



Pengaruh Pelatihan Tenaga Pengajar Terhadap Produktivitas Kerja Pada Griya Quran Darul Mahabbah Kota Pangkalpinang

Suaibatul Aslamiah¹, Syahrinullah²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka

²Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka

¹Email: suaibatul1703@gmail.com

²Email: syahrinullah@ecampus.ut.ac.id

Abstrak

Griya Quran Darul Mahabbah kota Pangkal Pinang merupakan salah satu pendidikan Qurani untuk generasi muda dengan tujuan memberi pemahaman serta mendalami ilmu-ilmu Alquran, Pelatihan adalah suatu kegiatan yang digunakan pada lembaga untuk memperoleh serta meningkatkan kompetensi pengajar. Tujuan Penelitian yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan tenaga pengajar terhadap produktivitas kerja di Griya Quran Pesantren Darul Mahabbah di Kota Pangkal Pinang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adanya pengaruh positif dari pelatihan tenaga pengajar terhadap produktivitas kerja pengajar di Griya Quran Darul Mahabbah di Kota Pangkal Pinang.
Kata kunci : Pelatihan Tenaga Pengajar, Produktivitas Kerja

The Influence of Teaching Staff Training on Work Productivity at Griya Quran Darul Mahabbah, Pangkalpinang City

Abstract

Griya Quran Darul Mahabbah city of Pangkal Pinang is one of the Quranic education programs for the younger generation with the aim of providing understanding and deepening the knowledge of the Quran. Training is an activity used in institutions to acquire and increase teaching competence. The aim of the research is to find out and analyze the effect of the level of education and training of teachers on work productivity at the Griya Quran Darul Mahabbah Islamic Boarding School in Pangkal Pinang City. The research method used is a qualitative method. The data analysis technique that will be used in this research is obtained from the results of interviews, field notes, and documentation, by organizing data into categories, describing them into units, synthesizing, compiling into patterns choosing which ones are important and which ones will be learn, and make conclusions so that it is easily understood by oneself and others. The results obtained from this research show that there is a positive
Keywords: *Teaching Staff Training, Work Productivity.*

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan memiliki pengertian yang sangat diperlukan dalam lingkungan produktivitas kerja seperti kepegawaian pendidikan dan organisasi. Hasil dan dukungan organisasi diharapkan dari pelatihan, seperti peningkatan efisiensi guru, kualitas layanan yang baik dan cepat serta hubungan emosional yang baik. Dalam kehidupan ini, kita manusia memiliki rasa kebutuhan sehari-hari terpenuhi, artinya kita manusia secara alami membutuhkan sesuatu untuk memenuhinya, yaitu melalui pekerjaan. Pekerjaan tersebut tentunya harus memiliki keterampilan, pendidikan dan kemampuan masing-masing individu. Karyawan atau gurusering disebut sebagai SDM. Pada kenyataannya, pengembangan SDM adalah tentang membiarkan karyawan bekerja dalam sistem yang produktif dalam suatu organisasi. Tujuan penyusunan kepegawaian adalah untuk memfokuskan pada bagaimana karyawan dapat berhasil baik secara individu maupun dalam organisasi (yusuf .adie e ja suwarno, judul Pengembangan pribadi, Modul 1 p. 1.3). SDM (Sumber daya manusia) adalah sebuah faktor yang telah menempati posisi penting di dalam dunia produksi, yang pada hakekatnya memiliki modal dasar bagi pembangunan nasional, sehingga keberhasilan dan kemajuan dapat dicapai dalam organisasi, karena keberhasilan sumber daya manusia menjadi perhatian penyelenggaraan lembaga atau organisasi. Tentunya sebuah perusahaan sangat membutuhkan orang-orang untuk mengimplementasikan dan menggerakkan visi dan misi perusahaan. Latar belakang dan portofolio untuk memfasilitasi pengembangan bisnis. Hal ini tentu saja menjadi kebutuhan penting bagi banyak perusahaan di dunia pendidikan. Oleh karena itu, perlu dipastikan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan kondisi yang ditetapkan oleh organisasi atau lembaga pendidikan. Strategi yang dapat digunakan untuk mengembangkan bakat mengajar antara lain bimbingan dari supervisor, teman sebaya, pelatihan formal, pendidikan, seminar, dll. sebagai program sosial.

Pelatihan Griya Quran Darul Mahabbah di Kota Pangkal Pinang merupakan salah satu kursus pelatihan Alquran bagi generasi muda, yang bertujuan untuk memahami dan memperdalam ilmu-ilmu Alquran agar generasi muda tidak menutup mata terhadap ilmu tersebut. Pelatihan adalah suatu bentuk kegiatan yang digunakan di lembaga pendidikan atau perusahaan untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan mengajar. Menurut Syamsudin dalam Pujirahayu (2008:18) Pelatihan adalah proses penyelenggaraan pelatihan yang dilakukan secara terus menerus bagi organisasi agar pegawai peserta pelatihan dapat mengembangkan karir dan aktivitas kerjanya dengan mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja pegawai/pegawai, melatih pegawai/pegawai untuk lebih kompleks dan menantang tugas dan melatih karyawan untuk mengembangkan aktivitas kerja mereka. Dari teori ini dapat disimpulkan bahwa guru harus memperoleh keterampilan akademik dan non-akademik yang berkualitas melalui pendidikan dan pelatihan di suatu organisasi atau lembaga. Dilakukan dengan baik dan benar, akan terciptakaryawan yang berkualitas dan produktivitas tenaga kerja yang tinggi. Dengan bantuan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh organisasi atau lembaga, diyakini dapat dijadikan sebagai pengungkit untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang memegang peranan sangat penting.

Menurut Payama J. Simanjuntak dalam bukunya Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia (2003:30) menyatakan: "Produktivitas meliputi pengertian filosofis, pengertian kerjadan teknis operasi. Secara filosofis, produktivitas mencakup pandangan hidup dan sikap berpikir yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas hidup dalam artian kondisi saat ini harus lebih baik dari hari kemarin dan kualitas hidup hari esok harus lebih baik dari hari ini. Dalam hal produktivitas tenaga kerja, setiap guru harus senantiasa meningkatkan kualitas kondisinya agar memperoleh kualifikasi yang memuaskan. Orang perlu bersiap dan merencanakan ketika sesuatu yang buruk terjadi di masa depan.

Menurut sinungan (2002:12) mengatakan bahwa produktivitas diartikan sebagai tindakan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa, produktivitas mengutamakan pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang. Dan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu. Pelatihan merupakan inisiatif untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama kemampuan intelektual dan kemanusiaan. Dalam suatu perusahaan pelatihan merupakan suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi

yang bersangkutan yang biasanya untuk keterampilan khusus seseorang atau kelompok.

Beberapa penelitian sebelumnya yang disatukan oleh para peneliti juga menunjukkan beberapa hasil yang berbeda. Kajian Suparyadi (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Kompetitif Berdasarkan Kompetensi SDM dengan hasil penelitian bahwa pelatihan lebih lanjut berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan terhadap kualitas sumber daya manusia, hasil serupa juga datang dari Latief et al. (2015) dengan nama penelitian Nasionalisme Modul Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III, dimana penelitian menemukan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja dan efisiensi pegawai, namun Sri Langgeng Ratnasar et al. (2020) dengan penelitian Pengaruh hard skills, soft skills dan pelatihan terhadap produktivitas pegawai yang mengikuti pelatihan lanjutan, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa hard skills memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai yang mengikuti pelatihan lanjutan. Soft skills tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai yang mengikuti pelatihan, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian Andi Pettaran dkk (2018) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dengan hasil penelitian, yaitu Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, pengujian lain menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja seorang karyawan.

Dari beberapa latar belakang masalah tersebut di atas, beberapa teori yang dikemukakan para ahli, dan beberapa penelitian sebelumnya tentang pengaruh pendidikan dan produktivitas tenaga kerja, maka penulis memilih penelitian yang berjudul **"Pengaruh pelatihan tenaga pengajar terhadap produktivitas kerja pada Griya Quran Pesantren Darul Mahabbah Kota Pangkal Pinang"**

1.2. Rumusan Masalah

- a. Apakah tenaga pengajar bisa mempengaruhi produktivitas kerja pada Griya Quran Darul Mahabbah Pangkal Pinang.
- b. Apakah Pelatihan tersebut memiliki dampak positif pada produktivitas kerja guru Griya Quran Darul Mahabbah kota Pangkal Pinang.
- c. Apakah secara parsial Produktivitas Kerja guru Griya Quran Darul Mahabbah di kota Pangkal Pinang dapat meningkat setelah adanya training.

1.3. Manfaat Penelitian

- a. Diharapkan bisa memperoleh manfaat dalam lembaga pendidikan di Griya Quran terhadap para tenaga pengajar, santri/wati, bahkan ke orang tua.
- b. supaya bisa dipergunakan sumber referensi kepada mahasiswa untuk menyusun penelitian karya ilmiah terkhusus di bidang ilmu manajemen.
- c. dapat memberikan keefektifan kerja tenaga guru dalam pengajaran di Griya Quran
- d. peneliti berharap agar dapat memberikan inovasi dan motivasi lebih ke tenaga guru di Griya Quran.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Syamsudin dalam Pujirahayu (2008:18) Pelatihan adalah proses penyelenggaraan pelatihan yang dilakukan secara terus menerus bagi organisasi agar pegawai peserta pelatihan dapat mengembangkan karir dan aktivitas kerjanya dengan mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja pegawai/pegawai, melatih pegawai/pegawai untuk lebih kompleks dan menantang tugas dan melatih karyawan untuk mengembangkan aktivitas kerja mereka.

Menurut Payama J. Simanjuntak dalam bukunya Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia (2003:30) menyatakan: "Produktivitas meliputi pengertian filosofis, pengertian kerjadan teknis operasi. Secara filosofis, produktivitas mencakup pandangan hidup dan sikap berpikir yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas hidup dalam artian kondisi saat ini harus lebih baik dari hari kemarin dan kualitas hidup hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Menurut sinungan (2002:12) mengatakan bahwa produktivitas diartikan sebagai tindakan

efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa, produktivitas mengutamakan pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang. Dan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu. Pelatihan merupakan inisiatif untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama kemampuan intelektual dan kemanusiaan.

Kajian Suparyadi (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Kompetitif Berdasarkan Kompetensi SDM dengan hasil penelitian bahwa pelatihan lebih lanjut berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan terhadap kualitas sumber daya manusia, hasil serupa juga datang dari Latief et al. (2015) dengan nama penelitian Nasionalisme Modul Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III, dimana penelitian menemukan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja dan efisiensi pegawai, namun Sri Langgeng Ratnasar et al. (2020) dengan penelitian Pengaruh hard skills, soft skills dan pelatihan terhadap produktivitas pegawai yang mengikuti pelatihan lanjutan, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa hard skills memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai yang mengikuti pelatihan lanjutan. Soft skills tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai yang mengikuti pelatihan, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian Andi Pettaran dkk (2018) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dengan hasil penelitian, yaitu Pendidikan berpengaruh positif signifikan tidak terhadap produktivitas kerja, pengujian lain menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja seorang karyawan.

Menurut Mulyana (2007:14) Produktivitas guru adalah keberhasilan dalam pembelajaran di kelas dilihat dari dua sudut pandang: Dalam prosesnya, seorang guru/pelatih berhasil bila mampu melibatkan sebagian besar siswa secara aktif dalam proses pembelajaran, baik secara fisik, mental maupun sosial.

Menurut Bambang Kussriyanto dalam buku Meningkatkan Produktivitas Karyawan (2004):25)“Konsep produktivitas menggambarkan hubungan antara derajat efisiensi yang dicapai denganderajat efisiensi penggunaan sumber daya manusia”. Menurut Rapareni, Y. Dalam pekerjaannya, profesionalitas seorang guru dibangun melalui kompetensi otentik dalam menunaikan tugasnya untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan. Selain itu, guru profesional juga perlu meningkatkan keterampilan, pemahaman, dan kreativitasnya.

Pelatihan oleh Nadler dan Wiggs mendefinisikan pembinaan/pelatihan sebagai teknik yang difokuskan pada pembelajaran keterampilan, pengetahuan dan sikap yang diperlukan untuk memulai suatu pekerjaan atau tugas atau meningkatkan kemampuan untuk melakukan suatu tugas . Payaman Simanjuntak (2005) mendefinisikan pelatihan sebagai bagian dari investasi sumber daya manusia/investasi pribadi yang ditujukan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja serta meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Bambang Kussriyanto dalam buku Meningkatkan Produktivitas Karyawan (2004):25) “Konsep produktivitas menggambarkan hubungan antara derajat efisiensi yang dicapai denganderajat efisiensi penggunaan sumber daya manusia”. Menurut Rapareni, Y. Dalam pekerjaannya, profesionalitas seorang guru dibangun melalui kompetensi otentik dalam menunaikan tugasnya untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan. Selain itu, guru profesional juga perlu meningkatkan keterampilan, pemahaman, dan kreativitasnya.

III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, menurut Poerwandari penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan dan mengolah data deskriptif seperti transkrip wawancara, catatan lapangan, dan lainnya. Tujuan dari pengkajian ialah menemukan sebuah fakta, lalu sebuah keadaan serta aspek atau situasi yang muncul selama pengkajian berjalan.

Penulis penelitian harus memiliki keterampilan dan teori serta kejelian dalam penelitiannya untuk dapat menganalisis keadaan sosial yang sedang dikaji secara jelas dan berarti. Pengkajiandilakukan di Pesantren Darul Mahabbah di kota Pangkal Pinang. Yang kehadiran pengkaji penelitian sangat berfungsi menjadi sarana dasar yang melibatkan peneliti secara langsung dalam topik pengkajian selama proses tersebut berlangsung. Menurut Sugiono (2012:32) mengatakan bahwa pengkajian kualitatif bersifat holistik serta tidak dapat terbagi, jadi penelitian/pengkajian kualitatif dilandaskan

pada latar sosial, latar tempat, lalu adanya latar pelaku dan yang lainnya. Agar bisa menentukan sinergi penelitian dan suatu kegiatan interaktifnya. Penelitian/Pengkajian ini berfokus untuk menganalisis dampak dari kegiatan pelatihan dosen mengenai produktivitas tenaga kerja pada Griya Quran di Pesantren Darul Mahabbah. Data kualitatif ini diperoleh dalam bentuk wawancara dengan pengelola, orang tuasantri dan guru Griya Quran dalam bentuk penguraian berupa lisan serta penjelasan diskusi.

a. Data atau Informasi Utama/Primer

Sugiyono mengemukakan (2012:225), bahwa data mentah dihasilkan secara langsung dengan mengumpulkan data kepada data banker. Sumber utamanya ialah wawancara yang didapatkan melalui penulis. Dan selain itu juga, penulis harus melakukan sebuah observasi lapangan dan juga harus mengumpulkan data berupa sebuah catatan mengenai situasi dan kejadian.

b. Data atau Informasi Sekunder

Data sekunder ialah data yang diperoleh dengan merekam dokumen-dokumen terkait penelitian dari penulis suatu lembaga, organisasi atau perusahaan, yang diperoleh tanpamentransfer data secara langsung kepada pengumpul data. dan pengamatan langsung di lapangan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti antara lain observasi, wawancara dan dokumentasi. Berikut penjelasannya.

a. Observasi

Observasi adalah suatu cara pengumpulan data melalui pengamatan, pada saat keadaan dan perilaku suatu objek direkam. Menurut Nana Sudjana, observasi adalah pengamatan yang sistematis dan menangkap keadaan yang akan diteliti. Menurut Arikanto (2013:199) .

b. Pengamatan

Pengamatan adalah suatu teknik berdasarkan kebiasaan langsung yang bisa dilihat sertadiamati sendiri pada seseorang untuk mencatat tingkah laku atau peristiwa dan keadaan fisik sebagaimana terjadi dalam keadaan nyata. b.wawancara kerja

c. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode tanya jawab satu arah. Artinya, pertanyaan berasal dari peneliti dan jawabannya diberikan oleh narasumber. Menurut Hopkins, wawancara adalah cara untuk mengalami situasi kelas tertentu dari perspektif yang berbeda. Metode wawancara adalah pertemuan tatap muka dengan menggunakan informasi yang ada. Peneliti memperhatikan kelengkapan data pengetahuan dan informasi yang dibutuhkan untuk mengajar dan melatih guru tentang produktivitas kerja. Wawancara yang digunakan peneliti tidak terstruktur atau berbayar, karena tidak menggunakan wawancara yang sistematis dan menyeluruh untuk mengumpulkan informasi.

d. Dokumentasi

Metode ini dapat diartikan sebagai metode pengumpulan data dengan menggunakan buku, catatan (dokumen) seperti yang dijelaskan oleh Sanapiah Faesal: Jenis penyimpanan, sumbernya tertulis atau berupa bahan rekaman. Pengumpul data hanya perlu mentransfer dokumen yang relevan ke lembar yang telah disiapkan. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang meneliti informasi pribadi responden. Prosedur dokumentasi terdiri dari mengumpulkan informasi tentang objek dalam bentuk buku catatan, teks, buku, dll. Metode ini juga digunakan dua kali, mengumpulkan informasi secara online dan offline, serta mengecek buku referensi dan jurnal lain terkait topik penelitian. Data harus menjelaskan hasil yang ada.

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah purposive sampling, yaitu metode

pengambilan sampel secara purposive dimana informasi dicari sesuka hati, karena sudah mengetahui tempat-tempat yang dijadikan tempat penelitian kualitatif, dan peneliti serta informan merupakan informasi primer dan informasi sekunder. Ketika seorang informan memberikan gambaran dan pemahaman tentang topik penelitian. Menurut (Sugiyono, 2012:218).

Analisis data adalah proses menganalisis dan mengolah data menjadi informasi yang berguna, menarik kesimpulan dan memecahkan masalah. Seperti Sugiyono (2010: 335). Teknik analisis data mengacu pada proses pencarian data, sistematika pengumpulan data hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori-kategori, menguraikannya ke dalam satuan-satuan, mensintesis, menggabungkan, memilih mana yang penting dan apa yang dipelajari, dan penggalian menarik kesimpulan sehingga mudah bagi orang lain untuk memahami. Untuk mengamati data yang dihasilkan dalam penelitian, bisa digunakan sebuah analisis data serta analisis kualitatif dengan melakukan pendekatan survei, yaitu prosedur dimana peneliti menjelaskan lokasi penelitian.

Berikut beberapa langkah yang dilakukan peneliti untuk menganalisis data:

1. Reduksi data

Menurut Sugiyono (2010:338). Reduksi data berarti meringkas, memilih mana yang paling penting, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan pola, dan menghilangkan hal-hal yang tidak perlu. Minimisasi informasi merupakan suatu bentuk sebuah analisis yang mengidentifikasi, lalu mengarahkan, serta membuang, mengklasifikasikan dan juga mengatur informasi tidak perlu dikarenakan kesimpulan akhir harus ditarik darinya.

2. Pengumpulan Data/Informasi

Pengumpulan data/informasi berarti mencari, merekam dan mengumpulkan pengamatan dan mendengarkan sesaat, yaitu. merekam berbagai informasi secara objektif dan tepat pada saat itu.

3. Penyajian Informasi

Ini adalah ringkasan terstruktur informasi yang memberikan kesempatan untuk mengembangkan kesimpulan dan tindakan yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian. Mengumpulkan dan menyajikan informasi adalah bagian yang sangat penting dalam membuat laporan dan survei.

4. untuk menarik kesimpulan

Terakhir menarik kesimpulan dari hasil penelitian sebelumnya untuk mendapatkan hasil yang diinginkan peneliti.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada dasarnya tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan produktivitas kerja seperti keterampilan, kualitas dan kompetensi guru yaitu ustadz/ustadzah di Griya Quran. Wawancara mendalam dengan pimpinan pondok pesantren Griya Quran Darul Mahabbah di Pangkal Pinang Ustadz Muhammad Rozi S.Pd.I menyatakan bahwa memberikan pelatihan bagi tenaga

pengajar dapat menjadi cara yang positif untuk meningkatkan kualitas Pondok Pesantren Griya Quran Darul Mahabbah. Dengan bekal ilmu yang baik dan keislaman serta pengajar yang berkualitas dapat menambah warna keterampilan lulusan Pesantren Griya Quran Darul Mahabbah.

Pelatihan oleh Nadler dan Wiggs mendefinisikan pembinaan/pelatihan sebagai teknik yang difokuskan pada pembelajaran keterampilan, pengetahuan dan sikap yang diperlukan untuk memulai suatu pekerjaan atau tugas atau meningkatkan kemampuan untuk melakukan suatu tugas. Payaman Simanjuntak (2005) mendefinisikan pelatihan sebagai bagian dari investasi sumber daya manusia/investasi pribadi yang ditujukan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja

serta meningkatkan kinerja karyawan. Di Griya Quran tidak ada peraturan khususnya bagi guru di Griya Quran pada tingkat pendidikan, namun pimpinan lembaga pendidikan mengadakan atau menyelenggarakan kelas khusus bagi guru berupa kelas khusus teori belajar seperti tahsin dan tahfiz (huruf Mahorijul, ciri huruf tajwid dan hafalan Al-Qur'an). Di Griya, pelatihan Al Quran dapat meningkatkan kualitas dan kompetensi seorang guru Al Quran untuk menguasai metode Ummi.

Pelatihan juga memiliki arti lain, yaitu kesempatan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan karyawan dan pekerja yang ditugaskan pada posisi atau tugas tertentu di perusahaan atau lembaga. Menurut Mathis and Jackson (2003) dikutip oleh (Zainal et al., 2015:171) terdapat empat tahapan atau proses pelatihan guna mewujudkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas antara lain :

- 1) Assessment: Metode yang paling umum digunakan untuk menilai kompetensi SDM. Ini digunakan untuk mengidentifikasi dan merekrut karyawan yang diharapkan memiliki potensi manajemen pada posisi tertentu di masa depan.
- 2). Konsep: langkah penting untuk memastikan bahwa manajemen memiliki produk pelatihan yang dirancang secara profesional yang memenuhi kebutuhan organisasi.
- 3). Pengiriman: diimplementasikan untuk memungkinkan distribusi materi kepada pelatih untuk memungkinkan pelatih memberikan pelatihan tentang subjek tersebut. Tujuannya agar para peserta pelatihan mendapatkan pelatihan.
- 4) Evaluasi: Proses menentukan kemajuan program latihan terhadap tujuan yang dapat dicapai. Pendidikan mengacu pada perolehan pengetahuan dan keterampilan sebagai hasil dari pembelajaran keterampilan profesional atau praktis dan informasi berguna yang berkaitan dengan keterampilan tertentu. Pelatihan adalah istilah manajemen sumber daya manusia yang sempit yang mencakup kegiatan pelatihan yang dirancang khusus, seperti: prosedur pelatihan khusus, pelatihan terkait tugas dan program identifikasi pekerjaan.

Pendidikan juga merupakan proses yang berkesinambungan atau tidak pernah berakhir. Bahkan orang yang sudah berada dalam organisasi perlu disegarkan dan dilatih atau dapat mempelajari cara kerja yang baru. Oleh karena itu, pelatihan terdiri dari tiga dimensi: memperoleh pengetahuan, meningkatkan keterampilan dan mengubah sikap dan perilaku. Perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan dalam pembelajaran ini merupakan aspek yang sangat penting. Memperoleh pengetahuan dan meningkatkan keterampilan tidak ada gunanya kecuali sikap dan perilaku individu berubah untuk meningkatkan kinerja dengan lebih baik. Tujuan pelatihan adalah untuk peningkatan produktivitas, peningkatan efisiensi dan efektivitas serta peningkatan daya saing. Manfaat gerakan meningkatkan rasa percaya diri, meningkatkan kemandirian, mengurangi deindividuasi dan meningkatkan rasa memiliki. Dalam Griya Quran terdapat metode pembelajaran yaitu metode Ummi yang diajarkan kepada santri namun sebelumnya guru atau tutor dilatih terlebih dahulu agar pembelajaran berhasil sesuai visi dan misi lembaga. Berdasarkan hasil beberapa wawancara mendalam dengan orang tua santri Pondok Pesantren Griya Quran Darul Mahabbah yaitu Sabrina Ramayanti selaku orang tua santri Natasya Althofunnisa diketahui bahwa santri Pondok Pesantren Griya Quran Darul Mahabbah lebih cepat. Pemahaman teori belajar seperti tahsin dan tahfiz, huruf makhorijul, karakter, tajwid dan parkerisasi alquran ditunjukkan oleh anaknya yang usai bersekolah di Pesantren Griya Quran Darul Mahabbah. Begitu juga dalam wawancara dengan Pak Rizal, ayah dari mahasiswa Abil Jundri. Dijelaskannya, Pesantren Griya Quran Darul Mahabbah memiliki kualitas yang baik dalam mendidik generasi anak muslim karena didukung oleh tenaga pengajar yang berpengalaman dan memahami siswa.

Produktivitas kerja adalah pola pikir yang selalu mengingat bahwa kualitas hidup hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Jika pekerjaan guru sangat produktif, guru dapat menunjukkan hasil yang sama dan lebih banyak masukan akan menghasilkan lebih banyak. Hal ini juga tercermin dari semangat dan antusiasme guru dalam mengajar di kelas dan rasa percaya Menurut Mulyana (2007:14) Produktivitas guru adalah keberhasilan dalam pembelajaran di kelas dilihat dari dua sudut pandang: Dalam prosesnya, seorang guru/pelatih berhasil bila mampu melibatkan sebagian besar siswa secara aktif dalam proses pembelajaran, baik secara fisik, mental

maupun sosial..

Menurut hasil, seorang guru/pelatih dianggap berhasil bila mampu mengubah perilaku sebagian besar siswa menjadi penguasaan keterampilan dasar yang baik.

Menurut Bambang Kussriyanto dalam buku Meningkatkan Produktivitas Karyawan (2004):25 “Konsep produktivitas menggambarkan hubungan antara derajat efisiensi yang dicapai denganderajat efisiensi penggunaan sumber daya manusia”. Menurut Rapareni, Y. Dalam pekerjaannya, profesionalitas seorang guru dibangun melalui kompetensi otentik dalam menunaikan tugasnya untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan. Selain itu, guru profesional juga perlu meningkatkan keterampilan, pemahaman, dan kreativitasnya.

Jika pendidikan dilakukan dengan baik dan benar sesuai dengan harapan lembaga Griya Qurani, maka produktivitas kerja juga akan menghasilkan kualitas kerja yang positif. Karena produktivitas ini sangat penting untuk mempertahankan atau meningkatkan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi. Hasil yang baik dapat dicapai melalui sumber daya manusia yang efektif. Produktivitas tenaga kerja yang rendah memperlambat pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan dan tidak dapat sepenuhnya mengembangkan visi dan misi. Berkaitan dengan produktivitas kerja Griya Quran, ketika semua guru masuk lembaga, para guru harus mengikuti pelatihan sesuai petunjuk lembaga, agar produktivitas kerja Griya Quran maksimal atau dihasilkan dengan baik. Hal ini tentunya membutuhkan dorongan dan motivasi dari pimpinan lembaga serta faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap.

V. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan temuan tersebut, peneliti membuat kesimpulan sebagai berikut tentang dampak pelatihan guru terhadap suatu produktivitas kerja di Griya Quran Darul Mahabbah Pangkal Pinang :

Pelatihan berdampak positif terhadap suatu produktivitas kerja guru Griya Quran Darul Mahabbah kota Pangkal Pinang. Hal ini dikemukakan setelah hasil wawancara dengan Ketua Pondok Pesantren Griya Quran Darul Mahabbah di Ustadz, Pangkal Pinang, Muhammad Rozi S.Pd.I, bahwa melatih tenaga pengajar bisa menjadi cara yang positif untuk memperbaiki keadaan. Pesantren Darul Mahabbah Griya Quran Berkualitas. Dengan bekal ilmu yang baik dan keislaman serta pengajar yang berkualitas dapat menambah warna keterampilan lulusan Pondok Pesantren Griya Quran Darul Mahabbah.

Hasil secara parsial produktivitas kerja guru Griya Quran Darul Mahabbah di kota Pangkal Pinang meningkat setelah mendapat pelatihan. Hal ini dicapai dengan melakukan wawancara ekstensif dengan orang tua siswa dan mengamati siswa untuk lebih memahami dan mengevaluasi pengajaran guru mereka yang terlatih dan kompeten

5.2. Saran

Berdasarkan pada simpulan penelitian dengan tema pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan para pengajar Griya Quran di Darul Mahabbah kota Pangkal Pinang, maka peneliti menyarankan beberapa hal antara lain :

- a. Dapat memberikan fasilitas pengajaran yang berkualitas sehingga dalam proses belajar mengajar bisa berjalan sesuai dengan harapan.
- b. Dapat Memberikan sebuah kesempatan pada pengajar agar bisa melatih sertamengasah skill pada dalam diri masing-masing para pengajar.
- c. Pada produktivitas kerja diharapkan dapat menumbuhkan Sumber Daya Manusia yang religius.

- d. Pada program guru yaitu hafalan Al-Quran lebih di terapkan lagi sehingga para pengajar tidak lupa dengan hafalan Quran mereka, karena adanya kegiatan pelatihan dan muroja'ah serta tidak lupa akan hafalan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Artikel dalam Jurnal Publikasi

- Rapareni, Y. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Guru Yayasan Jihadiyah Palembang*. 2013. Vol 3 no 3. Hal. 216-217
- Audah, Z. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru di SMAMuhammadiyah Martapura*. Maret 2020. Jilid 10 no 2. Hal 160.
- Triasmoko, D. Dkk. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Juli 2014. Vol.12no 1. Hal 3.
- Pettarani, Andi. Dkk. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*. Agustus 2018. Hal 66-81
- Ratnasari S L . *Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan*. Vol. 7 No. 2 Tahun 2020. Hal 221-224
- Nana Sudjana, *Penelitian dan Penilaian* (Bandung: Sinar Baru,1989),hlm.84.
- Cholid Narbuko dkk. *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara,1997), hlm.76. S.Nasution, *Metode Research* (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hlm.128

Buku

- Iswan. 2021. *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*. Depok. Raja Grafindo Persada. 1 Maret 2021. (iswan, 2021)
- Pahrudin, agus. Tulus Suryanto. Syaiful Bahri. 2013. *Kajian Pengawasan Dan Keikatan Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja*. Lampung Selatan. Pustaka Ali Imron. 2013
- Nugraha F. 2020. *Pendidikan dan Pelatihan pada konsep implementasi dalam pengembanganSDM*. Jakarta. Litbangdiklat press. September 2020.
- Abdul Majid dan Chaerul Rochman. *Pendekatan Ilmiah Dalam Implementasi Kurikulum 2013*, Bandung, PT Remaja Rosda Karya, hal.1
- Suparyadi. 2015. *manajemen sumber daya manusia menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Yogyakarta. CV Andi Offset. 2015.
- Latief, yudi. Dkk. 2015. *Nasionalisme Modul Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golonganlll*. Jakarta.

Artikel dari konferensi ilmiah/prosiding

- Abdurrahman Fatoni, op-cit., hlm. 105 dan 112
- Sutrisno Hadi ,Op-Cit., hlm 157

Disertasi/tesis/skripsi

- Abdurrahman Fatoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta: Rineka Cipta,2011), hlm.104.
- Sanafiah Faesal, *Dasar dan Teknik Penelitian Keilmuan Sosial* (Surabaya: Usaha Nasional, 2002).hlm.42-43

Website / laman

<https://ojs.palcomtech.com/index.php/jenius/article/view/523>

Dipublikasikan : 03-03-2013

<https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/413>

Dipublikasikan : 2019