

Pengaruh *Preservice* Dan *Inservice Training* Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru Sekolah Dasar

Roslin Takahindangen¹, Arwildayanto², Arifin³

^{1,2,3} Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo

Email: roslintakahindagen4@gmail.com

Email: arwildayanto@ung.ac.id

Email: arifin@ung.ac.id

Journal info

Jurnal Pendidikan Glasser

p-ISSN : 2579-5082

e-ISSN : 2598-2818

DOI : [10.32529/glasser.v7i1.2149](https://doi.org/10.32529/glasser.v7i1.2149)

Volume : 7

Nomor : 1

Month : 2023

Abstract.

Kompetensi guru, diperlukan upaya yang dapat menstimulasi peningkatan kompetensi guru melalui *Preservice* dan *inservice training*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis; (1) pengaruh *preservice training* terhadap peningkatan kompetensi guru Sekolah Dasar di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara (2) pengaruh model *inservice training* terhadap peningkatan kompetensi guru Sekolah Dasar di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara (3) pengaruh *preservice* dan *inservice training* terhadap peningkatan kompetensi guru Sekolah Dasar di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat diartikan sebagai berikut: (1) *Preservice training* berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi guru SD di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Selanjutnya, model *inservice training* berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi guru SD di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dengan hasil uji serta *preservice* dan *inservice training* memiliki dampak yang signifikan terhadap pengembangan kompetensi guru SD di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dengan hasil uji *one sample test* diperoleh 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dalam rangka peningkatan kompetensi guru dapat digunakan melalui *Inservice training*.

Keywords : *Preservice*, *Inservice*, Kompetensi Guru SD

A. PENDAHULUAN

Kompetensi guru diatur dalam Undang Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen yaitu harus memiliki kompetensi pedagogi, *inservice*, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Empat kompetensi tersebut menjadi dasar profesionalitas yang harus dimiliki oleh guru. Kompetensi pribadi, yang meliputi memiliki kepribadian yang matang, mantap,

berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kompetensi pedagogik, atau kapasitas untuk mengawasi pembelajaran; kompetensi profesional, atau kemampuan untuk memahami materi yang diajarkan secara menyeluruh dan menyeluruh, yang memungkinkan mereka mengarahkan siswa untuk mencapai muatan mereka. Kapasitas untuk berkomunikasi secara efektif

dengan peserta didik, pendidik lain, dan masyarakat adalah kompetensi sosial.

Kenyataan yang ada dilapangan, khususnya guru Sekolah Dasar di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, banyak guru yang masih melaksanakan pembelajaran dengan menggunakan metode konvensional dan begitu pula dengan media yang digunakan guru. Teacher center masih menjadi alternatif dalam melaksanakan metode pembelajaran dan media belum bervariasi. Hasil wawancara observasi dan wawancara dengan pihak dinas dan hasil laporan pelaksanaan pengawasan di bidang GTK (Guru dan tenaga Kependidikan) Dinas Dikbud Kabupaten Bolaang Mongondow bahwa guru yang memanfaatkan IT sebagai media belajar berada di bawah 20%, selanjutnya variasi metode mengajar belum terlaksana dengan baik. Bahkan kegiatan-kegiatan seminar ataupun workshop atau webinar hanya Sebagian kecil yang ikut bahkan hal tersebut menjadi hal yang awam bagi guru SD untuk mengikutinya.

Untuk melakukan kroscek data mengenai kompetensi guru peneliti melakukan wawancara langsung dengan sekretaris Dinas Dikbud Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Sekretaris Dinas Dikbud Kabupaten Bolaang Mongondow utara mengatakan bahwa guru masih minim dalam menggunakan media berbasis IT (Internet Technology) dan metode ataupun strategi yang digunakan guru di lapangan masih dominan melakukan metode ceramah dan belum melakukan variasi metode pembelajaran yang mendorong peserta didik

untuk bisa berkolaborasi, berpikir thinking dan lain sebagainya. Padahal, rata-rata guru telah berkualifikasi S1 (Strata Satu).

Hal tersebut di atas, disinyalir rendahnya kompetensi guru disebabkan karena belum sepenuhnya mengikuti kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan peningkatan kompetensi sebelum dan setelah menjadi guru. Olehnya itu maka dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, diperlukan upaya yang dapat menstimulasi peningkatan kompetensi guru melalui Preservice dan inservice training.

Penyelenggaraan Prajabatan untuk mempersiapkan calon guru menjalankan perannya sebagai pendidik dan pemberi kerja secara profesional guna menghasilkan pendidikan yang bermutu, Piter Joko Nugroho (2013). Pendidikan, juga dikenal sebagai pre-service atau pre-position, adalah fase pendidikan guru di mana siswa mempelajari keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang mereka butuhkan untuk berhasil di kelas.

Selain Preservice, guru melaksanakan Inservice training atau aktivitas yang berupa pelatihan, workshop, kursus, dan lain sebagainya, inservice training itu sendiri merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menambah serta meningkatkan mutu petugas pendidikan dalam menjalankan tugasnya. Mahmuda, (2016: 210) dijelaskan bahwa Inservice training merupakan pendidikan dan pelatihan yang diorganisasikan secara sistematis yang bertujuan meningkatkan keterampilan, pemahaman dan mereformasi pendidik untuk masa sekarang dan yang akan

datang. Selain itu, Kornelius, Margono, & Hartutiningsih, (2014: 1813) Inservice training adalah proses pendidikan yang ditujukan kepada pegawai yang sudah berstatus tetap, dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan terhadap bidang yang ditekuninya. Seorang karyawan harus selalu mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi karena semakin canggih. Oleh karena itu, salah satu kegiatan pendidikan dan pelatihan tenaga pendidik yang diselenggarakan oleh pemerintah adalah pelatihan prajabatan dan prajabatan, yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan pemahaman guru

Tentunya, peningkatan kompetensi guru melalui Preservice dan inservice training dapat meningkatkan pedagogik, peningkatan kompetensi sosial, kepribadian dan profesional. Secara umum Khadijah (2017) Latar belakang diadakannya Inservice training sebagai tolak ukur peningkatan profesionalisme seorang guru yaitu kenyataan bahwa sebagian besar guru masih underqualified atau tidak memenuhi syarat dalam penguasaan bahan ajar dan masih kurangnya keterampilan menggunakan metode yang inovatif dalam pembelajaran. Hal tersebut menjadi alasan pemerintah untuk merumuskan kebijakan Pendidikan Profesional Guru (PPG) yang didalamnya terdapat kegiatan Inservice training demi meningkatkan kualitas guru di Indonesia (Setiawan, 2018: 95).

Oleh karena itu, analisis dampak menjadi fokus kajian ini, yang mengacu pada permasalahan yang ada preservice training terhadap peningkatan kompetensi guru SD, pengaruh model inservice training terhadap peningkatan kompetensi guru SD dan untuk menganalisis pengaruh preservice dan inservice training terhadap peningkatan kompetensi guru SD di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara provinsi Sulawesi Utara dengan waktu pelaksanaan penelitian sejak bulan Mei sampai dengan bulan September tahun 2022. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif sebagai strategi penelitiannya. Pendekatan kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang menganggap realitas sebagai satu hal yang dapat diamati dan dapat diusahakan agar permasalahan yang ada dapat digeneralisasikan dan didasarkan pada sejumlah variabel prediktor.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD PNS Se Kecamatan Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dengan jumlah sampel sebanyak 73 orag guru sekolah Dasar, dengan pengumpulan data menggunakan instrument kuisisioner. Dalam penelitian ini kuesioner dan pertanyaan digunakan sebagai alat analisis data untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian. Peneliti kemudian melakukan evaluasi untuk melakukan uji asumsi standar normalitas data,

uji analisis deskriptif dan uji linearitas data. Terakhir adalah melakukan hipotesis dengan menguji t dan uji F

C. HASIL DAN PEMBAHASA

Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

Dalam deskripsi profil responden, peneliti hanya melakukan sebaran data pada guru Sekolah Dasar PNS atau PPPK. Deskripsi data yang ditekankan pada kuisioner adalah nama sekolah, lama menjadi PNS/PPPK, dan umur. Pembahasan berikut memberikan gambaran tentang hal tersebut :

Deskripsi profil responden berdasarkan lama menjadi PNS atau PPPK dalam hal ini mengajar di Sekolah Dasar. Oleh sebab itu maka rentang lama mengajar dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Rentang Lama Mengajar	Jumlah
1	2015 sd 2022	12
2	2014 sd 2010	17
3	2009 sd 2005	18
4	2004 sd 1993	13
5	1992 sd 1984	13
JUMLAH		73

Berdasarkan tabel di atas, deskripsi lama mengajar responden responden dari 2015 sampai dengan 2022 adalah sebanyak 12 orang. Untuk responden yang mengajar dan menjadi PNS/PPPK dari tahun 2014 sampai dengan 2010 sebanyak 17 orang. Berikut, PNS sejak tahun 2009 sampai dengan 2005 sebanyak 18 orang, 200 sampai dengan 1993 adalah 13 orang. Terakhir, 1992 sampai dengan 1984 terdapat 13 orang.

Deskripsi profil responden berdasarkan umur deskripsi profil responden berdasarkan usia sebagai berikut :

NO	RENTANG UMUR	JUMLAH
1	55 s.d 59 Tahun	17
2	50 s.d 54 Tahun	12
3	45 s.d 49 Tahun	10
4	40 s.d 44 Tahun	10
5	35 s.d 39 Tahun	8
6	30 s.d 34 Tahun	14
7	25 s.d 29 Tahun	2
JUMLAH		73

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian data dilakukan melalui bantuan SPSS. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Jumlah Responden	Variabel	Asymp-Sig (2-tailed)	Standar	Ket
73	Unstandardized Residual	0,200	> 0,05	Data terdistribusi normal

Nilai pada grafik (Normality Test Histogram dan Grafik P-P Plot Normal) berdistribusi di tengah, menandakan distribusi data normal, dan nilai P-P Plot mendekati garis diagonal, menandakan distribusi data normal, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji normalitas pada tabel di atas.

Dalam uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dari responden sebanyak 73 orang didapatkan nilai signifikan sebesar 0,200. Dengan demikian maka variabel dalam penelitian ini normal, di mana nilai asymp-sig (2-tailed) residual yang tidak standar lebih besar dari 0,05, atau 0,200. Data memiliki distribusi normal, yang dapat disimpulkan.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model persamaan regresi Y atas X1, Y atas X2, dan X2 atas X1 adalah linier dalam kaitannya dengan hipotesis asosiatif. Hal ini dilakukan agar uji F dapat memastikan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil uji analisis dapat dilihat pada masing-masing pengujian berikut ini:

Variabel bebas	Variabel terikat	Signifikansi Of linearity	Kesimpulan
X1	Y	0,061 > 0,05	linear
X2	Y	0,118 > 0,05	linear

Persamaan regresi yang akan diuji adalah melihat linearitas antara karakter mengajar guru terhadap Peningkatan kompetensi guru. Dengan melihat Fhitung dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$. Hasil uji linearitas Berdasarkan tabel uji linearitas maka diketahui nilai sig. *deviation from linearity* sebesar 0,061 > 0,05, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan antara Peningkatan kompetensi guru (Y) terhadap *Preservice* (X1). Dengan demikian maka semakin tinggi *preservice* maka semakin tinggi pula peningkatan kompetensi guru.

Peningkatan kompetensi guru (Y) atas *Inservice* (X2) Persamaan regresi yang akan diuji adalah melihat linearitas antara Peningkatan kompetensi guru atas *inservice*. Dengan melihat F Hitung dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$. Hasil uji linearitas berdasarkan tabel uji linearitas maka diketahui nilai sig. *deviation from linearity* sebesar 0,118 > 0,05, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan

antara peningkatan kompetensi guru terhadap *inservice*. Dengan demikian maka semakin tinggi *inservice* maka semakin tinggi pula Peningkatan kompetensi guru.

3. Uji Hipotesis

Adapun hasil uji t untuk pengaruh masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Variabel		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Independent	Dependent	B	Std. Error	Beta		
Preservice	Kompetensi Guru	1,429	0,377	0,40	3,788	0,000
Inservice	Y	0,208	0,092	0,262	2,252	0,027

Berdasarkan tabel perolehan masing-masing analisis pada tabel di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Pengaruh *Preservice* (X1) Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru (Y)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien antara variabel Pembelajaran *Preservice* (X1) terhadap peningkatan kompetensi guru (Y) sebesar 0,377 dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,440 Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh t hitung = 3,788 sedangkan nilai t tabel = 1,994. Oleh karena t hitung (3,788) > t tabel (1,99), hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel *Preservice* (X1) dengan peningkatan kompetensi guru.

b) Pengaruh *Inservice* (X2) Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru (Y)

Koefisien antara variabel *inservice* (X2) terhadap Peningkatan kompetensi guru (Y) sebesar 0,092 dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,262 Melalui uji t yang telah

dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 1,994$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 262$. Oleh karena $t_{hitung} (2,252) > t_{tabel} (1,994)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel inservice (X_2) terhadap peningkatan kompetensi guru (Y)

c) Pengaruh Preservice (X_1) dan Inservice (X_2) Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru (Y)

Untuk menganalisis pengaruh antara Preservice (X_1) dan inservice (X_2) Terhadap Peningkatan kompetensi guru (Y) peneliti melakukan uji analisis dengan Uji F. Biasanya uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana jika $f_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ dan $f_{hitung} > f_{tabel}$ artinya terdapat pengaruh secara signifikan X_1 dan X_2 terhadap Y atau Variabel independen semuanya berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, artinya perubahan variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh perubahan variabel independen. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,5%.. Berdasarkan hasil regresi yang ditunjukkan pada tabel diatas, pengaruh variabel Preservice (X_1) dan inservice (X_2) terhadap kemampuan peningkatan kompetensi guru (Y), maka diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. atau nilai $f_{hitung} 23,547 > 1,994$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen dipengaruhi secara signifikan secara simultan oleh kedua variabel independen. atau pengaruh variabel Preservice (X_1) dan inservice (X_2) secara bersama-sama

berpengaruh simultan terhadap peningkatan kompetensi guru (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh *Preservice Training* Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru

Temuan penelitian diperoleh nilai koefisien pengaruh *Preservice* terhadap kompetensi Guru perhitungan diperoleh nilai 3,788 atau peneliti juga melihat pengaruh berdasarkan nilai signifikansi pada hasil analisis pada SPSS 25. Perolehan $T_{hitung} = 3,788$ lebih besar dibanding dengan nilai $T_{tabel} (dk = n_1 + n_2 - 2 = 70) < = 0,05$. Harga T_{hitung} dengan nilai $n = 2$ diperoleh 1,994 sehingga diperoleh $f_{hitung} > F_{tabel} (3,788 > 1,994)$ atau nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dinyatakan ada pengaruh penerapan *Preservice* terhadap peningkatan kompetensi guru di kabupaten Bolaang Mongondow Utara Provinsi Sulawesi Utara.

Selain adanya uji analisis yang dilakukan sebelumnya, peneliti juga menemukan beberapa teori yang mendukung pengaruh adanya *preservice* terhadap kompetensi guru. Menurut Arwildayanto (2022) komponen sistem *preservice education* memuat latar belakang pendidikan dari Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) dan non PGSD, sertifikasi, pangkat dan golongan. Dari aspek ini memperlihatkan guru memulai pengalaman mereka dengan pengembangan profesional ketika mereka pertama mendaftar dalam program pendidikan prajabatan. Latar belakang jalur pendidikan

menawarkan cara alternatif untuk mendapatkan sertifikat mengajar. Sekaligus bagi calon guru yang akan memasuki angkatan kerja harus bisa menyesuaikan diri mengikuti program persiapan sarjana pendidikan di lembaga pendidik tenaga kependidikan (LPTK) yang berperan menghasilkan calon guru.

Kebijakan mengenai program pendidikan guru merupakan sarana penting di setiap negara untuk mempengaruhi kualifikasi guru dan kesempatan pendidikan bagi calon guru, dengan menetapkan jumlah subjek matter pendidikan, dan pengalaman klinis (pengajaran siswa dan pengalaman lapangan) yang harus diselesaikan oleh semua calon guru agar memenuhi syarat untuk mendapatkan sertifikasi guru menuju profesional, Arwildayanto (2022)

Pelatihan prajabatan adalah pelatihan yang diterima guru dan pendidik lainnya sebelum mereka benar-benar mulai mengajar di kelas. Seperti apa pelatihan pra-jabatan ini akan berbeda dari satu negara ke negara lain dan persyaratan untuk pelatihan pra-jabatan mungkin sangat berbeda dari satu komunitas ke komunitas lainnya. Meski begitu, akses ke pra-pelatihan sangat penting (*National Teacher Preparation Standards for Sexuality Education/FOSE*, 2014).

Untuk pelatihan pra-jabatan apa pun, penting bahwa semua bidang konten kurikulum CSE disertakan. Tantangan umum dalam pelatihan pra-layanan yang mempengaruhi penyampaian konten meliputi:

- 1) kurangnya strategi penyampaian konten

kurikulum, terutama dengan mempertimbangkan kebijakan lokal, 2) kurangnya pengetahuan, kepercayaan diri, kapasitas, materi, dan metodologi pengajaran di antara para guru, 3) kurangnya dukungan, supervisi, dan pendampingan bagi guru, 4) ketakutan pribadi, nilai-nilai, dan ketidaknyamanan dengan area konten tertentu yang mengarahkan guru untuk menghindari semuanya bersama-sama (Source: UNESCO, 2015). Oleh sebab itu adanya dukungan kemampuan yang diperoleh pada pelatihan kesiapan guru (preservice) dapat meningkatkan kompetensi guru itu sendiri.

2. Pengaruh inservice Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru

Temuan penelitian diperoleh nilai koefisien pengaruh *Preservice* terhadap kompetensi Guru perhitungan diperoleh nilai 2,252 atau peneliti juga melihat pengaruh berdasarkan nilai signifikansi pada hasil analisis pada SPSS 25. Perolehan T Hitung = 2,252 lebih besar dibanding dengan nilai T Tabel ($dk = n_1 + n_2 - 2 = 70 < = 0,05$). Harga T Tabel dengan nilai $n=2$ diperoleh 1,994 sehingga diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($2,252 > 1,994$) atau nilai signifikansi ($0,027 < 0,05$) dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dinyatakan terdapat pengaruh inservice terhadap peningkatan kompetensi guru Sekolah Dasar di kabupaten Bolaang Mongondow Utara Provinsi Sulawesi Utara.

Dengan kata lain, jika satu variabel meningkat, maka variabel lainnya juga akan meningkat jika dampak Inservis Training

terhadap kompetensi guru meningkat. Hal ini juga berlaku bagi guru sekolah dasar. Sebaliknya, kompetensi guru akan menurun jika mengikuti pelatihan pengabdian yang lebih sedikit.

Penelitian lainnya oleh Arwildayanto (2022) bahwa *inservice education* memberikan pengaruh terhadap profesionalisme dan kepemimpinan guru baik secara langsung maupun tidak langsung. Komponen dari *inservice education* yang terdiri dari berbagai jenis diklat, teknik diklat dan materi diklat yang diikuti guru langsung maupun tidak langsung secara signifikan berpengaruh positif terhadap profesionalisme melalui kepemimpinan guru. Semakin baik dan banyak mengikuti diklat maka akan semakin baik pula kompetensi guru tersebut.

Kompetensi guru dipengaruhi oleh *inservice* itu sendiri dikarenakan guru dalam menjalankan tugas dipandang perlu untuk mengikuti berbagai diklat. Dimana berbagai Diklat yang diikuti guru dalam jabatannya dipandang dapat memotivasi guru meningkatkan profesionalismenya dalam menjalankan (Arwildayanto 2022). Pada saat yang sama, kepemimpinan dapat mendorong guru lain untuk meningkatkan keterampilan kerja mereka, kemampuan mereka untuk menangani stres, frustrasi, dan konflik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepercayaan. Mereka juga dapat memberikan informasi tentang bagaimana program dapat digunakan oleh para guru untuk meningkatkan pengetahuan teknis dan intelektual mereka, termasuk mengurangi ketakutan mereka akan

tugas sekolah yang baru. Berjangka (Sobri, A. Y. 2013).

Kegiatan *inservice training* itu, juga selaras dengan amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 7 ayat (2) menegaskan bahwa Dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai-nilai agama dan budaya, kemajemukan bangsa, kode etik profesi, dan pengembangan diri secara demokratis, adil, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan, pengembangan profesi guru—juga dikenal sebagai pemberdayaan profesi dosen—tercapai.

Sekolah memperoleh keuntungan dari program *in-service* bagi guru yang masih menjabat: 1) peningkatan kerja organisasi sebagai akibat terwujudnya hubungan kerja yang bersambung antara atasan dan bawahan, adanya pendelegasian wewenang, dan interaksi yang diselenggarakan dalam sikap yang matang secara teknis dan intelektual. 2) terjadinya proses pengambilan keputusan yang cepat dan tepat karena semua guru bertanggung jawab untuk menyelenggarakan kegiatan operasional bukan hanya kepala sekolah., 3) peningkatan kesempatan karir bagi seluruh guru dalam sekolah, 4) komitmen yang lebih kuat, 5) komunikasi semakin lancar dan efektif dapat meningkatkan kualitas proses perumusan kebijakan organisasi sekolah, penyelesaian konflik secara fungsional meningkatkan rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan anggota sekolah (Bakar, A., 2017).

Pelaksanaan *inservice training* secara formal bisa dilihat dari penugasan oleh sekolah pada seorang guru dapat mengikuti diklat, karena tuntutan pekerjaan untuk saat ini maupun mendatang, pengembangan kapasitas dan profesionalisme guru, yang mana program tersebut dapat dilaksanakan secara formal maupun informal (Danim, S., 2012). Kursus, aplikasi, ceramah, lokakarya, seminar, mempelajari kurikulum, survei masyarakat, demonstrasi, kunjungan lapangan dan kunjungan ke sekolah adalah contoh kegiatan pendidikan dalam jabatan. (Reni Nurmia, 2018).

Untuk menata Diklat berhubungan dengan program *inservice* bagi guru berlangsung secara berkeadilan, merata, dan proporsional, maka sudah saatnya Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset Teknologi menyiapkan satu perangkat lunak (aplikasi) yang memudahkan pengaturan tata kelola Diklat bagi guru dan tenaga kependidikan yang dimilikinya. Kemendikbud Ristek RI bisa mengadaptasi aplikasi yang dimiliki Bagian Kepegawaian Sekretariat Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Kementerian Keuangan RI. Menurut Dwi Wahyudi (2016) menyatakan latar belakang dibuatnya aplikasi perencanaan Diklat bekerja sama dengan Direktorat Pengelolaan Kekayaan Negara dan Sistem Informasi (Direktorat PKNSI), untuk menunjang pemantauan dan pencapaian Indeks Kinerja Utama (IKU) di bidang penyelenggaraan *capacity building* dan perkembangan kebutuhan serta tingginya frekuensi program

pengembangan pegawai. Dengan bantuan aplikasi tersebut, guru dapat melakukan pendaftaran usulan diklat melalui akun *single sign on* (SSO) dan akan diikuti paling lambat 14 hari sebelum diklat dilaksanakan.

Kegiatan Diklat menurut Kaye (1984:116-117) terdiri dari *in the job training, job rotation, special products, mentor relations and group associations*. Sedangkan Haneman (1983) menyebutkan dua macam bentuk Diklat yaitu *off the job training and on the job training*. *In the job training* dikenal juga dengan *in service training* merupakan latihan jabatan yang diberikan saat pegawai menduduki jabatan dalam organisasi atau saat dalam jabatan. Ditambahkan Moekijat (1981) Suatu latihan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas, keterampilan, kemampuan, dan keterampilan dikenal dengan *in-service training*

Jenis Diklat menurut Instruksi Presiden No.13 Tahun 1974 tentang pelaksanaan Keputusan Presiden No. 34 Tahun 1972 menyebutkan ada beberapa jenis Diklat dipandang dari dua sudut pandang, yaitu latihan keahlian dan latihan kejuruan. Untuk mengembangkan kapasitas dan kompetensi guru, Kewajiban guru untuk membenahi dan meningkatkan pendidikannya dalam rangka menaikkan derajat profesionalnya meliputi perlunya guru didorong untuk meningkatkan pengetahuannya tentang perkembangan masalah pendidikan agar guru tidak tertinggal dalam bidang pendidikan. (Ahmadi, F., 2017).

3. Pengaruh *Preservice* dan *Inservice Training* Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru

Hubungan antara dua variabel independen dan variabel dependen diperiksa dengan menggunakan analisis korelasi berganda. Berdasarkan hasil penghitungan, *preservice* dan *inservice* terhadap kompetensi guru sebesar 0,634. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara ketiga variabel termasuk dalam kategori sangat kuat. Selain memiliki hubungan yang positif, *preservice* dan *inservice* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kompetensi guru. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang telah dilakukan. Nilai Fhitung lebih besar daripada Ftabel ($23,547 > 1,99444$), maka H_0 ditolak. Hasil uji F tersebut menunjukkan bahwa *preservice* dan *inservice* berpengaruh terhadap kompetensi guru.

Kompetensi guru berkorelasi dengan skor pre-service dan in-service mereka. menunjukkan bahwa kompetensi guru akan meningkat jika inservice meningkat. Kompetensi guru akan meningkat jika in-service ditingkatkan. analisis determinasi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel independen dan variabel dependen berinteraksi satu sama lain. Analisis determinasi antara pendidik dalam masa jabatan dan dalam masa pelatihan. selain faktor *preservice* dan *inservice*, kompetensi guru juga dipengaruhi oleh faktor lain di luar bahasan penelitian.

Preservice guru pengembangannya dilakukan oleh Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang menghasilkan

pendidik dan tenaga kependidikan. LPTK mampu mengelola program dan melakukan inovasi dengan menanamkan pemahaman kurikulum yang menyeluruh kepada calon guru dengan melakukan evaluasi pada setiap periode yang telah ditentukan untuk menjamin kesinambungan pembinaan staf. Pasar pendidikan saat ini memiliki berbagai persyaratan.

Hal tersebut mengakibatkan berkembangnya berbagai model dan program pendidikan yang dibutuhkan masyarakat. Sekolah, misalnya, dapat dikategorikan memenuhi standar nasional, standar internasional, atau diakreditasi oleh badan akreditasi yang beroperasi pada skala lokal, nasional, atau bahkan internasional, di antara klasifikasi lainnya. Kualitas siswa, kualitas administrasi sekolah, dan kualitas serta kesejahteraan guru semuanya berbeda berdasarkan kategori atau tingkatan tersebut. (Oemar Hamalik 2008)

Partisipasi antara bidang ilmu yang ditempuh dengan penugasan dan jenjang pendidikan merupakan dua cara untuk melihat latar belakang pendidikan. Plus, sekolah pendidikan untuk guru harus dihadiri. Karena telah dibekali dengan perangkat teori sebagai penunjang pengabdianya, guru pemula yang tidak memiliki latar belakang pendidikan keguruan akan menemui berbagai kesulitan belajar. Namun, guru dengan latar belakang pendidikan keguruan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan sekolah. (Syarif Bahri Djamarah dan Aswan Zain 2006)

Oleh sebab itu maka *preservice* bagi guru dapat meningkat kompetensinya bila memiliki latar belakang keguruan dengan kualifikasi tertentu. PP No. 19 Tahun 2005, pasal 28 ayat 1 menggarisbawahi bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Selanjutnya, guru dapat meningkatkan kompetensinya melalui diklat saat mengajar (*inservice*)

Bagi lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru, pelatihan kerja sangat penting. Ada beberapa penjelasan pokok yang dapat diberikan, antara lain: 1) Selama perbaikan, semua personel sekolah harus mendapatkan pelatihan kerja; 2) pengembangan praktik lapangan pendidikan memerlukan pertimbangan waktu serta hasil yang sistematis, keduanya selalu membutuhkan pengembangan; 3) pelatihan *in-service* meningkatkan profesionalisme anggota staf dan kualitas program sekolah; (4) kebutuhan siswa termotivasi untuk belajar ketika mereka percaya bahwa mereka memiliki kendali atas pendidikan mereka; 5) Kesiapan, pendekatan, dan kompetensi profesional pendidik bervariasi; (6) Kesepakatan tentang standar diperlukan untuk pengembangan profesional pribadi dan kelompok; (7) organisasi yang menginginkan program profesional dikembangkan, kepercayaan dalam komunikasi terbuka, dan dorongan yang sehat; 8) Merupakan tanggung jawab lembaga sekolah sebagai unit

pembelajaran untuk menyediakan staf dengan sumber daya dan pelatihan yang diperlukan; 9) Model pengembangan staf baru untuk program sekolah yang sedang berlangsung dilaksanakan secara kreatif dan inovatif oleh kepala sekolah; 10) *Inservice training* adalah program yang didasarkan pada penelitian, teori, dan praktik terbaik di bidang pendidikan. (Saiful Sagala 2009)

Akibatnya, sangat jelas bahwa kegiatan *pre-service* dan *in-service* berkontribusi pada peningkatan kompetensi guru. Selain itu, kompetensi guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal kelas. Kedua faktor tersebut mempengaruhi kompetensi guru (Barnawi, 2014: 43). Yang dimaksud dengan “faktor eksternal yang mempengaruhi muatan guru” adalah faktor eksternal yang dapat berdampak pada kinerja seorang guru. Gaji, infrastruktur, lingkungan kerja, dan kepemimpinan adalah contohnya. (Barnawi, 2014: 43). Sebaliknya, faktor yang berasal dari guru itu sendiri, seperti kemampuan atau kompetensi, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi diri, pengalaman, serta keluarga dan latar belakang pendidikan, merupakan faktor internal yang mempengaruhi kompetensi guru. (Barnawi, 2014: 43).

D. PENUTUP

Preservice training berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kompetensi guru SD di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dengan hasil uji *one sample test* lebih kecil. *Inservice training* berpengaruh

signifikan terhadap peningkatan kompetensi guru SD di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dengan hasil uji one sample test diperoleh lebih kecil. Sedangkan Preservice dan inservice training berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kompetensi guru SD di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dengan hasil uji one sample test diperoleh lebih kecil.

E. REFERENS

- Agus Wibowo dan Hamrin, 2012 *Menjadi Guru Berkarakter (Strategi Membangun Kompetensi & Karakter Guru)*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Arwildayanto. *Pengembangan Preservice Dan In-Service Education Untuk Peningkatan Profesionalisme Melalui Kepemimpinan. Laporan Penelitian Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset Teknologi Universitas Negeri Gorontalo 2021*
- Baharun, H. (2017). *Peningkatan Komunikasi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah. Jurnal Ilmu Tarbiyah Sagala, Syaiful, 2009. Konsep dan Makna Pembelajaran: Rineka Cipta*
- Friedman, Paul G. dan Yarbrough, Elaine A. (1985). *Training Strategies*. New Jersey: Prentice- Hall.
- Gunawan, I. (2016). *Pendekatan Alternatif dalam Pelaksanaan Supervisi Pengajaran. Premiere Educandum: Jurnal Pendidikan Dasar dan Pembelajaran, 1(02)*.
- Kornelius Benuf, dkk. "Perlindungan Hukum Terhadap Keamanan Data Konsumen Financial Technology (Fintech) Di Indonesia". *Jurnal Ilmu Hukum Volume 3 Nomor 2, April 2019 145-160* dapat diakses pada laman <https://ejournal.uksw.edu/refleksihukum/article/view/2413> (diakses pada tanggal 28 maret 2022)
- Kornelius, Margono, A., & Hartiningsih. (2014). *Pendidikan dan Pelatihan Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP Negeri 27 Sendawar KAbupaten Kutai Barat. eJournal Administrative, 2, 1811-1823*.
- LAPIS, 2009, *Materi Workshop Penguatan Kapasitas Dosen*, (Surabaya: IAIN Sunan Ampel
- Mahmuda. (2016). *Pengembangan Pedoman In Service Training Pada Kurikulum 2013 Melalui KKG-PAI dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI di Kecamatan Panji Situbondo. JPPI, 21*
- Mulyasa.E. (2008). *Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan*. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Murata, A. (2011). *Introduction: Conceptual overview of lesson study. In Lesson study research and practice in mathematics education (pp. 1–12)*. Springer
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2007. *Tentang standar pengawas sekolah/madrasah*
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 *Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2012 *Tentang Penyelenggaraan Sistem Dan Transaksi Elektronik*. Di kutip dari <https://luk.staff.ugm.ac.id/atur/PP82-2012TransaksiElektronik.pdf>. Diakses tanggal 28 Desember 2022
- Setiawan. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak.

Sholeh Ridho, (2014), Strategi Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Inservice Training Education, At-Turas, Vol 1 No. 1 Maret 2014 pp 95-110

Sirojuddin, & Jusmin, 2019. Implementasi Program Penugasan Dosen di Sekolah. Jurnal Abdimasa

Sugiyono.2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung. Alfabeta

UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Uzer Usman, Moh. 1992. Menjadi Guru Profesional. Bandung: Remaja RosdaKarya

Wibowo dan Hamrin, 2012, Menjadi Guru Berkarakter, Pustaka Pelajar, Yogyakarta