

# HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI SMA NEGERI 1 SIBORONGBORONG

Jumaria Sirait  
Guru SMAN Siborong-borong

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara pelatihan dan produktifitas kerja guru SMA Negeri 1. Hipotesis penelitian ini adalah: ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dan produktivitas kerja guru-guru. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan Pearson Product Moment Korelasi. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dan produktifitas kerja guru SMA Negeri 1 Siborong-Borong.

**Kata Kunci:** pelatihan-produktifitas kerja

**Abstract:** The objective of stusy is to discover the relationship between work, training and job productivity from the teachers in SMA Negeri 1 departemens. The hypotheses of this study is : there is a relationship significant between training and job productivity from the teachers. The data are obtained by using Angket. The data collected are analysed by using Product Moment Correlation Pearson. The results of the study show, that there is a relationship significant between training and job productivity from the teachers in SMA Negeri 1 departemens.

**Keywords :** training – job productivity

## A. Pendahuluan

Dalam organisasi sekolah, guru merupakan salah satu komponen pembelajaran yang mempunyai peranan sangat penting. Guru dalam melaksanakan tugas dan fungsi di sekolah tentunya terkait langsung dengan mekanisme kerja. Guru adalah pelaksana pendidikan terdepan yang tidak berdiri sendiri, akan tetapi selalu dalam kebersamaan dengan pihak lain seperti kepala sekolah, tenaga pendidik lainnya, administrasi sekolah, serta masyarakat. Dalam penyelenggaraan pendidikan, guru memiliki sejumlah tugas untuk mencapai produktivitas kerjanya. Produktivitas kerja guru adalah suatu

keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan/kemajuan dari guru dalam melaksanakan proses belajar-mengajar.

Guru yang produktif adalah guru yang terinspirasi dengan kreasi-kreasi baru dalam mengajar di kelas, dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diinstruksikan kepala sekolah dengan tepat waktu, berusaha mengembangkan karirnya dengan membaca buku-buku yang sesuai dengan profesinya, dan mengikuti pelatihan tentang peningkatan kemampuan mengajar, memiliki motivasi kerja yang tinggi, memiliki disiplin kerja yang baik, mengajar dengan ketulusan hati, serta melak-

sanakan pekerjaannya dengan perencanaan yang matang. Guru yang produktif adalah kriteria guru yang paling diharapkan untuk dapat mewujudkan tujuan pendidikan.

Namun pada kenyataannya tidaklah seperti yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan, yang menyebabkan sering terjadinya perubahan, serta semakin meluasnya pekerjaan yang diemban oleh guru. Padahal, sekolah memang membutuhkan tenaga-tenaga pengajar yang benar-benar berkualitas, produktif dan berkompeten, serta mampu mengantisipasi perkembangan zaman dan tuntutan masyarakat. Semuanya itu tentunya akan sangat menuntut pengetahuan serta keahlian yang lebih baik lagi dari masing-masing guru. Untuk mengantisipasi masalah ini, maka pihak sekolah perlu mengadakan usaha-usaha pengembangan bagi para guru. Salah satu upaya yang dilakukan oleh pihak pengelola pendidikan bekerjasama dengan sekolah-sekolah adalah melaksanakan pelatihan.

Pelatihan merupakan salah satu bentuk kegiatan dari program pengembangan sumber daya manusia (*personal development*). Pengembangan mencakup kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk perbaikan dan pertumbuhan kemampuan (*abilities*), sikap (*attitudes*), dan kecakapan (*skills*). Melalui pelatihan diharapkan efektivitas kinerja guru dapat tercapai dengan meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan sikap para guru terhadap tugas-tugasnya. Diharapkan pula akan merubah tingkah laku mereka guna mendapatkan produktivitas kerja yang tinggi, dalam arti lebih mampu, lebih terampil, lebih berkualitas dan berdaya guna secara optimal serta mampu

bersaing dalam era globalisasi. Pelatihan dapat mengembangkan kemampuan pegawai bukan saja untuk menangani pekerjaan mereka pada saat itu, tetapi juga untuk berbagai pekerjaan yang memerlukan tenaga mereka di masa mendatang (Steers, 1990). Tujuan dari penelitian ini yaitu: 1) Untuk mengetahui kondisi pelatihan yang diikuti oleh guru SMA Negeri 1 Siborongborong, 2) Untuk mengetahui produktivitas kerja guru di SMA Negeri 1 Siborongborong, dan 3) Untuk mengetahui hubungan pelatihan dengan produktivitas kerja guru di SMA Negeri 1 Siborongborong.

## B. Kajian Teoretis

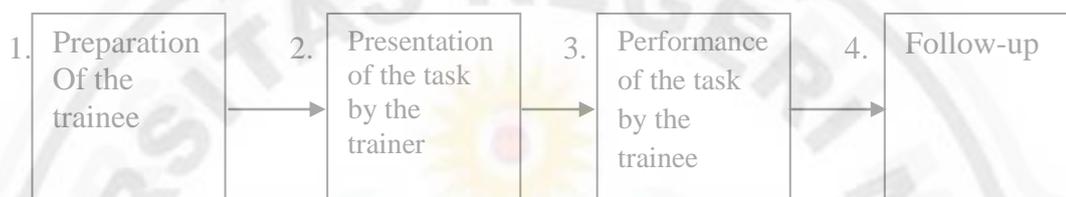
### 1. Pelatihan Guru

Pelatihan pada hakekatnya merupakan salah satu bentuk kegiatan dari program pengembangan sumber daya manusia (*personal development*) yang diartikan sebagai proses perbaikan staf melalui berbagai macam pendekatan yang menekankan realisasi diri (kesadaran) pertumbuhan pribadi dan pengembangan diri. Pengembangan mencakup kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk perbaikan dan pertumbuhan kemampuan (*abilities*), sikap (*attitudes*), kecakapan (*skills*) dan pengetahuan dari anggota organisasi.

Menurut Lussier (2009: 243 ) pengembangan karyawan (**developing employees**) dapat dilakukan melalui: *Orientation* (orientasi), *training* (pelatihan), *development* (pengembangan), *vestibule training* (magang). *Orientasi* adalah pengenalan karyawan terhadap pekerjaan dalam organisasi. *Pelatihan* adalah proses melatih karyawan untuk mendapatkan kemampuan-kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. *Pengembangan* adalah pendidikan yang berkelanjutan

untuk melatih dan membuktikan kemampuan karyawan pada masa sekarang dan masa yang akan datang. *Magang* adalah pelatihan yang mengembangkan kemampuan dalam rangkaian yang disimulasikan.

Selanjutnya Lussier mengemukakan langkah-langkah training/pelatihan jabatan/pekerjaan sebagai berikut :



Menurut Hamalik (2001: 13) pelatihan memiliki fungsi sebagai berikut: 1) Memperbaiki perilaku (performance) kerja para peserta pelatihan itu, 2) Mempersiapkan promosi ketenagaan untuk jabatan yang lebih rumit dan sulit, 3) Mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi yakni, jabatan kepengawasan dan manajemen . Disamping fungsi di atas, ada fungsi khusus pelatihan sebagai berikut : 1) Edukatif, mengacu kepada peningkatan kemampuan professional, kepribadian, kemasyarakatan, dedikasi dan loyalitas kepada organisasi/ lembaga. 2) Administrasi, mengacu pada pemenuhan syarat-syarat administrasi yang dituntut terhadap setiap tenaga/pegawai misalnya: promosi, pembinaan karir. 3) Personal, menentukan pada pembinaan kepribadian dan bimbingan personal untuk mengatasi kesulitan dan masalah dalam pekerjaan.

## 2. Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (1994: 41) bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik, ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan

sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Sule dan Kurniawan (2005 : 369) bahwa produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan. Sementara Whitmore dalam Mulyasa (2003: 132) menyatakan bahwa : “*Productivity is a measure of the rressources to the amount of the reasources employee*”. Ia memandang produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat diambil suatu gambaran bahwa pengertian produktivitas mengandung dua dimensi, yakni *efektivitas dan efisiensi*. Efektivitas berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja secara maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu, sedangkan efisiensi berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Penjelasan tersebut mengutarakan produktivitas secara

total atau secara keseluruhan masukan yang ada dalam organisasi.

Dalam pendidikan, produktivitas ini erat kaitannya dengan keberhasilan guru dalam pekerjaannya, yakni mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Untuk dapat memberhasilkan guru secara optimal, maka kepala sekolah harus memperhatikan masalah produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Sergiovanni dalam Mulyasa (2004 : 85) yang menyatakan bahwa produktivitas adalah bagaimana peserta didik, guru, kelompok dan sekolah pada umumnya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas, menyangkut volume produk atau jasa yang dihasilkan organisasi. Produktivitas dalam dunia pendidikan berkaitan dengan keseluruhan proses perencanaan, penataan dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Dalam konteks produktivitas pendidikan, sumber-sumber pendidikan dipadukan dengan cara-cara yang berbeda. Seiring dengan bertambahnya waktu, semakin besarnya tuntutan pendidikan yang harus dikembangkan. Perubahan dalam intensitas tenaga kerja kependidikan harus dilakukan dan disesuaikan dengan kebutuhan.

Sedarmayanti dalam Umar (2003:11) menuliskan tentang ciri-ciri individu yang produktif adalah : 1) Tindakannya konstruktif, 2) Percaya diri, 3) Mempunyai rasa tanggung jawab, 4) Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, 5) Mempunyai pandangan ke depan, 6) Mampu menyelesaikan persoalan, 7) Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah, 8) Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan,

9) Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya

Menurut Gomes (2003:160) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja : 1) Knowledge (pengetahuan), 2) Skill (keahlian), 3) Abilites (kemampuan), 4) Attitudes (sikap), dan 5) Behaviours (perilaku). Sagir (1985: 12) mengemukakan enam faktor yang turut menentukan tingkat produktivitas tenaga pendidikan, yaitu: pendidikan, teknologi, tata nilai, iklim kerja, derajat kesehatan dan tingkat upah minimal. Selanjutnya Burhanuddin (1994) mengemukakan beberapa usaha yang dapat meningkatkan produktivitas kerja, yaitu dengan cara : 1) Memperhatikan dan memenuhi tuntutan pribadi dan organisasi, 2) Informasi jabatan dan tugas setiap anggota organisasi, 3) Menerapkan kepemimpinan yang demokratis, 4) Pelaksanaan pengawasan pembinaan (supervisi) secara efektif terhadap para anggota organisasi sekolah, 5) Penilaian program kerja staf sekolah, dalam rangka perbaikan dan pembinaan serta pengembangan (pelatihan) secara optimal.

Berdasarkan uraian di atas, penulis mengambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh unsur pegawai itu sendiri, efektivitas, efisien, serta unsur kebijakan-kebijakan operasional. Berdasarkan kajian teoretis maka hipotesis dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan produktivitas kerja guru di SMA Negeri 1 Siborongborong”.

### **C. Metodologi Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri 1 Siborongborong yang berjumlah 30

orang. Dan sampel penelitian juga seluruh jumlah guru (populasi) menjadi sampel (total sampling) dalam penelitian ini. Variabel dalam penelitian ini adalah : variabel bebas X

(Pelatihan) dan variabel terikat Y (Produktivitas kerja guru) Adapun paradigma penelitian seperti gambar berikut:



**Gambar 1. Paradigma Penelitian**

Data pelatihan dikumpulkan dengan angket. Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup. Untuk mengetahui besarnya hubungan antara pelatihan terhadap produktivitas

kerja guru digunakan korelasi product moment yang dikemukakan oleh Arikunto (2003:425) dengan rumus berikut:

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Untuk uji keberhasilan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka digunakan rumus uji t

**D. Hasil Penelitian**

Adapun hasil penelitian ini secara deskripsi disajikan seperti berikut:

**Tabel 1. Kegiatan Akademik Yang Mencakup Pengembangan Pengetahuan**

No Item	Option								Jumlah		Rata-rata
	Sangat baik		Baik		Cukup baik		Tidak baik				
	F	SC	F	SC	F	SC	F	SC	F	SC	
1	5	20	17	51	7	14	1	1	30	86	2,86
2	6	24	14	42	10	20	-	-	30	86	2,86
3	6	24	20	60	4	8	-	-	30	92	3,06
4	5	20	12	36	13	26	-	-	30	82	2,73
5	4	16	13	39	11	22	2	2	30	79	2,63
6	7	28	23	69	-	-	-	-	30	97	3,23
7	5	20	16	48	9	18	-	-	30	86	2,86
8	7	28	19	57	4	8	-	-	30	93	3,1
9	4	16	16	48	10	20	-	-	30	84	2,8
10	3	12	16	48	11	22	-	-	30	82	2,73
<b>Jumlah rata-rata</b>											<b>2,88</b>

Tabel 2. Kegiatan Akademik Yang Mencakup Pengembangan Keterampilan

No Item	Option								Jumlah		Rata-rata
	Sangat baik		Baik		Cukup baik		Tidak baik				
	F	SC	F	SC	F	SC	F	SC	F	SC	
11	6	24	18	54	5	10	1	1	30	89	2,96
12	4	16	17	51	8	16	1	1	30	84	2,8
13	8	32	17	51	5	10	-	-	30	93	3,1
14	5	20	19	45	6	12	-	-	30	77	2,56
15	4	16	15	57	7	14	4	4	30	91	3,03
16	2	8	15	45	13	26	-	-	30	79	2,63
17	11	44	14	42	5	10	-	-	30	96	3,2
18	5	20	17	51	3	6	-	-	30	77	2,56
19	10	40	12	36	8	16	-	-	30	92	3,06
20	4	16	16	48	6	12	4	4	30	80	2,66
<b>Jumlah rata-rata</b>											<b>2,85</b>

Tabel 3 Rekapitulasi Nilai Rata-Rata Pelatihan di SMA Negeri 1 Siborongborong

No	Indikator	Nilai rata-rata	Kategori
1	Kegiatan akademik yang mencakup kegiatan pengembangan pengetahuan	2,88	Baik
2	Kegiatan akademik yang mencakup kegiatan pengembangan keterampilan	2,85	Baik
	<b>Nilai rata-rata</b>	<b>2,86</b>	<b>Baik</b>

Dari perhitungan harga koefisien korelasi antara variabel Pelatihan (X) dan variabel Produktivitas kerja guru (Y) diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0,488 pada taraf signifikansi sebesar  $\alpha = 0,05$ . Selanjutnya harga korelasi tersebut dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  diperoleh harga  $r_{tabel}$  0,361. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t, diperoleh harga  $t_{hitung}$  2,96. Selanjutnya dikonsultasikan pada  $t_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan  $\alpha = 0,05$  dan  $n = 30$  diperoleh  $t_{tabel}$  1,70, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis deskriptif, maka hasil pembahasan penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut. 1) Temuan data penelitian ini memberi gambaran bahwa pelatihan tergolong dalam kategori baik, dengan nilai rata-rata 2,86, 2) Temuan data yang diperoleh dari produktivitas kerja guru adalah tergolong dalam kategori sangat baik, dengan rata-rata 3,41. dan 3) Terdapat hubungan signifikan/berarti antara pelatihan dengan produktivitas kerja guru, koefisien korelasi yang diperoleh adalah sebesar 0,488. Dengan demikian, karena

banyaknya pelatihan yang diikuti oleh guru, maka produktivitas kerjanya semakin baik.

#### D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan yaitu: 1) Pelatihan tergolong dalam kategori baik dengan rata-rata 2,86. Artinya pelatihan yang pernah diikuti oleh para guru dinilai baik. Kegiatan pelatihan yang perlu diperhatikan meliputi kegiatan akademik yang mencakup kegiatan pengembangan, pengetahuan, dan keterampilan, 2) Produktivitas kerja guru di SMA Negeri 1 siborongborong tergolong dalam kategori sangat baik dengan rata-rata 3,41 meliputi aspek penilaian penentuan bahan pembelajaran dan perumusan tujuan, pemilihan dan pengorganisasian materi, media dan sumber, perancangan skenario/strategi pembelajaran, rancangan pengelolaan kelas, rancangan prosedur dan persiapan alat evaluasi, kesan umum rencana pembelajaran, mengelola tugas rutin, menggunakan strategi, pembelajaran, berkomunikasi dengan siswa, mendemonstrasikan khasanah mengajar, mendemonstrasikan penguasaan mata pelajaran dan relevansinya dengan topik dan ketetapan, mendorong dan menggalakkan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran, melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar, menutup pelajaran, kesan umum pelaksanaan pembelajaran, dan 3) Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel pelatihan dengan produktivitas kerja guru di SMA Negeri 1 Siborongborong. Koefisien korelasi kedua variabel diperoleh skor 0,488. Artinya semakin tinggi peran pelatihan, maka diprediksi produkti-

vas kerja guru akan semakin meningkat.

Adapun saran dari penelitian yaitu: 1) Kepala sekolah hendaknya selalu memberikan kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan agar dapat berkualitas, berkompeten dan mampu bersaing guna meningkatkan produktivitas kerjanya, 2) Guru-guru di SMA Negeri 1 Siborongborong kiranya dapat meningkatkan produktivitas kerjanya dalam melaksanakan tugasnya, sebab salah satu faktor yang membuat sekolah dikatakan berhasil apabila produktivitas kerja guru baik atau dinilai tinggi, 3) Diharapkan bagi peneliti lain yang mengkaji masalah-masalah yang relevan dengan penelitian ini, sehingga hasil penelitian berikutnya dapat dijadikan perbandingan terhadap hasil penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Burhanuddin. 1994. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Cushway, Barry. 1994. *Human Resource Management*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Efendi, Marihot Tua. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Hamalik, Oemar. 2001. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lussier, Robert.N. 2009. *Management Fundamentals (Concepts, Applications, Skill Development)*. USA: South Western.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Matatutina, Domi C. 1993. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 1981. *Evaluasi Latihan bagi Pegawai Negeri*. Bandung : Sinar Baru
- Moekijat. 1989. *Administrasi Perkantoran*. Bandung : Mandar Maju.
- Mulyana, E. 2005. *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2007. *Management*. NJ: Pearson Prentice Hall.
- Saksono, Slamet. 1988. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.

