

PENGARUH SOFT SKILLS DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP PROFESIONALISME GURU SD DI KECAMATAN PURWODADI KABUPATEN GROBOGAN

Murdianto¹, Yovitha Yuliejantiningih², Noor Miyono².

¹⁾ Guru di Kabupaten Demak

²⁾ Dosen Universitas PGRI Semarang

ABSTRAK

Profesionalisme guru dipengaruhi banyak faktor, diantaranya adalah faktor *soft skills* dan motivasi berprestasi. Profesionalisme guru menjadi lebih baik jika para guru mempunyai *soft skills* dan juga motivasi berprestasi yang baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya: (1) pengaruh *soft skills* terhadap profesionalisme guru, (2) pengaruh motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru, (3) pengaruh *soft skills* dan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang tersebar pada 60 SD di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan yang berjumlah 337 orang. Sampel sebanyak 180 orang dengan menggunakan *proportional random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data meliputi analisis statistik deskriptif, analisis regresi tunggal dan regresi ganda. Untuk menganalisis data digunakan fasilitas program *SPSS for Window Release 21*.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan *soft skills* terhadap profesionalisme guru sebesar 70,9 %, sisanya 29,1 % dipengaruhi oleh faktor lain. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika *soft skills* semakin baik maka profesionalisme guru meningkat, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme sebesar 39,1 %, sisanya 60,9 % dipengaruhi oleh faktor lain, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan *soft skills* dan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru sebesar 70,7 %, sisanya sebesar 29,3 % dipengaruhi oleh faktor lain. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika *soft skills* baik dan guru memiliki motivasi berprestasi yang baik maka profesionalisme guru meningkat.

Kata-kata kunci: Soft Skills, Motivasi Berprestasi, dan Profesionalisme Guru.

A. PENDAHULUAN

Profesionalisme guru dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu usaha untuk meningkatkan profesionalisme guru adalah melalui penguasaan *soft skills* yang baik bagi guru. *Soft skills* pada dasarnya merupakan keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skills*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skills*) yang mampu mengembangkan untuk kerja secara maksimal. Dari pengertian tersebut, *soft skills* merupakan kualitas diri yang bersifat ke dalam dan keluar. Jika berbagai kualitas ini kita miliki maka kita akan menjadi manusia hebat, sukses dan maju. Bagaimana tidak, misalnya kita

selaku guru secara pribadi mempunyai kualitas diri seperti kejujuran, komitmen, bertanggung jawab, bersyukur, ikhlas, dan cinta profesi, ditambah dengan kualitas sosial seperti mampu berkomunikasi secara efektif, mampu memberi motivasi kepada orang lain dan mampu menghadapi perbedaan, pasti kita menjadi guru hebat.

Widhiarso (2009:1) mengatakan *Soft skills* adalah seperangkat kemampuan yang mempengaruhi bagaimana kita berinteraksi dengan orang lain. *Soft skills* memuat komunikasi efektif, berpikir kreatif dan kritis, membangun tim, serta kemampuan lainnya yang terkait kapasitas kepribadian individu. *Soft skills* yaitu perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia seperti membangun tim, pembuatan keputusan, inisiatif dan komunikasi. *Soft skills* tidak termasuk keterampilan teknis seperti keterampilan merakit komputer. Dengan kata lain, soft skills mencakup pengertian keterampilan non-teknis, keterampilan yang dapat melengkapi kemampuan akademik dan kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap orang, apapun profesi yang ditekuni. Profesi seperti guru, polisi, dokter, akuntan, petani, pedagang, perawat, arsitek dan nelayan harus mempunyai *soft skills*.

Interpersonal skills sangat penting untuk dimiliki oleh seorang guru. Keterampilan ini sebagaimana telah disebut sebagian di atas, antara lain mencakup kemampuan dalam menghangatkan hubungan, membuat pendekatan yang mudah, membangun hubungan, secara konstruktif, menggunakan diplomasi dan teknik untuk mencairkan situasi yang tegang dan menggunakan gaya yang dapat menghentikan permusuhan. Mader dan Mader (1990) membedakan antara komunikasi impersonal dan komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal, masing-masing orang saling memahami, namun tidak ada keterlibatan emosi. Komunikasi interpersonal mempunyai kualitas kedekatan yang jauh lebih tinggi dari impersonal. Interpersonal adalah komunikasi antara dua orang atau lebih di mana masing-masing orang mempunyai keterlibatan emosi dan komitmen dalam menjalin hubungan. Interpersonal skill adalah kemampuan dalam menjalin hubungan dengan orang lain. Dalam teori kompetensi, keahlian interpersonal diartikan sebagai keinginan untuk memahami orang lain. *Soft skills* bagian dari pendidikan karakter karena berkenaan dengan pengembangan daya yang mencerminkan kualitas diri agar mampu meningkatkan kinerja, baik pada saat mengajar di sekolah ataupun saat berinteraksi dengan lingkungan yang lebih luas.

Kompetensi guru yang termasuk *soft skills* adalah kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Kompetensi kepribadian lebih mengacu pada kematangan pribadi guru secara intrapersonal antara lain mencakup kematangan moral, etika, komitmen, tanggung jawab, kearifan, wibawa, inklusif, toleransi dan disiplin. Sementara itu, kompetensi sosial lebih mengacu pada kematangan guru dalam membangun relasi dengan pihak lain dalam konteks pendidikan seperti peserta didik,

kolega, orang tua murid, asosiasi profesi lain dan komunitas lain pada umumnya.

Soft skills bagi guru dapat dijelaskan bahwa kepribadian dan sosial lebih substantif ketimbang profesional dan pedagogik. Jika kedua kompetensi tersebut dimiliki guru, maka secara otomatis kompetensi *soft skills* tersebut dimiliki guru, maka secara otomatis juga kompetensi profesional dan pedagogik akan teratasi. Secara umum *soft skills* dimaknasi sebagai keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skills*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skills*) yang mampu mengembangkan unjuk kerja secara maksimal. Dikaitkan dengan kompetensi guru, kompetensi kepribadian merupakan bentuk dari *intrapersonal skills*, sementara kompetensi sosial merupakan wujud dari *interpersonal skills*. Diantara contoh *intrapersonal skills* adalah jujur, tanggung jawab, toleransi, menghargai orang lain, kemampuan bekerja sama, bersikap adil, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memecahkan masalah, mengelola perubahan, dan sebagainya. Sementara itu di antara wujud *interpersonal skills* adalah keterampilan bernegosiasi, presentasi, melakukan mediasi, kepemimpinan, berkomunikasi dengan pihak lain dan berempati dengan pihak lain.

Kedua jenis *soft skills* tersebut sangat diperlukan oleh setiap orang, sebab setiap orang harus mempunyai komitmen, tanggung jawab, jujur, disiplin dan mampu mengambil keputusan dan memecahkan masalah, apa pun profesinya. Yang membedakan antara profesi guru dengan yang lain justru *hard skills*. *Hard skills* terkait dengan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. Guru merupakan sosok panutan yang akan ditiru dan melakukan transformasi diri dan sosial melalui proses pendidikan. Guru yang berhasil tidak didasarkan pada ukuran material semata seperti ijazah formal, nilai IPK, jumlah jam mengajar atau bahkan besarnya gaji yang diterima guru dianggap berhasil justru ketika dia mampu menjadi teladan bagi setiap peserta didik. Jika dikaitkan dengan indikator kompetensi kepribadian, maka guru yang berhasil adalah ketika dia bertanggung jawab, bermoral jujur, menghargai orang lain, punya komitmen tinggi, mau terus belajar, berwibawa, arif dan bijaksana.

Fathurrohman dan Suryana (2012: 61) menyatakan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan peringkat terpuji. Motivasi berprestasi seorang guru diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja dan untuk mencapai kemajuan karir. Motivasi berprestasi pada guru dapat didefinisikan sebagai unsur yang membangkitkan, mengarahkan, dan mendorong seorang guru untuk melakukan tindakan dan mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi berprestasi ini yang menyebabkan seorang guru untuk bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik terutama sebagai pengajar karena telah terpenuhi kebutuhannya

untuk berprestasi, guru yang mempunyai motivasi berprestasi akan mempunyai tanggungjawab yang tinggi untuk bekerja dengan antusias dan sebaik mungkin menggerakkan segenap kemampuan dan keterampilan guna mencapai prestasi yang optimal.

Motivasi berprestasi guru yang tinggi dalam bekerja di suatu sekolah akan memberikan dampak positif baik bagi individu maupun organisasi atau sekolah, begitu pula sebaliknya. Adanya motivasi berprestasi yang tinggi dapat meningkatkan hasil kerja atau kinerja guru, manajemen sekolah, dalam konteks ini harus memberikan jalanterbaik, dengan jalan lebih memperhatikan para guru agar mereka dapat bekerja secara efektif. Motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai semangat, keinginan danenergi yang besar dalam diri individu untuk bekerja seoptimal mungkin. Motivasi berprestasi yang tinggi pada guru akan membawa dampak positif bagi proses belajar mengajar di sekolah dan meningkatkan daya saing guru.

Hasil temuan di lapangan masih banyak guru yang belum menunjukkan motivasi berprestasi yang baik, terbukti ketika diadakan lomba guru berprestasi, pelatihan karya ilmiah, diklat-diklat peningkatan keprofesionalan guru, seleksi kepala sekolah, sekitar 50-60% guru tidak mau mengikutinya. Hal ini karena para guru masih belum memiliki keinginan yang kuat untuk berhasil, masih ada guru yang belum tekun mengerjakan tugas-tugasnya.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian Profesionalisme Guru

Kunandar (2011: 45) menyebutkan bahwa profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau ditekuni oleh seseorang. Profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang. Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian.

Suyanto (2013: 25-26) profesionalisme adalah sebutan yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Sikap profesionalisme akan melahirkan sikap terbaik bagi seorang guru dalam melayani kebutuhan pendidikan peserta didik, sehingga kelak sikap ini tidak hanya memberikan manfaat bagi peserta didik, tetapi juga memberikan manfaat bagi orang tua, masyarakat, dan institusi sekolah itu sendiri.

Sudarwan (2011: 17) menyatakan bahwa profesionalisme guru adalah kualitas guru yang unggul dan tertib dalam berperilaku. Sedangkan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen profesional adalah pekerjaan atau kegiatan

yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Arifin (1989: 105) dalam buku *Kapita Selekta Pendidikan* mengemukakan bahwa *profession* mengandung arti yang sama dengan kata *occupation* atau pekerjaan yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan khusus. Pengertian profesional tersirat makna bahwa di dalam suatu pekerjaan profesional diperlukan teknik serta prosedur yang bertumpu pada landasan intelektual yang mengacu pada pelayanan yang ahli.

Profesionalisme adalah suatu paham yang menciptakan dilakukannya kegiatan-kegiatan kerja tertentu dalam masyarakat, berbekalkan keahlian yang tinggi dan berdasarkan rasa keterpanggilan serta ikrar untuk menerima panggilan tersebut dengan semangat pengabdian selalu siap memberikan pertolongan kepada sesama yang tengah dirundung kesulitan di tengah gelapnya kehidupan (Wignjosuebrot, 1999).

Guru yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya (Kunandar, 2007:46-47). Hamalik (2006:27) mengemukakan bahwa guru profesional merupakan orang yang telah menempuh program pendidikan guru dan memiliki tingkat master serta telah mendapat ijazah negara dan telah berpengalaman dalam mengajar pada kelas-kelas besar (Hamalik, 2006:27).

2. Pengertian *Soft Skills*

Dunia kerja khususnya bidang pendidikan tidak hanya memprioritaskan pada kemampuan akademik (*hard skills*) yang tinggi saja, tetapi juga memperhatikan kecakapan dalam hal nilai-nilai yang melekat pada seseorang atau sering dikenal dengan aspek *soft skills*. Kemampuan ini dapat disebut juga dengan kemampuan non teknis yang tentunya memiliki peran tidak kalah pentingnya dengan kemampuan akademik.

Para ahli memberikan definisi *soft skills* dengan sangat beragam. Menurut Berthal (dalam Muqowim, 2012: 5), *soft skills* diartikan sebagai perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia. Sedangkan menurut Putra dan Pratiwi (2005: 5) *soft skills* adalah kemampuan-kemampuan tak terlihat yang diperlukan untuk sukses, misalnya kemampuan berkomunikasi, kejujuran/integritas dan lain-lain.

Menurut Elfindri dkk (2011: 67) *soft skills* didefinisikan sebagai keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta. Dengan mempunyai *soft skills* membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa di tengah masyarakat. Keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun dan keterampilan spiritual.

Lebih lanjut lagi Elfindri dkk (2011: 175) berpendapat *soft skills* sebagai berikut: Semua sifat yang menyebabkan berfungsinya *hard skills* yang dimiliki. *Soft skills* dapat menentukan arah pemanfaatan *hard skills*. Jika seseorang memilikinya dengan baik, maka ilmu dan keterampilan yang dikuasainya dapat mendatangkan kesejahteraan dan kenyamanan bagi pemiliknya dan lingkungannya. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki *softskills* yang baik, maka *hard skills* dapat membahayakan diri sendiri dan orang lain.

Menurut Sailah (2009: 1) *Soft skills* adalah kunci menuju hidup yang lebih baik, sahabat lebih banyak, sukses lebih besar, kebahagiaan yang lebih luas, tidak punya nilai, kecuali diterapkan dalam kehidupan sehari-hari baru bernilai. *Soft skills* yang dimiliki oleh setiap orang dengan jumlah dan kadar yang berbeda-beda yang dipengaruhi oleh kebiasaan berfikir, berkata, bertindak dan bersikap.

Menurut Mulyono (2011: 99) *Soft skills* merupakan komplemen dari *hard skills*. Jenis keterampilan ini merupakan bagian dari kecerdasan intelektual seseorang, dan sering dijadikan syarat untuk memperoleh jabatan atau pekerjaan tertentu.

Aribowo sebagaimana dikutip oleh Sailah (2008: 17) menyebutkan *soft skills* sebagai berikut: *Soft skills* adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (termasuk dengan dirinya sendiri). Atribut *soft skills*, dengan demikian meliputi nilai yang dianut, motivasi, perilaku, kebiasaan, karakter dan sikap. Atribut *soft skills* ini dimiliki oleh setiap orang dengan kadar yang berbeda-beda, dipengaruhi oleh kebiasaan berfikir, berkata, bertindak dan bersikap. Namun, atribut ini dapat berubah jika yang bersangkutan mau merubahnya dengan cara berlatih membiasakan diri dengan hal-hal yang baru.

Elfindri, dkk (2010: 67) mengatakan *soft skills* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan sang pencipta. Selebihnya dengan mempunyai *soft skills* membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa di masyarakat. Keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan bahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun, dan keterampilan spiritual.

3. Pengertian Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi pertama kali diperkenalkan oleh Murray (dalam Martaniah, 1998) yang diistilahkan dengan *need for achievement* dan dipopulerkan oleh Mc Clelland (1961) dengan sebutan “*n-ach*”, yang beranggapan bahwa motif berprestasi merupakan virus mental sebab merupakan pikiran yang berhubungan dengan cara melakukan kegiatan dengan lebih baik daripada cara yang pernah dilakukan sebelumnya. Jika sudah terjangkit virus ini mengakibatkan perilaku individu menjadi lebih aktif dan individu menjadi lebih giat dalam melakukan kegiatan untuk mencapai prestasi yang lebih baik dari sebelumnya. Individu yang menunjukkan motivasi berprestasi menurut Mc.Clelland adalah mereka yang task

oriented dan siap menerima tugas-tugas yang menantang dan kerap mengevaluasi tugas-tugasnya dengan beberapa cara, yaitu membandingkan dengan hasil kerja orang lain atau dengan standard tertentu (McClelland, dalam Morgan 1986). Selain itu McClelland juga mengartikan motivasi berprestasi sebagai *standard of excellence* yaitu kecenderungan individu untuk mencapai prestasi secara optimal (McClelland, 1987). Selanjutnya menurut Haditono (Kumalasari, 2006), motivasi berprestasi adalah kecenderungan untuk meraih prestasi dalam hubungan dengan nilai standar keunggulan.

Motivasi berprestasi ini membuat prestasi sebagai sasaran itu sendiri. Individu yang dimotivasi untuk prestasi tidak menolak penghargaan itu, tidak sungguh-sungguh merasa senang jika dalam persaingan yang berat ia berhasil memenangkannya dengan jerih payah setelah mencapai standar yang ditentukan. Individu yang mempunyai dorongan berprestasi tinggi umumnya suka menciptakan risiko yang lunak yang bisa memerlukan cukup banyak kekaguman dan harapan akan hasil yang berharga, keterampilan dan ketetapan hatinya yang menunjukkan suatu kemungkinan yang masuk akal daripada hasil yang dicapai dari keuntungan semata. Jika memulai suatu pekerjaan, individu yang mempunyai dorongan prestasi tinggi ingin mengetahui bagaimana pekerjaannya, ia lebih menyukai aktivitas yang memberikan umpan balik yang cepat dan tepat.

Menurut Herman (Linda, 2004) motivasi berprestasi ini sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, karena motif berprestasi akan mendorong seseorang untuk mengatasi tantangan atau rintangan dan memecahkan masalah seseorang, bersaing secara sehat, serta akan berpengaruh pada prestasi kerja seseorang. Atkinson (Martaniah, 1998) mengatakan bahwa motivasi berprestasi dalam perilaku individu mengandung dua kecenderungan perilaku, yaitu : a. Individu yang cenderung mengejar atau mendekati kesuksesan b. Individu yang berusaha untuk menghindari kegagalan.

Hilgard (dalam Hidayat, 2008) mengemukakan motivasi berprestasi adalah motif sosial untuk mengerjakan sesuatu yang berharga atau penting dengan baik dan sempurna untuk memenuhi standart keunggulan dari apa yang dilakukan seseorang. Menurut Jackson (dalam Hidayat, 2008) bahwa motivasi berprestasi merupakan dorongan yang sangat kuat untuk berusaha dan bekerja keras demi mencapai suatu keberhasilan dan keunggulan. Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji (Mangkunegara, 2006). Jhonson (dalam Mangkunegara, 2006) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi adalah *Achievement motive is impetus to do well relative to some standard of excellence.*

McClelland dan Murray (dalam Mangkunegara, 2006) mengemukakan karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu: memiliki

tingkat tanggungjawab pribadi yang tinggi, memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang untuk merealisasikannya, memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang dihadapi, melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan, mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu. Sedangkan karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi Rendah: kurang memiliki tanggungjawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan, memiliki program kerja tetapi tidak didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistis, serta lemah melaksanakannya, bersikap apatis, tidak percaya diri, dan ragu-ragu dalam mengambil keputusan, serta tindakannya kurang terarah pada tujuan.

Menurut Robbins (2003: 222) yang merujuk pendapat Mc Clelland kebutuhan akan prestasi adalah dorongan untuk mengungguli, berprestasi berdasarkan seperangkat standar dan berusaha keras supaya sukses. Dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa seseorang yang memiliki motivasi berprestasi mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik dan efisien. Robbins (2003: 25) juga mendukung bahwa motivasi berprestasi sebagai suatu dorongan untuk unggul, berprestasi berdasarkan standar, bekerja keras supaya sukses.

C. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang mendasarkan pada angka-angka statistik sebagai bahan analisis dan kajiannya (Sugiyono, 2016: 7). Penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasional dengan metode survey kausalitas pengaruh antara variable bebas dan variable terikat. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh *soft skills* (X_1) dan motivasi berprestasi (X_2) terhadap profesionalisme guru SD (Y) di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan. Penelitian ini dilakukan pada UPTD Pendidikan Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan dalam kurun waktu 7 bulan, yaitu mulai bulan Januari sampai dengan bulan Juli 2019.

Populasi, Sampel dan Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016: 119). Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SD di wilayah Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan yang seluruhnya berjumlah 337 orang yang terdapat pada 60 sekolah.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016: 118). Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili. Populasi guru dalam penelitian ini sebanyak 337 orang dengan tingkat kesalahan 5% maka besarnya sampel adalah 180 orang berdasarkan tabel jumlah sampel Isaac dan Michael

(Sugiyono, 2011: 87). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan *proposional random sampling* yaitu pengambilan sampel penelitian secara acak dan seimbang. (Sugiyono, 2016: 120).

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Soft Skills* Guru Terhadap Profesionalisme Guru.

Pengembangan peningkatan guru selama ini hanya bersifat insidental, dalam artian tidak dilakukan sebagai proses yang terus menerus tetapi sering kali hanya bersifat program dan sementara, dengan demikian pelaksanaan peningkatan profesional sering terhenti dengan berhentinya program atau proyek tersebut, padahal pembinaan harus merupakan progress yang terus berkesinambungan. Di sisi lain, pembinaan juga lebih banyak mengacu pada pengembangan hal-hal yang bersifat metodis dan kurang memperhatikan aspek afektif dan psikomotorik yang termasuk dalam kemampuan *soft skills*. Oleh karena itu, sering kali guru hanya berkembang dalam aspek pemikiran dan pengetahuan saja dan tidak menyentuh pada pengembangan *soft skill* yang harus dimiliki oleh seorang guru, dimana guru harus memiliki kemampuan kepemimpinan, keteladanan, bekerja secara kelompok dan berkolaborasi dengan pihak lain untuk meningkatkan kualitas profesionalismenya.

Berdasarkan deskripsi data penelitian dapat diketahui bahwa *soft skills* guru SD di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan termasuk dalam kategori cukup baik. Pengukuran terhadap dimensi variabel *soft skills* guru menunjukkan bahwa dimensi terkuat dengan nilai sebesar 0,677 pada dimensi pribadi yang mantab dan stabil. Dimensi terlemah dengan nilai 0,429 pada dimensi komunikasi yang efektif. Profesionalisme guru dipesepekan oleh responden kategori cukup professional dan dimensi variabel profesionalisme guru diketahui bahwa skor tertinggi (terkuat) sebesar 0,840 pada dimensi keterampilan mengajar dan nilai terendah sebesar 0,571 pada dimensi menguasai kurikulum.

Berdasarkan hasil olah data penelitian dapat diketahui bahwa korelasi antara *soft skills* guru terhadap profesionalisme guru sebesar 0,842 termasuk kategori sangat kuat. Besarnya pengaruh *soft skills* guru terhadap profesionalisme guru diperoleh nilai *R square* sebesar 0,709 setara dengan 70,9% profesionalisme guru SD di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan dipengaruhi oleh *soft skills* guru. Angka 70,9% dirasa cukup besar sesuai dengan yang seharusnya, bahwa *soft skills* yang dimiliki guru sangat berperan penting dalam mewujudkan guru yang professional dalam bidangnya dan berkualitas.

Dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 15,924 + 0,861X_1$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *soft skills* terhadap profesionalisme guru SD di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan. Hal tersebut dapat

ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi ($p < 0,05$) maka semakin baik *soft skills* guru maka akan semakin meningkat profesionalisme guru. Hal ini juga berlaku sebaliknya yaitu jika *soft skills* kurang/tidak baik maka akan menurun pula profesionalisme guru tersebut.

Profesionalisme guru dapat berarti guru yang profesional, yaitu seorang guru yang mampu merencanakan program belajar mengajar, melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar, menilai kemajuan proses belajar mengajar dan memanfaatkan hasil penilaian kemajuan belajar mengajar dan informasi lainnya dalam penyempurnaan proses belajar mengajar.

Soft skills mencakup perilaku intrapersonal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia seperti membangun tim, pembuatan keputusan, inisiatif dan komunikasi. Dengan kata lain, *soft skills* mencakup pengertian keterampilan non-teknis, keterampilan yang dapat melengkapi kemampuan akademik dan kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap orang, apapun profesi yang ditekuni. guru harus mempunyai *soft skills* yang kuat. Sebab, *soft skills* pada dasarnya merupakan keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skills*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skills*) yang mampu mengembangkan untuk kerja secara maksimal. Sebagai seorang guru, kita dapat mempelajari *soft skills* melalui pengamatan atas perilaku orang lain dan juga atas refleksi tindakan kita sebelumnya. Dengan kata lain, *soft skills* bisa dipelajari melalui proses pengasahan *soft skills* kita baik dari melihat maupun melakukan sesuatu. Konsep pembelajarannya pun tidak terikat oleh waktu dan tempat sehingga kita bisa belajar *soft skills* kapan dan dimana saja selama kita berinteraksi dengan orang lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Triyono (2014) yang berjudul Hubungan Peran Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah dengan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Jepara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) mengetahui ada hubungan yang signifikan antara Peran Kepala Sekolah dengan profesionalitas guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Jepara, 2) mengetahui ada hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan profesionalitas guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Jepara, 3) mengetahui ada hubungan yang signifikan secara bersama – sama antara peran kepala sekolah dan iklim sekolah dengan profesionalisme guru pada Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Jepara. Populasi penelitian adalah 220 guru Sekolah Dasar Negeri yang tersebar di Kecamatan Jepara Kabupaten Jepara . Sampel sebanyak 146 guru ditetapkan dengan rumus Slovin dan dipilih dengan teknik proporsional random sampling. Uji validitas, reliabilitas data, dan uji regresi menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini adalah: 1) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara peran kepala sekolah dengan profesionalisme guru dengan kontribusi sebesar 51%, 2) terdapat hubungan positif

dan signifikan antara iklim sekolah dengan profesionalisme guru dengan kontribusi sebesar 56,9%, 3) terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama antara peran kepala sekolah dengan profesionalisme guru sebesar 63,2%. Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis data, disimpulkan bahwa peran kepala sekolah dan iklim sekolah secara parsial maupun bersama-sama terdapat hubungan secara positif dan signifikan dengan profesionalitas guru.

2. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Profesionalisme Guru.

Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pembelajaran yang berkaitan dengan seseorang yang menjadi mata pencaharian (Rusman, 2014: 19). Sementara itu, guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pembelajaran. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan, sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.

Temuan penelitian berdasarkan pada data primer dari 180 responden yang meliputi guru SD di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan, bahwa motivasi berprestasi dipersepsikan baik berdasarkan nilai mean yang didasarkan pada isian kuesioner responden. Dimensi motivasi berprestasi diketahui bahwa skor tertinggi (terkuat) sebesar 0,763 pada dimensi tanggungjawab dan skor terendah sebesar 0,451 pada dimensi kompetitif. Profesionalisme guru dipesepekan oleh responden kategori cukup profesional dan dimensi variabel profesionalisme guru diketahui bahwa skor tertinggi (terkuat) sebesar 0,840 pada dimensi keterampilan mengajar dan nilai terendah sebesar 0,571 pada dimensi menguasai kurikulum.

Berdasarkan uji hipotesis melalui regresi tunggal atau regresi sederhana terlihat bahwa motivasi berprestasi mempunyai korelasi yang cukup kuat terhadap profesionalisme guru yang ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,626 dan besaran pengaruh motivasi berprestasi terhadap profesionalisme gurus diperoleh nilai *R square* sebesar 0,391 dengan koefisien regresi $\hat{Y} = 49,388 + 0,528 X_2$. Sisanya sebesar 60,9% profesionalisme guru dipengaruhi oleh variabel selain motivasi berprestasi. Dari hasil uji regresi tersebut, dapat dijelaskan motivasi berprestasi mempunyai pengaruh yang positif artinya semakin besar tingkat motivasi berprestasi yang diperoleh, maka akan meningkat pula profesionalisme guru, demikian juga sebaliknya apabila motivasi berprestasi mengalami penurunan maka akan menurun pula profesionalisme guru.

Guru sebagai tenaga profesional mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Lebih lanjut dijelaskan bahwa profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip

idealisme, komitmen, berkualifikasi akademik dan latar belakang yang sesuai dengan tugas, memiliki kompetensi, bertanggung jawab, memperoleh penghasilan, memiliki jaminan perlindungan hukum, dan memiliki organisasi profesi.

Seorang guru dikatakan profesional apabila guru tersebut memiliki kualitas mengajar yang tinggi. Profesional mengandung makna yang lebih luas dari hanya berkualitas tinggi dalam hal teknis. Guru bukan hanya pengajar, tetapi juga pendidik. Melalui pengajaran guru membentuk konsep berpikir, sikap jiwa dan menyentuh afeksi yang terdalam dari inti kemanusiaan peserta didik. Guru berfungsi sebagai pemberi inspirasi. Guru membuat peserta didik dapat berbuat. Guru menolong agar peserta didik dapat menolong dirinya sendiri. Guru menumbuhkan prakarsa, motivasi agar peserta didik dapat mengaktualisasikan dirinya sendiri. Jadi, guru yang profesional mampu menciptakan situasi belajar yang mengandung makna interpersonal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Cahyani (2017) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi dan Iklim Kerja Terhadap Profesionalisme Guru SD Negeri di Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru, (2) untuk menganalisis pengaruh pengaruh kepala sekolah terhadap profesionalisme guru, (3) untuk menganalisis pengaruh iklim kerja pada profesionalisme, kompensasi dan iklim kerja bersama menuju profesionalisme guru. Penelitian dilakukan di tiga puluh tujuh sekolah dasar di kecamatan Slawi dengan populasi 439 orang dan sampel 82 orang. Sampel diambil secara acak secara proporsional. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen. Uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas dan linieritas, uji regresi linier sederhana dan regresi berganda menggunakan program fasilitas SPSS for Windows 21.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru sebesar 67,9% (2) ada pengaruh kompensasi terhadap profesionalisme guru sebesar 61,8% (3) iklim kerja pada profesionalisme guru adalah 71,8% (4) ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru di SD Negeri di Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal adalah 69,3%. Saran yang disarankan untuk meningkatkan profesionalisme guru melalui pembelajaran berkelanjutan. Selain itu, bagi guru bersertifikat untuk selalu meningkatkan profesionalisme mereka dengan menindaklanjuti pendidikan tinggi, pelatihan, lokakarya, seminar atau aktif dalam kegiatan MGMP.

3. Pengaruh *Soft Skills* dan Motivasi Berprestasi Secara Bersama-sama Terhadap Profesionalisme Guru.

Profesionalisme guru ini bisa diartikan sebagai suatu sikap disiplin, kapasitas keilmuan yang dimiliki oleh guru dan lain sebagainya. Guru yang baik akan

menghasilkan peserta didik yang baik. Seorang guru harus memiliki kinerja yang baik dalam mengajar. Islam sebagai agama memiliki banyak khazanah yang bisa kita kaji untuk mencetak guru-guru profesional. Dalam Islam, pendidikan bertujuan untuk mencetak manusia yang sejalan dengan tujuan Islam, selamat dunia dan akherat. Terkait dengan profesionalisme guru ini, dalam khazanah intelektual Islam ditemukan suatu acuan pendidik yang bisa kita kaji untuk diterapkan dalam mencetak guru profesional, yakni mekanisme hubungan mursyid dengan murid. Mekanisme hubungan tersebut akan terjalin baik apabila guru memiliki kompetensi soft skills.

Temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 180 responden guru SD di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan bahwa soft skills guru dipersepsikan cukup baik, motivasi berprestasi dipersepsikan baik oleh responden dan profesionalisme guru dipersepsikan cukup profesional. Korelasi soft skills guru terhadap profesionalisme guru dalam kategori sangat kuat (0,842), korelasi motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru termasuk cukup kuat (0,626). Besarnya pengaruh soft skills dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru diperoleh nilai Adjusted R square sebesar 0,707, artinya bahwa besarnya pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y sebesar 70,7% dan sisanya 29,3% profesionalisme guru sekolah dasar di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan dipengaruhi selain kedua variabel tersebut.

Hasil penelitian sejalan dengan pendapat Suhardiman (2012: 149-152) bahwa profesionalisme guru adalah sesuatu atau prestasi yang dicapai sekolah atau prestasi yang diperlihatkan oleh sekolah. Dengan kata lain profesionalisme guru merupakan kemampuan kerja sekolah. Profesionalisme guru dibentuk oleh motivasi (*motivation*) dan kecakapan (*ability*) kepala sekolah, guru, staf tatalaksana, penjaga, dan komite sekolah. Dengan kata lain profesionalisme guru pada hakikatnya merupakan hasil kerja kepala sekolah, para guru, siswa, dan *stakeholders* yang semuanya diarahkan pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah tersebut. Baik tidaknya profesionalisme guru akan terlihat dari mutu pendidikan di sekolah tersebut. Jika sekolah yang bersangkutan bermutu, baik dari segi proses maupun hasil, maka dapat dikatakan sekolah yang bersangkutan memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, jika proses dan hasil pendidikan di sekolah tersebut tidak bermutu, maka sekolah yang bersangkutan tidak memiliki kinerja yang baik.

Sekolah yang kinerjanya bermutu dan berkualitas tentunya akan menghasilkan sumber daya manusia yang dapat mengoptimalkan potensi sumber daya lainnya yang ada. Kualitas pendidikan dan lulusan seringkali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar, yang menjadi tanggung jawab sekolah. Oleh sebab itu, tugas yang berat dari seresponden guru ini pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sri Mulyani (2018) yang berjudul Pengaruh Supervisi akademik dan Budaya Kerja Terhadap Profesionalisme Guru SMP di Kecamatan Sidomukti Kota Salatiga. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) pengaruh supervisi akademik terhadap profesionalisme guru, (2) pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru, (3) pengaruh supervisi akademik dan budaya kerja terhadap profesionalisme guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP di Kecamatan Sidomukti Kota Salatiga yang berjumlah 133 orang, dengan sampel sebanyak 95 orang dengan menggunakan *propotional random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji persyaratan serta uji hipotesis yang meliputi analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik dan budaya kerja terhadap profesionalisme guru. Untuk menganalisis data digunakan fasilitas program *SPSS for Window Release 25*.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa rata-rata perolehan skor profesionalisme guru sebesar 123.69 termasuk pada kategori cukup, rata-rata perolehan skor supervisi akademik sebesar 118.60 termasuk kategori cukup dan rata-rata perolehan skor budaya kerja sebesar 116.41 termasuk kategori cukup. Hasil uji prasyarat dari data penelitian diperoleh data berdistribusi normal, tidak terjadi heteroskedastisitas, tidak multikolinier dan linier. Dari uji hipotesis ditemukan: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik terhadap profesionalisme guru sebesar 47%, sisanya 53% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika supervisi akademik semakin baik maka profesionalisme guru meningkat, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap profesionalisme sebesar 53.8%, sisanya 46.2% dipengaruhi oleh faktor lain, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik dan budaya kerja terhadap profesionalisme guru sebesar 55.1%, sisanya sebesar 44.9% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika supervisi akademik baik dan guru memiliki budaya kerja yang baik maka profesionalisme guru meningkat.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian dan pembahasan penelitian tentang pengaruh *soft skills* guru dan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru SD di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan, maka dapat disimpulkan:

1. Korelasi *soft skills* guru terhadap profesionalisme guru sebesar 0,842 termasuk kategori sangat kuat. Besarnya pengaruh *soft skills* guru terhadap profesionalisme guru berpengaruh signifikan yang ditunjukkan oleh *R square* sebesar 0,709 artinya bahwa 70,9% profesionalisme guru dipengaruhi oleh *soft skills* guru, sisanya 29,1% profesionalisme guru dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Korelasi antara motivasi berprestasi dan profesionalisme guru sebesar 0,626 termasuk kategori cukup kuat. Motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru yang ditunjukkan dengan R^2 sebesar 0,391 artinya bahwa 39,1% profesionalisme guru dipengaruhi oleh motivasi berprestasi dan sisanya 60,9% profesionalisme guru dipengaruhi oleh variabel lain.
3. Soft skills guru dipersepsikan responden cukup baik dan motivasi berprestasi dipersepsikan baik, profesionalisme guru dipersepsikan cukup profesional. Soft skills guru dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru SD di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan yang ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R square* sebesar 0,707 setara dengan 70,7% sisanya 29,3% profesionalisme guru dipengaruhi variabel diluar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, E., Zaenal, & Amran Tasai. (Ed), 1989. *Cermat Berbahasa Indonesia*. Jakarta: Penerbit Antarkota.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur suatu penelitian: pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2011. *Pengantar Pendidikan*. Bandung : ALFABETA.
- Elfindri, Jemmy Rumengan,. Muhammad Basri Wello, Poltak Tobing, Fitri Yanti, Zein, Elfa Eriyanti, dan Ristapawa Indra. 2010. *Soft skills untuk Pendidik*. Baduose Media.
- F. Mader Thomas & Diane C. Mader. 1990. *Understanding One Another*.
- Hamalik, Oemar. 2000. *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Bandung : Sinar Baru Al Gesindo.
- Mangkunegara, A.P. 2006. *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung, PT Refika Aditama.
- Mulyasa. 2008. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyono, Iyo. 2011. *Dari Karya Tulis Ilmiah Sampai Dengan Soft Skills*. Bandung : Yrama Widya.
- Mc. Clelland, D.C. 1961. *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press(online).(http://books.google.com/books/about/Human_Motivation.html. diakses tanggal 15 juli 2018)
- Fathurrohman Pupuh dan AA Suryana. 2012. *Guru Profesional*. Bandung: Refika Aditama.
- Putra, I. S. & Pratiwi, A. 2005. *Sukses Dengan Soft Skills*. Bandung: Direktorat Pendidikan Institut Teknologi Bandung.
- Rusman. 2008. *Manajemen Kurikulum*. Bandung: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins. 2003. *Perilaku Organisasi*, Jilid 1, Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks.
- Sabri, Alisuf. 1992. *Mimbar Agama dan Budaya*, Jakarta: Pusat Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat IAIN
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.

- Suhardiman Budi. 2012. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*, Jakarta: Rineka Cipta
- Sunyoto Danang. *Konsep Dasar Riset pemasaran & Prilaku Konsumen*. Yogyakarta: PT. Buku Seru Jl. Kelapa Hijau No. 22 RT. 006/03.
- Suyanto. 2013. *Menjadi Guru Profesional Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. Jakarta : Erlangga.