

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

Peran dan tanggung jawab guru pada masa mendatang akan semakin kompleks, sejalan dengan tantangan kehidupan global sehingga menuntut guru untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian penguasaan kompetensinya. Tugas guru tidak hanya mengajar, tetapi juga mendidik, mengasuh, membimbing dan membentuk kepribadian siswa guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran siswa. Perkembangan IPTEK menimbulkan revolusi metodologi proses belajar mengajar yang memungkinkan pelaksanaan pendidikan tidak terikat pada lokasi dan dapat dilaksanakan secara sentral. Kemajuan teknologi serta berbagai sarana pendidikan jarak jauh telah membuktikan keefektifan yang tinggi selain mempunyai daya pengikat nasional ke arah pembentukan watak dan ketahanan nasional. Implementasi IPTEK di sekolah membutuhkan keterbukaan diri pada perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan salah satunya ditentukan oleh sikap profesionalisme seorang guru.

#### **2.1. Fungsi dan Tujuan Pendidikan Menengah Kejuruan**

Menurut Soenarto (2005:3) pendidikan menengah kejuruan mempunyai tiga fungsi sebagai berikut:

- a. Menyiapkan siswa menjadi manusia Indonesia seutuhnya yang mampu meningkatkan kualitas hidup, mampu mengembangkan dirinya, dan memiliki keahlian dan keberanian membuka peluang meningkatkan penghasilan

- b. Menyiapkan siswa menjadi tenaga kerja yang produktif: (1) untuk memenuhi kebutuhan tenaga bagi dunia kerja dan industri; (2) menciptakan lapangan kerja bagi dirinya dan bagi orang lain; (3) mengubah status siswa dari ketergantungan menjadi warga negara yang berpenghasilan sendiri
- c. Menyiapkan siswa menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) sehingga: (1) mampu mengikuti, menguasai, dan menyesuaikan diri dengan kemajuan iptek; (2) memiliki kemampuan dasar untuk dapat mengembangkan diri secara berkelanjutan; (3) memiliki keahlian menerapkan iptek dan memproduksi sesuai dengan bidang keahliannya

Selanjutnya dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 22 Tahun 2006 Bagian C dikemukakan: “Pendidikan kejuruan bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan peserta didik untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lanjutan sesuai dengan program kejuruannya. Agar dapat bekerja secara efektif dan efisien serta mengembangkan keahlian dan keterampilan, mereka harus memiliki stamina yang tinggi, menguasai bidang keahliannya dan dasar-dasar ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki etos kerja yang tinggi, serta memiliki kemampuan mengembangkan diri.”

Fungsi dan tujuan pendidikan menengah kejuruan yang dikenal dengan nama Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) diungkapkan lebih lugas oleh V, Gasskov (2000:5): “. . . *the vocational education and training system should deliver both foundation and specialist skills to private individuals, enabling them to find employment or launch their own business, to work productively and adapt*

*to different technologies, tasks and conditions.*” Pendidikan dan pelatihan kejuruan hendaknya membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan dasar dan keterampilan yang me- mudahkan para lulusan mendapatkan pekerjaan atau berwirausaha serta mampu mengadaptasi berbagai bentuk teknologi secara produktif dengan sasaran tercapainya: *“The ultimate economic objective of education and training is improved personal and social productivity.”* (Gasskov, 2000:5). Dengan demikian untuk menjalankan fungsi pendidikan menengah kejuruan tersebut diperlukan guru-guru yang memiliki kualifikasi seperti yang ditetapkan dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005, pasal 8, yakni guru yang “memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.” Pendidikan yang ditempuh oleh seorang guru diharapkan dapat mengantarkan seorang guru sampai pada tataran guru yang profesional atau dengan kata lain, guru yang profesional harus menempuh pendidikan kejuruan minimal lulus tingkat sarjana.

## **2.2. Pendidikan Guru**

Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang dirujuk dalam paragraph 2.1. di atas, guru SMK dipersyaratkan lulus program Strata 1 (S1) atau program diploma IV (DIV). Persyaratan ini sama dengan di Amerika Serikat seperti dikemukakan oleh Dunkin dan Biddle (1974:32): *“Most teachers in the United States are certificated to their pro- fessions by virtue of completing a four-year course of teacher education in an accredited college.”* Namun dengan pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek),

persyaratan pendidikan guru kini telah meningkat pada tataran magister (S2) seperti yang berlaku di negara- negara Eropa.

Di samping persyaratan akademik, seorang guru harus memiliki kompetensi guru yang meliputi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh dari pendidikan profesi. Bagi guru pendidikan menengah kejuruan, makna dari kepemilikan kompetensi profesional berarti, guru yang bersangkutan harus memiliki sertifikat kompetensi dalam bidang kejuruan yang dibina. Hal ini penting karena lulusan SMK dituntut untuk menempuh ujian kompetensi seperti yang dipersyaratkan dalam Peraturan Mendiknas No. 23 Tahun 2006 tentang Standard Kompetensi Lulusan (SKL).

Prinsip profesionalitas sebagaimana tertuang dalam pasal 7 ayat 10 (UU No. 14 Tahun 2005) mencakup:

- a. memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme
  - b. memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan, dan ahlak mulia
  - c. memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas
  - d. memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
  - e. memiliki tanggung-jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan
  - f. memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja
  - g. memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat
  - h. memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan
- dan
- i. memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru

Arena penerapan keprofesionalan guru adalah di sekolah dan lingkungan sekolah; atau lebih spesifik lagi menurut Dunkin dan Biddle (1974:38) adalah di kelas atau laboratorium/bengkel, yang merupakan tempat terjadinya interaksi

antara siswa dan guru dalam proses pembelajaran. Menurut Bellack dkk (1966) proses interaksi dalam pembelajaran dapat diibaratkan dalam suatu permainan (“game”) dengan peraturan baik untuk guru maupun untuk siswa seperti dikemukakan oleh Nuthall dan Snook (1973:52,53):

*They (Bellack et al.) characterize the game as one in which the object is to engage in verbal discourse about subject matter. The teacher obeys a set of rules which stipulate that he must do of the talking and must structure the specific form and content of verbal game at any one time. If he plays in the way expected of a teacher he will spend most of his time asking questions and commenting on pupil responses. From time to time he will spend time structuring the content and providing summaries of previous discourse.*

*The rules of the pupils are restrictive. The pupil's primary task is to answer questions, to reply when called on. The pupil must respond as though the teacher always asks questions which a pupil should be able to answer. He may not respond evaluatively, but may, under certain conditions, ask the occasional question.*

*The pupil is expected to pay attention to the progress of a lesson even though he will not be expected to respond more than six or seven times in an hour. When he is asked to respond his response will be repeated, praised, or commented on by the teacher. Most of his time will be taken up listening to other pupils' responses and the teacher's comments to those responses.*

Cuplikan di atas menggambarkan episode-episode dalam interaksi pembelajaran dalam kelas antara guru dan siswa. Hoetker dan Ahlbrand (1969) melalui studi literature menemukan bahwa, bahasa *game* itu telah berlangsung lebih dari 60 tahun; dan dalam kenyataan praktek tersebut masih digunakan dalam proses pembelajaran hingga saat ini.

Dari episode-episode interaksi pembelajaran tersebut dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (a) Agar interaksi pembelajaran berjalan lancar, guru wajib membuat persiapan pembelajaran yang mencakup materi dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan kepada para siswa. (b) Guru harus menjadi

pendengar yang baik atas jawaban-jawaban yang diberikan siswa sehingga dapat memberikan penguatan atas pemahaman siswa atas masalah yang ditanyakan (*commenting on pupil responses*). (c) Pada setiap akhir episode pembelajaran, guru harus menstrukturisasi materi dan membuat rangkuman materi yang disajikan kepada para siswa. (d) Membangun pengertian atas “*peraturan permainan*” bagaimana sikap para siswa ketika temannya sedang memberikan jawaban atas pertanyaan guru dan mengikuti bagaimana pembelajaran berlangsung.

Proses pembelajaran merupakan momentum guru menerapkan kompetensinya atau menampilkan keprofesionalannya yang menurut J. Weigand dkk (1977:vi) mencakup: (1) *assessing intellectual levels*; (2) *implementing motivational techniques*; (3) *implementing objectives*; (4) *implementing questioning skills*; (5) *implementing sequenced instruction*; (6) *implementing diagnostic evaluation*; (7) *implementing interpersonal communication*.

Berdasarkan uraian dalam paragraf 2.2. ini dapat diperoleh gambaran bagaimana kompleksitas proses pembelajaran yang baik. Terhadap pekerjaan guru, Dunkin dan Biddle (1974:36) menilai: “*Teaching is an exciting challenging job, rewarding when performed well, discouraging when performed poorly.*” Sementara T.N. Reksoatmodjo (1993:248) melalui penelitiannya merumuskan 13 dalil, tiga di antaranya menyatakan: (1) Mengajar adalah belajar bagi guru; (2) Mengajar adalah pekerjaan hipotetik; apabila dikerjakan dengan benar, banyak inovasi yang disumbangkan oleh guru; dan (3) Mengajar adalah pekerjaan kooperatif antar sesama guru; peningkatan kerjasama antar guru akan

meningkatkan efektivitas pengajaran. Fenomena ini erat hubungannya dengan prinsip profesionalitas yang menekankan bahwa profesionalisme guru perlu dibentuk sejak seseorang bercita-cita menjadi guru. Diawali dengan dimilikinya bakat, panggilan jiwa dan idealisme serta memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan, dan akhlak mulia.

### **2.3. Pelatihan Guru**

#### **2.3.1 Pengertian**

Yang dimaksud dengan pelatihan di sini sama dengan pendidikan dan pelatihan (diklat). Pendidikan dan pelatihan ini biasanya dilakukan oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) dalam bidang pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidikan dan pelatihan yang disingkat diklat atau dikjartih merupakan salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, yang harus dilaksanakan karena merupakan tanggung jawab dalam rangka pengembangan guru, khususnya yang menganut kualitas guru. Dengan pendidikan dan pelatihan berarti memberikan kesempatan pada guru untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Pendidikan yang dimaksud dalam penelitian ini bukan pendidikan awal akan tetapi pendidikan setelah bekerja atau mengajar di SMK.

Menurut Undang-undang nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional :

”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 diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa fungsi pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan kompetensi, membentuk watak, dan peradaban bangsa yang bermartabat dalam dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, inovatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis bertanggung jawab.

Menurut Komarudin Sastradipoera (2005:51) :

”Pendidikan (*education*) sumber daya manusia merupakan proses pengembangan jangka panjang yang mencakup pengajaran dan praktik sistematis yang menekankan pada konsep-konsep teoritis dan abstrak. Sedangkan pelatihan (*training*) yang kadang-kadang disebut juga ’latihan’ adalah salah satu jenis proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori”.

Pelatihan adalah salah satu bentuk penyelenggaraan program pengembangan sumber daya manusia (SDM), sedangkan SDM merupakan faktor *input* penting dalam pembangunan. (Mohamad Ali, 2000:143). Pelatihan adalah pembelajaran yang dipersiapkan agar pelaksanaan pembelajaran sekarang meningkat (kinerjanya). Pelatihan menurut konsep Lembaga Administrasi Negara lebih

menekankan kepada proses peningkatan kemampuan seorang individu dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Soenarto (2005:8) mendefinisikan pelatihan mengandung 5 komponen yang satu dengan yang lain saling terkait :

- (1) *Learning* (belajar) adalah proses untuk memperoleh, menguasai, dan atau meningkatkan *cognitive* (pengetahuan), *psychomotor* (keterampilan), *affective* (sikap atau *attitudes*, nilai *values*, ketertarikan atau *interest*), dan *connotive* adalah niat sungguh-sungguh untuk melakukan pekerjaan dengan cermat, tepat dengan kesungguhan (*properly*)
- (2) *Performance* (kinerja atau perilaku kerja) adalah penampilan dan hasil yang dicapai dari melakukan pekerjaan. Perilaku kerja yang baik adalah bekerja yang efektif, efisien, dan hasil kerja yang berkualitas, baik, disebabkan karena si pekerja memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik untuk melakukan pekerjaan tersebut. Mengubah perilaku kerja berarti membuat atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap menjadi lebih baik untuk melakukan pekerjaan. Dengan demikian seorang pimpinan mengambil keputusan untuk mengadakan pelatihan dalam rangka mengubah perilaku kerja (*job performance*) apabila :
  - (a) Pekerja tidak mengetahui bagaimana melakukan pekerjaan
  - (b) Pekerja harus melakukan pekerjaan yang memerlukan pengetahuan, keterampilan, dan atau sikap yang berbeda dengan yang yang telah dimiliki

- (c) Pekerja diberi tugas baru yang memerlukan pengetahuan dan keterampilan baru untuk mengerjakannya
- (3) *People* (orang) dalam kaitan dengan pekerjaan adalah orang dewasa, pekerja atau pencari kerja. Pekerja mulai dari manajer, supervisor, teknisi, sampai dengan pesuruh
- (4) *Job* atau Pekerjaan. *Job* adalah kumpulan dari tugas yang harus diselesaikan seseorang, dari sejumlah tugas yang sangat bervariasi ditinjau dari tingkat kesulitan, kesederhanaan (kekomplekan), tingkat hubungan antara satu tugas dengan yang lain. Demikian juga untuk melakukan suatu pekerjaan diperlukan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sangat bervariasi antara satu pekerjaan dengan yang lain. Untuk dapat berhasil dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dengan kata lain bekerja yang efektif, diperlukan motivasi secara internal
- (5) *Future* (masa yang akan datang), mengandung arti bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah bukan yang lalu atau sekarang namun untuk waktu yang akan datang. Hal ini mengandung arti bahwa orang yang mengikuti pelatihan, akan menunjukkan perilaku kerja yang baik pada waktu sebelum mengikuti pelatihan

Dengan demikian seorang guru, yang mengikuti pelatihan akan belajar, meningkat wawasan, berubah perilakunya, seorang guru harus dapat mengajar lebih baik daripada sebelum mengikuti pelatihan. Seorang yang telah mengikuti pelatihan akan bekerja lebih baik, lebih produktif, lebih efektif dan efisien.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan bukan hanya merupakan usaha untuk meningkatkan pengetahuan teoritis dari seorang saja, tetapi cakupannya lebih luas dan lebih bersifat umum. Sedangkan pelatihan merupakan bagian dari pendidikan dan tujuannya untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan seseorang lebih bersifat khusus dan lebih menekankan kompetensi.

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Tetapi jika dilihat dari tujuan, umumnya kedua konsep tersebut dapat dibedakan. Pendidikan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, dilakukan dengan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain dan untuk mengubah perilaku kerja. Sedangkan pelatihan lebih ditekankan kepada peningkatan kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan yang spesifik. Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu bentuk kegiatan yang merupakan bagian pengembangan seseorang dalam usaha meningkatkan kemampuan profesional personal sekolah terutama guru dengan cara mengubah sikap meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.

### **2.2.2 Tujuan Pelatihan**

Setiap aktivitas yang akan dilakukan, dimulai dengan apa tujuan aktivitas, baik tujuan jangka pendek ataupun tujuan jangka panjang. Dengan ditetapkannya tujuan tersebut, akan diketahui ke arah mana aktivitas akan dilaksanakan. Tujuan

harus dirumuskan secara jelas sehingga akan mempermudah dalam pencapaiannya.

Menurut Moekijat (1995:15) tujuan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif
2. Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan rasional
3. Untuk mengembangkan sikap sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan)

Pelatihan dapat didefinisikan sebagai pengembangan secara sistematis pola pengetahuan, sikap, keahlian yang diperlukan oleh seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memadai (John Westerman dan Poulin Doghox, 1997 dalam Mulyana, S. 1993:9).

Menurut Goad (1973) pelatihan adalah suatu proses membantu orang lain dalam memperoleh *skill* dan pengetahuan (M. Saleh Marzuki, 1992:5). Sedangkan Michael J. Jucius (dalam Moekijat 1991:2) menjelaskan istilah pelatihan menunjukkan setiap proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu.

Sedangkan Andrew E. Sikula dalam A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000:4) mengemukakan bahwa Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan

keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Kemudian Siegel dan Lane dalam Marwansyah dan Mukharam (2000:63) mengemukakan bahwa pelatihan adalah upaya organisasi yang terencana untuk membantu para karyawannya mempelajari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang terkait dengan suatu pekerjaan agar mereka dapat meningkatkan prestasi kerja.

Pendapat lain dikemukakan oleh Casio (1992) seperti dikutip oleh Agus Dharma (1998:13) mengatakan bahwa pelatihan adalah program terencana yang dirancang untuk meningkatkan unjuk kerja pada tingkat individu, kelompok, dan atau organisasi. Werther dan Davis (1996) dalam Marzuki, S. (1992:24) mengatakan bahwa pelatihan adalah kegiatan-kegiatan yang memberi pelajaran kepada para karyawan tentang bagaimana menjalankan pekerjaan/tugas-tugas mereka saat ini. Kemudian Broad dan Newrstrom (1993) (dalam Moekijat 1993:7) berpendapat bahwa pelatihan adalah pengalaman-pengalaman instruksional (*instructional experiences*) yang diberikan terutama oleh pimpinan bagi karyawan, yang dirancang untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru yang diharapkan dapat segera diterapkan begitu karyawan bekerja kembali (atau beberapa saat sudah kembali). Pendapat senada dikemukakan oleh Henry Simamora (1988:18) mereka mengatakan bahwa pelatihan adalah upaya terencana dan sistematis untuk menyesuaikan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap melalui pengalaman belajar, untuk mewujudkan unjuk kerja yang efektif dalam suatu kegiatan atau rangkaian.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari berbagai pendapat di atas, bahwa pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan secara terencana

dan sistematis untuk menambah dan meningkatkan kemampuan individu atau pegawai baik yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap, agar individu atau pegawai tersebut dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Memperhatikan berbagai pendapat di atas, ternyata tujuan pelatihan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja, akan tetapi juga untuk mengembangkan bakat seseorang, sehingga dapat bekerja sesuai dengan yang dipersyaratkan.

Mengenai tujuan pelatihan ini, Moekijat (1993:2) menjelaskan tujuan umum pelatihan sebagai berikut : (1) untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif. (2) untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, dan (3) untuk mengembangkan sikap sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

Menurut Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana (1998:223) mengemukakan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan serta meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan dengan kata lain tujuan pelatihan adalah meningkatkan kinerja dan pada gilirannya akan meningkatkan daya saing.

Manfaat pelatihan menurut beberapa ahli seperti Robinson dalam M. Saleh Marzuki (1992:28) mengemukakan manfaat pelatihan sebagai berikut :

(a) Pelatihan sebagai alat untuk memperbaiki penampilan/kemampuan individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki *performance* organisasi; (b)

Keterampilan tertentu diajarkan agar karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar yang diinginkan; (c) Pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, terhadap pimpinan atau karyawan; dan (d) manfaat lain daripada pelatihan adalah memperbaiki standar keselamatan.

Sedangkan manfaat pelatihan menurut Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana (1998:215) berpendapat sebagai berikut : Mengurangi kesalahan produksi; meningkatkan produktivitas; meningkatkan kualitas; meningkatkan fleksibilitas karyawan; respon yang lebih baik terhadap perubahan: meningkatkan komunikasi; kerjasama tim yang lebih baik; dan hubungan karyawan yang lebih harmonis.

Pendapat senada dikemukakan oleh Henry Simamora (1988:346) mengatakan bahwa tujuan-tujuan utama pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan ke dalam lima bidang diantaranya memperbaiki kinerja dan manfaat pelatihan diantaranya meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.

Memperhatikan beragam pendapat di atas maka pengertian pelatihan, tujuan dan manfaatnya tiada lain untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya dapat memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dan kualitas organisasi.

Selanjutnya, di dalam Undang -Undang Guru No. 14 Tahun 2005 menyebutkan tentang hak dan kewajiban guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Hak seorang guru dalam tugas keprofesionalan adalah:

- 1) Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial
- 2) Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja

- 3) Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual
- 4) Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi
- 5) Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan
- 6) Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan
- 7) Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas
- 8) Memiliki kebebasan untuk berserikat dan organisasi profesi, memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan
- 9) Memiliki kesempatan untuk berperan mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi dan/atau memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya (Bab IV Pasal 14, halaman 6)

Pelatihan profesional guru merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kinerja guru dengan cara meningkatkan kompetensi profesionalnya. Tujuan pokok pelatihan profesional guru adalah memecahkan kelemahan kinerja guru baik pada saat ini maupun masa datang ke arah level kinerja yang lebih diinginkan.

Pelatihan profesional guru meliputi : jenis pelatihan, esensi materi pelatihan, tingkat pelatihan yang pernah diikuti, partisipasi peserta dalam pelatihan atau penataran, dampak pelatihan terhadap KBM.

Bahkan Salah satu komponen penting dalam kebijakan Direktorat PLP Departemen Pendidikan Nasional adalah pelatihan bagi guru, kepala sekolah, pengawas, pengelola proyek dll. Kegiatan pelatihan ini tentu saja dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan/kompetensi sumberdaya manusia tersebut sehingga proses penyelenggaraan pendidikan dapat ditingkatkan. Bagi guru, setelah mereka mengikuti pelatihan diharapkan memiliki paling tidak tiga kompetensi pokok, yaitu penguasaan mata pelajaran yang diajarkan, metodologi pengajaran, dan evaluasi hasil belajarnya, serta peragaan unjuk kerja yang merupakan pengintegrasian dari ketiga kompetensi pokok tersebut.

Yang dimaksud dengan pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi adalah pelatihan yang mengacu pada kompetensi yang akan dicapai dan diperlukan oleh peserta didik, sehingga isi/materi pelatihan yang akan dilatihkan merupakan gabungan/integrasi bidang-bidang ilmu sumber bahan pelatihan yang secara utuh diperlukan untuk mencapai kompetensi.

Misalnya, untuk pelatihan guru terintegrasi berbasis kompetensi harus dimulai dari pengidentifikasian perangkat kemampuan/kompetensi yang diperlukan oleh guru, kemudian baru dipilih isi/materi/bahan pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi yang diperlukan untuk mencapai perangkat kompetensi tersebut yaitu tujuan pelajaran, alat evaluasi, materi pelajaran, teori dan keterampilan keguruan karakteristik peserta didik, metodologi pengajaran, media pendidikan, dan pengelolaan proses belajar mengajar. Jadi, sekali datang mengikuti pelatihan, seseorang guru akan mendapatkan bahan pelatihan

terintegrasi yang memang diperlukan untuk mencapai perangkat kompetensi yang telah diidentifikasi.

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin dan Teknik Industri (PPPPTK BMTI) melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan (dikjartih) bagi para pendidik (guru) dan tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan. Dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsinya itu maka salah satu bidang yang ada ialah bidang Fasilitasi Peningkatan Kompetensi (Fastingkom) yang bertugas melaksanakan kegiatan diklat yang sudah disusun oleh Bidang Program dan Informasi.

Kegiatan diklat yang dilaksanakan di PPPPTK BMTI meliputi seluruh program yang ada di SMK (Teknik), seperti Teknik Mesin, Teknik Otomotif, Teknik Bangunan, Teknik Elektro, dan Teknik Listrik. Selain diklat kejuruan (vokasi) terdapat pula diklat yang sifatnya normatif dan diklat adaptif. Diklat normatif adalah diklat yang dilakukan untuk peningkatan guru normatif, seperti Bahasa Indonesia, PPKn, Penjas atau Pendidikan Agama. Diklat adaptif ialah diklat yang dilakukan untuk peningkatan guru adaptif, seperti fisika, kimia, Bahasa Inggris, Matematika atau mata pelajaran sains lainnya.

#### **2.4 Pengalaman Mengajar**

Ada dua kata dalam istilah ini, yakni kata ‘pengalaman’ dan kata ‘mengajar’. Kata pengalaman di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), diartikan sebagai sesuatu yang sudah pernah dialami (dilewati, dilalui, dijalani, ditanggung, dan sebagainya). Orang yang banyak melewati banyak peristiwa sejenis, dikatakan sudah berpengalaman. Jadi, seorang guru yang sudah lama melakukan kegiatan mengajar, dapat dikatakan sebagai guru yang berpengalaman.

Sedangkan kata mengajar diartikan sebagai menstransfer ilmu pengetahuan, atau melakukan kegiatan belajar dan mengajar.

Seorang guru yang sudah berpengalaman di dalam mengajar, selain sudah lama pengabdianya di dalam mengajar, ia juga sudah melaksanakan berbagai metode dan media pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa atau materi pelajarannya. Dengan kata lain, guru yang berpengalaman sudah banyak menjumpai beragam problema dan ia mampu melampauinya dengan beragam solusi pula.

Dalam keseluruhan kegiatan pendidikan di tingkat operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional, dan eksperiensial. Sejalan dengan tugas utamanya sebagai pendidik di sekolah, guru melakukan tugas-tugas kinerja pendidikan dalam bimbingan, pengajaran, dan latihan. Semua kegiatan itu sangat terkait dengan upaya pengembangan para peserta didik melalui keteladanan, penciptaan lingkungan pendidikan yang kondusif, membimbing, mengajar, dan melatih peserta didik. Dengan perkembangan dan tuntutan yang berkembang dewasa ini, peran-peran guru mengalami perluasan yaitu sebagai: pelatih (*coaches*), konselor, manajer pembelajaran, partisipan, pemimpin, pembelajar, dan pengarang. Sebagai pelatih (*coaches*), guru memberikan peluang yang sebesar-besarnya bagi peserta didik untuk mengembangkan cara-cara pembelajarannya sendiri sebagai latihan untuk mencapai hasil pembelajaran optimal. Sebagai konselor, guru menciptakan satu situasi interaksi di mana peserta didik melakukan perilaku pembelajaran dalam suasana psikologis yang kondusif dengan memperhatikan kondisi setiap

peserta didik dan membantunya ke arah perkembangan optimal. Sebagai manajer pembelajaran, guru mengelola keseluruhan kegiatan pembelajaran dengan mendinamiskan seluruh sumber-sumber penunjang pembelajaran. Sebagai partisipan, guru tidak hanya berperilaku mengajar akan tetapi juga berperilaku belajar melalui interaksinya dengan peserta didik. Sebagai pemimpin, guru menjadi seseorang yang menggerakkan peserta didik dan orang lain untuk mewujudkan perilaku pembelajaran yang efektif. Sebagai pembelajar, guru secara terus-menerus belajar dalam rangka menyegarkan kompetensinya serta meningkatkan kualitas profesionalnya. Sebagai pengarang, guru secara kreatif dan inovatif menghasilkan berbagai karya yang akan digunakan untuk melaksanakan tugasnya.

Dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara secara keseluruhan, guru merupakan unsur strategis sebagai anggota, agen, dan pendidik masyarakat. Sebagai anggota masyarakat guru berperan sebagai teladan bagi masyarakat di sekitarnya baik kehidupan pribadinya maupun kehidupan keluarganya. Sebagai agen masyarakat, guru berperan sebagai mediator (penengah) antara masyarakat dengan dunia pendidikan khususnya di sekolah. Dalam kaitan ini, guru akan membawa dan mengembangkan berbagai upaya pendidikan di sekolah ke dalam kehidupan di masyarakat, dan juga membawa kehidupan di masyarakat ke sekolah. Selanjutnya sebagai pendidik masyarakat, bersama unsur masyarakat lainnya guru berperan mengembangkan berbagai upaya pendidikan yang dapat menunjang pencapaian hasil pendidikan yang bermutu.

## 2.5 Profesionalisme Guru

### 2.5.1 Pengertian Profesi

Menurut Mc Cully (1969:1330) profesi adalah *a vocation an wich professional knowledge of some departement a learning science is used in its application to the of other or in the prattice of an art found it.*

Dari pengertian tersebut dapat disarikan bahwa dalam suatu pekerjaan yang bersifat profesional dipergunakan teknik serta prosedur yang bertumpu pada landasan intelektual, yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian langsung dapat diabadikan bagi kemaslatan orang lain.

Selanjutnya Sikun Pribadi (1976:16) menyebutkan bahwa profesi itu pada hakikatnya adalah suatu pernyataan atau suatu janji terbuka bahwa seseorang akan mengabdikan dirinya kepada suatu jabatan atau pekerjaan dalam arti biasa karena orang tersebut merasa terpanggil untuk menjabat pekerjaan itu.

Dari rumusan mengenai pengertian profesi tersebut di atas, ternyata pekerjaan profesional berbeda dari pekerjaan lainnya karena suatu profesi memerlukan kemampuan dan keahlian khusus dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Berbicara tentang profesionalisme, kita akan berbicara pula tentang hakikat profesi itu sendiri. Yang dimaksud dengan hakikat adalah suatu hal yang paling dalam atau sesuatu hal yang paling dalam atau sesuatu hal yang paling mendasar. Apabila sesuatu tidak memiliki esensi, hal tersebut akan sia-sia dan kemudian akan lenyap dengan sendirinya.

Demikian pula halnya dengan hakikat suatu profesi dipandang perlu untuk ditafsirkan secara tepat. Hakikat profesi menurut Departemen Pendidikan dan

Kebudayaan (1984:10) adalah tanggapan yang bijaksana serta pelayanan dan pengabdian yang ditandai oleh keahlian, teknik dan prosedur yang mantap serta sikap kepribadian tertentu.

Rumusan di atas memberikan gambaran bahwa seorang pekerja profesional pada hakikatnya akan melakukan pelayanan ataupun pengabdian yang dilandasi dengan kemampuan profesional serta falsafah yang mantap, yang harus dimiliki seseorang pekerja profesional tersebut. Tenaga kependidikan sebagai pekerja profesional dituntut memiliki kemampuan profesional kependidikan serta memiliki kepribadian yang mantap sebagai tenaga kependidikan.

Menurut Oemar Hamalik (1986:2) dinyatakan bahwa suatu pernyataan atau suatu janji yang dinyatakan oleh seseorang profesional tidak sama dengan pernyataan yang dikemukakan oleh seseorang yang tidak profesional. Pernyataan profesional mengandung makna terbuka yang sungguh-sungguh keluar dari lubuk hatinya. Pernyataan demikian mengandung norma-norma atau nilai-nilai yang etis. Seseorang yang membuat pernyataan yakin dan sadar benar bahwa pernyataan yang dibuatnya itu adalah baik. Baik dalam arti bermanfaat bagi orang banyak dan bagi diri sendiri.

### **2.5.2 Profesionalisme Guru**

Profesionalisme pada dasarnya dianggap suatu nilai yang murni jika individu mengamalkan tanggungjawab mereka dengan penuh dedikasi, tidak mementingkan diri atau suka memilih pekerjaan. Profesionalisme seorang guru

berkait rapat dengan mutu pendidikan di beberapa segi, seperti sikap dan nilai guru dalam pengajaran, akan mempengaruhi minat, sikap dan nilai pelajar.

Profesionalisme merupakan sikap mental yang senantiasa mendorong untuk mewujudkan diri, sebagai seorang yang bertanggung jawab pada profesinya. Menurut H. Mohamad Surya, kualitas profesionalisme ditunjukkan oleh lima unjuk kerja sebagai berikut;

- 1) Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal
- 2) Meningkatkan dan memelihara citra profesi
- 3) Keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilannya
- 4) Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi
- 5) Memiliki kebanggaan terhadap profesinya

Guru profesional akan tercermin dalam penampilan pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode, intelektual, rasa tanggung jawab, pribadi, sosial, spiritual, dan kesejawatan, yaitu rasa kebersamaan di antara sesama guru. Guru profesional tidak dapat diukur dengan lamanya masa kerja, karena tidak selalu menjadi jaminan bahwa seorang guru profesional.

Tabrani Rusyan (1990:6) menyatakan bahwa guru yang profesional harus memenuhi persyaratan profesi, yakni:

- 1) Menuntut adanya keterampilan yang berlandaskan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam

- 2) Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya
- 3) Menuntut adanya tingkat pendidikan tinggi
- 4) Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakan
- 5) Memungkinkan pengembangan sejalan dengan dinamika kehidupan

Bertolak dari persyaratan yang dituntut oleh suatu jabatan profesi tampaknya secara jelas bahwa untuk suatu jabatan profesional harus melalui jenjang pendidikan yang mempersiapkannya dengan bekal pengetahuan, nilai-nilai dan sikap serta keterampilan yang sesuai dengan bidang profesionalnya. Demikian pula halnya profesionalisme tenaga kependidikan.

Bahkan didalam undang-undang guru dan dosen pasal 7, prinsip profesional mencakup karakteristik sebagai berikut: (1) memiliki bakat, minat, panggilan, dan idealisme, (2) memiliki kualifikasi pendidikan dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas, (3) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai bidang tugas, (4) memiliki ikatan kesejawatan dan kode etik profesi (5) bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan, (6) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja, (7) memiliki kesempatan untuk mengembangkan profesi secara berkelanjutan, (8) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, (9) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan keprofesionalan.

Guru yang profesional juga harus mampu mendisiplinkan diri dalam mengatur waktu untuk kepentingan diri, keluarga, tugas dan masyarakat.

”Persoalan guru senantiasa aktual dan berkembang seiring perubahan-perubahan yang mengitari, perubahan sains, teknologi, dan peradaban masyarakatnya. Secara internal berkaitan dengan kualifikasi, kompetensi, kesejahteraan, jaminan rasa aman, dan sebagainya. Secara eksternal; krisis etika moral anak bangsa dan tantangan masyarakat global yang ditandai tingginya kompetensi, transparansi, efisiensi, kualitas tinggi dan profesionalisasi” (Sidi, 2001: 38).

Guru sebagai tenaga pendidikan secara substantif memegang peranan tidak hanya melakukan pengajaran atau transfer ilmu pengetahuan (kognitif), tetapi juga dituntut untuk mampu memberikan bimbingan dan pelatihan. Di dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 ditegaskan pada pasal 39 bahwa:

Tenaga pendidikan selain bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pelayanan dalam satuan pendidikan, juga sebagai tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses serta menilai hasil pembelajaran, bimbingan dan pelatihan.

Secara implikatif sikap profesionalisme guru dibutuhkan dalam upaya strategis untuk terlaksana dan tercapainya tujuan Kurikulum Berbasis Kompetensi, dimulai dari implikasi dalam kelas. lebih jauh akan berpengaruh terhadap sistem pendidikan yang berlangsung dalam sekolah. Suatu sistem yang mencerminkan amanat Undang-Undang untuk memanusiakan manusia, terciptanya pendidikan yang demokratis dan berwawasan kebangsaan.

Berkembangnya potensi manusia Indonesia yang bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, tanpa lupa mengembangkan kecerdasan kognitif, afektif dan psikomotriknya.

Profesionalisme guru merupakan tuntutan kerja seiring dengan perkembangan sains teknologi dan merebaknya globalisme dalam berbagai sektor kehidupan. Suatu pola kerja yang diproyeksikan untuk terciptanya pembelajaran yang kondusif dengan memperhatikan keberagaman sebagai sumber inspirasi untuk melakukan perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan.

## 2.6 Portofolio Guru

Portofolio guru merupakan suatu kumpulan dari pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang guru, yang didesain untuk menggambarkan talenta yang dimilikinya. Portofolio guru dikonstruksi oleh guru itu sendiri yang menyoroti dan memperlihatkan tentang pengetahuan dan keterampilannya dalam proses belajar mengajar.

Portofolio dapat dijadikan sebagai bahan refleksi. Dalam arti, untuk mengkritisi dan mengevaluasi efektivitas pekerjaan yang dilakukan guru yang bersangkutan, baik dalam hal pengajaran maupun tentang interaksinya dengan siswa atau rekan sejawat.

Apa yang harus tercakup atau terkait dalam portofolio guru sesungguhnya tergantung bagaimana portofolio itu akan digunakan. Sebuah portofolio dapat mencakup beberapa hal berikut ini :

- Latar belakang guru. (*teacher background*)

- Deskripsi kelas: waktu, tingkatan dan isi. (*class description: time, grade and content*)
- Ujian tertulis : (*National Teacher's Exam, State licensure tests*)
- Pernyataan Pribadi (*A personal statement*) tentang filsafat dan tujuan pengajaran
- Dokumentasi tentang upaya peningkatan kemampuan dalam mengajar, seperti : seminar, loka karya, penataran dan sebagainya
- Implementasi tentang rencana, selebaran (*handouts*) dan catatan-catatan pengajaran
- Catatan nilai pekerjaan siswa, seperti tes, quiz dan class projects
- Video/Audio Tape tentang pengajaran di kelas
- Catatan observasi dari rekan sejawat
- Refleksi tertulis tentang pengajaran

Seringkali terjadi miskonsepsi seolah-olah portofolio guru hanya merupakan kumpulan yang hanya menampung tentang pengajaran dan evaluasi yang dilakukan oleh seorang guru. Padahal secara ideal, portofolio merupakan sebuah dokumen yang diciptakan oleh guru, yang menyatakan, menghubungkan dan menggambarkan kewajiban, tingkat kemahiran dan pertumbuhannya dalam pengajaran. Setiap portofolio hendaknya didokumentasikan dalam sebuah appendix atau sebuah referensi. Ukuran sebuah portofolio beragam, tetapi pada umumnya dua sampai dengan sepuluh halaman, termasuk appendix.

Portofolio guru merupakan sebuah alat pendidikan (*education tool*), yang pada umumnya digunakan dalam dua cara. Pertama, portofolio digunakan sebagai

tujuan untuk mengevaluasi tentang efektivitas dalam mengajar yang otentik yang dapat diguna kepentingan pemberian lisensi (*licensure*) atau membuat keputusan tentang ketenagakerjaan (*employment decision*). Kedua, portofolio guru digunakan untuk kepentingan umpan balik bagi guru yang bersangkutan sehingga dapat meningkatkan pengajaran dan derajat profesionalismenya.

Sebagai suatu bentuk pengukuran yang otentik, portofolio guru memiliki peranan penting dari keseluruhan evaluasi tentang guru. Beberapa universitas di Amerika, seperti : University of Colorado , Marquette University and Murray State University, sekarang telah menggunakan portofolio untuk keputusan personil.

Kendati demikian, penggunaan portofolio guru untuk keputusan tingkat tinggi, seperti untuk program sertifikasi agaknya sulit untuk dilaksanakan, karena alasan faktor subyektivitas, keragaman isi dan konstruksi, serta tidak adanya konsensus tentang apa yang seharusnya diketahui dan dilakukan oleh seorang guru (*what a teacher should know and be able to do*).

Portofolio digunakan untuk kepentingan pembuatan keputusan tentang personil yang cenderung bersifat fleksibel dan subyektif. Konstruksi portofolio bersifat unik dan disesuaikan dengan individu yang bersangkutan.

Langkah-Langkah untuk mengimplentasikan Program Portofolio :

1. Memulai secara perlahan-lahan (*start slowly*). Untuk melembagakan pengukuran portofolio, baik untuk kepentingan kemahiran maupun pertumbuhan memang tidak bisa dilaksanakan secara tergesa-gesa dan membutuhkan waktu

untuk pengembangan, implementasi hingga penentuan regulasi tentang program portofolio.

2. Memperoleh Penerimaan (*gain acceptance*). Penerimaan penggunaan portofolio sebagai alat pendidikan oleh pihak administrator (baca: kepala sekolah) dan guru merupakan hal yang amat penting.
3. Pembentukan rasa memiliki. Setiap guru harus dilibatkan dari mulai sampai dengan pengembangan program portofolio. Sehingga terbentuk rasa memiliki tentang aturan dan penggunaan program
4. Mengkomunikasikan implementasi. Guru membutuhkan kejelasan bagaimana portofolio digunakan. Untuk itu, perlu adanya upaya untuk mengkomunikasikan segala sesuatunya yang berkenaan dengan program portofolio secara detail.
5. Selektif. Portofolio berisi item-item yang terseleksi secara hati-hati yang merefleksikan substansi dari kemahiran dan prestasi seorang guru.
6. Realistik. Portofolio hanya merupakan salah bentuk pengukuran otentik yang hendaknya digunakan sebagai salah satu bagian saja dari proses pengukuran untuk menunjang pengukuran-pengukuran lainnya.

## 2.7 Hipotesis.

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut :

Hipotesis I:         $H_0 : \rho_{y1} =$  Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan profesionalisme guru.

$H_1: \rho_{y1} \neq$  Terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan profesionalisme guru.

Hipotesis II:  $H_0 : \rho_{y1} =$  Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan profesionalisme guru.

$H_1 : \rho_{y1} \neq$  Terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan profesionalisme guru.

Hipotesis III:  $H_0 : \rho_{y1} =$  Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman mengajar dengan profesionalisme guru.

$H_1 : \rho_{y1} \neq$  Terdapat hubungan yang signifikan antara kondisi pengalaman mengajar dengan profesionalisme guru.

Hipotesis IV:  $H_0 : \rho_{y1} =$  Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan, pelatihan, pengalaman mengajar secara bersama-sama dengan profesionalisme guru.

$H_1 : \rho_{y1} \neq$  Terdapat hubungan hubungan yang signifikan antara pendidikan, pelatihan, pengalaman mengajar secara bersama-sama dengan profesionalisme guru.

Keterangan :

$H_0$  : Hipotesis Nol.

$H_1$  : Hipotesis Alternatif.

## 2.8 Hasil Penelitian yang Relevan.

Penelitian yang relevan dan telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang ada kaitannya dengan pendidikan, pelatihan, pengalaman mengajar dan profesionalisme guru adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Mas Ayu Fadilah (2007) diperoleh hasil bahwa : Guru merupakan pekerjaan profesional, suatu profesi yang menuntut keahlian tertentu yang karena sifatnya membutuhkan persyaratan dasar, keterampilan teknis dan sikap kepribadian, oleh sebab itu guru harus memiliki kualifikasi profesional sehingga mampu mengemban tugas dengan baik dan profesional, oleh karena itu sekolah harus melihat kualitas Guru, kinerja Guru yang tinggi dilandasi dengan adanya kedisiplinan sarana dan fasilitas yang mendukung, penguasaan bidang studi, pemahaman peserta didik penerapan pembelajaran yang mendidik, dan pengembangan kepribadian dan keprofesionalan. Hal inilah yang menyangkut dalam pengembangan profesionalisme Guru. Masalah dalam penelitian ini adalah faktor waktu dan tenaga kedisiplinan Guru, mengikuti pelatihan dan seminar, faktor keahlian, tanggung jawab Guru terhadap peserta didik, sarana dan fasilitas mengajar yang disediakan disekolah, serta kerja sama antar teman sejawat. Hal yang sama pula diperoleh dari penelitian ini yang mengatakan semakin sering guru mengikuti pendidikan maupun pelatihan maka akan menambah kemampuan guru dalam penguasaan bidang studi serta mampu dalam penerapannya.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Mas Ayu Fadilah (2007) diperoleh hasil bahwa : Pelatihan/pendidikan yang perlu disiapkan untuk para guru

bukanlah pendidikan tentang konsep-konsep mendidik, tetapi yang lebih utama adalah pendidikan ilmu murni. Oleh karenanya kerjasama dengan universitas perlu dikembangkan untuk membuat sebuah link peng-update-an keilmuan guru. Selain memberikan peluang belajar dan berkembang kepada guru di daerah, pemerintah daerah juga perlu memelopori forum ilmiah guru. Forum yang akan memberikan kesempatan kepada guru-guru daerah untuk saling bertukar metode mengajar, keilmuan baru dan sekaligus melatih guru untuk menyampaikan idenya secara ilmiah. Dalam forum ilmiah ini, sangat perlu pula mengundang pakar/ilmuan/praktisi untuk menambah keluasan keilmuan para guru. Hal yang sama pula diperoleh dari penelitian ini yang mengatakan semakin sering guru mengikuti pendidikan maupun pelatihan maka akan menambah kemampuan guru didalam penguasaan bidang studi serta mampu dalam penerapannya.