

KINERJA GURU BERDASARKAN PELATIHAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA

Mujari

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Serelo Lahat
Mujari262729@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Lahat baik secara simultan dan parsial. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 82 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,390 dan penempatan kerja sebesar 6,286 ($>2,000$). Selanjutnya dalam uji pengaruh secara simultan, uji F menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan penempatan kerja memiliki F_{hitung} sebesar 115,255 ($>5,68$). Kemudian koefisien determinasi menunjukkan bahwa variasi perubahan variabel kinerja adalah sebesar 80,9%. Simpulan, secara parsial pelatihan kerja dan penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Lahat. Adapun secara simultan, pelatihan kerja dan penempatan kerja secara bersama-sama juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Lahat.

Kata Kunci : Kinerja, Pelatihan, Penempatan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of job training and job placement on teacher performance at SMK Negeri 1 Lahat both simultaneously and partially. This research method using quantitative methods with the number of samples taken as many as 82 respondents. Data collection methods used were observation, interviews and questionnaires to respondents. Data analysis in this study used SPSS 23.0. The results showed that partially the job training variable has a t_{count} of 4,390 and a job placement of 6,286 ($>2,000$). Furthermore, in the simultaneous effect test, the F test shows that job training and job placement have an F_{count} of 115.255 (>5.68). Then the coefficient of determination shows that the variation in changes in performance variables is 80.9%. In conclusion, partially job training and job placement have a significant effect on teacher performance at SMK Negeri 1 Lahat. Simultaneously, job training and job placement together also have a significant effect on teacher performance at SMK Negeri 1 Lahat.

Keywords: Performance, Training, Job Placement

PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu komponen dalam sistem pendidikan yang sangat penting untuk terselenggaranya proses pendidikan. Keberadaan guru merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggaraan proses belajar siswa. Oleh karena itu, kehadiran dan profesionalismenya sangat berpengaruh dalam mewujudkan program pendidikan nasional. Guru merupakan sumberdaya manusia yang sangat menentukan keberhasilan program pendidikan, sehingga upaya peningkatan mutu performansi guru mutlak harus dilakukan secara kontinyu dan terprogram. Hal ini disebabkan karena guru adalah orang yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran di sekolah. Agar proses pembelajaran berkualitas, maka guru-gurunya juga harus berkualitas dan profesional.

Dalam kaitannya dengan guru, kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektivitas dan efisiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, sekolah dan guru sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitatif yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan dan hubungan mereka dengan organisasi. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Pasal 1 (2005) bahwa guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, dasar dan menengah.

Berdasarkan hasil pra penelitian dan wawancara yang peneliti lakukan pada bulan Mei di SMK Negeri 1 Lahat, sebagian guru sudah menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Akan tetapi, masih ada sebagian kinerja guru yang belum optimal antara lain: mengajar secara monoton tanpa adanya inovasi pembelajaran, masih ada guru yang terlambat masuk kelas dan keluar kelas sebelum jadwal pergantian jam pelajaran. Selain itu ada pula guru yang tanpa adanya persiapan yang matang dan kurangnya penguasaan terhadap materi ajar sehingga hanya sekedar menyampaikan materi.

Peneliti berpandangan bahwa kinerja yang belum optimal tersebut menjadi faktor permasalahan di SMK Negeri 1 Lahat. Penempatan kerja untuk membantu guru menyelesaikan pekerjaan sesuai bidang keahlian atau pengetahuan, untuk menambah kecakapan dan pengetahuan yang berhubungan erat dengan pekerjaan. Penempatan

kerja berperan untuk menempatkan guru sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria atau keahlian yang dimilikinya. Tujuan ini dipandang sebagian tolak ukur yang akurat untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Akan tetapi faktanya masih adanya guru yang tidak mendapatkan pelatihan kerja serta masih adanya guru yang melaksanakan pekerjaan bukan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya. Berikut ini hasil rekapitulasi guru SMK Negeri 1 Lahat yang mengikuti pelatihan selama periode tahun 2017 sampai tahun 2019:

Tabel 1.
Persentase Guru SMK Negeri 1 Lahat
yang Mengikuti Pelatihan

Tahun	Jumlah Guru (orang)	Persentase (%)
2017	125	15,63
2018	127	18,75
2019	127	14,06

(Sumber: SMK Negeri 1 Lahat)

Berdasarkan tabel 1, persentase jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan dari tahun 2017 sampai dengan 2018 masih sedikit, baru mencapai 16,15%. Idealnya jumlah guru yang harus mengikuti pelatihan adalah di atas 80%, sehingga seluruh potensi yang dimiliki guru yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan. Masalah yang sering terjadi pada SMK Negeri 1 Lahat yaitu masih kurangnya pelatihan teknis peningkatan *skill*, bimbingan teknis, frekuensi pelatihan terbatas dan hanya beberapa guru tertentu yang mengikuti pelatihan serta penempatan kerja sesuai bidang yang belum optimal. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh pelatihan kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Lahat.

KAJIAN TEORI

Pengertian Kinerja Guru

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja. Menurut Widodo (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2016) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Widodo (2015) penggunaan istilah pelatihan kerja (*training*) bagi karyawan adalah sebuah proses mengajar pengetahuan dan keahlian agar sikap karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik sesuai dengan standar. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja, yaitu: 1) pengelolaan waktu; 2) penggunaan alat, peserta haruslah menyiapkan, menghubungkan dan memeriksa semua peralatan yang peserta butuhkan sebelum pelatihan dimulai; 3) pengetahuan atau penguasaan materi pelatihan; 4) tim pengajar, staf bisa bekerja sama untuk memfasilitasi sebuah pelatihan, merencanakan bersama sebelum pelatihan dimulai (Kaswan, 2015).

Penempatan Kerja

Menurut Anwar (2015) terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan kerja, yaitu: 1) pengetahuan, merupakan unsur pokok bagi setiap karyawan untuk merubah perilaku dalam mengerjakan sesuatu. Semakin tinggi tingkat pengetahuan karyawan, maka semakin mudah karyawan mengikuti perubahan sesuai dengan tugasnya; 2) keterampilan, merupakan kemampuan seseorang yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan baru; 3) pendidikan, salah satu faktor yang membentuk kehidupan manusia adalah pendidikan yang pernah diterimanya, baik di lembaga yang bersifat formal dan informal; 4) kepercayaan, sikap ini menentukan perilaku karyawan dalam menggunakan pengetahuan dan keterampilannya untuk mengajarkan sesuatu.

Selanjutnya, 5) kemampuan, merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan; 6) pengalaman; 7) lingkungan, faktor ini mempengaruhi perilaku karyawannya seperti keteladanan pemimpin. Model kepemimpinan akan berpengaruh kepada derajat dan mutu perubahan perilaku karyawan; 8) tujuan perusahaan, hal ini ditentukan oleh kepercayaan kolektif dari para pimpinan.

Menurut Panggabean (2017) terdapat beberapa indikator penempatan kerja, yaitu: 1) pendidikan; 2) pengetahuan kerja; 3) keterampilan kerja, merupakan kecakapan atau keahlian dalam melakukan suatu pekerjaan; 4) pengalaman kerja; 5)

usia, penempatan kerja berdasarkan usia perlu dilakukan untuk menghindari rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh seorang yang bersangkutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh dua variabel atau lebih. Adapun metode kuantitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk memperoleh data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Populasi yang diteliti pada penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Negeri 1 Lahat yang berjumlah 127 orang. Namun karena jumlah populasi yang cukup besar dan keterbatasan peneliti, maka yang diambil sebagai sampel penelitian adalah 82 orang guru yang bestatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) di SMK Negeri 1 Lahat.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut Sunyoto (2016) data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama. Data primer dalam penelitian ini merupakan hasil dari tanya jawab peneliti dengan guru SMK Negeri 1 Lahat. Adapun data skunder yaitu data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh melalui buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian serta jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik. Kemudian analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23.0.

HASIL PENELITIAN

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 2.
Hasil Analisis Statistik Deskriptif

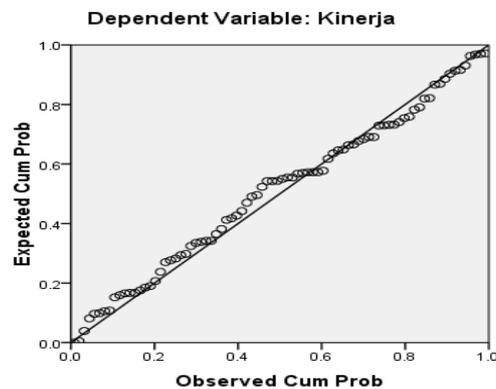
	<i>Descriptive Statistics</i>				
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Pelatihan Kerja	82	31.00	47.00	37.88	3.97
Penempatan Kerja	82	28.00	44.00	37.72	3.82
Kinerja	82	30.00	44.00	36.58	3.21
<i>Valid N (Listwise)</i>	82				

Berdasarkan tabel 2, variabel yang memiliki nilai minimum tertinggi adalah pelatihan kerja dengan nilai sebesar 31,00. Adapun nilai maksimum tertinggi juga dimiliki oleh pelatihan kerja dengan nilai sebesar 47.00. Oleh karena itu, variabel yang memiliki nilai rata-rata (*mean*) tertinggi adalah pelatihan kerja dengan nilai sebesar 37.88. Adapun untuk standar deviasi, ketiga variabel menunjukkan nilai yang lebih kecil dari nilai rata-rata.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1.
Hasil Pengujian Normalitas Data

Gambar 1 menunjukkan bahwa *normal probability plot* variabel penelitian menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar di sekitar grafik normal. Titik-titik tersebut menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi variabel pada penelitian layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

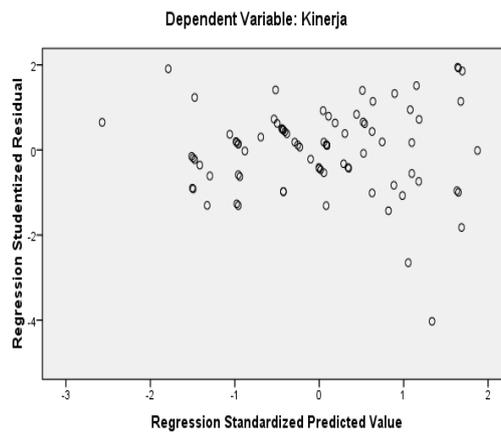
Uji Multikolinearitas

Tabel 3.
Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>		
Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
1	<i>(Constant)</i>	
	Pelatihan Kerja	7.216
	Penempatan Kerja	7.216

Berdasarkan tabel 3, data menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel pelatihan kerja dan penempatan kenrja adalah 7,216 dan nilai tolerance 0,737. Nilai VIF semua variabel lebih kecil dari 10 dan semua nilai *tolerance* di atas 0,10, artinya semua variabel tidak memiliki masalah multikolinearitas pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2.
Scatter Plot

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y. Hal ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat.

Uji Analisis Regresi LinierTabel 4.
Hasil Uji Analisis Regresi Lineer

		<i>Coefficients^a</i>		
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
Model		B	<i>Std. Error</i>	Beta
1	(Constant)	8.386	1.770	
	Pelatihan Kerja	.326	.163	.280
	Penempatan Kerja	.674	.048	.721

a. *Dependent Variable: Kinerja*

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS seperti yang telah disajikan pada tabel 4, persamaan regresi yang didapat adalah:

$$Y = 8,386 + 0,326 X_1 + 0,674 X_2 + e$$

Persamaan ini dapat menjelaskan bahwa: 1) persamaan regresi linier berganda menunjukkan nilai konstanta sebesar 8,386. Artinya, jika variabel kinerja (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya yaitu pelatihan kerja (X_1) dan penempatan kerja (X_2) yang bernilai nol, maka besarnya rata-rata kinerja akan bernilai 8,386; 2) persamaan regresi linier berganda diperoleh apabila variabel pelatihan kerja (X_1) dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan variabel kinerja (Y) sebesar 0,326. Nilai tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi nilai pelatihan kerja, maka akan semakin tinggi pula nilai kinerja; 3) persamaan regresi linier berganda diperoleh apabila variabel penempatan kerja (X_2) dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan variabel kinerja (Y) sebesar 0,674. Nilai tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi nilai penempatan kerja, maka akan semakin tinggi pula nilai kinerja.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)Tabel 5.
Hasil Uji t

<i>Coefficients^a</i>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	4.737	.000
	Pelatihan Kerja	4.390	.000
	Penempatan Kerja	6.286	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja*

Data pada tabel 5 dapat menjelaskan bahwa variabel pelatihan kerja dan penempatan kerja memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$. Masing-masing nilai t_{hitung} kedua variabel tersebut adalah 4,390 dan 6.286 ($>2,000$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan kerja dan penempatan kerja terhadap variabel kinerja guru di SMK Negeri 1 Lahat.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)Tabel 6.
Hasil Uji F

<i>ANOVA^b</i>						
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	680.410	3	226.803	115.255	.000 ^a
	Residual	153.492	78	1.968		
	Total	833.902	81			

a. *Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Penempatan Kerja*

Berdasarkan tabel 6, hasil menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($115.255 > 5,68$) dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000$). Artinya secara bersama-sama variabel pelatihan kerja dan penempatan kerja secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru di SMK Negeri 1 Lahat.

Uji Koefisien DeterminasiTabel 7.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.816	.809	1.40280

a. Predictors: (*Constant*), Pelatihan Kerja, Penempatan Kerja

b. *Dependent Variable*: Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS pada tabel 7, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,809. Artinya kontribusi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja dan penempatan kerja dengan kontribusi sebesar 80,9%, sedangkan sisanya sebesar 19,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Perubahan pesat yang terjadi di era globalisasi saat ini menimbulkan banyak tantangan bagi suatu instansi atau organisasi untuk melakukan perubahan pada berbagai aspek dalam pengelolaan sistem yang telah diterapkan (Triasmoko et al., 2014). Suatu instansi/organisasi harus mampu untuk menemukan, mendayagunakan, mempertahankan dan mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mencapai hasil yang dicita-citakan (Marwansyah, 2012). Hal tersebut bermakna bahwa tercapainya tujuan dalam suatu instansi/organisasi sangat ditentukan oleh usaha manusianya, baik dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan, pengkoordinasian dan pengendalian.

Dalam sistem pendidikan, guru memegang peran penting dalam melahirkan generasi yang membanggakan dengan segudang pengetahuan yang bermanfaat terutama untuk memajukan negara. Oleh karena itu, seorang guru harus memiliki kemampuan dan wawasan yang luas agar kinerja yang dihasilkan dapat mewujudkan harapan tersebut. Salah satu cara agar pihak sekolah mampu mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh guru adalah dengan melaksanakan suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari sekolah.

Menurut Triasmoko et al., (2014) pentingnya penerapan pelatihan bagi SDM adalah karena masih ada SDM yang belum memahami dengan benar bagaimana

melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya terutama SDM yang baru direkrut. Selain itu dengan adanya pelatihan, SDM mampu mengikuti perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja sehingga dapat menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada dan dapat meningkatkan daya saing dan memperbaiki produktifitas SDM.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Lahat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Safitri (2019) yang juga menemukan bahwa pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja SDM. Menurut Kaswan (2015) pelatihan kerja merupakan proses yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja. Hal ini juga bermakna bahwa dengan adanya pelatihan, tenaga kerja juga dapat memperbaiki kinerjanya yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.

Selain pelatihan kerja, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa penempatan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Lahat. Hal ini didukung oleh Atkhan et al., (2013) bahwa terdapat pengaruh positif serta hubungan yang kuat antara penempatan kerja dan kinerja pegawai, dimana semakin besar nilai variabel penempatan maka akan semakin besar nilai variabel kinerjanya. Menurut Hasibuan (2011) penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan tenaga kerja yang kompeten, dimana penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

SIMPULAN

Pelatihan kerja dan penempatan kerja secara parsial menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Lahat. Kemudian secara simultan (bersama-sama), pelatihan kerja dan penempatan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Lahat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, H. (2015). *Konsep Dasar Ilmu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Atkhan, A., Margono, A., & Riady, G. (2013). Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrasi Reform*, 1(2), 366-376
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Kaswan, K. (2015). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta
- Marwansyah, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta
- Panggabean, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grhatia Indonesia
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 8(2), 240-248
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 1-10
- Undang-Undang Republik Indonesia. (2005). *Nomor 14 Pasal 1 tentang Guru dan Dosen*. <http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU14-2005GuruDosen.pdf>
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Pelajar