

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI MARO SEBO KABUPATEN MUARO JAMBI

Rauda Tuljannah¹, Kasiono²

Program Studi Pendidikan Ekonomi

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Batanghari Jambi

Abstract

This study aims to find out the implementation of this study aims to determine the description and influence training on the performance of elementary schools teachers in Maeo Sebo, Muaro Jambi Regency. By taking samples from 2 elementary schools in Maro Sebo District Muaro Jambi. This type of research used quantitative research with 40 research subjects, which were conducted in two schools namely SD Negeri 38 and MIN 1 in Maro Sebo, Muaro Jambi Regency. In this study using data collection techniques through questionnaires, Processing data analysis using the classic assumption test, namely the normality test, and homogeneity test as well as verification analysis with simple linear regression. The results showed that t value of the training variabel (X) on teachers performance (Y) is 2,752 with a sig. 0,008. This means that t count > t table. In other words. o is rejected and H is accepted because 0,000 < 0,005. This means that the result of this t test indicate that training (X) has a positive and significant effect on the performance of elementary school teachers in Maro Sebo, Muaro Jambi Regency.

Keywords : *Training, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Mencapai keunggulan bersaing bagi sebuah organisasi sangat penting, baik itu organisasi publik (*public service*) maupun organisasi perusahaan (*corporate service*) diperlukan adanya kemampuan dalam mengelola (*manage*) organisasi itu sendiri. Penerapan konsep-konsep dan fungsi-fungsi manajemen secara efektif dan efisien menjadi jaminan tercapainya keunggulan bersaing bagi organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi.

Sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan kunci dalam menentukan perkembangan suatu organisasi. Untuk itu perlu adanya pengembangan terhadap sumber daya manusia. Perkembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan penguasaan dan peningkatan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK). Hal ini juga berlaku dalam

¹ Alumni Prodi Pendidikan Ekonomi FKIP UNBARI

² Dosen Prodi Pendidikan Ekonomi FKIP UNBARI

dunia pendidikan, karena sumber daya manusia dalam dunia pendidikan adalah guru. Guru dituntut untuk dimiliki kualitas dan kuantitas sehingga mampu bersaing secara global.

Kualitas dan kuantitas guru tidak dapat dipisahkan dari kinerja guru, karena kinerja guru merupakan pengukur dari keberhasilan menjalankan kewajiban yang dibebankan padanya. Kinerja guru dapat terlihat dari kemampuan guru baik selama kegiatan belajar mengajar maupun dalam kegiatan profesional. Tinggi rendahnya kinerja guru memiliki banyak faktor yang memperbaharui salah satu faktor yang diduga ikut mempengaruhi baik buruknya kinerja seorang guru salah satunya adalah pelatihan. Hal ini dikarenakan, salah satu dari fungsi manajemen sumber daya manusia adalah pelatihan. Dengan adanya pelatihan dapat mempersiapkan para tenaga kerja pendidik terutama guru untuk menghadapi tugas yang belum dikuasainya.

Adanya pelatihan bagi seorang guru akan mampu mengerjakan, meningkatkan dan mengembangkan keahlian. Guru seharusnya memperoleh pelatihan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki. Ini dikarenakan, pelatihan dapat memperbaiki dan memperbaharui baik pengetahuan maupun keterampilan guru. Pelatihan itu sendiri hendaknya dilakukan secara berkelanjutan dan berkesinambungan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada Sekolah Dasar yang ada di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi yang terdiri dari dua sekolah dasar yakni SDN 38 dan MIN 1. Diperoleh informasi bahwa sebagian besar guru sudah menjalankan tugas dan kewajibannya tetapi belum sempurna dalam pelaksanaannya sehingga secara tidak langsung ikut mempengaruhi kinerja guru yang ada. Kurang sempurnanya pelaksanaan kewajiban guru yang ada di Sekolah Dasar Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi diduga karena masih sedikitnya pelatihan yang diterima oleh guru.

Dapat diketahui bahwa daftar pelatihan selama 3 tahun yang didapat guru Sekolah Dasar di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi hanya 2 kegiatan yakni KKG dan Tanoto *Foundation*. Dimana, hanya diikuti oleh 8-11 per sekolah setiap tahun. Selain itu, setiap pelatihan yang dilakukan selama ini sedikit yang didampingi oleh pihak Dinas terkait. Ini berarti sebagian besar guru sekolah dasar adalah pegawai negeri yang seharusnya lebih memiliki kinerja yang baik. Selain ditinjau dari status pegawai dari data tersebut dilihat juga guru yang mendapat sertifikasi sebesar 65% dan hanya 35% yang tidak mendapatkan sertifikasi. Berdasarkan wawancara awal masih banyak guru yang menggunakan pembelajaran bersifat ceramah. Selain itu, banyak guru yang tidak membuat karya ilmiah, padahal jika dilihat dari sertifikasi yang diterima seharusnya guru lebih profesional untuk membuat karya ilmiah.

Pelatihan ditujukan kepada guru dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia istilah pelatihan (*training*) mengacu pada serangkaian kegiatan yang memberikan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Mondy dan Noe (2018:113), mendefinisikan pelatihan (*training*) sebagai aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Sementara, menurut Simamora (2016:273), pelatihan (*training*) merupakan

proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.

Menurut Sukrispiyanto (2019:85), pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses pengumpulan dan analisis data dalam rangka mengidentifikasi bidang-bidang atau faktor-faktor apa saja yang ada di dalam perusahaan yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki agar kinerja pegawai dan produktifitas perusahaan menjadi meningkat. Sementara, menurut Sjafri (2018:135), pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (*vocational*) yang dapat digunakan segera. Dari beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan pelatihan adalah suatu aktivitas yang direncanakan untuk memberi para pembelajar suatu pengetahuan dan keterampilan guna mengembangkan keterampilan berkerja yang digunakan pada saat ini.

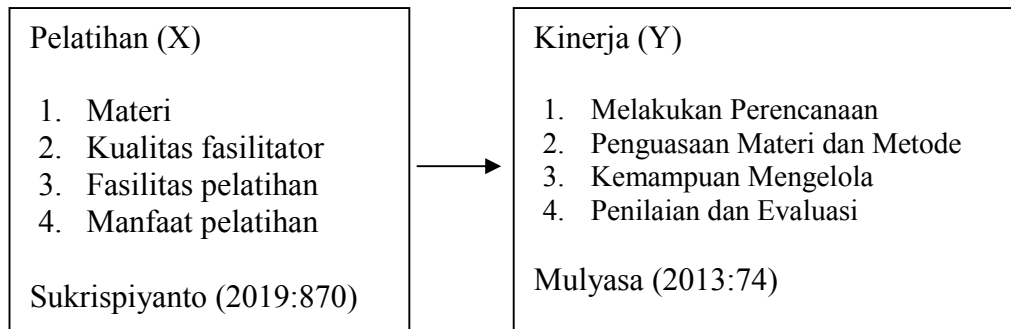
Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:570), kinerja guru adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja yang dilakukan seorang guru. Direktorat Tenaga Kependidikan (2018:20), merupakan suatu wujud perilaku seseorang guru dengan orientasi prestasi. Menurut Barnawi dan Arifin (2014:14), kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

Menurut Mulyasa (2013:103), kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai pembelajaran, baik yang berkaitan dengan proses maupun hasilnya. Dari beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu kegiatan yang direncanakan oleh seorang guru untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan kegiatan mengajar yang efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan.

Ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau ke depan. Tidak terlalu jauh dalam instansi pendidikan, pelatihan dan pengembangan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para tenaga kerja pendidikan yang dianggap belum mampu untuk mengembangkan pekerjaannya karena faktor perkembangan kebutuhan masyarakat dalam pendidikan.

Amat penting untuk dicatat bahwa ketika kita membicarakan pekerja sebagai sumber masalah kinerja, kita tidak hanya merujuk pada kekurangan dalam *hard areas* seperti pengetahuan, keterampilan atau kemampuan yang berkaitan langsung dengan pekerjaan. Kadang-kadang kekurangan itu terjadi dalam *soft areas* seperti keragaman, etika, kesadaran, yang kesemuanya juga membutuhkan pelatihan. Tujuan pelatihan seperti itu adalah memastikan bahwa orang memperlihatkan rasa hormat terhadap satu sama lain atau yang lainnya. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan, sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Berpikir



METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2016:8), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Disain penelitian kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa angket untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari setiap variabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tanggapan responden atau guru terhadap pelatihan dan kinerja guru di SDN 38 dan MIN 1 Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi dapat dilihat dari pilihan kriteria jawaban setiap item pertanyaan yang telah dikembangkan berdasarkan indikator dari variabel pelatihan dan kinerja guru yang sesuai pada SDN 38 dan MIN 1 Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Pelatihan (X)

No	Indikator	Skor Total	Rerata	TCR	Kategori
1.	Materi	175,75	4,39	87,88	Sangat Baik
2.	Kualitas Fasilitator	166,25	4,16	83,13	Sangat Baik
3.	Fasilitas Pelatihan	157,00	3,93	78,50	Baik
4.	Manfaat Pelatihan	138,00	3,45	69,00	Baik
Jumlah		159,25	3,98	79,62	Baik

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Indikator	Skor Total	Rerata	TCR	Kategori
1.	Melakukan Perencanaan	155,75	3,89	77,88	Sangat Baik
2.	Penguasaan Materi Metode	163,50	4,09	81,75	Sangat Baik
3.	Kemampuan Mengelola	149,75	3,74	74,88	Baik
4.	Penilaian Dan Evaluasi	150,25	3,76	75,13	Baik
Jumlah		154,81	3,87	77,41	Baik

Pengujian normalitas data dalam suatu penelitian secara ilmiah dapat dilakukan dengan menggunakan teknik Uji *Kolmogorov Smirnov-Test* (Uji K-S) sebagai pengukur terhadap instrumen penelitian yang dijadikan tolok ukur dalam suatu penelitian.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Pelatihan	KinerjaGuru
N		40	40
Normal Parameters ^a	Mean	79.2750	58.5750
	Std. Deviation	3.91570	3.15324
Most Extreme Differences	Absolute	.181	.179
	Positive	.072	.176
	Negative	-.181	-.179
Kolmogorov-Smirnov Z		1.142	1.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.147	.156

a. Test distribution is Normal.

Uji homogenitas dilakukan untuk melihat apakah data yang diperoleh berasal dari sampel yang homogen. Dalam pengujian ini, variabel pelatihan (X) dan kinerja guru (Y). Sedangkan itu, uji homogenitas variansi populasi dilakukan dengan *Test Homogeneity of Variance*, dimana dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Homogenitas Data

Test of Homogeneity of Variances

KinerjaGuru

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.017 ^a	8	27	.083

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for KinerjaGuru.

Hubungan (korelasi) antara variabel pelatihan (X) terhadap kinerja guru (Y) SDN 38 dan MIN 1 Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi. Untuk menguji Hipotesis akan diuji dengan menggunakan alat Statistik Koefisien Korelasi. Dari struktur analisis linear akan dilakukan analisis untuk mengetahui tingkat signifikansi dan nilai koefisien dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5 Hasil Analisis Estimasi Regresi Sederhana Variabel Pelatihan (X) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	41.119	9.973		4.123	.000		
Pelatihan	.220	.126	.273	2.752	.008	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

1. Bagaimana Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi

Untuk memperoleh pengaruh tersebut peneliti dibantu dengan *SPSS Versi 20*. Dari hasil SPSS diperoleh *model summary* $R = 0,273$ dan $R\ square\ 0,075$. Pada Anova, nilai $F = 3.071$ dengan $a\ (Sig) = 0,008$. Oleh karena itu, $a\ (Sig) < 0,05$, maka, regresi digunakan untuk memprediksi pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru taraf kepercayaan 95%. Pada *coefficient* nilai $B\ constant = 0,220$, menyatakan bahwa jika variabel pelatihan diabaikan, maka kinerja guru = 41,119.

Berdasarkan nilai $B\ Constant$ nilai yaitu 41,119 dan nilai X adalah 0,220. Maka dari nilai tersebut dapat dibuat persamaan regresi sederhana yakni $Y = a + bX$ adalah $Y = 41,119 + 0,220X$ dengan untuk nilai $t_{hitung}\ X = 2,752$. Hal ini berarti, bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya, hasil uji t ini menunjukkan bahwa pelatihan terhadap kinerja guru sekolah dasar di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi. Dengan demikian, kinerja guru tanpa pengaruh variabel apapun memiliki nilai 41,119 dan jika pelatihan dilibatkan maka kinerja guru akan meningkat 0,220.

Ini sesuai dengan teori Sukrispinto (2019:83), dimana program pelatihan diberikan baik kepada guru yang baru diterima maupun kepada guru yang telah ada, dengan maksud untuk menghadapi situasi-situasi yang berubah. Bagi organisasi yang lebih progresif akan selalu menawarkan program pelatihan ekstensif guna memastikan bahwa pekerja-pekerja mereka selalu memiliki keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Selain itu, didukung oleh hasil penelitian menurut Gala, dkk (2021:61), bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru IPA di SMP Se-Kota Poso. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil pelatihan merupakan suatu kebutuhan yang harus sering diikuti guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam meningkatkan kinerja mengajar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja mengajar guru IPA di SMP sekota poso. Dengan mengikuti pelatihan secara langsung meningkatkan kualitas guru.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru sekolah dasar di Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi. Hal ini dibuktikan dengan nilai $B\ Constant$ nilai yaitu 41,119 dan nilai X adalah 0,220. Maka, dari nilai tersebut dapat dibuat persamaan regresi sederhana yakni $Y = a + bX$ adalah $Y = 41,119 + 0,220X$ dengan untuk nilai $t_{hitung}\ X = 2,752$.

Saran

1. Bagi Kepala Sekolah.
 - a. Hendaknya kepala sekolah untuk dapat memberikan pelatihan kepada guru yang ada di sekolah.
 - b. Hendaknya kepala sekolah lebih aktif untuk mengajak kerjasama pihak terkait dalam hal ini dinas pendidikan untuk memberikan pelatihan.
2. Bagi Guru.
 - a. Guru lebih giat untuk mengikuti pelatihan baik yang diadakan intern maupun ekstern sekolah.
 - b. Guru lebih banyak menjalin komunikasi di luar Maro sebo sehingga mendapat lebih banyak informasi mengenai pelatihan yang dilakukan.
3. Bagi Peneliti Lainnya.

Peneliti lainnya hendaknya mencari faktor lain selain pelatihan untuk mencari yang mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Barnawi, dan Arifin Mohammad dan Barnawi. 2014. *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Direktorat Tenaga Kependidikan. 2018. *Administrasi dan Pengelolaan Sekolah*. Jakarta.
- Gala, Novayanti Indri. Achmad Ramadhan., Amran Rede. 2021. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA di SMP Se-Kota Poso*. Poso. Jurnal Mitra Sains, Volume 05 No 2, April 2017 hlm 56-66. ISSN: 2302-2027.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2002. Arti kata pelatihan di Kamus Besar Bahasa Indonesia lektor. Id. <https://lektor.id/arti>
- Mondy dan Noe. 2018. *Human Resources Management, 5th ed. Allyn and Bacon A Davision Simon and Schuster, Inc:* 376-381.
- Mulyasa, HE. 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).
- Simamora, Hendry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sjafri, Mangkuprawira. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor. Ikatan Penerbit Indonesia. (IKAPI).
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sukrispiyanto, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia.