

## **STUDI KOMPARATIF TENTANG PERBEDAAN KINERJA GURU PKN PNS DENGAN NON PNS (Studi pada SMP di Kota Singaraja)**

Nailatus Sa'adah, I M. Yudana, I G K Arya Sunu

Jurusan Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan  
Universitas Pendidikan Ganesha  
Singaraja, Indonesia

e-mail : {Naila.fas@gmail.com, yudana\_made08@yahoo.com,  
arya\_sunu@yahoo.co.id}

### **Abstrak**

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif. Tujuan penulis adalah (1) untuk mengetahui kinerja guru PKN PNS di SMP kota singaraja. (2) untuk mengetahui kinerja guru PKN Non PNS di SMP kota singaraja. (3) untuk mengetahui apakah ada perbedaan yang signifikan antara kinerja guru PKN PNS dengan Non PNS di SMP kota Singaraja. Penelitian ini menggunakan satu Variabel yaitu kinerja guru PKN dan dua subjek (PNS dengan Non PNS). Populasi penelitiannya adalah seluruh guru PKN PNS Dan Non PNS di SMP kota singaraja yang berjumlah 50 guru. Sampel penelitian menggunakan tabel penentuan dari Krejcie dan Morgan. Untuk jumlah populasi sebanyak 50 guru, jadi sampelnya yaitu 44 guru yang terdiri dari 22 guru PNS dan 22 guru Non PNS. Teknik yang digunakan adalah *purposive, stratified Proporsional Sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara penelitian lapangan, yaitu terjun langsung ke lokasi penelitian dengan prosedur pengedaran soal tes Uji Kompetensi Guru PKN dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kinerja guru PKN PNS di SMP kota Singaraja adalah kinerja yang baik terkait dengan perencanaan program kegiatan pembelajaran, pengelolaan kelas, dan evaluasi pembelajaran. (2) kinerja guru PKN non PNS di SMP kota Singaraja adalah kinerja yang baik terkait dengan perencanaan program kegiatan pembelajaran, pengelolaan kelas, dan evaluasi pembelajaran, (3) terdapat sedikit perbedaan yang signifikan jika hasil data di analisis menggunakan Uji-t dengan perolehan nilai  $t_{hitung}$  adalah 2,348 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5% dan  $dk = 42$  adalah 2,021. Dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel} = 2,348 > 2,021$  maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_A$  diterima.

**Kata kunci** : Kinerja Guru PKN, PNS, Honorer (Non PNS)

### **Abstract**

This research includes descriptive quantitative research. The purpose of this writer is (1) to know the performance of Civil Servant Civics teachers in junior high school in singaraja city. (2) to know the performance of honorary Civics teachers in junior high school in singaraja city. (3) to find out whether there is a significant difference between the performance of civil servant teachers and honorariums in junior high school in Singaraja city. This study uses a variable that is the performance of Civics teachers and two subjects (civil servants with honorary). The population of the research is all civil servant teachers who have civil servant status and honorary in junior high school in singaraja city which amounted to fifty teachers. The research sample used the determination table from Krejcie and Morgan. for the total population of fifty teachers, so the sample is four forty-four teachers consisting of twenty-two civil servant teachers and twenty-two honorary teachers. The technique used is *purposive, stratified proportional sampling*. Data collection method used is by way of field research, is to go directly to the location of research with the procedure of circulation test questions Competency Test of

Civics Teachers and questionnaires. The results of this study indicate that (1) the performance of civil servant teachers at in junior high school in Singaraja city is good performance related to planning of learning activity program, classroom management, and learning evaluation. (2) the performance of Civics Teachers Honorer teachers in junior high school in Singaraja city is a good performance related to planning of learning activity program, classroom management, and learning evaluation. (3) there is little difference if the result of data analysis using t-test with value  $t_{count}$  is 2,348 while  $t_{table}$  with significance level 5% and dk = 42 is 2,021. Thus  $t_{count}$  greater than at  $t_{table} = 2,348 > 2,021$  then,  $H_0$  rejected and  $H_A$  accepted.

**Kata kunci** : teacher perfomance, civil servant, Honorer

## PENDAHULUAN

Tantangan terberat yang dihadapi pendidikan di Indonesia saat ini adalah bagaimana menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing dalam dunia global. Contohnya guru di Jepang, masih banyak guru di Jepang tidak akan menyerah, dalam hal ini dapat dikaji betapa penting dan fundamentalnya pendidikan bagi negara Jepang. Dengan hal ini Jepang akhirnya menjadi negara maju yang miskin sumber daya alam (SDA) tetapi kaya dengan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Lalu bagaimana dengan Indonesia? Tentu sangat miris karena negara Indonesia kaya dengan SDA dan SDM tetapi negara ini justru mendapat sebutan negara terbelakang atau miskin. Banyak sumber daya alam kita yang dibeli dan diolah oleh negara lain. selanjutnya kita membelinya dengan harga yang lebih mahal. Negara Indonesia hanya baru sebatas bisa memproduksi barang mentah, tapi kurang kreatif dalam menambah nilai barang tersebut menjadi memiliki kualitas lebih baik.

Pemerintah Indonesia bukannya tanpa usaha untuk memperbaiki keadaan ini. berbagai upaya inovatif telah dilakukan oleh pemerintah, salah satunya yaitu masalah pendidikan diantaranya: mengubah kurikulum, peningkatan strata pendidikan guru, Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS), musyawarah guru pelajaran, penataan, seminar dan workshop. Ada juga lomba guru teladan sebagai upaya untuk memotivasi guru menunjukkan kompetensinya.

Dalam dua puluh tahun kebelakang, Indonesia telah mengubah kurikulum sebanyak 4 kali, mulai dari *Kurikulum 1994*, *Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK)*, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)* dan yang serentak diterapkan di tahun 2014 ini adalah *Kurikulum 2013*. Dari perubahan kurikulum yang dilakukan, ranah pendidikan diarahkan lebih lengkap yaitu mencakup ranah kognitif, afektif, dan psikomotor. Selain itu, perubahan kurikulum diarahkan mampu mengubah paradigma pendidikan yang lama, yaitu dari penguasaan materi menjadi mampu mendemonstrasikannya. Sehingga diharapkan setelah menyelesaikan pendidikannya siswa telah memiliki kecakapan hidup (*life skill*).

Selain perubahan kurikulum, guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah salah satu upaya revolusioner pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 sebagai perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian tersirat amanat bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang berperan sebagai pelayan masyarakat, dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Peranan dan kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat penting dan menentukan karena pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional.

Anggaran Negara yang dibelanjakan untuk kepentingan Pegawai

Negeri Sipil (PNS) dari tahun ketahun mengalami kenaikan, ditambah lagi dengan berlakunya remunerasi/ tunjangan kinerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Namun hal tersebut belum diimbangi dengan peningkatan profesionalisme dan integritas yang tinggi bagi komunitas Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam upaya mengatasi permasalahan ini, para pengambil kebijakan perlu melakukan perbaikan kedalam, yang salah satunya melalui pengembangan sumber daya manusia (SDM).

Dari pemaparan tentang guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat ditarik kesimpulan betapa pentingnya membangun pendidikan dengan jalan meningkatkan kualitas pendidikan terlebih dahulu. Hal ini disebabkan karena guru adalah orang terdepan dalam menjalankan pendidikan dan sekaligus yang langsung berhubungan dan bersentuhan dengan para murid. Guru harus senantiasa bisa meningkatkan kompetensinya dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai seorang guru. Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara ilmiah. Pencapaian dan peningkatan mutu pendidikan menjadi sebuah harapan, keinginan, tuntutan dan pandangan yang tidak semua orang bisa mengembannya. Dalam hal ini diperlukan seorang Guru, karena Guru adalah figur yang mulia. Kehadiran guru ditegah-tengah kehidupan manusia sangat penting. Ketidakberadaan guru yang dapat ditiru dan diteladani oleh manusia belajar dan berkembang, manusia tidak akan memiliki budaya-budaya, norma, dan agama. Jika ditengah kehidupan manusia tidak ada seorang guru, tidak ada peradaban yang dapat dicatat, kita akan tetap hidup dalam tradisi-tradisi kuno. Guru merupakan orang yang memberi bekal pengetahuan, pengalaman, nilai-nilai budaya, dan agama terhadap anak didik. Dalam proses pendidikan, guru memegang peran penting setelah orang tua dan keluarga dirumah. Di lembaga pendidikan guru menjadi orang pertama yang bertugas membimbing, mengajar, dan melatih anak didik mencapai kedewasaan. Kemudian

diharapkan anak didik mampu hidup dan mengembangkan dirinya ditengah masyarakat dengan bekal pengetahuan dan pengalaman yang sudah melekat didalam dirinya. (Martinis Yamin 2011: 47).

Guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar. Tugas dan peran guru dari hari kehari semakin berat, seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Guru sebagai komponen utama dalam dunia pendidikan dituntut untuk mampu mengimbangi bahkan melampaui perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang dalam masyarakat. Melalui sentuhan guru disekolah, diharapkan mampu menghasilkan peserta didik yang memiliki kompetensi tinggi dan siap menghadapi tantangan hidup dengan penuh keyakinan dan percaya diri yang tinggi (Kunandar 2011: 37).

Menurut Hadiyanto (2004: 1) tenaga pengajar di Indonesia seharusnya memainkan peran tenaga pengajar yang ideal yaitu : berkualifikasi pendidikan yang memadai, mempunyai visi dan misi sebagai tenaga pengajar, mampu mentransferkan ilmunya kepada peserta didik, mampu mengubah sikap atau mempengaruhi dan memotivasi peserta didik, sesuai dengan bidang/ kompetensinya, mampu menguasai kelas, menguasai materi pelajaran, menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi, berwawasan luas, berkomunikasi dengan baik, mempunyai prakarsa, mampu bekerja sama dengan baik, dan menjadi suri tauladan bagi peserta didik (Martinis Yamin dan Maisah, 2010: 90).

Profesi seorang guru mempunyai tugas untuk melayani masyarakat didalam bidang pendidikan. Dalam profesi ini seorang guru harus memberikan layanan yang optimal dan sebaik-baiknya didalam bidang pendidikan kepada masyarakat. Secara khusus seorang guru dituntut untuk memberikan layanan yang profesional kepada seorang siswa agar suatu tujuan pembelajaran mudah tercapai. Seorang guru yang dikatakan profesional adalah seorang guru yang

mempunyai kemampuan dan keahlian yang khusus dalam bidang keguruan. Sehingga guru mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan yang maksimal menurut Daryanto dan Titik Rachmawati (2013: 1).

Menurut Daryanto dan Titik Rachmawati, (2013: 14) seorang 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 tentu harus meningkatkan kemampuan dalam melakukan perencanaan pembelajaran, melakukan pelaksanaan pembelajaran, melakukan penilaian dalam pembelajaran, serta mampu memotivasi sekaligus membimbing peserta didik yang mengalami kesulitan dalam belajar.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2005 tentang Guru Pasal 52 ayat 1 mencakup kegiatan pokok yaitu; merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas-tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan tugas-tugas pokok (direktorat Jendral Peningkatan MPTK, 2009:6). Misalnya dalam hal merencanakan pembelajaran; guru wajib membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) pada awal tahun atau awal semester, sesuai dengan rencana kerja sekolah/madrasah. Melaksanakan pembelajaran; merupakan kegiatan interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru. Kegiatan tersebut merupakan kegiatan tatap muka. Menilai hasil pembelajaran; adalah serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan. Tugas-tugas ini merupakan tanggung jawab yang dimiliki oleh guru, baik yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil maupun yang berstatus sebagai guru honorer.

Guru mempunyai status kepegawaian yang berbeda yaitu guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sudah diangkat oleh negara dan guru Honorer yang belum diangkat oleh negara (Non PNS). Menurut (pasal 1 ayat 1 UU 43/1999) Pegawai Negeri merupakan warga negara RI yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberikan tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diberikan tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut (KBBi edisi 3) seorang guru honorer adalah guru yang tidak digaji sesuai dengan guru tetap, tetapi digaji sesuai dengan jumlah jam pelajaran yang sudah dipakai untuk mengajar. Akan tetapi mempunyai tujuan dan tanggungjawab yang sama yaitu memajukan pendidikan yang ada di Indonesia serta mencerdaskan anak bangsa. Guru PNS maupun Non PNS harus menjalankan profesinya sebagai pengajar yang profesional sesuai dengan peraturan yang dibuat oleh pemerintah.

Pegawai Negeri Sipil adalah salah satu contoh yang dapat penulis gambarkan, di mana kesejahteraan yang diberikan pemerintah kepada mereka sangat menjamin. Ini merupakan usaha pemerintah Indonesia dalam perannya demi menjamin mutu pendidikan.

Sebagai guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil, selain gaji pokok masih banyak lagi jenis tunjangan yang diberikan kepada mereka, misalnya tunjangan fungsional, tunjangan istri, tunjangan beras dan tunjangan anak. Selain itu ada lagi yang namanya insentif, baik yang berasal dari pemerintah Provinsi maupun yang berasal dari pemerintah tingkat kabupaten/kota.

Selain guru yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil, ada juga yang berstatus sebagai guru honorer. Guru honorer juga mendapat jaminan kesejahteraan baik guru honorer yang diangkat dari Pemerintah Pusat, Provinsi, Daerah Tingkat II, maupun Komite. Guru honorer juga diberi kesempatan oleh pemerintah Indonesia dalam pengembangan karir. Misalnya pemerintah

membuka kesempatan untuk menjadi guru pegawai negeri sipil dengan mengikuti tes atau dengan diangkat langsung dengan syarat-syarat tertentu misalnya mengangkat mereka yang berprestasi atau yang sudah lama mengabdikan dalam suatu lembaga sekolah.

Meskipun secara garis besar dapat kita lihat bahwa kesejahteraan yang diberikan pemerintah kepada guru-guru PNS lebih baik jika kita bandingkan dengan guru yang berstatus honorer, namun dengan demikian baik guru PNS maupun guru honorer memiliki tanggung jawab dan memiliki tuntutan peran yang sama dalam hal mendidik. Peran dan tanggung jawab yang diemban baik oleh guru PNS maupun guru honorer dalam melaksanakan tugas-tugas pokok sebagai guru maupun tugas-tugas tambahan adalah sama. Dengan kata lain antara guru PNS dan guru honorer merupakan tenaga pendidik yang sama-sama memiliki kewajiban dan tanggung jawab sesuai dengan profesi mereka sebagai guru.

Kinerja seorang tenaga pengajar (guru) adalah menyangkut seluruh aktifitas yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik ke arah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-biologis. (Martinis Yamin dan Maisah 2010: 87).

Dilihat dalam kenyataan yang sebenarnya kinerja guru masih belum banyak terlaksana dengan baik, apakah guru yang berstatus guru PNS mempunyai kinerja yang bagus sesuai dengan peraturan dan tanggungjawab dari pemerintah atau masih kurang baik dalam melakukan kinerja mengajarnya. Atau kinerja guru non PNS malah lebih bagus dari pada kinerja guru PNS. Jadi dapat disimpulkan bahwa jenjang status yang dimiliki oleh seorang guru sering kali menjadi motivasi dan semangat untuk menjadi guru yang mempunyai cara mengajar yang baik, kreatif dan inovatif agar menjadi guru yang profesional. Berdasarkan penjelasan diatas diketahui bahwa antara guru PNS dan Honorer (Non

PNS) mempunyai kewajiban dan tanggungjawab yang sama dalam kinerja mengajarnya.

Tetapi disini Penulis menemukan kelemahan pada kinerja guru-guru PNS dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka dibandingkan dengan guru honorer, padahal kesejahteraan guru PNS jauh lebih baik. Kelemahan tersebut terlihat baik dalam hal merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, maupun dalam melaksanakan tugas tambahan. Hal ini ditandai dengan gejala-gejala yang nampak sebagai berikut:

1. Sebagian guru PNS yang mengajar tidak membuat atau berpedoman pada RPP, sedangkan guru-guru honorer selalu membuat dan berpedoman pada RPP ketika mengajar di kelas
2. Terlihat bahwa guru-guru honorer lebih aktif membina para siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler dan pengembangan diri di sekolah dibandingkan dengan guru PNS.
3. Sebagian guru-guru PNS baru sibuk menyiapkan Perangkat Pembelajaran hanya ketika tim pengawas akan datang ke sekolah. Namun dalam hal ini tidak dijumpai pada guru-guru honorer.
4. Pada umumnya guru-guru PNS kurang tegas dalam menangani siswa yang melanggar peraturan sekolah.

Berdasarkan hal diatas mengenai pentingnya kinerja guru PNS dengan Non PNS, maka dari itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan Judul **“Studi Komparatif tentang Perbedaan Kinerja Guru Pkn PNS dengan Non PNS (Studi pada SMP di Kota Singaraja)”**.

## **METODE**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penelitian lapangan, yaitu terjun langsung dilokasi penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan.

Dalam penelitian ini hanya menggunakan satu Variabel Penelitian yaitu

Kinerja Guru PKn dan dua subyek (yakni Guru PKn PNS dan Non PNS/ Honoror). Kinerja Guru PKn tersebut terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Sampel penelitian menggunakan tabel penentuan sampel dari Krejcie dan Morgan yang mana untuk jumlah populasi sebanyak lima puluh guru, jadi sampelnya yaitu empat 44 guru yang terdiri dari 22 guru PNS dan 22 guru Non PNS (Honoror). Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive, stratified Proporsional Sampling*.

Adapun prosedur yang dilakukan oleh penulis, yaitu dengan cara pengedaran soal tes Uji Kompetensi Guru (UKG) pkn dan angket atau kuesioner. Tes uji kompetensi guru pkn digunakan untuk mengungkapkan data tentang Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Profesional (Untuk Uji ini berisi pertanyaan-pertanyaan objektif/pilihan ganda). Sedangkan Angket atau Kuesioner digunakan untuk mengungkapkan data tentang Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial. Dalam penelitian ini kedua tes tersebut hanya disebar kepada guru pkn PNS

dengan Non PNS di SMP Kota Singaraja yang sebagai sampel penelitian, dengan tujuan untuk menjaring data yang bertalian dengan variabel Kinerja Guru Pkn.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode survei dan menggunakan teknik analisis data yaitu t-test untuk menguji perbedaan kinerja guru PKn yang sudah berstatus PNS dengan yang Honoror (Non PNS). Pengujian analisis ini dilakukan dengan menggunakan *SPSS 16.0 for windows*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan dari hasil penelitian tentang kinerja guru PKn yang berstatus PNS dengan Non PNS di SMP Kota Singaraja, yaitu menunjukkan bahwa hasil dari kinerja guru PKn yang berstatus PNS adalah nilai maximum 107 daengan nilai minimum 105, sedangkan untuk kinerja guru PKn Non PNS adalah nilai maximum 106 dengan nilai minimum 104. Secara rinci data skor kinerja guru PKn yang berstatus PNS dengan Non PNS dapat ditunjukkan dalam tabel 1.

Tabel 1. Statistik Deskripsi

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
pns	22	2	105	107	106.23	.922	.851
non pns	22	2	104	106	105.18	.664	.442
Valid N (listwise)	44						

Dari tabel 1 tersebut dapat dilihat bahwa dari jumlah sampel sebanyak 44 guru PNS maupun Non PNS dan hasil dari tes Uji Kompetensi Guru yang berbentuk tes pilihan ganda dan kuesioner yang disebar sebanyak jumlah sampel tersebut maka diperoleh rata-rata (mean) dari skor PNS sebesar 106,23 dan rata-rata (mean) dari skor Non PNS sebesar 105,18. Skor tertinggi dari subjek PNS adalah 107 dari skor maksimum yang di capai sekitar 22 guru, dan untuk subjek Non PNS skor maksimum yang bisa diperoleh sekitar 22 guru. Untuk skor terendah yang di dapat

oleh guru dari subjek PNS sebanyak 105 begitu juga dengan subjek Non PNS skor terendahnya yaitu 104. Untuk subjek PNS terdapat range yaitu 2 dengan SD (*Standar Deviasi*) 922 dan *Varian* sebesar 851, sedangkan subjek Non PNS sebesar range 2 dengan SD (*Standar Deviasi*) 664 dan *Varian* sebesar 442.

Agar hasil pengujian terhadap Kinerja Guru PKn PNS dengan Non PNS signifikan, maka sebelumnya data-data dari subjek variabel harus memenuhi uji asumsi yaitu: Uji Normalitas data dan Uji Homogenitas varian. Adapun uji asumsi ini

dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya hubungan antara kinerja guru pkn PNS dengan Non PNS bersifat homogen atau tidak. Penganalisan data penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 16.0 *for windows*.

1. Uji Normalitas

Perhitungan uji normalitas dengan program SPSS 16.0 *for windows*. Dilakukan dengan teknik *One Sample Kolmogorof-Smirnov Test*. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 2. Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kinerja Guru PKn
N		44
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.58537447
Most Extreme Differences	Absolute	.231
	Positive	.231
	Negative	-.147
Kolmogorov-Smirnov Z		1.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.190

Dari tabel 2 tersebut dapat dilihat bahwa Skor kedua subjek dari variabel kinerja guru PKn (PNS dengan Non PNS) dari uji Kolmogorof Smirnov diperoleh signifikansi sebesar  $0,190 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa skor kedua subjek dari variabel kinerja guru (PNS dengan Non PNS) berdistribusi **Normal**.

1. Uji Homogenitas

Uji homogenitas varians dilakukan untuk mengetahui apakah data homogen atau tidak homogen. Hasil uji homogenitas dengan program SPSS 16.0 *for windows*.

Dilakukan dengan teknik *Test of Homogeneity of Variance*. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 3. Uji Homogenitas  
Test of Homogeneity of Variances**

kinerja guru pkn			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.895	2	19	.425

Dengan demikian dapat dilakukan uji hipotesis penelitian dengan rumus Uji-t polled varians. Hipotesis yang diambil yaitu terdapat perbedaan antara kinerja guru pkn yang berstatus PNS maupun yang Non PNS, untuk itu pengujian hipotesis dijabarkan menjadi hipotesis nol ( $H_0$ ) melawan hipotesis alternatif ( $H_A$ ).

Berikut ini adalah hasil berdasarkan analisis deskriptif telah diperoleh nilai rata-rata (Mean), Standar Deviasi (SD) dan varians dari subjek variabel yaitu PNS dan Non PNS yang disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4. Rata-rata, Standar Deviasi dan Varian Kinerja Guru PKn PNS dengan Non PNS (Honoror)**

Statistik	PNS	Non PNS (Honoror)
Rata-rata (Mean)	106,23	105,18
Standar Deviasi (SD)	0,922	0,664
Varians (S)	0,851	0,442
N	22	22

Jika terbukti bahwa kedua subjek tersebut berdistribusi normal dan berasal dari sampel dan populasi dengan varian yang homogen, maka dipergunakan analisis uji-t dengan taraf signifikansi 5% dengan rumus perhitungan sebagai berikut.

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left( \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

(Koyan, 2012)

keterangan :

$\bar{X}_1$  = Rerata skor dari subjek PNS

$\bar{X}_2$  = Rerata skor dari subjek Non PNS

$S_1^2$  = Varian dari subjek PNS

$S_2^2$  = Varian dari subjek Non PNS

$n_1$  = Banyak responden dari subjek PNS

$n_2$  = Banyak responden dari subjek Non PNS

Kriteria pengujian adalah  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% dengan derajat kebebasan (dk) =  $n_1 + n_2 - 2$ .

**Tabel 5. Rangkuman Hasil Analisis Uji-t**

No	Kinerja Guru PKn	N	dk	M	Varians	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Ket
1	PNS	22	42	106,23	0,851	2,348	2,021	$H_0$
2	Non PNS	22		105,18	0,442			ditolak dan $H_A$ diterima

Secara statistik dapat dirumuskan sebagai berikut :  $H_0 : \mu_1 = \mu_2$  melawan  $H_A : \mu_1 \neq \mu_2$  Arti hipotesis tersebut adalah :

1.  $H_0 : \mu_1 = \mu_2$  artinya tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja guru PKn PNS dengan Non Pns di SMP Kota Singaraja.
2.  $H_A : \mu_1 \neq \mu_2$  artinya terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja guru PKn PNS dengan Non Pns di SMP Kota Singaraja.

#### SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik perbedaan pada guru PKn yang berstatus PNS dan Non PNS (honoror), berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Dengan nilai

signifikansi 0,190 > 0,05 dan nilai t sebesar 2,348 yang artinya tidak ada perbedaan kinerja pada guru PKn berstatus PNS dan Non PNS (honoror). Berdasarkan analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa guru berstatus PNS memiliki mean empirik skala kinerja berada pada kategori tinggi, sedangkan guru berstatus Non PNS (honoror) memiliki mean empirik kinerja yaitu berada pada kategori tinggi. Berdasarkan mengajar dikelas mean kinerja guru yaitu mengajar di SMP dengan kategori sangat tinggi. Pada penelitian ini, ada beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti untuk guru PNS, guru Non PNS (honoror) dan peneliti selanjutnya.

Berdasarkan simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini, maka



dapat dikemukakan saran-saran yaitu guru yang berstatus PNS sebagai salah upaya pemerintah untuk meningkatkan kinerja guru terutama di guru PKn, hal tersebut hendaknya selalu dipertahankan dan dilaksanakan. Karena dengan adanya pegawai Negeri Sipil akan menjamin kualitas dan kesejahteraan guru.

Saran selanjutnya Bagi Guru PNS Profesi guru memberikan kesempatan bagi seseorang untuk mewujudkan hal-hal baik dalam kehidupannya, sehingga seseorang yang telah memilih profesi guru sebagai jalan hidupnya dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Guru memaknai setiap peristiwa dalam kehidupannya dengan mengarahkan perasaannya pada hal-hal yang positif.

Bagi Guru Honorer Walaupun upah guru honorer tidak sebanding dengan upah guru PNS tetapi tidak mempengaruhi kinerja seorang guru honorer, dalam hasil penelitian ini tidak ada perbedaan kinerja guru berstatus PNS dan guru Non PNS (honor). Hal ini membuktikan taraf kinerja guru honorer sama dengan guru berstatus PNS. Sebagai guru honorer yang belum mapan dalam hal gaji, hal tersebut di harapkan tidak membatasi kebahagiaan. Karena sebagai guru adalah pekerjaan yang mulia dan membutuhkan ke ikhlasan. Hal tersebut dapat memotivasi seseorang yang berasal dari dalam dirinya untuk tetap bahagia.

Bagi Peneliti Selanjutnya Berkaitan dengan penelitian kinerja guru PKn pada guru yang berstatus PNS dan Non PNS (honor), yang ingin mengkaji tema yang sama dapat mengembangkan hasil penelitian ini untuk lebih memahami sisi positif dari kehidupan guru. Penelitian ini juga dilakukan di Kota Singaraja semoga peneliti selanjutnya dapat melakukan ke wilayah lebih luas lagi, seperti Negara, Denpasar, Karangasem dan lainnya.

## **UCAPAN TERIMAKASIH**

Kedua Orang Tua Tercinta (Moh. Ali dan Khuzaimah) Terima kasih atas pengorbanan, dukungan, semangat, kasih sayang yang telah kalian berikan selama ini serta doa yang tiada henti untuk kesuksesan saya, karena tiada kata seindah lantunan doa dan tiada doa yang paling khusuk selain doa yang terucap dari orang tua. Ucapan terimakasih saja takkan pernah cukup untuk membalas kebaikan orang tua, maka dari itu terimalah persembahan bakti dan cinta ku untuk kalian dan Karena berkat beliau saya bisa menyelesaikan pendidikan saya sampai pada perguruan tinggi yang tak pernah terbayang sebelumnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Yamin, Martinis, (2011). *Paradigma Baru Pembelajaran*. Jakarta: Gaun Persada. Hal. 47.

Kunandar, 2011. *Langkah Mudah Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembang Profesi Guru*. Jakarta: Rajawali Pers. Hal 37.

Hadiyanto, 2004. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta. Hal. 1.

Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada press. Hal. 90.

Rachmawati, Titik dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kredinya*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media. Hal.1.

Rachmawati, Titik dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kredinya*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media. Hal.14.

*Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2005 tentang Guru Pasal 52 ayat 1.*

*Direktorat Jendral Peningkatan MPTK, 2009. Hal.6.*

*Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999. Tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.*

Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada press. Hal. 87.