

## **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru di Masa Covid 19 pada Yayasan Hamdalah Ulya Sekolah Cendekia Berseri**

**Hikmah<sup>1</sup>, Guntur S. Putro<sup>2</sup>, Arfianny<sup>3</sup>, Hardiyanti Utami<sup>4</sup>**

*<sup>1\*,2,3,4</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya*

### **Abstrak**

Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh guru baru untuk melaksanakan, pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan menyiapkan para guru untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Guru Terhadap Kinerja Guru di Masa Covid 19 Pada yayasan Hamdalah Ulya Sekolah Cendekia Berseri. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di masa covid 19. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan kusioner. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah metode penarikan sampel jenuh untuk mendapatkan 18 sampel atau responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji prasyarat dan juga menggunakan metode analisis data regresi linear berganda dengan uji R<sup>2</sup>, uji t, dan uji F. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara uji regresi linear sederhana penerapan manajemen SDM secara positif terhadap peningkatan kompetensi guru nilai signifikan  $0,000 \leq 0,05$ .

**Kata kunci** : Pelatihan Guru, Kinerja Guru

Copyright (c) 2022 Hikmah

---

 Corresponding author :

Email Address : [hikmahnurdin77@gmail.com](mailto:hikmahnurdin77@gmail.com)

### **PENDAHULUAN**

Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dapat mempengaruhi kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi di masa pandemi covid-19 ini atau di masa yang akan datang. Pada dasarnya organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kecakapan, dan keterampilan. Tetapi juga adanya keinginan untuk bekerja dengan giat dan juga memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan terhindar dari penyebaran virus tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja individu sumber daya manusianya. Seperti yang diungkapkan Gitosudarmo (2013:333) bahwa keberhasilan suatu tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh suatu upaya yang dilakukan manajer sebagai pengelola organisasi terhadap SDM secara keseluruhan yang ada dan bekerja di organisasi yang dipimpinnya. Kinerja pada umumnya adalah suatu hasil akhir atau hasil kerja seorang dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi (Hussein Fattah, 2014). Kinerja mengacu pada prestasi kerja yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian pelatihan yang sesuai, akan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam bekerja di masa pandemi.

Pelatihan salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh guru didalam organisasi dengan diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari organisasi. Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh guru baru untuk melaksanakan, pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan menyiapkan para guru untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Setiap orang memiliki kemampuannya masing-masing, akan tetapi kemampuan yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh organisasi, maka dari itu penting bagi organisasi untuk melaksanakan pelatihan agar guru tahu apa yang seharusnya dilakukan bagaimana melakukannya. Pelatihan yaitu berarti proses membantu guru untuk menguasai keterampilan khusus untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi harus pula diimbangi dengan kinerja dari setiap sumber daya manusianya. Setiap individu yang diberi kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Jenis Pelatihan alain yang diikuti oleh guru Sekolah Dasar biasanya tentang pelatihan Parenting, dimana pelatihan ini sangat mendukung proses mengajar guru di dalam Kelas dalam menghadapi siswa yang karakternya berbeda-beda.

Tugas MSDM dalam mengelola karyawan adalah dengan memberikan pemahaman dalam hal pengembangan potensi sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia (MSDM), untuk mengelola, mengatur, dan menjaga hubungan antar karyawan dan perusahaan. MSDM merupakan suatu langkah pemecahan masalah yang terjadi dalam sebuah perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatur dan mengarahkan sumber daya manusia yang ada. Dengan itu pimpinan harus menjamin perusahaan memiliki tenaga kerja yang andal dalam berbagai bidang. Proses manajemen sumber daya manusia dalam mengatasi masalah pada ruang lingkup perusahaan seperti yang dikemukakan juga oleh Dessler (2006:5) dimana berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Dari proses tersebut yang dijelaskan mampu membantu dalam mengatasi setiap permasalahan yang ada dalam perusahaan.

Sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari setiap bagian dalam perusahaan karena merupakan faktor yang paling penting, dengan ini merupakan penggerak dan pemikir serta perencana dalam tujuan mencapai sasaran perusahaan itu sendiri. Apapun bentuk serta tujuan perusahaan dibuat berdasarkan berbagai fisik untuk kepentingan para karyawannya hingga dalam melaksanakan misinya ini dikelola oleh karyawan-karyawannya, jadi jelas bahwa manusia merupakan faktor strategis dalam melakukan setiap kegiatan.

Secara istilah, manajemen adalah pengorganisasian dan pengawasan terhadap masalah-masalah suatu bisnis dan atau sektor tertentu dari suatu bisnis. Arti umum ini kemudian berkembang untuk pengelolaan segi-segi lain dari lembaga-lembaga sosial masyarakat termasuk lembaga-lembaga keagamaan. Proses manajemen didefinisikan dalam empat fungsi spesifik dari manajer, yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan. Dari keempat fungsi tersebut manajemen dapat dikatakan sebagai suatu proses membuat perencanaan, mengorganisasikan, memimpin, mengendalikan berbagai usaha dari anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran.

Manajemen tenaga kependidikan didefinisikan pula sebagai kegiatan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan. Menurut Ruqaya (2011) yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengendalikan diri dan diangkat untuk menunjang pelaksanaan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instructor, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Seorang guru perlu memiliki standar minimum kompetensi tertentu dalam menjalankan tugas mengajarnya. Standar kompetensi diharapkan dapat melatarbelakangi perwujudan kinerja guru, sekaligus sebagai satu upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan peserta didik. Kompetensi yang dimaksud adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Dalam evaluasi ini, guru bias memakai banyak cara, dengan merenungkan sendiri proses pembelajaran yang diterapkan, meneliti kelemahan dan kelebihan, atau dengan cara yang lebih objektif, meminta pendapat orang lain, misalnya kepala sekolah, guru yang lain,, dan murid-muridnya. Dari pengertian tentang manajemen dan guru, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen guru adalah proses pengoordinasikan aktivitas kerja seorang guru mulai dari guru itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti, dalam upaya meningkatkan seluruh potensi peserta didik, baik dalam potensi afektif, kognitif maupun psikomotor.

### **Pengorganisasian (Organizing)**

Pengorganisasian adalah memilih tugas-tugas apa saja yang harus dikerjakan, siapa yang mengerjakannya, bagaimana tugas-tugas tersebut dikelompokkan, siapa yang melapor kepada siapa, dan kapan serta dimana putusan-putusan harus dibuat.<sup>8</sup> Pengorganisasian berarti seorang manajer mengoordinasikan sumberdaya manusia serta sumberdaya bahan yang dimiliki organisasi bersangkutan agar pekerjaan rapi dan lancar. Jelasnya makin terpadu dan terkoordinasi tugas-tugas sebuah organisasi, akan semakin efektiflah organisasi itu.

Berikut ini tiga teori tentang pengorganisasian, antara lain:

- 1) Sentralisasi, merupakan kadar dimana pengambilan keputusan dilangsungkan pada tingkat yang lebih tinggi dalam organisasi

- 2) Desentralisasi, merupakan kadar dimana pengambilan keputusan dilakukan oleh tingkat bawah atau para staff.
- 3) Rantai Komando, rantai komando merupakan garis wewenang yang tidak terputus yang membentang dari tingkatan atas organisasi hingga tingkatan paling bawah dan menjelaskan siapa melapor dan kepada siapa.

## Konsep Pelatihan

Pelatihan yakni serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengalaman keterampilan, keahlian, penambahan pengetahuan, serta perubahan sikap seorang individu. Peningkatan kemampuan dan keahlian para SDM tersebut berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawabnya saat ini. Sasaran yang ingin dicapai dari adanya program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsinya saat ini. Oleh sebab itu, bentuk latihan atau training dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik kinerja tertentu, terinci dan rutin. Proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pemahaman serta pengetahuan sehingga hasil yang diinginkan adalah penguasaan atau peningkatan keterampilan (Agustin, 2016).

Menurut The Manpower Service Commission's Glossary of Training Terms mendefinisikan pelatihan sebagai suatu proses perencanaan untuk mengembangkan sikap, pengetahuan atau keahlian melalui pembelajaran untuk meningkatkan kinerja yang efektif dalam aktifitasnya (Tobari, 2015). Siagian mempertegas tentang pengertian pelatihan, ia memberikan definisi pelatihan sebagai suatu keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam kerangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, maka proses pelatihan harus mengandung unsur-unsur pokok kurikulum, metode dan teknik pembelajaran, instruktur (guru) dan sarana/prasarana serta dana yang memadai.

Dengan demikian, pelatihan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai. Kemudian dilihat dari tujuan umumnya pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini. Untuk mencapai hasil pelaksanaan pelatihan yang baik, maka program pelatihann perlu dirancang seefektif mungkin. Menurut Kusriyanto, ciri-ciri dari program pelatihan yang efektif, antara lain:

- 1) Mempunyai sasaran yang jelas, hasilnya sebagai tolak ukur.
- 2) Diberikan oleh tenaga pengajar yang cakap menyampaikan ilmunya dan mampu memotivasi para peserta.
- 3) Isinya mendalam sehingga tidak menjadi bahan hapalan, melainkan mampu mengubah sikap dan meningkatkan prestasi kerja.
- 4) Sesuai dengan latar belakang teknis, permasalahan dan daya tanggap peserta.
- 5) Menggunakan metode yang tepat guna.
- 6) Meningkatkan keterlibatan aktif para peserta, sehingga mereka bukan sekedar mendengarkan atau mencatat.
- 7) Disertai desain penelitian, sejauh mana sasaran program tercapai demi prestasi dan produktivitas perusahaan/organisasi. (Maribot, 2002)

Bila dicermati dari ciri-ciri rancangan pelatihan di atas, maka menurut Kusriyanto didalamnya mencakup tiga hal, yaitu:

- 1) Materi yang harus disampaikan secara jelas, mendalam isinya, dan sesuai dengan latar belakang teknis.
- 2) Metode penyampaian pelatihan dan penyampaian materi dilakukan oleh pengajar yang cakap, serta melibatkan secara aktif peserta pelatihan.
- 3) Evaluasi pelaksanaan pelatihan.

Pelatihan salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan didalam organisasi dengan diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari organisasi. Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler dalam Sinambela, 2016).

Menurut Hani, T. Handoko (2014:88), Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Setiap orang memiliki kemampuannya masing-masing, akan tetapi kemampuan yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh organisasi, maka dari itu penting bagi organisasi untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan bagaimana melakukannya. Pelatihan yaitu berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Secara spesifik tujuan dari pelatihan adalah sebagai berikut:

- a) Memperbaiki produktivitas dan kinerja karyawan.
- b) Memperbaiki output yang masih kurang hingga mencapai standar.
- c) Menambah keterampilan, keahlian dan kecakapan karyawan.
- d) Membiasakan dan senantiasa beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan teknologi penunjang pekerjaan.
- e) Sebagai acuan mempersiapkan karyawan untuk promosi. Suatu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karier yang sistematis.
- f) Membantu memecahkan masalah operasional.
- 1) Mengefektifkan waktu untuk mencapai output dan standar pelatihan dan pengembangan.
- g) Sebagai sarana memupuk kemampuan, minat, bakat dan rasa percaya diri karyawan untuk maju dan berkembang.
- h) Menumbuhkan loyalitas dan mendukung organisasi mencapai tujuannya.
- i) Menjadi sarana memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi karyawan

## Konsep Kinerja

Pada umumnya kata kinerja sudah tidak asing lagi ditelinga para pekerja baik dari karyawan yang bekerja disuatu perusahaan maupun karyawan yang tidak bekerja di perusahaan, kata kinerja ini sering sekali menjadi masalah utama pada pekerjaan karena sering kali para karyawan mengalami penurunan pada kinerjanya yang membuat pekerjaannya menjadi terhambat. Kinerja secara garis besar bisa dikatakan sebagai alat yang digunakan perusahaan untuk mengetahui suatu ukuran aktivitas yang dilakukan para karyawan baik pekerjaan yang dilakukan secara pribadi maupun pekerjaan yang dilakukan secara berkelompok berdasarkan masing masing tugas dan wewenang yang diberikan merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan - kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Faktor kepuasan kerja pada karyawan bisa digunakan sebagai alat yang bisa menunjang lebih meningkatnya lagi kinerja pada karyawan sehingga, para karyawan akan lebih mencintai pekerjaannya dan bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya dan karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan baik bisa mendapatkan predikat nilai dengan sangat baik. Armstrong juga berpendapat bahwa pimpinan yang baik akan memberikan suatu pendekatan, baik dari segi pendekatan secara pribadi maupun secara berkelompok dengan sistem pendekatan berkelanjutan, pendekatan yang berkelanjutan lebih baik untuk karyawan daripada pendekatan terdahulu yang tidak dilakukan secara berulang sehingga menyebabkan penilaian kerja karyawan menjadi tidak baik.

## **METODOLOGI**

### **Rancangan Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini berlokasi di Yayasan Hamdalah Ulya Sekolah Cendekia Berseri, Jl. Hertasning Blok E10 no.9, Kompleks Gubernur, Tidung, Rappocini, Tidung, Rappocini, Makassar City, South Sulawesi 90222.

### **Populasi dan Sampel**

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana jumlah populasi yang dijadikan sampel karena populasi di bawah 30. Menurut Erwin (1990) jumlah sampel minimum adalah per satu variable independen terdiri 15 sampel akan tetapi di lokasi penelitian ini ada 18 sampel.

### **Metode Pengumpulan Data dan Pengembangan Instrumen**

a) Interview

Interview atau biasa juga di sebut dengan wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti menghimpun bahasa-bahasa keterangan yang dilaksanakan dengan tanya jawab secara lisan, sepihak, berhadapan muka dengan arah tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Interview ini di lakukan pada para guru di Yayasan Hamdalah Ulya Sekolah Cendekia Berseri.

b) Observasi

Observasi adalah suatu aktivitas mengamati sebuah objek secara langsung dan mendetail guna menemukan informasi mengenai objek tersebut.

c) Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan dan disebarakan ke responden atau para guru sejumlah sampel yang ditetapkan untuk menjawab sesuai dengan pertanyaan tentang apa saja yang dirasakan selama menjadi guru.

## **Pengujian Instrumen**

### **Uji Validitas**

Syarat minimum untuk disnggap memenuhi syarat validitas adalah kalau  $r=0,6$ . Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,6 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid

### **Teknik Analisis Data**

Untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Analisis deskriptif untuk melihat dan menjalankan tanggapan responden terhadap kinerja guru . Analisis regresi linear sederhana adalah analisis regresi yang digunakan untuk menghubungkan antara satu variabel independen dan satu variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi X adalah Pelatihan dan yang menjadi variable Y adalah Kinerja Guru.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Langkah-Langkah Program Pelatihan Guru**

Program pelatihan guru dilaksanakan oleh sekolah agar dapat memberikan manfaat yang banyak untuk kemajuan guru maupun organisasi. Maka diperlukan langkah-langkah yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut. Langkah-langkah pelatihan tersebut antara lain:

1. Penentuan Kebutuhan

Sebelum melaksanakan program pelatihan guru, langkah awal yang harus dilakukan adalah menentukan kebutuhannya terlebih dulu. Perlu adanya analisis kebutuhan dengan cermat untuk menyakinkan bahwa kegiatan pelatihan sangat dibutuhkan, atau bukan hanya sekedar kegiatan yang tidak ada tujuan yang jelas.

Ada tiga pihak yang harus terlibat dalam kegiatan ini, diantaranya:

- Sekolah atau dinas pendidikan, untuk mengidentifikasi kebutuhan sekolah secara keseluruhan, baik itu kepentingan di masa sekarang atau masa mendatang.
- Kepala sekolah, yang dianggap paling memahami kebutuhan pelatihan yang diperlukan karena sangat mengerti kondisi di sekolah.
- Guru yang sudah matang secara intelektual dan menyadari kelemahan dalam dirinya selama proses pembelajaran.

## 2. Penentuan Sasaran

Selanjutnya adalah penentuan sasaran dalam kegiatan pelatihan. Dalam menentukan sasaran sangat penting, karena akan menjadi tolak ukur keberhasilan pelatihan dan menentukan langkah apa yang harus dilakukan selanjutnya. Penentuan sasaran ini bermanfaat bagi peserta, yaitu sebagai persiapan dan usaha dalam mendapatkan berbagai manfaat yang akan diterima selama pelatihan.

## 3. Penentuan Program

Langkah selanjutnya adalah menentukan program pelatihan yang harus dijalankan. Dalam memilih program, harus memperhatikan aspek-aspek dibawah ini:

- Kemampuan guru yang ingin dicapai.
- Mempersiapkan materi pelatihan.
- Waktu yang tepat untuk mengadakan pelatihan.
- Tempat yang sesuai untuk kegiatan pelatihan.
- Besar biaya yang dibutuhkan selama pelatihan.
- Efektivitas dan efisiensi selama kegiatan pelatihan.

## 4. Penerapan Prinsip-prinsip Belajar

Agar kegiatan pelatihan sesuai dengan tujuan yang diharapkan dan tepat sasaran maka kegiatan ini harus menerapkan dan memperhatikan beberapa prinsip belajar, yaitu:

- Seseorang harus mempunyai tujuan yang ingin dicapai agar bersungguh-sungguh dalam belajar.
- Tujuan harus timbul dari kebutuhan hidup.
- Harus bersedia mengalami kesulitan, serta berusaha untuk mencapai tujuannya yang berharga.
- Perubahan perilaku menjadi lebih baik merupakan bukti dari belajar.
- Minat yang besar terhadap bidang yang sedang ditekuni.
- Hasil dari belajar berupa tindakan.
- Belajar dengan menyeluruh, dari aspek emosional, etis, sosial, intelektual, dan sebagainya.
- Guru juga membutuhkan bantuan dan bimbingan dari orang lain.
- Memahami apa yang sedang dipelajari, bukan hanya sekedar menghafal saja.
- Mencapai tujuan lain seperti kepercayaan dari atasan, promosi jabatan, dan lain sebagainya.
- Memberikan kesuksesan yang menyenangkan.
- Melakukan latihan yang dimulai dengan memahami.
- Memiliki hasrat dan kemauan untuk mempelajari banyak hal.

## 5. Penilaian Pelaksanaan Program

Setelah mengikuti program pelatihan guru dengan lancar, maka selanjutnya adalah penilaian. Program pelatihan dapat dikatakan sukses jika peserta mengalami perubahan atau transformasi, yaitu:

- Meningkatnya kemampuan dalam menyelesaikan tugas.
- Mengalami perubahan tingkah laku menjadi lebih disiplin dan memiliki etos kerja yang tinggi.

## Pembahasan Penelitian

### a. Pelatihan Guru

Setiap orang memiliki kemampuannya masing-masing, akan tetapi kemampuan yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh organisasi, maka dari itu penting bagi organisasi untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan bagaimana melakukannya. Pelatihan yaitu berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Adapun indikator dari Pelatihan guru adalah; Mempunyai sasaran yang jelas, hasilnya sebagai tolak ukur, diberikan oleh tenaga pengajar yang cakap menyampaikan ilmunya dan mampu memotivasi para peserta. Isinya mendalam sehingga tidak menjadi bahan hapalan, melainkan mampu mengubah sikap dan meningkatkan prestasi kerja. Sesuai dengan latar belakang teknis, permasalahan dan daya tanggap peserta. Menggunakan metode yang tepat guna. Meningkatkan keterlibatan aktif para peserta, sehingga mereka bukan sekedar mendengarkan atau mencatat. Disertai desain penelitian, sejauh mana sasaran program tercapai demi prestasi dan produktivitas perusahaan/organisasi. Variasi tanggapan responden terhadap indikator dari variabel manajemen sumber daya manusia pada tabel berikut ini:

Tabel 1. variabel pelatihan guru

Keterangan	f	%
SS	10	55,56
S	6	33,33
KS	2	11,11
TS	0	0
Jumlah	18	100

Sumber : Data primer 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan tanggapan responden terhadap pelatihan guru, setelah di gambarkan dari 18 responden, jika dijumlah semua variabel X yang memilih sangat setuju berjumlah 10 dengan rata-rata 55,56%, yang memilih setuju berjumlah 6 dengan hasil rata-rata sebesar 33,33%, yang memilih kurang setuju berjumlah 2 dengan rata-rata yaitu 11,11%, yang memilih kurang setuju berjumlah 0 dengan rata-rata 0%. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan sangat setuju.

### b. Kinerja Guru

Kinerja adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat - syarat yang telah ditentukan." ini mempunyai suatu periode dan periode ini digunakan untuk menilai hasil kerja pada karyawan yang bersangkutan. Adapun beberapa indikator yang digunakan pada variabel kinerja diatas adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja.  
Kualitas kerja bisa dikatakan sebagai alat yang bisa dijadikan pembanding pekerjaan yang dilakukan secara benar, sesuai dengan ketentuan maupun persyaratan dari pihak organisasi yang membandingkan suatu ukuran pekerjaan yang normal yang sesuai dengan keahlian pegawai.
2. Kuantitas kerja.  
Kuantitas kerja yaitu indikator yang lebih fokus kepada jumlah pekerjaan yang telah dilakukan dengan menggunakan mutu kerja sangat baik yang di capai oleh seseorang pegawai pada masa periode tertentu.
3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan suatu periode waktu yang dikeluarkan oleh suatu organisasi, dimana ketepatan waktu ini harus di taati oleh para karyawan. Ketepatan waktu bisa menghindari keterlambatan atau penundaan pekerjaan sesuai dengan masa kerja yang dikeluarkan organisasi. Variasi tanggapan responden terhadap indikator dari variabel kinerja guru pada tabel berikut ini:

Tabel 2. variabel kinerja guru

Keterangan	f	%
SS	11	61,11
S	6	33,33
KS	1	5,56
TS	0	0
Jumlah	18	100

Sumber: Data primer 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel kompetensi guru, setelah di gambarkan dari 18 responden, jika dijumlah semua variabel Y yang memilih sangat setuju berjumlah 11 dengan rata-rata 61,11%, yang memilih setuju berjumlah 6 dengan hasil rata-rata sebesar 33,33%, yang memilih kurang setuju berjumlah 1 dengan rata-rata yaitu 5,56%, yang memilih kurang setuju berjumlah 0 dengan rata-rata 0 %. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan sangat setuju.

### c. Uji Hipotesis

#### 1. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebasnya secara persial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya apabila t dihitung > t tabel maka dapat dikatakan signifikan, yaitu terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikatnya.

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.240	.585		1.680	.051
Pelatihan	.759	.021	.739	47.526	.000

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber: Data primer 2022, Data diproses melalui SPSS Ver. 22

Analisis uji-t pada tabel diatas untuk variabel pelatihan, nilai t hitungnya sebesar 47,526 sementara itu nilai t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1.680 maka t hitung > tabel dan nilai signifikan yaitu 0,000>0,05 artinya individual variabel pelatihan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

## 2. Uji f (simultan)

Uji F yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas secara signifikan terhadap variabel terikat. Jika F hitung > tabel maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat secara serentak. Adapun hasil uji F sebagai dibawah ini:

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	983.220	1	792.350	1436.823	.000 <sup>b</sup>
	Residual	53.183	16	.759		
	Total	1036.403	18			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber : Data Primer 2022, data diolah menggunakan SPSS Ver. 22

Hasil perhitungan statistic uji-F pada tabel menunjukkan nilai F hitung sebesar 1436.823 setelah itu di bandingkan dengan nilai F tabel sebesar 2,042 dengan signifikan 5% (0,05). Jadi dapat disimpulkan F hitung > F tabel (1436.823>2,042) dengan sig F 0,000 < 0,05, ini berarti bahwa variabel independen pelatihan (X) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga dinyatakan hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima.

## 3. Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R square berkisar antara 0-1.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 <sup>a</sup>	.854	.836	.72110

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data primer, diolah dengan SPSS Ver, 22

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,865 dan di jelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R square dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,854, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 85,40%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

## 4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Pengujian persyaratan analisis dan asumsi klasik dasar regresi yang telah dilaksanakan sebelumnya memberikan hasil bahwa variabel yang terlihat didalamnya memenuhi kualifikasi persyaratan dan asumsi klasik tersebut, penelitian dilanjutkan dengan melakukan pengajuan signifikan dan interpretasi model regresi.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.240	.585		1.680	.051
1 Pelatihan	.759	.021	.739	47.526	.000

a. Dependent Variable: kinerja guru

**Sumber: Data primer 2022, Data diproses melalui SPSS Ver. 22**

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1.240 + 0,759X$$

Interpretasi dari persamaan regresi sederhana tersebut adalah sebagai berikut :

- Jika di asumsikan nilai dari variabel x (pelatihan) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel Y ( Kinerja Guru) adalah 1.240
- Variabel pelatihan (X) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,759 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel pelatihan (X) sebesar 1 satuan maka (Y) akan naik sebesar 0,759.

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS 22.0 variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan dengan membandingkan hasil perhitungan di dapatkan nilai hitung yang berada pada area pengaruh positif dengan kata lain jika variabel X mengalami peningkatan maka variabel Y juga ikut meningkat. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dapat mempengaruhi kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi di masa pandemi covid-19 ini atau di masa yang akan datang. Pada dasarnya organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kecakapan, dan keterampilan. Tetapi juga adanya keinginan untuk bekerja dengan giat dan juga memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan terhindar dari penyebaran virus tersebut.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di masa pandemi covid-19. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Pelatihan salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan didalam organisasi dengan diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari organisasi. Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler dalam Sinambela, 2016). Setiap orang memiliki kemampuannya masing-masing, akan tetapi kemampuan yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh organisasi, maka dari itu penting bagi organisasi untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan bagaimana melakukannya. Pelatihan yaitu berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

## SIMPULAN

Gambaran pelatihan guru dimasa covid 19 berdasarkan hasil perhitungan pada statistik berada pada kategori tinggi, dimana ada 18 responden yang mengatakan sangat setuju. Hal ini dapat dilihat dari indikator yang digunakan yaitu mempunyai sasaran yang jelas, hasilnya sebagai tolak ukur, diberikan oleh tenaga pengajar yang cakap menyampaikan ilmunya dan mampu memotivasi para peserta.

Gambaran kinerja guru berdasarkan hasil perhitungan statistik berada pada kategori tinggi, dimana 18 responden mengatakan setuju dalam peningkatan kompetensi melalui penerapan manajemen SDM. Hal ini dapat dilihat dari indikator yang digunakan yaitu kompetensi pedagogi, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional. Apalagi masa-masa covid 19 dimana guru dituntut untuk kreatif dalam mengajarkan ke siswanya.

## Referensi :

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- . 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Agus Wibowo dan Hamrin, 2012. *Menjadi Guru Berkarakter*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, StrategiKeunggulan Kompetitif BPFE UGM*. Yogyakarta
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- Asef Umar Fahrudin, 2012. *Menjadi Guru FAVORIT*, (Jogjakarta : DIVA Press,
- A. Samana, *Profesionalisme Keguruan*, Yogyakarta : Kanisius, 1994
- Agustin Rozalena dan Sri Komala Dewi, 2016. *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier dan Pelatihan Karyawan*, Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Gitosudarmo, (2013). *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hari (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber daya manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Iskandar Agung & Yufriidawati, *Pengembangan Pola Kerja Harmonis, dan Strategis antara Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas*, Bestari Buana Murni: Jakarta
- Jamal Ma'mur Asmani, 2011. *Tips Menjadi Guru Inspiratif, kreatif, dan Inovatif*, DivaPress: Jogjakarta
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara Mangkunegara, Anwar Prabu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Murip Yahya, 2013. *Profesi Tenaga Kependidikan*, Pustaka Setia: Bandung
- Priansa, Donni, (2014). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rugaiyah & Atiek Sismiati, 2011. *Profesi Kependidikan*, Ghalia Indonesia.
- Sanusi, Anwar, (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Salemba empat. Surakarta