

ANALISIS PERAN HUMAN CAPITAL DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KEMAMPUAN GURU DALAM MELAKUKAN TRANSFER OF KNOWLEDGE PADA MASA PANDEMI COVID-19

Edi Jusriadi¹⁾ Masnaeni Mansyur Tiara²⁾

¹⁾Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email: edi.jusriadi@unismuh.ac.id

²⁾Guru Madrasah Ibtidaiyah YPRI Wawondula
email: masnaeni.mansyurtiara@gmail.com

Abstract

This study aims to explain the role of human capital and achievement motivation in the ability of teachers to transfer of knowledge in the midst of the Covid-19 pandemic. This type of research is a qualitative descriptive study. The informant in this study was a teacher at Madrasah Ibtidaiyah YPRI Wawondula. Data collection techniques were carried out by observation, interviews and documentation. The data analysis technique used by researchers is data reduction and triangulation. The results of the study are: The role of Human Capital or teachers is very influential on the ability of achievement motivation, Teachers are required to become learner teacher and master in information technology related to the use of online learning applications, teachers must be able to provide material that attracts students' attention So that teachers must take various kinds of training to master online learning applications to attract more students to learn online in the during COVID-19 pandemic. After participating in training on the use of online learning applications and providing additional incentives for purchasing internet quotas, the teachers are increasingly motivated to be more creative in making learning materials that attract students to learn.

Keywords: Human Capital, Achievement Motivation and Teacher Ability.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan peran human capital dan motivasi berprestasi terhadap kemampuan guru dalam melakukan transfer of knowledge di tengah pandemi covid-19. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Informan dalam penelitian ini adalah Guru Madrasah Ibtidaiyah YPRI Wawondula. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah reduksi data dan triangulasi. Hasil penelitian yaitu: Peran Human Capital atau Guru sangat berpengaruh terhadap kemampuan motivasi berprestasi, Guru dituntut untuk menjadi guru pembelajar dan menguasai teknologi Informasi terkait penggunaan aplikasi pembelajaran online, guru harus mampu memberikan materi yang menarik perhatian peserta didik. Sehingga guru harus mengikuti berbagai macam pelatihan untuk menguasai aplikasi pembelajaran online agar lebih menarik minat siswa untuk belajar online di tengah pandemi covid19. Setelah mengikuti pelatihan penggunaan aplikasi pembelajaran online dan pemberian insentif tambahan untuk pembelian kuota internet guru semakin termotivasi untuk lebih kreatif dalam membuat materi pembelajaran yang menarik minat siswa untuk belajar.

Kata kunci : Human Capital, Motivasi Berprestasi dan Kemampuan Guru

1. PENDAHULUAN

Kinerja dalam perspektif *Human Resource Development* (HRD) baik dalam bentuk kinerja tugas (*task performance*) maupun kinerja kontekstual (*contextual performance*) membutuhkan modal manusia (*human capital*), dalam *Resource Based Theory* (RBT) dari Wernerfelt (1984) dan Barney (1991) bahwa dalam era ekonomi berbasis pengetahuan dan teknologi tuntutan peningkatan kualitas, efektifitas dan efisiensi tidak hanya bergantung pada ketersediaan *physical capital* dan *financial capital* tetapi sangat tergantung pada peran *human capital* (Nothnagel, 2008). Sehingga Johanson *et al.*, (1999), menyatakan bahwa daya saing yang berbasis teknologi hanyalah sementara sedangkan keunggulan berkelanjutan bergantung pada pengembangan *intellectual capital the human*

capital dan kemampuan organisasi menciptakan *added value* (Lev, 2001; Sveiby, 2001; Hurwitz *et al.*, 2002).

Peran *human capital* atau guru dalam menciptakan pendidikan yang bermutu sangat ditentukan oleh kemampuan *intellectual capital* yang dimiliki seorang guru dalam melakukan *transfer of knowledge*. Dalam Undang-undang guru dan dosen Nomor 14 Tahun 2005 pada Bab IV pasal 8 berbunyi “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Selanjutnya pada pasal 10 ayat (1) berbunyi “Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Dalam upaya menciptakan kompetensi tersebut maka seorang guru perlu meningkatkan kemampuan yang dimiliki baik dalam bentuk pendidikan formal, non-formal, dan informal. Sehingga kompetensi guru akan sangat menentukan efektivitas dan efisiensi proses pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah YPRI Wawondula Kabupaten Luwu Timur. Data empirik menunjukkan bahwa jumlah guru di di Madrasah Ibtidaiyah YPRI Wawondula Kabupaten Luwu Timur sebanyak 16 guru. Dari 16 guru 100 % berkualifikasi S1 dan 0 % berkualifikasi S2. Sedangkan dalam pengembangan keterampilan dalam bentuk kegiatan ilmiah dalam menunjang proses pembelajaran baru 11 orang (69%) guru kelas pernah mengikuti pelatihan media pembelajaran online di luar sekolah dan 5 orang (31%) guru bidang studi belum mengikuti pelatihan online di luar sekolah melainkan hanya belajar dari guru-guru yang sudah mengikuti pelatihan, sementara guru kelas yang berusia lanjut sudah mengikuti pelatihan di luar sekolah masih kurang mampu menerapkan ke peserta didik hasil dari pelatihan yang diberikan. Data ini menunjukkan bahwa dari aspek kualitas dan motivasi guru di Madrasah Ibtidaiyah YPRI Wawondula Kabupaten Luwu Timur dalam pengembangan diri masih tergolong rendah. Sehingga berdampak pada kemampuan guru dalam melakukan adaptasi perubahan sistem pembelajaran.

Proses pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah YPRI Wawondula Kabupaten Luwu Timur pada tahun ajaran 2019-2020 mengalami perubahan dari sistem tata muka ke pembelajaran daring melalui penggunaan teknologi informasi. Perubahan ini tentunya memberi dampak terhadap guru, siswa, dan bahkan orang tua siswa. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan diperoleh informasi bahwa guru di Madrasah Ibtidaiyah YPRI Wawondula memiliki motivasi untuk melakukan adaptasi sistem pembelajaran akan tetapi terkendala pada aspek kemampuan dalam menggunakan teknologi informasi. Sehingga hal ini menjadi permasalahan utama yang dialami guru di Madrasah Ibtidaiyah YPRI Wawondula dalam melakukan *transfer of knowledge* pada masa pandemi covid-19.

Kualitas *human capital* menjadi kunci dalam melakukan *transfer of knowledge* pada masa pandemi covid-19. Sehingga menurut Alwi, (2001) Strategi untuk meningkatkan keunggulan kompetitif dalam praktik *Human Resource Development* (HRD) dapat dilakukan melalui pengembangan *intellectual capital*. Pengembangan *intellectual capital* dalam pandangan Swanson dan Holton (2001) dan Stoner (2005), dapat dilakukan melalui proses pembelajaran dalam bentuk *training and development*. *Training and development* dalam pandangan teori sistem dapat berfungsi sebagai *leverage* atau sebagai proses yang dapat meningkatkan kinerja, (Swanson and Holton III, 2009).

Berdasarkan kondisi tersebut maka penelitian ini penting dilakukan karena banyaknya permasalahan yang terjadi dan dialami guru dalam adaptasi perubahan sistem pembelajaran dari tata muka ke pembelajaran daring. Penelitian ini fokus pada aspek kualitas human capital/guru, motivasi berprestasi, dan kemampuan guru dalam melakukan transfer of knowledge pada masa pandemi covid-19.

2. KAJIAN PUSTAKA

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah seni atau suatu ilmu. Manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (science) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.1 Pengertian sumber daya manusia (SDM) yaitu berawal dari kata Daya (energi) dalam konteks SDM mempunyai arti “Daya yang bersumber dari manusia berupa tenaga atau kekuatan yang ada pada diri manusia itu sendiri, yang memiliki kemampuan (competency) untuk dinamika, artinya untuk bisa maju positif dalam setiap aspek kegiatan dalam lembaga. Kegiatan membangun atau melakukan

kegiatan pembangunan, adalah suatu proses kegiatan yang sistematis yang ada kelanjutannya untuk lebih baik dibandingkan dengan keadaan sebelumnya, baik bagi diri manusia itu sendiri, maupun lembaga dimana ia berkerja maupun bagi masyarakat lingkungan dimana kemampuan manusia tersebut dilaksanakan. Mampu membangun berarti “Daya” (energi) dan adanya kemauan untuk bekerja dengan benar, baik dan bertanggungjawab. Dari pengertian SDM ini menunjukkan bahwa tidak semua manusia dapat disebut sebagai SDM karena manusia yang tidak mempunyai / memiliki daya dalam arti kemampuan, maka itu tidak layak disebut sebagai SDM.

Menurut Nawawi mengatakan ada tiga pengertian Sumber Daya Manusia yaitu:

- Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu lembaga (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
- Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (nonmaterial/nonfinansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya juga dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkiran, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian.

Manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang kita jalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja bersama kita dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan atau bertambah.

Manajemen sumber daya manusia dapat di definisikan sebagai proses pencapaian tujuan organisasi melalui mendapatkan, mempertahankan, memberhentikan, mengembangkan, dan menggunakan atau memanfaatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan sebaik-baiknya”. Berbagai pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain : adanya yang menciptakan Human Resources, ada yang mengartikan sebagai manpower management serta ada yang menyertakan dengan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

- Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description (pembagian tugas dan tanggung jawab), job specification (spesifikasi pekerjaan), job requirment (syarat pekerjaan), dan job evaluation (evaluasi pekerjaan).
- Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *the ringht man in the right place and the right man in the ringht job* (menempatkan karyawan pada tempat dan kedudukan yang tepat).
- Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas manajemen SDM adalah untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada SDM. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

- 1) Fungsi Manajerial meliputi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (directing), pengendalian (controlling).
- 2) Fungsi Operasional terdiri dari pengadaan tenaga kerja (SDM), pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja.

Fungsi-fungsi manajemen SDM mungkin akan dijumpai ada beberapa perbedaan dalam berbagai literatur, hal ini sebagai akibat sudut pandang, akan tetapi dasar pemikirannya relatif sama. Aspek lain dari Manajemen SDM adalah perenannya dalam pencapaian tujuan perusahaan secara terpadu. Manajemen SDM tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan, tetapi juga memperhatikan kebutuhan karyawan dan pemilik tuntutan masyarakat luas. Peranan Manajemen SDM adalah mempertemukan atau memadukan ketiga kepentingan tersebut yaitu perusahaan, karyawan dan masyarakat luas, menuju tercapainya efektivitas, efisiensi, produktivitas dan kinerja perusahaan. Berbagai kegiatan dalam rangka Manajemen SDM seperti dikemukakan di atas apabila telah terlaksana secara keseluruhan akan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan dan SDM yang ada pada perusahaan tersebut. Pelaksanaan berbagai fungsi Manajemen SDM sebenarnya bukan hanya dapat menciptakan SDM yang produktif mendukung tujuan perusahaan, akan tetapi menciptakan suatu kondisi yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan potensi dan motivasi SDM dalam berkarya. Pelaksanaan job analysis, perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, penempatan dan pembinaan karier serta pendidikan dan pelatihan yang baik akan meningkatkan potensi SDM untuk berkarya karena telah mendapatkan bekal pengetahuan dan keterampilan dan ditempatkan pada kedudukan yang tepat (*the right man on the right place*). Sedangkan pelaksanaan fungsi-fungsi SDM lainnya seperti kompensasi, perlindungan, dan hubungan perbutuhan yang baik akan dapat menimbulkan stimulus yang mendorong meningkatnya motivasi kerja SDM.

c. Komponen Intellectual Capital

1) Human Capital

Joshi et al.,(2003), menyatakan bahwa human capital merupakan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki setiap karyawan yang dapat ditingkatkan melalui program pendidikan dan pelatihan. Moeheriono (2012:305) mendefinisikan human capital (modal manusia) sebagai berikut: “Human capital merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut”. Sedangkan menurut Sangkala (2006:40): “Human capital (modal manusia) merupakan refleksi dari pendidikan, pengalaman, pengetahuan, intuisi dan keahlian”.

Human capital merupakan tempat bersumbernya pengetahuan yang sangat berguna, keterampilan, dan kompetensi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Human Capital mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Jika perusahaan berhasil dalam mengelola pengetahuan karyawannya, maka hal itu dapat meningkatkan human capital. Human capital ini yang nantinya akan mendukung structural capital dan customer capital / relational capital.

2) Structural Capital

CIMA, (2005), structure capital adalah pengetahuan yang berada di dalam organisasi yang terdiri atas rutinitas organisasi, prosedur, system, budaya, dan database. Structural capital (modal organisasi) didefinisikan oleh Moeheriono (2012:306) sebagai berikut: “Structural capital merupakan kemampuan perusahaan atau organisasi dalam memenuhi proses rutinitas dan strukturnya yang mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan kinerja intelektual yang optimal serta kinerja bisnis secara keseluruhan”. Sedangkan menurut Sangkala (2006:47) Structural capital adalah sebagai berikut: “Bentuk kekayaan yang nyata bagi organisasi, yang berfungsi sebagai tempat dimana seluruh hasil aktifitas penciptaan nilai yang dihasilkan oleh modal manusia tersimpan dan sebagai infrastruktur bagi modal manusia untuk menjalankan aktifitas penciptaan nilai”.

3) Relational Capital

Relational Capital adalah penciptaan hubungan kerja dan lingkungan kerja yang harmonis baik secara internal organisasi maupun eksternal organisasi (Maheka,2008). Moeheriono (2012:306) mendefinisikan Relational capital sebagai berikut: “Relational capital merupakan hubungan yang harmonis yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitranya, baik yang berasal dari pemasok yang andal dan berkualitas, berasal dari pelanggan yang loyal dan merasa puas akan pelayanan perusahaan yang bersangkutan, berasal dari hubungan perusahaan dengan pemerintah maupun dengan masyarakat sekitar”.

d. Motivasi Berprestasi

Motivasi dapat dijelaskan sebagai suatu dasar pendorong atau perangsang yang menyebabkan orang akan berbuat sesuatu dan motivasi ini merupakan penuntun kekuatan yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Gibson et al. (2010:175) motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mampu mendorongnya melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi berprestasi merupakan teori yang dikembangkan oleh McClelland dan rekannya, yang disebut pula dengan teori kebutuhan McClelland. McClelland dalam Mangkunegara (2005), mendefinisikan motivasi berprestasi adalah “suatu hasrat atau keinginan untuk melakukan segala sesuatu sebaik-baiknya, bukan demi memperoleh penghargaan sosial, melainkan untuk mencapai kepuasan batin dalam dirinya.” Pendapat Atkinson dikutip Wahidin (2001:20) mengemukakan bahwa: “motivasi berprestasi didasarkan atas dua hal yaitu adanya tendensi untuk meraih sukses dan tendensi untuk menghindari kegagalan”. Jadi, motivasi menurut pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan respons dari suatu aksi, yaitu tujuan. Dengan kata lain, motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena rangsangan atau dorongan oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Menurut Gibson secara umum teori motivasi dibagi dalam dua kategori, yaitu teori kepuasan (*content theories*), dan teori proses, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Teori Kepuasan

Teori ini membahas berbagai macam persoalan motivasi yang menitikberatkan pada kebutuhan dan sasaran tujuan suatu perilaku manusia, Teori kepuasan terdiri dari beberapa teori sebagai berikut:

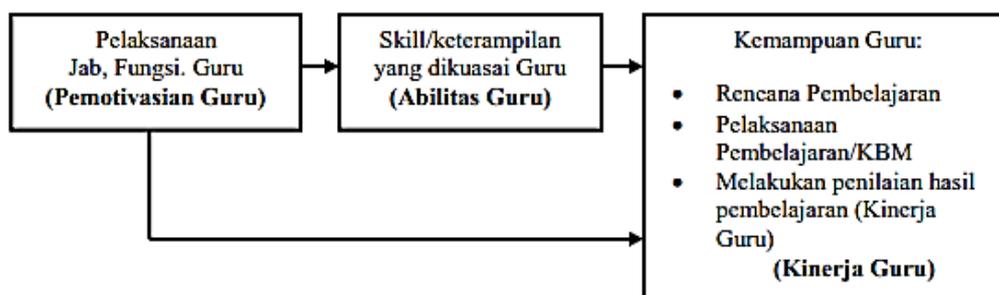
- 1) Teori Kebutuhan (*Need Theory*)
- 2) Teori Dua Faktor Herzberg
- 3) Teori Prestasi dari McClelland,

b) Teori Proses

Teori ini membahas berbagai macam persoalan motivasi yang menitikberatkan pada bagaimana orang berperilaku dan mengapa berperilaku berdasarkan pada motivasi yang mereka pilih, Yang termasuk dalam kelompok ini adalah:

- 1) Teori Ekspektasi (Teori Pengharapan)
- 2) Teori Pembentukan Perilaku oleh Skinner
- 3) *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Pelatihan adalah suatu proses membantu orang lain dalam memperoleh skill dan pengetahuan (M. Saleh Marzuki, 1992:5). Sedangkan Michael J. Jucius dalam Moekijat (1991 : 2) menjelaskan istilah latihan untuk menunjukkan setiap proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu. Jadi, guru yang memiliki hasil atau prestasi yang sangat baik dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan menggunakan kemampuan-kemampuan yang dimilikinya, maka guru tersebut tentunya memiliki kinerja yang sangat baik pula sehingga tujuan pendidikan akan tercapai. Pembahasan yang lebih spesifik berkaitan dengan kinerja guru, menurut Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas (2008: 37), kinerja atau unjuk kerja dalam konteks profesi keguruan adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran/KBM, dan melakukan penilaian hasil belajar. Adapun hubungan alur kinerja, motivasi, dan abilitas guru dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar Hubungan Kinerja-Kualitas Human Capital-Kemampuan Guru

Gambar 1 menunjukkan bahwa salah satu faktor yang berperan penting dalam peningkatan kinerja guru adalah motivasi. Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk mulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Disamping itu motivasi juga dapat dinilai sebagai suatu daya dorong (*driving force*) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini, motivasi menunjuk pada gejala yang melibatkan dorongan perbuatan terhadap tujuan tertentu. Jadi, motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi, yaitu tujuan.

Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia tetapi kemunculannya karena rangsangan atau dorongan oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan. Teori hirarki kebutuhan Maslow, mendasarkan motivasi manusia pada kebutuhan yang bersifat hirarki yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman/ perlindungan, kebutuhan akan afiliasi/ penerimaan, kebutuhan akan penghormatan/ penghargaan, dan kebutuhan untuk aktualisasi diri. Kinerja guru akan berhasil jika guru tersebut mempunyai motivasi dalam kerjanya. Tinggi rendahnya motivasi seorang guru akan mempengaruhi keberhasilan dalam proses pendidikan dan akan berpengaruh pada kinerja guru tersebut.

Peran dan tanggungjawab guru sangatlah penting, sehingga guru dituntut harus memiliki berbagai macam kriteria yang harus dimiliki sebagaimana yang telah ditetapkan oleh pemerintah yaitu dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2005 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengenai guru, pemerintah melakukan lima langkah, yaitu: guru terdidik dengan baik, yakni menempuh pendidikan D-4 atau S1

e. Kemampuan Guru

Guru merupakan tenaga profesional yang memiliki tugas untuk mengajar, mendidik dan melatih siswa sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Untuk menjalankan tugasnya sebagai pendidik, guru tidak hanya mentransfer ilmu saja, melainkan juga mendidik, dalam arti lain membentuk karakter siswa menjadi pribadi yang baik. Dalam membentuk karakter siswa menjadi pribadi yang baik dapat dilakukan dengan cara menentukan, melaksanakan, dan membiasakan siswa untuk melakukan kegiatan yang sesuai dengan pembentukan karakter yang diharapkan dalam proses pembelajaran. Dalam pandangan masyarakat guru dianggap ujung tombak dari proses pendidikan. Oleh karena itu baik atau buruknya suatu hasil pendidikan selalu dikaitkan dengan keberhasilan atau kegagalan dari seorang guru dalam melaksanakan pendidikan.

Sosok guru mempunyai rasa simpati, empati dan kasih sayang, serta toleransi. Sedangkan teknologi mesin tidak mempunyai hal itu. Maka di sini peran guru amat strategis dan bagaimana seorang guru bisa menjaga kompetensinya. Berbicara masalah kompetensi, ada empat kompetensi dasar yang harus diketahui seorang guru yakni kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional.

Sistem pembelajaran daring dari rumah di tengah pandemi covid-19 peran guru tetap diperlukan. Peran guru sebagai pengajar dan pendidik tidak tergantikan oleh teknologi, dalam hal ini HP, laptop atau internet. Di saat ini peran guru sebagai pengajar telah hilang dalam masa *Learning from Home*. Siswa tidak mengalami peran guru dalam menyampaikan, menjelaskan materi pembelajaran. Siswa kehilangan kesempatan untuk bertanya kepada guru mengenai materi yang belum dimengerti atau dikuasainya. Siswa merasa kehilangan metode atau teknik penyampaian materi oleh guru yang dianggapnya menarik bagi dia dalam menguasai suatu materi. Siswa merasa kehilangan kesempatan untuk berdiskusi bersama temannya dalam konteks ruang belajar yang kondusif. Guru yang sabar dan setia mendampingi mereka dalam dinamika pergaulan selama di sekolah pun tidak dialaminya. Pola-pola penanaman nilai-nilai hidup oleh guru-guru yang variatif tidak dialaminya. Untuk itu pembelajaran di tengah pandemi covid-19 menuntut kemampuan Guru dalam mentransfer ilmu ke peserta didik.

Pembelajaran di tengah pandemic covid-19 harus terus dilaksanakan meskipun banyak terjadi kendala di lapangan. Namun dengan begitu maka sebaiknya setiap Instansi pendidikan memberikan pelatihan pengembangan kemampuan guru dalam pembelajaran, misalnya dengan pelatihan menggunakan teknologi IT, pelatihan menggunakan media pembelajaran (Aplikasi Online),

menggunakan absensi online dan media pembelajaran online lainnya. Setelah dilakukan pemberian pelatihan kepada setiap Guru maka diharapkan pembelajaran daring yang dilakukan saat ini agar menjadi lebih mudah untuk di pahami dan diimplementasikan ke peserta didik. Di samping itu setelah guru mengikuti pelatihan, diharapkan pemberian tugas-tugas ke peserta didik menjadi lebih mudah untuk di pahami dan menyenangkan untuk diterima oleh peserta didik. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan peran guru dalam mentransfer ilmu ke peserta didik sangatlah besar bukan hanya sekedar mentransfer ilmu namun diperlukan pengetahuan yang lebih dengan cara terus belajar serta mengikuti berbagai pelatihan untuk peningkatan kompetensi guru, selain itu guru tidak akan pernah tergantikan oleh teknologi. Guru memiliki kompetensi dan keterampilan dalam mengajarkan dan mendidik siswa di sekolah. Karena itu, kehadiran guru dengan kelebihan dan keterbatasannya perlu diapresiasi oleh orang tua.

3. METODE

Pendekatan dan jenis data yang digunakan, penelitian ini termasuk dalam penelitian kualitatif sehingga akan menghasilkan data deskriptif. Menurut Arikunto (1998, h.309) penelitian kualitatif dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai suatu status gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian itu dilakukan. Oleh karena itu, penelitian kualitatif mampu mengungkap fenomena-fenomena pada suatu subjek yang ingin diteliti secara mendalam.

Penelitian ingin mengungkapkan makna-makna dan konteks tingkah laku serta proses yang terjadi dalam pola amatan dari faktor-faktor yang berhubungan dengan persepsi yang dimiliki oleh partisipan. Sehubungan dengan hal tersebut, untuk memperoleh pemahaman yang utuh, mendalam dan menyeluruh terhadap fokus penelitian, maka pendekatan yang dianggap cocok dalam penelitian ini adalah pendekatan fenomenologis. Dengan demikian data yang diperoleh, baik berupa informasi, gejala amatan, keterangan dan hasil-hasil pengamatan tentang “Analisis peran human capital dan motivasi berprestasi terhadap kemampuan guru dalam melakukan transfer of knowledge pada masa pandemic covid-19”. Lebih tepat apabila diungkapkan dalam bentuk kata-kata sesuai dengan karakteristik pendekatan kualitatif, sehingga diperoleh pemahaman yang mendalam dan lebih luas tentang pengamatan dibalik informasi dan hasil pengamatan selama di lapangan.

Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif dilakukan apabila data empiris yang diperoleh adalah data kualitatif berupa kumpulan berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka serta tidak dapat disusun dalam kategori-kategori/struktur klasifikasi. Data bisa saja dikumpulkan dalam aneka macam cara (observasi, wawancara, intisari dokumen, pita rekaman) dan biasanya diproses terlebih dahulu sebelum siap digunakan (melalui pencatatan, pengetikan, penyuntingan, atau alih-tulis), tetapi analisis kualitatif tetap menggunakan kata-kata yang biasanya disusun ke dalam teks yang diperluas, dan tidak menggunakan perhitungan matematis atau statistika sebagai alat bantu analisis. Menurut Miles dan Huberman, kegiatan analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif mencakup transkrip hasil wawancara, reduksi data, analisis, interpretasi data dan triangulasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

1) Karakteristik Informan

Informan penelitian ini adalah guru Sekolah MIS YPRI Wawondula sebanyak Sembilan orang dengan karakteristik informan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel Guru Sekolah MIS YPRI Wawondula

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	TINGKAT PENDIDIKAN	USIA	MASA KERJA	STATUS GURU
1	SITI FATIMAH SLAMAT,S.Pd	P	S1 Pend.BHS INDONESIA	27 th	3 tahun	GTY
2	NURAZIZA,S.Pd	P	S1 Pend.BHS INDONESIA	28 th	5 tahun	GTY
3	SARI PIANTI,S.Pd	P	S1 PGSD	25 th	2 tahun	GTY
4	DEWI S MAADA,S.Pd	P	S1 PGSD	32 th	3 tahun	GTY
5	HADRYANTI HUSAIN,S.Pd	P	S1 BHS Inggris	28 th	4 tahun	GTY
6	IRMAWATI,S.Pd	P	S1 BHS Inggris	27 th	5 tahun	GTY
7	SRI DEVI,S.Pd	P	S1 Pend.MTK	23 th	1 tahun	GTY
8	NIHLA AUDINA,S.Pd	P	S1 Pend.BHS INDONESIA	23 th	1 tahun	GTY
9	YANTI,S.Pd	P	S1 Pend.BHS Inggris	28 th	2 tahun	GTY

Sumber : Karakteristik Informan Guru-guru MIS YPRI Wawondula

Tabel karakteristik informan, menunjukkan bahwa informan pada penelitian ini 100% berjenis kelamin perempuan. Tingkat Pendidikan informan pada penelitian ini 100 % berkualifikasi Sarjana Pendidikan (S1). Rentan usia informan pada penelitian ini yaitu antara usia 20-30 tahun berjumlah 8 orang (89%) dan rentan usia antara 30-35 tahun berjumlah 1 orang (11%). Masa kerja informan pada penelitian ini yaitu rentan waktu 1-2 tahun berjumlah 4 orang (44%) dan rentan waktu 3-5 tahun berjumlah 5 orang (56%). Informan pada penelitian ini 100 % berstatus Guru Tetap Yayasan.

2) Deskripsi Fokus dan Dimensi Penelitian

Fokus penelitian ini pada aspek peran human capital, motivasi berprestasi, kemampuan guru, faktor pendukung dan kendala dalam transfer of knowledge pada masa pademi covid-19 di sekolah MIS YPRI Wawondula. Adapun hasil wawancara berdasarkan fokus penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Peran Human Capital

Human capital merupakan kemampuan seorang guru dalam melakukan transfer of knowledge dalam proses pembelajaran yang ditunjukkan oleh pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja guru. Hakekat human capital itu sendiri atau modal manusia yaitu kemampuan yang ada dalam diri seseorang, kemampuan ini dapat tercermin dari penyelesaian pekerjaan sehari-hari, dengan kata lain peran human capital atau guru merupakan sosok penting dalam proses pembelajaran.

Peran guru sangat menentukan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, guru harus selalu sadar untuk terus belajar meningkatkan kompetensi dan keterampilannya. Kesadaran tersebut juga sebagai bentuk tanggung jawab profesi dari amanat yang diembannya. Namun, pandemi covid-19 telah mengubah segalanya. Pembelajaran jarak jauh menjadi keniscayaan, Kemauan untuk terus belajar dan meng-update kemampuan diri menjadi tuntutan. Pembelajaran akan efektif apabila guru mampu beradaptasi dengan kecanggihan teknologi informasi. Karena dalam system pembelajaran virtual, media digital sebagai sarana utama pembelajaran. Kemampuan guru menggunakan teknologi informasi untuk menunjang aktivitas belajar siswa merupakan kunci keberhasilannya.

Peran human capital guru dalam melakukan transfer of knowledge dapat diukur dari dimensi human capital yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

• Pengetahuan Guru

Pengetahuan guru yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu Guru harus memiliki kecakapan memberikan bimbingan. Dalam mengajar akan lebih berhasil jika disertai dengan kegiatan bimbingan yang banyak berpusat pada kemampuan intelektual, Guru dituntut mampu menguasai teknologi pembelajaran berbasis online dalam berbagai bentuk pemanfaatannya. Baik itu sebagai media, sumber belajar maupun sebagai alat peraga. Secara pedagogi, guru juga penting memahami karakteristik peserta didik dan latar belakangnya. Penguasaan teknologi dibarengi kemampuan pedagogi yang baik sangat membantu guru dalam melaksanakan pembelajaran daring, melakukan evaluasi, dan mengadakan penilaian secara daring. Terkait pengetahuan guru dalam transfer of knowledge peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Siti Fatimah Slamet, S.Pd Guru Kelas 5 dan Nuraziza, S.Pd Guru Kelas 4 MIS YPRI WAWONDULA, kutipan wawancara sebagai berikut:

“Pembelajaran yang berubah dari tatap muka ke pembelajaran online di tengah pandemi covid19 sangat berpengaruh terhadap kemampuan guru dalam memberikan materi ke siswa, disini peran Human Capital atau Guru sangat dibutuhkan dimana Guru harus terus belajar dan mengasah kemampuannya untuk penggunaan Teknologi Informasi”(Wawancara SF, 7 September 2020, pukul 10.00 Wita)”.

“Pembelajaran dilakukan secara online pertama kali daring di sekolah MIS YPRI masih menggunakan WA ”(Wawancara SF, 7 September 2020, pukul 10.30 Wita)”.

“Di saat awal pembelajaran daring dilakukan di sekolah MIS YPRI Wawondula masih menggunakan aplikasi WA, seiring berjalannya waktu setelah mengikuti training atau pelatihan gruru-guru sudah memakai aplikasi media pembelajaran yang dinamakan Google Classroom” (Wawancara NA, 7 September 2020, pukul 11.00 Wita).

Berdasarkan informasi dari 2 orang informan dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa guru di MIS YPRI WAWONDULA tingkat pengetahuannya masih rendah dalam memanfaatkan media pembelajaran, sehingga perlu ada upaya peningkatan pengetahuan melalui proses pelatihan.

- **Keterampilan Guru**

Keterampilan guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keterampilan yang berkaitan dengan semua aspek kemampuan guru dalam mentransfer ilmu di tengah pandemi covid-19, yang berkaitan erat dengan berbagai tugas guru dalam rangka memberi rangsangan dan motivasi kepada siswa untuk melaksanakan aktivitas., seperti keterampilan untuk membimbing, mengarahkan, membangun siswa dalam belajar online guna mencapai tujuan pendidikan.

Keterampilan guru dalam transfer of knowledge peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Sariptanti Aziz, S.Pd Guru PJOK, Ibu Dewi S Maada, S.Pd Guru kelas 2B dan Ibu Hadryanti Husain, S.Pd Guru kelas 2C MIS YPRI WAWONDULA, kutipan wawancara sebagai berikut:

“Sebaiknya guru membuat materi pembelajaran yang menarik minat siswa untuk lebih belajar, misalnya guru membuat video pembelajaran yang menarik.Pihak sekolah memfasilitasi guru-guru untuk mengikuti pelatihan menggunakan media pembelajaran online dengan menggunakan Google Classroom dan Google meet (zoom)” (Wawancara SA, 7 September 2020, pukul 11.30 Wita)”.

“Sebaiknya guru memberikan materinya lewat aplikasi Google Classroom dan mensosialisasikan cara penggunaan aplikasi ke peserta didik dan orang tua siswa” (Wawancara DS, 7 September 2020, pukul 13.00 Wita)”.

“Adanya peserta didik yang tidak mempunyai Hp Android, adanya peserta didik yang tidak mampu membeli kuota internet secara terus menerus dan pada awal penggunaan aplikasi ada dari peserta didik yang belum mampu menggunakannya” (Wawancara HH, 8 September 2020, pukul 08.00 Wita)”.

Berdasarkan informasi dari 3 orang informan dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa guru di MIS YPRI WAWONDULA tingkat keterampilannya dalam mentransfer ilmu di tengah pandemi covid-19 masih perlu untuk diberikan pelatihan penggunaan media pembelajaran yang menarik minat siswa untuk belajar , guru perlu memberikan pengarahan kepada peserta didik dan orang tua dalam penggunaan aplikasi pembelajaran online serta pihak sekolah perlu memperhatikan peserta didik yang kurang mampu untuk pembelian kuota internet belajar.

- **Pengalaman Kerja Guru**

Pengalaman kerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas guna mencapai tujuan, di tengah pandemi covid-19 yang berdampak pada aktifitas belajar mengajar, pengalaman mengajar guru berbeda yang tadinya mengajar dengan tatap muka, berubah menjadi mengajar online, bila tidak cukup pengalaman di dalam melaksanakan tugasnya seorang guru besar kemungkinan mengalami kegagalan. Pengalaman pernah atau lama menjadi guru serta kemampuan guru yang baik dalam mengajar online dan menguasai teknologi Informasi media pembelajaran akan memudahkan dalam melakukan aktivitas dan fungsinya sesuai dengan kewenangannya.

Pengalaman guru dalam transfer of knowledge peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Irmawati, S.Pd Guru Kelas 6, Ibu Sridevi, S.Pd Guru kelas 2A dan Nihlah Audina, S.Pd kelas 1A MIS YPRI Wawondula, mengatakan bahwa :

“Hasil belajar siswa tidak efektif untuk dinilai dikarenakan banyak siswa yang hanya mengandalkan google untuk menjawab semua soal yang diberikan dan siswa yang berada di kelas rendah justru peran orang tua lebih banyak dalam mengerjakan tugas siswa dari pada siswa itu sendiri. Tentunya hasil belajar siswa dalam pembelajaran online masih jauh dari kata mandiri untuk mengerjakan tugas yang diberikan” (Wawancara IR, 8 September 2020, pukul 08.30 Wita)”.

”Tentunya tidak, dikarenakan banyak dari peserta didik masih dibantu oleh orang tua dalam mengerjakan tugas yang diberikan serta peserta didik masih mengandalkan google untuk mencari jawaban atas tugas yang diberikan” (Wawancara Sr, 8 September 2020, pukul 09.00 Wita)”.

“Menurut saya tentunya pembelajaran tatap muka lebih efektif dibandingkan pembelajaran online, karena pembelajaran tatap muka mampu mengukur kemandirian siswa dalam menerima pembelajaran yang diberikan, berbeda dengan pembelajaran online siswa lebih mengandalkan google dan bantuan orang tua dalam mengerjakan tugas yang diberikan” (Wawancara NA, 8 September 2020, pukul 09.30 Wita)”.

Berdasarkan informasi dari 3 orang informan dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa guru di MIS YPRI WAWONDULA dalam pengalamannya dalam mentransfer ilmu di tengah pandemi covid-19 banyak siswa yang hanya mengandalkan google dan bantuan orang tuanya untuk menjawab tugas yang diberikan, menurut mereka pembelajaran tatap muka lebih efektif dibandingkan dengan pembelajaran online, karena pembelajaran tatap muka mampu mengukur kemandirian siswa dalam pembelajaran. Berdasarkan pengalaman tersebut guru-guru di sekolah MIS YPRI Wawondula lebih menyukai pembelajaran tatap muka, namun dengan adanya covid-19 pembelajaran online tetap dilakukan.

b) Motivasi Berprestasi

Motivasi dapat dijelaskan sebagai suatu dasar pendorong atau perangsang yang menyebabkan orang akan berbuat sesuatu dan motivasi ini merupakan penuntun kekuatan yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi yang tinggi tentunya akan menciptakan prestasi kerja atau kinerja guru yang tinggi, begitupun sebaliknya jika motivasi rendah maka akan menciptakan prestasi kerja atau kinerja guru yang rendah. Motivasi Guru dalam mengajar sangat menentukan kualitas pembelajaran. Dimensi Motivasi berprestasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- **Kebutuhan berprestasi**

Kebutuhan berprestasi dalam motivasi berprestasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah memicu seseorang untuk terlibat dengan penuh rasa tanggung jawab, membutuhkan usaha dan keterampilan individu, terlibat dalam risiko yang terukur, dan memberikan masukan yang jelas. Hakekat kebutuhan berprestasi yang diinginkan guru dalam penelitian ini yaitu dengan menjadi guru pembelajar yang terus mengasah kemampuannya dalam pengembangan diri khususnya menguasai Teknologi Informasi dan selalu mempelajari cara penggunaan media pembelajaran online serta mengikuti berbagai pelatihan pengembangan guru, guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Terkait kebutuhan prestasi guru dalam motivasi berprestasi peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Yanti, S.Pd Guru bahasa Inggris dan Ibu Nuraziza, S.Pd Guru kelas 4 MIS YPRI Wawondula, mengatakan bahwa :

“Pihak sekolah memfasilitasi guru-guru untuk mengikuti pelatihan menggunakan media pembelajaran online seperti penggunaan Goolgle Classroom dan Google meet” (Wawancara YT, 8 September 2020, pukul 10.00 Wita)”.

“Selain diberikan pelatihan, guru-guru di fasilitasi pembelian kuota internet untuk mengajar daring” (Wawancara NA, 8 September 2020, pukul 10.30 Wita)”.

Berdasarkan informasi dari 2 orang informan dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa guru di sekolah MIS YPRI Wawondula semenjak mewabahnya covid-19 dan berdampak pada dunia pendidikan yang system belajar mengajar dilakukan secara daring, seiring berjalannya waktu guru-guru di sekolah MIS YPRI Wawondula difasilitasi untuk mengikuti pelatihan penggunaan media pembelajaran online dan menerima tambahan insentif untuk pembelian kuota internet, pada hakekatnya hal ini sesuai dengan kebutuhan berprestasi guru dalam melatih dan terus mengembangkan kemampuan yang ada dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

- **Kebutuhan berafiliasi**

Kebutuhan berafiliasi atau bersahabat dalam penelitian ini adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. dalam arti lain Individu yang merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain.

Terkait kebutuhan berafiliasi atau bersahabat dalam motivasi berprestasi peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Irmawati, S.Pd Guru Kelas 6 MIS YPRI Wawondula, mengatakan bahwa :

”Dengan memberikan pemahaman melalui cara penggunaan aplikasi media pembelajaran online lewat video yang di kirimkan melalui WA grup orang tua siswa” (Wawancara IR, 8 September 2020, pukul 11.00 Wita)”.

Berdasarkan informasi dari informan dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa guru di sekolah MIS YPRI Wawondula telah mensosialisasikan cara penggunaan aplikasi media pembelajaran online ke peserta didik dan orang tuanya, hal ini sesuai dengan kebutuhan guru dalam berafiliasi atau bersahabat yaitu guru harus terus menjalin komunikasi yang baik, dengan peserta didik dan orang tuanya.

- **Kebutuhan akan kekuasaan**

Kebutuhan akan kekuasaan dalam motivasi berprestasi adalah keinginan dalam diri seseorang untuk memegang kendali dan wewenang atas orang lain serta aktualisasi diri yaitu tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan kemampuannya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata dalam rangka untuk mendapatkan kekuasaan, Individu tersebut akan termotivasi oleh kebutuhan akan reputasi dan harga diri. Individu yang memiliki kekuasaan dan otoritas yang lebih besar akan melakukan lebih baik daripada mereka yang memiliki kekuasaan kecil. Umumnya, manajer dengan kebutuhan akan kekuasaan yang tinggi akan menjadi manajer yang lebih efisien dan sukses. Mereka lebih bertekad dan loyal kepada organisasi tempat mereka bekerja. Kebutuhan akan kekuasaan tidak harus selalu dianggap negatif. Ini dapat dipandang sebagai kebutuhan untuk memiliki efek positif pada organisasi dan untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya.

Terkait kebutuhan akan kekuasaan dalam motivasi berprestasi peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Irmawati, S.Pd Guru Kelas 6 MIS YPRI Wawondula, mengatakan bahwa :

“Sebelum mengikuti training atau pelatihan saya masih belum mampu menggunakan aplikasi Google Classroom dan Google meet, saya hanya menggunakan aplikasi WA untuk memberikan materi ke peserta didik, namun setelah mengikuti pelatihan saya lebih mampu memahami penggunaan aplikasi tersebut dan saya merasa lebih mudah dalam memberikan materi ke peserta didik” (Wawancara IR, 8 September 2020, pukul 11.30 Wita)”.

Informasi dari informan dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa guru di sekolah MIS YPRI Wawondula sebelum mengikuti pelatihan penggunaan media pembelajaran online guru-guru hanya menggunakan aplikasi WA untuk proses belajar mengajar, Setelah mengikuti pelatihan guru-guru mampu menguasai cara penggunaan media pembelajaran online dan mampu memberikan materi ke peserta didik agar lebih menarik untuk di pelajari, hal ini sesuai dengan kebutuhan akan kekuasaan dalam motivasi berprestasi yaitu aktualisasi diri dimana tersedianya kesempatan bagi guru untuk mengembangkan kemampuan mengajarnya agar bisa menguasai aplikasi media pembelajaran online lewat training atau pelatihan sehingga berubah menjadi kemampuan nyata dalam rangka untuk mendapatkan kekuasaan.

- c) **Kemampuan Guru**

Kemampuan guru adalah suatu hal yang mampu dilakukan oleh oleh seorang guru dalam melakukan tugas dan kewajibannya. kompetensi yang harus dimiliki seorang guru adalah Kompetensi profesional yaitu kecakapan seorang guru dalam mengimplementasikan hal-hal yang terkait dengan profesionalisme yang terlihat dalam kemampuannya mengembangkan tanggung jawab, melaksanakan peran dengan baik, berusaha mencapai tujuan pendidikan, dan melaksanakan perannya dalam pembelajaran di kelas. Kompetensi pedagogik yaitu menguasai dan memahami karakter serta mengidentifikasi potensi dan kesulitan belajar siswa. Guru juga harus mampu mengembangkan kurikulum sehingga mampu membuat rancangan pembelajaran yang menarik dan memanfaatkan teknologi dan informasi untuk kepentingan pendidikan, Kompetensi sosial, yaitu kemampuan guru dalam berinteraksi dengan siswa, orang tua siswa, rekan seprofesi dan lingkungan, baik secara langsung maupun tidak langsung dan Kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan menjadi teladan akan sikap positif. Dimensi kemampuan guru dapat dijelaskan sebagai berikut:

Kualitas guru dalam kemampuan guru yang dimaksud adalah Guru yang berkualitas adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik serta memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu maksimal.

Kualitas guru dalam kemampuannya peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Saripianti Aziz, S.Pd dan Ibu Guru Kelas PJOK dan Ibu Dewi S Maada, S.Pd Guru kelas 2B MIS YPRI Wawondula, mengatakan bahwa :

”Semua guru yang mengikuti pelatihan bisa menerapkan ke peserta didik, namun teman-teman guru yang berusia lanjut yang sudah mengikuti pelatihan masih dibantu untuk penerapan media pembelajaran online terutama membuat video pembelajaran yang menarik” (Wawancara SR, 8 September 2020, pukul 12.00 Wita)”.

“Sampai saat ini yang mengikuti pelatihan guru-guru yang menjabat wali kelas, untuk guru bidang studi yang memberikan pelatihan itu dari guru kelas yang telah mengikuti pelatihan di luar sekolah” (Wawancara DM, 8 September 2020, pukul 12.30 Wita)”.

Berdasarkan informasi dari 2 orang informan dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa guru di sekolah MIS YPRI Wawondula dalam segi kualitasnya setelah mengikuti pelatihan penggunaan media pembelajaran online, sudah mampu menguasai aplikasi tersebut dan mampu menerapkan dalam pembelajarannya dengan baik.

Kuantitas guru dalam kemampuan guru yang dimaksud adalah jumlah pelatihan atau training yang diikuti guru dalam pengembangan kemampuan mengajar yang dimiliki. Terkait kuantitas guru dalam kemampuannya peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Nuraziza, S.Pd Guru kelas 4 MIS YPRI Wawondula, mengatakan bahwa :

“Sampai saat ini saya pelatihan pembelajaran daring yang saya ikuti sudah 3 kali, yang pertama penggunaan google meet atau zoom, kedua penggunaan google classroom dan yang ketiga penggunaan rubrik penilaian” (Wawancara NR, 8 September 2020, pukul 13.00 Wita)”.

Berdasarkan informasi dari informan dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa guru di sekolah MIS YPRI Wawondula dalam segi kuantitasnya sudah lebih baik, guru sudah mengikuti pelatihan pembelajaran daring sebanyak tiga kali semenjak diberlakukannya sistem pembelajaran online enam bulan terakhir. Namun kuantitas guru harus terus ditingkatkan, guru harus terus menggali potensi yang dimiliki dan terus menjadi guru pembelajar di setiap saat.

b. Temuan dan Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan temuan hasil penelitian di MIS YPRI WAWONDULA yang penulis sajikan berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi dan observasi yang dilakukan secara formal maupun tidak formal. Wawancara secara formal dan tidak formal, observasi dan pencermatan dokumentasi dilakukan langsung oleh peneliti. Adapun pembahasan temuan hasil penelitian sebagai berikut :

1) Analisis Peran *human capital* terhadap kemampuan Guru dalam melakukan Transfer Of Knowledge pada masa pandemic Covid-19.

Human Capital adalah kemampuan yang ada dalam diri seseorang. Kemampuan seseorang yang terlihat dapat tercermin dari penyelesaian sehari-hari dengan penilaian saat ini atas apa yang dilakukan oleh seseorang dalam organisasi. Proses dalam pembentukan human capital sangatlah menarik untuk dianalisis dengan indikator sebagai berikut: Human Capital (Tingkat Pendidikan, Keterampilan, dan pengalaman kerja), Motivasi Berprestasi (Kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi atau bersahabat dan kebutuhan berkuasa), kemampuan Guru (Kualitas dan kuantitas). Berdasarkan indikator di atas maka peran Human capital atau guru dalam melakukan transfer ilmu ke peserta didik sangat berpengaruh terhadap tingkat Pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja guru itu sendiri, dengan kata lain seorang guru harus memiliki kesetaraan Pendidikan yang baik, guru harus memiliki kualifikasi akademik S1 pendidikan untuk bisa mengajar, di tengah pandemi yang melanda pembelajaran yang awalnya tatap muka berubah menjadi pembelajaran daring, disini membutuhkan keterampilan guru untuk terus mengembangkan dirinya dengan mengikuti berbagai training atau pelatihan yang diberikan untuk menunjang pembelajaran daring, guru pun harus terus mempunyai keterampilan agar pembelajaran yang diberikan ke peserta didik tidak membosankan, salah satunya dengan membuat materi video pembelajaran yang menarik minat siswa untuk belajar. Peran Human capital yang termasuk di dalamnya yaitu kesetaraan di tingkat Pendidikan yang harus dimiliki seorang guru serta keterampilan yang harus dimiliki juga termasuk pengalaman kerja, tentunya setelah menempuh S1 pendidikan, seseorang perlu memiliki kemampuan untuk mengajar,

dengan begitu seorang guru perlu terus mengembangkan kemampuan mengajarnya dengan mengikuti berbagai pelatihan atau training untuk meningkatkan kemampuan dan pengalaman kerja, bukan hanya sekedar mengajar saja dan tidak mengembangkan ilmu yang dimilikinya, seorang guru harus terus menjadi guru pembelajar di tengah tuntutan jaman. Berdasarkan motivasi berprestasi, untuk memotivasi kemampuan guru dalam mentransfer ilmu maka sangat berkaitan dengan kebutuhan berprestasi, dimana seorang guru untuk meningkatkan motivasi prestasinya.

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk menungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relative tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan baik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.

Motivasi berprestasi juga berkaitan dengan kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. Terakhir yang berkaitan dengan motivasi prestasi adalah Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan memengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Human Capital, Motivasi Berprestasi dan Kemampuan Guru yang mencakup tiga kebutuhan masing-masing point di atas tentunya sangat berpengaruh pada kemampuan guru, untuk terus mengembangkan dirinya melalui pelatihan pengembangan profesi guru. Guru yang berkualitas harus terus mengembangkan dirinya dalam keprofesiannya. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas bekerja.

Penelitian di sekolah MIS YPRI WAWONDULA menunjukkan bahwa jumlah guru di Madrasah Ibtidaiyah YPRI Wawondula Kabupaten Luwu Timur sebanyak 16 guru. Dari 16 guru 100 % berkualifikasi S1 dan 0 % berkualifikasi S2. Sedangkan dalam pengembangan keterampilan dalam bentuk kegiatan ilmiah dalam menunjang proses pembelajaran baru 11 orang (69%) guru kelas pernah mengikuti pelatihan media pembelajaran online di luar sekolah dan 5 orang (31%) guru bidang studi belum mengikuti pelatihan online di luar sekolah melainkan hanya belajar dari guru-guru yang sudah mengikuti pelatihan, sementara guru kelas yang berusia lanjut sudah mengikuti pelatihan di luar sekolah masih kurang mampu menerapkan ke peserta didik hasil dari pelatihan yang diberikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa dari aspek kualitas dan motivasi guru di Madrasah Ibtidaiyah YPRI Wawondula Kabupaten Luwu Timur dalam pengembangan diri masih tergolong rendah. Sehingga berdampak pada kemampuan guru dalam melakukan adaptasi perubahan sistem pembelajaran.

Proses pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah YPRI Wawondula Kabupaten Luwu Timur pada tahun ajaran 2019-2020 mengalami perubahan dari sistem tatap muka ke pembelajaran daring melalui penggunaan teknologi informasi. Perubahan ini tentunya memberi dampak terhadap guru, siswa, dan bahkan orang tua siswa. Salah satu dampak terhadap guru yaitu sulitnya guru dalam memberikan penilaian terhadap hasil kerja siswa. Selain itu, dampak negatif yang terjadi terhadap siswa yaitu kurangnya minat belajar, mereka acuh tak acuh terhadap tugas yang diberikan oleh guru karena mereka cenderung menggunakan gadget hanya untuk bermain bukan untuk mengerjakan tugas yang diberikan oleh guru. Dalam hal ini, tidak hanya guru dan siswa yang terkena dampak pembelajaran daring, tetapi orang tua siswa juga mendapatkan dampak dari pembelajaran daring. Salah satu dampak terhadap orang tua siswa yaitu orang tua siswa banyak mengeluhkan susahnyanya mengajarkan atau menjelaskan mengenai materi yang diberikan oleh guru terhadap anak mereka. Menurut orang tua siswa, anak mereka cenderung lebih banyak bermain gadget dibandingkan mengerjakan pembelajaran yang diberikan oleh guru. Sehingga hal ini merupakan kendala yang sangat besar dalam pembelajaran di tengah pandemi covid 19 di MIS YPRI WAWONDULA. Oleh karena itu, adanya kendala yang terjadi di sekolah MIS YPRI Wawondula dalam pembelajaran di tengah pandemi yang tadinya pembelajaran dilakukan dengan tatap muka berubah total menjadi pembelajaran daring, maka kepala

sekolah mengambil inisiatif untuk memberikan berbagai macam pelatihan penggunaan aplikasi online untuk pembelajaran kepada guru-guru yang kemudian diterapkan ke peserta didik, dengan dilakukannya pelatihan pengembangan Guru untuk pembelajaran Online banyak perubahan yang terjadi, bagi Sebagian Guru yang tadinya belum terlalu memahami penggunaan teknologi informasi setelah mengikuti pelatihan banyak dari guru-guru sudah mampu menggunakan aplikasi pembelajaran, kemudian mampu membuat video pembelajaran serta menggunakan absen dan penilaian peserta didik secara online. Dengan adanya pelatihan tersebut guru-guru menjadi lebih termotivasi dalam memberikan pembelajaran ke peserta didik.

Hasil penelitian yang ditemukan, banyak dari siswa yang sebelumnya acuh tak acuh menerima pembelajaran yang hanya lewat Wa kemudian di foto tentunya membuat mereka bosan. Namun setelah mengikuti pelatihan, guru-guru mampu membuat materi pembelajaran yang lebih menarik perhatian peserta didik salah satunya dengan membuat video animasi pembelajaran dengan menggunakan aplikasi Google Classroom. Laporan dari orang tua siswa juga mengatakan bahwa setelah adanya pemanfaatan aplikasi online mereka pun lebih memahami pemberian materi ke anak mereka dan para orang tua siswa juga lebih semangat memberikan pemahaman ke anak mereka tentang materi yang diberikan oleh gurunya. Meskipun demikian masih banyak kendala yang terjadi di lapangan, yaitu adanya ketidakmampuan Sebagian orang tua siswa membelikan kuota internet, serta adanya ebagian orang tua siswa juga bahkan tidak mempunyai HP android, Namun demikian sampai saat ini Kepala Sekolah MISYPRI Wawondula melakukan berbagai upaya untuk selalu memberikan solusi atas kendala yang terjadi dalam pembelajaran online baik itu kendala dari Guru, Orang tua maupun siswa.

Peran Human capital atau guru dalam mentransfer ilmu ke peserta didik di tengah pandemi covid-19 di sekolah MIS YPRI WAWONDULA terus dikembangkan sampai saat ini, guru-guru selalu diberikan pelatihan, agar kemampuan dan semangat motivasi berprestasi dalam mengajar terus meningkat, serta diharapkan peserta didik kedepannya dapat lebih semangat lagi dalam belajar online.

a) Motivasi Berprestasi

Teori motivasi berprestasi muncul dari David C. McClelland (dalam Usman, 2006) yang mengungkapkan bahwa manusia memiliki tiga kebutuhan pokok, yaitu: kebutuhan akan prestasi (achievement); kebutuhan akan kekuasaan (power); dan kebutuhan akan persahabatan (affiliation). Kusuma (2004), menjelaskan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan seseorang untuk mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya karena kebutuhan yang didasarkan pada kerangka acuan keberhasilan, yang digambarkan melalui dua indikator yaitu internal dan eksternal. Kristyani (dalam Kusuma, 2004), juga memberikan definisi mengenai motivasi berprestasi, yaitu keinginan dasar untuk mencapai dan menyelesaikan pekerjaan seefektif mungkin.

Pendapat beberapa para ahli di atas, penulis mengambil kesimpulan yaitu motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan yang bersumber dari dalam dan luar diri seseorang untuk mengungguli, berprestasi, menyelesaikan tugas sebaik-baiknya, dan seefektif mungkin hingga mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

Hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh informasi bahwa guru di Madrasah Ibtidaiyah YPRI Wawondula memiliki motivasi untuk melakukan adaptasi sistem pembelajaran akan tetapi sebagian guru terkendala pada aspek kemampuan dalam menggunakan teknologi informasi. Sehingga hal ini menjadi permasalahan utama yang dialami guru di Madrasah Ibtidaiyah YPRI Wawondula dalam melakukan transfer of knowledge pada masa pandemi covid-19. Kualitas human capital menjadi kunci dalam melakukan transfer of knowledge pada masa pandemi covid-19.

Menurut Alwi, (2001) strategi untuk meningkatkan keunggulan kompetitif dalam praktik Human Resource Development (HRD) dapat dilakukan melalui pengembangan intellectual capital. Pengembangan intellectual capital dalam pandangan Swanson dan Holton (2001) dan Stoner (2005), dapat dilakukan melalui proses pembelajaran dalam bentuk training and development. Training and development dalam pandangan teori sistem dapat berfungsi sebagai leverage atau sebagai proses yang dapat meningkatkan kinerja, (Swanson and Holton III, 2009). Oleh karena itu, kepala sekolah mengambil Langkah memberikan Pelatihan sebagai sebuah sistematis perubahan perilaku para guru dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional, merupakan bentuk kegiatan yang bertujuan untuk memberikan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan teknologi terutama dalam memberikan pembelajaran online di tengah pandemi covid19. Pelatihan merupakan suatu aktifitas yang ditujukan untuk menjaga dan

meningkatkan prestasi kerja pada saat sekarang, sedangkan pengembangan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja dimasa yang akan datang. Adapun beberapa program-program dan bentuk pelatihan yang sudah dilaksanakan di MIS YPRI WAWONDULA pada akhir akhir ini antara lain : pelatihan pengembangan kompetensi Guru melalui virtual, pelatihan pembelajaran daring menggunakan Alplikasi pembelajaran seperti Google Classrom, dan Google meet. Selain itu, untuk menunjang motivasi guru dalam berprestasi juga diberikan insentif pembelian pulsa atau kouta internet guna menunjang kelancaran pembelajaran online.

Semua guru dan karyawan memiliki hak yang sama untuk mengikuti pelatihan baik di dalam maupun diluar instansi, sekian banyak jenis pelatihan yang dilaksanakan memang telah direncanakan sebelumnya secara matang, baik waktu pelaksanaan, narasumber, pendanaan maupun evaluasinya. Biasanya pelatihan diluar instansi personilnya bergantian sehingga mengikut sertakan guru atau karyawan. Pelatihan diluar dimaksudkan untuk pemerataan, sehingga semua akan mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang sejajar. Setelah pelaksanaan kegiatan di dalam atau diluar instansi selalu diupayakan ada evaluasi dan laporan pertanggungjawaban yang kemudian ditindaklanjuti dengan bentuk karya nyata seperti pembuatan perangkat pembelajaran, mempraktikkan hasil dari pelatihan maupun dan sosialisasi hasil pelatihan. Sampai hari ini pun pihak sekolah MIS YPRI Wawondula terus berupaya untuk memenuhi keluhan dari orang tua siswa terkait pembelian kuota internet, pihak sekolah memberikan kuota internet gratis yang awalnya hanya diberikan ke guru-guru dan seiring waktu karena banyaknya keluhan dari orang tua siswa yang kurang mampu sehingga pihak sekolah memberikan kuota gratis ke peserta didik, menurut kepala sekolah MIS YPRI WAWONDULA kedepannya akan ada pemberian kuota internet gratis dari pemerintah. Peneliti melihat adanya perkembangan yang cukup signifikan terhadap motivasi berprestasi guru-guru di MIS YPRI WAWONDULA, dengan diadakannya berbagai upaya pelatihan dan peningkatan kemampuan guru menggunakan teknologi informasi serta pemberian insentif tambahan untuk pembelian kuota internet, semangat guru-guru dalam mengajar lebih meningkat dan tentunya mereka mendapat ilmu yang lebih banyak lagi dari pelatihan yang diadakan.

b) Kemampuan Guru dalam melakukan *Transfer Of Knowledge* pada masa pandemi Covid19

Pandemi Covid-19 telah mengubah tatanan dunia pendidikan dunia. Sebelumnya Di sekolah MIS YPRI WAWONDULA, proses pembelajaran dilakukan secara tatap muka di ruang-ruang kelas. Setelah pandemi menerjang, interaksi belajar antara guru dan siswa berpindah ke kelas-kelas digital. Transformasi pendidikan yang begitu cepat “memaksa” pendidik untuk menjadi seorang guru pembelajar.

Guru pembelajar dapat dimaknai sebagai sosok seorang guru yang memiliki karakter tidak berhenti belajar. Salah satu alasan mengapa guru harus terus belajar adalah agar dapat menempatkan dirinya sebagai guru yang profesional dan bermartabat di tengah perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang begitu pesat. Seorang guru pembelajar akan mampu mengantarkan peserta didik menguasai kompetensi belajar secara maksimal. Demikian juga, dalam lingkup yang lebih luas keberhasilan target-target pendidikan sangat bergantung pada tangan seorang guru pembelajar.

Guru merupakan sosok penting dalam proses pembelajaran. Peran guru sangat menentukan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, guru harus selalu sadar untuk terus belajar meningkatkan kompetensi dan keterampilannya. Kesadaran tersebut juga sebagai bentuk tanggung jawab profesi dari amanat yang diembannya.

Pandemi telah mengubah segalanya. Pembelajaran jarak jauh menjadi keniscayaan. Kemauan untuk terus belajar dan mengupdate kemampuan diri menjadi tuntutan. Pembelajaran akan efektif apabila guru mampu beradaptasi dengan kecanggihan teknologi informasi. Karena dalam sistem pembelajaran virtual, media digital sebagai sarana utama pembelajaran. Kemampuan guru menggunakan teknologi Informasi untuk menunjang aktivitas belajar siswa merupakan kunci keberhasilannya.

Kendala yang dihadapi di sekolah MIS YPRI Wawondula yaitu adanya sebagian guru yang masih belum terlalu mampu memahami penggunaan teknologi Informasi sehingga seorang pendidik merasa perlu belajar untuk mengatasi gagap teknologi. Guru dituntut mampu menguasai teknologi pembelajaran berbasis online dalam berbagai bentuk pemanfaatannya. Baik itu sebagai media, sumber belajar maupun sebagai alat peraga sehingga dilaksanakanlah pelatihan pembelajaran berbasis online untuk meningkatkan kemampuan Guru dalam mentransfer ilmu di tengah pandemi covid19. Secara pedagogik, guru juga penting memahami karakteristik peserta didik dan latar belakangnya.

Penguasaan teknologi dibarengi kemampuan pedagogik yang baik sangat membantu guru dalam melaksanakan pembelajaran daring, melakukan evaluasi, dan mengadakan penilaian secara daring.

Selama pandemi dan setelah mengikuti berbagai pelatihan yang dilaksanakan keterampilan guru di MIS YPRI WAWONDULA menggunakan perangkat digital semakin baik. Jika dulu, guru sering menghindari aktivitas belajar online seperti mengirim surat elektronik, mengetik materi dengan microsoft word, membuat paparan power point atau mengupload file. Namun, kini aktivitas tersebut kian diminati. Guru semakin kreatif merancang dan mendesain pembelajaran daring melalui presentasi. Seperti membuat video belajar, slide presentasi animasi, sampai melakukan interaksi digital dengan siswa melalui berbagai aplikasi belajar. Menjadi guru pembelajaran di era pandemi merupakan tuntutan.

Proses pembelajaran akan berhasil bila seorang guru memiliki kemauan terus mengasah kemampuannya dalam beradaptasi dengan teknologi. Karena, mengajar bukan sebatas transfer pengetahuan saja, tetapi lebih dari itu dimana pendidik harus mampu memastikan setiap ilmu yang diberikan bermakna bagi kehidupan siswa.

c) Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan sebagai sebuah sistematis perubahan perilaku para pegawai atau karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional, merupakan bentuk kegiatan yang bertujuan untuk memberikan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan teknologi yang semakin cepat. Dalam pelatihan diciptakan lingkungan dimana pegawai atau karyawan dapat mempelajari sikap, kemampuan dan keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya difokuskan pada penyediaan profesional bagi guru, pegawai atau karyawan dan membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerjanya. Dengan kata lain pelatihan merupakan suatu aktifitas yang ditujukan untuk menjaga dan meningkatkan prestasi kerja pada saat sekarang, sedangkan pengembangan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja dimasa yang akan datang.

Bentuk pelatihan yang sudah dilaksanakan di MIS YPRI WAWONDULA selama pandemi covid-19 yang terjadi mulai bulan Februari 2020 adalah pelatihan profesi guru (Kelengkapan Administrasi Guru), K 13 (pengembangan kurikulum), Pelatihan motivasi pengembangan diri (Penggunaan Aplikasi Pembelajaran Online). Disamping melakukan pelatihan di lingkungan lembaga sendiri, MIS YPRI WAWONDULA juga mengikut sertakan para guru dan karyawan mengikuti pelatihan di luar lembaga sesuai dengan undangan. Semua guru dan karyawan memiliki hak yang sama untuk mengikuti pelatihan baik di dalam maupun diluar instansi. sekian banyak jenis pelatihan yang dilaksanakan memang telah direncanakan sebelumnya secara matang, baik waktu pelaksanaan, nara sumber, pendanaan maupun evaluasinya. Biasanya pelatihan di luar instansi pesonilnya bergantian sehingga mengikutsertakan guru atau karyawan pelatihan diluar dimaksudkan untuk pemerataan, sehingga semua akan mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang seajar. Setelah pelaksanaan kegiatan di dalam atau diluar instansi selalu diupayakan ada evaluasi dan laporan pertanggungjawaban yang kemudian ditindaklanjuti dengan bentuk karya nyata seperti pembuatan perangkat pembelajaran maupun sosialisasi hasil pelatihan. Apa yang terjadi di MIS YPRI WAWONDULA . dimana peran Human Capital atau guru dan motivasi berprestasi sangat berpengaruh terhadap kemampuan guru dalam mentransfer ilmu di tengah pandemi covid19, semuanya saling berkaitan satu sama lain human capital atau guru dimana seseorang harus mempunyai keahlian atau kemampuan untuk terus menjadi guru pembelajar dengan terus mengasah kemampuan diri, terus belajar dan mengikuti berbagai pelatihan untuk terus menunjang kegiatan pembelajaran di tengah pandemic covid19 .

5. KESIMPULAN

a. Peran Human Capital

Peran *Human Capital* ini dilaksanakan dengan melakukan analisis terhadap seluruh kegiatan pembelajaran di tengah pandemi Covid19 di sekolah MIS YPRI Wawondula. Hasil analisis dituangkan dalam kegiatan pembelajaran daring setelah guru-guru mengikuti kegiatan pelatihan penggunaan aplikasi pembelajaran online, guru-guru yang tadinya belum terlalu memahami

penggunaan aplikasi pembelajaran online akhirnya mampu memahami dan lebih mengerti serta lebih kreatif memberikan materi pembelajaran ke peserta didik.

b. Motivasi Berprestasi dan Kemampuan Guru dalam melakukan Transfer Of Knowledge di tengah pandemi covid-19

Pelatihan dan insentif tambahan pembelian kuota yang diberikan kepada guru-guru di sekolah MIS YPRI Wawondula, guru-guru lebih termotivasi memberikan pembelajaran kepada peserta didik, guru-guru mampu lebih memahami penggunaan teknologi informasi terkait penggunaan beberapa aplikasi pembelajaran online. Motivasi untuk berprestasi guru-guru semakin meningkat, guru-guru semakin memahami penggunaan aplikasi pembelajaran online, membuat video animasi pembelajaran menggunakan aplikasi absen online, membuat rubrik penilaian dan memberikan materi pembelajaran online yang lebih menarik perhatian dan minat siswa untuk belajar.

Kemampuan Guru-guru di sekolah MIS YPRI Wawondula setelah mengikuti berbagai macam pelatihan lebih meningkat, guru-guru lebih memahami penggunaan aplikasi pembelajaran, dan guru-guru lebih aktif dan kreatif dalam memberikan materi online ke peserta didik.

c. Faktor pendukung dan kendala bagi guru dalam melakukan transfer of knowledge pada masa pandemi covid-19

Salah satu faktor pendukung bagi guru dalam mentransfer ilmu di tengah pandemi covid-19 yaitu Kemampuan intelektual yang dimiliki guru-guru di sekolah MIS YPRI Wawondula sangat baik dalam memberikan materi ke peserta didik di tengah pandemi covid-19. Adapun salah satu kendala bagi guru dalam mengajar online yang ditemukan peneliti adalah sebagian guru yang berusia lanjut masih belum terlalu mampu memahami penggunaan teknologi Informasi meski sudah mengikuti pelatihan.

6. REFERENSI

- A. A Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto S. 1998. *Prosedur Penelitian kualitatif*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Atkinson, J.W. 2001. *Motivasi berprestasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hadari Nawawi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-4*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Gibson, James. L., et al. 2010. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Ke-5*. Jakarta. Erlangga.
- Moeheriono. 2012. *Human Capital (modal manusia)*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- M. Saleh Marzuki. 1992. *Pelatihan proses membantu orang lain dalam memperoleh skill dan pengetahuan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rahmat, Sidiq. 2018. *Manajemen SDM dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme*.
- Sangkala. 2006. *Intellectual Capital Management, Strategi Edisi Pertama*. DKI Jakarta : Ikatan Penerbit Indonesia.
- Sardiman. 1997. *Peran Human Capital*. Jakarta : PT Grafindo Persada.
- Sawarjuwono dan Kadir. 2003. "Intellectual Capital Disclosure Commitment: Myth or Reality?", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 13, No. 1, pp. 39-56.
- Simamura, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudibya dan Restuti. 2014. *Human Capital atau modal manusia*. Jurnal.
- Singarimbun. 1999. *Metode dan Proses Penelitian dalam Metode Penelitian Survei*. Yogyakarta: LP3ES.
- Suadi, Wahyu. 2008. *Kontribusi Pengalaman Mengajar dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru di SLTP NEGERI 2*. Surakarta (ID): Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Sukmadinata. 2005. *Observasi dan pengamatan*. Bandung: Rosdakarya.
- Sumarni, Aidar. 2012. *Meningkatkan Kemampuan Guru dalam pelaksanaan pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SD Negeri Bandar Setia. Medan (ID) : Institut Agama Islam Negeri Sumatera Utara*.
- Suyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.