

Upaya Mengembangkan Kompetensi Guru dalam Pembelajaran Daring pada Masa Pandemi Covid 19 melalui Pelatihan Pembelajaran Online di SD Negeri 008 Kampung Besar Kota Kecamatan Rengat

Efi Susanti

SD Negeri 008 Kampung Besar Kota, Rengat, Indragiri Hulu, Riau
e-mail: efi.susanti0873@gmail.com

Abstrak

Himbauan Pemerintah sesuai dengan protokol kesehatan tentang prosedur pencegahan penyebaran virus Covid-19 semua kegiatan sekolah harus ditiadakan dan anak-anak belajar dari rumah dan semua guru harus bekerja dari rumah. Para guru terlebih lagi guru-guru yang usianya sudah tua kesulitan menggunakan perangkat media online. Hal ini juga dialami oleh para guru di SDN 008 Kampung Besar Kota. Berdasarkan hasil pengamatan (observasi) didapati adanya guru yang kurang paham dalam melaksanakan pembelajaran daring. Dari 10 orang guru hanya 1 (10%) orang guru yang dapat dikategorikan paham dengan pelaksanaan pembelajaran daring. Sementara 9 (90%) orang guru belum memahami penerapan sistem pembelajaran daring. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa kegiatan pelatihan pembelajaran online dapat mengembangkan kompetensi guru dalam pembelajaran daring pada masa pandemi Covid 19 di SD Negeri 008 Kambesko Kecamatan Rengat, peningkatan tersebut dapat dilihat dari kompetensi guru dalam pembelajaran daring sebelum tindakan rata-rata 11.6 kemudian meningkat menjadi 16 pada siklus I dengan selisih peningkatan adalah sebesar 37.9%. Pada siklus II rata-rata kompetensi guru dalam pembelajaran daring kembali mengalami peningkatan menjadi 20.4% dengan selisih peningkatan yang terjadi dari siklus I ke siklus II adalah sebesar 37.9%.

Kata kunci: *Mengembangkan, Kompetensi Guru, Pembelajaran Online.*

Abstract

The government's appeal is in accordance with the health protocol regarding procedures for preventing the spread of the COVID-19 virus. All school activities must be abolished, children must learn from home, and all teachers must work from home. Teachers, especially older teachers, have difficulty using online media tools. This is also experienced by the teachers at SDN 008 Kampung Besar Kota. Based on the results of observations, it was found that there were teachers who did not understand how to carry out online learning. Of the 10 teachers, only 1 (10%) can be categorized as understanding the implementation of online learning. Meanwhile, 9 (90%) teachers do not understand the application of the online learning system. Based on the results of the research that has been carried out, it can be concluded that online learning training activities can develop teacher competence in online learning during the COVID-19 pandemic at SD Negeri 008 Kambesko, Rengat District. This increase can be seen from the competence of teachers in online learning before the average action is 11.6 months later. increased to 16 in the first cycle, with a difference of 37.9%. In cycle II, the average competence of teachers in online learning again increased to 20.4%, with the difference being that the increase that occurred from cycle I to cycle II was 37.9%.

Keywords: *Teacher Competence, Developing, Online Learning*

PENDAHULUAN

Dewasa ini ancaman wabah virus Corona tengah dihadapi bangsa Indonesia, permasalahan besar sedang dihadapi bangsa ini sebagai musibah nasional. Sejak pertama kali ditemukan kasus positif Covid-19 pada senin 2 Maret 2020 yang langsung diumumkan oleh Presiden Joko Widodo. Berbagai kebijakan pemerintah diambil guna mencegah penyebaran mata rantai virus Corona atau Covid 19 seperti, anjuran *sosial distancing*, *physical distancing*, memakai masker, anjuran mencuci tangan dengan sabun, dan pola hidup sehat. Selain itu beberapa daerah mengambil kebijakan untuk meliburkan siswa dari tingkat TK sampai dengan Perguruan Tinggi guna mencegah penyebaran mata rantai virus Corona atau Covid-19. Kementerian Pendidikan dan kebudayaan (Kemendikbud) menerbitkan surat edaran Nomor 2 Tahun 2020 tentang pencegahan Covid-19 di lingkungan Kemendikbud dan Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2020 tentang Pencegahan Covid-19 Pada satuan Pendidikan.

Himbauan dari Pemerintah sesuai dengan protokol kesehatan tentang prosedur pencegahan penyebaran virus Covid-19 semua kegiatan sekolah harus ditiadakan dan anak-anak belajar dari rumah dan semua guru harus bekerja dari rumah. Dengan penerapan *Work From Home* (WFH) maka semua pihak harus mematuhi aturan yang diberikan. Dengan adanya himbuan ini, guru agar tetap memantau dan memberikan kegiatan kepada murid melalui pembelajaran dalam jaringan (daring). Sebuah tantangan baru bagi guru Sekolah Dasar, yang selama ini belum pernah menggunakan penerapan pembelajaran dalam jaringan untuk kegiatan belajar mengajar. Dengan adanya WFH pada jenjang Sekolah Dasar diharapkan guru tetap bisa memantau perkembangan dan kegiatan anak di rumah, dan terus berinteraksi dengan anak dan orang tua.

Pada kondisi seperti ini semua guru atau tenaga pendidik diharuskan untuk mengganti pembelajaran menggunakan Daring (Dalam Jaringan) atau melalui media online. Berbagai platform digunakan untuk melakukan pengajaran sehingga perlu didukung dengan fasilitas pembelajaran yang baik dan pemanfaatan teknologi informasi (Rusman, 2019:84). Seluruh siswa diwajibkan untuk menggunakan alat komunikasi seperti Handphone dengan bijak untuk mendukung proses pembelajaran. Pembelajaran daring dengan tatap muka melalui aplikasi menjadi hal yang paling menguntungkan guna memutus penyebaran Covid-19 serta menjaga kesehatan keselamatan jiwa guru dan siswa dari terpaparnya virus tersebut.

Pelaksanaan pembelajaran daring di tingkat sekolah dasar tidak mudah. Banyak permasalahan yang dihadapi para guru di Sekolah Dasar dalam pelaksanaan pembelajaran daring. Permasalahan itu tidak hanya datang dari siswa tetapi permasalahan tersebut juga datang dari para guru itu sendiri yang tidak menguasai teknologi. Sebagian para guru terlebih lagi guru-guru yang usianya sudah tua sulit menggunakan perangkat media online. Hal ini juga dialami oleh para guru di SDN 008 Kampung Besar Kota.

Berdasarkan hasil pengamatan (observasi) didapati adanya guru yang kurang paham dalam melaksanakan pembelajaran daring. Dari 10 orang guru hanya 1 (10%) orang guru yang dapat dikategorikan paham dengan pelaksanaan pembelajaran daring. Sementara 9 (90%) orang guru belum memahami penerapan sistem pembelajaran daring. Dari hasil identifikasi permasalahan terlihat adanya gejala-gejala berikut:

1. Pelaksanaan pembelajaran online/daring di sekolah berjalan hanya lewat pesan Whatshap.
2. Guru dan siswa tidak dapat bertatapmuka secara virtual karena guru hanya menggunakan aplikasi Whatshap saja sebagai media.
3. Guru kurang memahami penggunaan aplikasi untuk kegiatan pembelajaran di handpone androidnya.
4. Guru tidak dapat mengontrol belajar siswa.

Berdasarkan hasil analisis terdapat beberapa faktor penyebab kekurangmampuan guru dalam pelaksanaan pembelajaran daring, yakni:

1. Guru hanya bisa menggunakan aplikasi Whatshap dan kurang paham menggunakan media interaktif lain seperti *zoom meeting*, *google class* dan lain sebagainya.

2. Guru tidak paham cara pengembangan materi melalui media online/daring.
3. Kepala sekolah kurang memberikan pelatihan kepada guru agar kemampuan guru terus berkembang;
4. Kepala sekolah kurang melakukan supervisi kepada guru-guru dalam proses pembelajaran daring.

Melihat kondisi tersebut, kepala sekolah harus berupaya mencari solusi agar para guru memiliki kompetensi melaksanakan pembelajaran daring atau pembelajaran online sehingga siswa dapat mengikuti kegiatan pembelajaran dengan baik dan materi yang disampaikan dapat dikuasai siswa meskipun tidak melalui proses tatap muka. Oleh karena itu, guru perlu diberikan pelatihan agar dapat memanfaatkan media online atau mampu melaksanakan pembelajaran daring sebagai upaya meningkatkan mutu pembelajaran pada masa pandemik covid 19.

Kepala sekolah yang efektif salah satunya memiliki karakteristik adalah kemampuannya dalam memberikan *coaching* kepada seluruh sumber daya manusia di lembaga pendidikannya. Strategi sebagai *coach* (pelatih) mutlak diperlukan untuk lembaga pendidikan saat ini karena tantangan perubahan semakin besar. Hal demikian sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas yang tidak hanya sekedar dapat bekerja dengan baik, tetapi sumber daya yang mampu mengambil keputusan sendiri, dan mampu memahami perubahan dan mensikapinya. "*To be an effective leader, you must be an effective coach*".

Pelatihan sebagai suatu keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam kerangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, maka proses pelatihan harus mengandung unsur-unsur pokok kurikulum, metode dan teknik pembelajaran, instruktur (guru) dan sarana/prasarana serta dana yang memadai (Tobari, 2015). Dengan demikian melalui pelatihan diharapkan dapat lebih mengembangkan kompetensi guru dalam melaksanakan pembelajaran daring di rumah. Pelatihan pembelajaran onlinen merupakan salah satu cara yang efektif agar para guru mampu mengelola dan melaksanakan kegiatan pembelajaran pada masa pandemi Covid 19. Pelatihan ini juga memberikan wawasan kepada guru tentang pentingnya penguasaan teknologi dalam pembelajaran di era digital ini.

Berdasarkan permasalahan tersebut rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: apakah pelatihan pembelajaran online dapat mengembangkan kompetensi guru dalam pembelajaran daring (Dalam Jaringan) pada Masa Pandemi Covid 19 di SD Negeri 008 Kampung Besar Kota Kecamatan Rengat? Tujuan penelitian ini untuk mengembangkan kompetensi guru dalam pembelajaran daring (Dalam Jaringan) pada Masa Pandemi Covid 19 melalui kegiatan pelatihan pembelajaran online di SD Negeri 008 Kampung Besar Kota Kecamatan Rengat..

Kompetensi Guru

Kompetensi dalam Bahasa Inggris disebut *competency*, merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja yang dicapai setelah menyelesaikan suatu program pendidikan (Situmorang dan Winarno, 2008). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa, sanggup melakukan sesuatu). Kemudian kata mampu mendapatkan awalan ke- dan akhiran -an, sehingga kemampuan dapat diartikan sebagai kekuatan, kecakapan, kesanggupan (Depdikbud, 2008). Kemampuan menurut Kunandar (2018) adalah suatu yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa: "kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan". Rumusan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan itu merupakan kesanggupan atau penguasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan, baik ditinjau dari segi pengetahuan yang dimilikinya dan keterampilan atau perilakunya menjalankan tugas tertentu.

Selanjutnya Gordon (dalam Hamid Darmadi) merumuskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif;
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kognitif dan afektif dimiliki oleh individu;
3. kemampuan (*skill*); adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya;
4. nilai (*value*); adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang;
5. sikap (*attitude*) yaitu perasaan (senang, tidak senang, suka tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar;
6. minat (*interest*) adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian kemampuan guru adalah pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang sebaiknya dapat dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan itu sendiri merupakan keahlian dalam menguasai pengetahuan mengenai pendidikan dan memiliki berbagai macam keterampilan baik secara IPTEK maupun non IPTEK, serta harus memiliki perilaku yang luhur karena guru merupakan panutan peserta didik.

Kompetensi guru penting dalam hubungannya dengan kegiatan belajar dan hasil belajar, sebab proses belajar dan hasil belajar siswa bukan ditentukan oleh sekolah, pola, struktur dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Guru yang kompeten akan mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan dan akan lebih mampu mengelola kelas sehingga belajar siswa berada dalam tingkat optimal (Oemar Hamalik, 2004). Melihat pentingnya peranan yang dimainkan guru, kepada guru perlu diberikan pendidikan, pelatihan, pengembangan dan pengalaman yang cukup bagi peningkatan kualitas mereka, agar mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Maka dalam tulisan ini pembahasan di fokuskan pada langkahlangkah pengembangan kompetensi guru.

Pengembangan sumber daya manusia menurut Bangun (2012) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu pencapaian tujuan organisasi. Pendapat lain menyebutkan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (Malayu, 2007).

Dari pengertian beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan adalah suatu proses untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta keahlian guru sesuai dengan tujuan organisasi/lembaga melalui pendidikan dan pelatihan yang terencana dan berkesinambungan. Dengan demikian kemampuan guru dalam dunia pendidikan didasarkan atas keseimbangan rasional, bahwasannya proses pembelajaran merupakan proses yang rumit dan kompleks. Ada beragam aspek yang saling berkaitan dan memengaruhi berhasil atau gagalnya kegiatan pembelajaran. Banyak guru yang telah bertahun-tahun mengajar, tetapi sebenarnya kegiatan yang dilakukan tidak banyak memberikan aspek perubahan positif dalam kehidupan siswanya. Sebaliknya, ada juga guru yang relatif baru namun telah memberikan kontribusi konkrit kearah kemajuan dan perubahan positif pada diri siswa.

Adapun tujuan pengembangan kompetensi guru disuatu lembaga pendidikan pada hakikatnya menyangkut hal-hal sebagai berikut:

1. *Produktivitas kerja*. Dengan pengembangan kompetensi, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill karyawan yang semakin baik.
2. *Efisiensi*. Pengembangan kompetensi karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin.
3. *Kerusakan*. Pengembangan kompetensi karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. *Kecelakaan*. Pengembangan kompetensi bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.
5. *Pelayanan*. Pengembangan kompetensi bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.
6. *Moral*. Dengan pengembangan kompetensi, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
7. *Karir*. Dengan pengembangan kompetensi, kesempatan untuk meningkatkan karier semakin besar, karena keahlian, skill, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.
8. *Konseptual*. Dengan pengembangan kompetensi, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill-nya lebih baik.
9. *Kepemimpinan*. Dengan pengembangan kompetensi, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, human relations-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.
10. *Balas jasa*. Dengan pengembangan kompetensi, balas jasa (gaji, upah insentif, dan benefits) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.
11. *Konsumen*. Pengembangan kompetensi karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu (Malayu, 2007).

Dari beberapa tujuan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan kompetensi karyawan/tenaga kerja perlu dilakukan di setiap perusahaan/lembaga termasuk lembaga pendidikan, sebab akan memberikan manfaat bagi perusahaan/ lembaga pendidikan, karyawan, dan masyarakat/konsumen.

Metode atau strategi yang dapat digunakan untuk pelatihan dan pengembangan kompetensi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok yaitu *on the job training* dan *off the job training*. Kedua kelompok tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *On the job training* (latihan sambil bekerja) meliputi semua upaya melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerja yang sesungguhnya. *On the job training*, meliputi beberapa program yaitu: (1) program magang, menggabungkan pelatihan dan pengembangan pada pekerjaan dengan instruksi yang didapatkan dari ruang kelas, (2) rotasi pekerjaan, karyawan berpindah dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lain dalam jangka waktu yang direncanakan, (3) coaching, yaitu teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktik langsung dengan orang yang sudah berpengalaman atau atasan yang dilatih.
2. *Off the job training* (latihan di luar jam bekerja). Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. Ada beberapa jenis metode pelatihan *off the job training*, yaitu:
 - a. Pelatihan instruksi pekerjaan Pendaftaran masing-masing tugas dasar jabatan, bersama dengan titik-titik kunci untuk memberikan pelatihan langkah demi langkah kepada karyawan.
 - b. Pembelajaran terprogram Suatu program sistematis untuk mengajarkan keterampilan mencakup penyajian pertanyaan atau fakta, memungkinkan orang itu untuk memberikan tanggapan dan memberikan peserta belajar umpan balik segera tentang kecermatan jawabannya. Maka pembelajaran terprogram ini sangat penting dalam pengembangan.
 - c. Simulasi Merupakan pelatihan yang dilakukan dalam suatu ruangan khusus terpisah dari tempat kerja biasa dan disediakan peralatan yang sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya.

- d. Studi kasus Dalam metode ini disajikan kepada petatar masalah-masalah perusahaan secara tertulis kemudian petatar menganalisis kasus tersebut secara pribadi, mendiagnosis masalah dan menyampaikan penemuan dan pemecahannya di dalam sebuah diskusi.
- e. Seminar Metode seminar ini bertujuan mengembangkan keahlian kecakapan peserta untuk menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain (Panggabean, 2002).

Dengan demikian banyak metode yang bisa dilakukan dalam pengembangan kompetensi guru. Metode pengembangan kompetensi umumnya bermanfaat untuk meningkatkan atau mengembangkan apa yang sudah dimiliki. Secara khusus peningkatan tersebut dapat meliputi hal-hal seperti: meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan, mengembangkan kemampuan interaksi dengan orang lain, meningkatkan pemahaman tugas jabatannya, meningkatkan kemampuan tugas organisasi secara lengkap, mengembangkan pengetahuan umum dan meningkatkan kemampuan khusus dengan karyawan lain.

Pembelajaran Daring

Pembelajaran pada hakikatnya adalah suatu proses mengatur, mengorganisasi lingkungan yang ada disekitar peserta didik, sehingga dapat menumbuhkan dan mendorong peserta didik untuk melakukan proses belajar. Pembelajaran juga dikatakan sebagai proses memberikan bimbingan atau bantuan kepada peserta didik dalam melakukan proses belajar. Sedangkan istilah daring merupakan akronim dari “dalam jaringan” yaitu suatu kegiatan yang dilaksanakan dengan sistem daring yang memanfaatkan internet.

Perkembangan teknologi informasi memiliki pengaruh besar terhadap perubahan dalam setiap bidang. Salah satunya ialah perubahan pada bidang pendidikan. Teknologi dapat dimanfaatkan dalam kegiatan proses belajar mengajar, yang dapat dikatakan merupakan pergantian dari cara konvensional menjadi ke modern. (Gheytsi, Azizifar & Gowhary (dalam Khusniyah dan Hakim, 2019) menyebutkan bahwa beberapa penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya teknologi memberikan banyak pengaruh positif terhadap pembelajaran. Internet telah dipadukan menjadi sebuah alat yang digunakan untuk melengkapi aktivitas pembelajaran (Martins, 2015). Pembelajaran daring merupakan sistem pembelajaran yang dilakukan dengan tidak bertatap muka langsung, tetapi menggunakan platform yang dapat membantu proses belajar mengajar yang dilakukan meskipun jarak jauh. Tujuan dari adanya pembelajaran daring ialah memberikan layanan pembelajaran bermutu dalam jaringan yang bersifat masif dan terbuka untuk menjangkau peminat ruang belajar agar lebih banyak dan lebih luas (Sofyana & Abdul, 2019).

Menurut Bilfaqih & Qomarudin (2015) “pembelajaran daring merupakan program penyelenggaraan kelas pembelajaran dalam jaringan untuk menjangkau kelompok target yang masif dan luas”. Thorne dalam Kuntarto (2017) “pembelajaran daring adalah pembelajaran yang menggunakan teknologi multimedia, kelas virtual, CD ROM, streaming video, pesan suara, email dan telepon konferensi, teks online animasi, dan video streaming online”. Sementara itu Rosenberg dalam Alimuddin, Tawany & Nadjib (2015) menekankan bahwa *e-learning* merujuk pada penggunaan teknologi internet untuk mengirimkan serangkaian solusi yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

Tantangan dari adanya pembelajaran daring salah satunya adalah keahlian dalam penggunaan teknologi dari pihak pendidik maupun peserta didik. Dabbagh (dalam Hasanah, dkk., 2020). menyebutkan bahwa ciri-ciri peserta didik dalam aktivitas belajar daring atau secara online yaitu:

1. Semangat belajar: semangat pelajar pada saat proses pembelajaran kuat atau tinggi guna pembelajaran mandiri. Ketika pembelajaran daring kriteria ketuntasan pemahaman materi dalam pembelajaran ditentukan oleh pelajar itu sendiri. Pengetahuan akan ditemukan sendiri serta mahasiswa harus mandiri. Sehingga kemandirian belajar tiap mahasiswa menjadikan perbedaan keberhasilan belajar yang berbeda-beda.
2. Literacy terhadap teknologi: selain kemandirian terhadap kegiatan belajar, tingkat pemahaman pelajar terhadap pemakaian teknologi. Ketika pembelajaran online/daring merupakan salah satu keberhasilan dari dilakukannya pembelajaran daring. Sebelum

pembelajaran daring/online siswa harus melakukan penguasaan terhadap teknologi yang akan digunakan. Alat yang biasa digunakan sebagai sarana pembelajaran online/ daring ialah komputer, smartphome, maupun laptop. Perkembangan teknologi di era 4.0 ini menciptakan bayak aplikasi atau fitur-fitur yang digunakan sebagai sarana pembelajaran daring/online.

3. Kemampuan berkomunikasi interpersonal: Dalam ciri-ciri ini pelajar harus menguasai kemampuan berkomunikasi dan kemampuan interpersonal sebagai salah satu syarat untuk keberhasilan dalam pembelajaran daring. Kemampuan interpersonal dibutuhkan guna menjalin hubungan serta interaksi antar pelajar lainnya. Sebagai makhluk sosial tetap membutuhkan interaksi dengan orang lain meskipun pembelajaran online dilaksanakan secara mandiri. Maka dari itu kemampuan interpersonal dan kemampuan dalam komunikasi harus tetap dilatih dalam kehidupan bermasyarakat.
4. Berkolaborasi: memahami dan memakai pembelajaran interaksi dan kolaborasi. Pelajar harus mampu berinteraksi antar pelajar lainnya ataupun dengan dosen pada sebuah forum yang telah disediakan, karena dalam pembelajaran daring yang melaksanakan adalah pelajar itu sendiri. Interaksi tersebut diperlukan terutama ketika pelajar mengalami kesulitan dalam memahami materi. Selain hal tersebut, interaksi juga perlu dijaga guna untuk melatih jiwa sosial mereka. Supaya jiwa individualisme dan anti sosial tidak terbentuk didalam diri pelajar. Dengan adanya pembelajaran daring juga pelajar mampu memahami pembelajaran dengan kolaborasi. Pelajar juga akan dilatih supaya mampu berkolaborasi baik dengan lingkungan sekitar atau dengan bermacam sistem yang mendukung pembelajaran daring.
5. Keterampilan untuk belajar mandiri: salah satu karakteristik pembelajaran daring adalah kemampuan dalam belajar mandiri. Belajar yang dilakukan secara mandiri sangat diperlukan dalam pembelajaran daring. Karena ketika proses pembelajaran, Pelajar akan mencari, menemukan sampai dengan menyimpulkan sendiri yang telah ia pelajari. "Pembelajaran mandiri merupakan proses dimana siswa dilibatkan secara langsung dalam mengidentifikasi apa yang perlu untuk dipelajari menjadi pemegang kendali dalam proses pembelajaran" (Kirkman dalam Hasanah, 2020). Ketika belajar secara mandiri, dibutuhkan motivasi sebagai penunjang keberhasilan proses pembelajaran secara daring.

Bilfaqih dan Qomarudin (2015) menjelaskan beberapa manfaat dari pembelajaran daring sebagai berikut:

1. Meningkatkan mutu pendidikan dan pelatihan dengan memanfaatkan multimedia secara efektif dalam pembelajaran.
2. Meningkatkan keterjangkauan pendidikan dan pelatihan yang bermutu melalui penyelenggaraan pembelajaran dalam jaringan.
3. Menekan biaya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang bermutu melalui pemanfaatan sumber daya bersama.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manfaat dari proses pembelajaran daring diantaranya yaitu adanya kemajuan dalam bidang teknologi yang mampu meningkatkan mutu pendidikan serta mampu meningkatkan proses pembelajaran dengan meningkatkan interaksi, mempermudah proses pembelajaran karena dapat dilakukan dimanapun dan kapanpun selain itu mudahnya mengakses materi pembelajaran dan mampu menjangkau peserta didik dengan cakupan yang luas.

Pelatihan

Istilah "pelatihan" sering merujuk kepada cara untuk memperoleh pengetahuan dan keahlian-keahlian sebagai sebuah hasil dari pembelajaran mengenai kejuruan atau keahlian-keahlian praktis dan pengetahuan yang berhubungan kepada kompetensi-kompetensi spesifik yang berguna. Pelatihan adalah sebuah konsep manajemen sumber daya manusia yang sempit yang melibatkan aktivitas-aktivitas pemberian instruksi-instruksi khusus yang direncanakan (seperti misalnya pelatihan terhadap prosedur-prosedur operasi pelatihan yang spesifik) atau pelatihan keahlian (seperti misalnya pelatihan yang berhubungan dengan tugas, program-program pengenalan pekerjaan) (Rowley, 2012).

Kaswan (2011) menuturkan bahwa pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Widoyoko, 2017). Dalam pengertian yang umum program pelatihan (training program) ialah setiap program yang dilaksanakan dalam rangka memperbaiki kemampuan kerja karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan, keterampilan atau kecakapan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk menjalankan suatu pekerjaan atau jabatan dengan baik (Widoyoko, 2017). Jadi makna pelatihan pada dasarnya adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Pada sisi lain, pelatihan mengandung makna sebagai proses untuk mempertahankan atau memperbaiki ketrampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif (Bangun, 2012). Pelatihan juga merupakan salah satu faktor dalam pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan tidak saja menambah pengetahuan karyawan, tetapi juga meningkatkan keterampilan yang mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja (Yuniarsih dan Suwatno, 2013). Dengan demikian semakin baik program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh pengelola organisasi, maka semakin terampil karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan bagi seorang guru pada dasarnya bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan guru di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori.

Menurut Pasal 9 Undang-undang Ketenagakerjaan Tahun 2003, pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Tujuan-tujuan pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan ke dalam lima bidang.

1. Memperbaiki kinerja. karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan ketrampilan merupakan calon utama pelatihan.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih (trainer) memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif.
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar agar kompeten dalam pekerjaan. Seseorang karyawan baru sering tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi "*job competent*", yaitu mampu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.
4. Membantu memecahkan masalah operasional. Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya seperti kelangkaan sumber daya financial dan sumber daya teknologis manusia, dan kelimpahan masalah keuangan, manusia dan teknologis.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Salah satu cara untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis. Pengembangan kemampuan promosional karyawan konsisten dengan kebijakan sumber daya manusia untuk promosi dari dalam. Pelatihan adalah unsur kunci dalam system pengembangan karir (Simamora, 1997).

Dari penjelasan tersebut tujuan diadakannya pelatihan yang diselenggarakan terhadap guru dikarenakan sekolah menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja guru sehingga dapat sesuai dengan tujuan sekolah. Tujuan utama pelatihan pada intinya meliputi usaha memperbaiki kinerja, meningkatkan keahlian para guru sejalan dengan kemajuan teknologi dan mengurangi waktu belajar bagi guru baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya serta pelatihan mampu membantu memecahkan permasalahan operasional yang terjadi di sekolah.

Adapun langkah-langkah pelaksanaan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis kebutuhan pelatihan organisasi, yang sering disebut *need analysis* atau *assessment*. Penilaian kebutuhan adalah suatu diagnosa untuk menemukan masalah yang dihadapi saat ini dan tantangan di masa mendatang yang harus dapat diatasi dengan program pelatihan. Dalam tahap awal, organisasi perlu membuat identifikasi kebutuhan pelatihan. Siapa saja yang perlu diberikan pelatihan ? apa yang perlu dipelajari oleh karyawan?
2. Menentukan sasaran dan materi program pelatihan. Materi program disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan. Kebutuhan di sini mungkin dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan, atau berusaha untuk mempengaruhi sikap.
3. Menentukan metode pelatihan dan prinsip-prinsip belajar yang digunakan.
4. Mengevaluasi program pelatihan (Marihot, 2002).

Bila dicermati dari ciri-ciri rancangan pelatihan di atas, maka menurut Kusriyanto (Tobari, 2015) didalamnya mencakup tiga hal, yaitu:

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

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikemukakan bahwa pelaksanaan kegiatan pelatihan terdiri dari tiga tahapan, yakni: Perencanaan, kegiatan inti dan kegiatan penutup

METODE PENELITIAN

Subjek dalam penelitian ini adalah Kepala sekolah dan para guru SD Negeri 008 Kampung Besar Kota Kecamatan Rengat yang berjumlah 10 dengan rincian 1 guru laki-laki dan 9 perempuan. Adapun Lokasi penelitian ini berada di SD Negeri 008 Kampung Besar Kota Kecamatan Rengat. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan mulai hari Sabtu 27 Agustus 2021 sampai dengan Sabtu 11 September 2021 semester ganjil Tahun Pelajaran 2021/2022. Pelaksanaan perbaikan ini dibantu juga oleh Supervisor (Pengawas) Jefriantoni (Kepala Korlap Dinas Pendidikan Kecamatan Rengat) dengan berkolaborasi dengan Said Ahlizar, M.Si.

Desain penelitian ini mengacu pada desain *Penelitian Tindakan Sekolah* (PTS) yakni suatu pencerminan terhadap kegiatan belajar (latihan guru) berupa sebuah tindakan, yang sengaja dimunculkan dan terjadi dalam sejumlah kelas/sekolah secara bersama. Tindakan tersebut diberikan oleh kepala sekolah dan dilakukan oleh guru (Arikunto, dkk, 2010: 3). Desain Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) yang digunakan didasarkan atas konsep pokok, yaitu *Planning, Acting, Observing, dan Reflecting*.

Untuk memperoleh data-data yang lengkap dalam penelitian ini, maka digunakan tehnik pengumpulan data adalah data primer, yang maksudnya adalah data yang langsung diperoleh dari sumber utama penelitian. Teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan cara.

1. Teknik observasi

Teknik observasi adalah teknik pengumpulan dan pencatatan secara sistematis terhadap kekurangan dan kelebihan aktivitas-aktivitas yang dilakukan Kepala Sekolah dan Guru selama latihan pembelajaran online yang dilakukan oleh Kepala Sekolah.

2. Teknik tes

Teknik tes yang dilakukan setelah dilaksanakan latihan pembelajaran online oleh Kepala Sekolah untuk mengukur pengembangan kompetensi guru dalam melaksanakan pembelajaran daring

Kemudian untuk pengolahan data dilakukan dengan teknik analisa data deskriptif, yaitu suatu metode penelitian yang bersifat menggambarkan kenyataan atau fakta yang sesuai dengan data yang diperoleh. Data yang dikumpulkan pada penelitian ini berupa skor kompetensi guru dalam melaksanakan pembelajaran daring di SD Negeri 008 Kampung

Besar Kota Kecamatan Rengat setelah latihan pembelajaran online oleh Kepala Sekolah. Analisis data dilakukan dengan melihat aktivitas Kepala Sekolah dan kompetensi guru dalam melaksanakan pembelajaran daring.

HASIL DAN PEMBAHASAN

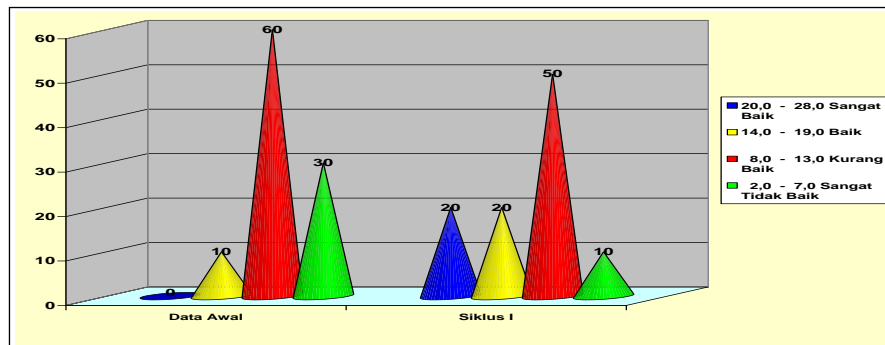
Penelitian ini dilatar belakangi adanya himbauan Pemerintah untuk mencegah penyebaran virus Covid-19 meniadakan kegiatan sekolah dan anak-anak belajar dari rumah serta semua guru harus bekerja dari rumah. Pada kondisi seperti ini semua guru atau tenaga pendidik diharuskan untuk mengganti pembelajaran menggunakan Daring atau melalui media online. Permasalahan itu sendiri datang dari para guru yang tidak menguasai teknologi. Sebagian para guru terlebih lagi guru-guru yang sudah tua usianya sulit menggunakan perangkat media online. Hal terjadi juga di SD Negeri 008 Kampung Besar Kota.

Berdasarkan hasil pengamatan tentang kompetensi guru dalam pembelajaran daring data awal diketahui rata-rata guru kurang disiplin. Kemudian setelah dilakukan perbaikan melalui pelatihan pembelajaran Online pada siklus I terdapat peningkatan kemampuan guru dalam pembelajaran daring dari sebelumnya. Lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Kompetensi guru dalam melaksanakan pembelajaran daring dari data awal ke siklus I

| No | Rentang Nilai | Kategori | Hasil Evaluasi | | | |
|----|---------------|--------------------|----------------|-----|----------|-----|
| | | | Data Awal | % | Siklus 1 | % |
| 1 | 20,0-28,0 | Sangat Baik | - | 0 | 2 | 20 |
| 2 | 14,0-19,0 | Baik | 1 | 10 | 2 | 20 |
| 3 | 8,0-13,0 | Kurang Baik | 6 | 60 | 5 | 50 |
| 4 | 2,0-7,0 | Sangat Tidak Baik | 3 | 30 | 1 | 10 |
| | | Jumlah | 10 | 100 | 10 | 100 |
| | | Rata-rata Kategori | 11,6 Kurang | | 16 Baik | |

Berdasarkan tabel 1 hasil tindakan pada siklus 1 terjadi peningkatan. Kemampuan guru dalam pembelajaran daring/online sudah mulai meningkat. Pada rentang interval 19,0-24,0 atau sangat baik diketahui sebanyak 2 orang atau 20%. Kemudian guru yang kemampuannya Baik, (rentang interval 13,0 – 18,0) sebanyak 2 orang atau 20%. Pada kategori guru dalam Kurang Baik (rentang interval 12,0 – 7,0) sebanyak 5 orang atau 50%. Sedangkan pada kategori guru Sangat Tidak Baik (rentang 1,0-6,0) sebanyak 1 atau 10%. Hasil ini menunjukkan ada peningkatan dari sebelumnya. Untuk lebih jelas perkembangan dan peningkatan kemampuan guru dalam pelaksanaan pembelajaran daring/online pada siklus I dapat dilihat dari diagram berikut.



Gambar 1. Grafik perkembangan kompetensi guru dalam pembelajaran daring pada data awal ke siklus I

Dari grafik di atas dapat diketahui perkembangan kompetensi guru dalam pembelajaran daring terus meningkat setelah dilakukan kegiatan pelatihan pembelajaran online/daring yang diberikan disampaikan oleh kepala sekolah.

Selanjutnya pada perbaikan siklus II terdapat peningkatan perkembangan terhadap kompetensi guru dalam pembelajaran daring dari sebelumnya. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

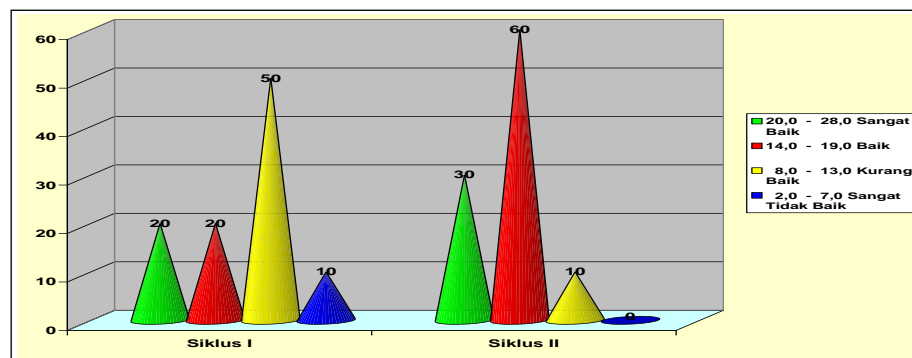
Tabel 2. Kompetensi guru dari siklus I ke siklus II

| No | Rentang Nilai | Kategori | Hasil Evaluasi | | | |
|-----------|---------------|-------------------|----------------|-----|----------|-----|
| | | | Siklus 1 | % | Siklus 2 | % |
| 1 | 20,0-28,0 | Sangat Baik | 2 | 20 | 3 | 30 |
| 2 | 14,0-19,0 | Baik | 2 | 20 | 6 | 60 |
| 3 | 8,0-13,0 | Kurang Baik | 5 | 50 | 1 | 10 |
| 4 | 2,0-7,0 | Sangat Tidak Baik | 1 | 10 | - | 0 |
| Jumlah | | | 10 | 100 | 10 | 100 |
| Rata-rata | | | 16 | | 20.4 | |
| Kategori | | | Baik | | Baik | |

Berdasarkan tabel 2 dapat dikemukakan secara keseluruhan hasil perbaikan kompetensi guru dalam pelaksanaan Pembelajaran Daring/Online menunjukkan ada peningkatan dari siklus 1 ke siklus 2. Pada Siklus 1, kompetensi guru dalam pelaksanaan Pembelajaran Daring/Online sudah mulai meningkat dari sebelumnya. Pada rentang interval 20,0-28,0 atau sangat baik diketahui sebanyak 2 orang atau 20%. Kemudian guru yang kemampuannya Baik, (rentang interval 14,0 – 19,0) sebanyak 2 orang atau 20%. Pada kategori guru dalam Kurang Baik (rentang interval 8,0 – 13,0) sebanyak 5 orang atau 50%. Sedangkan pada kategori guru Sangat Tidak Baik (rentang interval 2,0-7,0) sebanyak 1 atau 10%. Hasil ini menunjukkan ada peningkatan yang cukup positif.

Selanjutnya pada siklus 2 guru yang kemampuannya dalam Pembelajaran Daring/Online yang Sangat Baik (rentang interval 20,0-28,0) sebanyak 3 orang guru atau 30%. Kemudian kemampuan guru dalam Pembelajaran Daring/Online pada kategori Baik (rentang interval 14,0 – 19,0) terjadi peningkatan sebanyak 6 orang atau 60%. Sedangkan pada rentang interval 8,0 – 13,0 ada 1 orang guru atau 10%. Selanjutnya pada kategori sangat tidak baik (rentang interval 2,0 – 7,0) tidak ada lagi atau 0%.

Hasil ini menunjukkan ada peningkatan yang cukup tinggi. Untuk lebih jelas perkembangan dan peningkatan kemampuan guru dalam Pembelajaran Daring/Online pada siklus II dapat dilihat dari diagram berikut.



Gambar 2. Grafik perkembangan kompetensi guru siklus I ke siklus II

Dari grafik di atas dapat diketahui perkembangan kemampuan guru dalam pelaksanaan Pembelajaran Daring/Online di SD Negeri 008 Kambesko Kecamatan Rengat yang terus meningkat dari Siklus 1 ke Siklus 2. Hal ini menunjukkan kegiatan pelatihan Pembelajaran Daring/Online sangat cocok untuk pengembangan kompetensi guru dalam pembelajaran daring.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang dideskripsikan menunjukkan kompetensi guru dalam Pembelajaran Daring/Online di sekolah terus meningkat dari siklus I sampai siklus II. Terjadinya pengembangan kompetensi guru dalam pembelajaran daring yang diperoleh guru didukung meningkatnya aktivitas Kepala Sekolah dalam kegiatan Pelatihan. Kegiatan Pelatihan Guru sangat tepat dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh guru.

Pada perbaikan pada siklus I melalui kegiatan pelatihan, aspek-aspek kompetensi guru dalam pembelajaran daring terjadi peningkatan, seperti: (1) guru sudah memahami teori dasar pembelajaran daring; (2) guru mampu membuat perencanaan pembelajaran daring sesuai dengan materi; (3) Guru mulai memanfaatkan aplikasi media online; dan (4) guru berinteraksi dengan siswa saat menjelaskan materi pelajaran melalui media online. Rata-rata aspek-aspek kompetensi guru dalam pembelajaran daring menjadi 16% dengan klasifikasi Baik.

Selanjutnya pada siklus II melalui kegiatan Pelatihan oleh Kepala Sekolah terhadap kompetensi guru dalam pembelajaran daring terus berkembang. Peningkatan pengembangan kompetensi guru dalam pembelajaran daring dari data awal ke siklus I ke siklus II dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Persentase peningkatan pengembangan kompetensi guru dalam pembelajaran daring dari prasiklus ke siklus II

| Data | Kompetensi Guru | | |
|--------------|------------------|----------|-----------|
| | Sebelum Tindakan | Siklus I | Siklus II |
| Jumlah Nilai | 116 | 160 | 240 |
| Rata-rata | 11.6 | 16 | 20.4 |

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat sebelum diberi tindakan melalui Kegiatan Pelatihan rata-rata pengembangan kompetensi guru dalam pembelajaran daring berjumlah 11.6. Kemudian setelah guru melakukan tindakan siklus I melalui kegiatan pelatihan meningkat rata-rata sebesar 16. Dari perhitungan bahwa peningkatan pengembangan kompetensi guru dalam pembelajaran daring yang terjadi pada siklus I adalah sebesar 37.9%. Peningkatan yang terjadi pada siklus I ini belum mengalami peningkatan yang berarti, oleh karena itu diperlukan lanjutan siklus II. Setelah diberi tindakan pada siklus II rata-rata mengalami peningkatan sebesar 20.4. Maka dari keseluruhan aspek

pengembangan kompetensi guru dalam pembelajaran daring tersebut jika dijumlahkan peningkatannya dari Data Awal yaitu 11.6 ke Siklus II, yaitu 16 maka peningkatannya dapat dilihat yaitu, 75.8%. Dengan demikian kegiatan pelatihan guru sangat efektif digunakan dalam rangka mengembangkan kompetensi guru dalam pembelajaran daring.

Berdasarkan hasil perbaikan yang telah dilaksanakan dan teori yang telah dikemukakan serta hasil diskusi penulis bersama observer, maka dapat diperoleh kesepakatan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan perbaikan pada siklus 2 sudah berlangsung dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari tercapainya pengembangan kompetensi guru dalam pembelajaran daring sesuai yang diharapkan dan secara umum semua rencana sudah dilaksanakan dengan baik.
2. Hambatan dan kendala yang ada pada kegiatan pelatihan sebelumnya dapat diatasi dengan baik pada tindakan siklus 2, sehingga disepakati tidak perlu lagi pelaksanaan siklus berikutnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa kegiatan pelatihan pembelajaran online dapat mengembangkan kompetensi guru dalam pembelajaran daring pada masa pandemi Covid 19 di SD Negeri 008 Kambesko Kecamatan Rengat, peningkatan tersebut dapat dilihat dari:

1. Kompetensi guru dalam pembelajaran daring sebelum tindakan rata-rata 11.6 kemudian meningkat menjadi 16 pada siklus I dengan selisih peningkatan adalah sebesar 37.9%. Pada siklus II rata-rata kompetensi guru dalam pembelajaran daring kembali mengalami peningkatan menjadi 20.4% dengan selisih peningkatan yang terjadi dari siklus I ke siklus II adalah sebesar 37.9%.
2. Pengembangan kompetensi guru dalam pembelajaran daring juga didukung dengan peningkatan aktivitas Kepala Sekolah dalam kegiatan pelatihan guru. Pada pertemuan 1 siklus I aktivitas Kepala Sekolah sebesar 50% dan pada pertemuan 2 sebesar 56,2% dengan kategori kurang baik. Sedang aktivitas guru pada pertemuan 1 siklus II sebesar 75% dan pertemuan 2 sebesar 75% dengan kategori baik.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti memberikan rekomendasi yang berhubungan dengan kegiatan pemberian reward dan punishmen yaitu pelatihan pembelajaran online ini sangat efektif untuk mengembangkan kompetensi guru dalam pembelajaran daring. Hal ini dikarenakan kegiatan pelatihan ini ini bermanfaat bagi kepala sekolah dan guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di masa Covid 19. Selain itu dengan menerapkan pelatihan pembelajaran online, guru tidak lagi kesulitan dalam menyampaikan materi walaupun tidak dalam kondisi tatap muka tetapi dapat dilakukan secara daring. Untuk guru sebaiknya memahami secara mendalam tentang konsep pembelajaran online karena hal ini sangat berguna pada masa-masa yang akan datang.

Bagi peneliti selanjutnya yang hendak mencoba menggunakan pelatihan pembelajaran online ini pada kegiatan lain, sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin Rozalena dan Sri Komala Dewi, 2016. *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier dan Pelatihan Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Andri Anugrahana, *Hambatan, Solusi dan Harapan: Pembelajaran Daring Selama Masa Pandemi Covid-19 Oleh Guru Sekolah Dasar*. Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 10 No. 3, September 2020: 282-289.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Hamid Darmadi. 2010. *Kemampuan Dasar Mengajar ; Landasan Konsep dan Implementasi*, Bandung: Alfabeta.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.

- Kunandar, 2008, *Guru Profesional Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikat Guru*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mutiara S. Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Oemar Hamalik, 2004, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi* Jakarta: Bumi Aksara.
- Oktafia Ika Handarini, *Pembelajaran Daring Sebagai Upaya Study From Home (SFH) Selama Pandemi Covid 19*. Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP) Volume 8, Nomor 3, 2020..
- Rizky Fadjar Choirrul Linda, Nur Ngazizah, *Kompetensi Guru terhadap Pembelajaran Daring pada Masa Pandemi Covid-19*. Jurnal At Tulab,
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Jakarta.
- Sofyana & Abdul. 2019. *Pembelajaran Daring Kombinasi Berbasis Whatsapp Pada Kelas Karyawan Prodi Teknik Informatika Universitas PGRI Madiun*. Jurnal Nasional Pendidikan Teknik Informatika. Volume 8 Nomor 1, Halm. 81-86.
- Suharsimi Arikunto, dkk. 2010. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Surat Edaran Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) Direktorat Pendidikan Tinggi No. 1 Tahun 2020.
- Suyanto, dan Asep Jihad. 2013. *Menjadi Guru Profesional, Strategi meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. Jakarta: Esensi Erlangga Group.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Tobari, 2015. *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*; Edisi 1, Cetakan 2. Yogyakarta: Deepublish.
- Zainal Aqib, 2011. *Penelitian Tindakan Kelas*. Bandung: CV. Yrama Widya