

PERBEDAAN KINERJA GURU YANG MENGAJAR ENAM HARI KERJA DAN LIMA HARI KERJA

THE DIFFERENCES TEACHER PERFORMANCE BETWEEN SIX AND FIVE WORKING DAYS

Oleh: Erwin Rohmi Juliyanti, PGSD-S1 Universitas Negeri Yogyakarta, erj850@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan kinerja guru yang mengajar enam hari dengan lima hari kerja di SD se-Kecamatan Ngampilan. Perbedaan kinerja guru dapat dilihat dari kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja dan komunikasi. Jenis penelitian ini adalah *ex post facto* dengan subjek yang berjumlah 68 guru kelas. Data dikumpulkan menggunakan angket. Data dianalisis dengan statistik deskriptif. Data kuantitatif yang diperoleh dianalisis secara deskriptif dengan penyajian tabel dan diagram. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata skor kinerja guru yang mengajar enam hari kerja adalah 168,9 yang berada pada kategori sedang. Sedangkan rata-rata skor kinerja guru yang mengajar lima hari kerja adalah 186,4 yang berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kinerja guru yang mengajar enam hari kerja dengan lima hari kerja di SD se-Kecamatan Ngampilan. Dengan demikian, pelaksanaan peraturan lima hari kerja dapat memberikan perbedaan kinerja bagi guru.

Kata kunci: Kinerja guru, hari kerja

Abstract

This purpose of this research is to determine the differences in teacher performance that teaches in six working days with five working days in elementary school. Teacher performance differences can be seen from the quality of work, speed or accuracy of work, initiatives in work, workability, and communication. This research used an ex-post facto method with 68 teachers as subject. Data collection used the questionnaire technique. Data analyzed technique used descriptive statistics with the presentation of tables and diagrams. The results show that the average performance score of teachers who teach six working days is 168.9 in the medium category, while teachers who teach five working days is 186,4 in the high category. There is a difference in teacher performance that teaches six working days with five working days at Elementary School. Thus, the implementation of five working days can provide a difference in performance for teachers.

Keywords: teacher performance, work day

PENDAHULUAN

Guru memiliki peranan sebagai subjek pendidikan yang berpengaruh dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru harus berdasarkan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah. Oleh karena itu, guru harus bisa beradaptasi dengan peraturan pemerintah yang ditetapkan.

Salah satu peraturan terbaru yang ditetapkan oleh pemerintah adalah mengenai hari sekolah atau hari kerja. Peraturan baru mengenai jumlah hari sekolah termuat dalam Permendikbud Nomor 23 Tahun 2017 tentang hari sekolah. Peraturan tersebut disempurnakan oleh Perpres Nomor 87 Tahun 2017 tentang Penguatan Pendidikan Karakter. Kedua peraturan ini menjadi dasar Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta mengeluarkan surat himbauan terkait pelaksanaan lima hari sekolah di sekolah dasar. Akan tetapi

pelaksanaan lima hari sekolah menjadi hal opsional bagi masing-masing sekolah dasar.

Hanya beberapa sekolah di daerah tertentu yang melaksanakan lima hari kerja karena anjuran kepala daerah setempat, salah satunya di Kota Yogyakarta. Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta telah menghimbau sekolah-sekolah di seluruh Kota Yogyakarta untuk melaksanakan lima hari sekolah termasuk seluruh sekolah dasar di Kecamatan Ngampilan. Oleh karena itu, penelitian ini dilaksanakan di SD Se-Kecamatan Ngampilan.

Guru tidak dapat terlepas dari penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Sebagaimana disebutkan dalam Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 Bab I Pasal (1) tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada

pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Guru dapat diartikan sebagai orang yang tugasnya terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, melalui pengoptimalan berbagai potensi *multiple intelligence* yang dimiliki oleh peserta didik (Priansa, 2014: 35). Jadi, guru adalah orang yang mempunyai kompetensi di bidang pendidikan yang bertugas mengoptimalkan berbagai potensi kecerdasan yang dimiliki oleh peserta didik.

Guru sebagai pendidik memiliki tugas utama untuk mendidik. Mendidik merupakan usaha membina diri siswa baik secara kognitif, afektif, maupun psikomotorik agar tumbuh sebagai manusia yang berkepribadian (Sardiman, 2014: 54). Pendidik merupakan ujung tombak yang berhubungan langsung dengan peserta didik sebagai subjek dan objek belajar (Sanjaya, 2006: 13). Jadi, dimaknai bahwa mendidik adalah usaha membina diri anak didik secara utuh agar menjadi manusia yang seutuhnya.

Peran pendidik adalah untuk mengaktualkan yang masih kuncup dan mengembangkan lebih lanjut apa yang baru sedikit atau baru sebagian teraktualisasi, sesuai dengan kondisi yang ada (Sukmadinata, 2009: 4). Selain itu, guru juga harus bisa melatih peserta didik dalam pembentukan kompetensi dasar sesuai dengan potensi masing-masing (Mulyasa, 2017: 37-43). Jadi, guru memiliki peran sebagai pendidik yang melakukan *transfer of value* serta sebagai fasilitator.

Proses belajar mengajar merupakan interaksi antara guru/pendidik dengan siswa. Belajar dalam arti luas dapat diartikan sebagai kegiatan psiko-fisik menuju ke perkembangan pribadi seutuhnya dan mengajar merupakan upaya menciptakan kondisi yang kondusif untuk berlangsungnya kegiatan belajar bagi para siswa (Sardiman, 2014: 20). Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa dalam hubungan timbal balik atau interaksi yang berlangsung dalam situasi edukasi untuk mencapai tujuan tertentu (Usman, 2016: 4). Jadi, dapat dimaknai belajar mengajar adalah

hubungan timbal balik antara guru dan siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa kedudukan guru adalah sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar di jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 pasal 28 disebutkan bahwa seorang pendidik harus memiliki kualifikasi akademik kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Jadi, guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional yang berkompeten di bidang pendidikan.

Upaya pengoptimalan potensi kecerdasan peserta didik direalisasikan melalui pelaksanaan beban kerja guru yang dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 pasal 52 ayat (1) Tahun 2017 tentang guru yaitu: 1) merencanakan pembelajaran/pembimbingan, 2) melaksanakan pembelajaran/pembimbingan, 3) menilai hasil pembelajaran/ pembimbingan, 4) membimbing dan melatih peserta didik, dan 5) melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru. Agar beban kerja guru dapat dilaksanakan dengan baik, dibutuhkan kinerja yang baik pula.

Kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang dengan orientasi prestasi (Daryanto & Rachmawati, 2013: 120). Didukung oleh pernyataan Uno & Lamatenggo (2012: 63) yang menjelaskan bahwa kinerja adalah sebuah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan. Jadi, kinerja berhubungan dengan hasil kerja yang dicapai.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah (Supardi, 2014: 54). Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya (Daryanto & Rachmawati, 2013: 16). Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah (Priansa, 2014: 79). Dari

kajian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan sekolah.

Penilaian kinerja didasarkan pada pemahaman pengetahuan, keahlian, kepiawaian dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Hal ini dianalisis dengan atribut perilaku seseorang sesuai kriteria yang ditentukan untuk masing-masing pekerjaan (Dharma, 2013: 101). Penilaian kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya (Mulyasa, 2017:88).

Unsur dan kriteria yang dinilai dalam penilaian kinerja, meliputi:

1. Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas dengan menerapkan empat domain kompetensi.
2. Penilaian kinerja dalam melaksanakan proses pembimbingan bagi guru bimbingan konseling.
3. Kinerja yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah (Priansa, 2014: 362-363).

Kualitas kinerja dari seorang guru dapat dipengaruhi berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut yang menentukan baik atau buruk kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, meliputi:

1. Kepribadian dan dedikasi.
2. Pengembangan profesi.
3. Kemampuan mengajar.
4. Antar hubungan dan komunikasi.
5. Hubungan dengan masyarakat.
6. Kedisiplinan.
7. Kesejahteraan.
8. Iklim kerja (Daryanto & Rachmawati, 2013: 19-42).

Guru yang memiliki kinerja baik adalah guru yang memenuhi kriteria tertentu dalam pelaksanaan tugasnya. Kriteria kinerja guru

berdasarkan acuan dari kemendiknas tahun 2010, yaitu :

1. Mampu menginspirasi peserta didik.
2. Antusias dan berorientasi pada tugas.
3. Dapat digugu, ditiru, dan diteladani oleh peserta didik.
4. Mampu menanamkan kemandirian dengan penuh rasa tanggung jawab pada peserta didik.
5. Profesional dalam bidang ilmunya.
6. Menyampaikan materi yang baru bagi peserta didik.
7. Mampu menjelaskan berbagai informasi dan mengelola kondisi pembelajaran secara efektif.
8. Melibatkan peserta didik dalam pembelajaran dan menggunakan lingkungan sebagai sumber belajar.
9. Bisa menerima berbagai masukan.
10. Mampu menunjukkan keahlian dalam perencanaan, pengorganisasian kelas, dan memulai kelas. (Mulyasa, 2017:94).

Penilaian kinerja guru dilakukan menggunakan tolok ukur atau indikator tertentu. Tolok ukur ini yang dapat digunakan sebagai penentu baik atau tidaknya kinerja guru. Indikator penilaian kinerja guru, meliputi: 1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, 2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, 3) kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi, 4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, 4) kemampuan melaksanakan pengayaan, dan 5) kemampuan melaksanakan remedial (Supardi, 2014: 73).

Ada berbagai aspek yang dapat ditinjau dalam kajian kinerja guru. Sebagaimana disampaikan oleh Uno & Lamatenggo (2012: 71) bahwa kinerja guru mempunyai lima dimensi yang dijabarkan lagi menjadi beberapa indikator seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Dimensi dan Indikator Kinerja Guru

Dimensi	Indikator
Kualitas Kerja	a. Menguasai bahan b. Mengelola proses belajar mengajar c. Mengelola kelas
Kecepatan/ Ketepatan Kerja	a. Menggunakan media atau sumber belajar b. Menguasai landasan pendidikan c. Merencanakan program pengajaran
Inisiatif dalam Kerja	a. Memimpin kelas b. Mengelola interaksi belajar mengajar c. Melakukan penilaian hasil belajar siswa
Kemampuan Kerja	a. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran b. Memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan
Komunikasi	a. Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah b. Memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran

Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui efektivitasnya sesuai jumlah hari kerja. Guru menjalankan tugas profesi sesuai dengan hari kerja yang diterapkan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, hari kerja adalah hari yang digunakan orang untuk bekerja. Berkaitan dengan kegiatan guru di sekolah yaitu mengajar, dapat disimpulkan bahwa hari kerja guru adalah hari yang digunakan guru untuk bekerja di sekolah yang berjumlah enam atau lima hari setiap minggunya.

Beban kerja guru setiap minggunya telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Pasal 52 ayat (2) bahwa beban kerja guru paling sedikit memenuhi 24 jam tatap muka dan paling banyak 40 jam tatap muka dalam satu minggu. Selanjutnya dalam ayat (3) disebutkan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai beban kerja guru diatur di dalam Peraturan Menteri. Peraturan tersebut adalah Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 23 Tahun 2017. Peraturan ini memuat aturan perubahan jumlah hari kerja sekolah. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud Nomor 23 Pasal 2 Tahun 2017 tentang Hari Sekolah) disebutkan bahwa hari sekolah dilaksanakan 8 jam dalam satu hari dengan tambahan istirahat 0.5 jam atau lebih.

Pelaksanaan lima hari kerja bagi guru di sekolah dilakukan sesuai dengan konsep *Full Day School*. atau sekolah sepanjang hari tidak berarti siswa belajar sehari penuh di sekolah. Maksud dari konsep *full day school* adalah selama seharian penuh peserta didik melakukan aktivitas yang bermakna edukatif (Hasan, 2006: 110-111). Usaha pengembangan sekolah dengan konsep *full day school* dilakukan sepanjang tak meninggalkan aspek-aspek peningkatan mutu pendidikan, seperti: (1) pembinaan prestasi akademik harus selalu ditingkatkan dengan memberikan jadwal remedial secara kolektif atau secara individu bagi anak-anak yang kurang mampu dalam mengikuti pelajaran di kelas, (2) meningkatkan pembinaan prestasi non akademik melalui berbagai kegiatan ekstrakurikuler, (3) peningkatan mutu dan kualitas tenaga pengajar, sarana prasarana belajar termasuk perpustakaan dan laboratorium serta sumber sumber belajar lainnya, (4) memberikan teladan dalam melaksanakan *school culture*, (5) menjalin kerjasama antara sekolah dan masyarakat dalam meningkatkan mutu sekolah (Asmani, 2017: 20).

Titik tekan pada *full day school* adalah peserta didik selalu berprestasi belajar dalam proses pembelajaran yang berkualitas. Dalam proses pembelajaran, diharapkan akan terjadi perubahan positif dari setiap individu peserta didik sebagai hasil dari proses dan aktivitas dalam belajar. Adapun prestasi belajar terletak pada tiga ranah, yaitu: 1) Prestasi yang bersifat kognitif, 2) Prestasi yang bersifat afektif, 3) Prestasi yang bersifat psikomotorik (Syah, 2004: 154).

Pelaksanaan lima hari kerja dengan konsep *full day school* mendorong guru untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui pemanfaatan waktu selama di sekolah. Selain itu, peraturan ini juga mendorong guru untuk meningkatkan kinerja dengan memaksimalkan program-program penanaman pendidikan karakter. Sesuai dengan pernyataan Menteri Pendidikan Muhadjir Effendy yang dikutip oleh Kuswandi dalam situsnya www.jawapos.com pada tanggal 12 Juni 2017 bahwa rencana sekolah lima hari seminggu dengan durasi delapan jam perhari ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru.

Untuk mencapai pendidikan karakter guru harus mampu meningkatkan kemampuan dalam pelaksanaan pembelajaran. Kemampuan yang dimiliki guru akan meningkat seiring dengan peningkatan kinerja guru. Oleh sebab itu, kinerja yang baik akan menunjang keberhasilan pendidikan karakter.

Peraturan mengenai pendidikan karakter disebutkan dalam Perpres Nomor 87 Tahun 2017 tentang PPK. Permendikbud Nomor 23 Tahun 2017 tentang Hari Sekolah telah disempurnakan oleh Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2017 yang menyebutkan bahwa penyelenggaraan PPK dilaksanakan selama enam atau lima hari sekolah dalam satu minggu. Kebijakan tersebut diserahkan kepada masing-masing sekolah dan diketahui oleh pemerintah daerah setempat dengan pertimbangan (a) kecukupan pendidik dan tenaga kependidikan, (b) ketersediaan sarana dan prasarana, (c) kearifan local, dan (d) pendapat tokoh masyarakat dan/atau tokoh agama di luar Komite Sekolah/Madrasah.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan dari gejala-gejala yang diteliti, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan termasuk jenis penelitian *ex post facto*. Dalam penelitian ini peneliti memilih guru yang pernah mengajar enam hari kerja sekaligus lima hari kerja kemudian mengukur efeknya terhadap kinerja guru.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di tujuh SD se-Kecamatan Ngampilan pada tahun ajaran 2017/2018, yaitu: 1) SD Muhammadiyah Ngupasan 1 dan 2; 2) SD Muhammadiyah Suronata; 3) SD Muhammadiyah Notoprajan, 4) SD Muhammadiyah Ngadiwinatan; 5) SD Muhammadiyah Purwodiningratan 1; 6) SD Muhammadiyah Purwodiningratan 2; dan, 7) SD Negeri Ngabean. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 6 Maret 2018 sampai dengan tanggal 12 April 2018.

Subjek dan Objek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah guru kelas sekolah dasar yang pernah mengajar enam hari

kerja dan lima hari kerja di SD se-Kecamatan Ngampilan yang berjumlah 68 guru. Sedangkan objek penelitian ini adalah kinerja guru.

Teknik dan Instrum Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah dengan angket. Dalam memberikan respon terhadap pernyataan-pernyataan angket, responden memilih alternatif jawaban apakah sangat sering, sering, kadang-kadang, kurang atau tidak pernah. Instrumen angket yang digunakan merujuk instrumen yang dibuat oleh Uno dan Lamatenggo (2012: 73) dengan penskoran seperti berikut ini.

Tabel 2. Skor Jawaban Angket tentang Kinerja Guru

Jawaban	Skor
Sangat Sering	5
Sering	4
Kadang-Kadang	3
Kurang	2
Tidak Pernah	1

Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan pengujian validitas konstruk (*construck validity*) dengan menggunakan pendapat dari ahli (*judgement experts*). Data dianalisis menggunakan korelasi *product moment*. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{[\sqrt{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}][\sqrt{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}]}$$

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi *Product Moment*
 N : jumlah individu
 X : angka mentah untuk variabel X
 Y : angka mentah untuk variabel Y

Setelah melakukan uji validitas, dilakukan uji reliabilitas terhadap instrumen menggunakan rumus Alpha, yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen/ koefisien alpha
 k = banyaknya butir soal
 $\sum \sigma_i^2$ = jumlah varians butir
 σ_t^2 = varians total

Rumus varians:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

σ^2 = varians

$\sum x$ = jumlah seluruh skor pada item ke-i dari angket

$(\sum x)^2$ = jumlah hasil kuadrat seluruh skor pada item ke-i dari angket

N = jumlah responden

Hasil reliabilitas skor angket kinerja guru diperoleh nilai hitung alpha sebesar 0,959 sehingga reliabel.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan statistik deskriptif. Data kuantitatif yang diperoleh dianalisis secara deskriptif dengan penyajian tabel dan diagram.

Pengujian Hipotesis

Penelitian ini hanya membandingkan rata-rata skor kinerja guru yang mengajar enam hari dengan lima hari kerja. Rumus statistik yang digunakan adalah mean atau rata-rata.

$$\bar{x} = \frac{(\sum x)}{N}$$

Keterangan:

\bar{x} = mean/ rata- rata

$(\sum x)$ = jumlah nilai

N = jumlah data

Skor rata- rata yang diperoleh dari angket akan disesuaikan dengan rambu-rambu pengkategorian seperti berikut.

Tabel 3. Rambu-Rambu Pengkategorian

Interval	Kategori
170 < skor ≤ 231	Tinggi
108 < skor ≤ 169	Sedang
46 < skor ≤ 107	Rendah

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

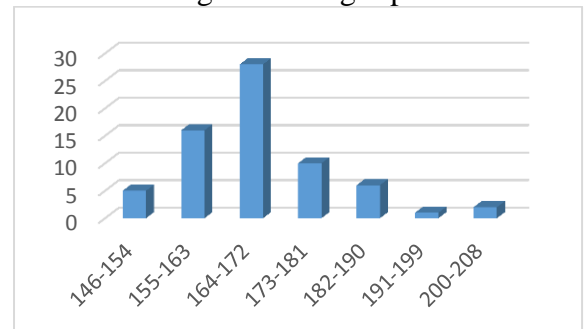
Penelitian kinerja guru setelah diberlakukannya peraturan lima hari kerja di sekolah dasar Se-Kecamatan Ngampilan menunjukkan adanya perbedaan. Hasil kinerja guru yang mengajar enam hari kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru yang Mengajar Enam Hari Kerja

Interval Skor Kinerja Guru yang Mengajar Enam Hari Kerja	Frekuensi
146-154	5
155-163	16
164-172	28
173-181	10
182-190	6
191-199	1
200-208	2

Tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat 5 guru yang memperoleh skor pada interval 146-154, 16 guru memperoleh skor pada interval 155-163, 28 guru memperoleh skor pada interval 164-172, 10 guru memperoleh skor pada interval 173-181, 6 guru memperoleh skor pada interval 182-190, 1 guru memperoleh skor pada interval 191-199 dan 2 guru memperoleh skor pada interval 200-208.

Data pada tabel di atas dapat disajikan dalam bentuk diagram batang seperti berikut.



Gambar 1. Diagram Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru yang Mengajar Enam Hari Kerja

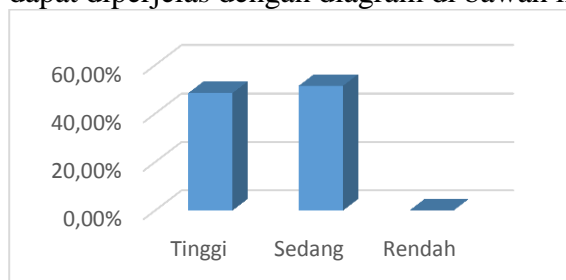
Skor maksimal yang dapat diperoleh guru adalah 230 dan skor minimalnya adalah 46. Data lengkap mengenai klasifikasi kinerja guru yang mengajar enam hari kerja dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 5. Klasifikasi Kinerja Guru yang Mengajar Enam Hari Kerja

Interval	Kategori	Frekuensi	Prsentase
170 < skor ≤ 231	Tinggi	33	48,5%
108 < skor ≤ 169	Sedang	35	51,5%
46 < skor ≤ 107	Rendah	0	0%
Jumlah		68	100%

Berdasarkan tabel terdapat 33 guru yang berada pada kategori tinggi, bila disajikan dalam bentuk persen sebesar 48,5%. Sedangkan 35 guru atau sebanyak 51,5% berada

padakategori sedang dan tidak ada guru yang memiliki skor pada kategori rendah.Data tersebut dapat diperjelas dengan diagram di bawah ini.



Gambar 2. Diagram Klasifikasi Kinerja Guru yang Mengajar Enam Hari Kerja

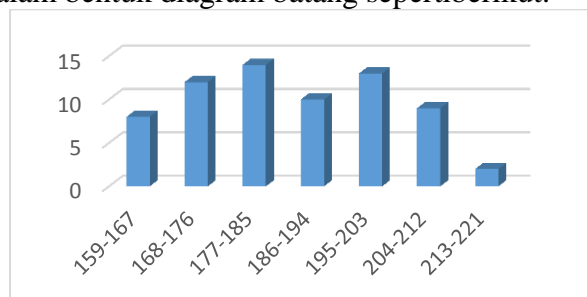
Data hasil kinerja guru yang mengajar lima hari kerja dapat dilihat pada tabelberikut.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru yang Mengajar Lima Hari Kerja

Interval Skor Kinerja Guru yang Mengajar Lima Hari Kerja	Frekuensi
159-167	8
168-176	12
177-185	14
186-194	10
195-203	13
204-212	9
213-221	2

Tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat 8 guru memperoleh skor pada interval 159-167, 12 guru memperoleh skor pada interval 168-176, 14 guru memperoleh skor pada interval 177-185, 10 guru memperoleh skor pada interval 186-194, 13 guru memperoleh skor pada interval 195-203,9 guru memperoleh skor pada interval 204-212 dan 2 guru memperoleh skor pada interval 213-221.

Data pada tabel di atas dapat disajikan dalam bentuk diagram batang sepertiberikut.



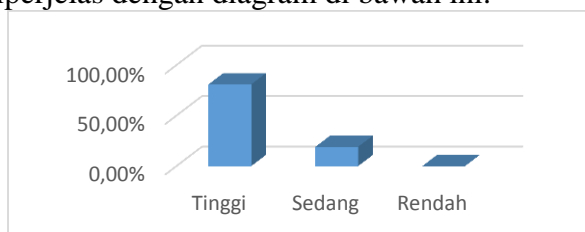
Gambar 3. Diagram Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru yang Mengajar Lima Hari Kerja

Data lengkap mengenai klasifikasi kinerja guru yang mengajar lima hari kerja dapat dilihat pada tabelberikut.

Tabel 7. Klasifikasi Kinerja Guru yang Mengajar Lima Hari Kerja

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
170 < skor ≤ 231	Tinggi	55	80,9%
108 < skor ≤ 169	Sedang	13	19,1%
46 < skor ≤ 107	Rendah	0	0%
Jumlah		68	100%

Berdasarkan tabel terdapat 55 guru yangberada pada kategori tinggi,bila disajikan dalam bentuk persen sebesar 80,9%. Sedangkan 13 guru atau sebanyak 19,1% berada pada kategori sedang dan tidak ada guru yang memiliki skor pada kategori rendah. Data tersebut dapat diperjelas dengan diagram di bawah ini.



Gambar 4. Diagram Klasifikasi Kinerja Guru yang Mengajar Lima Hari Kerja

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan rata-rata skor kinerja guru yang mengajar enam hari kerja dengan skor kinerja guru yang menajar lima hari kerja. Hipotesis pada penelitian ini yaitu:

- H1 :Terdapat perbedaan kinerja guru yang mengajar enam hari kerja dengan lima hari kerja di SD se-Kecamatan Ngampilan.
- H0 :Tidak terdapat perbedaan kinerja guru yang mengajar enam hari kerja dengan lima hari kerja di SD se-Kecamatan Ngampilan.

Rata-rata skor kinerja guru yang mengajar lima hari kerja dan rata-rata skor kinerja guru yang mengajar enam hari kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8. Perbandingan Klasifikasi Skor Rata-rata Kinerja Guru yang Mengajar Enam Hari Kerja dengan Lima Hari Kerja

Klasifikasi	Mean	Kategori
Kinerja guru yang mengajar enam hari kerja	168,9	Sedang
Kinerja guru yang mengajar lima hari kerja	186,4	Tinggi

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan kinerja guru yang mengajar enam hari kerja dengan lima hari kerja

di SD se-Kecamatan Ngampilan, sehingga H1 diterima.

Pembahasan

Berdasarkan pada analisis data, diperoleh skor rata-rata kinerja guru yang mengajar enam hari kerja sebesar 168,9 yang termasuk pada kategori sedang dan skor rata-rata kinerja guru yang mengajar lima hari kerja sebesar 186,4 yang termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan pengkategorisasian rata-rata skor dapat dimaknai bahwa kinerja guru yang mengajar lima hari kerja lebih tinggi bila dibandingkan dengan kinerja guru yang mengajar enam hari kerja. Hal ini sesuai dengan harapan Menteri Pendidikan Muhadjir Effendi yang dikemukakan oleh Kuswandi dalam www.jawapos.com bahwa pelaksanaan lima hari kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan temuan di lapangan saat penelitian diketahui durasi waktu guru berada di sekolah untuk enam hari kerja dengan lima hari kerja tidak jauh berbeda. Hal ini yang menyebabkan guru yang bekerja lima hari kerja mempunyai lebih banyak waktu untuk mempersiapkan pembelajaran di rumah ketika hari Sabtu, sehingga kinerja guru akan semakin baik. Sesuai dengan Permendikbud Nomor 23 Pasal 2 Tahun 2017 tentang Hari Sekolah, dijelaskan bahwa jumlah hari sekolah adalah lima hari dalam satu minggu dan dengan durasi 8 jam setiap harinya.

Hasil analisis angket menunjukkan bahwa terdapat 33 guru dalam kategori tinggi, 35 guru dalam kategori sedang dan tidak ada guru yang berada pada kategori rendah pada 6 hari kerja. Sedangkan pada 5 hari kerja diperoleh 55 guru berada pada kategori tinggi, 13 guru berada pada kategori sedang dan tidak ada guru yang berada pada kategori rendah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara kuantitas terdapat lebih banyak guru memiliki kinerja pada kategori tinggi pada pelaksanaan lima hari kerja daripada pelaksanaan enam hari kerja. Sehingga dapat dimaknai bahwa terdapat peningkatan jumlah guru yang memiliki kinerja dengan kategori tinggi setelah diterapkannya peraturan lima hari kerja di SD Se-Kecamatan Ngampilan ini dapat

Perbedaan Kinerja Guru....(Erwin Rohmi Juliyanti) 4.083 dilanjutkan. Butir-butir pernyataan yang mengalami peningkatan adalah butir pada indikator perencanaan pembelajaran. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa guru yang mengajar lima hari kerja memiliki lebih banyak waktu untuk mempersiapkan pembelajaran, sehingga kinerja yang dilaksanakan dalam pembelajaran lebih sistematis dan terarah.

Peraturan mengenai lima hari kerja memberikan dampak pengurangan jumlah hari sekolah. Peraturan ini memberikan pengaruh pada kinerja guru terutama dalam hal pemanfaatan waktu di luar hari sekolah. Guru lebih banyak waktu untuk mempersiapkan pembelajaran di Hari Sabtu ketika diberlakukan lima hari kerja. Pengaruh perencanaan pembelajaran pada kinerja guru sesuai dengan pendapat Uno & Lamatenggo (2012: 65) bahwa kinerja guru tidak hanya dilihat pada saat pelaksanaan pembelajarannya dan penilaian pembelajaran saja, tetapi juga dilihat dari perencanaannya

Kinerja guru juga meningkat karena dengan dilaksanakannya 5 hari kerja guru memiliki lebih banyak waktu libur sehingga meningkatkan semangat dan minat dalam mengajar. Hal ini ditunjukkan pada peningkatan minat belajar dalam analisis instrumen angket kinerja guru. Minat mengajar ini erat kaitannya dengan motivasi mengajar. Guru yang mempunyai minat mengajar tinggi mencerminkan bahwa guru juga mempunyai motivasi mengajar yang tinggi. Hal ini didukung oleh Mangkunegara (2017: 67) yang menyebutkan bahwa motivasi juga mempengaruhi kinerja seseorang.

Hal lain yang ditemukan adalah bahwa kinerja guru yang mengajar lima hari kerja lebih bagus karena faktor penguasaan materi. Berdasarkan hasil analisis angket pada indikator mempelajari dan mempersiapkan materi terdapat peningkatan. Skor pada butir angket yang menyatakan bahwa guru mempelajari materi sebelum mengajar lebih tinggi pada guru yang mengajar lima hari kerja daripada guru yang mengajar enam hari kerja. Penguasaan materi dapat tercermin dari guru yang mempelajari materi terlebih dahulu sebelum mengajar.

Kinerja guru sekolah dasar dapat dilihat pada kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan

menilali proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi etos kerja dan disiplin profesional guru. Kegiatan tersebut telah tercermin di dalam indikator yang dijabarkan oleh Uno & Lamatenggo (2012: 71) yaitu kemampuan dalam indikator menguasai bahan, mengelola proses belajar mengajar, dan mengelola kelas, menggunakan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, merencanakan program pengajaran, memimpin kelas, mengelola interaksi belajar mengajar dan melakukan penilaian hasil belajar siswa meningkat. Hal ini dapat terjadi salah satunya karena guru mempunyai lebih banyak waktu untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki dan mempersiapkan pembelajaran dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kinerja setelah diberlakukannya peraturan lima hari kerja. Guru dapat beradaptasi dengan peraturan yang diberlakukan oleh pemerintah, bahkan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian mengenai kinerja guru ini dapat dijadikan pertimbangan bagi pemerintah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peraturan pemerintah tentang hari kerja tetap bisa dilanjutkan. Akan tetapi, pemerintah tetap harus melakukan pengawasan terhadap kinerja guru.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan kinerja guru yang mengajar enam hari kerja dengan kinerja guru yang mengajar lima hari kerja di SD se-Kecamatan Ngampilan. Hal ini terlihat dari rata-rata skor kinerja guru pada enam hari kerja adalah 168,9 yang pada kriteria termasuk dalam kategori sedang, sedangkan pada lima hari kerja adalah 186,4 yang termasuk dalam kategori tinggi. Pada skor ini menunjukkan bahwa guru yang mengajar lima hari kerja memiliki kinerja yang lebih baik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, pembahasan, dan kesimpulan yang ada, maka peneliti mengajukan saran sebagai berikut.

1. Bagi pemerintah, seiring pemberlakuan lima hari kerja tetap harus ada pengawasan kinerja guru sehingga tujuan dapat terlaksana.
2. Bagi guru, disarankan untuk memaksimalkan pemanfaatan waktu yang lebih banyak untuk meningkatkan kualitas sumber dayanya dan mempersiapkan siswa mengikuti program lima hari kerja agar tidak berdampak buruk bagi siswa.
3. Bagi pembaca, disarankan mengadakan penelitian lebih lanjut untuk melengkapi kekurangan yang terdapat pada penelitian ini sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat digunakan sebagai referensi akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmani, J.M. (2017). *Full Day School*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Daryanto & Rachmawati, T. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Depdiknas. *Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*.
- _____. *Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.
- Dharma, S. (2013). *Manajemen Kinerja (Falsafah Teori dan Penerapannya)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasan, N. (2006). Full day School (Model Alternatif Pembelajaran bahasa Asing). *Jurnal pendidikan, Vol 1. No 1*.
- Kemendikbud. (2017). *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 23 Tahun 2017, tentang Hari Sekolah*.
- Kuswandi. (2017). *Ini Ternyata Alasan Mendikbud Keluarkan Wacana Sekolah 5 Hari*. Diakses pada tanggal 10 Februari 2018 dari www.jawapos.com/read/2017/06/13/137292/ini-ternyata-alasan-mendikbud-keluarkan-wacana-sekolah-5-hari.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mulyasa, E. (2017). *Menjadi Guru Profesional (Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. (2017). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru..* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Perpres. (2017). *Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2017, tentang Penguatan Pendidikan Karakter*.
- Priansa, D. J. (2014). *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Pusat Bahasa. (2017). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Online*. Diakses pada tanggal 5 Februari 2018 dari www.kbbi.web.id/kerja.
- Republik Indonesia. (2017). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 200 tentang Guru*.
- Perbedaan Kinerja Guru....(Erwin Rohmi Juliyanti) 4.085
- Sanjaya, W. (2006). *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Sardiman. (2014). *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2009). *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Syah, M. (2004). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Terpadu*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Uno, H.B., & Lamatenggo, N. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Usman, M. U. (2016). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.