

Analisis Perbandingan Kinerja Guru PNS Dengan Guru Honorer Pada SMAN 2 Woha Kabupaten Bima

Ahmad Sandi^{1*}, Ahmad Yani²

^{1,2}Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Bima

Email: ahmadsandi_eko@stkipbima.ac.id^{1*}

Abstrak

Penelitian ini berujuan untuk mengetahui perbedaan Kinerja Guru PNS Dengan Guru Honorer Pada SMAN 2 Woha Kabupaten Bima. Rancangan penelitian ini adalah penelitian komparatif. Instrumen dalam penelitian ini adalah angket dan dokumentasi. Alat analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah analisa analisis statistic dengan rumus t -test varian. Hasil penelitian, didapatkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara kinerja Guru PNS Dengan Guru Honorer Pada SMAN 2 Woha Kabupaten Bima yang ditunjukkan oleh nilai nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($0,012 < 2,000$).

Keyword: Kinerja, guru, PNS, Honorer

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia juga diperlukan didalam dunia pendidikan. Didalam dunia pendidikan kinerja guru memiliki pengaruh didalam proses adalah mencerdaskan kehidupan bangsa, merupakan tugas dari guru dalam mengajar di sekolah. Proses pencapaian tujuan nasional sangat bergantung kepada guru, karena guru merupakan roda penggerak didalam proses mendidik anak bangsa, agar menjadi manusia yang berkualitas (Pramono, 2016).

Untuk menunjang kegiatan tersebut, upaya peningkatan kinerja guru terus dilakukan, sebab dalam keseluruhan kegiatan pendidikan baik di sekolah maupun di luar sekolah, guru memiliki posisi sentral dan strategis. Hal ini mengandung makna bahwa

upaya reformasi pendidikan hanya dapat terwujud apabila unsur guru berada di front terdepan mendapat prioritas. Profesi seorang guru mempunyai tugas untuk melayani masyarakat didalam bidang pendidikan (Fauzi, 2015).

Menjadi seorang guru mempunyai peran yang sangat penting dalam mencerdaskan peserta didik di sekolah, oleh itu guru harus mampu beradaptasi di dalam lingkungan masyarakat, mampu beradaptasi dengan berbagai perkembangan dalam pendidikan,serta mampu mengembangkan kompetensinya karena guru bukan hanya sebagai pengajar akan tetapi sebagai pengelola proses belajar mengajar. Sebagai guru yang mampu mengelola proses belajar mengajar tentu harus meningkatkan

kemampuan dalam melakukan perencanaan pembelajaran, melakukan pelaksanaan pembelajaran, melakukan penilaian didik yang mengalami kesulitan dalam belajar dalam pembelajaran, serta mampu memotivasi sekaligus membimbing peserta (Daryanto dan Rachmawati, 2013).

Semua komponen dalam proses pembelajaran, materi, media, sarana dan prasarana, dana pendidikan tidak akan banyak memberikan dukungan yang maksimal tanpa didukung oleh keberadaan guru yang secara kontinu berupaya mewujudkan gagasan, ide, dan pemikiran dalam bentuk perilaku dan sikap yang baik dalam tugasnya sebagai pendidik.

Kenyataan menunjukkan bahwa kinerja guru dalam pelaksanaan tugas-tugasnya masih belum memberikan derajat kepuasan, artinya guru belum mampu memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat khususnya peserta didik. Dalam melaksanakan proses pembelajaran seperti menyusun rencana pembelajaran, menyajikan program, mengevaluasi dan menganalisis hasil evaluasi, pengayaan, membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler baik dari segi kuantitas maupun kualitas masih dilakukan oleh para guru secara asal jadi. Demikian pula kegiatan tambahan untuk membimbing guru lain serta kegiatan

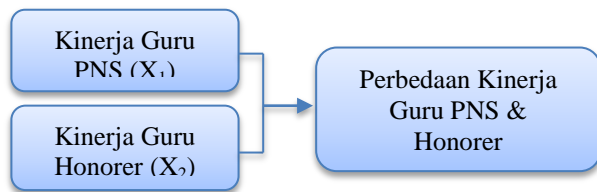
pengembangan profesi seperti menyusun karya tulis belum dilakukan oleh para guru.

Salah satu penyebab rendahnya kinerja guru dikarenakan oleh faktor status PNS dan Honorer. Guru yang Honorer dikategorikan sebagai guru yang memiliki kinerja yang kurang memuaskan. Kondisi ini telah membawa dampak yang sangat ironis bahwa guru yang dengan status Honorer memiliki kinerja rendah tersebut dibatasi untuk ikut dalam seleksi sertifikasi guru. Padahal sesungguhnya kinerja guru lebih banyak dipengaruhi oleh faktor rekrutmen dan seleksi daripada faktor pengalaman kerja. Hal ini mengandung makna bahwa untuk mendapatkan guru yang memiliki kinerja yang baik maka yang paling pertama dan utama diperhatikan adalah faktor rekrutmen dan seleksi pada calon guru, bukan pada pengalaman kerjanya.

Bertolak dari uraian di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul : Analisa Perbandingan Antara Kinerja Guru PNS Dengan Guru Honorer Pada SMAN 2 Woha Kabupaten Bima.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian komparatif (Arikunto, 2012), bertujuan untuk melihat perbedaaan kinerja guru PNS (X_1) dengan kinerja guru honorer (X_2). Hubungan antara kedua variabel dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Hubungan Variabel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS dan Honorer di SMAN 2 Woha Kabupaten Bima sebanyak 56 orang. Adapun instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah Angket. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah t-test (Sugiyono, 2012). Adapun formulasi dari t-test adalah sebagai berikut:

1. Rumus t-test separated varian jika variannya homogen

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} + \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right]}}$$

2. Rumus t-test polled varian jika variannya homogeny

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

Keterangan:

\bar{X}_1 = Rata-rata kinerja guru PNS

\bar{X}_2 = Rata-rata kinerja guru honorer

s_1^2 = Simpangan baku kinerja guru PNS

s_2^2 = Simpangan baku honorer

n_1 = Jumlah Sampel guru PNS

n_2 = Jumlah Sampel guru honorer

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji F, maka didapatkan nilai F_{Hitung} sebesar 1,064. Sedangkan nilai F_{tabel} untuk dk pembilang $39 - 1 = 38$ dan dk penyebut $= 39 - 1 = 37$ yang merupakan hasil interpolasi antara dk pembilang ($dk = 40$) dan dk penyebut ($dk = 38$) dengan dk pembilang $dk = 40$ dan dk penyebut ($dk = 36$). Nilai F_{tabel} untuk dk pembilang ($dk = 40$) dan dk penyebut ($dk = 38/36$) $= (1,72 + 1,71/2) = 1,715$. Jika F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} ($F_{hitung} < F_{tabel}$) maka varian homogen, Maka nilai F_{hitung} dibanding F_{tabel} adalah $1,064 < 1,715$, dengan demikian berarti varian homogen.

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,012 sedangkan nilai t_{tabel} diketahui bahwa dengan dk 56 dengan taraf signifikan (taraf kesalahan) 5% adalah 1,92. Dengan demikian nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,012 < 1,92$) yang berarti tidak terdapat perbedaan antara kinerja guru PNS dengan guru honorer pada SMAN 2 Woha Kabupaten Bima. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Masinambow (2017) menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan kinerja antara pegawai PNS dan Non PNS yang menjadi perbedaannya hanyalah status, gaji, serta pengambilan keputusan.

Sehingga hipotesis yang berbunyi tidak terdapat perbedaan antara kinerja Guru PNS dengan Guru Honorer Pada SMAN 2 Woha Kabupaten Bima diterima.

Sugiyono, (2012). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Tidak terdapat perbedaan antara kinerja Guru PNS dengan Guru Honorer SMAN 2 Woha Kabupaten Bima. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($0,012 < 2,000$)

DAFTAR RUJUKAN

- Fauzi, A. (2015). Perbedaan Kinerja Antara Guru PNS dengan Non PNS di SD Negeri Se-Desa Putatsari (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Arikunto, Suharsimi, (2012), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Revisi, PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Daryanto & Rachmawati, Tutik. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Masinambow, C. N. P., & Taroreh, R. (2017). Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai PNS dan Non PNS di Politeknik Negeri Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Pramono, (2016). Perbandingan Kinerja Guru Tetap dan Guru Honorer Di Kota Palembang (Doctoral dissertation, Universitas Katolik Musi Charitas Palembang).