

## KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN BAGELEN KABUPATEN PURWOREJO

### *THE STATE ELEMENTARY SCHOOL TEACHER PERFORMANCE IN BAGELEN DISTRICT, PURWOREJO REGENCY*

Oleh: Stephanus Budi Krismanto, Prodi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, StephanusBudiK@gmail.com

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan mengungkap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bagelen Kabupaten Purworejo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis komparatif. Hasil penelitian sebagai berikut. (1) Tidak terdapat perbedaan kinerja guru secara signifikan ditinjau dari kualifikasi akademik antara SMA/ SPG/ SGO, D2, dan S1. Pada perencanaan pembelajaran diperoleh  $F_h = 1,397$ ; pelaksanaan pembelajaran  $F_h = 0,178$ ; penilaian pembelajaran  $F_h = 2,407$ . (2) Terdapat perbedaan kinerja guru secara signifikan ditinjau dari masa kerja antara 0-5 tahun, 6-15 tahun, dan > 15 tahun. Pada perencanaan pembelajaran diperoleh  $F_h = 3,381$ , signifikansi = 0,047; pelaksanaan pembelajaran  $F_h = 4,468$ , signifikansi = 0,037 dan 0,016; penilaian pembelajaran  $F_h = 8,041$ , signifikansi = 0,009 dan 0,000. (3) Terdapat perbedaan kinerja guru secara signifikan ditinjau dari pengalaman kerja. Pada perencanaan pembelajaran diperoleh  $F_h = 4,491$ , signifikansi = 0,019; pelaksanaan pembelajaran  $F_h = 5,371$ , signifikansi = 0,001; penilaian pembelajaran  $F_h = 5,115$ , signifikansi = 0,000.

Kata kunci: Kinerja guru, Kualifikasi akademik, Masa kerja, Pengalaman kerja

#### **Abstract**

*The objectives of this research is to expose the state elementary school teachers' performance in Bagelen district, Purworejo regency. This research used comparative-quantitative approach. The result of the study are: 1) There is no significant difference seen from academic qualification among the teacher graduated from senior high school/ teacher education school/ sport teacher school, Diploma 2 and Strata 1. In the lesson planning obtained  $F_h = 1,397$ ; lesson implementation  $F_h = 0,178$ ; lesson scoring with  $F_h = 2,407$ . (2) There is significant difference teacher performance seen from working period among 0-5, 6-15, and >15 years. In the lesson planning obtained  $F_h = 3,381$ , significance = 0,047; lesson implementation  $F_h = 4,468$ , significance = 0,037 and 0,016; lesson scoring  $F_h = 8,041$ , significance = 0,009 and 0,000. (3) There is significant difference teacher performance seen from working experience. In the lesson planing obtained  $F_h = 4,491$ , significance = 0,019; lesson implementation  $F_h = 5,371$ , significance = 0,001; lesson scoring  $F_h = 5,115$ , significance = 0,000.*

*Keywords: Teachers' performance, Academic qualification, Working period, Working experience.*

#### **PENDAHULUAN**

Salah satu bentuk perhatian pemerintah terhadap pendidikan di Indonesia ialah salah satunya dengan mendukung dan mewajibkan dilaksanakannya pendidikan sekolah dasar. Dalam sistem pendidikan guru mempunyai peran dan tugas penting sebagai salah satu *input* guna mensukseskan pendidikan nasional. Hal tersebut sebagaimana disampaikan oleh Momon Sudarma (2013:130) yang mengutip dari Udin Syaefudin bahwa, guru memegang peranan strategis dalam

membangun watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai yang diinginkan. Posisi dan peran strategis tersebut membutuhkan kompetensi khusus yang mumpuni, sehingga guru benar-benar mampu menunjukkan kemampuan profesionalnya yang optimal. Dengan posisi strategis tersebut sudah tentu kinerja guru menjadi sangat penting untuk diperhatikan.

Pentingnya peningkatan kinerja guru menurut Deni Koswara & Halimah (2008: 69-70)

sebagai salah satu bagian dari program pembinaan dan pengembangan profesi guru, yaitu: (1) Untuk kebutuhan pengajaran diperlukan tenaga pengajar yang memiliki pengetahuan dan keterampilan serta sikap yang tepat untuk dapat mengelola proses belajar- mengajar secara efektif. (2) Untuk menciptakan tenaga yang berkualitas *committed change agents*, yaitu tenaga yang dapat mempertahankan vitalitas sistem dan memiliki sikap terbuka terhadap aspek-aspek pembaharuan ke arah perbaikan. (3) Untuk menciptakan tenaga *system development*, yaitu tenaga yang mampu menyempurnakan dan memberikan solusi terhadap adanya masalah-masalah dalam suatu sistem. Guna memperhatikan peningkatan kinerja guru sebagai bagian dari program pembinaan dan pengembangan, maka disusunlah PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Bab VI tentang standar pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam Peraturan Pemerintah tersebut memuat diantaranya: (1) pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, (2) kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud di atas adalah tingkat pendidikan minimal S1 atau S2 yang dibuktikan dengan ijazah, (3) kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi; (a) kompetensi pedagogik, (b) kompetensi kepribadian, (c) kompetensi profesional, dan (d) kompetensi sosial.

Mutu guru di Indonesia dapat dilihat dari kualifikasi dan juga kompetensi yang dimilikinya. Menurut Marselus R. Payong (2011: 80) yang menyimpulkan dari data Direktorat Profesi Pendidik Ditjen PMPTK 2009, guru di Indonesia yang belum memiliki kualifikasi akademik minimal S1/D-IV masih cukup besar yakni 1.496.721 guru atau sekitar 57,4% dari total guru

diseluruh jenjang. Dari angka ini, 75,22% atau 1.125.802 adalah guru pada jenjang SD/MI. Orang yang memiliki kualifikasi akademik tertentu, meskipun secara formal dapat diasumsikan memiliki kompetensi yang memadai namun tidak selamanya demikian. Masih menurut Marselus R. Payong (2011: 17), seorang guru yang berijazah S1/D-IV kependidikan belum tentu memperlihatkan kompetensi sesuai dengan kualifikasi akademik yang dimilikinya seperti bisa mengajar dengan terampil menggunakan metode dan strategi pembelajaran yang tepat. Sebaliknya, bisa saja terjadi bahwa ada guru yang tidak berkualifikasi S1/D-IV kependidikan tetapi terampil dalam mengajar mampu menyampaikan pelajaran secara menarik dan mudah dipahami oleh para siswa.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya berupa faktor internal dan eksternal. Menurut Engkoswara & Aan Komariah (2012: 42), menyebutkan faktor internal meliputi: motivasi, komitmen, pendidikan yang relevan, pengalaman kerja, sikap, minat, disiplin, etos kerja, moral, dan kondisi fisik yang prima. Adapun faktor dari luar individu (eksternal) meliputi: lingkungan kerja, manajemen, kepemimpinan, iklim, organisasi, sistem insentif, *esprit de corps*, kualitas kehidupan kerja, sarana prasarana, pembiayaan, kemitraan, dan komunikasi sosial yang baik serta kebijakan.

Sementara itu dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Nurjanah (2012) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SLB di Kabupaten Sleman. Terdapat faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru yaitu motivasi kerja, tingkat kepuasan kerja, kompetensi guru, dan latar belakang pendidikan guru. Adapun faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru meliputi tingkat pendapatan guru, pelatihan kerja, fasilitas kerja, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah tipe demokratis. Besarnya pengaruh variabel secara berurutan terhadap kinerja guru adalah sebagai

berikut: (1) motivasi kerja 14,7%, (2) fasilitas kerja 9,6%, (3) kompetensi guru 9,0%, (4) gaya kepemimpinan kepala sekolah 8,5%, (5) pelatihan kerja 2,5%, (6) latar belakang pendidikan 2,0%, (7) kepuasan kerja 1,5%, dan (8) gaji/ penghasilan 0,5%. Dari hasil penelitian lainnya oleh Habibah (2013) tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri di Kota Jambi, menunjukkan bahwa secara bersama-sama kinerja guru dipengaruhi oleh variabel kualifikasi pendidikan, masa kerja, pangkat dan golongan, aktifitas pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan kesesuaian latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan. Secara terpisah menurut uji-t menunjukkan bahwa kualifikasi pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dengan hasil uji-t hitung  $0,560 < t\text{-tabel } 1,645$ , dikarenakan jurusan yang ditempuh tidak linear dengan mata pelajaran yang diajarkan. Selanjutnya secara terpisah variabel masa kerja, pangkat dan golongan, aktifitas pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan kesesuaian latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, secara berurutan hasil uji-t hitung yaitu 3,421; 4,922; 6,884; dan 6,885.

Berdasar data informasi yang diperoleh dari UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bagelen (2016), permasalahan pendidikan yang muncul di Kecamatan Bagelen, Kabupaten Purworejo antara lain: (1) Kualifikasi pendidikan sebagian guru yang belum memenuhi standar. Hal ini terbukti dari sejumlah 193 guru SD, masih terdapat 14 guru berijazah SMA, 24 guru berijazah D-II sementara sisanya sebanyak 155 sudah lulus sarjana; (2) Penguasaan guru terhadap teknologi informasi dan komunikasi sebagai bagian dari kompetensi guru masih rendah. Hal ini sebagian besar dialami oleh guru dengan masa kerja lebih dari 30 tahun; (3) Sebanyak empat puluh guru memiliki masa jabatan kurang dari 5 tahun, dan sebanyak enam puluh tujuh guru dengan masa

jabatan antara 6-15 tahun, sementara sebanyak delapan puluh enam guru dengan masa jabatan lebih dari 15 tahun. Sehingga dapat diperkirakan pengalaman kerja yang didapat antara guru senior dengan junior beragam. (4) Masih terbatasnya sarana prasarana pendidikan, alat peraga serta buku sumber pengajaran; (5) Kurangnya tingkat kebutuhan jumlah guru di tiap-tiap sekolah, sehingga pihak sekolah harus merekrut guru wiyata bhakti dimana kondisi ini bertolak belakang dengan Peraturan Daerah Kabupaten Purworejo yang seharusnya sudah tidak diperbolehkan lagi untuk menerima guru wiyata bhakti; (6) Masih ada guru yang kekurangan jam mengajar di sekolah induk sehingga guru diharuskan untuk mencari tambahan jam mengajar di sekolah lain; (7) Penyebaran guru yang tidak merata dari segi kualitas dan jarak laju dari tempat tinggal ke lokasi tempat kerja. Hal tersebut tercermin dari guru yang mengalami kendala dalam mengolah nilai akhir semester ke dalam raport dan buku induk, tingkat kesiapan guru dalam mengajar (terdapat pada sekolah dasar yang menerapkan Kurikulum 2013), serta sepertiga dari jumlah guru SD di Kecamatan Bagelen berasal dari luar Kabupaten Purworejo.

Dari beberapa indikasi permasalahan di atas, ada indikasi permasalahan yaitu terkait kompetensi kinerja guru. Kaitannya dengan upaya pemerintah dalam melaksanakan pembangunan dibidang pendidikan agar hasil sistem pendidikan semakin berkualitas, aspek kinerja guru sebagai tenaga pendidik dirasa perlu untuk diperhatikan. Oleh karena menjaga dan mengupayakan guru untuk memiliki kinerja yang tinggi sangatlah diperlukan dalam sistem pendidikan di Indonesia sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dari adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi guru yaitu sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerjanya serta meningkatkan kesadaran guru agar mau

mengikuti program pengembangan karir seperti program pelatihan maupun pendidikan lanjut sehingga dapat memberikan dampak positif bagi kinerjanya. Selain itu diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepala sekolah dan dinas pendidikan sebagai bahan pertimbangan untuk melaksanakan program pembinaan dan pengembangan profesi guru.

Maka bagaimana kinerja guru SD di Kecamatan Bagelen dilihat dari aspek yang mempengaruhinya yaitu kualifikasi akademik, masa kerja, dan pengalaman kerja dirasa perlu untuk dikaji. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja guru SD di Kecamatan Bagelen Kabupaten Purworejo.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis penelitian komparatif. Menurut Zaenal Arifin (2014: 46), bahwa yang dimaksud penelitian komparatif yaitu jenis penelitian yang digunakan untuk membandingkan antara dua kelompok atau lebih dari suatu variabel tertentu.

### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 9-18 Januari 2017. Penelitian dilakukan di 23 SD Negeri di Kecamatan Bagelen Kabupaten Purworejo.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi pada penelitian ini adalah guru di SD Negeri di Kecamatan Bagelen Kabupaten Purworejo sebanyak 194 guru. Dari populasi tersebut diperoleh sampel sebanyak 135 guru, namun dalam penelitian peneliti hanya mampu mendapatkan data dari 132 guru. Teknik sampling menggunakan *cluster random sampling*.

### **Prosedur**

Prosedur penelitian diawali dengan observasi awal pra penelitian di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bagelen, kemudian

dilakukan paparan masalah dari hasil observasi yang selanjutnya dikaitkan dengan teori, merumuskan hipotesis penelitian, menyusun instrumen penelitian, dilanjutkan pengumpulan data. Data yang telah terkumpul selanjutnya dilakukan pengolahan data melalui teknik analisa data. Data kemudian disajikan dalam bentuk tabel, yang selanjutnya dibahas dan dikaitkan dengan teori yang relevan. Tahap terakhir yaitu dengan menarik kesimpulan.

### **Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian**

Pada penelitian ini peneliti melakukan pengumpulan data di SD Negeri di Kecamatan Bagelen Kabupaten Purworejo melalui angket. Macam data, bagaimana data dikumpulkan, dengan instrumen yang mana data dikumpulkan, dan bagaimana teknis pengumpulannya, perlu diuraikan secara jelas dalam bagian ini. Angket yang digunakan yaitu berupa angket tertutup secara langsung. Dalam penelitian ini peneliti membagikan angket kepada guru-guru SD Negeri di Kecamatan Bagelen yang telah menjadi sampel penelitian untuk memperoleh informasi mengenai kinerja guru yang bersangkutan.

### **Teknik Analisis Data**

Sugiyono (2015: 147), mengatakan bahwa, kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah. Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan untuk memproses data yaitu menggunakan ANAVA Satu Jalur. Menurut Suharsimi Arikunto (2000: 532), analisis varians satu jalur adalah analisis varian yang digunakan untuk mengolah data yang hanya mengenal satu variabel pembanding. Teknik ini merupakan sebuah teknik inferensial yang digunakan untuk menguji perbedaan rerata nilai.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian adalah sebagai berikut.

### 1. Kinerja Guru Berdasarkan Kualifikasi Akademik.

Dari hasil uji *One Way ANOVA* berdasarkan kualifikasi akademik pada aspek kinerja perencanaan pembelajaran nilai  $F$  hitung = 1,397. Nilai  $F$  hitung tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai  $F$  tabel 5% ( $F_h < F_t 5\%$  = 1,397 < 3,07) dan nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari = 0,05 yaitu (0,251 > 0,05). Sehingga dapat dikatakan bahwa pada variabel perencanaan pembelajaran berdasar kualifikasi akademik tidak terdapat perbedaan nilai *mean*.

Pada bagian aspek kinerja pelaksanaan pembelajaran diperoleh besarnya nilai  $F$  tabel pada taraf 5% = 3,07. Jika dengan nilai  $F$  hitung = 0,178 maka diketahui bahwa nilai  $F_h < F_t 5\%$  yaitu (0,178 < 3,07) begitu juga dengan nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari = 0,05 yaitu (0,837 > 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada aspek kinerja pelaksanaan pembelajaran berdasar kualifikasi akademik ini tidak terdapat perbedaan nilai *mean*.

Selanjutnya, pada bagian aspek kinerja penilaian pembelajaran diperoleh besarnya nilai  $F$  tabel pada taraf 5% = 3,07. Jika dengan nilai  $F$  hitung = 2,407 maka nilai  $F$  hitung tersebut lebih kecil dari nilai  $F$  tabel 5% atau ( $F_o < F_t 5\%$ ) yaitu (2,407 < 3,07) sementara nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan lebih besar dari = 0,05 yaitu (0,094 > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa pada aspek kinerja penilaian pembelajaran juga tidak terdapat perbedaan *mean* kinerja guru berdasarkan kualifikasi akademik. Karena dari ketiga aspek kinerja (perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran) di atas menunjukkan tidak terdapat adanya perbedaan *mean*, sehingga pada pada tahap ini selanjutnya tidak dapat dilakukan uji lanjutan.

Tabel 1. Kinerja Guru Berdasar Kualifikasi Akademik

Aspek Kinerja	Kualifikasi Akademik	Mean	$F_h$	$F_t$ 5%	Sig
Perencanaan Pembelajaran	SMA,SPG,SGO	79,00	1,397	3,07	0,251
	D2	76,71			
	S1	79,34			
Pelaksanaan Pembelajaran	SMA,SPG,SGO	82,58	0,178	3,07	0,837
	D2	81,10			
	S1	81,86			
Penilaian Pembelajaran	SMA,SPG,SGO	37,92	2,407	3,07	0,094
	D2	35,95			
	S1	37,77			

Kinerja guru kualifikasi S1 yang lebih tinggi pada aspek kinerja perencanaan pembelajaran dimungkinkan turut dipengaruhi oleh lebih banyaknya ilmu teori yang didapat guru tersebut dari pendidikannya, sehingga dalam hal merencanakan pembelajaran guru yang memiliki lebih banyak ilmu teori lebih menguasai konsep bagaimana cara menyusun silabus dan rancangan program pembelajaran yang selalu berkembang dari waktu ke waktu dibandingkan dengan guru lainnya yang memiliki kualifikasi dibawahnya.

Pada aspek kinerja pelaksanaan dan penilaian pembelajaran kinerja guru kualifikasi SMA, SPG, dan SGO lebih tinggi dibandingkan guru dengan kualifikasi D2 dan S1. Hal tersebut dimungkinkan karena guru dengan kualifikasi setingkat SMA lebih banyak memiliki pengalaman kerja baik secara akademik maupun non-akademik yang didapat guru seiring dengan semakin lamanya masa kerja. Dengan lebih banyaknya laman masa kerja yang dijalani, guru tersebut tentu dapat menggunakan berbagai pengalamannya untuk memahami karakteristik setiap siswa yang berbeda-beda dari tahun ketahun yaitu guna menentukan program, metode pembelajaran dan evaluasi pembelajaran yang akan diterapkan bagi peserta didiknya. Sementara untuk guru S1 dengan masa kerja yang lebih rendah tentunya juga akan mendapatkan lebih banyak pengalaman seiring dengan bertambahnya masa kerja yang dijalani. Oleh karena itu tentunya dengan bertambahnya masa kerja guru

berkualifikasi S1 akan dapat memiliki kinerja yang lebih tinggi kedepannya dibandingkan dengan guru berkualifikasi SMA yang memiliki masa kerja lebih dari lima belas tahun, karena guru S1 juga akan mendapatkan banyak pengalaman kerja terlebih guru berkualifikasi S1 didukung oleh lebih banyaknya ilmu teori yang dimiliki. Faktor pengalaman kerja/lapangan yang turut mempengaruhi kinerja guru senada dengan pendapat dari Barnawi & Moh Arifin (2014: 43), bahwa terdapat faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru antara lain kemampuan, keterampilan, pengalaman lapangan, dan faktor keluarga.

Kinerja guru berkualifikasi SMA/SPG/SGO yang lebih tinggi kemungkinan juga turut disebabkan oleh lamanya masa kerja, dimana sebagian besar dari guru tersebut memiliki masa kerja yang lebih lama dibandingkan dengan guru yang memiliki kualifikasi akademik di atasnya. Tentunya dengan masa kerja yang lebih lama dibandingkan kedua kualifikasi lainnya maka dapat dikatakan guru tersebut lebih senior, sehingga dapat diasumsikan dengan semakin lama masa kerja maka semakin banyak pengalaman yang didapat. Senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Habibah (2013) tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri di Kota Jambi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh masa kerja, pangkat golongan, aktivitas pengembangan profesi, dan kesesuaian latar belakang pendidikan dimana diperoleh nilai rata-rata 3,421; 4,922; 6,884; dan 6,885.

secara individu terdapat guru dengan kualifikasi akademik S1 yang memiliki nilai total kinerja lebih tinggi dari nilai total kinerja guru berkualifikasi SMA dengan perolehan skor total keseluruhan tertinggi yaitu sebesar 225, sementara perolehan skor total keseluruhan guru berkualifikasi SMA/SPG/SGO yaitu sebesar 218. Hal tersebut dijumpai pada guru berkualifikasi S1

dengan masa kerja lebih dari lima belas tahun. Sementara pada guru yang memiliki kualifikasi S1 dengan masa kerja 0-5 tahun memperoleh nilai total keseluruhan kinerja tidak jauh berbeda dengan perolehan skor total guru berkualifikasi SMA/SPG/SGO dengan masa kerja lebih dari lima belas tahun. Skor tertinggi yang diperoleh guru berkualifikasi akademik S1 dengan masa kerja 0-5 tahun yaitu sebesar 215, sementara skor total tertinggi yang diperoleh guru berkualifikasi setingkat SMA dengan masa lebih dari lima belas tahun yaitu sebesar 218.

Seiring dengan bertambahnya masa kerja maka guru yang berkualifikasi akademik S1 akan memiliki tingkat kinerja yang sama bahkan lebih tinggi dibandingkan dengan guru berkualifikasi setingkat SMA dengan masa kerja lebih dari lima belas tahun. Hal tersebut diketahui dari perolehan skor total guru S1 dengan masa kerja 6-15 tahun yang melebihi perolehan skor total keseluruhan guru berkualifikasi akademik setingkat SMA, yaitu dengan perolehan skor sebesar 224. Dari adanya temuan tersebut guru berkualifikasi S1 khususnya yang memiliki masa kerja 0-5 tahun tetap dibutuhkan sebagai seorang tenaga pendidik sebagaimana tercantum dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, bahwa kualifikasi yang harus dimiliki oleh pendidik jenjang SD/MI yaitu sekurang-kurangnya D-IV atau S1, walaupun guru tersebut memiliki kinerja yang lebih rendah dibandingkan dengan guru berkualifikasi SMA/SPG/SGO dengan masa kerja lebih dari lima belas tahun. Karena berdasarkan tabulasi data perolehan skor kinerja guru hanya diperlukan beberapa tahun saja bagi guru berkualifikasi S1 dengan masa kerja 0-5 tahun agar dapat mengimbangi bahkan melebihi kinerja guru berkualifikasi setingkat SMA dengan masa kerja lebih dari lima belas tahun.

## **2. Kinerja Guru Berdasarkan Masa Kerja**

Dari hasil *One Way ANOVA* berdasarkan masa kerja pada aspek kinerja perencanaan pembelajaran diperoleh harga  $F$  tabel 5% = 3,07. Harga  $F$  hitung yang diperoleh lebih besar dari harga  $F$  tabel 5% yaitu ( $3,381 > 3,07$ ) sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis penelitian diterima dimana terdapat perbedaan *mean* secara signifikan kinerja guru berdasar masa kerjanya.

Pada aspek kinerja pelaksanaan pembelajaran diperoleh  $F$  tabel 5% = 3,07. Harga  $F$  hitung yang diperoleh lebih besar dari harga  $F$  tabel 5% atau ( $F_h > F_t 5\%$ ) yaitu ( $4,468 > 3,07$ ), sehingga dapat dinyatakan bahwa pada aspek kinerja pelaksanaan pembelajaran hipotesis penelitian diterima dimana terdapat perbedaan rata-rata kinerja guru secara signifikan berdasar masa kerjanya.

Pada aspek kinerja penilaian pembelajaran, diperoleh harga  $F$  tabel 5% = 3,07. Harga  $F$  hitung yang diperoleh lebih besar dari harga  $F$  tabel 5% ( $F_h > F_t 5\%$ ) yaitu ( $8,041 > 3,07$ ), sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima, dimana terdapat perbedaan rata-rata kinerja guru secara signifikan berdasarkan masa kerja pada aspek penilaian pembelajaran.

Tabel 2. Kinerja Guru Berdasar Masa Kerja

Aspek Kinerja	Masa Kerja	Mean	Fo	Ft 5%	Sig
Perencanaan Pembelajaran	0-5 tahun	76,31	3,381	3,07	0,037
	6-15 tahun	79,79			
	>15 tahun	79,68			
Pelaksanaan Pembelajaran	0-5 tahun	78,63	4,468	3,07	0,013
	6-15 tahun	82,76			
	>15 tahun	82,85			
Penilaian Pembelajaran	0-5 tahun	35,44	8,041	3,07	0,001
	6-15 tahun	37,87			
	>15 tahun	38,32			

Karena dari ketiga aspek kinerja (perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran) tersebut di atas masing-masing terdapat adanya perbedaan *mean* yang signifikan, oleh sebab itu perlu diadakannya uji lanjutan.

Hasil dari uji lanjutan menggunakan Uji *Tukey* sebagai berikut. Pertama, pada aspek

kinerja perencanaan pembelajaran terdapat perbedaan rata-rata kinerja antara kelompok masa kerja 0-5 tahun dengan kelompok >15 tahun atau sebaliknya, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,047 < 0,05$ ). Sedangkan pada kelompok lainnya yaitu antara kelompok masa kerja 0-5 tahun dengan kelompok 6-15 tahun tidak terdapat perbedaan rata-rata kinerja dikarenakan nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05 ( $0,068 > 0,05$ ) dan antara kelompok 6-15 tahun dengan kelompok >15 tahun juga tidak terdapat perbedaan rata-rata kinerja dikarenakan nilai signifikansi yang diperoleh lebih dari 0,05 ( $0,996 > 0,05$ ).

Kedua, pada aspek kinerja pelaksanaan pembelajaran juga ditemukan perbedaan rata-rata kinerja guru yaitu antara kelompok masa kerja 0-5 tahun dengan kelompok masa kerja 6-15 tahun, dimana nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ( $0,037 < 0,05$ ), dan antara kelompok masa kerja 0-5 tahun dengan kelompok masa kerja >15 tahun, dimana nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu ( $0,016 < 0,05$ ). Sedangkan pada kelompok lainnya yaitu antara kelompok 6-15 tahun dengan kelompok >15 tahun tidak ada perbedaan rata-rata kinerja karena nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05 ( $0,998 > 0,05$ ).

Ketiga, pada aspek kinerja penilaian pembelajaran menunjukkan adanya perbedaan kinerja antara kelompok guru masa jabatan 0-5 tahun dengan masa jabatan 6-15 tahun, dimana nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 ( $0,009 < 0,05$ ) dan antara kelompok guru masa jabatan 0-5 tahun dengan masa jabatan >15 tahun, dimana nilai signifikansi juga kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Sedangkan pada kelompok lainnya yaitu antara kelompok 6-15 tahun dengan kelompok >15 tahun tidak ditemukan adanya perbedaan rata-rata kinerja karena nilai signifikansi yang diperoleh yaitu lebih besar dari 0,05 ( $0,791 > 0,05$ ).

Hasil penelitian di lapangan membuktikan bahwa pada ketiga aspek kinerja perencanaan,

pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran guru dengan masa kerja 0-5 tahun memiliki rata-rata kinerja yang paling rendah diantara kedua kelompok masa kerja lainnya. Rendahnya kinerja tersebut dimungkinkan karena pada awal-awal tahun mengajar sebagai guru seringkali ditemui adanya berbagai kendala dalam merencanakan dan menyusun rancangan program pembelajaran yang tepat bagi murid-muridnya, sehingga dari kendala-kendala tersebut muncul permasalahan lainnya pada pelaksanaan pembelajaran ataupun penilaian pembelajaran. Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Colin Marsh (2008: 298), bahwa pada tahun pertama mengajar sebagai guru terdapat hal-hal spesifik yang ditemui berupa tantangan dan kesalahan.

Di sisi lain kinerja guru yang memiliki masa kerja lebih lama turut menunjukkan peningkatan kinerjanya sebagai tenaga pengajar atau peningkatan masa kerja turut serta diikuti oleh adanya peningkatan kompetensi guru dalam menjalankan tugasnya. Guru Sekolah Dasar yang memiliki masa kerja lebih lama dapat memberikan kinerja yang lebih baik, hal tersebut menunjukkan bahwa masa kerja turut memberikan pengaruh positif terhadap tingkat kinerja guru. Fakta tersebut sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Riska (Sari Wulanjati, 2015: 30), bahwa masa kerja dapat mempengaruhi tenaga kerja baik secara positif maupun negatif. Masa kerja dapat memberikan pengaruh positif kepada tenaga kerja apabila dengan lamanya seseorang bekerja maka dia akan semakin berpengalaman. Sebaliknya masa kerja dapat memberikan pengaruh negatif apabila dengan semakin lamanya seseorang bekerja maka akan timbul kebiasaan buruk pada tenaga kerja.

### 3. Kinerja Guru Berdasarkan Pengalaman Kerja.

Hasil *One Way ANOVA* menunjukkan bahwa pada aspek kinerja perencanaan

pembelajaran diperoleh harga  $F$  tabel 5% = 2,45. Harga  $F$  hitung yang diperoleh lebih besar jika dibandingkan dengan harga  $F$  tabel 5% yaitu ( $4,491 > 2,45$ ). Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima, dimana terdapat perbedaan *mean* secara signifikan pada aspek kinerja perencanaan pembelajaran berdasar pengalaman kerja.

Pada aspek kinerja pelaksanaan pembelajaran diperoleh harga  $F$  tabel 5% = 2,45. Harga  $F_h$  yang diperoleh tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan harga  $F_t$  5% ( $F_h > F_t$  5%) yaitu =  $5,371 > 2,45$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ada penelitian ini diterima, yaitu ada perbedaan nilai *mean* secara signifikan pada aspek kinerja pelaksanaan pembelajaran berdasar pengalaman kerja.

Selanjutnya pada aspek kinerja penilaian pembelajaran diperoleh harga  $F$  tabel 5% = 2,45. Sementara harga  $F$  hitung yang diperoleh dari hasil uji ANAVA satu jalur yaitu nilainya lebih besar dibandingkan dari harga  $F$  tabel 5% yaitu ( $F_h > F_t$  5%) =  $5,115 > 2,45$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima, yaitu terdapat perbedaan nilai *mean* yang signifikan pada aspek kinerja penilaian pembelajaran berdasar pengalaman kerja guru.

Berikut di bawah ini tabel hasil ANAVA satu jalur:

Tabel 4. Kinerja Guru Berdasar Pengalaman Kerja

Aspek Kinerja	Pengalaman Kerja	Mean	$F_h$	$F_t$ 5%	Sig
Perencanaan Pembelajaran	Tidak memiliki pengalaman	77,61	4,491	2,45	0,002
	Diklat	81,33			
	Komputer	77,13			
	Diklat dan Seminar	83,90			
	Diklat dan Komputer	76,91			
Pelaksanaan Pembelajaran	Tidak memiliki pengalaman	83,11	5,371	2,45	0,001
	Diklat	84,94			
	Komputer	79,18			
	Diklat dan Seminar	84,60			
	Diklat dan Komputer	81,69			
	Tidak memiliki pengalaman	37,17	5,115	2,45	0,001
	Diklat	39,36			

Penilaian Pembelajaran	Komputer	36,31
	Diklat dan Seminar	38,60
	Diklat dan	36,36
	Komputer	

Dari ketiga hipotesis penelitian yang diterima, selanjutnya dapat dilakukan uji lanjutan. Dari hasil uji lanjutan menggunakan Uji *Tukey* diperoleh hasil sebagai berikut.

Pertama, pada aspek kinerja perencanaan pembelajaran menunjukkan adanya perbedaan rata-rata kinerja yaitu: 1) antara kelompok diklat dengan kelompok mampu mengoperasikan komputer dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu ( $0,019 < 0,05$ ); 2) perbedaan lainnya yaitu antara kelompok diklat & seminar dengan kelompok mampu mengoperasikan komputer, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu ( $0,018 < 0,05$ ).

Kedua, pada aspek kinerja pelaksanaan pembelajaran ditemukan hasil nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ) yaitu antara kelompok diklat dengan kelompok mampu mengoperasikan komputer, sehingga antara kelompok tersebut terdapat perbedaan rata-rata kinerja pelaksanaan pembelajaran. Sedangkan pada kelompok lain tidak menunjukkan adanya perbedaan rata-rata kinerja pelaksanaan pembelajaran karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ).

Ketiga, pada aspek kinerja penilaian pembelajaran juga menunjukkan adanya perbedaan rata-rata kinerja yaitu antara kelompok diklat dengan kelompok mampu mengoperasikan komputer, hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Sementara itu pada kelompok lain tidak ditemukan adanya perbedaan rata-rata kinerja karena nilai signifikansi diperoleh lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ).

Dari ketiga variabel perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran kelompok guru yang memiliki pengalaman diklat memiliki nilai rata-rata paling tinggi diantara kelompok guru yang memiliki pengalaman

lainnya. Dari jenis diklat yang pernah diikuti oleh sebagian besar guru SD N di Kecamatan Bagelen merupakan jenis diklat Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru (PLPG). Hal tersebut menunjukkan bahwa sertifikasi dan tingkat penghasilan/ gaji juga dimungkinkan turut serta memberikan pengaruh bagi kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bagelen. Guru yang telah mengikuti PLPG dan lolos sertifikasi tentunya memiliki penghasilan yang lebih dibandingkan guru-guru wiyatabhakti, sehingga dari adanya sertifikasi dan besarnya penghasilan dimungkinkan dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Fakta dilapangan tersebut sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Barnawi & Moh Arifin (2014: 43) yang menyatakan bahwa kinerja seseorang turut dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu *internal* dan *eksternal*. Faktor eksternal meliputi gaji, sarana dan prasarana, lingkungan fisik, dan kepemimpinan. Pernyataan lain yang menyatakan bahwa penghasilan/gaji mempengaruhi kinerja juga turut disampaikan oleh Sedarmayanti (Supardi, 2013: 19) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), (2) pendidikan, (3) keterampilan, (4) manajemen kepemimpinan, (5) tingkat penghasilan, (6) gaji dan kesehatan, (7) jaminan sosial, (8) iklim kerja, (9) sarana prasaran, (10) teknologi, (11) dan kesempatan berprestasi.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Beberapa kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis adalah sebagai berikut.

1. Tidak terdapat perbedaan kinerja guru secara signifikan pada aspek kinerja perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran ditinjau dari

kualifikasi akademik. Pada aspek kinerja perencanaan pembelajaran diperoleh nilai  $F_{hitung} < F_{tabel} = 1,397 < 3,07$  dengan nilai signifikansi = 0,251 ( $p > 0,05$ ). Pada aspek kinerja pelaksanaan pembelajaran diperoleh nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yaitu  $0,178 < 0,05$ , dengan nilai signifikansi = 0,837 ( $p < 0,05$ ). Pada aspek kinerja penilaian pembelajaran diperoleh nilai  $F_{hitung} < F_{tabel} = 2,407 < 3,07$  dengan nilai signifikansi = 0,094 ( $p > 0,05$ ).

2. Terdapat perbedaan kinerja guru secara signifikan pada aspek kinerja perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran ditinjau dari masa kerja. Pada aspek kinerja perencanaan pembelajaran diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel} = 3,381 > 3,07$ , dengan nilai signifikansi = 0,037 ( $p < 0,05$ ). Letak perbedaan kinerja yaitu antara masa kerja 0-5 tahun dengan masa kerja  $> 15$  tahun. Pada aspek kinerja pelaksanaan pembelajaran diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel} = 4,468 > 3,07$  dengan nilai signifikansi = 0,013 ( $p < 0,05$ ). Adanya perbedaan kinerja guru pada aspek ini yaitu antara guru yang memiliki masa kerja 0-5 tahun dengan guru yang memiliki masa kerja 6-15 tahun, dan antara guru yang memiliki masa kerja 0-5 tahun dengan guru yang memiliki masa kerja  $> 15$  tahun. Pada aspek penilaian pembelajaran diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel} = 8,041 > 3,07$  dengan nilai signifikansi = 0,001 ( $p < 0,05$ ). Letak perbedaan kinerja antara guru yang memiliki masa kerja 0-5 tahun dengan guru yang memiliki masa kerja 6-15 tahun, dan antara guru yang memiliki masa kerja 0-5 tahun dengan guru yang memiliki masa kerja  $> 15$  tahun.
3. Terdapat perbedaan rata-rata kinerja guru pada aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran ditinjau dari pengalaman kerja. Pada aspek perencanaan pembelajaran

diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel} = 4,491 > 2,45$  dengan nilai signifikansi = 0,002 ( $p < 0,05$ ). Letak perbedaan kinerja antara pengalaman kerja diklat dengan pengalaman kerja mampu mengoperasikan komputer, dan antara pengalaman kerja mampu mengoperasikan komputer dengan pengalaman kerja diklat & seminar. Pada aspek pelaksanaan pembelajaran diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel} = 5,371 > 2,45$  dengan nilai signifikansi = 0,001 ( $p < 0,05$ ). Letak perbedaan kinerja terdapat antara pengalaman kerja diklat dengan pengalaman kerja mengoperasikan komputer. Pada aspek penilaian pembelajaran diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel} = 5,115 > 2,45$  dengan nilai signifikansi = 0,001 ( $p < 0,05$ ). Letak perbedaan kinerja antara pengalaman kerja diklat dengan pengalaman kerja mampu mengoperasikan komputer.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini antara lain:

1. Pada aspek pelaksanaan dan penilaian pembelajaran kinerja guru berkualifikasi akademik S1 lebih rendah dibandingkan dengan kinerja guru berkualifikasi SMA, SPG, dan SGO. Dari hal tersebut maka hendaknya guru dapat lebih meningkatkan kemampuan dalam penguasaan pembelajaran diantaranya dengan mencoba menerapkan diskusi dan tanya jawab sebagai pendekatan pembelajaran untuk mengembangkan keaktifan peserta didik. Pada aspek penilaian pembelajaran hendaknya guru dapat meningkatkan kemampuan dalam melakukan evaluasi pembelajaran diantaranya dengan mempertimbangkan antara tingkat kesulitan soal tes dengan tingkat kemampuan pemahaman siswa.
2. Guru junior dan senior diharapkan dapat saling berdiskusi untuk bertukar pikiran

tentang pengalaman, sehingga guru junior dapat belajar dari pengalaman guru senior mengenai cara merencanakan, melaksanakan pembelajaran, dan evaluasi yang lebih baik.

3. Bagi guru yang belum memiliki pengalaman kerja lebih baik lagi jika mengikuti program kegiatan seminar, pendidikan dan diklat, serta belajar TIK, agar dari pengalaman yang diperoleh dapat diterapkan dalam kegiatan belajar mengajar sehingga memberikan kontribusi bagi perkembangan kualitas pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Barnawi & Mohammad Arifin. (2014). *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian*. Yogyakarta: Ar-russ Media.
- Colin Marsh. (2008). *Becoming a Teacher: Knowledge, Skills and Issues*. Frenchs Forest: Pearson Education Australia.
- Data Kepegawaian UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bagelen bulan September tahun 2016. Purworejo
- Deni Koswara & Halimah. (2008). *Seluk Beluk Profesi Guru*. Bandung: Pribumi Mekar.
- Engkoswara & Aan Komariah. (2012). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Habibah. (2013). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru: Studi pada SMA Negeri Di Kota Jambi*. Tesis. Jakarta: Universitas Terbuka. (<http://repository.ut.ac.id/991/>. diakses pada 26 November 2016).
- Marselus R. Payong. (2011). *Sertifikasi Profesi Guru: Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasinya*. Jakarta: Indeks.
- Momon Sudarma. (2013). *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Sari Wulanjati. (2015). *Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Imogiri Kabupaten Bantul*. Skripsi. Yogyakarta: FIP UNY.
- Siti Nurjanah. (2012). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja guru SLB Di Kabupaten Sleman*. Tesis. Yogyakarta: Program Pascasarjana UNY.
- Sugiyono. (2015). (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2000). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Zainal Arifin. (2014). *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.