



## Kajian Tingkat Kinerja Pegawai (Studi Pada SMA Negeri Kabupaten Lampung Selatan)

Zuriana<sup>1)</sup> ; Linda Septarina<sup>2)</sup> ; Ima Andriyani<sup>3)</sup>

<sup>1,2)</sup>Institut Informatika & Bisnis Darmajaya

<sup>3)</sup> Universitas Tridinanti, Palembang

Email: <sup>1)</sup> zuriana@darmajaya.ac.id; <sup>2)</sup> lindaseptarina@darmajaya.ac.id;

<sup>3)</sup> ima\_andriyani@univ-tridinanti.ac.id

### How to Cite :

Zuriana, Septariana, L, Andriyani, I. (2023). Kajian Tingkat Kinerja Pegawai (Studi Pada SMA Negeri Kabupaten Lampung Selatan). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11 (1) doi: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1>

### ARTICLE HISTORY

Received [16 November 2022]

Revised [25 Desember 2022]

Accepted [10 Januari 2023]

### KEYWORDS

Kinerja, Usia, Guru

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### ABSTRAK

Penelitian untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai dilaksanakan pada SMA N 1 Katibung dan SMA N 1 Sragi Kabupaten Lampung Selatan. Tingkat kinerja pegawai diprosikan dengan perbandingan kinerja pegawai dalam hal ini guru berdasarkan usia. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode komperatif. Peneliti menggunakan populasi para guru SMA N 1 Katibung dan SMA N 1 Sragi sebanyak 78 guru dan sampel yang ditetapkan sebanyak 34 guru honorer. Sample terbagi dalam guru dengan kategori usia tua 18 guru honorer dan guru kategori usia muda 16 guru honorer. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dan analisis data independent t-Test. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat perbedaan kinerja pegawai atau guru kategori usia tua dan guru dengan kategori usia muda pada SMA N 1 Katibung dan SMA N 1 Sragi Lampung Selatan.

### ABSTRACT

Research to determine the level of employee performance was carried out at SMA N 1 Katibung and SMA N 1 Sragi, South Lampung Regency. The level of employee performance is proxied by a comparison of employee performance in this case teachers by age. The type of research used is quantitative with a comparative method. The researchers used a population of teachers from SMA N 1 Katibung and SMA N 1 Sragi as many as 78 teachers and a set sample of 34 honorary teachers. The sample is divided into teachers with an old age category of 18 honorary teachers and teachers in the young age category of 16 honorary teachers. The sampling technique uses purposive sampling techniques and independent t-Test data analysis. The result of this study is that there are differences in the performance of employees or teachers in the old age category and teachers with the young age category at SMA N 1 Katibung and SMA N 1 Sragi Lampung Selatan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berkualitas dapat diciptakan melalui lembaga pendidikan sebagai penyelenggara pendidikan formal. Pendidikan mendapat kepercayaan masyarakat dalam mempersiapkan dan mengantarkan generasi anak bangsa untuk mampu bersaing dalam kompetisi

global yang kian hari semakin terasa dampaknya terhadap berbagai aktivitas kehidupan bermasyarakat. Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 20; 2003, proses pendidikan secara nasional Indonesia memiliki tujuan yaitu: mengembangkan 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 yang demokratis serta bertanggung jawab. (Menurut Supardi 2020:1-2).

Guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan suatu negara. Berbagai kajian dan hasil penelitian yang menggambarkan tentang peran strategis dan menentukan guru dalam mengantarkan keberhasilan pendidikan suatu negara dapat dijabarkan di bawah ini: "bahwa keberhasilan pembaruan sekolah 2 sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator, dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran" (Mulyasa, 1995: 9).

Kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolalan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencana, maka guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan, sebagai pengelola maka guru harus mampu men takan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa. Kinerja guru memiliki peranan yang sangat penting dalam tujuan pendidikan di sekolah. Sekolah tersebut akan terlihat lebih aktif apabila kinerja dari guru tersebut baik. Kinerja guru yang ditunjukkan dapat diamati dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, tentu sudah dapat mencerminkan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan ke arah yang lebih baik (Utami, 2021).

Tempat penelitian yang pertama adalah SMA N 1 KATABUNG yang berlokasi pada Jl. Raden Waras, Tanjungan, Kec. Katibung, Kab. Lampung Selatan, Prov. Lampung. Sekolah ini didirikan pada tanggal 4 Desember 2007 yang berakretasi A dengan No.SK (123/BAP-SM/12-LPG/2016). Yang memiliki guru sebanyak 40 guru, guru PNS sebanyak 15, guru honorer sebanyak 18 dan tenaga honorer sebanyak 7. Tempat penelitian yang ke dua adalah SMA N 1 SRAGI berlokasi Jl. Lapangan Jati Desa Mandalasari Kec. Sragi Kab. Lampung Selatan Prov. Lampung. Sekolah ini berdiri pada tanggal 31 Mei 2010 yang memiliki akretasi B dengan No. SK (133/BAP-SM/LPG/XI/2017). Yang memiliki guru sebanyak 40 guru, guru PNS sebanyak 13, guru honorer sebanyak 16 dan tenaga honorer sebanyak 12.

Penilaian kinerja guru pada SMA N 1 Katibung dengan nilai 98.21 atau 125%. Pencapaian target kerja ini sudah mencapai dengan amat baik, namun dari 14 capaian penilaian kinerja tahun 2021 SMA N 1 Katibung terdapat kinerja guru yang belum optimal dalam melaksanakan Tugas Tambahan. Hal ini dapat dilihat dari poin no 11 yaitu "Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif". Penilaian kinerja guru pada SMA N 1 Sragi dengan nilai 96.43 atau 125%. Pencapaian target kerja ini sudah mencapai dengan amat baik, namun dari 14 capaian penilaian kinerja tahun 2021 SMA N 1 Sragi terdapat kinerja guru yang belum optimal dalam menilai hasil pembelajaran dan membimbing yang terdapat pada poin no 6 yaitu "Komunikasi dengan peserta didik" dan melatih peserta didik pada poin no 14 "Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif".

Hubungan antara usia dengan kinerja menjadi semakin penting, ada kepercayaan luas bahwa kinerja semakin menurun dengan bertambahnya usia. Terlepas dari kepercayaan tersebut atau salah, banyak orang percaya akan hal itu dan bertindak berdasarkan kepercayaan itu, adanya reaitas bahwa pekerja berusia tua semakin banyak. Peraturan Negara untuk berbagai maksud dan tujuan, umumnya mengatus batas usia pensiun. Akan tetapi guru tua dinilai lebih spesifik, pengalaman, pertimbangan, etika kerja, dan komitmen yang semakin kuat.

Guru yang berusia tua umumnya lebih bertanggung jawab, disiplin, tertib, teliti, berhati-hati, bermoral dan loyal dari pada guru yang berusia muda. Pada SMA N 1 Katibung bahwa semakin tua usia guru, maka Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif. Guru yang berusia tua umumnya lebih bertanggung jawab, disiplin, tertib, teliti, berhati-hati, bermoral dan loyal dari pada guru yang berusia muda. Pada SMA N 1 Sragi bahwa semakin tua usia guru, maka komunikasi dengan peserta didik dan Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflekti

## LANDASAN TEORI

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi disekolah menurut Luthan (1995) disampaikan dalam karakteristik budaya organisasi di sekolah mengenai: observed behavioral regularities, norms, dominant value, philosophy, rules, organization climate.

1. Observed behavioral regularities, budaya organisasi di sekolah ditandai dengan kebertauran cara bertindak dari seluruh anggota sekolah yang diamati.
2. Norms, budaya organisasi di sekolah ditandai dengan adanya norma-norma yang berisi tentang standar perilaku dari anggota sekolah baik bagi siswa maupun guru. Standar yang dicapai siswa berhubungan dengan pencapaian hasil belajar yang akan menentukan seorang siswa dapat dinyatakan lulus atau naik kelas atau tidak.
3. Dominant Values, kerangka pencapaian mutu pendidikan menjadi hal utama bagi seluruh warga sekolah.
4. Philosophy, budaya organisasi di sekolah ditandai dengan adanya keyakinan dari seluruh anggota organisasi dalam memandang tentang sesuatu secara hakiki, misalnya tentang waktu, manusia dan sebagainya yang menjadikan kebijakan organisasi.
5. Rules, adanya ketentuan dan aturan yang mengikat bagi seluruh anggota organisasi yang bersumber dari kebijakan sekolah setempat maupun dari pemerintah.
6. Organization Climate, ditandai dengan adanya iklim organisasi dimana setiap anggota sekolah dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif.

### Kinerja Guru

Kinerja merupakan hasil yang sudah diperoleh atau sudah dicapai dari tindakan yang sudah dilaksanakan, dikerjakan seseorang dalam melakukan kerja atau suatu tugas. Kinerja dapat berbentuk prestasi kerja atau yang sering disebut dengan performance yang diperoleh selama satu periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Hasil kinerja dapat dilihat secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. (Mangkunegara, A.A. Prabu, 2005:67).

Kinerja guru adalah tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar Menurut Afandi (2018:151). Indikator yang digunakan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik dan melaksanakan tugas tambahan. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didiknya di bawah bimbingannya. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan dalam menjalankan tugasnya dan menggambarkan suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama beraktivitas (Supardi, 2020:54)

### Penilaian Kinerja Guru (PKG)

Penilaian kinerja guru menurut Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 merupakan penilaian tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan dan jabatannya. Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara rutin setiap tahun dengan 14 (empat Belas) kompetensi bagi guru pembelajaran dan 17 (tujuh belas) kompetensi bagi guru BK/Konselor dan pelaksanaan tugas

tambahan lainnya yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Penilaian kinerja guru menurut (Mulyasa, 2013:91) memiliki tujuan:

1. Menentukan tingkat kompetensi seorang guru.
2. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah
3. Menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru
4. Menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesionalan berkelanjutan bagi guru
5. Menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta mempertaruhkan sikap-sikap yang positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasinya
6. Menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.

### **Indikator Kinerja Guru**

Pengukuran kinerja yang menempatkan atasan dan guru sebagai subjek yang menilai kinerja guru menurut Afandi (2018:156-163) diperlukan instrumen penilaian kinerja guru yaitu daftar cek, skala nilai, teknik pilihan kemampuan, teknik kejadian penting, teknik pencatatan prestasi, teknik skala perilaku kerja terakhir, teknik review informasi dari laanan, tes dan obserfasi pelaksanaan pekerjaan dan teknis evaluasi kinerja komperatif. Indikator kinerja seorang guru adalah sebagai berikut:

1. Merencanakan Pembelajaran, yang dituangkan ke dalam Rencana Penyelenggaraan Pembelajaran (RPP) yang akan menjadi peangan guru dalam menyiapkan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan belajar dan pembelajaran yang diselenggarakan.
2. Melaksanakan Pembelajaran, penyampaian pengetahuan teori tentang belajar mengajar sangat diperlukan pula tingkat kemahiran dan keterampilan teknis pembelajaran misalnya prinsip-prinsip mengajar, metode mengajar, keterampilan, menilai hasil belajar siswa, keterampilan memilih strategi pendekatan mengajar.
3. Menilai hasil pembelajaran, penilaian hasil yang dicapai siswa baik secara ilmunatif observative yaitu pengamatan terus menerus tentang perubahan dan kemajuan yang dicapai siswa maupun secara structural objektif yang berhubungan dengan pemberian skor, angka atau nilai hasil belajar siswa.
4. Membimbing dan melatih peserta didik atau siswa.
5. Melaksanakan tugas tambahan, terdiri dari tugas struktural dan tugas khusus.

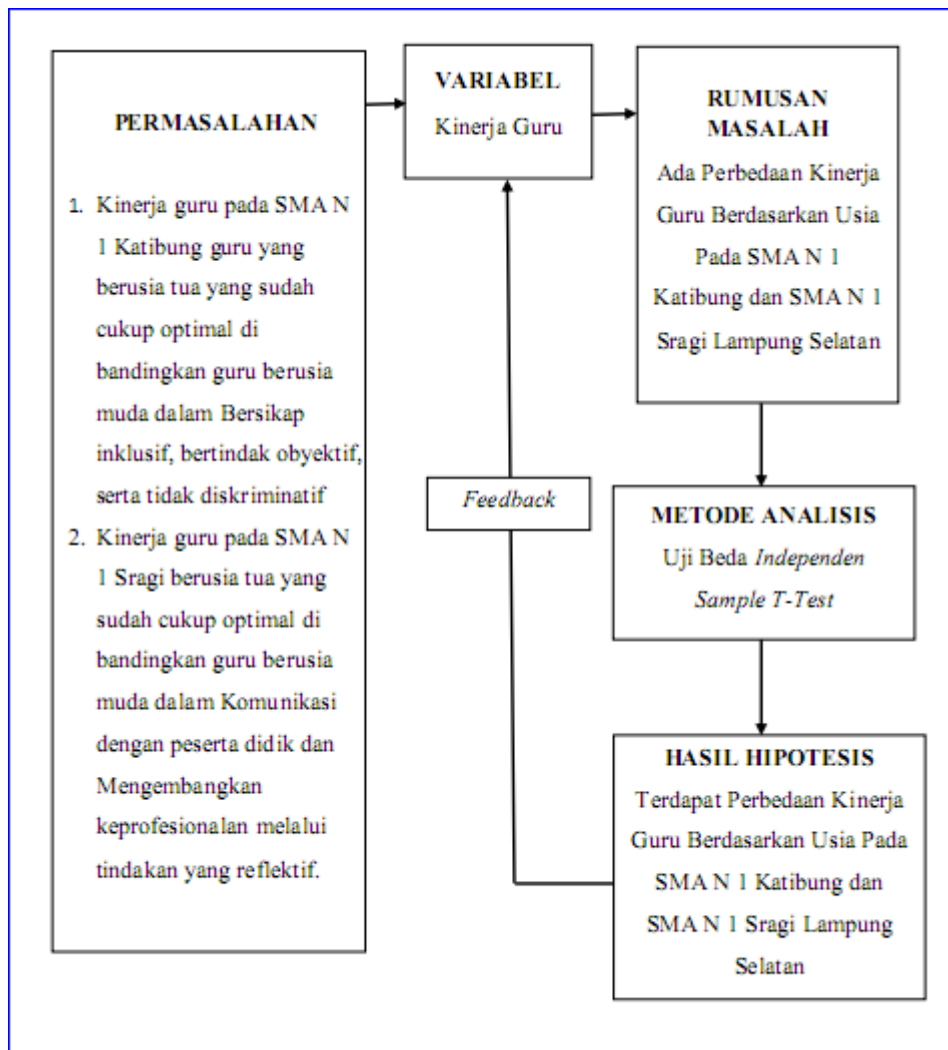
### **Hipotesis Penelitian**

Penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ha: Ada perbedaan kinerja guru pada SMA N 1 Katibung dan SMA N Sragi, Kabupaten Lampung Selatan berdasarkan usia.

Ho: Tidak ada perbedaan kinerja guru pada SMA N 1 Ketibung dan SMA N Sragi, Kabupaten Lampung Selatan berdasarkan usia.

## Kerangka Pemikiran



## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

### Jenis Penelitian

Menurut Suliyanto (2018:20) Jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif, dimana data kuantitatif adalah bentuk data angka atau bilangan. Dalam penelitian ini menggunakan metode komparatif pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui perbandingan kinerja guru berdasarkan usia pada SMA N 1 Ketibung dan SMA N 1 Sragi Lampung Selatan menggunakan uji beda independent sample t-test dengan jumlah sampel sebanyak 34 orang guru

### Sumber data

Data yang dihasilkan oleh penelitian merupakan data hasil akhir dari proses pengelolaan selama berlangsungnya penelitian. Sumber data yang digunakan dalam proses penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode data penelitian lapangan (Field Research) menggunakan kuesioner

## Uji Persyaratan

Menurut Suliyanto (2018:223) Validasi Instrumen adalah tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur yang melakukan fungsi ukurannya. Uji validitas dimaksudkan untuk menguji ketepatan item-item dalam kuisioner, apakah item-item yang ada mampu menggambarkan dan menjelaskan variabel yang diteliti. Menurut Suliyanto (2018:254) Uji Reabilitas untuk menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Pengujian validitas menggunakan korelasi Product Moment SPSS dengan rumus:

$$R = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r = koefisien korelasi antara X dan Y
- N = jumlah responden
- X = jumlah skor item
- Y = jumlah skor total seluruh item

## Uji Persyaratan Analisis Data

Sebelum dilakukan uji t test (independent t test) dilakukan uji kesamaan varian dengan F test (Levene's Test), uji ini digunakan untuk mengidentifikasi apakah varian dari kedua kelompok ini sama atau tidak. Artinya jika varian sama, maka penggunaan Equal Variances Assumed (diasumsikan varian sama) dan jika varian berbeda menggunakan Equal Variances Not Assumed (diasumsikan varian berbeda). Pengujian dua varian sampel (Levene's Test For Equality of Variances).

## Metode Analisis Data

Menurut Suliyanto (2018) Uji independent samples t-test uji ini digunakan untuk membandingkan dua rata-rata dari dua variabel dimana antar sampel. Tujuan dari independen sampel T-test adalah untuk membandingkan rata-rata dari dua grup yang tidak berhubungan satu dengan yang lain, apakah kedua grup tersebut mempunyai rata-rata yang sama atau tidak secara signifikan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pembahasan

Responden guru laki-laki sebanyak 29,4 persen dan guru perempuan sebanyak 40,6 persen dengan rentang usia responden untuk usia 22 tahun sampai 30 tahun sebanyak 52,9 persen dan rentang usia 31 tahun sampai 39 tahun sebanyak 47,1 persen.

**Tabel 1. Hasil Uji Independent Sampels t-Test Berdasarkan Usia**

Equal Variance Assumed	Sig (2 tailed)
Usia	0,001

Sumber data peneliti 2022

Berdasarkan uji Independent Sample T-Test menunjukkan hasil nilai probabilitas (Sig) 0,001 < 0,05, maka hipotesis atau Ha diterima dan Ho ditolak yang berarti secara signifikan terdapat

perbedaan kinerja guru pada SMA N 1 Katibung dan SMA N 1 Sragi, Kabupaten Lampung Selatan berdasarkan usia.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sa'adah, Martadani, dan Taqiyuddin (2021) menyatakan bahwa terdapat perbedaan kinerja berdasarkan usia.

Berdasarkan tabel group statistics kinerja berdasarkan usia penjelasan yang memperlihatkan nilai mean.

**Tabel 2. Hasil Uji Group Statistic Kinerja Guru Berdasarkan Usia**

Kinerja Berdasarkan Usia	N	Mean
22 - 30 Tahun	18	119,28
31 - 39 Tahun	16	136,19

Sumber data peneliti 2022

Tabel tersebut memberikan informasi bahwa kinerja guru di usia 22 tahun- 30 tahun memiliki nilai mean sebesar 119,28 dan kinerja guru di usia 31 tahun - 39 tahun memiliki nilai mean sebesar 136,19. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat diartikan bahwa nilai rata-rata kinerja guru di usia 31 tahun - 39 tahun tinggi dibandingkan nilai rata-rata kinerja guru di usia 22 Tahun - 30 Tahun. Dilihat dari usia, pastinya usia yang sudah lebih tua cenderung lebih banyak pengalaman, misalnya pengalaman kerja, pengalaman dalam menyelesaikan segala sesuatu masalah atau krisis dalam suatu instansi pendidikan. Muspawi (2021) dalam penelitiannya mengatakan kinerja guru adalah hal penting dikarenakan guru sebagai figur sentral dalam melayani pendidikan siswa di sekolah dan kepribadian serta prestasi siswa dapat terbentuk.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan T-test dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Kinerja guru pada SMA N 1 Katibung guru yang berusia tua dinilai lebih spesifik, pengalaman, pertimbangan, etika kerja, dan komitmen yang semakin kuat dibandingkan guru usia muda dalam Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif 2. Kinerja guru pada SMA N 1 Sragi berusia tua dinilai lebih spesifik, pengalaman, pertimbangan, etika kerja, dan komitmen yang semakin kuat dibandingkan guru usia muda dalam Komunikasi dengan peserta didik dan Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif cukup optimal Maka, terdapat perbedaan kinerja Guru SMA Negeri 1 Katibung dan SMA Negeri 1 Sragi Kabupaten Lampung Selatan berdasarkan usia.

### Saran

Guru usia muda dan usia tua diharapkan berbagi ilmu dalam memilih dan mengorganisir materi ajar untuk pembelajaran. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variable pendidikan terakhir, guru bersertifikasi serta lamanya bekerja sebagai perbandingan dan mengukur tercapainya kinerja pegawai dalam hal ini seorang guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi (2018). Manajemen Sumber Daya: Teori, Konsep Dan Indikator, Pekanbaru Riau, Edisi Ke-2, Zanafa Publishing.
- Luthan, F. (1995). Organizational Behavior. Singapore: McGraw-Hill.Inc.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu DR (2005). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung. Penerbit Refika Aditama.

- Mulyasa, E. (2013). Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 21(1),101-106.
- Sa'adah, L., Martadani, L., & Taqiyuddin, A. (2021). Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Pada PT Surya Indah Food Multirasa Jombang. Jurnal Inovasi Penelitian, 2(2), 515-522.
- Suliyanto (2018) Metode Penelitian Bisnis, Ed.1-Yogyakarta: Andi
- Supardi (2020). Kinerja Guru. Edisi Ke-2 PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (web site <https://peraturan.go.id/common/dokumen/ln/2003/uu20-2003.pdf>)
- Utami, S. H., Rahman, A., & Baryanto, B. (2020). Kinerja Guru Tidak Tetap Dan Efektivitas Pembelajaran. Didaktika: Jurnal Kependidikan, 14(1), 44-59.