanakan tugas yang dibebankan dengan penuh tanggung jawab. Dalam kaitannya dengan kinerja guru dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah unjuk kerja atau hasil kerja guru setelah melaksanakan tanggung jawabnya sebagai guru. Seorang guru yang profesional di samping mengajar juga memiliki tugas mendidik, melatih, membimbing dan mengarahkan peserta didik.

2. Efektivitas Pelatihan

Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan dalam setiap organisasi. Efektivitas disebut efektif jika tujuan atau sasaran tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan sebelumnya. Efektivitas mengacu pada dua kepentingan, baik secara teoretis maupun secara praktis, artinya adanya ketelitian yang bersifat komprehensif dan mendalam dari efisiensi serta kebaikan-kebaikan untuk memperoleh masukan tentang produktifitas.

Menurut Ravianto (dalam Masruri, 2014), efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Ini berarti bahwa apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya maupun mutunya, maka dapat dikatakan efektif. Stoner (dalam Darsono & Siswandoko, 2011:196) menjelaskan bahwa efektivitas adalah konsep yang luas, mencakup berbagai faktor di dalam maupun di luar organisasi, yang berhubungan dengan tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran

berarti makin tinggi efektivitasnya. Apabila dicermati efektivitas kerja pada suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah maka sasarannya tertuju pada proses pelaksanaan dan tingkat keberhasilan kegiatan yang dilakukan oleh para pegawai itu sendiri. Kegiatan yang dimaksud adalah usaha yang dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi organisasi tersebut. Pada prinsipnya efektivitas individu para anggotanya di dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kedudukan dan peran mereka masing-masing dalam organisasi tersebut. Efektivitas juga merupakan adanya kesesuaian antara orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju (Mulyasa, 2011: 82). Dalam arti bahwa antara orang yang melakukan dengan sasaran harus memiliki kesesuaian. Sementara Robbins dan Coulter (2010: 8) mengatakan bahwa efektivitas adalah menjalankan aktivitas-aktivitas yang secara langsung membantu organisasi mencapai berbagai sasaran. Mahmudi (2005: 92) mendefinisikan efektivitas sebagai hubungan antara *output* dengan tujuan semakin besar kontribusi (sumbangan) *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan.

Dari berbagai pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah keberhasilan atau ketercapaian suatu program atau kegiatan yang telah dilakukan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan sasaran yang sudah ditentukan. Efektivitas secara umum menunjukkan sampai seberapa jauh tercapainya suatu tujuan yang terlebih dahulu ditentukan sasaran atau target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang akan dicapai. Makin dekat prestasi yang tercapai terhadap prestasi yang diharapkan (standar), maka makin efektif kinerjanya.

3. Kompetensi

Kata “kompetensi” dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2014: 719) adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu). Sedang kompeten adalah kecakapan atau kemampuan. Orang yang berkompeten adalah orang yang mempunyai kompeten dan sangat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kompetensi diperlukan dalam setiap proses pengelolaan sumber daya manusia, seperti seleksi karyawan, perencanaan, penempatan, pengembangan karir, manajemen kinerja, dan sebagainya. Hellriegel dan Slocum (2011: 8) mengatakan bahwa : kompetensi adalah gugusan yang saling terkait dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan individu, tim, atau organisasi untuk kinerja yang efektif. Sejumlah kompetensi sangat penting untuk efektivitas dan kinerja sebagian besar organisasi (*“a competency is an interrelated cluster of knowledge, skills, and abilities needed by an individual, team, or organization for effective performance. A number of competencies are critical to the effectiveness and performance of most organizations”*).

Boyatzis (dalam Drina et al, 2014: 5) mengungkapkan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Amstrong (2004: 281), di dalam manajemen kinerja istilah kompetensi mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran-perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Sedangkan bagi Dharma (dalam Pradiningrum, 2013: 3), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu

pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Wibowo (2013: 226) melihat kompetensi secara umum yakni sebagai tingkat keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku yang dimiliki oleh individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dalam organisasi. Lebih lanjut dijelaskan Wibowo bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Selain itu kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaannya.

Sagala (2009) berpendapat bahwa kompetensi adalah perpaduan dari penguasaan, pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya. Sementara itu Wolf (dalam Musfah, 2011: 28) memberikan pengertian kompetensi sebagai berikut memberi pengertian bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan : dalam hal ini untuk tampil distandard yang diharapkan dari karyawan (*“competence is the ability to perform: in this case, to perform at the standards expected of employees”*). Menurut Spencer (1995: 144), bahwa kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang relatif abadi dari seseorang sebab berkaitan dengan kinerja yang efektif atau keunggulan dalam pekerjaannya (*“relatively enduring characteristic of a person causally related to effective or superior performance in a job”*).

Kompetensi guru merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu. Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan tindakan. Kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten dan terus menerus yang memungkinkan seseorang menjadi kompeten, dalam arti memiliki pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar untuk melakukan sesuatu. Guru yang profesional memiliki, menghayati, dan menguasai pengetahuan, perilaku, dan sikap yang baik.

Menurut Arikunto (dalam Suwardi, 2007), konsep kompetensi tidak sekedar perbuatan yang tampak dan dapat dilihat akan tetapi juga berkaitan dengan potensi-potensi untuk melakukan tindakan. Kompetensi guru harus dimiliki oleh seorang pendidik untuk dapat menjalankan profesinya. Tugas pokok guru adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian.

C. KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada Bab IV dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara efektivitas pelatihan dengan kinerja guru SMP PSKD di Jakarta dan Depok. Temuan ini bermakna bahwa semakin efektif pelatihan maka semakin tinggi pula kinerja guru.
- b. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja guru SMP PSKD di Jakarta dan Depok. Temuan ini bermakna bahwa semakin tinggi kompetensi akan maka semakin tinggi pula kinerja guru.
- c. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara efektivitas pelatihan dan kompetensi guru secara bersama-sama dengan kinerja guru SMP PSKD di Jakarta dan Depok. Temuan ini bermakna bahwa semakin tinggi efektivitas pelatihan dan kompetensi maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Berdasarkan temuan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SMP PSKD di Jakarta dan Depok dapat ditingkatkan melalui perbaikan pelatihan dan kompetensi.

2. Implikasi

Dengan mengacu pada hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui perbaikan pelatihan dan kompetensi, maka implikasinya adalah:

- a. Pengelola SMP PSKD di Jakarta dan Depok mengevaluasi efektivitas pelatihan yang diselenggarakan, apakah kondisinya sudah mendukung kinerja guru. Selain itu, guru SMP PSKD di Jakarta dan Depok memberikan masukan atas pelatihan yang sesuai dengan kondisinya.
- b. Guru SMP PSKD di Jakarta dan Depok melakukan evaluasi diri atas kompetensinya, apakah sudah mendukung kinerjanya. Selain itu, pihak Pengelola SMP PSKD di Jakarta dan Depok melakukan upaya-upaya khusus untuk meningkatkan kompetensi guru.

3. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan yang perlu ditindaklanjuti antara lain:

- a. Efektivitas pelatihan bagi guru sebaiknya ditingkatkan dan disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan guru serta sekolah karena secara empiris terbukti memiliki hubungan positif dengan kinerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi secara menyeluruh dan detil terhadap aspek-aspek yang berhubungan dengan pelaksanaan pelatihan, khususnya yang terkait dengan metode, fasilitas, instruktur dan materi. Dalam waktu yang sama juga ada baiknya dilakukan analisis kebutuhan pelatihan dengan mempertimbangkan kondisi aktual guru dan kebutuhan pengembangan pembelajaran serta peningkatan mutu pendidikan.
- b. Kompetensi guru sebaiknya ditingkatkan dan disesuaikan dengan kondisi guru dan kebutuhan pembelajaran karena secara empiris terbukti memiliki hubungan positif dengan kinerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi secara intens dan komprehensif terhadap aspek-aspek yang berhubungan dengan kompetensi guru, khususnya yang berhubungan dengan kompetensi paedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Dalam waktu yang sama guru secara otodidak dan mandiri juga perlu melakukan perbaikan kompetensi, misalnya dengan membaca buku-buku atau literatur lain yang relevan dengan Kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan professional.

- c. Perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan pendekatan dan metode yang sama tetapi dengan obyek penelitian yang berbeda dan diperluas serta dengan melibatkan jumlah sampel yang lebih besar, sehingga diperoleh wilayah generalisasi penelitian yang lebih luas. Selain itu, juga ada baiknya melibatkan variabel-variabel lain yang berhubungan dengan kinerja, seperti kompensasi, budaya organisasi sekolah, kepemimpinan, motivasi dan kecerdasan emosional.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. 2013. *Performance Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Daft, Richard L. 2011. *Manajemen, Edisi 6*. Jakarta: Penerbit PT. Salemba Empat.
- Darsono, & Tjatjuk Siswandoko, 2011. *Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Penerbit Nusantara Consulting.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2014. *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Keempat*. Jakarta: Penerbit PT.Gramedia Pustaka.
- Drina S, Ria Mustikah, Susi Sulandari, Rihandoyo, 2014. "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang," *Journal of Public Policy and Management Review*, Universitas Diponegoro, Vol. 3 No. 3.
- Falola, H. O., A. O. Osibanjo, dan S. I. Ojo. 2014. "Effectiveness Of Training And Development On Employees' Performance And Organisation Competitiveness In The Nigerian Banking Industry," *Bulletin of the Transilvania University of Braşov Series V: Economic Sciences*, Vol. 7, No. (56), No. 1, pp. 161-170.
- Hellriegel, Don and John W. Slocum, Jr, 2011. *Organizational Behavior*, 13th Edition. Mason: South-Western, Cengage Learning.
- Ismail, Rahmah, dan Syahida Zainal Abidin.2010. "Impact Of Workers' Competence On Their Performance In The Malaysian Private Service Sector," *Peer-reviewed & Open access journal, BEH - Business and Economic Horizons*, Volume 2, Issue 2, July, pp. 25-36.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson. 2014. *Organizational Behavior & Management*, Tenth Edition. New York: McGraw Hill Education.
- Masruri, 2014. "Analisis Efektifitas Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan (PNPM-MP) (Studi Kasus Pada Kecamatan Bunyu Kabupaten Bulungan tahun 2010)," *Governance and Public Policy*, Vol. 1, No. (1), pp. 53-76.
- McShane L, Steve and Mary Von Glinov. 2010. *Organizational Behavior*, Fourth Edition. New York: McGraw-Hill.
- _____, .2011. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.