

**ANALISIS PERBEDAAN KINERJA SEBELUM MENGIKUTI  
PELATIHAN DAN SESUDAH MENGIKUTI PELATIHAN  
PADA GURU SMPN DI JAKARTA TIMUR**

**LUSIANA INDAH PERMATASARI  
8105099269**



**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI  
PERKANTORAN  
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2014**

## ABSTRAK

LUSIANA INDAH PERMATASARI. *Analisis Perbedaan Kinerja Sebelum Mengikuti Pelatihan dan Sesudah Mengikuti Pelatihan pada Guru SMPN di Jakarta Timur*, Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, 2014.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data yang tepat dan dapat dipercaya tentang Analisis Perbedaan Kinerja Sebelum Mengikuti Pelatihan dan Sesudah Mengikuti Pelatihan pada Guru SMPN di Jakarta Timur. Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan terhitung November 2013 sampai Januari 2014. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode *ex post-facto*. Populasi penelitian ini adalah guru-guru SMPN di Jakarta Timur. Sampel yang digunakan sebanyak 20 orang dengan menggunakan teknik acak proposional (*proportional random sampling*). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen yang digunakan untuk menjangkau data mengenai kinerja guru sesudah sertifikasi (variabel  $X_1$ ) dan kinerja guru sebelum sertifikasi (variabel  $X_2$ ).

Dari dokumen yang diperoleh dari Sekolah Menengah Pertama di Wilayah Jakarta Timur diperoleh skor tertinggi kinerja guru yang sudah bersertifikasi adalah 85,00 dan skor terendah 79,57 dengan skor rata-rata 81,98 dan simpangan baku sebesar 1,49.

Setelah dilakukan teknik analisis Uji-t, diperoleh koefisien ( $t_{hitung}$ ) sebesar 5,33 Hasil ini kemudian disesuaikan dengan  $t_{tabel}$  untuk  $n-1 = 19$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 1,73. Ini berarti  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dapat diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan variabel kinerja guru yang bersertifikasi ( $X_1$ ) tidak lebih tinggi dibandingkan dengan variabel kinerja guru yang belum bersertifikasi ( $X_2$ ) ditolak. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan kinerja guru sesudah sertifikasi lebih tinggi dibandingkan kinerja guru sebelum sertifikasi di Sekolah Menengah Pertama Wilayah Jakarta Timur.

## **ABSTRACT**

LUSIANA INDAH PERMATASARI. *The Performance Difference Analysis Before And After Following Training On Teacher In East Jakarta Junior High School Skripsi, Jakarta: Concentration Education of Office Administration, Program Study of Economics Education, Department Economic and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta, 2014.*

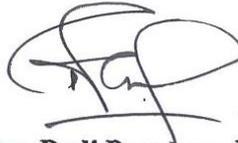
*This study aims to obtain accurate and reliable data regarding work stress about The Performance Difference Analysis Before and After Following Training on Teacher in East Jakarta Junior High School. The study was conducted over three months from November 2013 to January 2014. The research method used is ex post-facto method. The population of this study is Junior High School in East Jakarta. Sample used as many as 20 people using proportional random sampling. To achieve the first variable data research is document used for filtering data related to teacher performance after certification (variabel X1) and teacher performance before certification (variabel X2).*

*From the document collected from East Jakarta Junior High School resulting in highest score for teacher performance for teacher who conduct certification and lowest score with 79, 57 with average score 81, 98 and Standard Deviation 1,49.*

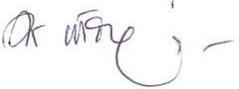
*After conducting t-Test analysis technique, resulting in coefficient ( $t_{hitung}$ ) for 5,33. The result then adjusted for  $t_{tabel}$  for  $n-1 = 19$  on level of significant  $\alpha = 0,05$  or 1,73. This means  $t_{hitung}$  is bigger than  $t_{tabel}$ , so that the alternative hypothetic ( $H_a$ ) can be accepted and null hypothetic ( $H_0$ ) which stated the variable of certified teacher performance ( $X_1$ ) is not higher than with working variable of uncertified teacher performance ( $X_2$ ) is rejected. From this result, the conclusion of this study is that teacher performance after certification is higher than teacher performance before certification in East Jakarta Junior High School.*

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas Ekonomi**



**Drs. Dedi Purwana, M. Bus**  
**NIP: 196712071992031001**

<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Tanda Tangan</b>	<b>Tanggal</b>
<u>1. Darma Rika Swaramarinda, M.SE</u> NIP: 198303242009122002	Ketua		
<u>2. Dewi Nurmalasari, MM</u> NIP 198101142008122002	Sekretaris		
<u>3. Dr. Saparuddin M.M.Si</u> NIP 197701150055011001	Penguji Ahli		
<u>4. Drs. Dedi Purwana, M.Bus</u> NIP: 196712071992031001	Pembimbing I		
<u>5. Umi Widvastuti, SE, ME</u> NIP: 197612112000122001	Pembimbing 2		

Tanggal Lulus :

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 10 Februari 2014

Yang membuat pernyataan,



Lusiana Indah Permatasari

8105099269

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kekuatan fisik serta pikiran, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan semaksimal mungkin.

Skripsi ini disusun sebagai kewajiban mahasiswa dalam melengkapai syarat untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan di Universitas Negeri Jakarta. Penelitian skripsi ini berdasarkan data rill yang didapat oleh peneliti pada SMPN di Jakarta Timur.

Selama penyusunan skripsi ini peneliti mendapatkan bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak dan oleh karena itu peneliti mengucapkan rasa syukur dan terima kasih yaitu kepada:

1. Drs. Dedi Purwana M.Bus Selaku Dosen Pembimbing Satu & Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
2. Umi Widyastuti, SE, ME Selaku Dosen Pembimbing Dua
3. Darma Rika Swaramarinda, M.SE Selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran
4. Dr. Saparudin, SE, M.Si Selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi
5. Drs. Nurdin Hidayat, MM, M.Si selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi
6. Kedua Orang tua Keluarga Navis, Kedua Orang tua Keluarga Purbadi, Suami dan Ananda Shabrina tercinta yang selalu mendoakan serta memberikan dukungan moril dan materil

7. Teman-teman Alih Program 2009 yang saling memberikan semangat untuk penulis

Peneliti menyadari bahwa laporan ini tidak luput dari kekurangan dan oleh karena itu peneliti akan sangat berterimakasih kepada semua pihak yang bersedia memberikan kritik dan saran yang membangun. Penulis juga berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Jakarta, 2014

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN ORIGINALITAS .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR LAMPIRAN .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
BAB I.     PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Pembatasan Masalah .....	7
D. Perumusan Masalah .....	7
E. Kegunaan Penelitian .....	7
BAB II.    KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN	

## PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis .....	9
1. Pendidikan Dan Pelatihan Profesi Guru .....	9
2. Kinerja .....	16
B. Kerangka Berpikir .....	35
C. Perumuan Hipotesis .....	36

## BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian .....	38
B. Waktu dan Tempat Penelitian .....	38
C. Metode Penelitian .....	39
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	39
E. Teknik Pengumpulan Data/Instrumen Penelitian .....	41
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel/Desain Penelitian .....	42
G. Teknik Analisis Data .....	43

## BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data .....	46
1. Pelatihan Pendidikan Pada Guru .....	46
2. Kinerja .....	49

B. Analisis Data .....	54
C. Interpretasi Hasil Penelitian .....	55
D. Pembatasan Penelitian .....	56
<b>BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	58
B. Implikasi .....	59
C. Saran .....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>61</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
	Surat Keterangan Penelitian .....	65
Lampiran 1	Data Kinerja Guru Sesudah Pelatihan .....	66
Lampiran 2	Data Kinerja Guru Sebelum Pelatihan .....	67
Lampiran 3	Tabulasi Data Kinerja Guru.....	68
Lampiran 4	Perhitungan Rata-Rata Varians Dan Simpangan Baku Data Kinerja Guru Sebelum Mengikuti Pelatihan .....	70
Lampiran 5	Perhitungan Rata-Rata Varians Dan Simpangan Baku Data Kinerja Guru Sesudah Mengikuti Pelatihan .....	71
Lampiran 6	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Data Sebelum Mengikuti Pelatihan .....	72
Lampiran 7	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Data Sesudah Mengikuti Pelatihan .....	73
Lampiran 8	Perhitungan Normalitas Dengan Lilliefors Data Sebelum Mengikuti Pelatihan .....	74

Lampiran 9	Perhitungan Normalitas Dengan Lilliefors Data Sesudah	
	Mengikuti Pelatihan .....	75
Lampiran 10	Uji Homogenitas .....	76
Lampiran 11	Perhitungan Uji – t (Peningkatan Kinerja Guru) .....	77
Lampiran 12	Tabel Nilai-nilai r Product Moment Dari Pearson .....	80
Lampiran 13	Nilai Kritis L untuk Uji Lilliefors .....	81
Lampiran 14	Nilai Persentil untuk Distribusi t .....	82
Lampiran 15	Tabel Kurva Normal Persentase Daerah Kurva	Normal
	Dari 0 – Z .....	83
Lampiran 16	Nilai Persentil Untuk Distribusi F .....	84
Rujukan Buku Uji-t	.....	85

## DAFTAR TABEL

Lampiran	Judul Tabel	Halaman .....
III.1	Desain Penelitian .....	43
IV.1	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
IV.2	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	47
IV.3	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	48
IV.4	Distribusi Frekuensi Kinerja Setelah Mengikuti pelatihan .....	49
IV.5	Distribusi Frekuensi Kinerja Sebelum Mengikuti pelatihan .....	52

## DAFTAR GAMBAR

Lampiran	Judul Gambar	Halaman
IV.1	Diagram Batang Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
IV.2	Diagram Batang Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	48
IV.3	Diagram Batang Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	49
IV.4	Grafik Histogram Kinerja Sesudah Pelatihan .....	50
IV.5	Grafik Histogram Kinerja Sebelum Pelatihan .....	53
IV.6	Grafik Persamaan Regresi .....	55

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan adalah usaha sadar yang sengaja dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan Pendidikan Nasional adalah sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 3 Undang-undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pendidikan adalah asset penting dalam menunjang kemajuan suatu bangsa. Pendidikan merupakan modal utama dalam membangun suatu bangsa dan Negara Indonesia. Keberhasilan pembangunan nasional ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia baik pengambil keputusan, penentu kebijaksanaan, pemikir dan perencana maupun pelaksana pembangunan.

Guru sebagai tenaga profesional dan pelaksanaan pembelajaran di sekolah mempunyai peran strategis dalam pembangunan bangsa. Peran guru tersebut salah satunya berhubungan dengan profesionalitas dalam menguasai

materi ajar, mengelola kegiatan pembelajaran, memahami latar belakang psikologis siswa, dan mampu meningkatkan diri.

Figur guru akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen mana pun dalam suatu sistem pendidikan. Di pundak seorang guru, masa depan peserta didik disandarkan untuk memperoleh pendidikan, pengajaran, bimbingan, pengarahan, pelatihan, penilaian dan pengevaluasian. Di tangan seorang guru pula kurikulum, sumber belajar, sarana dan prasarana, serta iklim pembelajaran menjadi sesuatu yang berarti bagi peserta didik.

Seorang guru yang profesional atau berkualitas harus memiliki sepuluh kompetensi guru sebagai berikut: menguasai bahan, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media atau sumber, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa, mengenal fungsi dan program BP, menyelenggarakan administrasi sekolah, menguasai landasan-landasan pendidikan, memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian guna keperluan pengajaran.

Dengan memiliki sepuluh kompetensi guru tersebut, maka seorang guru dapat dikatakan mempunyai kinerja yang bagus. Karena kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Wahjosumidjo yaitu Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja

yang disumbangkan oleh seseorang atau kelompok dalam menunjang tercapainya tujuan suatu organisasi.”<sup>1</sup>

Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja kerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Dengan kata lain, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya.

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembankan, rasa tanggung jawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya didalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggung jawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, guru juga sudah mempertimbangkan akan metodologi yang akan digunakan, termasuk alat media pendidikan yang akan dipakai, serta alat penilaian apa yang digunakan di dalam pelaksanaan evaluasi.

Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah, guru, karyawan

---

<sup>1</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999), hal.430

maupun anak didik. Kinerja guru akan bermakna bila dibarengi dengan niat yang bersih dan ikhlas, serta selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya, dan berupaya untuk dapat meningkatkan atas kekurangan yang ada pada dirinya, dan berupaya untuk dapat meningkatkan atas kekurangan tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan kearah yang lebih baik.

Jika diamati lebih jauh tentang realita kinerja guru saat ini agaknya masih beragam. Sudarwan Danim mengungkapkan bahwa: “Salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai.”<sup>2</sup> Karena kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai, maka perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kinerja guru. Sejalan dengan tantangan global, peran dan tanggung jawab guru pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut guru untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian penguasaan kinerjanya.

Ada banyak cara yang sudah dilakukan pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu sekolah dengan cara peningkatan kinerja guru yaitu memperhatikan motivasi guru dan komunikasi di antara warga sekolah. Kinerja adalah prestasi, hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja guru sudah baik sehingga apa yang diajarkan dapat mencapai tujuan dengan efektif. Harapan kedepan, terbentuknya sinergi baru dalam lingkungan persekolahan, dan perlu menjadi perhatian adalah terjalannya kinerja yang efektif dan efisien di setiap struktur yang ada di

---

<sup>2</sup> Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan: Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2002), h.85

sekolah. Kinerja terbentuk dari masing-masing struktur memiliki tanggung jawab dan memahami akan tugas dan kewajiban masing-masing.

Maka seorang guru mutlak dituntut kinerja guru yang berkualitas tertentu dengan persyaratan seperti latar belakang keahlian, pendidikan, pengamatan dan karakter serta penataran-penataran yang pernah diikutinya. Menyikapi hal tersebut, upaya meningkatkan kinerja guru harus segera direalisasikan.

Untuk meningkatkan kinerja guru secara professional maka perlu diadakan Pelatihan pedoman Sertifikasi Guru dalam jabatan dan dilaksanakannya pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan atau dengan kata lain, diadakannya pelatihan yang dapat menjadikan guru sebagai tenaga kerja yang perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya.

Dengan mengikuti Pelatihan berupa Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru (PLPG) yang merupakan salah satu prosedur Sertifikasi Guru dalam Jabatan maka diharapkan adanya peningkatan kinerja guru. Pendidikan dan Pelatihan profesi guru adalah kegiatan yang memadukan antara pemberian ilmu pengetahuan dengan keterampilan atau keahlian yang sesuai dengan kebutuhan guru dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja guru tersebut yang pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Kegiatan pelatihan bagi guru pada dasarnya merupakan suatu bagian yang integral dari manajemen dalam bidang ketenagaan di sekolah dan merupakan upaya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru

sehingga pada gilirannya diharapkan para guru mampu memperbaiki kinerja menjadi lebih berkualitas dan profesional. Dengan kata lain, mereka dapat bekerja secara lebih produktif dan mampu meningkatkan kualitas kinerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dilihat bahwa pemerintah telah berusaha dengan pelaksanaan program sertifikasi guru, namun kenyataannya masih ada keraguan bahwa sertifikasi mampu meningkatkan kinerja guru. Kinerja serta profesionalisme guru yang disebutkan di atas harus mampu dilakukan oleh semua guru, termasuk guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Jakarta Timur. Dengan banyaknya jumlah SMP Negeri yang ada di Wilayah tersebut, hendaknya guru mampu mempertahankan mutu pendidikan tersebut. Peneliti akan mencoba mengangkat tentang penelitian mengenai “Analisis Perbedaan Kinerja Sebelum Mengikuti Pelatihan dan Sesudah Mengikuti Pelatihan pada Guru SMPN di Jakarta Timur”, apakah terdapat perbedaan yang signifikan pada kinerja seorang guru sebelum mengikuti pelatihan dengan sesudah mengikuti pelatihan.”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Perbedaan pelatihan seorang guru sebelum mengikuti pelatihan dan sesudahnya terhadap kinerja guru.
2. Rendahnya kinerja guru sebelum mengikuti pelatihan

3. Kurangnya perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran sebelum mengikuti pelatihan.
4. Kurangnya teknik mengajar guru dalam proses belajar mengajar.
5. Rendahnya gaji guru
6. Kurangnya penghargaan yang relevan di bidang pendidikan
7. Kurangnya inovasi guru dalam proses belajar mengajar.

### **C. Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian yang dilakukan, penulis membatasi masalah pada “Analisis Perbedaan Kinerja sebelum mengikuti pelatihan dengan sesudah mengikuti pelatihan pada Guru SMP Negeri di Jakarta Timur.”

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat perbedaan kinerja sebelum mengikuti pelatihan dengan sesudah pelatihan pada guru?

### **E. Kegunaan Penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah:

- a. Teoritis

Sebagai khasanah informasi dalam melakukan penelitian selanjutnya yang serupa.

b. Praktis

1. Peneliti

Kegunaan bagi peneliti sebagai tambahan wawasan dan meningkatkan kemampuan didalam dunia pendidikan.

2. Sekolah Dan Universitas

Sebagai bahan masukan dan evaluasi bagi pendidik dalam meningkatkan kinerjanya, terutama yang sudah mengikuti Pelatihan.

3. Perpustakaan UNJ

Sebagai tambahan referensi ilmiah dan dapat digunakan sebagai bahan bacaan yang bermanfaat.

4. Jurusan

Sebagai bahan Referensi ilmiah pada Jurusan Ekonomi dan Adminstrasi, serta dapat digunakan sebagai suatu pengalaman dalam penulisan ilmiah.

5. Masyarakat Umum

Sebagai sumber inspirasi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian dan dapat menambah pengetahuan dan wawasan masyarakat terhadap dunia pendidikan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Deskripsi Teoretis**

##### **1. Pendidikan Dan Pelatihan Profesi Guru (PLPG)**

Setiap guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan melalui pelatihan dengan sertifikat guru. Sertifikat guru adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional. Sertifikat guru didapat melalui proses yang disebut Sertifikasi Guru. Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan.

Untuk mengetahui lebih jelas, ada baiknya didefinisikan terlebih dahulu arti pendidikan, pelatihan, profesi dan guru secara terpisah. Pengertian pendidikan dan pelatihan menurut Moekijat dalam Kamus Manajemen adalah “Tugas untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan, pengertian atau sikap dari para pegawai sehingga mereka dapat lebih baik dapat disesuaikan dengan lingkungan kerja mereka.”<sup>3</sup>

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian Pendidikan adalah “keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka

---

<sup>3</sup>Moekijat, Kamus Manajemen, (Bandung : CV Mandar Maju, 1990), h. 147

mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang ditetapkan sebelumnya.”<sup>4</sup>

Dari pendapat tentang pendidikan diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan suatu proses untuk mengalihkan suatu informasi dari seseorang kepada orang lain dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan kemampuan berpikirnya.

Oleh karena itu, pendidikan dilaksanakan untuk mencapai maksud dan tujuan, menurut Alex. S. Nitisemito maksud dan tujuan dilaksanakan pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Agar semakin sedikit waktu pimpinan untuk melakukan pengawasan terhadap pegawai bawahannya.
2. Untuk mempercepat perkembangan para pegawai
3. Untuk menstabilisasi pegawai atau mengurangi Labour Turn Over<sup>5</sup>

Sedangkan pengertian dari pelatihan juga banyak dikemukakan oleh para ahli, diantaranya yaitu adalah:

I. G Wursanto menyebutkan bahwa “pelatihan adalah sesuatu proses kegiatan yang dilakukan oleh manajemen kepegawaian dalam rangka meningkatkan pengetahuan, kecakapan, keterampilan, keahlian dan mental para pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan”.<sup>6</sup>

Menurut T. Hani Handoko, pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik penguasaan kerja

---

<sup>4</sup>Sondang, P. Siagian, *Pengembangan Sumber Daya Insani*, (Jakarta : PT. Gunung Agung, 1984), h.17

<sup>5</sup>Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1982), h.88

<sup>6</sup>I.G Wursanto, *Manajemen Personalialia*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1982), h.60

tertentu, terinci dan rutin, memegang tanggung jawab, serta menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaannya saat sekarang dan akan datang.”<sup>7</sup>

Dari kedua definisi diatas maka pelatihan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para pegawai sehingga mampu untuk melaksanakan pekerjaannya pada saat ini atau pada saat yang akan datang.

Sedangkan pengertian pendidikan dan pelatihan menurut Edwin B. Flippo adalah:

Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh, sedangkan pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.”<sup>8</sup>

Dan menurut Sondang P. Siagian pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan yang memadukan teori ilmiah dengan pengalaman yang diperoleh dalam praktek lapangan termasuk peningkatan kemampuan menerapkan teknologi tepat guna dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja.”<sup>9</sup>

Berdasarkan pada pengertian di atas, maka dapat diartikan bahwa pelatihan merupakan kegiatan yang memadukan antara pemberian ilmu pengetahuan dengan keterampilan atau keahlian yang sesuai dengan

---

<sup>7</sup> T. Hani Handoko , *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPF, 1996), h.104

<sup>8</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Gunung Agung, 1995), h. 76-77

<sup>9</sup> Sondang P. Siagian, *Organisasi Kepemimpinan Dan Perilaku Administrasi*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1987), h.88

kebutuhan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dalam rangka meningkatkan produktivitas kinerja kerjanya.

Kemudian arti dari profesi juga banyak dikemukakan oleh para ahli, beberapa diantaranya adalah:

Seorang penulis pendidikan, E. V. Pullias mengungkapkan bahwa “Suatu bidang pekerjaan disebut profesi apabila tujuan utamanya adalah memberikan pelayanan atau jasa khusus”.<sup>10</sup>

Menurut N. A. Ametembun dalam bukunya “Guru Dalam Administrasi Sekolah” secara etimologis, istilah “Profesi” diambil dari perkataan Inggris “Profession” yang dapat diartikan sebagai “jabatan atau pekerjaan yang tetap dan teratur untuk memperoleh nafkah, yang menuntut pendidikan dan pelatihan secara khusus”.<sup>11</sup>

Volmer dan Milles mengemukakan bahwa pada dasarnya profesi sebagai suatu spesialisasi dari jabatan intelektual yang diperoleh melalui studi dan training, bertujuan untuk mensuplai keterampilan melalui pelayanan dan bimbingan pada orang lain untuk mendapatkan bayaran (fee) atau gaji.”<sup>12</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa profesi sebagai suatu jabatan atau pekerjaan yang tetap dan teratur serta di dalamnya terdapat suatu pernyataan atau suatu janji terbuka, bahwa seseorang akan mengabdikan dirinya kepada suatu jabatan atau pekerjaan karena orang tersebut merasa terpanggil untuk menjabat pekerjaan itu serta memiliki dan

---

<sup>10</sup> E.V Pullias, *Pembinaan Dan Pengembangan Profesi Guru*, *Suara Guru* (6 Juni 1994) h. 6

<sup>11</sup> N. A. Ametembun, *Guru Dalam Administrasi Sekolah*, (Bandung : FIP IKIP, 1981) h.9

<sup>12</sup> Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung : Alfabeta, 2006),h.195

mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh melalui pendidikan khusus dalam jangka waktu panjang.

Pengertian guru menurut Madhakomala dalam makalah seminar nasional adalah merupakan tenaga pendidik pada jalur pendidikan formal, dengan tugas utamanya adalah : mendidik, mengajar, melatih, membimbing, mengarahkan, menilai dan mengevaluasi peserta didik, dari pendidikan dari pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah pertama, menengah atas dan pendidikan kejuruan.<sup>13</sup>

Jadi pelatihan pada guru adalah kegiatan yang memadukan antara pemberian ilmu pengetahuan dengan keterampilan atau keahlian yang sesuai dengan kebutuhan guru dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan guru tersebut yang pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Pendidikan dan pelatihan profesi guru merupakan program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki otoritas untuk melaksanakan sertifikasi guru bagi peserta sertifikasi yang belum lulus penilaian portofolio.

Untuk melangkah ke suatu yang lebih baik memang perlu proses. Salah satu proses tersebut adalah program latihan dan pembelajaran guru (PLPG), dan merupakan wahana baru bagi guru. Terbayang materi, pelatihan yang melelahkan, bahkan menjengkelkan. Tapi ternyata justru di pelatihan tersebut membuka dan memperoleh wacana baru yang tentu tidak akan

---

<sup>13</sup> Madhakomala, *Sertifikasi dan Kompensasi Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru Dalam Tiga Bagian*, Makalah Seminar Nasional, (Jakarta : 2008)

pernah didapat bagi guru yang lulus portofolio. Selama sepuluh hari, bagai arena pertemuan dan padu-padan berbagai karakter. Cerita dan berbagai permasalahan tentang kinerja masing-masing, terkisahkan baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Menurut M. Manullang tujuan pemberian pelatihan adalah:

1. Supaya masing-masing peserta latihan dapat melakukan pekerjaannya kelak secara efisien.
2. Menambah pengetahuan para pesertanya untuk lebih mudah melaksanakan tugasnya.
3. Supaya pengawasan lebih sedikit, artinya mereka yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan khusus dalam melaksanakan tugasnya akan lebih sedikit melakukan kesalahan. Dan apabila ia melaksanakan tugasnya dengan melakukan kesalahan sedikit maka waktu yang disediakan untuk pengawasan juga menjadi sedikit.
4. Untuk mempercepat perkembangan pegawai(guru)
5. Dapat ditujukan untuk menstabilisasikan pegawai atau mengurangi perpindahan tenaga kerja.<sup>14</sup>

Sedangkan menurut Moekijat tujuan diberikan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan lebih efektif.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Untuk mengembangkan sikap sehingga menimbulkan kemauan kerjasama teman-teman pegawai dan pimpinan.<sup>15</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan bertujuan agar pegawai dapat mempercepat perkembangan kemampuan yang dimiliki olehnya sehingga dapat melaksanakan tugasnya

---

<sup>14</sup> M. Manullang, *Manajemen Personalia*, (Jakarta : Ghalia Indonesia,1987), h88

<sup>15</sup> Moekijat, *Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan –Hubungan Dalam Perusahaan*, (Bandung : Alumni, 1985), h.85

secara efektif dan efisien yang dapat mengurangi tingkat pengawasan pimpinan terhadap dirinya.

Hal ini sejalan dengan tujuan PLPG yang pada dasarnya adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kompetensi guru yang belum lulus dalam penilaian portofolio.
2. Untuk menentukan kelulusan peserta sertifikasi guru dalam jabatan yang belum lulus dalam penilaian portofolio.

Setelah ditetapkan tujuan, maka pendidikan dan pelatihan itu baru bias dirasakan manfaatnya. Menurut Moh. Agus Tulus, manfaat yang dapat diperoleh dari diklat adalah:

1. Meningkatkan kestabilan dan fleksibilitas organisasional.
2. Meningkatkan produktivitas
3. Meningkatkan semangat kerja dan gairah kerja
4. Mengurangi kecelakaan.<sup>16</sup>

Sedangkan menurut Sondang P.Siagian manfaat yang diambil dari pelaksanaan pelatihan adalah:

1. Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan
2. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan.
3. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat.
4. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
5. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
6. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif
7. Penyelesaian konflik secara fungsional<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> Moh. Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 1992), h.88

Setelah melihat dari berbagai manfaat yang dapat diperoleh dari pelaksanaan pelatihan, maka dapat mendukung kepada peningkatan efektivitas, efisiensi dan kinerja yang dapat mendorong terwujudnya berbagai manfaat baik untuk pribadi peserta maupun untuk organisasi.

Hal ini sesuai dengan tahapan-tahapan dilaksanakannya Pelatihan menurut T. Hani Handoko, yaitu:

1. Pemilihan Peserta  
Selain didasarkan pada kondisi para pegawainya. Maka loyalitas, dedikasi dan lamanya mereka belajar dalam organisasi tersebut perlu dipertimbangkan.
2. Penilaian dan Identifikasi  
Untuk memutuskan pendekatan yang akan digunakan maka organisasi perlu mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan pendidikan dan pelatihan. Lalu mengdiagnosa masalah dan tantangan yang akan dihadapi.
3. Sasaran-sasaran  
Sasaran ini mencerminkan perilaku dan kondisi yang diinginkan dan juga dapat berfungsi sebagai standar untuk prestasi kerja dan efektivitas program.
4. Isi Program  
Isi program ditentukan oleh identifikasi kebutuhan dan sasaran pendidikan dan pelatihan. Adapun isi program hendaknya memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta.
5. Prinsip-prinsip belajar  
Prinsip belajar harus dapat digunakan sebagai pedoman tentang cara yang belajar yang paling efektif bagi pegawai.<sup>18</sup>

## **2. Kinerja**

### **a. Pengertian Kinerja**

Kegiatan kerja yang dilakukan oleh guru tentunya akan dipengaruhi oleh kemampuan-kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang

---

<sup>17</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1992), h.184-185

<sup>18</sup>T. Hani Handoko , *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE, 1996), h.107-110

menjadi tanggung jawabnya. Kinerja seorang Guru berkaitan dengan tugas utamanya yang secara professional adalah dalam bidang pendidikan dan pengajaran. Kinerja guru merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh guru selama melakukan pekerjaannya.

Menurut Wahjosumidjo, kinerja dalam sumbangan secara kualitatif dan kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja. Lebih dipertegas lagi bahwa: “Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja yang disumbangkan oleh seseorang atau kelompok dalam menunjang tercapainya tujuan suatu organisasi.”<sup>19</sup>

Sejalan dengan pandangan diatas, dikemukakan pula oleh Hickman yang menyatakan bahwa: “Kinerja adalah cara seseorang melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya”.<sup>20</sup>

Menurut pendapat Veithzal Rivai Ahmad Fawzi yang mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.”<sup>21</sup>

Kinerja dapat berupa kepada kemampuan seseorang dalam mengupayakan terlaksananya berbagai tugas pokok yang menjadi tugas seseorang. Berkaitan dengan pandangan ini, maka seorang guru dalam

---

<sup>19</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1999), h. 430

<sup>20</sup> Graig R. Hickman, *Mind Of Manager : Soul Of A Lead*, (New York : John Wile And Sons, Inc, 1990)h.225

<sup>21</sup> Veithzal Rivai Ahmad Fawzi, *Performance Appraisal*, (Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2005), h.12

kaitannya dengan kinerjanya adalah dipandang sebagai suatu kemampuan yang dimilikinya guna menyelesaikan berbagai tugasnya berkaitan dengan kegiatan pendidikan dan pengajaran di sekolah.

Kinerja juga berkaitan erat dengan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam upaya pencapaian tujuan tersebut, maka seluruh anggota organisasi diharapkan memiliki kinerja yang baik, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dapat terlaksana dengan baik.

Guru sebagai suatu profesi dimana tugas yang diembannya berkaitan erat dengan jabatan yang menuntut adanya keahlian, pengalaman dan keterampilan tertentu pula.

Hal ini senada dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hermawan yang menyatakan bahwa: “Sebuah profesi dalam pengertian umum adalah bidang pekerjaan dan pengabdian tertentu yang karena hakikatnya dan sifatnya membutuhkan persyaratan dasar, keterampilan teknis dan sikap kepribadian tertentu.”<sup>22</sup> Dalam melaksanakan tugas profesinya, seorang guru sangat dituntut untuk mendidik, mengajar dan melatih peserta belajarnya untuk meningkatkan potensi-potensi yang dimiliki anak. Hal ini senada dengan pendapat yang dikemukakan oleh Moh. Uzer Usman, yang menyatakan bahwa Tugas guru sebagai profesi meliputi kegiatan mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu

---

<sup>22</sup>R. Hermawan. S, *Etika Keguruan*, (Jakarta : Margi Wahyu, 1987), h.14

pengetahuan dan teknologi, melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.<sup>23</sup>

Sebagaimana dikatakan Anderson yang dikutip oleh Ibrahim Bafadal mengidentifikasi lima perangkat tugas seorang guru, yaitu: “Menyeleksi kurikulum, mendiagnosa kesiapan, gaya dan minat murid, merancang program, merencanakan pengelolaan kelas dan melaksanakan pengajaran di kelas.”<sup>24</sup>

Selanjutnya, Rooijackers menggolongkan tugas mengajar guru kedalam tiga bagian, yaitu: “Persiapan jam pengajaran, pelaksanaan pengajaran dan umpan balik.”<sup>25</sup>

Dari pendapat diatas, dapat dilihat bahwa guru yang professional adalah guru yang melaksanakan tugas dengan baik yang meliputi kegiatan mendidik, mengajar dan melatih. Ketiga tugas pokok tersebut harus dapat dilaksanakan dengan baik. Namun, seperti kita ketahui bersama bahwa setiap guru akan berbeda dalam teknik pelaksanaan tugasnya. Hal ini disebabkan faktor individual guru yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya.

Winkel menyatakan pandangannya mengenai kemampuan guru yaitu bahwa: “Kemampuan guru adalah kesanggupan atau kemampuan guru untuk mencapai prestasi-prestasi di sekolah yang di dalamnya bermain peran.”<sup>26</sup>

---

<sup>23</sup> Moh. Uzer Usman , *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung : Remaja Rosda Karya , 1992), h.4

<sup>24</sup> Ibrahim Bafadal, *Masalah-masalah ilmu keguruan*, (Jakarta : Bina Aksara, 1989)h.25

<sup>25</sup> Ad. Rooijackers, *Mengajar Dengan Sukses*, (Jakarta : PT. Gramedia , 1984)h.6

<sup>26</sup> W. S. Winkel, *Psikologi Pendidikan Dan Evaluasi Belajar*, (Jakarta : PT. Gramedia, 1987), h.50

Kemampuan selanjutnya diwujudkan dalam bentuk keterampilan, berkaitan dengan hal ini, Abdul Gafur menegaskan bahwa: “Kemampuan guru adalah keterampilan seorang guru yang utuh dalam menguasai sesuatu.”<sup>27</sup>

Dari pendapat-pendapat diatas, bahwa kemampuan guru merupakan kemampuan-kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan profesinya sebagai tenaga pendidik dan pengajar.

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya seperti yang diharapkan.

Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done*), pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Kinerja guru pada hakekatnya merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang mempengaruhinya. Adapun faktor-faktor tersebut datang dari dalam dirinya (Internal) dan luar dirinya (Eksternal). Faktor internal tersebut antara lain faktor kesehatan, potensi, bakat, sikap, minat,

---

<sup>27</sup> Abdul Gafur, *Desain Instruksional*, (Solo : Tiga Serangkai, 1982), h.10

motivasi, kepribadian, latihan dan pembiasaan. Sedangkan faktor eksternalnya adalah faktor kepemimpinan kepala sekolah, anak didik, sarana dan prasarana.

Sebagaimana dikemukakan Moh.Uzer Usman bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan mengajar guru adalah faktor internal dan eksternal. Yang termasuk faktor internal meliputi: “Faktor fisiologi, kematangan fisik dan psikis, sedangkan faktor eksternal meliputi; Faktor lingkungan, sosial budaya, masyarakat, keluarga dan spiritual keagamaan.”<sup>28</sup>

Sedangkan menurut Oemar Hamalik, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mengajar guru ditentukan oleh faktor yang meliputi: “kepribadian guru, pengetahuan guru dan latihan guru”.<sup>29</sup>

Dengan memperhatikan pendapat tadi maka dapat disimpulkan bahwa sesungguhnya ada dua faktor yang dapat member pengaruh terhadap kinerja guru, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal pada dasarnya meliputi berbagai kondisi, antara lain: kondisi fisik, kemampuan, bakat, minat, dan motivasi. Kondisi fisik merupakan faktor penting yang sangat mempengaruhi kinerja guru dan sangat menentukan bagi kelancaran kegiatan belajar mengajar. Guru sering sakit dan sering tidak masuk sekolah senantiasa akan menghambat proses belajar mengajar dan sangat berpengaruh terhadap hasil kerjanya. Oleh

---

<sup>28</sup> Moh. Uzer Usman, Op. Cit., h.129

<sup>29</sup> Oemar Hamalik, *Administrasi Dan Supervisi Pengembangan Kurikulum*, (Bandung : PT. Mandar Maju, 1992), h.98

karena itu, para pakar pendidikan menyepakati bahwa kesehatan jasmani merupakan prasyarat bagi pengangkatan guru.

Kemampuan, merupakan suatu kesanggupan untuk melakukan suatu pekerjaan yang didapatkan dari atasan atau dari lembaga yang memberikan tugas tersebut. Seorang guru akan mampu melaksanakan pekerjaannya apabila ia memiliki seperangkat pengetahuan dan memiliki keahlian di bidang keguruan. Dalam kaitan ini, Moh. Uzer Usman menyatakan:

1. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih.
2. Tugas guru dalam bidang kemanusiaan.
3. Guru di masyarakat senantiasa mendapat prioritas utama dan terhormat di lingkungannya.<sup>30</sup>

Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik itu berarti meneruskan, ikut serta mengembangkan nilai-nilai hidup, sedangkan mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dengan cara yang tekun, dan melatih adalah mengembangkan keterampilan siswa.

Tugas guru di dalam bidang kemanusiaan haruslah dapat menganggap dirinya menjadi orangtua kedua bagi siswa di sekolah. Guru harus mampu menarik simpati sehingga ia menjadi idola bagi para siswanya dan pelajaran apapun yang diberikan senantiasa akan dapat memotivasi siswa dalam belajar.

---

<sup>30</sup>Moh. Uzer Usman, Op. Cit., h.4-5

Guru di masyarakat senantiasa mendapat prioritas utama dan terhormat di lingkungannya karena anggota masyarakat memperoleh ilmu pengetahuan yang berarti guru berkewajiban untuk mencerdaskan kehidupan bangsa menuju pada pembentukan manusia Indonesia seutuhnya dengan berdasarkan Pancasila. Keberadaan guru bagi suatu bangsa amatlah penting, apalagi bagi bangsa yang sedang berkembang dan dalam pembangunan sehingga dapat melandasi dan membekali ilmu pengetahuan untuk menyongsong hari depan dan bersaing dalam zaman yang serba modern.

Kemampuan sebagaimana dikemukakan diatas dapat diperoleh guru melalui pendidikan. Dengan kompetensi yang dimiliki oleh guru maka ia akan berhasil mentransfer ilmu pengetahuan dan keterampilan penanaman nilai ataupun sikap terhadap para siswanya.

Bakat ialah kemampuan dasar yang dibawa sejak lahir. Berbagai sikap dimiliki oleh seseorang, seperti sikap untuk mudah bergaul, rela berkorban, pantang menyerah dan bertanggung jawab merupakan sebagian dari sifat-sifat yang sesuai dengan profesi guru. Kesesuaian antara kemampuan dasar yang dimiliki seseorang dengan kemampuan yang dituntut oleh profesi guru memungkinkan orang cenderung tertarik sehingga timbul minat untuk menekuni profesi tadi. Jadi minat merupakan keinginan yang didasarkan kepada bakat untuk melakukan pekerjaan tertentu. Dengan adanya keinginan tersebut, maka konsep pemikiran tentang motivasi telah

ada. Motivasi merupakan suatu kemauan tetapi bukanlah merupakan perilaku.

Sedangkan faktor eksternal terdiri dari: karakteristik pekerjaan, fasilitas kerja, masa kerja dan sistem pengelolaan.

1. Karakteristik pekerjaan, merupakan cirri khas yang dimiliki oleh suatu pekerjaan. Karakteristik pekerjaan guru ialah mengajar atau mendidik dalam arti luas.
2. Fasilitas kerja meliputi sarana dan prasarana yang berupa alat pembelajaran, alat peraga serta fasilitas lain yang bias menunjang proses belajar mengajar.
3. Masa kerja, merupakan hubungan antara pelaksanaan pekerjaan dengan prestasi kerja, yang didasarkan pada anggapan bahwa semakin lama orang itu bekerja maka semakin banyak pula pengalamannya. Dengan pengalaman maka akan semakin cakap dan terampil dalam menyelesaikan tugasnya.
4. Sistem pengelolaan, merupakan suatu cara yang dilakukan oleh kepala sekolah, dalam mendayagunakan sumber daya yang ada guna pencapaian program-program pendidikan yang telah dicanangkan di sekolah tersebut, sekaligus untuk mendorong peningkatan prestasi kerja guru.<sup>31</sup>

Dari dua pendapat di atas, maka peneliti mengemukakan bahwa kepribadian guru ditandai oleh sikap antusias, kecintaan terhadap mata pelajaran dan minat terhadap siswa. Dalam hal ini, guru harus mengembangkan kemampuan dirinya dalam menentukan pengajaran yang berhasil. Sedangkan pengetahuan perlu dikuasai secara luas dan mendalam tentang semua hal yang berhubungan dengan instruksional antara lain metode dan media pengajarannya, materi pelajaran, pertumbuhan dan perkembangan siswa, perencanaan mengajar, komunikasi yang efektif dan pengetahuan umum lainnya.

---

<sup>31</sup>Moh. Uzer Usman, Op. Cit.,hal.56

Dengan ditunjang latihan, pembiasaan guru harus terampil melaksanakan pengajaran. Namun kemampuan untuk mengembangkan dan mendemostrasikan perilaku bukan sekedar mempelajari keterampilan tertentu, melainkan merupakan penggabungan dan aplikasi suatu keterampilan dan pengetahuan yang saling bertautan, yang pada akhirnya baik situasi dan kondisi yang tersedia serta pembinaan dari kepala sekolah telah diupayakan, namun jika guru tersebut tidak memiliki kecakapan, keahlian serta kemauan, maka semuanya tidak akan ada artinya.

Berdasarkan pengertian di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktifitas tertentu yang diakibatkan oleh kemauan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga faktor-faktor di atas, kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan kata lain, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Dalam mengukur kinerja guru terdapat tujuh elemen kunci dalam suatu sistem penilaian kinerja Manajemen Sumber Daya berpusat kepada manusia itu sendiri, yang akan menyusun sistem penilaian kinerja yang berlaku bagi seluruh komponen organisasi. Ketujuh elemen yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Yang menjadi sasaran penilaian (objek penilaian);
2. Standar kinerja;
3. Alat pengukur kinerja;
4. Menghasilkan penilaian yang objektif;
5. Hasil penilaian kinerja yang harus tercatat secara akurat;
6. Untuk pengambilan keputusan;
7. Kegiatan yang sifatnya siklikal.

Enam hal penting dalam penilaian Kinerja:

1. Kegunaan hasil penilaian kinerja;
2. Unsur-unsur penilaian kinerja;
3. Teknik penilaian kinerja masa lalu;
4. Kiat melaksanakan penilaian yang berorientasi ke masa depan;
5. Implikasi proses penilaian;
6. Umpan balik bagi satuan kerja;<sup>32</sup>

Kegunaan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Sebagai alat untuk memperbaiki kinerja karyawan.
2. Sebagai instrument dalam melakukan penyesuaian imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada para karyawannya.
3. Membantu manajemen sumber daya manusia untuk mengambil keputusan dalam mutasi karyawan.
4. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan dan penyelenggaraan kegiatan pelatihan.
5. Sebagai bahan untuk membantu para karyawan melakukan kiat-kiat perencanaan dan pembangunan karier.
6. Sebagai alat untuk mengkaji kegiatan pengadaan tenaga kerja, terutama yang diarahkan kepada kemungkinan terjadi kelemahan didalamnya.
7. Mempelajari apakah terdapat ketidakpastian dalam system informasi sumber daya manusia.
8. Mempersiapkan organisasi dan seluruh komponennya menghadapi berbagai tantangan yang mungkin di hadapi dimasa depan.
9. Sebagai bahan umpan balik bagi manajemen sumber daya manusia bagi para atasan langsung dan bagi para karyawan sendiri<sup>33</sup>

Untuk mengukur Kinerja guru, menurut Theresia KB ada beberapa langkah yang perlu dilakukan oleh Kepala Sekolah yaitu sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi hasil kinerja guru
2. Mengidentifikasi syarat-syarat atau tuntunan-tuntunan yang dikehendaki terhadap guru.
3. Mengidentifikasi kemampuan khusus yang dilaksanakan oleh guru.

---

<sup>32</sup> N.A Amentembun, *Guru Dalam Administrasi Sekolah*, (Bandung : FIP IKIP, 1981) h.47

<sup>33</sup> Ibid, h.48

4. Mengukur kemampuan-kemampuan khusus yang diperlukan.
5. Membandingkan kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan
6. Membandingkan kinerja nyata dengan hasil (sasaran) yang diharapkan dari guru.
7. Membandingkan kinerja tahun ini dengan tahun sebelumnya.
8. Membandingkan kinerja yang dipimpin dengan kepala sekolah dengan sekolah lainnya.<sup>34</sup>

Jadi sebelum menilai kinerja guru maka kepala sekolah harus dapat membuat rincian tentang tuntutan yang dikehendaki dan kemampuan yang diperlukan. Setelah itu mengidentifikasi hasil kerja nyata, kemampuan guru serta membandingkan dengan kinerja tahun sebelumnya ataupun dengan kinerja guru di sekolah lain.

Suasana organisasi dapat diukur dari beberapa dimensi termasuk tingkat struktur. Sentralisasi pengambilan keputusan, keterbukaan versus sifat mempertahankan diri, serta pengakuan dan terakhir umpan balik. “Suasana organisasi dapat diukur secara kualitatif atau kuantitatif, seperti yang telah disebutkan bahwa informasi harus datang dari para karyawan dan manfaatnya pun bergantung pada kesediaan karyawan untuk membagi perasaan mereka yang sesungguhnya.”<sup>35</sup>

### **Penilaian Kinerja**

Setiap organisasi selalu mengharapkan agar kinerja pegawainya selalu meningkat. Dalam diri pegawai sering terjadi peningkatan atau penurunan kinerja, oleh karena itu perlu diadakan penilaian kinerja pegawai dalam organisasi. Penilaian kinerja pegawai merupakan kunci utama guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien karena dengan

---

<sup>34</sup> Op. Cit, h.49

<sup>35</sup> A. Deli Timpe, *Kinerja*, (Perpustakaan Diknas, Jakarta),h.4-5

mengadakan penilaian kinerja pegawai berarti organisasi tersebut telah memanfaatkan dengan baik Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di organisasi tersebut. Dengan penilaian kinerja peneliti bisa mengetahui tingkat kemajuan masing-masing individu dalam organisasi yang akan mempermudah peneliti dalam mengadakan perbaikan-perbaikan bila dibutuhkan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Menurut Handoko, penilaian kinerja adalah “Proses organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan, lebih lanjut lagi Handoko menjelaskan bahwa kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik (*feedback*) pada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.”<sup>36</sup>

Pengertian dari pendapat di atas, tampaknya tidak terlalu memiliki perbedaan arti yang besar sehingga dapat dikatakan penilaian kinerja adalah mengukur atau mengevaluasi apa yang telah dilaksanakan pegawai pada organisasinya.

---

<sup>36</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 1996),  
h. 52

Dalam penilaian kinerja pegawai, umumnya didasarkan pada suatu anggapan bahwa setiap individu dari suatu organisasi ingin mengetahui sampai sejauh mana kemampuan dan tanggung jawab para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Sebelum mengukur kinerja guru maka kita harus melihat dulu kriteria-kriteria penilaian kinerja. Kriteria-kriteria penilaian tentang kinerja guru dapat berbentuk sebagai berikut:

1. Selalu melaksanakan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna.
2. Mempunyai kecakapan dan menguasai segala seluk beluk bidangn tugasnya.
3. Mempunyai pengalaman yang luas dibidang tugasnya.
4. Mempunyai keterampilan yang cukup dalam melaksanakan tugasnya.
5. Bersungguh-sungguh melaksanakan tugasnya jika ada atasan.
6. Adakalanya tidak mencapai hasil kerja rata-rata yang ditentukan, baik dalam arti mutu maupun dalam arti jumlah.
7. Berkali-kali terganggu kesehatan jasmaninya sehingga sering terganggu dalam pelaksanaan tugas.<sup>37</sup>

Lebih lanjut dikemukakan oleh G.R. Terry bahwa indikator tentang penilaian kinerja sebagai berikut: “Sebagai evaluasi resmi dan periodik tentang hasil pekerjaan seorang pegawai yang diukur dengan penetapan”.<sup>38</sup>

Untuk mengukur kinerja dapatlah digunakan beberapa kriteria. Lebih lanjut dikemukakan oleh Soenardi yang menyatakan bahwa “Kinerja guru dapat diukur berdasarkan kemampuan dalam merencanakan program kerja, kemampuan dalam melaksanakan program kerja dan kemampuan dalam melakukan penilaian terhadap program kerja sekolah”.<sup>39</sup>

---

<sup>37</sup> A. Deli Timpe, *Himpunan Peraturan, Pengangkutan, Pemberhentian, dan Pensiun Pegawai Negri*

*Sipil*, (Jakarta : Dharma Bhakti, 1981)h. 256

<sup>38</sup> Winardi, *Dasar-dasar Manajemen*, (Bandung : Alumni, 1988), h.34

<sup>39</sup> Winardi, *Dasar-dasar Manajemen*, (Bandung : Alumni, 1988), h.35

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan diatas, berikut akan dijelaskan tentang kriteria-kriteria tersebut sebagai berikut:

1. Kemampuan merencanakan program kerja merupakan kemampuan seorang guru dalam merencanakan kegiatan pembelajaran yang akan dilaksanakan di sekolah.
2. Kemampuan melaksanakan program kerja sekolah merupakan kemampuan yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas sehingga tujuan pendidikan nasional dapat tercapai.
3. Kemampuan dalam melaksanakan penilaian terhadap program kerja merupakan kemampuan yang diperoleh dari proses belajar mengajar. Dalam hal ini, adalah kualitas orang yang diajarkan. Peningkatan prestasi belajar siswa sebagai salah satu wujud dari keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pengajar.

Menurut Syafarudin Alwi secara teoritis tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*. Untuk yang bersifat *evaluation* maka penilaian itu harus dapat menyelesaikan tiga hal, yaitu:

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
2. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*
3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat *development* penilaian kinerja harus dapat menyelesaikan:

1. Prestasi riil yang dicapai individu
2. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
3. Prestasi-prestasi yang dikembangkan.

Hasil-hasil penilaian kinerja merupakan suatu bukti yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adalah:

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
2. Perbaikan kinerja.
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai.
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Peningkatan diri pegawai dalam melaksanakan pekerjaan melalui penilaian kinerja dilaksanakan agar dapat mengetahui prestasi yang diraih oleh pegawai sehingga dapat memudahkan organisasi dalam menentukan pengembangan dan kompensasi yang diberikan kepada pegawai.

Hal ini dapat diketahui bahwa organisasi mempunyai suatu program penilaian kinerja pegawai yang baik. Jika hal itu terpenuhi maka pegawai yang bersangkutan akan mengetahui kekurangan dan kelemahan-kelemahannya. Dengan demikian diharapkan pegawai akan memperbaiki dan meningkatkan prestasinya dimasa yang akan datang. Mereka diharapkan dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan yang diinginkan organisasi atau perusahaan.

## **b. Tugas dan Tanggungjawab Guru**

Tugas adalah segala aktivitas dan kewajiban yang harus dipertunjukkan oleh seseorang dalam memainkan peranan tertentu. Tujuan dan tanggungjawab guru menurut N.A Amentembun dalam bukunya “Guru dalam Administrasi Sekolah” adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Tradisional, ada yang menganggap bahwa tugas dan fungsi itu hanya mengenai pekerjaan mengajar saja, dalam arti:
  - a. Menyampaikan keterangan-keterangan kepada murid.
  - b. Memberikan Tugas-tugas kepada mereka.
  - c. Mengoreksi atau memeriksanya (fungsi instruksional)<sup>40</sup>

### 2. Fungsi Progresif

Fungsi yang lebih Progresif selain mengajar dan mendidik, ditinjau dari sudut pandang administratif, adalah fungsi manajerial guru dalam administrasi sekolah modern hingga mampu melaksanakan fungsi manajerial, dan fungsi sentral guru masa kini, yaitu: “Memperhatikan kepentingan sekolah dimana ia bertugas, ikut menghadapi problem-problem yang ada disekolah, dan ikut serta berbagai kegiatan masyarakat disekitarnya.”<sup>41</sup>

Jadi jelas bahwa fungsi guru dalam administrasi sekolah modern tidaklah terbatas pada kegiatan yang berhubungan dengan pengajaran saja tetapi

---

<sup>40</sup> N.A Amentembun, *Guru Dalam Administrasi Sekolah*, (Bandung : FIP IKIP, 1981), h.46-47

<sup>41</sup> N.A Amentembun, *Guru Dalam Administrasi Sekolah*, (Bandung : FIP IKIP, 1981), h.47

juga berkaitan dengan keikutsertaannya dalam memecahkan masalah yang ada pada lingkungan sekitar atau dari luar sekolah.

### 3. Fungsi Guru sebagai Tata Usaha Kelas

Secara spesifik fungsi guru sebagai tata usaha kelas adalah membuat persiapan mengajar, mencatat hasil prestasi belajar siswa, membuat catatan kumpulan soal, membuat catatan absensi siswa, membuat catatan batas-batas pelajaran, membuat daftar pribadi siswa dan membuat catatan-catatan nilai.

### c. Kompetensi Guru

Seorang guru hendaknya memiliki seperangkat kemampuan tertentu. Setiap kemampuan tersebut dapat dicapai melalui sejumlah pengalaman belajar yang memadai. Menurut W. Robert Houston:

*“Competence ordinarily is defined as equasy for a taska or as possession of require knowledge, skill and abilities.”*(Kompetensi sebagai suatu tugas yang memadai atau pemilikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan seseorang).<sup>42</sup>

Pendapat di atas dapat dipahami bahwa guru sebagai seorang yang bertanggung jawab atas keberhasilan pendidikan di sekolah hendaknya memiliki tiga hal yang harus dipenuhi yaitu pengetahuan yang cukup, keterampilan mengajar yang memadai, serta kemampuan menginternalisasikan berbagai norma kehidupan kepada siswa-siswanya.

---

<sup>42</sup> Rostiyah N.K, dkk., Kompetensi Mengajar dan Guru, (Jakarta : Nasco, 1979)h.3

Adapun Kompetensi dasar guru yang dikembangkan oleh tim Dosen Pembina Ilmu Keguruan IKIP Jakarta, seorang guru harus memiliki kemampuan-kemampuan sebagai berikut:

1. Mampu merumuskan tujuan instruksional
2. Mampu memanfaatkan sumber-sumber materi dan belajar
3. Mampu mengorganisasi materi pembelajaran
4. Mampu membuat, memilih, dan menggunakan media pendidikan dengan tepat.
5. Menguasai, memilih dan melaksanakan metode penyampaian yang tepat untuk pelajaran tertentu.
6. Mengetahui dan menggunakan assessment siswa.
7. Mampu mengelola interaksi belajar mengajar sehingga efektif dan tidak membosankan.
8. Mengetahui dan mengadministrasikannya.
9. Mampu mengembangkan suatu kemampuan yang telah dimilikinya ke tingkat yang lebih efektif dan efisien.<sup>43</sup>

Keterampilan dasar guru tersebut harus dipahami dan selalu dilakukan oleh guru dalam mengembangkan tugasnya. Guru yang berkualitas adalah guru yang profesional artinya memiliki keterampilan melakukan tugas dengan sebaik-baiknya sehingga tujuan pembelajaran direncanakan akan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Sebagai suatu pedoman yang patut dipahami oleh para guru yang sesuai dengan hal diatas, maka Direktorat Jendral Pendidikan Dasar Dan Menengah, Direktorat Pendidikan Guru Dan Tenaga Teknis telah memberikan pedoman perangkat sejumlah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru yaitu:

“Mengembangkan kepribadian, menguasai landasan kependidikan, menguasai bahan pengajaran, menyusun program pengajaran, melaksanakan program pengajaran, menilai hasil dan proses belajar-mengajar yang telah dilaksanakan, menyelenggarakan program bimbingan, menyelenggarakan

---

<sup>43</sup>Rostiyah N.K, dkk., Kompetensi Mengajar dan Guru, (Jakarta : Nasco, 1979), h.6

administrasi sekolah, berinteraksi dengan teman sejawat dan masyarakat, serta menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.”<sup>44</sup>

Seorang guru tidak hanya mengetahui pengertian dasar guru, tetapi mampu melaksanakan apa yang menjadi tugas dan perannya secara professional. Karena apabila hal tersebut telah dilaksanakan secara baik maka pendidikan di Indonesia akan menjadi lebih baik karena dikelola oleh tenaga-tenaga pendidik atau guru yang berkualitas artinya memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang memadai dalam mengemban tugas sebagai seorang guru.

## **B. Kerangka Berpikir**

Di dalam suatu Organisasi peranan sumber daya manusia sangat penting, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dalam melaksanakan semua program yang dibuat oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Unsur manusia dianggap produktif apabila mampu memanfaatkan dan mengelola sumber daya yang ada secara efektif dan efisien sehingga dapat berperan aktif dalam proses kerja, menerapkan cara kerja yang tepat dan penggunaan waktu yang seefisien mungkin.

Mengingat Guru atau pendidik sebagai tenaga kerja yang merupakan faktor penggerak dalam organisasi, maka keberadaan mereka sangatlah penting dalam menentukan keberhasilan tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi memiliki tanggung jawab moral di dalam

---

<sup>44</sup> Moh. Uzer Usman , *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung : Remaja Rosda Karya , 1992), h.10-15

mengembangkan atau meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap guru atau sumber daya manusia.

Peningkatan terhadap kemampuan dan keahlian dari para guru merupakan faktor pendukung terhadap peningkatan kinerja guru. Peningkatan tersebut dilakukan dengan memberikan kepada para guru dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja guru yang pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Pendidikan dan Pelatihan profesi guru merupakan program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki otoritas agar guru tersebut menjadi lebih mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik, mampu memakai sumber atau alat yang ada, dapat membina kerjasama dengan guru lain juga dapat lebih menghargai waktu. Dapat dikatakan bahwa guru yang mengikuti pelatihan memiliki kinerja yang tinggi karena guru tersebut menerapkan semua yang diperolehnya melalui kegiatan pelatihan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan adanya perbedaan kinerja seorang Guru di sekolah sebelum mengikuti pelatihan dan sesudah pelatihan termasuk guru sekolah menengah pertama di Jakarta Timur.

### **C. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan dari kerangka teori dan kerangka berpikir yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan "Terdapat Perbedaan Kinerja guru sebelum dan sesudah mengikuti Pelatihan".

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mendapatkan data dan informasi yang empiris tentang kinerja guru sebelum pelatihan di Sekolah Menengah Pertama Wilayah Jakarta Timur.
2. Mendapatkan data dan informasi yang empiris tentang kinerja guru sesudah pelatihan di Sekolah Menengah Pertama Wilayah Jakarta Timur.
3. Menganalisis perbedaan kinerja guru sebelum pelatihan dengan sesudah pelatihan di Sekolah Menengah Pertama Wilayah Jakarta Timur.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini diadakan di Sekolah Menengah Pertama 234 Jakarta Timur dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 25 Jakarta. Waktu diadakan penelitian Bulan November 2013 sampai Bulan Januari 2014. Penelitian ini melalui beberapa Tahapan-tahapan sebagai berikut :

1. Tahap Persiapan:
  - a. Studi Pendahuluan
  - b. Penyusunan proposal skripsi dan seminar

## 2. Tahap Pelaksanaan:

- a. Memperoleh data Penilaian Kinerja Guru berupa Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan

## 3. Tahap Pengolahan Data:

- a. Penghitungan dan analisis data
- b. Penulisan hasil

### **C. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *ex post-facto* yang berarti penelitian yang dilakukan terhadap suatu program, kejadian/kegiatan yang sudah berlangsung atau telah terjadi. Dalam pengertian yang lebih khusus, (Furchan, 383:2002) menguraikan bahwa penelitian *ex-post-facto* adalah penelitian yang dilakukan sesudah perbedaan-perbedaan dalam variabel bebas (X) terjadi karena perkembangan suatu kejadian secara alami.

### **D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Untuk melakukan penelitian, maka peneliti terlebih dahulu harus mengetahui serta menentukan populasi penelitian. Populasi menurut Sugiyono adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”<sup>45</sup> Sedangkan sampel penelitian menurut

---

<sup>45</sup> Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung :Alfabeta hal.119

Sugiyono merupakan “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.<sup>46</sup> Dalam penelitian ini Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Non Probability Sampling* dan menggunakan *Sampling Purposive*.

Menurut Sugiyono *Non Probability Sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”.<sup>47</sup> Sedangkan *Purposive Sampling* menurut Sugiyono adalah “teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sedangkan menurut Margono, pemilihan sekelompok subjek dalam *Purposive Sampling*, didasarkan atas ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Dengan kata lain unit sampel yang dihubungi disesuaikan dengan kriteria-kriteria tertentu yang diterapkan berdasarkan tujuan penelitian.”<sup>48</sup>

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen yang digunakan untuk menjangkau data mengenai kinerja guru sebelum pelatihan (variabel  $X_1$ ) dan kinerja guru sesudah pelatihan (variabel  $X_2$ ). Menurut Suharsimi Arikunto (2002:206) metode dokumentasi adalah mencari data yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya. Hadari Nawawi (2005:133) menyatakan bahwa studi dokumentasi adalah cara pengumpulan data melalui peninggalan tertulis

---

<sup>46</sup> Ibid, hal.120

<sup>47</sup> ibid

<sup>48</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Survey*, (Jakarta: LP3ES,1989),h.3

terutama berupa arsip-arsip dan termasuk juga buku mengenai pendapat, dalil yang berhubungan dengan masalah penyelidikan.

Dalam penelitian ini, dokumentasi diperoleh dari arsip Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil di sekolah berikut:

- Terdapat 40 Populasi dari Sekolah Menengah Pertama Negeri 234
- Terdapat 40 Populasi dari Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 25 Jakarta

## **E. Teknik Pengumpulan Data/Instrumen Penelitian**

### **1. Variabel Kinerja Guru**

#### **a. Definisi Konseptual**

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat adalah suatu hasil kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam pembinaan peserta didik untuk tercapainya tujuan pendidikan.

#### **b. Definisi Operasional**

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan Pelatihan (X) sebagai variabel bebas adalah proses uji kompetensi yang dibuat untuk mengetahui dan meningkatkan kinerja guru sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, menciptakan guru profesional dan peningkatan kesejahteraan guru.

Definisi operasional dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu sebagai variabel Y Kinerja guru (variabel terikat) dan pelatihan sebagai variabel X (variabel bebas)

Kinerja guru merupakan skor yang diperoleh berdasarkan dokumen penilaian kinerja guru. Hasil tersebut dapat diukur dari kemampuan guru dalam kesetiaan mengabdikan sebagai guru, Prestasi Kerjanya, Tanggung jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa, dan juga kepemimpinan.

## **2. Variabel Pelatihan**

### **a. Definisi Konseptual**

Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik penguasaan kerja tertentu, terinci dan rutin, memegang tanggung jawab, serta menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaannya saat sekarang dan akan datang.

### **b. Definisi Operasional**

Pelatihan merupakan skor yang diperoleh sebagai tolak ukur menciptakan guru profesional untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan untuk meningkatkan kesejahteraan guru. Sebagaimana yang telah disebutkan dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen yang disahkan tanggal 30 Desember 2005. “Pelatihan untuk guru menyatakan bahwa guru yang profesional adalah guru yang telah lulus dalam proses sertifikasi pendidik,

sedangkan guru yang tidak memiliki sertifikat pendidik belum dapat dikatakan sebagai guru profesional.”<sup>49</sup>

#### **F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel/Desain Penelitian**

Desain penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Two Group Research Design: Static Comparison On One Variable* karena penelitian ini adalah untuk membandingkan antara kinerja guru sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan di sekolah berikut:

- Sekolah Menengah Pertama Negeri 234 Jakarta Timur
- Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 25 Jakarta Timur

**Tabel 3.1. Desain Penelitian**

<b>KINERJA GURU ( Y )</b>	
Guru yang memberikan pembelajaran sebelum mengikuti Pelatihan Pendidikan Guru (X <sub>1</sub> )	Guru yang memberikan pembelajaran sesudah mengikuti Pelatihan Pendidikan Guru (X <sub>2</sub> )

#### **G. Teknik Analisis Data**

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Persyaratan Analisis data

---

<sup>49</sup> Suharsimi Arikunto, *Op.Cit*, hlm. 168

### **a. Uji Normalitas**

Uji kenormalan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dikenal dengan nama Uji Liliefors. Rumus yang digunakan adalah:

$$L_0 = F(z_i) - S(z_i)^{50}$$

Keterangan :

$L_0$  = harga mutlak terbesar

$F(z_i)$  = peluang angka baku

$S(z_i)$  = proporsi angka baku

Kriteria normalitas :

$L_0 > L_{tabel}$  : Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, dengan kesimpulan data berdistribusi tidak normal.

$L_0 < L_{tabel}$  : Hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima, dengan kesimpulan data berdistribusi normal.

### **b. Uji Homogenitas Data**

Uji homogenitas bertujuan untuk menguji homogenitas atau sampel, maka harus diuji dengan menggunakan uji F. Uji homogenitas adalah “seragam tidaknya variasi sampel yang diambil dari populasi yang sama”.

Rumus yang digunakan sebagai berikut :

---

<sup>50</sup> Sudjana, *Metoda Statistika*, (Bandung : Tarsito, 2005), h. 468

$$F = \frac{\text{Varians Terbesar}}{\text{Varians Terkecil}} \text{ }^{51}$$

Kriteria Homogenitas :

$F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  : Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, dengan kesimpulan data varians tiap kelompok tidak homogen.

$F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  : Hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima, dengan kesimpulan data varians tiap kelompok homogen.

### c. Hipotesis Statistik

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

(Tidak terdapat perbedaan kinerja sebelum mengikuti pelatihan dengan sesudah mengikuti pelatihan di Sekolah Menengah Pertama Wilayah Jakarta Timur).

$$H_a : \mu_1 \neq \mu_2$$

(terdapat perbedaan kinerja sebelum mengikuti pelatihan dengan sesudah mengikuti pelatihan di Sekolah Menengah Pertama Wilayah Jakarta Timur).

## 2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah tahap akhir yang dilakukan untuk membandingkan kinerja seorang guru sebelum mengikuti pelatihan dengan sesudah pelatihan di

---

<sup>51</sup> Ibid., h. 303

Sekolah Menengah Pertama Wilayah Jakarta Timur. Maka digunakan uji rata-rata (uji t) , sebagai berikut :

$$t_o = \frac{\Sigma D}{\sqrt{\frac{(n \cdot \Sigma D^2) - (\Sigma D)^2}{N-1}}} \text{ }^{52}$$

Keterangan :

$t_0$  : Uji perbandingan kinerja guru sebelum mengikuti pelatihan dan sesudah pelatihan.

$\Sigma D$  : Jumlah selisih nilai kinerja sebelum dan sesudah pelatihan

$N$  : Jumlah Sampel

---

<sup>52</sup> Burhan Nurgiyantoro, Gunawan, Marzuki, *Statistik Terapan (untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial)*. (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2009), h.190

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Populasi guru Sekolah Menengah Pertama atau setara dengan Madrasah Tsanawiyah (MTs) di Wilayah Jakarta Timur yaitu sebanyak 40 guru yang tersebar di 2 sekolah. Dalam penelitian ini jumlah guru yang dijadikan responden sebanyak 20 guru dari jumlah populasi yaitu 80 guru yang mengikuti pelatihan di Wilayah Jakarta Timur.

Adapun teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *Sampling Purposive* dimana pemilihan sekelompok subjek dalam *purposive sampling*, didasarkan atas ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya.

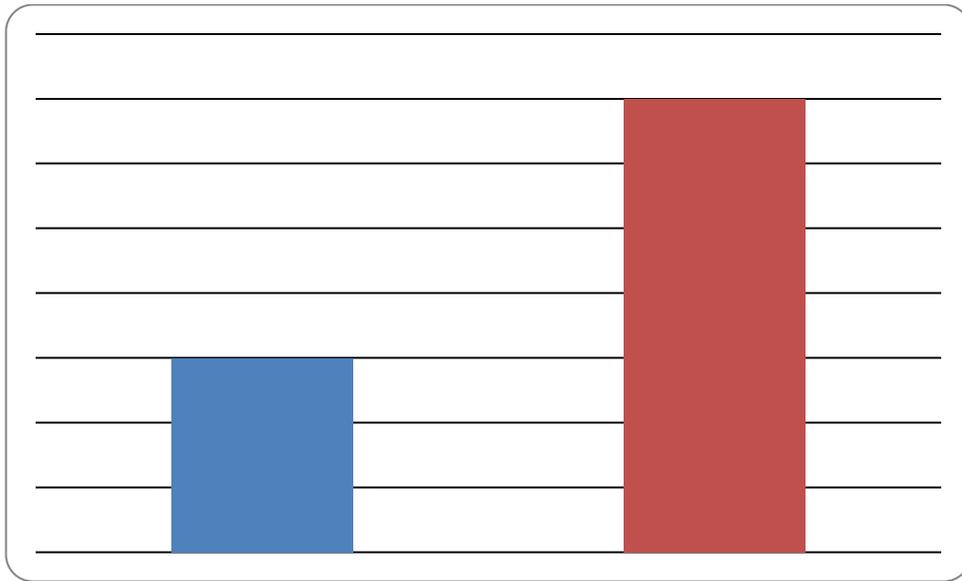
#### 1. Karakteristik Responden Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 20 responden yang terdiri dari 6 orang guru laki-laki dan 14 guru perempuan, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.1.**

**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	6	30
Perempuan	14	70
<b>Jumlah</b>	<b>20</b>	<b>100</b>



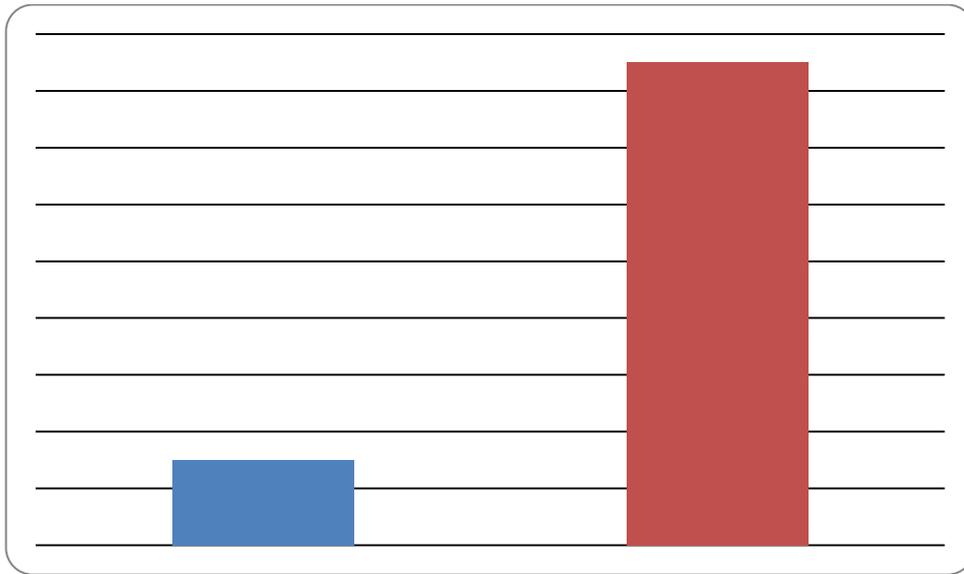
**Gambar 4.1. Diagram Batang Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan dari latar belakang pendidikan yang dimiliki responden, jenjang pendidikan Pasca Sarjana (S2) sebanyak 3 orang, Sarjana (S1) sebanyak 17 orang, Sarjana Muda. Distribusi frekuensi data populasi dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

**Tabel 4.2.**

**Distribusi Frekuensi Populasi Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	%
S-2	3	15
S-1	17	85
<b>Jumlah</b>	<b>20</b>	<b>100</b>



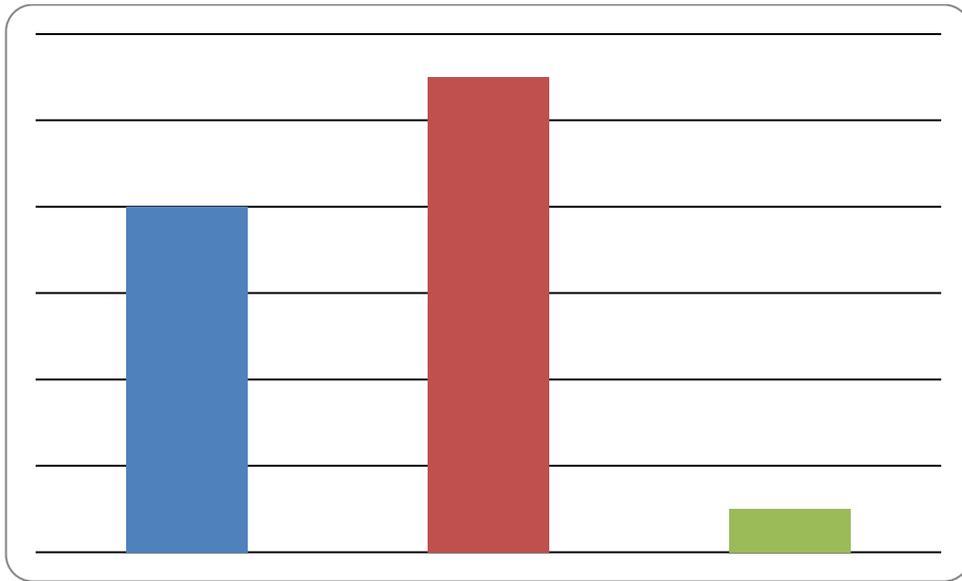
**Gambar 4.2. Diagram Batang Distribusi Sampel Berdasarkan Pendidikan**

Berdasarkan masa kerja responden, dapat dikelompokkan menjadi masa kerja antara 6 - 10 tahun, 11 - 15 tahun, dan 16 - 20 tahun.

**Tabel 4.3**

**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi	(%)
6 - 10 tahun	8	40
11 - 15 tahun	11	55
16 - 20 tahun	1	5
<b>Jumlah</b>	<b>20</b>	<b>100</b>



**Gambar 4.3. Diagram Batang Distribusi Sampel Berdasarkan Masa Kerja**

## 2. Deskripsi Data

### a. Deskripsi Data Kinerja sesudah mengikuti Pelatihan

Mengacu pada indikator kinerja yang akan diteliti, maka dari dokumen yang diperoleh dari Sekolah Menengah Pertama di Wilayah Jakarta Timur diperoleh skor tertinggi kinerja yang sudah mengikuti pelatihan adalah 85,00 dan skor terendah 79,57 dengan skor rata-rata 81,98 dan simpangan baku sebesar 1,49. Untuk lebih jelasnya perolehan data dijelaskan dengan tabel sebagai berikut:

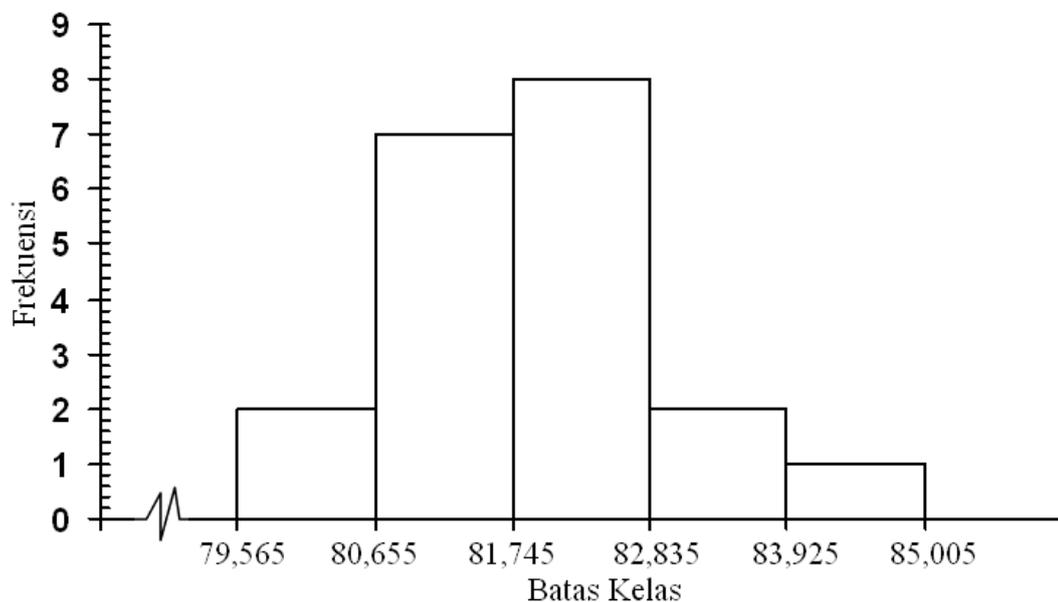
**Tabel 4.4.**

**Distribusi Frekuensi Kinerja setelah mengikuti Pelatihan**

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
79,57 - 80,65	79,565	80,655	2	10,00%
80,66 - 81,74	80,655	81,745	7	35,00%
81,75 - 82,83	81,745	82,835	8	40,00%
82,84 - 83,92	82,835	83,925	2	10,00%

83,93 - 85,00	83,925	85,005	1	5,00%
Jumlah			20	100%

Berdasarkan penyajian data dalam tabel distribusi frekuensi dapat diketahui dari 20 guru yang telah diteliti, yang memperoleh skor di bawah rata-rata sebanyak 9 orang atau 45%, sedangkan yang memperoleh skor di atas rata-rata sebanyak 11 orang atau 55%. Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



**Gambar 4.4. Histogram Kinerja sesudah mengikuti Pelatihan**

Berdasarkan histogram di atas dapat dilihat tertinggi pemunculan pada batas kelas 81,75 – 82,83, sedangkan kemunculan terendah pada batas kelas 83,93 – 85,00, untuk dapat menentukan tinggi rendahnya rata-rata kinerja guru sesudah mengikuti pelatihan dapat diperoleh dengan cara :

1. Mencari rentang nilai rata-rata untuk kategori sedang diperoleh dengan cara rata-rata kinerja guru sesudah mengikuti pelatihan dikurangi simpangan baku dan sampai dengan rata-rata skor ditambah simpangan baku, hasilnya:

$$81,98 - 1,49 = 80,49$$

$$81,98 + 1,49 = 83,47$$

Jadi untuk kategori sedang nilai rentangnya adalah 80,49 – 83,47

2. Menentukan rentang nilai rata-rata untuk kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas 83,47 atau  $> 83,47$  sampai dengan skor tertinggi yaitu 85,00
3. Untuk menentukan nilai rata-rata untuk kategori rendah yaitu dengan menentukan skor yang berada di bawah 80,49 atau  $< 80,49$  sampai skor terendah yaitu 79,57

Berdasarkan ketentuan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata kinerja guru setelah mengikuti pelatihan adalah 81,98 berada pada rentangan nilai 80,49 - 83,47. Sehingga kinerja guru setelah mengikuti pelatihan dapat dikategorikan sedang.

#### **b. Deskripsi Data Kinerja sebelum mengikuti Pelatihan**

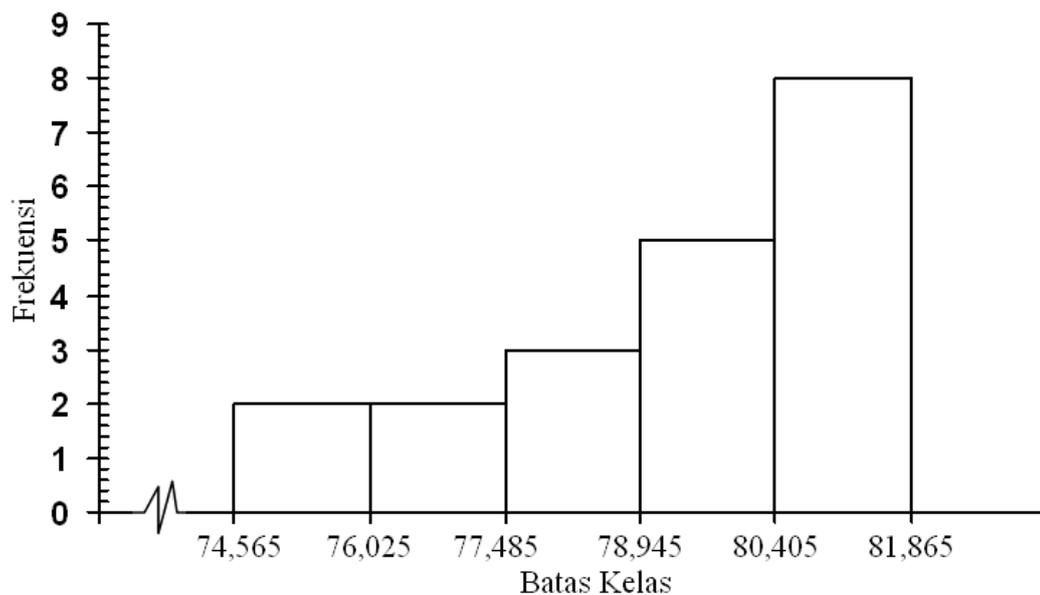
Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan, dapat diperoleh skor tertinggi kinerja sebelum mengikuti pelatihan adalah 81,86 dan skor terendah 74,57 dengan skor rata-rata 79,27 dan simpangan baku sebesar 2,19. Untuk lebih jelasnya perolehan data dijelaskan dengan tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.5.**

**Distribusi Frekuensi Kinerja Guru sebelum mengikuti pelatihan**

<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
74,57 - 76,02	74,565	76,025	2	10,00%
76,03 - 77,48	76,025	77,485	2	10,00%
77,49 - 78,94	77,485	78,945	3	15,00%
78,95 - 80,40	78,945	80,405	5	25,00%
80,41 - 81,86	80,405	81,865	8	40,00%
Jumlah			20	100%

Berdasarkan penyajian data dalam tabel distribusi frekuensi dapat diketahui dari 20 guru yang telah diteliti, yang memperoleh skor di bawah rata-rata sebanyak 14 orang atau 60,0%, sedangkan yang memperoleh skor di atas rata-rata sebanyak 8 orang atau 40,0%. Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



**Gambar 4.5. Histogram Kinerja sebelum mengikuti pelatihan**

Berdasarkan histogram di atas dapat dilihat tertinggi pemunculan pada batas kelas 80,41 – 81,86, sedangkan terendah pada batas kemunculan kelas 74,57 – 76,02 dan 76,03 – 77,48 untuk dapat menentukan tinggi rendahnya rata-rata kinerja yang belum bersertifikasi dapat diperoleh dengan cara :

1. Mencari rentang nilai rata-rata untuk kategori sedang diperoleh dengan cara rata-rata kinerja guru sebelum mengikuti pelatihan dikurangi simpangan baku dan sampai dengan rata – rata skor ditambah simpangan baku, hasilnya:

$$79,27 - 2,19 = 77,09$$

$$79,27 + 2,19 = 81,46$$

Jadi untuk kategori sedang nilai rentangnya adalah 77,09 – 81,46

2. Menentukan rentang nilai rata-rata untuk kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas 81,46 atau  $> 81,46$  sampai dengan skor tertinggi yaitu 81,86
3. Untuk menentukan nilai rata-rata untuk kategori rendah yaitu dengan menentukan skor yang berada di bawah 77,09 atau  $< 77,09$  sampai skor terendah yaitu 74,57.

Berdasarkan ketentuan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata kinerja guru sebelum mengikuti pelatihan adalah 79,27 berada pada rentangan nilai 77,09 – 81,46. Sehingga kinerja guru sebelum mengikuti pelatihan dapat dikategorikan sedang.

## **B. Analisis Data**

### **1. Uji Normalitas**

Berdasarkan pengujian normalitas yang menggunakan uji liliefors, diperoleh nilai kritis L dari  $N = 20$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 0,190 dan dari skor variabel

$X_1$  diperoleh  $L_0 = 0,129$  dan skor variabel  $X_2$  diperoleh  $L_0 = 0,121$  Nilai  $L_0$  dari kedua variabel terlihat bahwa  $L_{tabel}$  (angka kritis) lebih besar dari  $L_0$ , yang berarti bahwa sampel berasal dari populasi berdistribusi normal.

## 2. Uji Homogenitas

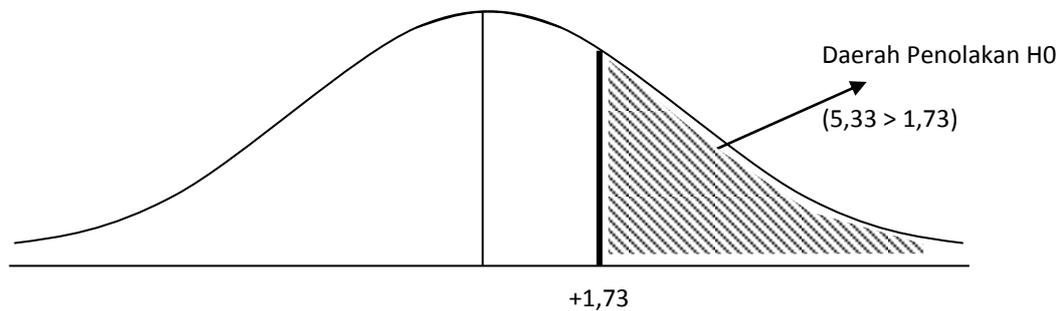
Dari hasil uji homogenitas antara kedua variabel penelitian ini untuk kategori kinerja sesudah mengikuti pelatihan dan kinerja sebelum mengikuti pelatihan, diperoleh hasil varian  $X_1 = 4,78$  dan  $X_2 = 2,21$  diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 2,16. Sedangkan  $F_{tabel}$  pada  $df^{19/19}$  dan taraf signifikansi 0,05 adalah 2,21 ini berarti  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $2,16 < 2,21$  Dengan demikian  $H_0$  diterima, berarti kedua varian tersebut homogen.

## C. Interpretasi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini hipotesis yang dirumuskan adalah hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan kinerja sesudah mengikuti pelatihan lebih tinggi dibandingkan dengan kinerja sebelum mengikuti pelatihan di Sekolah Menengah Pertama Wilayah Jakarta Timur.

Setelah dilakukan teknik analisis Uji-t, diperoleh koefisien ( $t_{hitung}$ ) sebesar 5,33 Hasil ini kemudian disesuaikan dengan  $t_{tabel}$  untuk  $n-1 = 19$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 1,73. Ini berarti  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dapat diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan variabel kinerja sebelum mengikuti pelatihan ( $X_1$ ) tidak lebih tinggi dibandingkan dengan variabel kinerja sesudah mengikuti pelatihan ( $X_2$ ) ditolak.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan kinerja sesudah mengikuti pelatihan lebih tinggi dibandingkan kinerja sebelum mengikuti pelatihan di Sekolah Menengah Pertama Wilayah Jakarta Timur.



**Gambar 4.6. Grafik Persamaan Regresi**

Gambar kurva di atas menunjukkan bahwa thitung berada di daerah penolakan  $H_0$  sehingga dapat disimpulkan :

1. Hipotesis nihil ( $H_0$ ) yang menyatakan kinerja sesudah mengikuti pelatihan tidak lebih tinggi dibandingkan kinerja sebelum mengikuti pelatihan di Sekolah Menengah Pertama Wilayah Jakarta Timur ditolak.
2. Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan kinerja sesudah mengikuti pelatihan lebih tinggi dibandingkan kinerja sebelum mengikuti pelatihan di Sekolah Menengah Pertama Wilayah Jakarta Timur diterima.
3. Dari hasil t hitung yang lebih besar dari t tabel kesimpulan yang dapat ditarik adalah kinerja sesudah mengikuti pelatihan lebih tinggi dibandingkan kinerja sebelum mengikuti pelatihan. Maka, guru yang telah mengikuti pelatihan mempunyai kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan kinerja yang belum mengikuti pelatihan.

#### **D. Pembatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan pada penelitian antara lain:

1. Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti ingin melihat apakah terdapat perbandingan antara kinerja guru sesudah mengikuti pelatihan dengan kinerja guru

sebelum mengikuti pelatihan. Kinerja guru pada dasarnya bukan hanya dipengaruhi oleh sertifikasi tersebut, akan tetapi terdapat juga faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru seperti kondisi dan lingkungan kerja, komunikasi yang baik,serta kepemimpinan kepala sekolah sendiri.

2. Keterbatasan data yang digunakan oleh peneliti dimana peneliti hanya menggunakan skor atau nilai yang diperoleh dari Dokumen DP3.
3. Keterbatasan waktu, tenaga dan pengetahuan peneliti dalam melakukan penelitian dan untuk menyelesaikan penelitian sehingga penelitian ini masih banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna.

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tingkat kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Wilayah Jakarta Timur sesudah mengikuti pelatihan tergolong tinggi. Dengan rata-rata skor kinerja guru yang sudah mengikuti pelatihan sebesar **85,00**.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tingkat kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Wilayah Jakarta Timur sebelum mengikuti pelatihan tergolong sedang. Skor rata-rata kinerja guru sebelum pelatihan sebesar **81,98**.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan skor rata-rata kinerja guru sesudah pelatihan sebesar **85,00** lebih tinggi dibandingkan dengan skor rata-rata kinerja guru sebelum pelatihan sebesar **81,98**. Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru sesudah pelatihan lebih tinggi dibandingkan dengan kinerja guru sebelum pelatihan. Hal ini dapat dibuktikan melalui hipotesis yang menyatakan bahwa  $t$  hitung **5.33** lebih besar dari  $t$  tabel **1.73**.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan di atas, dapat dinyatakan implikasi di lapangan sebagai berikut:

1. Guru yang sudah mengikuti pelatihan memiliki menambah kemampuan yang baik dalam meningkatkan kinerjanya yakni dalam hal perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, evaluasi/penilaian pembelajaran, menyusun dan melaksanakan program bimbingan dan konseling, membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler, dan pengembangan profesi guru di Sekolah Menengah Pertama Wilayah Jakarta Timur sehingga kinerja guru tersebut dapat terus berkembang.
2. Guru yang telah bersertifikasi mempunyai pedoman dalam proses belajar mengajar yang baik sehingga mampu meningkatkan kinerjanya agar proses belajar dan mengajar dapat berjalan sesuai dengan tujuan pendidikan
3. Guru yang telah bersertifikasi memiliki kinerja lebih baik hal ini didukung pula oleh tunjangan yang didapat yaitu tunjangan profesi hal ini mempengaruhi kinerja guru tersebut agar lebih giat dalam bekerja.

## **C. Saran**

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran antara lain untuk :

1. Guru

Saran yang dapat diberikan kepada guru yang sudah melakukan pelatihan

maupun yang belum mengikuti pelatihan hendaknya dapat lebih tetap meningkatkan kinerjanya guna menghasilkan anak bangsa yang cerdas.

## 2. Peneliti

Dalam penelitian ini masih banyak ditemui kekurangan, sehingga masih banyak hal yang perlu digali serta diteliti mengenai kinerja guru dan pelatihan. Oleh karena itu, penelitian ini dapat dijadikan bahan rujukan bagi peneliti lain di Jurusan Pendidikan Administrasi Perkantoran yang ingin melakukan penelitian mengenai kinerja guru dan pelatihan.