

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN LATAR BELAKANG TERHADAP KINERJA GURU

TATAN ZENAL MUTAKIN

zmtatan@yahoo.co.id

Program Studi Pendidikan Matematika, Fakultas Teknik, Matematika dan IPA
Universitas Indraprasta PGRI Jakarta

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi, dan latar belakang terhadap kinerja guru matematika Sekolah Dasar di wilayah DKI Jakarta, Banten, dan Jawa Barat Metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan jumlah sampel penelitian 203 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan multi stage random sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah divalidasi oleh tim ahli. Analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil analisis data menyatakan bahwa: 1) Secara total kompetensi guru telah memberikan pengaruh 42,55% terhadap peningkatan kinerja guru, 2) Latar belakang guru secara total telah memberikan pengaruh sebesar 2,35 % terhadap peningkatan kinerja guru, 3) Secara bersama-sama kompetensi dan latar belakang guru memberikan pengaruh sebesar 44,9 % terhadap kinerja guru Matematika Sekolah Dasar.

Kata Kunci: kinerja, kompetensi, latar belakang guru

Abstract. This research aimed to determine the effect of competencies, compensation, and background on the performance of elementary school mathematics teacher at DKI Jakarta, Banten and West Java. Research method used was a survey with a sample of 203 respondents. Sampling technique using multi-stage random sampling. Collecting data using questionnaires that have been validated by a team of experts. Data analysis using path analysis. The results of the data analysis results: 1) In total competence of teachers has an impact on 42.55% increase in teacher performance, 2) Background of teachers in total have an impact of 2.35% on improved teacher performance, 3) Together teacher competencies and background of 44.9% effect on the performance of elementary school math teacher.

Keywords: performance, competency, and teacher background

PENDAHULUAN

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan “hidup” apabila dilaksanakan oleh guru.

Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sampai-sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru.

Sayangnya, dalam kultur masyarakat Indonesia sampai saat ini pekerjaan guru masih cukup tertutup. Bahkan atasan guru seperti kepala sekolah dan pengawas sekali pun tidak mudah untuk mendapatkan data dan mengamati realitas keseharian *performance* guru di hadapan siswa. Memang program kunjungan kelas oleh kepala sekolah atau pengawas, tidak mungkin ditolak oleh guru. Akan tetapi tidak jarang terjadi guru berusaha menampakkkan kinerja terbaiknya baik pada aspek perencanaan maupun

pelaksanaan pembelajaran hanya pada saat dikunjungi. Selanjutnya ia akan kembali bekerja seperti sedia kala, kadang tanpa persiapan yang matang serta tanpa semangat dan antusiasme yang tinggi.

Dengan latar belakang di atas, maka penilaian kinerja guru merupakan suatu hal yang perlu mendapat perhatian serius khususnya oleh pengawas. Penilaian kinerja guru, merupakan salah satu bagian kompetensi yang harus dikuasai pengawas sekolah/madrasah. Kompetensi tersebut termasuk dalam dimensi kompetensi evaluasi pendidikan.

Dalam melakukan penilaian kinerja guru, seorang guru yang baik seyogyanya memiliki kemampuan untuk: (1) memahami ruang lingkup variabel yang hendak dinilai, terutama kompetensi profesional guru, (2) memiliki standar dan/atau menyusun instrumen penilaian, (3) melakukan pengumpulan dan analisis data, dan (4) membuat *judgement* atau kesimpulan akhir.

Suharsaputra (2010) mengatakan bahwa kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Sementara Dunda dalam Rahman (2005) menyatakan bahwa kinerja guru dapat dinilai dari aspek kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru yang dikenal dengan sebutan “kompetensi guru”. Berkenaan dengan kompetensi yang perlu dimiliki guru profesional, UUGD 14/2005 pasal 8 dan Permen Diknas No. 13 tahun 2007 tentang Standar Kinerja Guru mengatakan bahwa ada empat kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu: kompetensi pedagogic, professional, pribadi (personal), dan kompetensi social (kemasyarakatan) (Engkay Karweti: 2010).

Dengan adanya UUGD 14/2005, guru sebagai pendidik dianggap sebagai tenaga profesional. Oleh karena itu, sebagai tenaga profesional diberikan tunjangan (kompensasi) dari pemerintah bagi yang sudah lulus sertifikasi. Tunjangan ini diberikan sebagai penghargaan dan motivasi agar kinerja guru lebih baik. Namun, pada kenyataannya, harapan pemerintah ini harus dibuktikan secara empiris apakah dengan pemberian kompensasi tersebut dapat meningkatkan kinerja guru?

Selain kompetensi dan kompensasi yang diberikan kepada guru, faktor yang tak kalah pentingnya dalam peningkatan kinerja guru adalah latar belakang guru terutama bagi guru matematika. Latar belakang dimaksud adalah latar belakang pendidikan dan yang berikaitan dengannya, seperti: budaya kerjadan letak geografis tempat tinggal.

Berdasarkan latar belakang di atas, tulisan ini akan membahas tentang pengaruh kompetensi, kompensasi, dan latar belakang terhadap kinerja guru matematika Sekolah Dasar.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (Inggris). Hasibuan (2001: 94) mengartikan kinerja sebagai prestasi kerja. Prestasi kerja menurut dia adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang disandarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sementara Mangkunegara (2002: 67) mengartikan prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sulistyorini (2000:60), kinerja dapat dikatakan sebagai perilaku kerja seseorang guna mencapai tujuan yang dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor dalam diri individu seperti keterampilan dan upaya yang dimiliki, dan faktor dari luar diri individu seperti keadaan ekonomi dan kebijakan pemerintah. Demikian halnya menurut Sari (2004:12), kinerja adalah perilaku seseorang dalam melaksanakan fungsi dan tugas

pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Ditambahkan pula bahwa pengertian kinerja ini dapat dimengerti melalui perilaku, hasil, dan keefektifan organisasi. Perilaku mengacu kegiatan-kegiatan dalam mencapai tujuan tertentu, sedangkan perilaku individu memberikan hasil terhadap kerja yang bersifat objektif maupun subjektif.

Guru merupakan salah satu unsur dalam kegiatan pendidikan. Kehadiran guru masih tetap memegang peranan penting dalam proses belajar mengajar. Dalam berbagai sistem pengajaran, guru selalu tidak dapat dipisahkan. Guru adalah seseorang yang berwenang dan bertanggung jawab untuk mendidik, membina, dan membimbing siswa baik individual maupun klasikal di sekolah maupun di luar sekolah yang mempunyai kemampuan unjuk kerja dalam bidangnya (Fathony, 2005:11).

Hal senada juga diungkapkan oleh Uno (2007:15) bahwa guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik. Seseorang bisa disebut guru apabila seseorang tersebut memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan. Dengan demikian, guru adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, potensi kognitif, maupun potensi psikomotorik (Rohman, 2007:11)

Dunda dalam Rahman (2005) menyatakan bahwa kinerja guru dapat dinilai dari aspek kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru yang dikenal dengan sebutan “kompetensi guru”. Berkenaan dengan kompetensi yang perlu dimiliki guru profesional, UUGD 14/2005 pasal 8 dan Permen Diknas No. 13 tahun 2007 tentang Standar Kinerja Guru mengatakan bahwa ada empat kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu: kompetensi pedagogic, professional, pribadi (personal), dan kompetensi social (kemasyarakatan) (Engkay Karweti: 2010).

Dari pengertian di atas, kinerja guru dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas prestasi kerja guru yang ditunjukkan oleh hasil yang dicapai guru atas pelaksanaan tugas secara professional dan fungsionalnya dalam pembelajaran yang telah ditentukan pada kurun waktu tertentu.

Kompetensi Guru

Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi dasar yang harus dimiliki guru meliputi kompetensi *paedagogik*, kompetensi *persolan* atau *kepribadian*, kompetensi sosial, dan kompetensi *profesional* yang diperoleh melalui pendidikan profesi (UU No.14 Th.2005:psl. 8 dan 10).

Depdiknas (2005), merumuskan beberapa kompetensi atau kemampuan yang sesuai seperti, kompetensi kepribadian, bidang studi, dan kompetensi pada pendidikan/pengajaran (Paul Suparno, 2004: 47). Kompetensi ini, berkaitan dengan kemampuan guru dalam mengajar, membimbing, dan juga memberikan teladan hidup kepada siswa. Berdasarkan hasil penelitian, banyak guru kita masih rendah dalam kompetensi pengajaran, maka dalam pendidikan profesi dan sertifikasi kemampuan keterampilan mengajar harus diutamakan (Paul Suparno, 2005: 10).

Standar kompetensi yang diperlukan seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya adalah: *Kompetensi bidang substansi atau bidang studi*. Mengharuskan guru untuk menguasai kurikulum, menguasai materi pelajaran, memahami kebijakan-kebijakan pendidikan, pemahaman pada karakteristik dan isi bahan pembelajaran, menguasai konsepnya, memahami konteks ilmu tersebut dengan masyarakat dan lingkungan, memahami bagaimana dampak dan relasi ilmu tersebut dalam kehidupan masyarakat dan dengan ilmu yang lain (Paul Suparno, 2004: 51). *Kompetensi bidang*

pembelajaran. Menguasai teknik pengelolaan kelas dan metode mengajar. *Kompetensi bidang pendidikan nilai dan bimbingan*. Mencakup aktualisasi diri, kepribadian yang utuh, berbudi luhur, jujur, dewasa, beriman, bermoral, peka, objektif, luwes, berwawasan luas, berpikir kreatif, kritis, reflektif, mau belajar sepanjang hayat”, dan *Kompetensi bidang hubungan dan pelayanan/pengabdian masyarakat*. Dapat berkomunikasi dengan orang lain, mampu menyelesaikan masalah, dan mengabdikan pada kepentingan masyarakat.

Kompetensi biasanya diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan keprofesionalannya. (UU RI No. 14 Tahun 2005 dalam Yamin: Maisah, 2010: 6). Sedangkan Majid (Yamin: Maisah, 2010: 7) mendefinisikan kompetensi guru adalah suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penugasan pengetahuan yang berperilaku layaknya seorang guru untuk menduduki jabatan fungsional sesuai bidang tugas, kualifikasi, dan jenjang pendidikan.

Kompensasi Kerja Guru

Handoko (1993) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Sementara Pangabean (2002) mengartikan kompensasi sebagai penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 1997:133). Kompensasi kerja adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Tohardi, 2002:411).

Kompensasi kerja merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen yaitu ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan.

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah (a) ikatan kerja sama; (b) kepuasan kerja; (c) pengadaan efektif; (d) motivasi; (e) stabilitas karyawan; (f) disiplin; (g) pengaruh serikat buruh; dan (h) pengaruh pemerintah (Hasibuan, 1997:137)

Kompensasi kerja guru adalah persepsi guru terhadap berbagai bentuk upah atau imbalan yang diperoleh dari hasil kerja yang digambarkan melalui dua komponen yaitu: Kompensasi langsung yang meliputi gaji, tunjangan fungsional, tunjangan hari raya, bonus pengabdian, bonus prestasi, uang transportasi makan, uang duka dan biaya pemakaman. Kompensasi tidak langsung meliputi bantuan biaya pengobatan rawat jalan dan rawat inap, dana pensiun, perumahan, beasiswa, penghargaan, formasi jabatan, dan rekreasi.

Latar Belakang Guru

Latar belakang pendidikan setiap guru berbeda-beda, sesuai dengan tingkat pendidikan terakhir yang telah ditempuh oleh guru tersebut. Pendidikan yang ditempuh oleh guru atau pendidikan guru adalah pendidikan profesional, yang terdiri dari kategori: pendidikan *pre-service*, pendidikan *in-service*, pendidikan berlanjutan, pendidikan lanjutan, dan pengembangan staf (Hamalik, 2002:8).

Masalah pendidikan guru berkaitan dengan masalah kualitas pendidikan. Dewasa ini, mutu pendidikan belum bisa diharapkan. Menurut Sukmadinata, (2006:203), hal ini disebabkan oleh dua faktor, yaitu guru belum atau tidak bekerja dengan sungguh-sungguh

dan kemampuan profesional guru yang memang masih kurang. Senada dengan pendapat tersebut, ada beberapa prinsip yang perlu dijadikan pegangan dalam pengembangan pendidikan guru, di antaranya: 1) Syarat untuk masuk ke lembaga pendidikan guru harus standar, tetapi prosedurnya cukup fleksibel, sehingga dapat menjaring calon-calon yang potensial dan cocok, 2) program pendidikan guru hendaknya memiliki tiga komponen yang terintegrasi, yaitu pendidikan umum, minimal satu bidang spesialisasi, dan keahlian dalam kurikulum dan pengajaran, 3) perkembangan calon guru dinilai selama program berlangsung dengan teknik penilaian yang bervariasi, 4) program pendidikan guru perlu diakreditasi dengan standar yang memungkinkan calon guru bisa bekerja dengan baik, dan 5) perlu ada lembaga yang memberikan legalitas terhadap kelayakan program pendidikan guru, standar yang digunakan serta memberikan sertifikasi terhadap guru.”

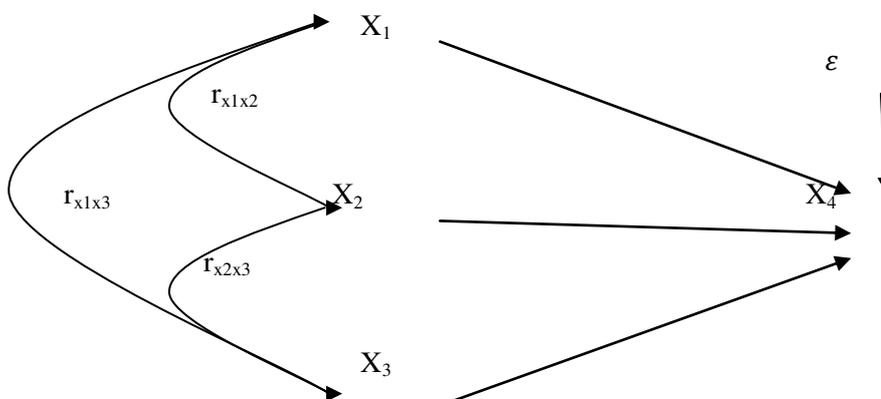
Pendidikan guru merupakan suatu sistem yang terpadu dalam rangka sistem pendidikan nasional. Sebagai suatu sistem, pendidikan guru meliputi sejumlah komponen yang saling berinteraksi dan berinterelasi satu sama lain, yang terdiri dari tujuan pendidikan guru, siswa, program, pendidikan guru, fasilitas dan perlengkapan, evaluasi, umpan balik, dan konteks sosial.

Program pendidikan guru ditandai oleh tiga komponen, yang terdiri atas: 1) pendidikan umum, yang perlu diketahui oleh setiap lulusan, 2) spesialisasi, bidang studi yang menjadi keahlian khusus yang harus dipelajari oleh siswa calon guru, dan 3) pendidikan profesional. Sistem program pendidikan guru yang diberikan pada lembaga pendidikan guru disusun dan dikembangkan atas dasar analisis tugas yang diisyaratkan bagi pelaksanaan tugas-tugas keguruan (Sudjana, 2005:23).

METODE

Penelitian dilaksanakan di 3 provinsi: DKI Jakarta, Jawa Barat dan Banten, di mana masing-masing provinsi di wakili oleh 2 Kabupaten/Kotamadya. Untuk DKI diwakili Kotamadya Jakarta Pusat dan Jakarta Selatan, Jawa Barat diwakili Kabupaten Sukabumi dan Garut, serta untuk provinsi Banten diwakili Kabupaten Pandeglang dan Rangkasbitung. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 203 guru Sekolah Dasar dari tiga wilayah tersebut. Teknik pengambilan sampel dilakukan melalui teknik Multi Stage Random Sampling.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey dengan memakai teknik analisis jalur. Sedangkan desain penelitiannya dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Hubungan structural antara X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4

Keterangan:

- X1 : Kompetensi Guru
X2 : Kompensasi Kerja Guru
X3 : Latar Belakang Guru
X4 : Kinerja Guru

Persamaan structural untuk diagram jalur di atas adalah:

$$X_4 = \rho_{x1x4}X_1 + \rho_{x2x4}X_2 + \rho_{x3x4}X_3 + \varepsilon$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Uji Korelasi

Tabel 1. Uji Korelasi Antar Variabel

		Kompetensi Guru	Kompensasi Guru	Indeks Latar Belakang	Kinerja Guru
Kompetensi Guru	Pearson Correlation	1	.131	.148*	.661**
	Sig. (2-tailed)		.063	.035	.000
	N	203	203	203	203
Kompensasi Guru	Pearson Correlation	.131	1	-.034	.048
	Sig. (2-tailed)	.063		.626	.497
	N	203	203	203	203
Indeks Latar Belakang	Pearson Correlation	.148*	-.034	1	.209**
	Sig. (2-tailed)	.035	.626		.003
	N	203	203	203	203
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.661**	.048	.209**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.497	.003	
	N	203	203	203	203

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil out put SPSS di atas dapat disusun matrik korelasi antara variable sebagai berikut:

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄
X ₁	1,000	0,131	0,148	0,661
X ₂	0,131	1,000	-0,034	0,048
X ₃	0,148	-0,034	1,000	0,209
X ₄	0,661	0,048	0,209	1,000

Uji Regresi

Tabel 2. Uji Regresi Ganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.671 ^a	.450	.442	.26760	.450	54.283	3	199	.000

a. Predictors: (Constant), Indeks Latar Belakang, Kompensasi Guru, Kompetensi Guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.661	3	3.887	54.283	.000 ^a
	Residual	14.250	199	.072		
	Total	25.911	202			

a. Predictors: (Constant), Indeks Latar Belakang, Kompensasi Guru, Kompetensi Guru

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.220	.271		4.498	.000
	Kompetensi Guru	.741	.061	.648	12.082	.000
	Kompensasi Guru	-.020	.032	-.033	-.619	.537
	Indeks Latar Belakang	.051	.024	.112	2.097	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari table yang berjudul **Coefficients^a**, pada kolom **Standadized Coefficients** merupakan koefisien jalur variable X_1 sampai X_3 atau bisa disebut **koefisien Beta** atau **Beta Hitung**. Dari table tersebut kita bisa menyusun matriks koefisien jalur sebagai berikut:

$$\begin{pmatrix} \rho_{X_4X_1} \\ \rho_{X_4X_2} \\ \rho_{X_4X_3} \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 0,648 \\ -0,033 \\ 0,112 \end{pmatrix}$$

Dari **Model Summary** terlihat **R Square** atau R^2 atau **Koefisien Determinasi** adalah 0,450. Secara manual **R Square** dapat dihitung dengan mengubah matrik koefisien jalur $X_1..X_3$ menjadi matrik baris lalu memperkalikannya dengan matrik kolom X_4 .

Dari **R Square** tersebut dapat dihitung koefisien jalur variable lain di luar model yakni $\rho_{X_4\epsilon}$ dengan rumus:

$$\rho_{X_4\epsilon} = \sqrt{(1 - 0,450)} = 0,7416$$

Selanjutnya dilakukan pengujian koefisien jalur $\rho_{X_4\epsilon}$

$$H_0 = \rho_{X_4X_i} = 0$$

$$H_1 = \rho_{X_4X_i} \neq 0$$

Pengujian ini sifatnya dua arah, sebab proporsi hipotetik tidak mengisyaratkan apakah pengaruh X_i terhadap X_4 itu merupakan pengaruh yang positif atau negative.

Secara manual koefisien jalur diuji dengan statistic uji t dengan derajat bebas $\alpha = 0,05$. Dengan kembali menggunakan out put SPSS, di table **Coefficients^a**, pada kolom **Sig** dan t dipakai untuk menguji koefisien jalur.

- Koefisien Jalur $\rho_{X_4X_1}$

$$H_0 = \rho_{X_4X_1} = 0$$

$$H_1 = \rho_{X_4X_1} \neq 0$$

Terlihat pada **p-value** (kolom **Sig.**) = 0,000 < 0,05 atau kolom t = 12,082 > 1,645. Dengan demikian H_0 **ditolak**.

- Koefisien Jalur $\rho_{X_4X_2}$

$$H_0 = \rho_{X_4X_2} = 0$$

$$H_1 = \rho_{X_4X_2} \neq 0$$

Terlihat pada *p-value* (kolom **Sig.**) = 0,537 > 0,05 atau kolom t = 0,6119 < 1,645. Dengan demikian Ho **diterima**.

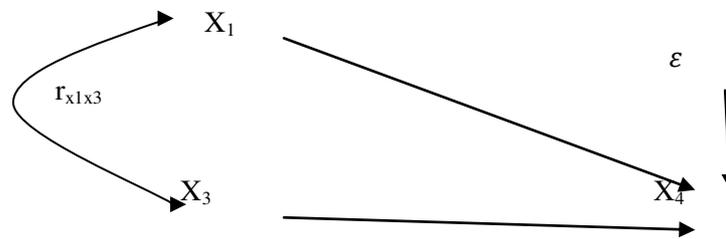
- Koefisien Jalur $\rho_{X_4X_3}$

$$H_0 = \rho_{X_4X_3} = 0$$

$$H_1 = \rho_{X_4X_3} \neq 0$$

Terlihat pada *p-value* (kolom **Sig.**) = 0,037 < 0,05 atau kolom t = 2,097 > 1,645. Dengan demikian Ho **ditolak**.

Dari hasil pengujian koefisien jalur diperoleh keterangan obyektif bahwa koefisien jalur dari X_1 ke X_4 dan X_3 ke X_4 kedua-duanya secara statistic adalah bermakna ($t_{hitung} > t_{tabel}$ dan *p-value* < 0,05), sedangkan koefisien jalur dari X_2 ke X_4 secara statistic adalah tidak bermakna ($t_{hitung} < t_{tabel}$ dan *p-value* > 0,05), oleh karena itu proses perhitungan diulang dengan mengeluarkan X_2 dari model.



Gambar 2. Hubungan structural antara X_1 , X_3 , dan X_4

Persamaan structural untuk diagram jalur di atas adalah:

$$X_4 = \rho_{X_1X_4}X_1 + \rho_{X_3X_4}X_3 + \varepsilon$$

Dari gambar di atas, diagram jalur yang baru hanya terdiri dari 2 variabel, yaitu X_1 dan X_3 . Dengan demikian perhitungan harus diulang sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.670 ^a	.449	.443	.26718	.449	81.484	2	200	.000

a. Predictors: (Constant), Indeks Latar Belakang, Kompetensi Guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.634	2	5.817	81.484	.000 ^a
	Residual	14.277	200	.071		
	Total	25.911	202			

a. Predictors: (Constant), Indeks Latar Belakang, Kompetensi Guru

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

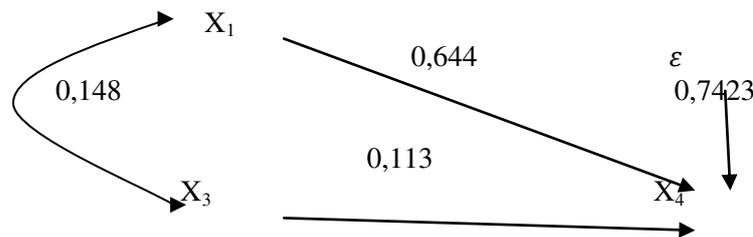
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.181	.263		4.483	.000
	Kompetensi Guru	.736	.061	.644	12.131	.000
	Indeks Latar Belakang	.052	.024	.113	2.137	.034

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari table **Coefficients^a** dapat diketahui bahwa jalur X_1 dan X_3 menjadi 0,644 dan 0,113 dan keduanya adalah signifikan (dengan nilai Sig. masing-masing 0,000 dan 0,034), sedang table **Model Summary** terlihat **R Square** atau **R²** atau **Koefisien Determinasi** menjadi 0,449. Dengan demikian koefisien jalur ε adalah:

$$\rho_{X_4\varepsilon} = \sqrt{(1 - 0,449)} = 0,7423$$

Untuk lebih jelasnya, hasil perhitungan di atas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3
Hubungan structural antara X_1 , X_3 , dan X_4

Adapun besarnya pengaruh secara proporsional dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh X_1

Pengaruh langsung

$$= \rho_{X_1X_4} \times \rho_{X_1X_4}$$

$$= (0,644) (0,644)$$

$$= 0,4147$$

Pengaruh melalui hubungan korelatif dengan X_3

$$= \rho_{X_1X_4} \times r_{X_1X_3} \times \rho_{X_3X_4}$$

$$= (0,644)(0,148)(0,113)$$

$$= 0,0108$$

Pengaruh X_1 ke X_4 secara total

$$= 0,4147 + 0,0108$$

$$= 0,4255$$

Pengaruh X_3

Pengaruh langsung

$$= \rho_{X_3X_4} \times \rho_{X_3X_4}$$

$$= (0,113) (0,113)$$

$$= 0,0128$$

Pengaruh melalui hubungan korelatif dengan X_1

$$= \rho_{X_1X_4} \times r_{X_1X_3} \times \rho_{X_3X_4}$$

$$= (0,644)(0,148)(0,113)$$

$$= 0,0390$$

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh } X_3 \text{ ke } X_4 \text{ secara total} &= 0,0128 + 0,0390 \\ &= 0,0235 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh gabungan } X_1 \text{ dan } X_3 \text{ terhadap } X_4 &= 0,4255 + 0,0235 \\ &= 0,449 \end{aligned}$$

Temuan yang diperoleh sebagai berikut:

- Pengaruh X_1 secara langsung terhadap X_4 adalah 41,47 % (0,4147), dan yang melalui hubungan dengan X_3 sebesar 1,08 % (0,0108). Dengan demikian secara total X_1 memberikan pengaruh terhadap X_4 sebesar 42,55 %
- Pengaruh X_3 secara langsung terhadap X_4 adalah 1,28 % (0,0128), dan yang melalui hubungan dengan X_1 sebesar 1,08 % (0,0108). Dengan demikian secara total X_3 memberikan pengaruh terhadap X_4 sebesar 2,35 %
- Pengaruh X_1 dan X_3 secara bersama-sama terhadap X_4 adalah 41,47 % + 2,35 % = 44,9 % ($R_2 = 0,449$). Besarnya pengaruh secara proporsional yang disebabkan oleh variable lainnya di luar variable X_1 dan X_3 dinyatakan oleh $\rho^2_{X_4\varepsilon}$, yaitu sebesar $(0,7423)^2 = 0,551$ atau sebesar 55,1%.
- Besarnya pengaruh yang diterima oleh X_4 dari X_1 dan X_3 , dan dari semua variable di luar X_1 dan X_3 (yang dinyatakan oleh variable residu ε) adalah $R^2_{X_4(X_1X_3)} + \rho^2_{X_4\varepsilon} = 44,9\% + 55,1\% = 100\%$

Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan, hipotesis penelitian yang diajukan tidak semuanya diterima, sebab hanya koefisien jalur X_1 ke X_4 dan X_3 ke X_4 yang secara statistic bermakna, sedangkan X_2 ke X_4 tidak. Keterangan ini memberikan makna bahwa yang memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam penelitian ini adalah variable kompetensi dan latar belakang guru.

Secara total kompetensi guru telah memberikan pengaruh 42,55% terhadap peningkatan kinerja guru. Artinya, kinerja guru Sekolah Dasar sangat dipengaruhi oleh tingkat kompetensi guru itu sendiri. Kompetensi ini, berkaitan dengan kemampuan guru dalam mengajar, membimbing, dan juga memberikan teladan hidup kepada siswa. Dalam pendidikan profesi dan sertifikasi kemampuan keterampilan mengajar harus diutamakan (Paul Suparman, 2005: 10).

Tugas guru merupakan pekerjaan yang cukup berat dan mulia, karena selain memperoleh amanah dan limpahan tugas dari masyarakat dan orang murid, guru juga harus memiliki kemampuan untuk mentransfer pengetahuan dan kebudayaan, keterampilan menjalani kehidupan (*life skills*), nilai-nilai (*value*) dan *beliefs*. Dari *life skills*, guru diharapkan dapat menciptakan suatu kondisi proses pembelajaran yang didasarkan pada *leaning competency*, sehingga outputnya jelas. Guru dituntut memiliki kompetensi bidang keilmuan dan kompetensi bidang keguaruan. Guru dituntut meningkatkan kinerjanya (*performance*), meningkatkan kemampuan, wawasan, serta kreativitasnya.

Mengingat pentingnya peran guru di sekolah maka seorang guru harus profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, maka profesionalisme guru harus dibangun melalui penguasaan kompetensi-kompetensi yang secara nyata diperlakukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompetensi-kompetensi tersebut digunakan sebagai pemacu guru dalam melaksanakan kinerjanya sebagai pendidik

Selain tingkat kompetensi guru, variable yang telah memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru adalah latar belakang guru. Berdasarkan hasil penelitian di atas, latar belakang guru secara total telah memberikan pengaruh sebesar

2,35 % terhadap peningkatan kinerja guru Sekolah Dasar. Sukmadinata, (2006:203) menyatakan bahwa masalah pendidikan guru berkaitan dengan masalah kualitas pendidikan. Dewasa ini, mutu pendidikan belum bisa diharapkan. hal ini disebabkan oleh dua faktor, yaitu guru belum atau tidak bekerja dengan sungguh-sungguh dan kemampuan profesional guru yang memang masih kurang.

Saat ini, sering dijumpai di lembaga-lembaga pendidikan bahwa guru mengajar tidak sesuai dengan bidangnya atau latar belakang pendidikannya. Hal ini menyebabkan terdapat guru yang merangkap mengajar beberapa mata pelajaran karena kurangnya tenaga pendidik atau sejumlah alasan tertentu. Hal ini perlu dipertanyakan karena kebijakan ini turun dari pemerintah pendidikan atau sekolah memiliki wewenang untuk memutuskan kebijakan tersebut. Sedikit banyak ini akan mempengaruhi hasil belajar peserta didik akibat kinerja guru yang kurang baik dan kurang profesional karena tenaga pendidik tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Selain hal di atas, latar belakang pendidikan juga merupakan bagian dari penilaian kinerja guru. Guru yang kompeten dan memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi berbeda dengan latar belakang yang lebih rendah meskipun masih dalam satu bidang. Akan tetapi, hal tersebut tidak menjadi penghalang bagi guru untuk menjadi profesional. Setiap guru memiliki cara dan kreativitas sendiri untuk mencapai keberhasilan dalam kegiatan pembelajaran. Pada dasarnya, tidaklah sama cara mengajar guru yang memang ahli dalam bidangnya dengan guru yang tidak sesuai dengan bidang pendidikannya, dari segi apapun akan dapat ditemukan perbedaan tersebut. Untuk itu, latar belakang pendidikan guru perlu diperhatikan untuk mencapai suatu tujuan pengajaran.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan data hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi guru dan latar belakang guru secara bersama-sama telah memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru Sekolah Dasar yang berada di wilayah DKI Jakarta, Banten, dan Jawa Barat.
2. Secara parsial baik kompetensi guru maupun latar belakang guru telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru.
3. Variabel kompetensi guru telah memberikan kontribusi cukup signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dibandingkan dengan variabel latar belakang guru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka pada kesempatan ini penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Perlu adanya penguatan tentang perlunya peningkatan kompetensi guru khususnya bagi guru matematika di tingkat Sekolah Dasar karena pada umumnya guru Sekolah Dasar Negeri masih bersifat guru kelas dan bukan guru mata pelajaran.
2. Walaupun tidak begitu signifikan, selain dianjurkan untuk menggunakan sistem guru mata pelajaran, khususnya untuk guru bidang studi pendidikan matematika hendaknya dipilih dari guru yang berlatar belakang pendidikan matematika.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathony. A. 2005. **Studi tentang Latar Belakang Pendidikan dan Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar se-Kecamatan Jombang Kabupaten Jember**. Skripsi tidak diterbitkan. Malang: Program Sarjana IKIP MALANG.

- Handoko. TH. 1992. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta. BPFE.
- Hamalik. O. 2002. **Pendidikan Guru: Berdasarkan Pendekatan Kompetensi**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. Malayu S.P. 1997. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. . Jakarta: Gunung Agung. Jurnal Pendidikan Penabur - No.04 / Th.IV/ Juli 2005
- Hasibuan. Malayu S.P. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Bumi Aksara.
- Karweti. Engkay. 2010. **Pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang**. Jurnal Penelitian Pendidikan Vol. 11 No. 2 Oktober 2010. (Diunduh dari <http://jurnal.upi.edu/file/7-Engkay.pdf>. pada tanggal 1 Agustus 2013. jam 13.15 WIB)
- Mangkunegara. AP. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Panggaben. Mutiara S. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Ghallia Indonesia
- Permendiknas. 2007. **Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa Menteri Pendidikan Nasional**. Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional
- Rahman. 2005. **Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan**. Bandung: Alqaprint Jati Nagor.
- Rohman, M.K.A. 2007. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru dalam Melaksanakan Pembelajaran Studi Kasus pada SMK Berdikari**. Jember. Skripsi tidak diterbitkan. Malang: Program Sarjana IKIP MALANG
- Sari, E. F. 2004. **Perbedaan Kinerja Guru Ditinjau dari Latar Belakang Pendidikan dan Masa Kerjanya di SMA Negeri se-Kota Surabaya**. Skripsi tidak diterbitkan. Malang: Program Sarjana IKIP MALANG.
- Sudjana. N. 2005. **Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar**. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Suharsaputra, Uhar. 2010. **Pengembangan Kinerja Guru**. (<http://jurnal.upi.edu/file/7-Engkay.pdf>. pada tanggal 1 Agustus 2013. jam 13.30 WIB)
- Sulistiyorini. 2002. **Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah dalam Hubungannya dengan Kinerja Guru Pendidikan Jasmani dan Kesehatan Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Mojokerto**. Tesis tidak diterbitkan. Malang: Program Pasca Sarjana IKIP MALANG
- Sukmadinata, N. S. 2006. **Pengembangan Kurikulum**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Suparno, Paul. 2004. **Guru Demokratis di Era Reformasi**. Grasindo. Jakarta
- Suparno, Paul. 2005. **Dampak RUU Guru Terhadap Kualitas dan Kesejahteraan Guru**. Kedaulatan Rakyat. 15/11/2005. Yogyakarta.
- Tohardi, Ahmad. 2002. **Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Mandar Maju
- Undang-Undang R.I. Nomor. 14 Tahun 2005. tentang Guru dan Dosen
- Uno. H.B. 2007. **Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yamin, M. Maisah. 2010. **Standarisasi Kinerja Guru**. Jakarta: GP. Press.