

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Persepsi Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru di Sekolah XYZ Jakarta

Shebby Lastnoorsary^{a*}

^aUniversitas Pelita Harapan, Indonesia

*miss.shebby22@gmail.com

ARTICLE INFO

DOI: 10.19166/jkp.v3i2.10507

Article history:

Received:

13 November 2025

Accepted:

26 November 2025

Available online:

28 November 2025

Keywords:

education and training, experience, performance

ABSTRACT

This study aims to obtain tested explanative findings about the effect of (1) education level and work experience on employee performance, (2) education level on work experience, (3) education level on employee performance, and (4) work experience on employee performance. at school XYZ Jakarta. The research design used in this research is causal quantitative. Subjects in this study were teachers at school XYZ Jakarta, and the objects of research were education and training levels, work experience levels, and employee performance. The population in this study amounted to 57 teachers. All of these populations are used as a unit of observation, so this research is a population study. The data collected in this study are data on education and training levels, work experience, and employee performance sourced from teachers at school XYZ Jakarta and school XYZ Jakarta principals. Data collection techniques in this study were (1) questionnaires, and (2) document recording, then analyzed using path analysis. The results showed that there was a positive effect of (1) the level of education and training and work experience on employee performance, (2) the level of education and training on work experience, (3) the level of education and training on employee performance, and (4) work experience on employee performance. employee performance at school XYZ Jakarta.

PENDAHULUAN

Profesi guru bukan sekedar wahana untuk menyalurkan hobi atau pekerjaan sampingan, akan tetapi merupakan pekerjaan yang harus ditekuni untuk mewujudkan keahlian profesional secara totalitas. Sebagai tenaga profesional, guru memegang peranan dan tanggung jawab yang penting dalam pelaksanaan program pembelajaran di sekolah. Selain itu guru juga memiliki tanggung jawab atas ketercapaian tujuan pembelajaran di sekolah. Di era globalisasi saat ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan kegiatan perekonomian dunia mengalami perkembangan yang sangat pesat. Indonesia merupakan salah satu negara yang ikut berkecimpung dalam kancah perdagangan internasional, hal ini menjadi faktor pemicu kemajuan dunia usaha dan industri dalam negeri. Keberhasilan sumber daya penerus bangsa dan kecerdasannya menjadi modal pembangunan di sektor industri merupakan salah satu prioritas pembangunan yang diharapkan mampu membawa perubahan mendasar dalam struktur ekonomi lainnya, kinerja mengajar guru di sekolah dapat mempengaruhi keberhasilan anak didik yang nantinya akan menjadi modal utama bangsa dalam memajukan pembangunan.

Keberhasilan guru dalam proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kinerja mengajar guru sebagai pendidik. Kinerja mengajar guru adalah seluruh usaha guru untuk mengantarkan proses pembelajaran mencapai tujuan pendidikan, meliputi kegiatan yang menyangkut tugas profesionalnya sebagai guru dan tugas pengembangan pribadi guru. Menurut Kunandar (2007) tugas profesional guru mencakup suatu rentetan kegiatan, dimulai dari kegiatan merencanakan pengajaran, menyajikan, mengevaluasi, hingga memberikan tindak lanjut dari hasil evaluasi.

Untuk meningkatkan kinerja mengajar guru maka perlu diberi peluang atau kesempatan dalam mengembangkan segenap potensinya misalnya melalui peningkatan pendidikan, diikutsertakan dalam kegiatan seminar, lokakarya, MGMP, serta pelatihan & pengembangan lainnya. Melalui kegiatan-kegiatan tersebut diharapkan kinerja mengajar guru akan meningkat dengan semakin baiknya pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, termasuk juga kemampuan memanfaatkan teknologi informasi untuk kepentingan pembelajaran. Dengan adanya pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh guru-guru, diharapkan guru akan lebih paham dengan dunia kerja, dapat mengembangkan kompetensi dan kepribadiannya, penampilan kerja individu, mengembangkan karir, sehingga guru akan menjadi lebih berkompoten.

Bila diamati di lapangan, tampak sebagian guru sudah menunjukkan kinerja baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, artinya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru seperti: melaksanakan kegiatan dalam membuat program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan penilaian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan dan mengadakan pengembangan bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Akan tetapi masih ada sebagian kinerja mengajar guru yang rendah antara lain: guru mengajar tanpa persiapan yang matang atau sekedar menyampaikan materi ajar dan mengajar secara monoton selain itu fenomena bahwa sebagian guru mengajar hanya sebagai rutinitas dan tanpa adanya inovasi dalam pembelajaran.

Kenyataan inilah yang akan berpengaruh terhadap kompetensi profesional seorang guru. Peran guru bukan hanya memberikan sumber informasi ataupun pengetahuan saja namun guru juga sebagai motivator, fasilitator bagi peserta didik. Maka dari itu tingkat pendidikan yang tinggi pastinya akan sangat berpengaruh pada kualitas guru. Sebagian guru di Indonesia bahkan dinyatakan tidak layak mengajar (Firdaus, 2014).

Pengalaman mengajar sebagai bagian dari pengalaman kerja yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk dapat mengatasi permasalahan dalam tugasnya, karena harus disadari bahwa untuk menjadi guru yang profesional bukan hal yang mudah sebab hal tersebut menuntut banyak tanggung jawab. (Novitasari & Harsono, 2015) dengan adanya pengalaman mengajar diharapkan mampu terus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman, sebab

guru senantiasa dituntut untuk menyesuaikan ilmu dan keterampilannya dengan ilmu dan teknologi yang sedang berkembang.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengambil judul penelitian ini, “Pengaruh pelatihan dan pengembangan serta persepsi pengalaman kerja terhadap kinerja mengajar guru di Sekolah XYZ Jakarta”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Mengajar Guru

Menurut Fattah (2003), kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap serta motivasi untuk menghasilkan sesuatu. Sedangkan Simamora (2009) menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai sesuatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya. Mengacu pada pengertian tersebut kinerja merupakan hasil pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang melalui suatu upaya yang disengaja dengan menggunakan seluruh potensi yang dimilikinya baik berupa pengetahuan, sikap maupun keterampilan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dalam organisasi sekolah maka yang dimaksud kinerja seseorang guru adalah hasil yang dicapai dalam kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok guru di dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dicapai anak didiknya (Kartowagiran, 2011). Berhasil atau tidaknya tujuan sekolah sangat ditentukan oleh kinerja para gurunya.

Beberapa indikator kinerja dapat dilihat pada peran guru dalam meningkatkan kemampuan proses belajar mengajar, yaitu: (1) Kemampuan merencanakan belajar mengajar, meliputi kemampuan menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, menyusun program semester, menyesuaikan analisis materi pelajaran, dan menyusun program pembelajaran. (2) Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, meliputi tahap pra intruksional, tahap intruksional, dan tahap evaluasi serta tindak lanjut. (3) Kemampuan mengevaluasi, meliputi evaluasi normatif, evaluasi formatif, laporan hasil evaluasi, dan pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan (Ibrohim, 2018).

Pelatihan dan Pengembangan Guru

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan jabatan melalui pelatihan & pengembangan. Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan nonkarier maupun karir bagi tenaga kerja (baru atau lama) melalui pelatihan & pengembangan (Hanggraeni, 2012). Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Selanjutnya, Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa: pelatihan & pengembangan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab *why*. Latihan berorientasi praktik, dilakukan di lapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab *how*.

Pelatihan & pengembangan (diklat) terdiri dari 2 (dua) kata yaitu pelatihan & pengembangan. Pendidikan adalah segala usaha sadar untuk membina kepribadian, mengembangkan pengetahuan, dan kemampuan jasmaniah dan rohaniah agar mampu melaksanakan. Atmodiwirio (2000) menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk membina kepribadian dan mengembangkan kesempurnaan manusia Indonesia, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil makmur berdasarkan Pancasila.

Proses pelatihan & pengembangan adalah suatu proses yang akan menghasilkan perubahan tingkah laku, peningkatan kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotor. Dengan demikian yang dapat diberi simpulan bahwa pelatihan & pengembangan (diklat) yang berkaitan langsung dengan peningkatan profesionalisme guru, antara lain: (a) Penataran bidang studi/mata pelajaran, (b) Penataran pengembangan kurikulum, (c) Penataran pembuatan media pembelajaran, (d) Penataran menggunakan alat peraga.

Persepsi Pengalaman Kerja

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *Experience is the best teacher*, pengalaman merupakan guru yang terbaik. Pengalaman adalah guru bisa yang tidak pernah marah. Pengalaman adalah guru tanpa jiwa, namun selalu dicari oleh siapapun juga. guru sebagai pelaksana proses belajar mengajar tentu pernah mengalami suatu masalah dalam mengajar. Selama mengajar guru akan menemukan hal-hal baru, dan jika hal tersebut dipahami dan dimanfaatkan sebagaimana mestinya akan member pelajaran yang berarti bagi guru itu sendiri.

Menurut Atmodiwirio (2000) "Pengalaman adalah suatu keadaan, situasi dan kondisi yang pernah dialami (dirasakan), dijalankan dan dipertanggungjawabkan dalam praktek nyata. Ketika guru memasuki dunia kerja pasti ia akan dihadapkan pada berbagai keadaan baik yang mendukung ataupun yang menghambat proses belajar mengajar. Berbagai keadaan yang dihadapi oleh guru tersebut tentunya akan mendorong guru untuk mencari jalan keluar untuk mengatasinya. Semakin lama guru mengajar maka seharusnya guru akan lebih banyak mendapatkan pengalaman yang bermanfaat. Pengalaman bermanfaat yang didapatkan guru tersebut dapat digunakan untuk mengoreksi dan memperbaiki proses belajar mengajar yang dilakukannya. Popham & Baker (2012) menyatakan bahwa guru dapat memperbaiki ketrampilan mereka yang berkumpul selama bertahun-tahun. Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

- a) Lama waktu/masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan..
- c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

METODE

Penelitian ini ditujukan untuk mengidentifikasi pengaruh pelatihan dan pengembangan serta pengalaman kerja terhadap kinerja mengajar guru di sekolah XYZ Jakarta. Data diambil dari para guru sekolah XYZ Jakarta untuk kemudian diolah sehingga menghasilkan angka, oleh karena itu penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan format laporan korelasional jenis regresi dengan metode deskriptif.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru sekolah XYZ Jakarta sejumlah lima puluh tujuh orang. Teknik sensus digunakan sebagai teknik pengambilan data dimana menggunakan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel, seperti menurut Arikunto (2006) yang mengatakan bahwa jika subjek kurang dari seratus, maka lebih baik diambil semua populasinya sebagai subjek penelitian. Kuesioner disebarakan menggunakan *google form* kepada guru-guru sekolah XYZ Jakarta secara personal setelah mendapatkan izin dari kepala sekolah sekolah XYZ Jakarta.

Hal pertama yang dilakukan setelah kuesioner terkumpul adalah peneliti mengkonversikan pernyataan responden menjadi angka. Presentase kemudian dibuat

menggunakan *Microsoft Excel* berdasarkan variabel-variabel yang ingin diteliti. Statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan data yang diperoleh. Kemudian, masih dari hasil survei yang terkumpul, selanjutnya dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji kolerasi antar variabel, serta uji hipotesis menggunakan *SmartPLS*. Setelah proses pengujian selesai, maka data akan dianalisa dan dijabarkan dalam bentuk kesimpulan. Dalam uji validitas, peneliti menggunakan uji validitas konvergen untuk mengukur *Average Variance Extracted* dan *outer loading*. Setelah menguji variabel-variabel secara mandiri, selanjutnya dilakukan pengujian kekuatan hubungan antar variabel dengan menguji nilai *R-Square*, serta uji hipotesis dengan melihat Koefisien Jalur masih dengan menggunakan program *SmartPLS*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas Konvergen

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen

No	Variabel	Nilai AVE
1	Tingkat pendidikan & Pelatihan	0.596
2	Pengalaman Kerja	0.501
3	Kinerja mengajar Guru	0.547

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Menurut Ghazali & Latan (2015), nilai 0.5 dapat diterima untuk penelitian tahap awal. Tabel di atas menunjukkan angka lebih dari 0.5 untuk semua variabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang diteliti valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai AVE
Pelatihan & Pengembangan	0.905
Pengalaman Kerja	0.857
Kinerja mengajar Guru	0.854

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2020)

Faktor lain yang tidak kalah penting dari uji validitas adalah uji reliabilitas. Untuk menyatakan bahwa penelitian reliabel, nilai *Composite Reliability* pada setiap variabel harus lebih besar dari 0.7. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan variabel-variabel penelitian (Ghozali & Latan 2015). Dilihat dari tabel 2, keseluruhan variabel memiliki nilai rata-rata 0.85 atau lebih dari 0.7. Nilai *Composite Reliability* dari empat variabel ini baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang baik.

Uji Kesesuaian Model

Tabel 3. Hasil Uji Kesesuaian Model

Variabel	Nilai AVE
----------	-----------

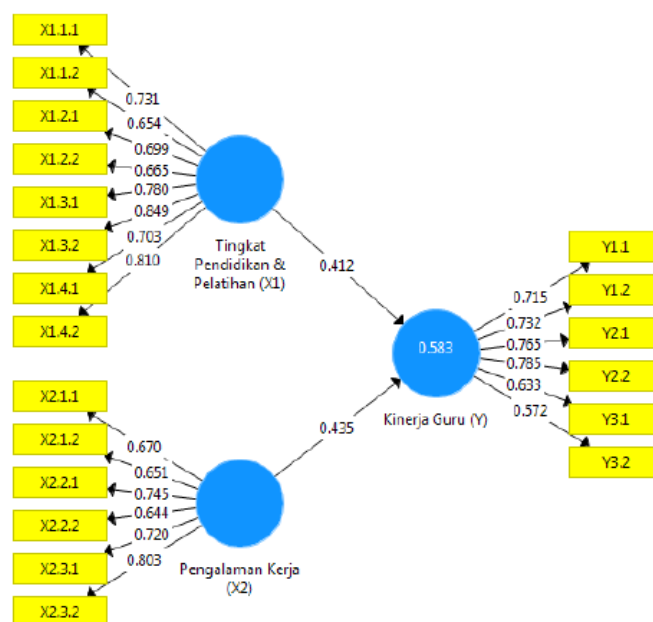
Pelatihan & Pengembangan	0.374
Pengalaman Kerja	0.583
Kinerja mengajar Guru	0.800

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Masih menurut Ghozali & Latan (2015), nilai *R-Square* adalah 0.75, 0.50 dan 0.25 yakni menunjukkan hubungan yang kuat, moderate dan lemah. Dapat dilihat bahwa nilai *R-Square* untuk masing-masing variabel ada yang berada pada kategori moderate (0.374 dan 0.583) serta ada yang berada pada kategori kuat (0.800).

Uji Hipotesis

Hubungan variabel pelatihan & pengembangan terhadap kinerja mengajar guru memiliki nilai sebesar 0.412. Kemudian hubungan variabel pengalaman kerja terhadap kinerja mengajar guru adalah 0.435. Terlihat bahwa masing-masing nilai tidak terpaut jauh dan cukup berpengaruh. Gambar di bawah memperlihatkan model uji koefisien jalur:



Gambar 1.

Sumber: Hasil Pengolahan data (2020)

Berdasarkan koefisien jalur pada gambar di atas, maka didapatkan satu persamaan struktural yaitu :

$$Y = 0.412TP + 0.435PK + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja mengajar Guru

TP = Pelatihan & Pengembangan

PK = Persepsi Pengalaman Kerja

Pelatihan dan Pengembangan Guru Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Mengajar Guru

Nilai koefisien jalur yang diperoleh adalah 0.412, menunjukkan bahwa Pelatihan dan

pengembangan guru berpengaruh positif terhadap kinerja mengajar guru karena nilai koefisien jalur pada pengujian hipotesis ini tidak kurang dari maupun sama dengan nol.

Persepsi Pengalaman Kerja Guru Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Mengajar Guru

Nilai koefisien jalur yang diperoleh adalah 0.435, menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan guru berpengaruh positif terhadap kinerja mengajar guru karena nilai koefisien jalur pada pengujian hipotesis ini tidak kurang dari maupun sama dengan nol.

Pelatihan & Pengembangan serta Pengalaman Kerja Guru Secara Simultan Berpengaruh terhadap Kinerja Mengajar Guru

Nilai koefisien korelasi antara kedua variabel bebas terhadap variabel terikat yang diperoleh adalah 0.583, menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan guru serta pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja mengajar guru karena nilai koefisien jalur pada pengujian hipotesis ini tidak kurang dari maupun sama dengan nol.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan juga pembahasan yang sudah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru sekolah XYZ Jakarta. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila seorang guru ingin meningkatkan kinerja mengajarnya, maka guru tersebut sebaiknya mengikuti serangkaian kegiatan pendidikan dan juga pelatihan yang sesuai dengan bidangnya, serta mendapatkan sertifikat dari pelatihan tersebut sebagai bukti bahwa guru sudah lulus menempuh pelatihan
2. Variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru sekolah XYZ Jakarta. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila seorang guru memiliki pengalaman kerja yang semakin banyak, maka dengan sendirinya kinerja mengajarnya pun akan semakin baik karena guru tersebut dianggap sudah mengetahui teknik dan metode mengajar dengan baik. Pengalaman kerja guru juga menentukan bagaimana guru tersebut mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang berkaitan dengan kompetensi yang dibutuhkan dan bagaimana perkembangan kurikulum serta metode pembelajaran dari waktu ke waktu.
3. Variabel pelatihan dan pengembangan serta variabel pengalaman kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa ketika seorang guru ingin meningkatkan kinerjanya, maka guru tersebut haruslah mengikuti serangkaian kegiatan pelatihan & pengembangan, serta harus konsisten menjalani profesinya sebagai guru agar pengalamannya juga dapat membantu untuk meningkatkan kinerjanya.

Saran

Sekolah XYZ Jakarta menunjukkan hubungan positif antara pelatihan dan pengembangan serta pengalaman kerja terhadap kinerja mengajar guru. Memiliki guru-guru yang memiliki kinerja yang maksimal tentunya dapat mempermudah pihak sekolah untuk mampu memenuhi standar kebutuhannya secara menyeluruh. Sehingga jika sebuah lembaga pendidikan menginginkan orang-orang terbaik dapat bekerja secara maksimal, pelatihan dan pengembangan serta pengalaman kerja merupakan salah satu syarat yang wajib dimiliki oleh para guru.

Adapun beberapa saran yang untuk dapat dilakukan oleh para peneliti selanjutnya yaitu jika peneliti memiliki waktu yang lebih banyak akan lebih baik jika ditambahkan juga hasil observasi sehingga hasil penelitian dapat lebih lengkap dan penelitian dapat lebih menarik jika terdapat pula sudut pandang para pemimpin dalam penelitian.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2006). Prosedur penelitian tindakan kelas. *Bumi aksara*, 136(2), 2–3.
- Atmodiwirio, S. (2000). *Manajemen pendidikan Indonesia*. Ardadizya Jaya.
- Fattah, N. (2017). *Landasan manajemen pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Firdaus, D. (2014). Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mengajar terhadap profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kediri 2. *Didaktika Religia*, 2(2).
<https://jurnalpascasarjana.iainkediri.ac.id/index.php/didaktika/article/download/147/96>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2018). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0* (Edisi 2). Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Indonesia Publishing.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kartowagiran, B. (2011). Kinerja guru profesional (Guru pasca sertifikasi). *Cakrawala Pendidikan*, (3), 76334.
<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1507049&val=445&title=KINERJA%20GURU%20PROFESIONAL%20GURU%20PASCA%20SERTIFIKASI>
- Kunandar, G. P. I. K. T. (2007). *Satuan Pendidikan (KTSP) dan sukses dalam sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 20017.
- Novitasari, N., & Harsono, S. U. (2015). Pengaruh Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan Guru Terhadap Persepsi Guru Di SMA Negeri se-Sukoharjo Mengenai Kurikulum 2013 Tahun Ajaran 2014/2015 (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta). <https://eprints.ums.ac.id/35222/>
- Popham, W. J., & Baker, E. L. (2010). *Establishing instructional goals*. Prentice-Hall.
- Ibrohim, A. (2018). *Jejak inovasi pembelajaran IPS: Mengembangkan profesi guru pembelajar*. Penerbit LeutikaPrio.
- Simamora, H. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Gramedia Pustaka Utama.