

METODE PENILAIAN JABATAN FUNGSIONAL GURU DAN PENGARUHNYA TERHADAP KUALITAS KINERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI 3 KABUPATEN SUKOHARJO

Istiatin

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta

ABSTRAK

Motivasi yang diberikan kepada guru yang disesuaikan dengan berbagai indikatornya, juga jabatan fungsional yang juga memiliki peran yang sangat penting dalam membangun kualitas kinerja guru. Berbagai indikator yang harus mendapatkan perhatian dalam jabatan fungsional guru antara lain; unsur pendidikan, unsur pengembangan profesionalisme, serta unsur penunjang proses belajar mengajar dan bimbingan.

Pelaksanaan penilaian jabatan fungsional guru (yang terdiri dari unsur pendidikan, pengembangan profesionalisme dan penunjang PBM) berdasarkan wawancara dengan beberapa nara sumber di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 3 Kabupaten Sukoharjo, dan observasi memiliki hubungannya dengan kualitas kinerja guru. Dari pendidikan dengan indikator: kesesuaian mata pelajaran, jumlah jam pelajaran, metode mengajar, penggunaan alat pembelajaran, keberhasilan pembelajaran. Pengembangan profesionalisme dengan indikator: studi lanjut, aktivitas dalam diskusi ilmiah, aktivitas penulisan/karya ilmiah, mengembangkan metode pembelajaran, keterlibatan dalam organisasi profesi. Penunjang PBM dengan indikator: keterlibatan dalam kepanitian sekolah, mengembangkan inovasi, kegiatan ekstrakurikuler, partisipasi dalam pembinaan siswa, peranan dalam proses belajar mengajar. Berdasarkan analisis memiliki hubungan baik variabel maupun semua indikatornya dengan kualitas kinerja guru penilaian jabatan fungsional guru.

Kata Kunci : *Metode Penilaian, Guru, Kinerja (SMP) Negeri 3 Sukoharjo*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Tujuan pendidikan yang terdapat pada Undang-undang Dasar 1945 pada alinea keempat adalah mencerdaskan kehidupan bangsa, serta mengemban amanat Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional, bahwa pendidikan itu merupakan tugas dan tanggung jawab kita bersama. Pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan. Pembelajaran yang efektif bermakna harus bersentuhan langsung dengan kehidupan siswa dilingkungannya. Kehidupan siswa di lingkungan sekolah, keluarga dan masyarakat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal yang ada pada diri siswa. Faktor-faktor tersebut antara lain faktor sosial budaya, sosial ekonomi dan keadaan geografis yang ada.

Seiring dengan majunya pengetahuan dan teknologi maka kehidupan sosial budaya, sosial ekonomi semakin tidak dapat dibatasi oleh ruang dan waktu. Karena apapun juga kehidupan masyarakat kita tidak dapat terlepas dari kehidupan masyarakat Nasional maupun Internasional, yang menuntut adanya sumber daya manusia yang semakin tinggi dalam menghadapi era globalisasi dan kemajuan teknologi. SMP Negeri 3 Sukoharjo yang letaknya strategis yakni di Jalan Dr. Sutomo No. 1 Sukoharjo yaitu di sebelah utara RSUD Kabupaten Sukoharjo dan begitu mudah transportasi dari jangkauan berbagai arah dan telah mempunyai fasilitas internet yang dapat dimanfaatkan oleh para siswa untuk menunjang proses kegiatan belajar mengajar di luar jam pelajaran. Juga letaknya berdekatan dengan fasilitas olahraga

yang representatif yaitu GOR Gelora Merdeka Kabupaten Sukoharjo. Menurut demografi siswa tahun 2006/2007 kondisi ekonomi orang 55% merupakan golongan ekonomi menengah ke atas dan 45% sisanya merupakan golongan ekonomi bawah. Rata-rata nilai siswa yang masuk (input) dengan nilai rata-rata cukup baik. Sementara itu kondisi riil pendidikan kita dalam hal penyiapan sumber daya manusia yang mampu bersaing secara global belum memadai. Meskipun begitu usaha menuju ke idealisme seperti itu sudah diawali dengan perekrutan calon peserta didik yang berkualitas tinggi di SMP Negeri 3 Sukoharjo. Fakta memang telah membuktikan bahwa SMP Negeri 3 Sukoharjo adalah sekolah yang paling diminati oleh warga Sukoharjo dan sekitarnya. Hal tersebut dibuktikan saat penerimaan peserta didik baru tahun pelajaran 2008/2009 sebesar 46% yang ditolak atau tidak diterima di SMP Negeri 3 Sukoharjo, sudah melebihi kuota.

Sebagai sekolah yang terdepan kedua di kota Sukoharjo, RSBI ke 7 tingkat Nasional dan ke 3 tingkat JATENG tentunya ini belum cukup bagi seluruh komponen sekolah yang senantiasa ingin berbenah dan meningkatkan berbagai prestasi baik akademik maupun non akademik, baik oleh peserta didik maupun guru. Misalnya pada tahun 2007 – 2008 salah satu siswa meraih Medali Emas dan Medali Perunggu pada lomba Olah raga cabang taekwondo. Meraih juara 3 pada lomba Sinopsis Tingkat Jawa Tengah. Tahun 2006 ada guru yang masuk empat besar dalam lomba guru berprestasi yakni guru Bahasa Inggris juara dua dan guru Matematika mendapat juara tiga tingkat Kabupaten sedangkan guru yang sudah tersertifikasi 32 orang. Di bidang elektronika bisa diandalkan karena sangat optimalnya penggunaan laboratorium Elektronika dan hasil karya siswa sudah laku di pasar, diantaranya berupa

Radio, Spiker aktif, tombol pengaturan waktu, dan lain-lain. Pada bulan Nopember 2008 SMP Negeri 3 Sukoharjo mewakili lomba kebersihan untuk Tingkat Kabupaten Sukoharjo dan mengikuti lomba Lingkungan Sekolah Sehat tingkat Provinsi Jawa Tengah. Berbagai prestasi tingkat Provinsi maupun Nasional memang telah diraih, namun untuk mewujudkan sebuah sekolah representatif yang mampu bersaing di tingkat yang lebih tinggi membutuhkan kerja keras yang tidak kenal lelah, agar permasalahan pendidikan mendasar yang secara nasional bangsa Indonesia dapat diatasi.

Jika sekolah berkualitas adalah sebuah kebutuhan, tentunya dukungan dari sebuah elemen pemikul tanggung jawab pendidikan sangat diperlukan. Sekolah sebagai salah satunya, harus melakukan berbagai upaya misalnya: pengembangan kurikulum, peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga pendidikan, pengadaan dan perbaikan sarana prasarana, pembiayaan, pengelolaan.

Kondisi yang ada saat ini adalah masih banyaknya guru yang menggunakan pendekatan dengan paradigma lama, yaitu kurang bervariasi, berpusat pada guru dan siswa kurang aktif, sehingga situasi pembelajaran membosankan. Dengan adanya peningkatan strata dari SSN (Sekolah Standar Nasional) menuju kerintisan SBI (Sekolah Bertaraf Internasional), maka PBM (Proses Belajar Mengajar) yang ada di SMP Negeri 3 Sukoharjo harus berorientasi pada pembelajaran bilingual berbasis ICT.

Untuk kelengkapan sarana dan prasarana yang meliputi fasilitas Lab Bahasa, Lab IPA dan multimedia sudah memadai namun untuk Lab Komputer dan jaringan internet masih perlu adanya suatu pembenahan.

Sementara itu pemerintah telah melakukan reorientasi penyelenggaraan pendidikan dari manajemen berbasis Pusat

menuju ke MBS (Manajemen Berbasis Sekolah), yang berfokus pada transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi. Oleh karena itu manajemen berbasis ICT akan sangat membantu kesuksesan penyelenggaraan manajemen sekolah.

Untuk unit cost/standar pembiayaan siswa SMP Negeri 3 Sukoharjo per tahun masih tergolong rendah karena sumber dana hanya diperoleh dari dana BOS dan dari dana APBD II (Kabupaten) karena sekolah gratis.

Dengan adanya bantuan sharing dari Kabupaten atau APBD akan sangat membantu Dana Block Grant, SSN maupun SBI yang akan dikururkan sebagai upaya untuk mempercepat kemajuan dan perkembangan mutu pendidikan yang mampu bersaing di tingkat internasional.

Di berbagai seminar dan diskusi telah dibahas tentang bagaimana proses belajar dan mengajar yang efektif, yang seharusnya dilakukan oleh guru dan orang tua. Sistem penyelenggaraan pendidikan yang dapat memberi kesempatan kepada guru dan murid untuk bekerja dan belajar secara kreatif. Guru merupakan faktor yang sangat penting dalam penciptaan proses belajar mengajar yang efektif, oleh sebab itu guru harus diberi kesempatan dalam mengembangkan diri agar memiliki kemampuan yang dapat memuat peserta didik meraih prestasi (Bedjo Sujanto, 2007; 21). Selain hal tersebut sekolah berkewajiban memberi penghargaan kepada guru dengan berbagai cara, agar guru memiliki motivasi untuk membangun kinerja yang baik.

Sekolah berkewajiban mengembangkan kemampuan, sikap, penyesuaian diri serta memberi dorongan atau motivasi kepada guru selaras dengan tata tertib dan norma-norma yang ada dan berlaku. Sekolah harus bisa memenuhi kebutuhan dan keinginan guru, sehingga termotivasi untuk senantiasa

mentaati norma-norma yang berlaku. Prestasi sekolah selain ditentukan oleh tingkat kecerdasan atau intelegensi, juga bisa juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada di lingkungan sekolah.

Dalam memberikan motivasi kepada guru, sebaiknya diketahui terlebih dahulu faktor-faktor apa yang mempengaruhi kualitas kinerja guru. Pihak sekolah perlu memberikan kesempatan kepada guru untuk mengajukan kritik ataupun saran mengenai hal-hal yang dirasa kurang, terutama yang berkaitan dengan lingkungan interen sekolah. Saran maupun kritikan dari guru tersebut akan digunakan sebagai masukan guna mengetahui faktor-faktor apa saja yang bisa mempengaruhi kepuasan guru, sehingga mereka senantiasa akan memperbaiki kualitas kinerjanya yang implikasinya akan menciptakan kepuasan kepada siswa. Selain hal tersebut sekolah harus memperhatikan kemampuan guru dengan berbagai indikatornya, juga jabatan fungsional yang juga memiliki peran yang sangat penting dalam membangun kualitas kinerja guru. Berbagai indikator yang harus mendapatkan perhatian dalam jabatan fungsional guru antara lain; unsur pendidikan, unsur pengembangan profesionalisme, serta unsur penunjang proses belajar mengajar dan bimbingan. Membangun kualitas kinerja para guru agar dapat bekerja secara kreatif dan produktif, merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja sekolah. Memiliki guru yang memiliki daya kerja tinggi merupakan impian setiap sekolah, oleh sebab itu sekolah harus mampu memberikan perhatian kepada guru secara optimal. Dari uraian latar belakang tersebut di atas, maka perlu dilakukan penelitian pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 3 Kabupaten Sukoharjo dengan mengambil judul: **“Metode Penilaian Jabatan Fungsional Guru dan Pengaruhnya**

Terhadap Kualitas Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 3 Kabupaten Sukoharjo”.

Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah tersebut, maka dapat dibuat perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelaksanaan penilaian jabatan fungsional guru (yang terdiri dari unsur pendidikan, pengembangan profesionalisme dan penunjang PBM) berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 3 Kabupaten Sukoharjo?
2. Bagaimana pelaksanaan penilaian jabatan fungsional guru (yang terdiri dari unsur pendidikan, pengembangan profesionalisme dan penunjang PBM) hubungannya dengan kualitas kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 3 Kabupaten Sukoharjo?

METODOLOGI PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 3 Sukoharjo yang beralamat di Jl. Dr. Sutomo No. 1 Telp (0271) 593165 Sukoharjo.

2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di lingkungan SMP Negeri 3 Sukoharjo yang berstatus Pegawai Negeri Sipil berjumlah 52 orang guru. Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan sebagai obyek penelitian (Dayan, 1996: 65). Besarnya sampel menurut (Djarwanto dan Subagyo, 2000: 107) adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan

populasi. Menurut Arikunto (1998: 112): “apabila jumlah subyek lebih dari 100, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, namun apabila populasinya kurang dari 100 sebaiknya diambil semua”. Oleh karena populasi berjumlah kurang dari 100 maka diputuskan mengambil sampel seluruh populasi, sehingga dalam penelitian ini merupakan penelitian sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

3. Definisi Operasional

a. Penilaian

Merupakan suatu kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap organisasi maupun perusahaan untuk mengevaluasi baik prestasi maupun perilaku karyawan sehingga akan diketahui hasil kinerja organisasi secara umum. Penilaian prestasi merupakan kegiatan untuk mengevaluasi hasil kerja nyata karyawan dan penilaian perilaku mengevaluasi sikap, loyalitas, kejujuran, dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan.

b. Penilaian kinerja

Adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Penilaian kinerja yang efektif sekaligus dapat mempengaruhi dua hal, yaitu produktivitas dan kualitas kerja.

c. Jabatan Fungsional

Yaitu merupakan bagian unsur pendidikan, baik jenjang maupun upaya pengembangannya beserta unsur pengembangan profesionalisme, serta unsur penunjang dari proses belajar mengajar. Semua unsur harus mendapatkan perhatian karena masing-masing memiliki pengaruh yang kuat terhadap kemajuan kinerja guru karena di setiap unsur merupakan indikator

peningkatan kualitas kinerja melalui sub-sub indikatornya. Misalkan *indikator unsur pendidikan* memiliki sub indikator pendidikan terakhir (formal), upaya dalam mengembangkan pendidikan (misalnya: mengajukan permohonan bantuan belajar, melanjutkan pendidikan atas biaya sendiri, mendapatkan kesempatan tugas belajar, dll). *Indikator unsur pengembangan profesionalisme* memiliki sub indikator membuat karya tulis dalam bidang pendidikan, membuat alat peraga PBM, mengikuti pengembangan kurikulum, dll. *Indikator unsur penunjang PBM dan bimbingan* sub indikatornya keaktifan dalam kegiatan gugus sekolah, mengikuti seminar pendidikan, mengikuti lokakarya pendidikan, dan mengikuti kegiatan penataran guru.

d. Evaluasi

Proses evaluasi adalah suatu proses untuk menyediakan informasi tentang sejauh mana suatu kegiatan tertentu telah dicapai, bagaimana perbedaan pencapaian itu dengan suatu standar tertentu untuk mengetahui apakah ada selisih diantara keduanya, serta bagaimana manfaat yang telah dikerjakan itu bila dibandingkan

dengan harapan-harapan yang ingin diperoleh.

e. Kualitas Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah apakah yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum meliputi elemen kauntitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama. Yaitu mutu SDM yang ditinjau dari kualitas pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, pemanfaatan waktu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Kuantitatif

Setelah uji prasarat telah dipenuhi, maka dapat dilakukan pengujian dengan analisis statistik sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui atau meramalkan besarnya pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel tak bebas (Y). Dari hasil pengolahan data dengan bantuan komputer program SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7.299	2.310		-3.159	.003		
	x1	.552	.174	.385	3.179	.003	.312	3.203
	x2	.387	.157	.264	2.462	.018	.400	2.503
	x3	.427	.179	.317	2.392	.021	.261	3.832

a. Dependent Variable: y

Dari tabel di atas persamaan regresinya sebagai berikut;

$$Y = -7,299 + 0,552X_1 + 0,387X_2 + 0,427X_3 + e$$

Untuk menginterpretasi hasil analisis tersebut dapat diterangkan variabel per variabel sebagai berikut:

a = -7,299, artinya apabila pendidikan, pengembangan profesionalisme, dan penunjang PBM sama dengan nol maka kualitas kinerja guru negatif.

$b_1 = 0,552$, artinya bila pendidikan (X_1) ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan kualitas kinerja guru sebesar 0,552.

$b_2 = 0,387$, artinya bila pengembangan profesionalisme (X_2) ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan kualitas kinerja guru sebesar 0,387.

$b_3 = 0,427$, artinya bila pendidikan (X_1) ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan kualitas kinerja guru sebesar 0,427.

Dilihat dari koefisien regresi di atas menunjukkan bahwa variabel pendidikan yang paling berpengaruh terhadap kualitas kinerja guru, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel pendidikan yang merupakan nilai koefisien variabel terbesar dibanding variabel lain.

2. Uji t

Uji t adalah uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari masing-masing koefisien regresi variabel independen terhadap variabel dependen (kualitas kinerja guru). Dari hasil pengolahan data dengan bantuan komputer program SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7.299	2.310		-3.159	.003		
	x1	.552	.174	.385	3.179	.003	.312	3.203
	x2	.387	.157	.264	2.462	.018	.400	2.503
	x3	.427	.179	.317	2.392	.021	.261	3.832

a. Dependent Variable: y

a. Pengaruh variabel pendidikan (X_1) dengan kualitas kinerja guru (Y)

Karena t_{hitung} (3,179) lebih besar daripada t_{tabel} (1,990), nilai signifikansi 0,003 artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pendidikan terhadap kualitas kinerja guru.

b. Pengaruh variabel pengembangan profesionalisme (X_2) dengan kualitas kinerja guru (Y)

Karena t_{hitung} (2,642) lebih besar daripada t_{tabel} (1,990), nilai signifikansi 0,018, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan profesionalisme terhadap kualitas kinerja guru.

c. Pengaruh variabel penunjang PBM (X_3) dengan kualitas kinerja guru (Y)

Keputusan :

Karena t_{hitung} (2,932) lebih besar

daripada t_{tabel} (1,990), nilai signifikansi 0,021, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel penunjang PBM terhadap kualitas kinerja guru.

regresi dengan variabel dependen dan variabel independen secara statistik. Dari hasil pengolahan data dengan bantuan komputer program SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

3. Uji F

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji keberartian (signifikansi) koefisien

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.932	3	46.977	57.399	.000 ^a
	Residual	37.648	46	.818		
	Total	178.580	49			

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$; $57,399 > 2,680$ nilai signifikansi 0,00. Hal ini berarti ada pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel pendidikan, pengembangan profesionalisme, dan penunjang PBM terhadap variabel terikat yaitu kualitas kinerja guru.

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS} \quad \text{atau} \quad R^2 = 1 - \frac{RSS}{TSS}$$

$$\bar{R}^2 = 1 - \frac{\sum e_i^2 / (N - k)}{\sum Y_i^2 / (N - k)}$$

Keterangan:

ESS = *Explained Sum of Square* (jumlah kuadrat yang dijelaskan)

TSS = *Total Sum of Square*

RSS = *Residual Sum of Square* (jumlah kuadrat residual)

4. Uji Kesesuaian Model (Koefisien Determinasi/Adjustment R²)

Analisis *Adjustment R²* dilakukan untuk mengukur besar kemampuan menerangkan dari variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$ dan kecocokan model dikatakan lebih baik kalau nilai R^2 mendekati 1, bila $R^2 = 1$, berarti persentase sumbangan variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel dependen adalah 100%. Apabila $R^2 = 0$, berarti variabel tidak dapat digunakan untuk membuat ramalan (Gujarati, 1995: 130). Adapun rumus yang digunakan:

Hasil perhitungan untuk nilai *Adjusted R²* diperoleh angka koefisien determinasi atau *Adj. R²* sebesar 0,775, artinya bahwa 77,5% variasi variabel kualitas kinerja guru dapat dijelaskan oleh variasi variabel pendidikan, pengembangan profesionalisme, dan penunjang PBM sedangkan sisanya yaitu 12,5% tidak dapat dijelaskan. Dengan kata lain pengaruh variabel variabel pendidikan, pengembangan profesionalisme, dan penunjang PBM terhadap kualitas kinerja guru adalah 77,5% dan sisanya adalah faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru

sebesar 12,5% yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Kualitatif Pelaksanaan Penilaian Jabatan Fungsional Guru Hubungannya Dengan Kualitas Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Sukoharjo

Di samping menggunakan angket dalam penelitian ini juga pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan wawancara dan observasi. Informasi yang banyak digali dari wawancara adalah meliputi data kualitatif. Setelah dilakukan analisis kuantitatif terhadap data yang diperoleh, selanjutnya data kualitatif diinterpretasikan sehingga terhubung dengan analisis kuantitatifnya. Unsur-unsur yang dinilai dalam pelaksanaan penilaian jabatan fungsional guru di SMP Negeri 3 Sukoharjo meliputi pendidikan, pengembangan profesionalisme, dan penunjang PBM (proses belajar mengajar) pengaruhnya terhadap kualitas kinerja guru secara kualitatif dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pendidikan

Dalam hal kualitas kinerja guru sangat dipengaruhi oleh unsur pelaksanaan pendidikan, bahkan dapat dikatakan sebagian besar keberhasilan pendidikan di SMP Negeri 3 Sukoharjo ditentukan oleh keberhasilan penyelenggaraan pendidikannya. Indikator keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tersebut meliputi:

a. Kesesuaian Mata Pelajaran

Kesesuaian Mata Pelajaran yang diampu seorang guru seharusnya sesuai dengan bidang yang dikuasai oleh guru yang memang ahli di bidangnya. Cara paling mudah untuk melihat bidang kemampuan guru adalah dari jenjang dan bidang pendidikan yang pernah ditempuhnya. Sudah barang tentu kemampuan dari bidang yang dikuasainya dibanding bidang-bidang

lain yang dalam pendidikan yang belum pernah ditempuhnya. Misal guru yang memiliki latar belakang pendidikan olah raga akan memiliki keahlian lebih baik dalam mengajar mata pelajaran olah raga dibanding guru yang tidak pernah menempuh studi bidang olah raga. Di samping itu juga pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti oleh seorang guru yang berkaitan dengan pelaksanaan proses belajar mengajar siswa.

Di SMP Negeri 3 Sukoharjo berdasarkan wawancara sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh seorang guru. Hal ini juga sesuai dengan hasil angket tentang kesesuaian mata pelajaran diperoleh jawaban 32 sangat setuju, sementara 18 setuju, artinya dalam hal kesesuaian mata pelajaran setiap guru sudah sesuai dengan bidang keahlian masing-masing guru karena tidak ada satupun guru yang bersikap netral apalagi tidak setuju.

b. Jumlah jam pelajaran

Berdasarkan hasil wawancara, indikator kedua yang digunakan untuk menilai penyelenggaraan pendidikan di SMP Negeri 3 Sukoharjo adalah jumlah jam pelajaran yang diampu oleh seorang guru. Indikator ini menunjukkan bahwa setiap guru memiliki beban yang semestinya, tidak terlalu berat atau terlalu ringan. Beban mengajar yang terlalu berat akan menimbulkan hal-hal yang tidak dikehendaki baik pada institusi sekolah ataupun pada guru yang bersangkutan, beban yang terlalu ringan akan menyebabkan inefisiensi. Di SMP Negeri 3 Sukoharjo jumlah jam pelajaran yang diampu oleh guru tidak ada yang berlebihan, namun juga tidak ada yang terlalu ringan. Hal ini juga sesuai dengan hasil angket yang menyatakan jumlah jam pelajaran diperoleh hasil 14 sangat setuju, 34 setuju, 1 netral, dan 1 tidak

setuju. Hasil ini menunjukkan dalam jumlah jam pelajaran sebagian besar setuju, yang berarti telah memenuhi jam pelajaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun demikian masih ada yang menganggap bahwa dalam pemenuhan jam pelajaran masih belum semuanya sesuai dengan ketentuan.

c. Metode mengajar

Dalam hal metode mengajar dapat dikatakan sebagian besar telah melaksanakan dengan baik. Hal ini ditunjukkan hasil angket yang menunjukkan 4 sangat setuju, sementara yang setuju 40, dan yang memilih netral 6. Melihat perbandingan tersebut yang sangat percaya diri bahwa metode yang digunakan sudah tepat hanya 4 orang atau 8 % saja, sementara yang setuju dengan kadar keyakinan tidak sangat yakin meliputi 40 atau 80%. Juga masih ada yang tidak yakin dengan metode mengajarnya sebanyak 6 atau 12 %.

d. Penggunaan alat pembelajaran

Data kualitatif menunjukkan bahwa keberhasilan pendidikan juga dapat diukur dari penggunaan alat pembelajaran. Dewasa ini banyak ragam alat pembelajaran agar proses belajar mengajar tidak monoton, sehingga anak malas mengikuti pelajaran. Dengan menggunakan alat pembelajaran proses pendidikan dapat dilaksanakan dengan lebih menarik dan siswa akan mengikuti dengan lebih bersemangat. Berdasar hasil angket yang memberikan jawaban sangat setuju 12 dan yang setuju 38, dengan demikian di SMP Negeri 3 Sukoharjo sudah cukup baik dan bervariasi.

e. Keberhasilan pembelajaran

Keberhasilan pendidikan dapat dilihat dari hasil pembelajaran. Hasil pembelajaran yang ditunjukkan oleh prestasi siswa. Prestasi yang diraih siswa dalam ulangan

harian, ujian yang ditunjukkan dalam rapor maupun NEM. Dari hasil tabulasi angket guru menyatakan bahwa 20 menyatakan sangat setuju dan yang 30 menyatakan setuju. Dengan demikian nilai yang diperoleh siswa baik nilai rapor maupun NEM dianggap berhasil. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara bahwa indikator kualitas kinerja guru salah satunya adalah keberhasilan siswa dalam proses pembelajaran.

2. Pengembangan Profesionalisme

a. Studi lanjut

Menurut nara sumber dalam penelitian ini pendidikan akan berhasil bila guru yang mengampu mata pelajaran berkualitas. Salah satu cara membuat guru berkualitas adalah dengan melakukan studi lanjut ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Diharapkan bila guru menempuh pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki wawasan dan kekayaan materi dengan lebih baik. Berdasarkan pendapat guru tentang studi lanjut hubungannya dengan kualitas kinerja guru 6 menyatakan sangat setuju, 42 menunjukkan setuju, dan 2 menyatakan netral. Dilihat dari pendidikan guru di SMP Negeri 3 Sukoharjo yang memiliki jenjang pendidikan sarjana (S1) sebanyak 44 orang, S2 2 orang, dan hanya 4 orang guru yang belum memiliki jenjang pendidikan S1, sehingga wajar banyak guru yang berpendapat bahwa dengan pendidikan S1 saja sudah mencukupi. Adapun yang 6 guru tersebut yang sebenarnya masih memerlukan studi lanjut.

b. Aktivitas dalam diskusi ilmiah

Aktivitas yang juga dapat meningkatkan kualitas kinerja guru adalah kegiatan dalam diskusi ilmiah. Aktivitas ini akan mengasah ketrampilan guru dalam

berdiskusi dengan cara yang ilmiah, di mana dengan diskusi yang ilmiah ini akan menjadikan seorang guru dalam menyampaikan materi di kelas tidak monoton, karena sudah terlatih dengan bertukar pikiran dan menghargai pendapat orang lain. Dengan begitu diharapkan metode pembelajaran yang dipraktekkan akan menggunakan komunikasi dua arah. Dari respon guru terhadap aktivitas dalam diskusi ilmiah kaitanya dengan kualitas kinerja guru 14 menyatakan sangat setuju, 34 setuju dan yang lain menyatakan netral atau tidak setuju.

c. Aktivitas penulisan/karya ilmiah

Penulisan karya ilmiah merupakan aktivitas yang semestinya menjadi bagian dari pekerjaan seorang guru. Aktivitas ini mencerminkan kreativitas guru dalam menunjukkan kemampuannya dengan menggunakan bahasa tulis. Karya ilmiah guru dapat berupa buku pelajaran, makalah ataupun tulisan ilmiah lain yang dimuat di media masa. Dari responden diperoleh 32 menyatakan sangat setuju bahwa aktivitas penulisan/karya ilmiah mempengaruhi kualitas kinerja guru, 14 menyatakan setuju dan hanya 4 yang menyatakan netral atau tidak setuju.

d. Mengembangkan metode pembelajaran

Kualitas kinerja guru akan meningkat bila metode pembelajaran senantiasa dikembangkan dari waktu ke waktu, dilakukan review terhadap metode yang digunakan dalam periode waktu tertentu, dan dimodifikasi atau dikembangkan dengan metode yang baru. Metode pembelajaran yang menarik akan memudahkan siswa untk mencerna apa yang disampaikan guru, sebaliknya metode yang tidak tepat akan menyebabkan siswa enggan mengikuti dengan serius terhadap materi yang disampaikan dengan metode yang tidak menarik.

e. Keterlibatan dalam organisasi profesi
Guru akan memiliki wawasan yang luas bila sering bergaul dengan orang yang konsern dengan dunia pendidikan. Organisasi profesi di sini yang dimaksud adalah organisasi pendidikan. Keterlibata seorang guru dalam organisasi profesi menunjukkan minat guru tersebut terhadap profesinya. Di SMP negeri 3 Sukoharjo guru-gurunya menganggap bahwa 10 berpendapat sangat setuju bahwa aktivitas dalam organisasi profesi akan mempengaruhi kualitas kinerja guru, sementara 37 menyatakan setuju.

3. Penunjang PBM

a. Keterlibatan dalam kepanitiaan sekolah

Dalam penyelenggaraan proses pendidikan ada cukup banyak kegiatan yang termasuk penunjang proses belajar mengajar. Kegiatan tersebut juga akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja guru. Berbagai kepanitiaan dibentuk untuk melaksanakan tugas-tugas yang sifatnya khusus. Terhadap aktivitas yang berkaitan dengan kepanitiaan ini apakah berpengaruh terhadap kualitas kinerja respon dari para guru 15 menyatakan sangat setuju, 32 setuju, dan 3 netral.

b. Mengembangkan inovasi

Metode dan sistem memerlukan sentuhan-sentuhan pembaharuan supaya tidak membosankan. Pembaharuan tersebut perlu inovasi-inovasi terutama dari para guru, karena guru adalah ujung tombak penyelenggaraan proses pendidikan. Inovasi mempengaruhi kualitas kinerja guru yang dinyatakan oleh 11 responden sangat setuju, 34 setuju, dan 5 netral

c. Kegiatan ekstrakurikuler

Kegiatan ekstrakurikuler termasuk kegiatan yang bersifat menunjang keberhasilan pendidikan di SMP Negeri 3 Sukoharjo. Pemberian pelajaran ekstra

di luar kurikulum lazim disebut kegiatan ekstrakurikuler. Tujuan dari kegiatan ini adalah menambah ketrampilan ataupun keahlian yang diminati siswa. Secara logika aktivitas ekstrakurikuler akan meningkatkan secara langsung maupun tidak langsung terhadap kualitas kinerja guru baik yang bersifat individu maupun secara kelompok.

- d. Partisipasi dalam pembinaan siswa
Partisipasi dalam pembinaan siswa akan mempengaruhi kualitas kinerja guru, karena pembinaan ini ada pertemuan antara guru dan siswa, dari pertemuan tersebut akan menjadikan saling membutuhkan dalam proses pembelajaran. Indikator kualitas kinerja yang dipengaruhi oleh partisipasi dalam pembinaan siswa ini dinyatakan oleh 22 responden sangat setuju, sedang 38 menyatakan setuju.
- e. Peranan dalam proses belajar mengajar (sebagai wali kelas, petugas piket, dan sebagainya)
Tugas seorang guru tidak hanya mengajar di dalam kelas, namun juga ada tugas-tugas administrasi lainnya. Tugas-tugas tersebut antara lain sebagai wali kelas, petugas piket, pengawas ujian dan lain sebagainya. Tugas-tugas ini juga akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja guru. Setidaknya hal ini dinyatakan oleh 23 responden yang menyatakan sangat setuju, dan 27 menyatakan setuju.

4. Kualitas Kinerja Guru

- a. Prestasi mata ajar
Kualitas kinerja guru ditunjukkan antara lain oleh prestasi mata pelajaran yang diampu oleh seorang guru. Prestasi dapat berwujud nilai ulangan harian, nilai mid semester, nilai akhir semester, ataupun nilai ujian bersama (NEM). Prestasi dapat dilihat dari persaingan antar siswa di sekolah yang sama maupun antar sekolah.

Di samping itu juga dapat dilihat dari nilai perkembangan individu siswa. Seorang siswa dianggap cukup berprestasi bila nilainya mengalami peningkatan dari waktu-waktu sebelumnya meskipun tidak menduduki rangking tinggi di sekolah tersebut. Di SMP Negeri 3 Sukoharjo kualitas kinerja guru dengan indikator prestasi mata pelajaran ini dinyatakan oleh 27 sangat setuju, dan 23 setuju. Dengan demikian ada kesamaan pendapat di antara para guru (responden) bahwa prestasi mata pelajaran merupakan indikator kualitas kinerja guru.

- b. Tingkat presensi
Tingkat presensi dari guru mencerminkan tingkat disiplin guru dalam menunaikan tugasnya. Guru yang bertanggungjawab akan berusaha memenuhi kewajibannya sebagai seorang pengajar yang tidak akan ditingalkan bila tidak ada hal sangat memaksa. Dengan demikian tingkat kehadiran guru dapat dijadikan ukuran kualitas kinerja guru. Hal ini juga dinyatakan oleh 32 responden sangat setuju, dan 18 menyatakan setuju.
- c. Ketepatan waktu kerja
Seorang guru yang memiliki kualitas kinerja baik akan selalu menjaga ketepatan waktu kerja. Ketika mengawali, melaksanakan dan mengakhiri pekerjaan sesuai dengan skedule yang telah ditetapkan. Seorang guru yang memiliki kualitas kinerja yang baik tidak mengurangi waktu kerja tetapi juga tidak memperpanjangnya, sehingga mengakibatkan memakan waktu (jam pelajaran) yang lain.
- d. Kerjasama dengan rekan kerja
Ukuran kualitas kinerja guru juga dapat dilihat dari kerjasama dengan rekan kerja. Sebagaimana organisasi tujuan baru dapat dicapai bila dilakukan dengan pembagian tugas dan masing-masing melaksanakan

tugas sesuai dengan bidangnya. Namun antar pekerjaan ini saling berhubungan dan saling berpengaruh, sehingga perlu ada kerjasama antar guru. Seorang guru yang berkualitas adalah guru yang dapat bekerjasama dengan rekan kerja. Hal ini juga dinyatakan oleh 21 responde menyatakan sangat setuju dan 29 menyatakan setuju.

e. Keseriusan pelaksanaan tugas

Suatu tugas akan dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya apabila dilaksanakan dengan keseriusan yang tinggi. Tugas apapun tidak boleh disepelekan, atau dianggap ringan. Dengan demikian semua masalah dan pekerjaan diselesaikan dengan sungguh-sungguh dan hati-hati. Keseriusan dalam pelaksanaan tugas dapat digunakan sebagai indikator kualitas kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan untuk nilai *Adjusted R²* diperoleh angka koefisien determinasi atau *Adj. R²* sebesar 0,775, artinya bahwa 77,5% variasi variabel kualitas kinerja guru dapat dijelaskan oleh variasi variabel pendidikan, pengembangan profesionalisme, dan penunjang PBM sedangkan sisanya yaitu 12,5% tidak dapat dijelaskan. Dengan kata lain pengaruh variabel pendidikan, pengembangan profesionalisme, dan penunjang PBM terhadap kualitas kinerja guru adalah 77,5% dan sisanya adalah faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru sebesar 12,5% yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Berdasarkan hasil analisis uji t, didapatkan:

- Pengaruh variabel pendidikan (X_1) dengan kualitas kinerja guru (Y) t_{hitung} (3,179) lebih besar daripada t_{tabel} (1,990), maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pendidikan terhadap kualitas kinerja guru.
- Pengaruh variabel pengembangan profesionalisme (X_2) dengan kualitas kinerja guru (Y), hasil perhitungan menunjukkan t_{hitung} (2,642) lebih besar daripada t_{tabel} (1,990), maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan profesionalisme terhadap kualitas kinerja guru.
- Pengaruh variabel penunjang PBM (X_3) dengan kualitas kinerja guru (Y), hasil perhitungan menunjukkan t_{hitung} (2,932) lebih besar daripada t_{tabel} (1,990), maka ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel penunjang PBM terhadap kualitas kinerja guru.

3. Pelaksanaan penilaian jabatan fungsional guru (yang terdiri dari unsur pendidikan, pengembangan profesionalisme dan penunjang PBM) berdasarkan wawancara dengan beberapa nara sumber di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 3 Kabupaten Sukoharjo, dan observasi memiliki hubungannya dengan kualitas kinerja guru. Dari pendidikan dengan indikator: kesesuaian mata pelajaran, jumlah jam pelajaran, metode mengajar, penggunaan alat pembelajaran, keberhasilan pembelajaran. Pengembangan profesionalisme dengan indikator: studi lanjut, aktivitas dalam diskusi ilmiah, aktivitas penulisan/karya ilmiah, mengembangkan metode pembelajaran, keterlibatan dalam organisasi profesi.

Penunjang PBM dengan indikator: keterlibatan dalam kepanitian sekolah, mengembangkan inovasi, kegiatan ekstrakurikuler, partisipasi dalam pembinaan siswa, peranan dalam proses belajar mengajar. Berdasarkan analisis memiliki hubungan baik variabel maupun semua indikatornya dengan kualitas kinerja guru penilaian jabatan fungsional guru

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2004. *Metode Penelitian Suatu Tinjauan Praktek*. CV. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Baron, Robert A, and Gerald Greenberg, 1990. *Behavior Organization, Understanding and Managing the Human Side of Work (Third ed)*. Niyd and Bacon. Boston.
- Binarsih S, Siti Rahayu. 2007. *Perilaku Organisasi*. Surakarta: Islam Batik University Press. UNIBA..
- Casio, Wayne. 1987. *Aplied Psychology In Human Resource Management, Fifth Edition*. Random House. Inc. New York.
- Danuprawiro, Mardjani. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surakarta: Uniba.
- Dayan, Anto. 1996. *Pengantar Metode Statistik*. Jakarta: LP3ES.
- Desler Garry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management), 7 e)* Alih Bahasa Benyamin Molan. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Djarwanto PS, dan Pangestu Subagyo. 2000. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. James, Ivencevich, M. John dan Donnely, H. James, 2005. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Alih Bahasa Savitri Soekisno, Agus Dharma, Edisi Kedelapan. Jakarta: Erlangga.
- Gomes. Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, Hani T. 1999. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Miner, John. B. 1988. *Organizational Behavior: Performance and Productivity, First Edition*. random House. Inc. New York.
- Pramudita. 2000. *Pengaruh Faktor Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di PT. Telkom Kantor Distel Solo*. Tesis MM (tidak dipublikasikan). Surakarta: UNS.

- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi: Konsep – Kontroversi – Aplikasi, edisi kedelapan*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka, Jilid I dan II, Jakarta: PT Prehallindo.
- Samsudin, Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: PT Pustaka LP3ES.
- Sekaran, Uma. 2002. *Research Methods for Businnes*. John Wiley & Sons. Inc. New York.
- Stoner, A.F. James. 1986. *Manajemen*. Alih bahasa Gunawan Hutaauruk. Bandung: Erlangga.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta..
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta
- Supranto. 1997. *Analisis Pengukuran Tingkat Kepentingan dan Kinerja*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat..
- Timpe, A. Dale. 1992. *Kinerja, Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis*. Alih Bahasa Sofyan Cikmat. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang *Pemerintah Daerah*.
- Wibowo, Pujo. 2002. *Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Husada Tbk. Yogyakarta*. Tesis MM (tidak dipublikasikan). Surakarta: UNS.
- Yukl, Gary. 1998. *Leadership in Organizations, 4 th Edition*. Internasional Edition. Prentice Hall International. Inc, New Jersey.