

**PERBANDINGAN KINERJA GURU PENDIDIKAN JASMANI  
OLAHRAGA DAN KESEHATAN ANTARA GURU PNS DAN  
NON PNS DI KAPANEWON GODEAN SLEMAN**

**TESIS**

**Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk  
mendapatkan gelar Magister Pendidikan**



**Oleh:**

**SUWARNI WIDYOWATI  
NIM. 21604251011**

**PROGRAM STUDI PROGRAM MAGISTER  
PENDIDIKAN JASMANI SEKOLAH DASAR  
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
TAHUN 2023**

## ABSTRAK

**Suwarni Widyowati:** Perbandingan Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga Dan Kesehatan Antara Guru PNS Dan Non PNS Di Kapanewon Godean Sleman. **Tesis. Yogyakarta: Program Studi Program Magister Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan Universitas Negeri Yogyakarta, 2023.**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbandingan kinerja guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan (PJOK) yang berstatus PNS dan non-PNS di Kapanewon Godean Sleman. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif komparatif. Sampel penelitian sebanyak 35 orang guru PJOK yang terdiri dari 10 orang guru PNS dan 25 orang guru non-PNS yang dipilih dengan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diadaptasi dari instrumen penelitian sebelumnya. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial.

Studi menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja guru PJOK SD PNS dan non-PNS dalam enam aspek, yaitu perencanaan pembelajaran ( $p=0,369$ ), pelaksanaan pembelajaran ( $p=0,185$ ), penilaian hasil belajar ( $p=0,740$ ), melatih dan membimbing ( $p=0,804$ ), tugas tambahan ( $p=0,402$ ), dan mengembangkan kegiatan profesi ( $p=0,492$ ). Nilai  $p$  untuk setiap perbandingan lebih besar dari nilai signifikansi 0,05.

Disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja guru PJOK SD PNS dan Non-PNS pada enam aspek yang diamati, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar siswa, melatih dan membimbing siswa, melaksanakan tugas tambahan, dan mengembangkan kegiatan profesi. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya memberikan dukungan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru PJOK SD, baik PNS maupun Non-PNS, agar dapat memberikan pembelajaran yang lebih efektif dan berkualitas bagi siswa.

Kata kunci: guru PJOK, PNS, non-PNS, kinerja, SD

## ***ABSTRACT***

**Suwarni Widyowati:** Comparison of Physical Education, Sports and Health (PESH) Teacher Performance Between Civil Servant and Non-Civil Servant Teachers in Kapanewon Godean Sleman. **Thesis. Yogyakarta: Master's Program in Physical Education for Elementary Schools, Department of Physical Education for Elementary Schools, Faculty of Sports Science and Health, Yogyakarta State University, 2023.**

This study aims to analyze the comparison of Physical Education, Sport and Health (PESH) teacher performance between civil servant and non-civil servant teachers in Kapanewon Godean Sleman. The research method used is quantitative research with a comparative descriptive approach. The research sample consisted of 35 PESH teachers, including 10 civil servant teachers and 25 non-civil servant teachers selected by purposive sampling technique. Data were collected through questionnaires adapted from previous research instruments. Data analysis was performed using descriptive and inferential statistical techniques.

The study shows that there is no significant difference in the performance of Elementary School Physical Education, Sport, and Health (PJOK) teachers who are PNS and non-PNS in six aspects, namely lesson planning ( $p = 0.369$ ), lesson implementation ( $p = 0.185$ ), assessment of learning outcomes ( $p = 0.740$ ), coaching and guidance ( $p = 0.804$ ), additional tasks ( $p = 0.402$ ), and professional development ( $p = 0.492$ ). The  $p$ -values for each comparison are greater than the significance value of 0.05.

It is concluded that there is no significant difference in the performance of PNS and non-PNS Elementary School PJOK teachers in the six aspects observed, namely lesson planning, lesson implementation, assessment of student learning outcomes, coaching and guidance of students, implementation of additional tasks, and professional development. The implication of this study is the importance of providing support and training to improve the quality of learning and performance of Elementary School PJOK teachers, both PNS and non-PNS, so that they can provide more effective and quality learning for students.

**Keywords:** PESH teachers, civil servants, non-civil servants, performance, elementary school

## **PERNYATAAN KEASLIAN KARYA**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Suwarni Widyowati

Nomor Mahasiswa : 21604251011

Program Studi : Program Studi S2 Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar

Dengan ini menyatakan bahwa tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 2 Mei 2023



Suwarni Widyowati  
21604251011





## LEMBAR PENGESAHAN

### PERBANDINGAN KINERJA GURU PENDIDIKAN JASMANI OLAHRAGA DAN KESEHATAN ANTARA GURU PNS DAN NON PNS DI KAPANEWON GODEAN SLEMAN

SUWARNI WIDYOWATI  
NIM : 21604251011

Dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis  
Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan Universitas Negeri Yogyakarta  
Tanggal : 2 Mei 2023

#### TIM PENGUJI

	Tanda tangan	Tanggal
Dr. Hari Yulianto, M.Kes (Ketua/Penguji)		5-5-2023
Dr. Nurhadi Santoso, M.Pd (Sekretaris/Penguji)		5/5-2023
Prof. Dr. Erwin Setyo Kriswanto, M.Kes (Pembimbing/Penguji)		7-5-2023
Prof. Dr. Sumaryanto, M.Kes (Penguji Utama)		8-5-2023

Yogyakarta, Mei 2023  
Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Dekan,



Prof. Dr. Wawan Sundawan Suherman, M.Ed.  
NIP. 196407071988121001

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, yang telah melimpahkan keberkahan dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.

Penulisan tesis ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan dari Universitas Negeri Yogyakarta. Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Suami tercinta Edi Wahyu Sasongko, Anak-ana saya Ilham Sasongko dan Fadhilah Sasongko serta teman-teman seperjuangan Program Magister PJSD FIKK UNY angkatan 2021 yang telah memberikan dukungan, semangat, dan doa dalam menyelesaikan tesis ini

Kami berharap hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pendidikan jasmani, olahraga, dan kesehatan.

Yogyakarta, 2 Mei 2023



Suwarni Widyowati  
NIM. 216041251011

## KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik. Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan dari Universitas Negeri Yogyakarta.

Penelitian ini berjudul "Perbandingan Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan antara Guru PNS dan Non PNS di Kapanewon Godean Sleman", yang bertujuan untuk menganalisis perbedaan kinerja guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan (PJOK) yang berstatus PNS dan non-PNS di Kapanewon Godean Sleman. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Yogyakarta, bapak Prof. Dr. Sumaryanto, M.Kes., AIFO, yang berperan penting dalam mengembangkan visi dan misi universitas serta memimpin lembaga tersebut menuju kesuksesan serta menciptakan lingkungan akademik yang kondusif bagi pengembangan penelitian, pendidikan, dan pengabdian masyarakat.
2. Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan Universitas Negeri Yogyakarta, Prof. Dr. Wawan Sundawan Suherman, M.Ed., serta seluruh staf di Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan dan dukungan untuk menyelesaikan tesis ini.

3. Koorprodi Program Magister Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar, Universitas Negeri Yogyakarta, bapak Dr. Aris Fajar Pambudi, M.Or.
4. Prof. Dr. Erwin Setyo Kriswanto, M.Kes, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi selama penulisan tesis ini.
5. Keluarga tercinta tercinta yang selalu memberikan dukungan dan semangat selama penulisan tesis ini.

Penelitian ini tidak mungkin terwujud tanpa dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang pendidikan jasmani, olahraga, dan kesehatan.

Yogyakarta, 2 Mei 2023



Suwarni Widyowati  
NIM 216041251011

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
ABSTRAK .....	ii
<i>ABSTRACT</i> .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA .....	iv
LEMBAR PENGESAHAN .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	xiii
A. Latar Belakang Masalah .....	1
C. Fokus dan Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan Penelitian .....	6
E. Manfaat Penelitian .....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	9
A. Kajian Teori .....	9
1. Guru .....	9
2. Status Kepegawaian .....	13
3. Kinerja Guru .....	17
B. Kajian Penelitian yang Relevan .....	25
C. Alur Pikir .....	26
D. Hipotesis Penelitian .....	28
BAB III METODE PENELITIAN .....	30
A. Jenis Penelitian .....	30
B. Waktu dan Tempat Penelitian .....	30
C. Populasi dan Sampel .....	31
D. Sumber Data .....	33
E. Instrumen Penelitian .....	33
F. Teknik Pengumpulan Data .....	36
G. Analisis Data .....	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	39
A. Diskripsi Karakteristik Data .....	39
1. Jenis Kelamin .....	39
2. Jenjang Pendidikan .....	40
3. Status Kepegawaian .....	41
B. Hasil Penelitian .....	41
1. Uji Normalitas .....	41
2. Perencanaan Pembelajaran .....	42
3. Pelaksanaan Pembelajaran .....	44
4. Penilaian Hasil Belajar .....	45
5. Melatih dan Membimbing .....	46
6. Tugas Tambahan .....	48

7. Mengembangkan Kegiatan Profesi .....	49
C. Pembahasan.....	50
1. Perencanaan Pembelajaran .....	50
2. Pelaksanaan Pembelajaran.....	54
3. Penilaian Hasil Belajar.....	57
4. Melatih dan Membimbing .....	59
5. Tugas Tambahan.....	61
6. Mengembangkan Kegiatan Profesi .....	62
BAB V.....	65
A. Kesimpulan .....	65
B. Saran .....	65
C. Keterbatasan Penelitian.....	66
E. Implikasi Hasil Penelitian .....	68
Daftar Pustaka .....	70

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jenis kelamin.....	40
Tabel 2. Jenjang Pendidikan .....	40
Tabel 3. Status Kepegawaian .....	41
Tabel 4. Uji Normalitas.....	42
Tabel 5. Rata-rata perencanaan pembelajaran Guru .....	43
Tabel 6. Uji Mann-Whitney Perencanaan Pembelajaran .....	43
Tabel 7. Rata-rata pelaksanaan pembelajaran guru.....	44
Tabel 8. Uji Mann-Whitney pelaksanaan pembelajaran .....	45
Tabel 9. Rata-rata penilaian hasil belajar guru.....	45
Tabel 10. Uji Mann-Whitney penilaian hasil belajar .....	46
Tabel 11. Rata-rata melatih dan membimbing guru.....	47
Tabel 12. Uji Mann-Whitney melatih dan membimbing .....	47
Tabel 13. Rata-rata tugas tambahan guru PJOK SD PNS dan Non PNS.....	48
Tabel 14. Uji Mann-Whitney tugas tambahan .....	48
Tabel 15. Rata-rata mengembangkan kegiatan profesi guru.....	49
Tabel 16. Uji Mann-Whitney mengembangkan kegiatan profesi .....	50

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian .....	77
Lampiran 2. Form Instrumen Penelitian .....	78
Lampiran 3. Daftar Hadir Subjek Peneliti.....	82
Lampiran 4. Pengisian Lembar Instrumen oleh Subjek Peneliti.....	84
Lampiran 5. Data Mentah Penelitian .....	89
Lampiran 6. Olahdata Penelitian.....	92
Lampiran 7. Dokumentasi Kegiatan .....	94

## **BAB I PENDAHULUAN**

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

Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia menjadi salah satu perhatian utama pemerintah. Salah satu faktor yang memengaruhi kualitas pendidikan adalah kualitas guru. Cara guru mengajar dapat dipengaruhi oleh perspektif mereka terhadap materi pembelajaran. Guru yang merasa nyaman dengan topik tersebut, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan pengajaran yang efektif dan menarik bagi siswa (Margot & Kettler, 2019: 1-16). Menggunakan keterampilan komunikasi non-verbal yang efektif dapat memberikan dampak positif pada suasana hati siswa dan pencapaian akademik mereka (Bambaeeroo & Shokrpour, 2017: 51). Guru yang berkualitas dapat memberikan pengaruh positif terhadap proses pembelajaran dan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, peningkatan kualitas guru perlu menjadi prioritas dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Sertifikasi guru dilakukan di Indonesia untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Melalui sertifikasi, diharapkan guru memiliki kompetensi dan kualifikasi yang memadai dalam mengajar sehingga mampu memberikan pembelajaran yang efektif dan berkualitas kepada siswa. Dengan demikian, sertifikasi guru diharapkan dapat meningkatkan hasil belajar siswa dan kualitas pendidikan secara keseluruhan di Indonesia. Meskipun telah dilakukan berbagai studi, belum ditemukan bukti kuat yang menunjukkan

bahwa sertifikasi guru secara signifikan meningkatkan hasil belajar siswa dan kinerja guru (Kusumawardhani, 2017: 590-618), berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chu et al., (2015: 14-24) menunjukkan bahwa memiliki seorang guru yang mendapat peringkat tertinggi dari administrator lokal memiliki dampak positif pada prestasi siswa. Hal ini berarti bahwa guru yang dinilai sangat baik oleh administrator lokal dapat membantu siswa dalam mencapai hasil belajar yang lebih baik. Kedua hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa masih ada perdebatan mengenai efektivitas sertifikasi guru sebagai cara untuk meningkatkan hasil belajar siswa dan kinerja guru, dan bahwa faktor-faktor lain seperti kualitas dan penilaian guru juga berperan penting dalam mencapai hasil belajar siswa yang lebih baik.

Survey yang dilakukan di Arizona dengan melibatkan guru-guru yang bekerja selama tiga tahun diketahui bahwa kondisi kerja yang baik sangat penting untuk mempertahankan kinerja guru di sekolah, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan bagi siswa-siswa di sekolah tersebut. Penelitian ini memberikan informasi yang penting untuk membuat kebijakan pendidikan yang lebih baik untuk mempertahankan guru dan meningkatkan kualitas pendidikan di seluruh negara (Geiger & Pivovarova, 2018: 604-625). Kondisi kerja mencakup faktor-faktor seperti gaji, beban kerja, kualitas program persiapan guru, lingkungan kerja, dukungan dari kepala sekolah dan staf, serta kesempatan untuk berkembang secara profesional (Toropova et al., 2021: 71-79)

Salah satu perbincangan yang sering timbul dalam dunia Pendidikan di Indonesia adalah ketidaksetaraan dalam status kepegawaian guru, yang mungkin dapat berdampak pada kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Terdapat beberapa jenis status kepegawaian guru seperti Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), Honorer, Kontrak, dan K2 yang memiliki perbedaan dalam hak dan kewajiban, termasuk dalam hal penilaian kinerja. Meskipun demikian, semua jenis guru bertanggung jawab untuk mengembangkan kurikulum dan pembelajaran yang sesuai dengan standar pendidikan nasional (Nurdin, 2021: 10-19).

Data Pokok Pendidikan (Dapodik) adalah data khusus untuk guru pendidikan jasmani yang menghitung bahwa ada kebutuhan satu juta guru di sekolah negeri, namun hanya 60% dari jumlah tersebut yang diisi oleh guru PNS. Hal ini mengakibatkan pelayanan pendidikan yang kurang optimal. Untuk mengatasi hal ini, pada tahun 2021 Kemdikbudristek melakukan seleksi pengadaan PPPK untuk Jabatan Fungsional Guru. Meskipun lebih dari setengah guru di Indonesia adalah PNS, yaitu sebanyak 1.520.354 orang atau 52%, masih terdapat 48% guru yang bukan PNS sehingga kesejahteraan mereka perlu diperhatikan. Sebanyak 704.503 orang adalah guru honor sekolah, setara dengan 24% dari total guru di Indonesia, dan 401.182 orang merupakan guru tetap yayasan. Hasil penelitian menyebutkan bahwa untuk memastikan guru berkualitas tinggi di Indonesia, diperlukan peningkatan kriteria seleksi penerimaan guru, penguatan mentoring, program pembinaan

guru baru, atau program orientasi guru, dan peningkatan kualitas lembaga pelatihan guru (Suryani, 2021: 70-88).

Data di atas menunjukkan gambaran secara umum bahwa adanya ketidaksetaraan dalam status kepegawaian guru di Indonesia dan juga kebutuhan akan peningkatan kualitas guru untuk memastikan pelayanan pendidikan yang optimal. Dari gambaran umum tersebut, secara kusus dan spesifik penelitian ini akan difokuskan kepada Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan (PJOK) pada tingkat Sekolah Dasar (SD) sebagai subjek dan dengan mengambil asumsi terhadap permasalahan yang sama. sebagai subjek.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pemerintah dalam menentukan kebijakan pendidikan yang lebih baik untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, khususnya dalam hal peningkatan kualitas guru PJOK. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat memberikan informasi yang berguna bagi guru dalam meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

## **B. Identifikasi Masalah**

Saat ini, ada perdebatan tentang perbedaan kinerja guru pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan (PJOK) yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan non-PNS. Beberapa orang berpendapat bahwa guru PJOK PNS cenderung lebih baik dalam kinerja perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, melakukan penilaian hasil belajar siswa, melatih dan membimbing siswa, melaksanakan tugas tambahan, mengembangkan

kegiatan profesi dibandingkan dengan guru PJOK non-PNS. Namun, pendapat lain mengatakan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara kinerja kedua kelompok guru PJOK tersebut. Beberapa permasalahan teridentifikasi antara lain:

1. Kualitas pendidikan dan pelatihan yang diterima oleh guru PJOK PNS dan non-PNS berbeda. Guru PJOK PNS mungkin memiliki akses ke pelatihan dan pengembangan profesional yang diselenggarakan oleh institusi pemerintah, seperti Badan Pengembangan dan Pelatihan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Di sisi lain, guru PJOK non-PNS mungkin harus mencari pelatihan dan pengembangan profesional sendiri, dan biasanya harus membayar untuk biaya tersebut sendiri.
2. Status kepegawaian yang mempengaruhi motivasi dan kepercayaan diri guru PJOK dalam menjalankan tugas mereka.
3. Perbedaan gaji dan tunjangan antara guru PJOK PNS dan non-PNS.
4. Perbedaan tuntutan pekerjaan dan beban kerja antara guru PJOK PNS dan non-PNS.
5. Lingkungan kerja dan dukungan yang tersedia untuk guru PJOK PNS dan non-PNS yang kurang mendukung dari pihak sekolah, seperti dukungan manajerial, dukungan dari kepala sekolah, dan dukungan dari rekan kerja lainnya, dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja guru PJOK.
6. Belum diketahuinya perbandingan kinerja guru PNS dan non PNS PJOK di Kapanewon Godean Sleman.

### **C. Fokus dan Rumusan Masalah**

Fokus komponen utama yang dinilai dalam penilaian kinerja guru mengacu pada peraturan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pada bab tentang kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi. Guru yang akan difokuskan pada penelitian ini adalah guru PJOK SD di Kapanewon Godean, Sleman, Yogyakarta. Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat perbedaan kinerja antara guru PJOK SD PNS dan Non-PNS pada aspek perencanaan pembelajaran?
2. Apakah terdapat perbedaan kinerja antara guru PJOK SD PNS dan Non-PNS pada aspek pelaksanaan pembelajaran?
3. Apakah terdapat perbedaan kinerja antara guru PJOK SD PNS dan Non-PNS pada aspek penilaian hasil belajar siswa?
4. Apakah terdapat kinerja antara guru PJOK SD PNS dan Non-PNS pada aspek melatih dan membimbing siswa?
5. Apakah terdapat kinerja antara guru PJOK SD PNS dan Non-PNS pada aspek melaksanakan tugas tambahan?
6. Apakah terdapat kinerja antara guru PJOK SD PNS dan Non-PNS pada aspek mengembangkan kegiatan profesi?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fokus dan rumusan masalah yang sudah dijelaskan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
2. Mengetahui perbedaan kinerja antara guru PJOK SD PNS dan Non-PNS pada aspek perencanaan pembelajaran.
3. Mengetahui perbedaan kinerja antara guru PJOK SD PNS dan Non-PNS pada aspek pelaksanaan pembelajaran.
4. Mengetahui perbedaan kinerja antara guru PJOK SD PNS dan Non-PNS pada aspek penilaian hasil belajar siswa.
5. Mengetahui kinerja antara guru PJOK SD PNS dan Non-PNS pada aspek melatih dan membimbing siswa.
6. Mengetahui kinerja antara guru PJOK SD PNS dan Non-PNS pada aspek melaksanakan tugas tambahan.
7. Mengetahui kinerja antara guru PJOK SD PNS dan Non-PNS pada aspek mengembangkan kegiatan profesi.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah dijelaskan diatas maka manfaat dari penelitian ini antara lain sebagai berikut ini:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Memberikan informasi yang berguna bagi pemerintah dalam menentukan kebijakan pendidikan yang lebih baik, khususnya dalam hal peningkatan kualitas guru, dengan mempertimbangkan perbedaan status kepegawaian guru.

- b. Memberikan informasi yang berguna bagi guru dalam meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai tenaga pengajar.
- c. Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dan peningkatan kualitas penelitian dalam bidang pendidikan.
- d. Membantu meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia dengan meningkatkan kinerja guru, terutama dalam mata pelajaran PJOK SD
- e. Menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian serupa atau terkait dengan topik ini.

## 2. Manfaat praktik

- a. Memberikan informasi bagi pemerintah dan lembaga pendidikan untuk mengembangkan program pelatihan dan pengembangan profesional yang memenuhi kebutuhan guru PJOK PNS dan non-PNS di wilayah tersebut.
- b. Menunjukkan pentingnya pemerataan sumber daya pendidikan dan kesempatan pelatihan untuk meningkatkan kualitas pengajaran guru PJOK di seluruh wilayah.
- c. Mendorong pengembangan praktik-praktik terbaik dalam mengelola dan meningkatkan kinerja guru PJOK, terutama dalam hal pengajaran dan pengembangan profesional.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Guru**

###### **a. Definisi Guru**

Guru adalah seorang yang berprofesi sebagai pengajar dan pendidik (Noor, 2020: 55). Dijelaskan dalam Undang-undang No. 14 tahun 2005 Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru merupakan seorang yang telah mengabdikan dirinya untuk mengajarkan suatu ilmu mendidik, mengarahkan, dan melatih peserta didik agar memahami ilmu pengetahuan yang diajarkan (Safitri & Sos, 2019: 15). Ilmu bukan sekedar pengetahuan (*knowledge*), tetapi merupakan rangkuman dari sekumpulan pengetahuan berdasarkan teori-teori yang sudah disepakati berlaku untuk umum, diperoleh melalui serangkaian prosedur sistematis, diuji dengan seperangkat metode yang diakui dalam bidang ilmu tertentu (Rahman, 2020: 13).

Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian, pekerjaan dan membutuhkan persyaratan khusus. Menjadi guru profesional harus memiliki empat kompetensi diantaranya: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial

dan kompetensi profesional. guru profesional harus memiliki keterampilan mengajar yang baik, memiliki wawasan yang luas, menguasai kurikulum, menguasai media pembelajaran, penguasaan teknologi, memiliki kepribadian yang baik dan menjadi suri tauladan yang baik (Jamin, 2018: 19-36).

Pendidikan jasmani merupakan bidang ilmu yang juga memiliki peran yang sangat penting terutama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan dengan berbagai aktivitas jasmani dan dapat memperoleh kesehatan dan kebugaran tubuh. Pendidikan jasmani mampu memberikan stimulan aspek fisik maupun nonfisik yang menyangkut kemampuan kerja, berfikir dan keterampilan sehingga peningkatan kualitas sumber daya manusia yang tangguh dapat tercapai (Arifin, 2017: 1)

Disimpulkan bahwa guru adalah seorang pengajar suatu ilmu, dengan tugas utama adalah mendidik, membimbing, mengarahkan, mengajar, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik

#### **b. Peran Guru**

Peran guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar merupakan elemen kunci dalam pengelolaan pembelajaran. Guru harus merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran dan membangun hubungan timbal balik yang baik di antara semua anggota proses pembelajaran. Guru juga harus berperan sebagai fasilitator, motivator, demonstrator, mediator dan evaluator, dalam

pengelolaan kelas yang inovatif. Salah satu indikator manajemen pembelajaran pada kelas inovatif adalah pembelajaran yang berpusat pada peserta didik (Minsih, 2018: 20-27). Adapun penjabaran peran guru menurut Anwar, (2018: 73-74) sebagai berikut:

- 1) Fasilitator yaitu menyediakan kemudahan-kemudahan bagi peserta didik dalam proses belajar mengajar. Peran guru sebagai fasilitator mempunyai pengaruh terhadap efektivitas belajar peserta didik (Rahmawati & Suryadi, 2019: 26)
- 2) Pembimbing yaitu membantu peserta didik mengatasi kesulitan pada proses belajar mengajar
- 3) Penyedia lingkungan yang berarti menciptakan lingkungan belajar yang menantang bagi peserta didik agar dapat belajar dengan semangat.
- 4) Model, yaitu mampu dijadikan sebagai percontohan bagi para peserta didik agar mampu berperilaku sesuai dengan norma
- 5) Motivator yaitu turut menyebarkan usaha-usaha pembaharuan kepada peserta didik. Langkah yang dapat dilakukan guru adalah dengan mencoba bersikap terbuka, membimbing peserta didik untuk memahami dan memanfaatkan potensi diri, menciptakan hubungan yang serasi, serta merangsang keaktifan para peserta didik (Manizar, 2015: 204-222)
- 6) Pengembangan kognitif yaitu menyebarluaskan ilmu dan teknologi kepada peserta didik

7) Manajer yaitu memimpin kelompok peserta didik dalam kelas sehingga tercapainya proses belajar mengajar. Tugas guru dalam proses belajar meliputi tugas padagogis dan tugas administrasi. Tugas paedagogis merupakan tugas membimbing dan memimpin (Sanjani, 2020: 35-42). pengelolaan pembelajaran (learning management) dalam tugas-tugas fungsional guru akan terlaksana secara efektif dan efisien apabila guru mampu melakukan perannya sebagai *manajer of instruction* dalam menciptakan situasi belajar melalui pemanfaatan fasilitas belajar-mengajar (Buchari, 2018: 106-124)

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kemajuan teknologi yang semakin canggih peranan guru tidak dapat digantikan secara menyeluruh, namun guru harus dapat beradaptasi dengan kebutuhan untuk membekali peserta didik dikemudian hari. Hasil studi yang dilakukan oleh Lubis (2020: 2) peran guru yang tidak dapat digantikan tersebut antara lain: teladan dalam tindakan, sikap ataupun karakter dan inspiratif serta passion. Interaksi guru dan peserta didik dalam pembelajaran dapat membangun dan mengembangkan karakter peserta didik.

Peran guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar merupakan elemen kunci dalam pengelolaan pembelajaran. Guru juga harus berperan sebagai fasilitator, motivator, demonstran, mediator dan evaluator, dalam pengelolaan kelas inovatif. Salah satu

indikatornya pengelolaan pembelajaran pada kelas inovatif yang berpusat pada siswa (Minsih, 2018: 27)

## **2. Status Kepegawaian**

Administrasi kepegawaian negara adalah pengelolaan kepegawaian negara atau pegawai negeri yang dikaji sebagai ilmu dan seni mempelajari proses penggunaan tenaga manusia mulai penerimaan hingga pemberhentiannya. Secara fungsional, administrasi kepegawaian negara adalah mengatur dan mengurus penggunaan tenaga kerja manusia sebagai usaha kerja sama dalam merumuskan tujuan, sasaran pokok kebijaksanaan politik, dan menyusun organisasi untuk menyelenggarakan pelaksanaan tujuan sasaran pokok/kebijaksanaan politik itu (Anggara, 2016: 7)

Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian).

Aparatur Sipil Negara atau selanjutnya disingkat ASN adalah pegawai pemerintah yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan di pemerintahan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ASN terbagi menjadi dua jenis yaitu Pegawai Negara Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Kebanyakan orang

menganggap bahwa PNS dan PPPK mempunyai status yang sama. Namun, keduanya punya definisi, hak, manajemen, dan bahkan proses seleksi yang berbeda pula. Perbedaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

a. PNS dan PPPK dari segi Status Kepegawaian

Berdasarkan UU NO. 5/2014 dijabarkan bahwa PNS dan PPPK memiliki status yang berbeda. PNS merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Sedangkan PPPK merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang.

b. PNS dan PPPK berdasarkan Hak

Seorang ASN tentunya mempunyai hak atau kewenangan yang diberikan dan dilindungi oleh hukum, serta kewajiban yang perlu ditunaikan. Dalam Undang-Undang diatur bahwa PNS dan PPPK memiliki kewajiban yang sama. Sedangkan dari segi hak, PNS berhak memperoleh gaji, tunjangan, dan fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, perlindungan, serta pengembangan kompetensi. Sedangkan PPPK berhak memperoleh gaji dan tunjangan, cuti, perlindungan, dan pengembangan kompetensi. Berdasarkan pasal 92 UU ASN, Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan bantuan hukum. Sedangkan untuk pengembangan kompetensi ASN PNS dan

PPPK diatur sebagai berikut: 1) Pelaksanaan pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun, 2) Pengembangan kompetensi bagi PPPK dilakukan paling lama 24 (dua puluh empat) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun masa perjanjian kerja.

c. PNS dan PPPK dari segi Manajemen

Manajemen ASN terbagi atas Manajemen PNS dan Manajemen PPPK. Manajemen PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan Manajemen PPPK diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Ada beberapa poin manajemen PNS yang tidak ada dalam manajemen PPPK yang kemudian menjadi perbedaan keduanya antara lain pangkat dan jabatan, pengembangan karir, pola karir, promosi, mutasi, serta jaminan pensiun dan jaminan hari tua. Calon PNS yang kemudian menjadi PNS dan kemudian mempunyai jabatan dan jenjang karir berupa pangkat dan golongan yang terus berkembang setiap tahun, dapat mengisi jabatan struktural dan fungsional sekaligus. Sedangkan PPPK umumnya hanya dapat mengisi jabatan fungsional saja. Tidak ada jenjang karir karena PPPK adalah pegawai dengan perjanjian kerja dengan masa kerja yang telah ditentukan. Hal inilah yang juga menjadi

dasar terkait jaminan pensiun dan jaminan hari tua yang tidak diberikan kepada ASN PPPK.

d. PNS dan PPPK dari segi Masa Kerja

PNS dan PPPK juga memiliki perbedaan dalam masa kerjanya. PNS memiliki masa kerja sampai memasuki masa pensiun, yaitu 58 (lima puluh delapan) tahun bagi Pejabat Administrasi dan 60 (enam puluh) tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi. Sementara untuk PPPK, masa kerjanya sesuai surat perjanjian yang telah disepakati. Masa hubungan perjanjian kerja bagi PPPK paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja.

e. PNS dan PPPK berdasarkan Proses Seleksi

Perbedaan selanjutnya adalah dari proses seleksi CPNS dan PPPK. Untuk mengikuti seleksi CPNS minimal berusia 18 (delapan belas) tahun dan maksimal 35 (tiga puluh lima) tahun. Untuk PPPK berusia minimal 20 (dua puluh) tahun dan maksimal 59 (lima puluh sembilan) tahun, untuk PPPK Guru. Selain itu, dalam seleksi CPNS terdapat tahapan Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) yang memiliki 3 materi soal yaitu Tes Wawasan Kebangsaan (TWK), Tes Intelegensi Umum (TIU), dan Tes Karakteristik Pribadi (TKP), dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) sesuai dengan formasi yang diambil. Sementara untuk seleksi PPPK terdapat 4 (empat) materi yaitu kompetensi manajerial, kompetensi teknis, kompetensi sosial kultural, dan wawancara.

Disamping perbedaan yang telah dijabarkan diatas, seorang CPNS, PNS dan PPPK yang datang dari berbagai macam latar belakang profesi harus memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat. Maka dari itu, ASN perlu memiliki nilai-nilai dasar (*core values*) yang menjadi fondasi budaya kerja ASN yang profesional

### **3. Kinerja Guru**

#### **a. Definisi Kinerja**

Definisi kinerja menurut Abdullah (2014) merupakan prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah prestasi yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam pekerjaan tersebut (Pianda, 2018: 43). Pernyataan diatas menjelaskan bahwa tenaga pendidik termasuk guru perlu memiliki standar kinerja yang seharusnya tampak saat yang bersangkutan menunaikan tugasnya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Ufaira & Hendriani (2020: 212-221) terdapat beberapa hal yang memengaruhi motivasi kerja, antara lain *quality of work life* dan kompetensi profesional. Motivasi kerja pun juga dapat berdampak kepada kinerja guru honorer, bila motivasi kerja ditambah dengan kepuasan kerja akan

memengaruhi produktivitas maupun efektivitas dari guru honorer. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah dengan mengukur kinerjanya. Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Suatu instansi tidak hanya ada pegawai PNS tetapi ada juga pegawai Non PNS. Permasalahan yang terjadi menurut hasil penelitian Pernanda (2021: 37-44) Pegawai Non PNS tidak bisa mengambil keputusan yang lebih sama seperti dengan pegawai PNS dan jarang ada yang menempati jabatan struktural penting dalam instansi. Sifatnya hanya membantu yang ditugaskan langsung oleh atasan dan kepala bagian.

Problematika yang dihadapi oleh guru honorer dan guru non pendidikan, salah satunya kesejahteraan guru honorer dan guru non pendidikan yang dikarenakan adanya perbedaan pemberian pendapatan. Kemudian, adanya kesulitan bagi guru honorer dalam mengubah statusnya menjadi guru pegawai negeri. Salah satu yang paling signifikan adalah problematika kesejahteraan yang perlu diperhatikan dan dicari solusinya (Nugraha et al., 2022: 10019-10025)

#### b. Kriteria Kinerja

Pengembangan perangkat penilaian kinerja guru didasarkan pada pengertian bahwa kinerja guru adalah kompetensi yang terwujud pada tindakan guru ketika bekerja. Terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi guru dengan kinerja guru (Damanik, 2019: 2). Menyusun

Standar Kompetensi Guru (SKG) dan menyebutkan guru yang baik harus memiliki 4 kompetensi antara lain; 1) penguasaan bidang studi, 2) pemahaman tentang peserta didik, 3) penguasaan pembelajaran yang mendidik dan 4) mengembangkan kepribadian dan profesionalisme.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dudung (2018: 9-19) untuk meningkatkan profesionalitas guru dapat dilakukan dengan melibatkan perguruan tinggi di dalam upaya penguatan kompetensi profesional, memberdayakan forum guru pada bidang mata pelajaran, mengembangkan kapasitas pengawas sekolah atau mata pelajaran yang bertugas membina kemampuan profesional para guru, memperkuat dan mengintensifkan peran Pusat Pelatihan dan Pengembangan Guru (PPPUG) sesuai rumpun bidang ilmu, menyelenggarakan kegiatan workshop atau pelatihan intensif untuk mematangkan penguasaan materi ajar para guru, memberikan beasiswa studi lanjut bagi para guru.

Guru yang Profesional harus memiliki ketrampilan mengajar yang baik, memiliki wawasan yang luas, menguasai kurikulum, menguasai media pembelajaran, mampu menguasai teknologi, memiliki kepribadian yang baik dan menjadi teladan yang baik (Jamin, 2018: 19-36)

#### c. Penilaian Kinerja

Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Kinerja guru adalah

kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran yang dilihat dari penampilannya dalam melakukan proses belajar mengajar (Pianda, 2018). Secara garis besar terdapat standar kinerja guru mengacu pada 12 kompetensi yang harus dimiliki oleh guru antara lain: 1) menyusun rencana pembelajaran, 2) melaksanakan pembelajaran, 3) menilai prestasi belajar, 4) melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik, 5) memahami landasan kependidikan, 6) memahami kebijakan pendidikan, 7) memahami tingkat perkembangan peserta didik, 8) memahami pendekatan pembelajaran yang sesuai materi pembelajaran, 9) menerapkan kerjasama dalam pekerjaan, 10) memanfaatkan kemajuan IPTEK dalam pendidikan, 11) menguasai keilmuan dan keterampilan sesuai materi pembelajaran dan 12) mengembangkan profesi.

Terdapat 6 (enam) elemen metode penilaian kinerja karyawan menurut Warella et al (2021) antara lain:

- 1) *Rating scale*, evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.
- 2) *Checklist*, metode ini adalah untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat yang menggambarkan kinerja karyawan. Metode ini biasa memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai.

- 3) Metode peristiwa kritis (*critical incident method*), penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilaian yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan-catatan ini disebut peristiwa kritis. Metode ini sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada karyawan dan mengurangi kesalahan kesan terakhir.
- 4) Metode peninjau lapangan (*field review method*) s
- 5) Tes dan observasi kerja, bila jumlah pekerja terbatas penilaian kinerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan yang valid dan reliabel.
- 6) Method ranking, penilaian membandingkan satu dengan karyawan lain. Kelemahan metode ini adalah kesulitan untuk menentukan faktor-faktor pembanding.

Evaluasi merupakan bentuk umpan balik tentang berbagai hal kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensi yang dapat bermanfaat kinerja. Kinerja merupakan sesuatu yang penting yang dipengaruhi oleh kepuasan yang dapat dinilai melalui proses evaluasi (Sinollah & Hermawanto, 2019)

#### d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja

Terdapat tiga perangkat yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, antara lain:

- 1) Variabel individual terdiri dari a) kemampuan dan keterampilan, b) latar belakang, keluarga, tingkat sosial, penggajian dan c) demografis: umur, asal usul dan jenis kelamin
- 2) Variabel organisasi terdiri dari a) sumber daya, b) kepemimpinan, c) imbalan, d) struktur dan e) desain pekerjaan
- 3) Variabel psikologis terdiri dari a) persepsi, b) sikap, c) kepribadian, d) belajar dan e) motivasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah. Berikut penjelasan masing-masing faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru.

- 1) Tingkat pendidikan hal ini didasarkan pada jenjang pendidikan yang semakin tinggi maka makin banyak guru itu belajar tentang ilmu pengetahuan dan keterampilan, sehingga dimungkinkan kinerjanya akan baik.
- 2) Supervisi pengajaran merupakan serangkaian kegiatan membantu guru meningkatkan kemampuannya.
- 3) Program penataran dilakukan untuk memberikan bekal kemampuan akademik guna menentukan cara penyampaian materi dan pengelolaan interaksi belajar mengajar

- 4) Iklim yang kondusif, pengelolaan kelas yang baik, pengaturan fasilitas pengajaran, sarana dan prasarana pengajaran serta media pengajaran. Selain itu hubungan antar pribadi yang baik antara individu pelaksana pendidikan membuat suasana sekolah menyenangkan dan sebagai sumber semangat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.
- 5) Kondisi fisik dan mental dapat menunjang guru untuk melaksanakan fungsi dan tugas-tugasnya dengan baik
- 6) Tingkat pendapatan dapat diartikan hak seorang guru pada tingkat kesejahteraan baik intensif, gaji, kenaikan gaji ataupun asuransi kesehatan
- 7) Kemampuan manajerial kepala sekolah memiliki peran yang penting hal ini berdasarkan kepada kegiatan administrasi suatu lembaga, kegiatan administratif mencakup pengaturan proses belajar mengajar, kepeserta didikan, personalia, peralatan pengajaran, gedung, perlengkapan, keuangan serta hubungan masyarakat.

Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya didukung beberapa faktor antara lain: motivasi kinerja guru, etos kinerja, lingkungan kinerja, tugas dan tanggung jawab dan optimalisasi kinerja. Berikut penjabaran dari masing-masing faktor:

- 1) Motivasi kinerja guru, motivasi dipengaruhi oleh dua hal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri (intrinsik) dan faktor yang

berasal dari luar diri (ekstrinsik). Motivasi yang kuat dalam diri maka guru akan melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya.

- 2) Etos kinerja guru, setiap guru memiliki etos kerja yang berbeda. Guru dengan etos kerja yang baik akan melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan mendukung kualitas kerja.
- 3) Lingkungan kinerja guru yang baik dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja.
- 4) Tugas dan tanggung jawab, guru harus memahami tentang tugas dan tanggung jawabnya baik tugas pokok maupun tugas tambahan yang berhubungan dengan pembelajaran
- 5) Optimalisasi kelompok kerja guru

Indikator kinerja yang dapat dilihat dari peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar-mengajar.

- 1) Kemampuan merencanakan proses pembelajaran meliputi: menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, menyesuaikan analisa materi pembelajaran, menyusun program semester, menyusun program pembelajaran.
- 2) Kemampuan melaksanakan kegiatan pembelajaran meliputi: tahap pra pembelajaran, tahap pembelajaran dan tahap evaluasi
- 3) Kemampuan mengevaluasi dapat meliputi: evaluasi normatif, evaluasi formatif dan laporan hasil evaluasi
- 4) Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan

## **B. Kajian Penelitian yang Relevan**

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sandi & Yani, (2022) dengan judul “Analisis Perbandingan Kinerja Guru PNS Dengan Guru Honorer Pada SMAN 2 Woha Kabupaten Bima” didapatkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara kinerja Guru PNS Dengan Guru Honorer Pada SMAN 2 Woha Kabupaten Bima
2. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Masinambow & Taroreh (2017) dengan judul “Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai PNS dan Non PNS di Politeknik Negeri Manado” tidak ada perbedaan yang signifikan antara pegawai PNS dan Non PNS yang menjadi perbedaannya hanyalah status, gaji, serta pengambilan keputusan.
3. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pernanda (2021) dengan judul “Perbedaan Kinerja Guru Honorer Dengan Pegawai Negeri Sipil Pegawai Non PNS” tidak bisa mengambil keputusan yang lebih sama seperti dengan pegawai PNS dan jarang ada yang menempati jabatan struktural penting dalam instansi. Sifatnya hanya membantu yang ditugaskan langsung oleh atasan dan kepala bagian.
4. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiyawan (2017) dengan judul “Perbedaan Kebahagiaan Guru di Tinjau Dari Status Guru PNS dan Non PNS (Honorer)” diperoleh kesimpulan bahwa guru berstatus PNS lebih bahagia dari guru non PNS (honorer).

### **C. Alur Pikir**

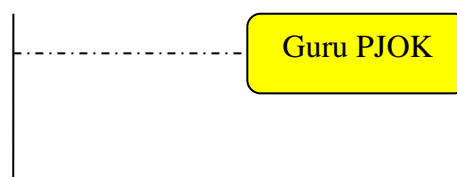
Tenaga pendidik atau guru merupakan salah satu garda terdepan dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Melalui pendidikan yang bermutu dan mengikuti perkembangan jaman akan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dimasa yang akan datang. Jumlah penduduk di Indonesia yang cukup banyak dan demografi yang terbagi atas kepulauan menjadi permasalahan dalam pemerataan tenaga pendidik. Kuantitas guru di Indonesia sampai saat ini masih perlu ditambah dan diperlukan juga kualitas yang sesuai dengan kompetensi yang sudah dirumuskan. Kompetensi yang disebutkan dalam UU No. 14 Tahun 2005 ini merupakan standar kompetensi yang wajib dimiliki guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

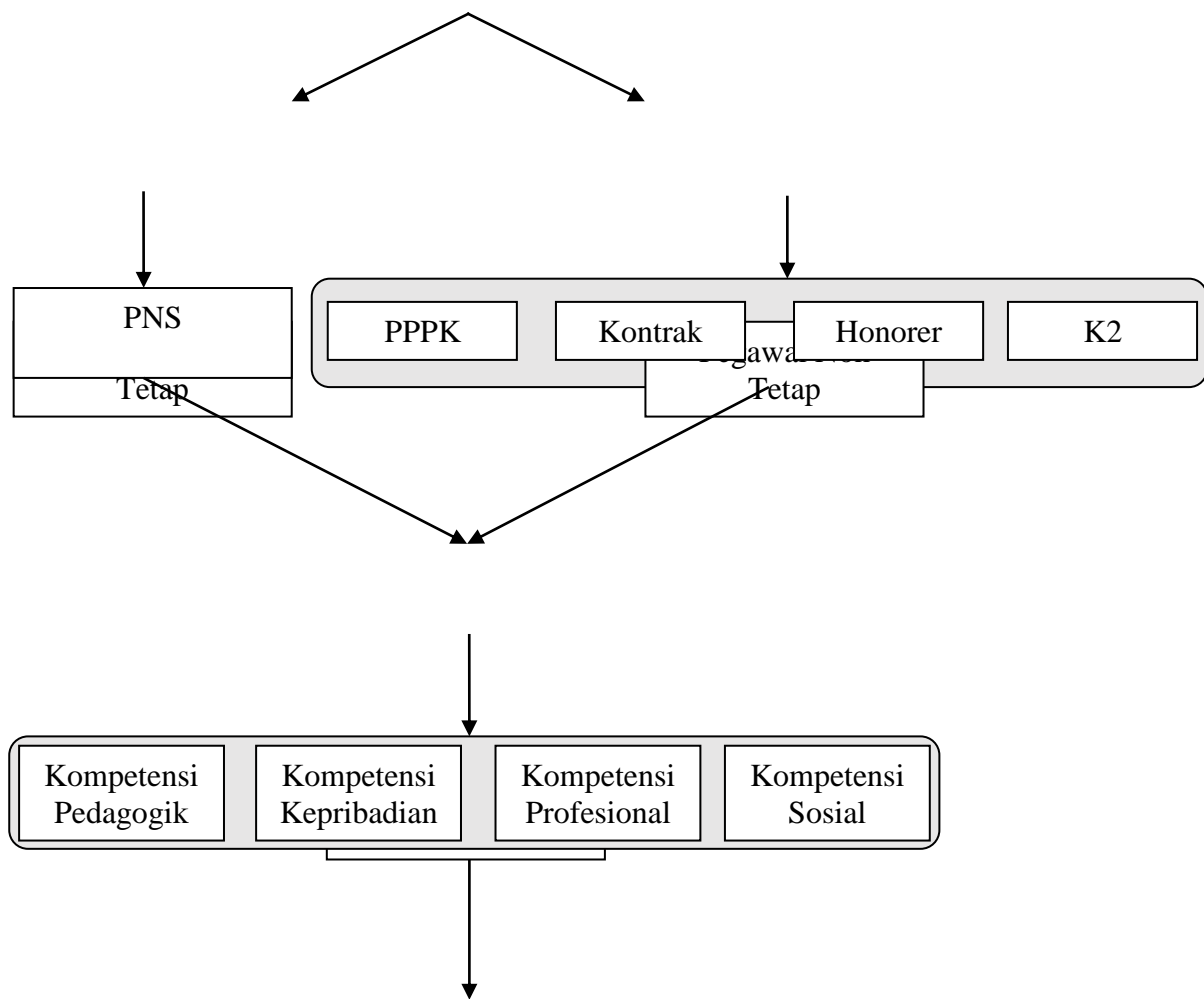
Upaya penyaringan guru yang memiliki kompetensi dilakukan oleh pemerintah melalui seleksi Pegawai Negeri Sipil dengan jumlah formasi guru yang sudah ditentukan. Diharapkan dengan perhitungan tersebut dapat mencukupi kebutuhan guru untuk setiap sekolah yang ada di wilayah Indonesia. Kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa masih kurangnya jumlah guru. Kebijakan menambah guru dengan status Non PNS di berbagai sekolah dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai pertimbangan dan kajian oleh pemerintah.

Kewajiban guru yang berstatus PNS dan Non PNS tidak jauh berbeda dilihat dari sisi beban pekerjaan yaitu mengajar, membimbing, melatih dan mengarahkan peserta didik dalam sebuah mata pelajaran. Dilihat dari hak yang

diterima oleh guru PNS dan Non PNS terdapat kesenjangan yang sangat mencolok yaitu terkait upah atau gaji. Penggajian yang diterima oleh guru PNS dihitung sesuai dengan SK dan peraturan yang sudah ada, sedangkan guru Non PNS dihitung dengan jumlah jam mengajar. Kewajiban mengajar guru Non PNS tidak dapat dilakukan secara penuh dalam satu minggu, hal ini dikarenakan berhubungan dengan sertifikasi guru PNS yang membutuhkan waktu pengajaran yang sudah tertera dalam peraturan. Merujuk pada Permendikbud nomor 4 tahun 2022 untuk bisa mendapatkan tunjangan dari sertifikasi guru tersebut, ada beberapa syarat antara lain “Memenuhi beban kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan Mengajar di kelas dengan jumlah peserta didik sesuai persyaratan satuan pendidikan”.

Dari permasalahan di atas diketahui bahwa terdapat kesenjangan hak yang diperoleh oleh guru PNS dan Non PNS, hal ini dikhawatirkan mempengaruhi kinerja seorang guru dalam melakukan fungsi dan tugasnya dalam pembelajaran. Oleh karena itu perlu dilakukan pengujian apakah status guru PNS dan Non PNS berpengaruh terhadap kinerja.





**Gambar 1.** Bagan Alur Pikir

Penilaian Kinerja Guru Permen PAN No. 16/2009 Bab VII Pasal 13 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya

**D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Terdapat perbedaan kinerja antara guru PJOK SD PNS dan Non-PNS pada aspek perencanaan pembelajaran.
2. Terdapat perbedaan kinerja antara guru PJOK SD PNS dan Non-PNS pada aspek pelaksanaan pembelajaran
3. Terdapat perbedaan kinerja antara guru PJOK SD PNS dan Non-PNS pada aspek penilaian hasil belajar siswa
4. Terdapat perbedaan kinerja antara guru PJOK SD PNS dan Non-PNS pada aspek melatih dan membimbing siswa
5. Terdapat perbedaan kinerja antara guru PJOK SD PNS dan Non-PNS pada aspek melaksanakan tugas tambahan
6. Terdapat perbedaan kinerja antara guru PJOK SD PNS dan Non-PNS pada aspek mengembangkan kegiatan profesi

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disajikan, jenis penelitian yang tepat untuk digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini akan menggunakan data yang dapat diukur dan dihitung secara numerik untuk menjawab masalah penelitian yang telah dirumuskan. Penelitian kuantitatif dalam studi ini dilakukan dengan mengumpulkan data kuantitatif dengan mengacu pada instrumen penilaian kinerja guru Permen PAN No. 16/2009 Bab VII Pasal 13.

Dalam penelitian ini, data yang akan dikumpulkan adalah data kinerja guru berdasarkan status kepegawaian PNS dan Non-PNS. Data kuantitatif yang diperoleh nantinya akan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk melihat perbedaan kinerja guru berdasarkan status kepegawaian.

Dengan menggunakan penelitian kuantitatif, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan mengenai perbandingan kinerja guru berdasarkan status kepegawaian yang diteliti.

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

Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari s.d. Maret tahun 2023 bertempat di Kapanewon Godean, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan (PJOK) Sekolah Dasar (SD) yang berada di wilayah Kapanewon Godean. Kapanewon Godean terdiri dari 16 kelurahan yakni, Kelurahan Berjo, Kwagon, Jering, Sangonan, Tebon, Krajan, Senuko, Sembuh, Ganchan, Rewulu, Wirokraman, Klajuran, Karanglo, Ngrenak, Candran, Krapyak, dan Bendungan. Menurut data Dapodik terdapat 31 SD, jika dirata-rata maka terdapat 2 SD di setiap wilayah Kapanewon Godean.

Menurut data Dapodik di Kapanewon Godean terdapat total guru 304 dengan berbagai pengampu mata pelajaran dan terdapat 35 guru PJOK.

### 2. Sampel

Penentuan sampel dilakukan secara acak dari sekelompok guru Penjas dari populasi. Metode penentuan sampel yang akan digunakan adalah metode *purposive sampling* yaitu sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Sebelum mengambil sampel, akan dilakukan pengambilan data dasar mengenai masing-masing guru seperti nama, usia, masa kerja, pendidikan, dan status kepegawaian. Data ini akan menjadi dasar dalam mengelompokkan sampel berdasarkan status kepegawaian, yaitu PNS, PPPK, Honorer, Kontrak, dan K2. Sampel dalam penelitian ini memiliki

kriteria (inklusi dan eksklusi) yang harus dipenuhi, adapun kriteria dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Kriteria inklusi untuk guru PJOK SD berstatus PNS:
  - 1) Berstatus PNS di SD wilayah Kapanewon Godean
  - 2) Bertanggung jawab sebagai pengampu mata pelajaran PJOK di SD
  - 3) Aktif mengajar di SD selama minimal 2 tahun terakhir
  - 4) Bersedia berpartisipasi dalam penelitian
- b. Kriteria inklusi untuk guru PJOK SD berstatus non-PNS:
  - 1) Tidak berstatus PNS di SD wilayah Kapanewon Godean
  - 2) Bertanggung jawab sebagai pengampu mata pelajaran PJOK di SD
  - 3) Aktif mengajar di SD selama minimal 2 tahun terakhir
  - 4) Bersedia berpartisipasi dalam penelitian
- c. Kriteria eksklusi untuk semua guru PJOK SD:
  - 1) Tidak bertanggung jawab sebagai pengampu mata pelajaran PJOK di SD
  - 2) Tidak aktif mengajar di SD selama minimal 2 tahun terakhir
  - 3) Tidak bersedia berpartisipasi dalam penelitian
  - 4) Tidak berada di wilayah Kapanewon Godean

Kriteria inklusi dan eksklusi di atas bertujuan untuk memastikan bahwa subjek penelitian yang diikutsertakan dalam sampel memenuhi syarat sebagai objek yang relevan untuk penelitian ini, serta meminimalkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hasil penelitian.

Berdasarkan kriteria yang sudah dijelaskan diatas maka diperoleh sejumlah 35 sampel penelitian.

#### **D. Sumber Data**

##### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi, wawancara, atau pengumpulan data lainnya yang sesuai dengan tujuan penelitian.

##### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain dan telah diproses sebelumnya. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Dapodik. Data Dapodik merupakan data administrasi pendidikan yang terdiri dari berbagai informasi, seperti data sekolah, data peserta didik, dan data guru. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data guru PJOK SD di wilayah Kapanewon Godean yang bersumber dari Dapodik

#### **E. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner yang digunakan harus dirancang sedemikian rupa sehingga dapat mengukur variabel yang diteliti dengan akurat dan reliabel. Adapun isi dari kuesioner tersebut dapat mencakup pertanyaan-pertanyaan berikut:

Setelah kuesioner dibuat, langkah selanjutnya adalah melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner tersebut untuk memastikan bahwa kuesioner tersebut dapat diandalkan untuk mengumpulkan data yang akurat dan konsisten.

Untuk menguji validitas dan reliabilitas kuesioner yang telah dibuat, terdapat beberapa langkah yang dapat dilakukan. Berikut adalah langkah-langkah tersebut:

#### 1. Uji Validitas

##### a. Uji validitas isi (content validity).

Uji ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana kuesioner tersebut mencakup aspek yang ingin diukur. Uji validitas isi dapat dilakukan dengan cara mengumpulkan pendapat dari beberapa ahli yang terkait dengan topik penelitian. Ahli yang dapat dimintai pendapat antara lain ahli statistik, ahli pendidikan, dan ahli bidang yang sesuai dengan topik penelitian.

##### b. Uji validitas konstruksi (construct validity).

Uji ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner tersebut dapat mengukur konstruk atau variabel yang ingin diukur. Uji validitas konstruksi dapat dilakukan dengan cara menguji korelasi antara variabel yang ingin diukur dengan variabel lain yang telah teruji validitasnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana kuesioner dapat menghasilkan hasil yang konsisten ketika diuji ulang. Terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan untuk menguji reliabilitas kuesioner, di antaranya:

### a. Uji reliabilitas internal (internal consistency reliability)

Merupakan pengujian kesamaan jawaban pada setiap item kuesioner. Uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi antara setiap item pada kuesioner.

### b. Uji reliabilitas tes-retes (test-retest reliability),

Merupakan pengujian seberapa konsisten hasil yang didapat ketika melakukan pengukuran dengan kuesioner yang sama pada waktu yang berbeda. Uji ini dapat dilakukan dengan cara memberikan kuesioner pada responden pada dua waktu yang berbeda, kemudian menghitung korelasi antara hasil yang didapat pada kedua waktu tersebut.

### c. Uji reliabilitas split-half

Menguji kesamaan jawaban pada setengah item kuesioner dengan setengah item yang lainnya. Uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi antara setengah item pertama dengan setengah item kedua pada kuesioner.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah survei melalui kuesioner online. Survei ini akan disebarakan kepada responden yang telah dipilih sebagai sampel penelitian.

Survei melalui kuesioner merupakan teknik yang efektif dan efisien dalam mengumpulkan data dalam penelitian kuantitatif. Survei memungkinkan pengumpulan data yang cepat dan mudah, serta dapat mencakup responden dari berbagai lokasi geografis dengan biaya yang lebih rendah dibandingkan dengan teknik pengumpulan data lain seperti wawancara tatap muka atau pengamatan langsung. Kuesioner akan disebarakan kemudian responden akan diminta untuk mengisi kuesioner secara mandiri dan memberikan jawaban yang jujur dan akurat.

## **G. Analisis Data**

Analisis data yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan data kuantitatif, sebagai berikut ini:

1. Deskripsi Karakteristik Data:
  - a. Identifikasi data yang akan dianalisis (data kinerja guru PJOK PNS dan non-PNS di Kapanewon Godean Sleman)
  - b. Deskripsikan karakteristik data seperti rata-rata, standar deviasi, dan ukuran sampel.
2. Uji normalitas:
  - a. Uji normalitas dilakukan untuk mengecek apakah data terdistribusi normal atau tidak.

- b. Uji normalitas yang dapat digunakan antara lain Shapiro-Wilk atau Kolmogorov-Smirnov.
  - c. Jika nilai p-value  $> 0,05$  maka data terdistribusi normal dan dapat dilanjutkan ke uji homogenitas. Jika nilai p-value  $< 0,05$  maka data tidak terdistribusi normal dan perlu dilakukan transformasi data atau uji non-parametrik.
3. Uji homogenitas:
- a. Uji homogenitas dilakukan untuk mengecek apakah variansi antar kelompok sama atau tidak.
  - b. Uji homogenitas yang dapat digunakan antara lain Levene's Test atau Bartlett's Test.
  - c. Jika nilai p-value  $> 0,05$  maka variansi antar kelompok sama dan dapat dilanjutkan ke uji t. Jika nilai p-value  $< 0,05$  maka variansi antar kelompok tidak sama dan perlu dilakukan uji t Welch.
4. Uji t (Parametrik atau Non Parametrik)
- a. Uji t digunakan untuk membandingkan rata-rata antar dua kelompok.
  - b. Uji t yang dapat digunakan antara lain Independent Samples t-Test (parametrik) atau Uji Mann-Whitney (non parametrik)
  - c. Jika nilai p-value  $< 0,05$  maka terdapat perbedaan yang signifikan antara dua kelompok. Jika nilai p-value  $> 0,05$  maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara dua kelompok.
5. Kesimpulan

- a. Jika nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05 atau 0,01), maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.
- b. Jika nilai p-value lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka hipotesis nol diterima.
- c. Jika hipotesis nol ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan signifikan dalam kinerja guru pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan antara guru PNS dan non PNS di Kapanewon Godean Sleman. Sedangkan jika hipotesis nol diterima, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan dalam kinerja guru pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan antara guru PNS dan non PNS di Kapanewon Godean Sleman.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Diskripsi Karakteristik Data**

Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan kinerja guru berdasarkan status kepegawaian pada guru PJOK SD di Kapanewon Godean, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta dengan jumlah sampel total 35, terdiri dari 25 Non- PNS dan 10 PNS. Kinerja guru yang diukur dalam penelitian ini antara lain perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, melatih dan membimbing, tugas tambahan dan mengembangkan kegiatan profesi.

Penelitian ini dilakukan karena pentingnya kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Kinerja guru yang baik akan berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan peningkatan prestasi belajar siswa. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kinerja antara guru PNS dan non-PNS dalam mengajar mata pelajaran Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan Sekolah Dasar (PJOK SD).

#### **1. Jenis Kelamin**

Data yang diberikan menunjukkan informasi tentang jumlah sampel sebanyak 35 Guru PJOK SD, yang terdiri dari 24 guru PJOK SD berjenis kelamin laki-laki dan 11 guru PJOK SD berjenis kelamin perempuan. Persentase untuk masing-masing jenis kelamin menunjukkan proporsi jumlah individu yang menjadi responden dalam penelitian ini.

**Tabel 1.** Jenis kelamin

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
Laki-laki	24	68,6
Perempuan	11	31,4
Total	35	100,0

Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden jumlah guru PJOK SD berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan perempuan. Persentase untuk responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 68,6%, sedangkan dengan jenis kelamin perempuan sebesar 31,4%. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini lebih banyak partisipasi dari responden laki-laki.

## **2. Jenjang Pendidikan**

Data yang diberikan menunjukkan informasi tentang jenjang pendidikan jumlah sampel sebanyak 35 Guru PJOK SD, dengan rincian tingkat pendidikan Diploma, Sarjana dan Master sebagai berikut:

**Tabel 2.** Jenjang Pendidikan

<b>Strata</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
D2	6	17,1
D3	1	2,9
S1	27	77,1
S2	1	2,9
Total	35	100,0

Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan lulusan Diploma 2 dan Diploma 3 masing-masing 6 (17,1%) orang dan 1 (2,9%) orang, sarjana, yaitu sebanyak 27 orang (77,1%), sementara itu, hanya ada 1 (2,9%) orang responden yang memiliki tingkat pendidikan Magister.

### 3. Status Kepegawaian

Data yang diberikan menunjukkan informasi tentang jumlah sampel sebanyak 35 Guru PJOK SD, dengan rincian status kepegawaian sebagai berikut: 10 orang guru PNS dan 25 orang guru Non PNS

**Tabel 3.** Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Frequency	Percent
PNS	10	28,6
Non PNS	25	71,4
Total	35	100,0

Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah guru PJOK SD berstatus PNS, yaitu sebanyak 10 orang atau 28,6%, sedangkan jumlah responden guru PJOK SD berstatus non-PNS sebanyak 25 orang atau 71,4%.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah teknik statistik untuk mengevaluasi apakah suatu data memiliki distribusi normal atau tidak. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengevaluasi apakah data tersebut dapat dipergunakan untuk melakukan uji statistik parametrik (uji t). Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode Shapiro-Wilk ( $p > 0,05$ ). Jika data terdistribusi normal maka akan dilakukan uji lanjutan yaitu uji homogenitas. Jika data tidak terdistribusi normal maka akan dilakukan pengujian data dengan menggunakan uji non-parametrik (Mann-Whitney).

**Tabel 4.** Uji Normalitas

Kinerja Guru PJOK SD	Status Kepegawaian	Shapiro-Wilk			Keterangan
		Statistic	df	Sig.	
Perencanaan Pembelajaran	PNS	,868	10	,094	Normal
	Non PNS	,786	25	,000	Tidak Normal
Pelaksanaan Pembelajaran	PNS	,889	10	,167	Normal
	Non PNS	,819	25	,000	Tidak Normal
Penilaian Hasil Belajar	PNS	,921	10	,369	Normal
	Non PNS	,980	25	,883	Normal
Melatih dan Membimbing	PNS	,781	10	,008	Tidak Normal
	Non PNS	,917	25	,044	Tidak Normal
Tugas Tambahan	PNS	,846	10	,051	Normal
	Non PNS	,867	25	,004	Tidak Normal
Mengembangkan Kegiatan Profesi	PNS	,930	10	,451	Normal
	Non PNS	,901	25	,020	Tidak Normal

Data dikatakan terdistribusi normal apabila  $p > 0,05$ . Diketahui hasil uji normalitas pada kelompok guru PJOK SD PNS dan Non PNS pada setiap variabel kinerja guru (perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, melatih dan membimbing, tugas tambahan dan mengembangkan kegiatan profesi) terdapat data yang terdistribusi normal dan data yang tidak terdistribusi normal. Sehingga disimpulkan pengujian selanjutnya dilakukan melalui uji non parametrik (uji Mann-Whitney).

## 2. Perencanaan Pembelajaran

Berdasarkan data penelitian, kinerja guru dapat dinilai mulai dari proses perencanaan pembelajaran seperti pengalokasian waktu dengan menggunakan kalender pendidikan, menyusun program tahunan, program semester, menyusun/memperbaiki silabus, mengembangkan RPP, menetapkan KKM, menggunakan agenda harian guru, memiliki jadwal

tatap muka, memiliki dan mengelola buku absensi siswa serta buku nilai.

Hasil data dapat diketahui seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.** Rata-rata perencanaan pembelajaran Guru PJOK SD PNS dan Non PNS

Kinerja	Status Kepegawaian	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Perencanaan Pembelajaran	PNS	10	15,60	156,00
	Non PNS	25	18,96	474,00
	Total	35		

Berdasarkan data penelitian pada tabel 5, dapat dilihat bahwa dari total 35 guru PJOK SD dengan berstatus PNS sebanyak 10 diketahui rata-rata melakukan perencanaan pembelajaran sebanyak 15,60 sedangkan guru PJOK SD dengan berstatus Non PNS sebanyak 25 diketahui rata-rata melakukan perencanaan pembelajaran sebanyak 18,96. Selanjutnya dilakukan pengujian perbandingan antar kelompok guru PJOK SD berstatus PNS dan Non PNS sebagai berikut:

**Tabel 6.** Uji Mann-Whitney Perencanaan Pembelajaran

Uji Statistik	Perencanaan Pembelajaran
Mann-Whitney U	101,000
Wilcoxon W	156,000
Z	-,897
Asymp. Sig. (2-tailed)	,369
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,397

Tabel di atas menunjukkan nilai U sebesar 101 dan nilai W sebesar 516. Apabila dikonversikan ke nilai Z maka besarnya -,897. Nilai Sig atau p value sebesar  $0,369 > 0,05$ . Apabila nilai p value  $>$  batas kritis  $0,05$  maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti tidak terdapat perbedaan kinerja guru PJOK SD berstatus PNS dan

Non PNS di Kapanewon Godean Sleman Yogyakarta dalam melakukan perencanaan pembelajaran.

### 3. Pelaksanaan Pembelajaran

Berdasarkan data penelitian, kinerja guru dapat dinilai dari proses pelaksanaan pembelajaran seperti mengkondisikan kelas (kegiatan pendahuluan), memfasilitasi siswa mengeksplorasi informasi (kegiatan inti), mengembangkan pengalaman mengelaborasi informasi (kegiatan inti), mengembangkan pengalaman belajar mengkonfirmasi informasi (kegiatan inti), melaksanakan penilaian proses, menilai pengetahuan, karakter dan keterampilan siswa (kegiatan inti), melakukan kegiatan dengan refleksi (penutup), dapat diketahui seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 7.** Rata-rata pelaksanaan pembelajaran guru PJOK SD PNS dan Non PNS

Kinerja	Status Kepegawaian	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Pelaksanaan Pembelajaran	PNS	10	14,50	145,00
	Non PNS	25	19,40	485,00
	Total	35		

Berdasarkan data penelitian pada tabel 7, dapat dilihat bahwa dari total 35 guru PJOK SD dengan berstatus PNS sebanyak 10 diketahui rata-rata melakukan pelaksanaan pembelajaran sebanyak 14,50 sedangkan guru PJOK SD dengan berstatus Non PNS sebanyak 25 diketahui rata-rata melakukan pelaksanaan pembelajaran sebanyak 19,40. Selanjutnya dilakukan pengujian perbandingan antar kelompok guru PJOK SD berstatus PNS dan Non PNS sebagai berikut:

**Tabel 8.** Uji Mann-Whitney pelaksanaan pembelajaran

Uji Statistik	Pelaksanaan Pembelajaran
Mann-Whitney U	90,000
Wilcoxon W	145,000
Z	-1,325
Asymp. Sig. (2-tailed)	,185
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,212

Tabel di atas menunjukkan nilai U sebesar 90 dan nilai W sebesar 145. Apabila dikonversikan ke nilai Z maka besarnya -1,325. Nilai Sig atau p value sebesar  $0,185 > 0,05$ . Apabila nilai p value  $>$  batas kritis 0,05 maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti tidak terdapat perbedaan kinerja guru PJOK SD berstatus PNS dan Non PNS di Kapanewon Godean Sleman Yogyakarta dalam melakukan pelaksanaan pembelajaran

#### 4. Penilaian Hasil Belajar

Berdasarkan data penelitian, kinerja guru dapat dinilai dalam melakukan penilaian hasil belajar seperti menyusun kisi-kisi soal/tes, melaksanakan tes dalam bentuk ulangan harian, penilaian akhlak mulia kepribadian dan keterampilan siswa, menggunakan kartu soal, menggunakan variasi dan bentuk tes, melakukan analisis ulangan harian, melakukan remedial dan pengayaan dan melakukan analisis butir soal dapat diketahui pada tabel berikut ini:

**Tabel 9.** Rata-rata penilaian hasil belajar guru PJOK SD PNS dan Non PNS

Kinerja	Status Kepegawaian	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Penilaian Hasil Belajar	PNS	10	18,90	189,00
	Non PNS	25	17,64	441,00
	Total	35		

Berdasarkan data penelitian pada tabel 9, dapat dilihat bahwa dari total 35 guru PJOK SD dengan berstatus PNS sebanyak 10 diketahui rata-rata melakukan penilaian hasil belajar sebanyak 18,90 sedangkan guru PJOK SD dengan berstatus Non PNS sebanyak 25 diketahui rata-rata melakukan penilaian hasil belajar sebanyak 17,64. Selanjutnya dilakukan pengujian perbandingan antar kelompok guru PJOK SD berstatus PNS dan Non PNS sebagai berikut:

**Tabel 10.** Uji Mann-Whitney penilaian hasil belajar

Uji Statistik	Penilaian Hasil Belajar
Mann-Whitney U	116,000
Wilcoxon W	441,000
Z	-,332
Asymp. Sig. (2-tailed)	,740
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,760

Tabel di atas menunjukkan nilai U sebesar 116 dan nilai W sebesar 441. Apabila dikonversikan ke nilai Z maka besarnya -0,331. Nilai Sig atau p value sebesar  $0,740 > 0,05$ . Apabila nilai p value  $>$  batas kritis 0,05 maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti tidak terdapat perbedaan kinerja guru PJOK SD berstatus PNS dan Non PNS di Kapanewon Godean Sleman Yogyakarta dalam melakukan penilaian hasil belajar.

## 5. Melatih dan Membimbing

Berdasarkan data penelitian, kinerja guru dapat dinilai dalam melatih dan membimbing siswa seperti membimbing guru pemula dalam program induksi, membimbing siswa meraih target prestasi dalam kegiatan

ekstrakurikuler dan memberikan bimbingan dalam karya ilmiah siswa dapat diketahui seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 11.**Rata-rata melatih dan membimbing guru PJOK SD PNS dan Non PNS

Kinerja	Status Kepegawaian	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Melatih dan Membimbing	PNS	10	18,65	186,50
	Non PNS	25	17,74	443,50
	Total	35		

Berdasarkan data penelitian pada tabel 11, dapat dilihat bahwa dari total 35 guru PJOK SD dengan berstatus PNS sebanyak 10 diketahui rata-rata melakukan melatih dan membimbing sebanyak 18,65 sedangkan guru PJOK SD dengan berstatus Non PNS sebanyak 25 diketahui rata-rata melakukan melatih dan membimbing sebanyak 17,74. Selanjutnya dilakukan pengujian perbandingan antar kelompok guru PJOK SD berstatus PNS dan Non PNS sebagai berikut:

**Tabel 12.** Uji Mann-Whitney melatih dan membimbing

Uji Statistik	Melatih dan Membimbing
Mann-Whitney U	118,500
Wilcoxon W	443,500
Z	-,248
Asymp. Sig. (2-tailed)	,804
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,815

Tabel di atas menunjukkan nilai U sebesar 118,5 dan nilai W sebesar 443,5. Apabila dikonversikan ke nilai Z maka besarnya -0,248. Nilai Sig atau p value sebesar 0,804 > 0,05. Apabila nilai p value > batas kritis 0,05 maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti tidak terdapat perbedaan kinerja guru PJOK SD berstatus

PNS dan Non PNS di Kapanewon Godean Sleman Yogyakarta dalam melatih dan membimbing

## 6. Tugas Tambahan

Berdasarkan data penelitian, kinerja guru dapat dinilai dalam melakukan tugas tambahan seperti menjadi wakil kepala sekolah, wali kelas, pembina ekstrakurikuler/OSIS, melaksanakan tugas piket, menjadi kepala laboratorium dan menjadi pengawas UN/US, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 13.** Rata-rata tugas tambahan guru PJOK SD PNS dan Non PNS

Kinerja	Status Kepegawaian	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Mengembangkan Kegiatan Profesi	PNS	10	15,75	157,50
	Non PNS	25	18,90	472,50
	Total	35		

Berdasarkan data penelitian pada tabel 13, dapat dilihat bahwa dari total 35 guru PJOK SD dengan berstatus PNS sebanyak 10 diketahui rata-rata melakukan tugas tambahan sebanyak 15,75 sedangkan guru PJOK SD dengan berstatus Non PNS sebanyak 25 diketahui rata-rata melakukan tugas tambahan sebanyak 18,90. Selanjutnya dilakukan pengujian perbandingan antar kelompok guru PJOK SD berstatus PNS dan Non PNS sebagai berikut:

**Tabel 14.** Uji Mann-Whitney tugas tambahan

Uji Statistik	Tugas Tambahan
Mann-Whitney U	102,500
Wilcoxon W	157,500
Z	-,839
Asymp. Sig. (2-tailed)	,402
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,418

Tabel di atas menunjukkan nilai U sebesar 102,5 dan nilai W sebesar 157,5. Apabila dikonversikan ke nilai Z maka besarnya -0,839. Nilai Sig atau p value sebesar 0,402 > 0,05. Apabila nilai p value > batas kritis 0,05 maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti tidak terdapat perbedaan kinerja guru PJOK SD berstatus PNS dan Non PNS di Kapanewon Godean Sleman Yogyakarta dalam melakukan tugas tambahan.

## 7. Mengembangkan Kegiatan Profesi

Berdasarkan data penelitian, kinerja guru dapat dinilai dalam mengembangkan kegiatan profesi seperti melakukan penelitian tindakan kelas (PTK), mengikuti pendidikan/seminar, menggunakan teknologi informasi dan komunikasi, meningkatkan penguasaan bahasa asing, melaksanakan publikasi ilmiah dan membuat karya inovatif, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 15.** Rata-rata mengembangkan kegiatan profesi guru PJOK SD PNS dan Non PNS

Kinerja	Status Kepegawaian	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Mengembangkan Kegiatan Profesi	PNS	10	16,15	161,50
	Non PNS	25	18,74	468,50
	Total	35		

Berdasarkan data penelitian pada tabel 15, dapat dilihat bahwa dari total 35 guru PJOK SD dengan berstatus PNS sebanyak 10 diketahui rata-rata melakukan pengembangan kegiatan profesi sebanyak 16,15 sedangkan guru PJOK SD dengan berstatus Non PNS sebanyak 25 diketahui rata-rata melakukan pengembangan kegiatan profesi sebanyak 18,74. Selanjutnya

dilakukan pengujian perbandingan antar kelompok guru PJOK SD berstatus PNS dan Non PNS sebagai berikut:

**Tabel 16.** Uji Mann-Whitney mengembangkan kegiatan profesi

Uji Statistik	Mengembangkan Kegiatan Profesi
Mann-Whitney U	106,500
Wilcoxon W	161,500
Z	-,687
Asymp. Sig. (2-tailed)	,492
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,506

Tabel di atas menunjukkan nilai U sebesar 106,5 dan nilai W sebesar 161,5. Apabila dikonversikan ke nilai Z maka besarnya -0,687. Nilai Sig atau p value sebesar 0,492 > 0,05. Apabila nilai p value > batas kritis 0,05 maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti tidak terdapat perbedaan kinerja guru PJOK SD berstatus PNS dan Non PNS di Kapanewon Godean Sleman Yogyakarta dalam mengembangkan kegiatan profesi

## C. Pembahasan

### 1. Perencanaan Pembelajaran

Berdasarkan hasil perbandingan tersebut, dapat disimpulkan bahwa guru PJOK SD berstatus PNS dan Non PNS tidak terdapat perbedaan dalam melakukan perencanaan pembelajaran.

Studi yang dilakukan oleh Fujii (2019: 681-704), disebutkan bahwa meskipun status kepegawaian bisa mempengaruhi kinerja guru, namun bukan satu-satunya faktor yang menentukan. Ada beberapa faktor lain seperti pengalaman mengajar (Papay & Kraft, 2015: 105-119), pengetahuan dan keterampilan, kemampuan beradaptasi dengan perubahan

kurikulum, serta dukungan dan fasilitas yang tersedia di sekolah yang juga mempengaruhi kinerja guru dalam melakukan perencanaan pembelajaran.

Studi yang dilakukan oleh Mupa & Chinooneka (2015: 125-132) menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan kegagalan siswa di kelas tujuh di Zimbabwe, seperti kurangnya variasi metode pengajaran, persiapan media pembelajaran yang kurang memadai, terbatasnya sumber belajar, lingkungan belajar yang tidak kondusif, semangat para guru yang rendah, dukungan orang tua yang kurang, dan kekurangan sumber daya seperti buku teks. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi efektivitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah, selain status kepegawaian guru.

Perlu adanya perhatian dan upaya peningkatan kinerja bagi semua guru PJOK SD, baik yang berstatus PNS maupun non-PNS. Upaya peningkatan kinerja tersebut dapat dilakukan melalui berbagai cara, antara lain:

a. Pelatihan

Guru PJOK SD perlu mendapatkan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan dengan perencanaan pembelajaran, seperti pembuatan RPP, pemilihan metode pembelajaran yang tepat, dan penilaian hasil belajar. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Derri et al., (2014: 778-783), dapat disimpulkan bahwa pelatihan keterampilan menyusun perencanaan pembelajaran dapat meningkatkan kemampuan calon guru dalam merancang

rencana pelajaran yang lebih efektif. Terutama dalam hal menetapkan tujuan dan sasaran instruksional yang sesuai serta merencanakan instruksi dan evaluasi siswa berdasarkan pemahaman isi, kebutuhan siswa, standar kurikulum, dan masyarakat.

Perencanaan pelajaran Pendidikan Jasmani dapat dipersiapkan lebih efektif dan inovatif oleh guru, dengan pemilihan pengajaran model intermiten, bergantian, tidak teratur, dan diperkuat (Viciano & Mayorga-Vega, 2016: 142-152). Pelatihan menulis, menggunakan, dan mengevaluasi rencana pelajaran di Inggris ditemukan bahwa terdapat berbagai macam metode dalam membuat perencanaan pembelajaran, sehingga penting bagi setiap guru untuk menemukan metode yang sesuai untuk dirinya dan siswa agar dapat mencapai hasil pembelajaran yang bermakna (Capel et al., 2018: 964-982).

Studi menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kompetensi guru dalam era revolusi industri 4.0, dapat dilakukan melalui beberapa cara, seperti meningkatkan sistem rekrutmen guru, menerapkan pola peningkatan kompetensi guru secara bottom up, mengoptimalkan program pelatihan dan pengembangan, dan mendukung e-literacy. (Indira et al., 2020: 350-352).

b. Peningkatan kualitas

Temuan penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi guru belum cukup menjamin profesionalisme atau kompetensi guru. Hal ini ditunjukkan oleh kurangnya pemahaman tentang peraturan sertifikasi,

inovasi, keterkaitan antara konsep dan konteks, serta karakter pribadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dan evaluasi, sosialisasi dan pendampingan, pendidikan dan pelatihan, dan umpan balik sangat penting dalam meningkatkan kompetensi guru (Rusilowati & Wahyudi, 2020: 446-451)

Supervisi merupakan proses pengawasan, pengendalian, dan penilaian kinerja atau aktivitas. Pelaksanaan supervisi akademik dapat dilakukan melalui tiga tahapan yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi (Setyaningsih & Suchyadi, 2021: 33). Supervisi yang baik dan berkualitas dapat membantu guru PJOK SD dalam meningkatkan kinerjanya dalam perencanaan pembelajaran. Supervisi dari berbagai sumber yang berkualitas dapat lebih efektif dalam meningkatkan kemampuan pengelolaan kelas secara profesional (Weber et al., 2018: 39-49)

Hasil penelitian menjelaskan bahwa supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru, sementara motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Prasetyono et al., 2018: 188-197). Prestasi belajar siswa dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru yang tinggi atau rendah (Wahyuddin, 2017: 215-226).

c. Peningkatan fasilitas dan dukungan

Dukungan dan fasilitas yang memadai di sekolah, seperti buku-buku referensi, alat peraga, dan media pembelajaran, dapat membantu guru PJOK SD dalam mempersiapkan dan melaksanakan pembelajaran yang efektif dan berkualitas. Sarana dan prasarana pendidikan jasmani tersedia dan digunakan secara efektif untuk menunjang kegiatan pendidikan di sekolah, dengan mempertimbangkan analisis kebutuhan dan skala prioritas kegiatan, guru dapat merencanakan pembelajaran jasmani yang sesuai dengan kebutuhan siswa dan sekolah (Dewi et al., 2021: 291-297). Untuk meningkatkan prestasi siswa dan kinerja sekolah, salah satu faktor pendukung sarana prasarana yang memadai (Noer, 2019: 187-191)

## **2. Pelaksanaan Pembelajaran**

Berdasarkan hasil perbandingan tersebut, dapat disimpulkan bahwa guru PJOK SD berstatus PNS dan Non PNS tidak terdapat perbedaan dalam melakukan pelaksanaan pembelajaran. Meskipun terdapat perbedaan proporsi antara kedua kelompok status kepegawaian dalam kategori rendah dan tinggi dalam pelaksanaan pembelajaran, namun hal tersebut tidak secara langsung menunjukkan bahwa status kepegawaian adalah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja guru PJOK SD dalam pelaksanaan pembelajaran. Ada beberapa faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja guru, seperti latar belakang pendidikan,

pengalaman mengajar, motivasi, minat, dan keterampilan teknis dalam mengajar.

Latar belakang pendidikan, misalnya, dapat memengaruhi pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang guru PJOK SD dalam melaksanakan pembelajaran. Guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang lebih baik, seperti memiliki gelar sarjana pendidikan jasmani atau sertifikasi keguruan, cenderung memiliki pengetahuan dan keterampilan teknis yang lebih baik dalam melaksanakan pembelajaran. Penting bagi guru dan calon guru untuk memiliki kompetensi umum dalam menciptakan proses pendidikan yang efisien dan efektif (Zhumash et al., 2021: 261-271). Kompetensi guru yang baik harus berfokus pada tiga elemen utama, yaitu akademik, profesional, dan pribadi (Alqiawi & Ezzeldin, 2015: 65-73)

Pengalaman mengajar juga dapat mempengaruhi kinerja seorang guru PJOK SD. Guru yang memiliki pengalaman mengajar yang lebih lama cenderung memiliki kemampuan dalam memahami karakteristik siswa dan memilih metode pembelajaran yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan siswa. Pengalaman praktik mengajar berdampak pada preferensi pedagogis, kompetensi mengajar, dan motivasi mereka (Ismail & Jarrah, 2019: 493-510). Strategi yang holistik dan menyeluruh diperlukan untuk meningkatkan keterampilan guru, bukan hanya fokus pada peningkatan nilai ujian. (Blazar & Kraft, 2016: 146-170)

Motivasi, minat, dan keterampilan teknis dalam mengajar juga dapat mempengaruhi kinerja seorang guru PJOK SD dalam melaksanakan pembelajaran. Konten pendidikan yang dipresentasikan oleh guru dapat mempengaruhi hasil belajar siswa melalui pengaktifan kemampuan kognitif siswa. Sementara itu, motivasi guru dapat mempengaruhi minat siswa dalam belajar melalui kebersematannya dalam mengajar yang dirasakan oleh siswa (Keller et al., 2017: 586-614)

Guru yang memiliki motivasi dan minat yang tinggi dalam mengajar, serta memiliki keterampilan teknis dalam mengajar, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan pembelajaran. Kompetensi pedagogik menjadi faktor penting karena berhubungan dengan kemampuan guru dalam memberikan pengajaran yang efektif dan menarik melalui penggunaan media yang beragam. Guru harus terus mengembangkan kompetensi pedagogik mereka dengan memanfaatkan beberapa model pengembangan, seperti praktik lapangan dengan supervisi, guru berbasis masyarakat, pendampingan, *job-embedded*, dan pembelajaran online (Hartini et al., 2018: 211-215)

Dengan demikian, status kepegawaian tidak dapat menjadi satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru PJOK SD dalam melaksanakan pembelajaran. Namun, perbedaan proporsi antara kedua kelompok status kepegawaian dalam kategori rendah dan tinggi dalam pelaksanaan pembelajaran tetap menunjukkan bahwa status kepegawaian dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja seorang guru

PJOK SD dalam melaksanakan pembelajaran. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja guru PJOK SD, terutama bagi guru yang termasuk dalam kategori rendah, baik yang berstatus PNS maupun non-PNS, dengan memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru.

### **3. Penilaian Hasil Belajar**

Berdasarkan hasil perbandingan tersebut, dapat disimpulkan bahwa guru PJOK SD berstatus PNS dan Non PNS tidak terdapat perbedaan dalam melakukan penilaian hasil belajar. Penilaian hasil belajar merupakan salah satu aspek penting dalam proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru PJOK SD dan merupakan bagian dari kinerja seorang guru.

Kinerja guru salah satunya adalah mengevaluasi dan memberikan umpan balik program dalam pembelajaran (Sumarsono et al., 2019: 259-263). Evaluasi yang dilakukan oleh guru digunakan untuk memperkuat kualitas pengajaran (Hallinger et al., 2014: 5-28). Jika seseorang memberikan komentar yang mengandung solusi spesifik atau saran umum, maka kemungkinan besar akan berdampak pada perbaikan atau revisi materi pembelajaran. Sebaliknya, jika komentar tersebut berisi penjelasan, maka hal tersebut cenderung akan berdampak pada implementasi atau penerapan materi pembelajaran di dalam kelas. Hasil tersebut dapat membantu dalam memahami jenis-jenis komentar yang diberikan oleh siswa atau peserta didik, dan dapat membantu guru atau pengajar dalam

menentukan tindakan yang tepat untuk meningkatkan kualitas pembelajaran (Wu & Schunn, 2021: 365-394)

Hasil penelitian yang sudah dilakukan, terlihat bahwa guru PJOK SD berstatus PNS cenderung memiliki penilaian hasil belajar yang lebih rendah dibandingkan dengan guru PJOK SD berstatus non-PNS. Banyak faktor yang bisa menjadi penyebab penilaian yang dilakukan oleh guru dalam kategori rendah, seperti kurangnya pengetahuan dan keterampilan dalam mengevaluasi hasil belajar, terbatasnya kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan diri terkait dengan evaluasi hasil belajar, serta faktor lain yang turut memengaruhi. Untuk mengukur efektivitas pengajaran, guru harus memahami tujuannya dengan baik. Selain itu, guru harus memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam melakukan evaluasi hasil belajar siswa (Chan et al., 2014: 275-289).

Hasil penelitian yang dilakukan dilakukan oleh Hammonds et al., (2017: 26-33) bahwa Student Evaluation of Teaching (SET) adalah alat yang umum digunakan di Amerika Utara dan Inggris untuk meningkatkan dan mendokumentasikan kualitas pengajaran dengan mengajak siswa menjadi peserta aktif dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Evaluasi pelaksanaan program pembelajaran penting dilakukan, hal ini penting karena sebagai proses penilaian terhadap sejauh mana sebuah program (Naylor et al., 2015: 95-115)

Perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan diri kepada guru PJOK SD berstatus PNS terkait dengan pelaksanaan penilaian hasil belajar, selain

itu, para guru PJOK SD berstatus non-PNS yang memiliki kinerja baik dalam penilaian hasil belajar juga perlu diberikan apresiasi dan dukungan untuk terus meningkatkan kinerja mereka dalam hal ini, sehingga dapat memberikan hasil pembelajaran yang lebih baik bagi siswa.

#### **4. Melatih dan Membimbing**

Berdasarkan hasil perbandingan tersebut, dapat disimpulkan bahwa guru PJOK SD berstatus PNS dan Non PNS tidak terdapat perbedaan dalam melakukan pelatihan dan membimbing. Melatih dan membimbing siswa merupakan salah satu tugas penting yang harus dilakukan seorang guru. Pengajaran berpusat terhadap siswa dapat membawa keberhasilan dalam meningkatkan pembelajaran siswa (Shah, 2019: 1-13). Siswa memiliki motivasi dan keyakinan terhadap potensi yang dimiliki setelah mengikuti program pembinaan yang dilakukan oleh guru (Madden et al., 2020: 297-312)

Guru dalam melatih dan membimbing harus memiliki keterampilan yang memadai dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi program latihan dan pembinaan bagi siswa. Pelatihan dan pengalaman yang dimiliki oleh seorang guru PJOK dapat berpengaruh pada kualitas kinerja mereka dalam membimbing dan melatih siswa. Pelatihan yang dilakukan terhadap guru dapat menjadi alternatif yang menjanjikan untuk model pembinaan atau pelatihan profesional (Kraft et al., 2018: 547-588)

Guru PJOK yang berstatus PNS memiliki pengalaman dan pelatihan yang lebih banyak daripada guru PJOK non-PNS, karena kebijakan

pemerintah memberikan insentif dan kesempatan bagi guru PNS untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesi. Guru PNS juga terikat pada sistem pendidikan formal yang mendorong mereka untuk memenuhi persyaratan tertentu dalam hal pelatihan dan pengembangan profesi.

Survey yang dilakukan di Arizona dengan melibatkan guru-guru yang bekerja selama tiga tahun diketahui bahwa kondisi kerja yang baik sangat penting untuk mempertahankan kinerja guru di sekolah, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan bagi siswa-siswa di sekolah tersebut. Penelitian ini memberikan informasi yang penting untuk membuat kebijakan pendidikan yang lebih baik untuk mempertahankan guru dan meningkatkan kualitas pendidikan di seluruh negara (Geiger & Pivovarova, 2018: 604-625). Kondisi kerja mencakup faktor-faktor seperti gaji, beban kerja, kualitas program persiapan guru, lingkungan kerja, dukungan dari kepala sekolah dan staf, serta kesempatan untuk berkembang secara profesional (Toropova et al., 2021: 71-97)

Dalam rangka meningkatkan kinerja guru PJOK dalam melatih dan membimbing siswa, perlu adanya dukungan dan kesempatan yang sama dalam hal pelatihan dan pengembangan profesi bagi semua guru, baik yang berstatus PNS maupun non-PNS. Selain itu, guru PJOK juga perlu didorong untuk memiliki motivasi dan komitmen yang kuat terhadap tugasnya sebagai guru, serta didukung dengan sumber daya yang memadai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif.

## **5. Tugas Tambahan**

Berdasarkan hasil perbandingan tersebut, dapat disimpulkan bahwa guru PJOK SD berstatus PNS dan Non PNS tidak terdapat perbedaan dalam melakukan tugas tambahan. Data penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru dapat dinilai berdasarkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas tambahan di luar tugas utama mereka sebagai pengajar. Beberapa tugas tambahan yang dapat dijadikan acuan dalam menilai kinerja guru antara lain menjadi wakil kepala sekolah, wali kelas, pembina ekstrakurikuler atau OSIS, melaksanakan tugas piket, menjadi kepala laboratorium, dan menjadi pengawas UN/US. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang mampu menjalankan tugas tambahan tersebut dengan baik dapat dianggap memiliki kinerja yang baik dan lebih produktif dalam memberikan kontribusi pada sekolah.

Studi wawancara ini membahas tantangan yang dihadapi oleh guru pembimbing di pendidikan dasar ketika mereka harus memadukan peran sebagai guru dan pembimbing sekaligus. Dalam studi kasus yang melibatkan tujuh guru pembimbing, ditemukan bahwa mereka menghadapi dua tantangan utama, yaitu mentransfer tanggung jawab kepada guru siswa dan mengintervensi prosedur kelas. Guru pembimbing merasa bahwa menjadi guru murid adalah tugas utama mereka, sedangkan menjadi pembimbing guru siswa dianggap sebagai tugas sampingan dan tambahan (Jaspers et al., 2014: 106-116)

Dari hasil evaluasi, perlu dilakukan tindakan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan guru PJOK SD. Jika tugas tambahan yang dilakukan terbukti mengganggu kinerja guru dalam melaksanakan tugas utama, maka perlu dilakukan peninjauan ulang terhadap pelaksanaan tugas tambahan tersebut. Sedangkan jika tugas tambahan tersebut terbukti membantu guru dalam meningkatkan kinerja mereka, maka perlu diberikan dukungan dan bantuan yang tepat bagi guru dalam melaksanakan tugas tambahan tersebut.

## **6. Mengembangkan Kegiatan Profesi**

Berdasarkan hasil perbandingan tersebut, dapat disimpulkan bahwa guru PJOK SD berstatus PNS dan Non PNS tidak terdapat perbedaan dalam mengembangkan kegiatan profesi. Pengembangan kegiatan profesi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Hasil penelitian menjelaskan bahwa perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan pemahaman kepada guru tentang bagaimana kebijakan evaluasi dapat berdampak pada praktik mengajar, terutama bagi guru yang memiliki perlindungan karir terbatas, seperti guru pemula yang belum memiliki masa kerja yang stabil, sehingga mereka dapat meningkatkan kualitas mengajar dan mencapai hasil yang lebih baik dalam proses evaluasi (Frasier, 2023: 21). Guru melaporkan bahwa mereka memperoleh pengetahuan dan keterampilan tambahan untuk mengajar berdasarkan penyelesaian penilaian kinerja, dan merasa didukung dengan baik oleh

program mereka dalam belajar mengajar dan menyelesaikan proses asesmen (Darling-Hammond et al., 2013:179-204)

Pemahaman tentang pengembangan profesi dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti seminar, lokakarya, konferensi, kelas, dan pameran, yang dirancang untuk membantu guru meningkatkan kualitas pekerjaan mereka dari tahap awal hingga pensiun. Penting untuk memberikan perhatian pada guru untuk memastikan pertumbuhan dan perkembangan profesional mereka serta meningkatkan kualitas pengajaran (Osamwonyi, 2016: 83-87). Pelatihan harus direncanakan dengan baik, dilaksanakan secara terus-menerus, dan didukung oleh sumber daya dan insentif yang memadai (Nzarirwehi & Atuhumuze, 2019: 19-36). Insentif yang tepat bagi guru juga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka, dan pedagogik yang tepat dapat membantu siswa belajar lebih efektif dan mencapai potensi belajar yang optimal (Duflo et al., 2015)

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan guru bersertifikat dan kepemimpinan kepala sekolah baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru (Hartiwi et al., 2020). Kebijakan insentif guru dengan memberikan bonus finansial kepada guru bersertifikasi di sekolah dapat meningkatkan stabilitas tenaga pengajar dan kontinuitas guru mengajar di sekolah (Cowan & Goldhaber, 2018: 70-88)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pedaste et al., (2019: 389-399) standar kompetensi profesional guru di Estonia yang dikembangkan pada tahun 2005 untuk mendukung pendidikan guru pemula, evaluasi

kompetensi guru, dan pembelajaran profesional berkelanjutan. Namun, standar tersebut belum sepenuhnya terintegrasi dengan perencanaan karir guru dan pengembangan profesional di sekolah dan belum memiliki pengaruh yang signifikan terhadap status guru di masyarakat. Standar ini dapat menjadi instrumen yang efektif untuk mendukung pembelajaran profesional guru jika diintegrasikan dengan kerangka penilaian dan evaluasi yang lebih luas dan sejalan dengan standar.

Di Indonesia, penilaian kinerja guru juga menjadi bagian penting dari sistem pendidikan nasional. Standar kompetensi guru di Indonesia ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan digunakan sebagai dasar dalam penilaian kinerja guru. Penilaian kinerja guru di Indonesia juga melibatkan beberapa pihak, seperti kepala sekolah, rekan sejawat, dan pengawas sekolah.

Namun, seperti yang terjadi di Estonia, penggunaan standar profesional guru dan penilaian kinerja guru di Indonesia belum tentu mencapai tingkat penggunaan dan pengaruh yang diinginkan dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pengembangan profesional guru. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan secara terus-menerus pada sistem penilaian kinerja guru dan penggunaan standar profesional untuk memastikan bahwa mereka benar-benar dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pembelajaran di Indonesia.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

1. Tidak terdapat perbedaan kinerja antara guru PJOK SD PNS dan Non-PNS pada aspek perencanaan pembelajaran.
2. Tidak terdapat perbedaan kinerja antara guru PJOK SD PNS dan Non-PNS pada aspek pelaksanaan pembelajaran
3. Tidak terdapat perbedaan kinerja antara guru PJOK SD PNS dan Non-PNS pada aspek penilaian hasil belajar siswa
4. Tidak terdapat perbedaan kinerja antara guru PJOK SD PNS dan Non-PNS pada aspek melatih dan membimbing siswa
5. Tidak terdapat perbedaan kinerja antara guru PJOK SD PNS dan Non-PNS pada aspek melaksanakan tugas tambahan
6. Tidak terdapat perbedaan kinerja antara guru PJOK SD PNS dan Non-PNS pada aspek mengembangkan kegiatan profesi

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah dijabarkan sebelumnya, ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja guru PJOK SD, antara lain:

1. Perlu adanya upaya peningkatan kinerja bagi guru PJOK SD berstatus PNS maupun non-PNS agar dapat memberikan pembelajaran yang lebih efektif dan berkualitas bagi siswa. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan pendampingan dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, serta penilaian hasil belajar.

2. Perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan pada metode penilaian hasil belajar yang dilakukan oleh guru PJOK SD berstatus PNS agar dapat meningkatkan kinerja mereka dalam hal ini. Selain itu, perlu diberikan apresiasi dan dukungan untuk terus meningkatkan kinerja guru PJOK SD berstatus non-PNS dalam penilaian hasil belajar.
3. Perlu dilakukan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan tugas tambahan yang dilakukan oleh guru PJOK SD agar dapat memberikan dukungan dan bantuan yang tepat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya secara optimal.
4. Perlu memberikan dukungan dan bantuan yang tepat bagi guru PJOK SD berstatus non-PNS dalam pengembangan kegiatan profesi mereka, seperti memberikan pelatihan dan pendampingan dalam mengikuti pendidikan/seminar, menggunakan teknologi informasi dan komunikasi, serta membuat karya inovatif.
5. Perlu memberikan perhatian khusus terhadap faktor-faktor seperti latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, motivasi, komitmen, dan sumber daya yang tersedia, karena faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Beberapa keterbatasan penelitian dapat diidentifikasi dari ringkasan hasil yang diberikan, antara lain:

1. Terbatasnya sampel penelitian, penelitian hanya dilakukan pada guru PJOK SD di satu kota atau daerah tertentu. Oleh karena itu, generalisasi

hasil penelitian hanya berlaku untuk populasi dan konteks yang sama, dan belum tentu berlaku pada populasi atau konteks yang berbeda.

2. Penelitian hanya mengukur kinerja guru PJOK berdasarkan pada enam aspek, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, melatih/membimbing siswa, tugas tambahan dan mengembangkan kegiatan profesi. Padahal, masih banyak aspek kinerja guru PJOK lainnya yang dapat diukur untuk mengetahui kualitas pembelajaran yang diberikan.
3. Penelitian hanya menggunakan metode survei dan kuesioner untuk mengumpulkan data, sehingga kemungkinan terdapat bias dalam pengumpulan data seperti respons yang tidak jujur atau tidak akurat.
4. Penelitian hanya mengukur kinerja guru PJOK dari perspektif internal, yaitu melalui pengamatan oleh peneliti sendiri. Oleh karena itu, belum terukur bagaimana hasil belajar siswa yang dihasilkan oleh kinerja guru PJOK tersebut.
5. Penelitian hanya dilakukan pada satu periode waktu tertentu. Padahal, perubahan kondisi sosial, ekonomi, dan politik di masyarakat dapat mempengaruhi kinerja guru PJOK dan hasil pembelajaran yang dihasilkan. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengukur kinerja guru PJOK.

#### **D. Keunggulan Penelitian**

Beberapa keunggulan penelitian dapat diidentifikasi dari ringkasan hasil yang diberikan, antara lain:

1. Penelitian ini juga menggunakan metode penilaian kinerja guru yang terstruktur dan telah teruji kredibilitasnya, yaitu Pedoman Penilaian Kinerja Guru (PPKG) yang dikembangkan oleh Kemendikbud. Hal ini memungkinkan adanya pengukuran kinerja yang objektif dan konsisten.
2. Penelitian ini juga mempertimbangkan faktor status kepegawaian (PNS atau non-PNS) sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja guru PJOK di SD. Hal ini memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan relevan dalam konteks dunia pendidikan di Indonesia.
3. Dalam penelitian ini, peneliti juga memberikan saran dan rekomendasi yang spesifik dan praktis bagi pihak terkait, yaitu guru PJOK dan lembaga pendidikan, dalam rangka meningkatkan kinerja guru PJOK di SD.
4. Penelitian ini juga dapat menjadi acuan atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa atau melanjutkan penelitian ini dengan pendekatan yang berbeda, sehingga dapat memperkaya pemahaman kita tentang kinerja guru PJOK di SD.

#### **E. Implikasi Hasil Penelitian**

Hasil dari penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting, antara lain:

1. Pentingnya pemerintah dan institusi pendidikan untuk memberikan perhatian dan dukungan yang lebih kepada guru PJOK SD, baik yang

berstatus PNS maupun non-PNS, agar dapat meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diamanahkan.

2. Perlu dilakukan evaluasi secara berkala terhadap tugas tambahan yang diberikan kepada guru PJOK SD agar dapat memberikan dukungan dan bantuan yang tepat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya secara optimal
3. Pemerintah dan institusi pendidikan perlu memberikan pelatihan dan pengembangan profesional yang lebih terarah kepada guru PJOK SD, khususnya yang berstatus non-PNS, agar mereka dapat mengembangkan kegiatan profesi mereka dengan lebih baik.
4. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya terkait kinerja guru PJOK SD, terutama dalam konteks yang berbeda seperti daerah, tingkat pendidikan, dan lain-lain.
5. Bagi para guru PJOK SD, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta mengembangkan diri sebagai seorang profesional

## Daftar Pustaka

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Alqiawi, D. A., & Ezzeldin, S. M. (2015). A Suggested Model for Developing and Assessing Competence of Prospective Teachers in Faculties of Education. *World Journal of Education*, 5(6), 65–73.
- Anggara, S. (2016). *Administrasi kepegawaian negara*. CV. Pustaka Setia.
- Anwar, M. (2018). *Menjadi guru profesional*. Prenada Media.
- Arifin, S. (2017). Peran Guru Pendidikan Jasmani Dalam Pembentukan Pendidikan Karakter Peserta Didik. *Multilateral: Jurnal Pendidikan Jasmani Dan Olahraga*, 16(1).
- Bambaeeroo, F., & Shokrpour, N. (2017). The impact of the teachers' non-verbal communication on success in teaching. *Journal of Advances in Medical Education & Professionalism*, 5(2), 51.
- Blazar, D., & Kraft, M. A. (2016). Teacher and Teaching Effects on Students' Attitudes and Behaviors. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 39(1), 146–170. <https://doi.org/10.3102/0162373716670260>
- Buchari, A. (2018). Peran guru dalam pengelolaan pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 12(2), 106–124.
- Capel, S., Bassett, S., Lawrence, J., Newton, A., & Zwozdiak-Myers, P. (2018). How trainee physical education teachers in England write, use and evaluate lesson plans. *European Physical Education Review*, 25(4), 964–982. <https://doi.org/10.1177/1356336X18785053>
- Chan, C. K. Y., Luk, L. Y. Y., & Zeng, M. (2014). Teachers' perceptions of student evaluations of teaching. *Educational Research and Evaluation*, 20(4), 275–289.
- Chu, J. H., Loyalka, P., Chu, J., Qu, Q., Shi, Y., & Li, G. (2015). The impact of teacher credentials on student achievement in China. *China Economic Review*, 36, 14–24.
- Cowan, J., & Goldhaber, D. (2018). Do bonuses affect teacher staffing and student achievement in high poverty schools? Evidence from an incentive for national board certified teachers in Washington State. *Economics of Education Review*, 65, 138–152. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2018.06.010>

- Damanik, R. (2019). Hubungan Kompetensi Guru dengan Kinerja Guru. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 8(2).
- Darling-Hammond, L., Newton, S. P., & Wei, R. C. (2013). Developing and assessing beginning teacher effectiveness: The potential of performance assessments. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 25, 179–204.
- Derri, V., Papamitrou, E., Vernadakis, N., Koufou, N., & Zetou, E. (2014). Early Professional Development of Physical Education Teachers: Effects on Lesson Planning. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 152, 778–783. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.320>
- Dewi, C., Windoro, D., & Pura, D. N. (2021). Management of Physical Education Facilities and Infrastructure. *Journal of Education Technology*, 5(2), 291–297.
- Dudung, A. (2018). Kompetensi profesional guru. *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan)*, 5(1), 9–19.
- Duflo, E., Dupas, P., & Kremer, M. (2015). School governance, teacher incentives, and pupil–teacher ratios: Experimental evidence from Kenyan primary schools. *Journal of Public Economics*, 123, 92–110.
- Frasier, A. S. (2023). Do high school teachers alter classroom practice due to evaluation? Evidence from North Carolina’s career status and teacher evaluation policies. *Journal of Education Human Resources*, aop, e20220007.
- Fujii, T. (2019). Designing and adapting tasks in lesson planning: A critical process of lesson study. *Theory and Practice of Lesson Study in Mathematics: An International Perspective*, 681–704.
- Geiger, T., & Pivovarova, M. (2018). The effects of working conditions on teacher retention. *Teachers and Teaching*, 24(6), 604–625.
- Hallinger, P., Heck, R. H., & Murphy, J. (2014). Teacher evaluation and school improvement: An analysis of the evidence. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 26, 5–28.
- Hammonds, F., Mariano, G. J., Ammons, G., & Chambers, S. (2017). Student evaluations of teaching: improving teaching quality in higher education. *Perspectives: Policy and Practice in Higher Education*, 21(1), 26–33.

- Hartini, S., Bhakti, C. P., Hartanto, D., & Ghiffari, M. A. N. (2018). Teacher Pedagogic Competency Development Model: A Literature Review. *5th Asia Pasific Education Conference (AECON 2018)*, 211–215.
- Hartiwi, H., Kozlova, A. Y., & Masitoh, F. (2020). The effect of certified teachers and principal leadership toward teachers' performance. *International Journal of Educational Review*, 2(1), 70–88.
- Indira, E. W. M., Hermanto, A., & Pramono, S. E. (2020). Improvement of teacher competence in the industrial revolution era 4.0. *International Conference on Science and Education and Technology (ISET 2019)*, 350–352.
- Ismail, S. A. A., & Jarrah, A. M. (2019). Exploring Pre-Service Teachers' Perceptions of Their Pedagogical Preferences, Teaching Competence and Motivation. *International Journal of Instruction*, 12(1), 493–510.
- Jamin, H. (2018). Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 19–36.
- Jaspers, W. M., Meijer, P. C., Prins, F., & Wubbels, T. (2014). Mentor teachers: Their perceived possibilities and challenges as mentor and teacher. *Teaching and Teacher Education*, 44, 106–116. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.08.005>
- Keller, M. M., Neumann, K., & Fischer, H. E. (2017). The impact of physics teachers' pedagogical content knowledge and motivation on students' achievement and interest. *Journal of Research in Science Teaching*, 54(5), 586–614.
- Kraft, M. A., Blazar, D., & Hogan, D. (2018). The Effect of Teacher Coaching on Instruction and Achievement: A Meta-Analysis of the Causal Evidence. *Review of Educational Research*, 88(4), 547–588. <https://doi.org/10.3102/0034654318759268>
- Kusumawardhani, P. N. (2017). Does teacher certification program lead to better quality teachers? Evidence from Indonesia. *Education Economics*, 25(6), 590–618.
- Lubis, M. (2020). Peran Guru Pada Era Pendidikan 4.0. *EDUKA: Jurnal Pendidikan, Hukum, Dan Bisnis*, 4(2).
- Madden, W., Green, S., & Grant, A. M. (2020). A pilot study evaluating strengths-based coaching for primary school students: Enhancing engagement and hope. *Coaching Reserched: A Coaching Psychology Reader*, 297–312.

- Manizar, E. (2015). Peran guru sebagai motivator dalam belajar. *Tadrib*, 1(2), 204–222.
- Margot, K. C., & Kettler, T. (2019). Teachers' perception of STEM integration and education: a systematic literature review. *International Journal of STEM Education*, 6(1), 2. <https://doi.org/10.1186/s40594-018-0151-2>
- Masinambow, C. N. P., & Taroreh, R. (2017). Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai PNS dan Non PNS di Politeknik Negeri Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Minsih, M. (2018). Peran guru dalam pengelolaan kelas. *Profesi Pendidikan Dasar*, 5(1), 20–27.
- Mupa, P., & Chinooneka, T. I. (2015). Factors Contributing to Ineffective Teaching and Learning in Primary Schools: Why Are Schools in Decadence?. *Journal of Education and Practice*, 6(19), 125–132.
- Naylor, P.-J., Nettlefold, L., Race, D., Hoy, C., Ashe, M. C., Wharf Higgins, J., & McKay, H. A. (2015). Implementation of school based physical activity interventions: A systematic review. *Preventive Medicine*, 72, 95–115. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2014.12.034>
- Noer, M. C. (2019). The Implementation of Quality Management in a Vocational School. *3rd International Conference on Education Innovation (ICEI 2019)*, 187–191.
- Noor, M. (2020). *Guru Profesional dan Berkualitas*. Alprin.
- Nugraha, A. R., Setianingsih, E., Putri, F. W., Jaelani, W. R., & Vichaully, Y. (2022). Problematika Guru Honorer dan Guru Nondik di Era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 10019–10025.
- Nurdin, N. (2021). Guru Honorer dalam Upaya Memperoleh Status Kepegawaian Tenaga Pendidik Pegawai Negeri Sipil. *Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 10–19.
- Nzarirwehi, J., & Atuhumuze, F. (2019). In-service teacher training and professional development of primary school teachers in Uganda. *IAFOR Journal of Education*, 7(1), 19–36.
- Osamwonyi, E. F. (2016). In-Service Education of Teachers: Overview, Problems and the Way Forward. *Journal of Education and Practice*, 7(26), 83–87.

- Papay, J. P., & Kraft, M. A. (2015). Productivity returns to experience in the teacher labor market: Methodological challenges and new evidence on long-term career improvement. *Journal of Public Economics*, 130, 105–119.
- Pedaste, M., Leijen, Ä., Poom-Valickis, K., & Eisenschmidt, E. (2019). Teacher professional standards to support teacher quality and learning in Estonia. *European Journal of Education*, 54(3), 389–399.
- Pernanda, Y. A. (2021). Perbedaan Kinerja Guru Honorer dengan Pegawai Negeri Sipil. *JOURNAL SCIENTIFIC OF MANDALIKA (JSM) e-ISSN 2745-5955*, 2(1 (Januari), 37–44.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Prasetyono, H., Abdillah, A., & Fitria, D. (2018). Academic supervision toward teacher's performance through motivation as intervening variable. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 12(2), 188–197.
- Rahman, M. T. (2020). *Filsafat Ilmu Pengetahuan*. Prodi S2 Studi Agama-Agama UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Rahmawati, M., & Suryadi, E. (2019). Guru sebagai fasilitator dan efektivitas belajar siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 4(1), 49–54.
- Rusilowati, U., & Wahyudi, W. (2020). The significance of educator certification in developing pedagogy, personality, social and professional competencies. *2nd Social and Humaniora Research Symposium (SoRes 2019)*, 446–451.
- Safitri, D., & Sos, S. (2019). *Menjadi guru profesional*. PT. Indragiri Dot Com.
- Sandi, A., & Yani, A. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Guru PNS Dengan Guru Honorer Pada SMAN 2 Woha Kabupaten Bima. *JUEB: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 11–14.
- Sanjani, M. A. (2020). Tugas dan Peranan Guru Dalam Proses Peningkatan Belajar Mengajar. *Serunai: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 35–42.
- Setiyawan, D. P. (2017). *Perbedaan Kebahagiaan Guru di Tinjau Dari Status Guru PNS dan Non PNS (Honorar)*. University of Muhammadiyah Malang.
- Setyaningsih, S., & Suchyadi, Y. (2021). Implementation Of Principal Academic Supervision To Improve Teacher Performance In North Bogor. *Jhss (Journal of Humanities and Social Studies)*, 5(2), 179–183.

- Shah, R. K. (2019). Effective constructivist teaching learning in the classroom. *Shah, RK (2019). Effective Constructivist Teaching Learning in the Classroom. Shanlax International Journal of Education, 7(4), 1–13.*
- Sinollah, S., & Hermawanto, H. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. *Dialektika, 5(1), 1–22.*
- Sumarsono, R. B., Kusumaningrum, D. E., Gunawan, I., Alfarina, M., Romady, M., Ariyanti, N. S., & Budiarti, E. M. (2019). Training on the implementation of cooperative learning models as an effort to improve teacher's performance. *The 4th International Conference on Education and Management (COEMA 2019), 259–263.*
- Suryani, A. (2021). "I chose teacher education because...": a look into Indonesian future teachers. *Asia Pacific Journal of Education, 41(1), 70–88.*
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review, 73(1), 71–97.*
- Ufaira, R. A., & Hendriani, W. (2020). Motivasi Kerja pada Guru Honorer di Indonesia: A Literature Review. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi, 4(2), 212–221.*
- Viciano, J., & Mayorga-Vega, D. (2016). Innovative teaching units applied to Physical Education—changing the curriculum management for authentic outcomes. *Kinesiology, 48(1.), 142–152.*
- Wahyuddin, W. (2017). Headmaster Leadership and Teacher Competence in Increasing Student Achievement in School. *International Education Studies, 10(3), 215–226.*
- Warella, S. Y., Revida, E., Abdillah, L. A., Pulungan, D. R., Purba, S., Firdaus, E., Tjiptadi, D. D., Faisal, M., Lie, D., & Butarbutar, M. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia. Yayasan Kita Menulis.*
- Weber, K. E., Gold, B., Prilop, C. N., & Kleinknecht, M. (2018). Promoting pre-service teachers' professional vision of classroom management during practical school training: Effects of a structured online-and video-based self-reflection and feedback intervention. *Teaching and Teacher Education, 76, 39–49.*
- Wu, Y., & Schunn, C. D. (2021). From plans to actions: A process model for why feedback features influence feedback implementation. *Instructional Science, 49(3), 365–394.* <https://doi.org/10.1007/s11251-021-09546-5>

Zhumash, Z., Zhumabaeva, A., Nurgaliyeva, S., Saduakas, G., Lebedeva, L. A., & Zhoraeva, S. B. (2021). Professional Teaching Competence in Preservice Primary School Teachers: Structure, Criteria and Levels. *World Journal on Educational Technology: Current Issues*, 13(2), 261–271.

## Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian

SURAT IZIN PENELITIAN

<https://admin.eservice.uny.ac.id/surat-izin/cetak-penelitian>



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281  
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092  
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas\_fik@uny.ac.id

Nomor : B/1147/UN34.16/PT.01.04/2023

12 Januari 2023

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : **Izin Penelitian**

Yth. **SD Muhamad iyah Kliwonan Godean Sleman.**

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Suwarni Widyowati  
NIM : 21604251011  
Program Studi : Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar - S2  
Tujuan : Memohon izin mencari data untuk penulisan Tesis  
Judul Tugas Akhir : Perbandingan Kinerja antara Guru PJOK PNS dan Non PNS di Kapanewon Godean Kabupaten Sleaman DIY.  
Waktu Penelitian : 14 - 21 Januari 2023

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,  
Kemahasiswaan dan Alumni,



Dr. Guntur, M.Pd.  
NIP 19810926 200604 1 001

Tembusan :

1. Kepala Layanan Administrasi;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.

## Lampiran 2. Form Instrumen Penelitian

### INSTRUMEN PENILAIAN PERBANDINGAN KINERJA GURU BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN

#### A. Identitas Pendidik

- 1 Nama (Lengkap dengan gelar akademik) : .....
- 2 NIP/NIK : .....
- 3 Pangkat/Golongan : .....
- 4 Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan\*)
- 5 Tempat, Taggal Lahir : .....
- 6 Pendidikan Terakhir : .....
- 7 Akta Mengajar : Memiliki/Tidak Memiliki\*)
- 8 Sekolah Tempat Tugas : .....
  - 1) Nama : .....
  - 2) Alamat Sekolah : .....
  - 3) Kecamatan : .....
  - 4) Kabupaten/Kota : .....
  - 5) Provinsi : .....
  - 6) No. Telp Sekolah : .....
  - 7) Alamat e-mail : .....
- 9 Mata Pelajaran/Guru Kelas : .....
- 10 Kelas/Jam : .....
- 11 Beban Mengajar per minggu : .....

\*) Coret yang tidak perlu

## B. Lembar Angket

**INSTRUMEN PENILAIAN KINERJA GURU**  
**SD/MI,SMP/MTs, SMA/SMK/MA\*)**  
 (Mengacu Permen PAN No.16/2009 Bab VII Pasal 13)

Berikan tanda centang (√) pada kolom yang sesuai dengan kondisi sebenarnya

No	Program	Komponen Yang Dinilai		Skor		
				TP	KK	S
1	Perencanaan Pembelajaran	1	Menggunakan kalender pendidikan/ mengalokasikan waktu			
		2	Menyusun Program Tahunan			
		3	Menyusun Program Semester			
		4	Menyusun/Memperbaiki Silabus			
		5	Mengembangkan RPP			
		6	Menetapkan KKM			
		7	Menggunakan Agenda Harian Guru			
		8	Memiliki Jadwal Tatap Muka			
		9	Memiliki dan Mengelola buku Absensi Siswa			
		10	Memiliki dan mengelola buku nilai			
2	Pelaksanaan Pembelajaran	11	Mengondisikan kelas (kegiatan pendahuluan)			
		12	Memfasilitasi siswa mengeksplorasi informasi (Kegiatan inti)			
		13	Mengembangkan pengalaman mengelaborasi informasi (Kegiatan inti)			
		14	Mengembangkan pengalaman belajar mengkonfirmasi informasi (Kegiatan Inti)			
		15	Melaksanakan penilaian proses			
		16	Menilai pengetahuan, karakter dan keterampilan siswa (Kegiatan Inti)			
		17	Melaksanakan kegiatan dengan refleksi (penutupan)			
3	Penilaian Hasil Belajar	18	Menyusun kisi-kisi soal/Tes			
		19	Melaksanakan tes dalam bentuk ulangan harian, UTS, UAS/UKK			

		20	Melakukan penilaian Akhlak mulia, kepribadian dan keterampilan siswa			
		21	Menggunakan kartu soal			
		22	Menggunakan variasi teknik dan bentuk tes			
		23	Melakukan analisis ulangan harian			
		24	Melakukan remedial dan pengayaan			
		25	Melakukan analisis butir soal			
4	Melatih dan membimbing	26	Membimbing guru pemula dalam program induksi			
		27	Membimbing siswa meraih target prestasi dalam kegiatan ekstrakurikuler			
		28	Memberikan bimbingan dalam kegiatan karya ilmiah siswa			
5	Tugas Tambahan	29	Menjadi wakil kepala sekolah			
		30	Menjadi wali kelas			
		31	Menjadi pembina OSIS/Ekstrakurikuler			
		32	Melaksanakan tugas piket			
		33	Menjadi kepala laboratorium (IPA/Komputer)/Kepala perpustakaan			
		34	Menjadi pengawas UN/US			
6	Mengembangkan kegiatan profesi	35	Melakukan penelitian tindakan kelas			
		36	Mengikuti pendidikan/seminar dsb			
		37	Menggunakan teknologi informasi dan komunikasi			
		38	Eningkatkan penguasaan bahasa asing			
		39	Melaksanakan publikasi ilmiah			
		40	Membuat karya inovatif			

\*) Sesuai dengan jenjang pendidikan

Mengetahui  
Guru

Peneliti

.....

.....

## PEDOMAN WAWANCARA


1. Apa status kepegawaian Anda saat ini? Apakah Anda seorang PNS atau non-PNS?
2. Berapa lama Anda sudah mengajar di sekolah ini? Dan berapa lama Anda mengajar di sekolah lain sebelumnya?
3. Apa jenjang pendidikan terakhir yang Anda miliki? Dan di mana Anda menyelesaikan pendidikan tersebut?
4. Apa pelatihan atau sertifikasi profesional yang pernah Anda ikuti terkait bidang pendidikan?
5. Bagaimana Anda menilai kinerja Anda sebagai guru di sekolah ini?
6. Apa yang Anda anggap sebagai indikator keberhasilan dalam pekerjaan Anda sebagai guru?
7. Apakah Anda merasa terdapat perbedaan perlakuan atau kesempatan antara guru PNS dan non-PNS di sekolah ini?
8. Bagaimana menurut Anda tingkat motivasi kerja antara guru PNS dan non-PNS di sekolah ini?
9. Apakah Anda merasa terdapat perbedaan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab antara guru PNS dan non-PNS di sekolah ini?
10. Apa yang menurut Anda dapat ditingkatkan dalam pengembangan profesionalisme guru di sekolah ini?

### Lampiran 3. Daftar Hadir Subjek Peneliti

**DAFTAR HADIR PENGAMBILAN DATA**  
**DALAM RANGKA PENYUSUNAN TESIS S@2 PRODI PJSD FIK UNY**  
**Di SD Muhammadiyah Kliwonan Godean Sleman**  
**Pada Hari Sabtu Tanggal 14 Januari 2022**

**Judul Penelitian " Perbandingan Kinerja antara Guru PJOK PNS dan Non PNS**  
**Di Kapanewon Godean Kabupaten Sleman DIY.**

NO	NAMA	UNIT KERJA	L/P	TANDA TANGAN	
1	Ade Widya Putranto, S.Pd.	SD N GODEAN 1	L	1	
2	Aziz Nur Fauzi, S.Pd.	SD N GODEAN 1	L		2
3	Ngadikir	SD N GODEAN 2	L	3	
4	Ponijah	SD N GODEAN 2	P		4
5	Sriwanto	SD N KARAKAN	L	5	
6	Mey Kurniawan, S.Pd. Jas	SD N NGRENAK	L		6
7	Ponimin	SD N JETAK	L	7	
8	Irvan Nugroho, S.Pd., M.Pd.	SD N SEMARANGAN 1	L		8
9	Nunung Sulaiman, S.Pd.	SD N SEMARANGAN 2	L	9	
10	Retno Damayanti, S.Pd.	SD N SEMARANGAN 4	L		10
11	St. Parno	SD N SEMARANGAN 5	L	11	
12	Septian Dwi, S.Pd	SD N TINOM	L		12
13	Dinar Widyaningrum, S.Pd	SD N SIDOLUHUR	P	13	
14	Warna	SD N PENGKOL	L		14
15	Erina Saraswati, S.Pd.	SD N SENTUL	P	15	
16	Sri Veni Lindawati, S.Pd. Jas	SD N BRONGKOL	P		16
17	Lina Dwi A, S.Pd. Jas	SD N KRAPYAK	P	17	
18	Dita Palupi, S.Pd.	SD N SIDOARUM	L		18
19	Suradi	SD N KWAGON	P	19	
20	Ivan Defri Komala, S.Pd.	SD N KRAJAN	L		20
21	Angga Dwi P.	SD MUH SANGONAN 2	L	21	
22	Obbitya Shendy Ido, S.Pd.	SD MUH SANGONAN 3	L		22
23	Purwanto, S.Pd.	SD MUH SANGONAN 4	L	23	
24	Ari Wibowo, S.Pd.	SD MUH SANGONAN 4	L		24
25	Haryono	SD MUH SIDOMULYO	L	25	
26	M. Bisma Ramadhan, S.Pd	SD MUH SIDOARUM	L		26
27	Arinastuti, S.Pd. Jas	SD MUH SIDOARUM	P	27	

28	Dwi Setiasno, S.Or.	SD IT IBNU ABBAS	L		28	
29	Wakhid Aryanto, S.Pd. Kor.	MI MA'ARIF CANDRAN	L	29		
30	Rama Yudha Pratama, S.Pd.	MI MA'ARIF CANDRAN	L		30	
31	Annisa Kusumawati, S.Pd.	SD MUH KLIWONAN	P	31		
32	Uki Susila Mukti, S.Pd.	SD N GODEAN 3	L		32	
33	Aniyatullatifah, S.Pd	SD N SIDOAMOYO	P	33		
34	Ningrum	SD BOPKRI I	L		34	
35				35		

Yogyakarta, 14 Januari 2022

Peneliti



Suwarni Widyowati, S.IP  
NIP. 197212171994032001

#### Lampiran 4. Pengisian Lembar Instrumen oleh Subjek Peneliti

**INSTRUMEN PENILAIAN  
PERBANDINGAN KINERJA GURU PJOK ANTARA GURU PNS DAN  
NON PNS DI KAPANEWON GODEAN SLEMAN  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**A. Pengantar**

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I Guru PJOK  
di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang sedang saya kerjakan dengan judul “Perbandingan Kinerja Guru PJOK antara Guru PNS dan Non PNS di Kapanewon Godean Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta”, dengan ini saya memohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Seluruh data yang terkumpul dari kuesioner ini bertujuan untuk akademis. Saya menjamin kerahasiaan data-data yang terkumpul, sesuai dengan kode etik penelitian. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam pengisian kuesioner ini. Oleh karena itu, saya sangat mengharapkan kuesioner ini dapat diisi secara lengkap dan dengan penilaian yang se-objektif mungkin. Akhir kata, saya mengucapkan terimakasih atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/I Guru dalam mengisi kuesioner ini. Semoga hasil penelitian ini dapat berguna bagi kemajuan ilmu pengetahuan.

Yogyakarta, 14 Januari 2023

Peneliti



Suwami Widyowati, S.IP

NIM. 21604251011

**B. Identitas Pendidik**

- 1 Nama (Lengkap dengan gelar akademik) : Purwanto, S.Pd.
- 2 NIP/NIK : 3404021107850001
- 3 Pangkat/Golongan : —
- 4 Jenis Kelamin : Laki-laki/~~Perempuan~~\*
- 5 Tempat, Taggal Lahir : Sleman, 11 Juli 1985
- 6 Pendidikan Terakhir : SI PJKR
- 7 Akta Mengajar : Memiliki/~~Tidak Memiliki~~\*
- 8 Sekolah Tempat Tugas :
- 1) Nama : SD Muh. Sangoran IV Godean
- 2) Alamat Sekolah : Bataak Sidoluhur Godean Sleman
- 3) Kecamatan : Godean
- 4) Kabupaten/Kota : Sleman
- 5) Provinsi : DIY
- 6) No. Telp Sekolah : 0274 6496591
- 7) Alamat e-mail : purwanto.farzanab@gmail.com
- 9 Mata Pelajaran/Guru Kelas : Guru PJOK
- 10 Kelas/Jam : Kelas Atas (4, 5, 6)
- 11 Beban Mengajar per minggu : 36 jam

\*) Coret yang tidak perlu

### C. Lembar Angket

**INSTRUMEN PENILAIAN KINERJA GURU**  
**SD/MI,SMP/MTs, SMA/SMK/MA\*)**  
(Mengacu Permen PAN No.16/2009 Bab VII Pasal 13)

Berikan tanda centang (√) pada kolom yang sesuai dengan kondisi sebenarnya  
Keterangan:


1. Tidak Pernah (TP)
2. Kadang-kadang (KK)
3. Selalu (S)

No	Program	Komponen Yang Dinilai		Skor		
				TP	KK	S
1	Perencanaan Pembelajaran	1	Menggunakan kalender pendidikan/ mengalokasikan waktu			√
		2	Menyusun Program Tahunan		√	
		3	Menyusun Program Semester		√	
		4	Menyusun/Memperbaiki Silabus		√	
		5	Mengembangkan RPP			√
		6	Menetapkan KKM		√	
		7	Menggunakan Agenda Harian Guru	√		
		8	Memiliki Jadwal Tatap Muka			√
		9	Memiliki dan Mengelola buku Absensi Siswa			√
		10	Memiliki dan mengelola buku nilai			√
2	Pelaksanaan Pembelajaran	11	Mengondisikan kelas (kegiatan pendahuluan)			√
		12	Memfasilitasi siswa mengeksplorasi informasi (Kegiatan inti)			√
		13	Mengembangkan pengalaman mengelaborasi informasi (Kegiatan inti)			√
		14	Mengembangkan pengalaman belajar mengkonfirmasi informasi (Kegiatan Inti)		√	
		15	Melaksanakan penilaian proses		√	
		16	Menilai pengetahuan, karakter dan keterampilan siswa (Kegiatan Inti)		√	
		17	Melaksanakan kegiatan dengan refleksi (penutupan)			√
3	Penilaian Hasil Belajar	18	Menyusun kisi-kisi soal/Tes		√	
		19	Melaksanakan tes dalam bentuk ulangan harian, UTS, UAS/UKK		√	
		20	Melakukan penilaian Akhlak mulia,		√	

			kepribadian dan keterampilan siswa			
		21	Menggunakan kartu soal	✓		
		22	Menggunakan variasi teknik dan bentuk tes	✓		
		23	Melakukan analisis ulangan harian	✓		
		24	Melakukan remedial dan pengayaan	✓		
		25	Melakukan analisis butir soal	✓		
4	Melatih dan membimbing	26	Membimbing guru pemula dalam program induksi		✓	
		27	Membimbing siswa meraih target prestasi dalam kegiatan ekstrakurikuler			✓
		28	Memberikan bimbingan dalam kegiatan karya ilmiah siswa	✓		
5	Tugas Tambahan	29	Menjadi wakil kepala sekolah	✓		
		30	Menjadi wali kelas	✓		
		31	Menjadi pembina OSIS/Ekstrakurikuler			✓
		32	Melaksanakan tugas piket			✓
		33	Menjadi kepala laboratorium (IPA/Komputer)/Kepala perpustakaan	✓		
		34	Menjadi pengawas UN/US		✓	
6	Mengembangkan kegiatan profesi	35	Melakukan penelitian tindakan kelas		✓	
		36	Mengikuti pendidikan/seminar dsb		✓	
		37	Menggunakan teknologi informasi dan komunikasi			✓
		38	Eningkatkan penguasaan bahasa asing		✓	
		39	Melaksanakan publikasi ilmiah		✓	
		40	Membuat karya inovatif			✓

\*) Sesuai dengan jenjang pendidikan

Mengetahui  
Guru

  
Purwanto, S.Pd.


Peneliti

.....


			kepribadian dan keterampilan siswa			
		21	Menggunakan kartu soal	✓		
		22	Menggunakan variasi teknik dan bentuk tes	✓		
		23	Melakukan analisis ulangan harian	✓		
		24	Melakukan remedial dan pengayaan	✓		
		25	Melakukan analisis butir soal	✓		
4	Melatih dan membimbing	26	Membimbing guru pemula dalam program induksi		✓	
		27	Membimbing siswa meraih target prestasi dalam kegiatan ekstrakurikuler			✓
		28	Memberikan bimbingan dalam kegiatan karya ilmiah siswa	✓		
5	Tugas Tambahan	29	Menjadi wakil kepala sekolah	✓		
		30	Menjadi wali kelas	✓		
		31	Menjadi pembina OSIS/Ekstrakurikuler			✓
		32	Melaksanakan tugas piket			✓
		33	Menjadi kepala laboratorium (IPA/Komputer)/Kepala perpustakaan	✓		
		34	Menjadi pengawas UN/US		✓	
6	Mengembangkan kegiatan profesi	35	Melakukan penelitian tindakan kelas		✓	
		36	Mengikuti pendidikan/seminar dsb		✓	
		37	Menggunakan teknologi informasi dan komunikasi			✓
		38	Eningkatkan penguasaan bahasa asing		✓	
		39	Melaksanakan publikasi ilmiah		✓	
		40	Membuat karya inovatif			✓

\*) Sesuai dengan jenjang pendidikan

Guru

  
Perwanto, S.Pd.

Peneliti

  
Suwami Widyowat, S.IP  
NIM. 21604251011

**Lampiran 5. Data Mentah Penelitian**

Perencanaan Pembelajaran											Pelaksanaan Pembelajaran								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11	12	13	14	15	16	17		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	2	2	2	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	2	20
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	28	3	3	2	2	3	3	3	19
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29	3	2	2	2	3	2	2	16
2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	21
2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	25	3	3	2	2	3	2	3	18
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	28	3	3	2	3	3	3	3	20
3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	27	3	3	2	2	3	3	3	19
3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	25	3	2	2	2	3	2	2	16
2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	3	22	3	3	2	3	3	3	2	19
3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	2	2	3	19
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	2	3	3	20
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	27	3	3	2	2	3	2	2	17
3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	24	3	3	3	2	2	2	3	18
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	2	3	3	3	20
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	28	3	3	3	2	3	3	2	19
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	2	3	3	20
3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	25	3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	2	3	3	20
3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	27	3	3	2	2	2	3	3	18
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	2	20
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	21
3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	27	2	2	2	2	3	3	3	17
2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	3	24	3	3	3	2	2	3	3	19
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	2	3	3	20
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	21

Penilaian Hasil Belajar									Melatih dan membimbing			
18	19	20	21	22	23	24	25		26	27	28	
3	3	3	2	2	2	2	2	19	2	2	2	6
1	3	3	2	2	3	2	2	18	1	3	3	7
2	3	3	1	2	2	2	2	17	2	3	2	7
3	3	3	2	2	2	2	2	19	2	2	2	6
1	2	3	1	2	2	2	1	14	2	3	2	7
3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	3	2	8
3	3	3	3	2	2	3	2	21	2	3	2	7
2	3	2	3	3	1	2	1	17	2	2	2	6
2	3	2	3	3	1	2	1	17	2	2	2	6
2	3	3	1	2	2	2	2	17	2	3	2	7
2	3	3	2	2	2	2	1	17	1	3	3	7
2	3	3	2	3	2	2	3	20	2	2	2	6
3	3	2	2	2	2	2	2	18	2	3	2	7
2	3	3	2	2	2	2	2	18	2	2	2	6
3	3	3	3	2	2	3	2	21	3	3	3	9
2	3	3	1	2	2	2	1	16	2	3	3	8
2	2	2	1	1	1	1	2	12	3	1	1	5
2	3	2	2	2	3	2	3	19	1	3	1	5
3	3	3	2	2	2	2	2	19	2	3	2	7
3	3	3	2	2	3	3	3	22	2	3	2	7
3	3	3	2	3	2	3	2	21	2	3	2	7
2	3	2	1	2	1	2	1	14	1	2	1	4
3	3	3	2	3	3	3	3	23	2	3	2	7
3	3	3	2	2	2	2	2	19	1	2	1	4
2	3	3	2	2	3	3	2	20	2	3	1	6
2	3	3	1	2	2	2	2	17	2	3	2	7
2	3	2	1	2	2	2	2	16	1	2	1	4
3	3	2	2	3	2	3	2	20	2	3	1	6
3	3	2	2	3	2	3	2	20	2	3	2	7
2	3	2	2	2	2	2	2	17	1	3	1	5
2	3	3	2	3	3	3	3	22	2	2	3	7
2	3	3	2	2	2	3	2	19	3	3	2	8
3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	8
2	2	3	2	2	2	2	1	16	2	2	2	6
2	3	3	1	2	2	2	2	17	1	3	1	5

Tugas Tambahan						Mengembangkan kegiatan profesi							
29	30	31	32	33	34		35	36	37	38	39	40	
1	1	2	3	1	2	<b>10</b>	2	2	2	1	2	2	<b>11</b>
1	1	2	1	1	2	<b>8</b>	2	3	3	1	1	1	<b>11</b>
1	1	2	3	1	2	<b>10</b>	1	1	2	2	2	2	<b>10</b>
1	1	2	3	1	2	<b>10</b>	2	2	2	1	1	2	<b>10</b>
1	1	3	2	1	1	<b>9</b>	1	1	3	2	2	1	<b>10</b>
3	3	3	3	2	2	<b>16</b>	3	3	3	1	1	1	<b>12</b>
1	2	2	3	1	3	<b>12</b>	3	2	3	2	2	2	<b>14</b>
1	1	2	1	1	2	<b>8</b>	2	2	3	2	2	2	<b>13</b>
1	1	2	3	1	2	<b>10</b>	2	2	3	2	2	2	<b>13</b>
1	1	2	3	1	2	<b>10</b>	2	2	3	1	2	2	<b>12</b>
1	1	2	3	1	2	<b>10</b>	2	1	3	1	1	2	<b>10</b>
2	2	3	3	2	2	<b>14</b>	2	2	2	2	2	2	<b>12</b>
1	1	2	2	2	2	<b>10</b>	2	2	2	2	2	2	<b>12</b>
1	1	2	2	1	2	<b>9</b>	2	2	2	2	1	2	<b>11</b>
1	2	3	3	1	3	<b>13</b>	1	2	3	1	1	2	<b>10</b>
1	1	3	3	1	1	<b>10</b>	1	1	2	2	1	1	<b>8</b>
1	3	3	1	2	2	<b>12</b>	2	3	1	2	2	3	<b>13</b>
1	1	2	3	1	1	<b>9</b>	1	2	3	1	1	1	<b>9</b>
1	1	2	2	1	2	<b>9</b>	2	2	2	2	1	1	<b>10</b>
2	2	3	3	1	2	<b>13</b>	2	3	3	2	2	3	<b>15</b>
1	1	3	3	1	3	<b>12</b>	1	3	3	2	3	3	<b>15</b>
1	1	2	3	1	2	<b>10</b>	1	2	3	2	1	1	<b>10</b>
1	1	2	1	1	3	<b>9</b>	2	2	2	1	1	2	<b>10</b>
2	1	2	2	1	3	<b>11</b>	1	2	2	2	1	2	<b>10</b>
1	1	3	3	1	2	<b>11</b>	2	1	2	1	1	1	<b>8</b>
1	1	1	3	1	2	<b>9</b>	2	2	3	2	1	2	<b>12</b>
1	1	2	3	1	2	<b>10</b>	1	2	2	2	1	1	<b>9</b>
1	1	3	3	1	2	<b>11</b>	2	2	3	2	2	2	<b>13</b>
1	1	3	3	1	3	<b>12</b>	2	2	2	1	2	2	<b>11</b>
1	1	3	1	3	3	<b>12</b>	3	3	2	2	2	2	<b>14</b>
2	2	3	3	2	2	<b>14</b>	3	2	3	2	2	2	<b>14</b>
2	1	3	3	1	3	<b>13</b>	2	2	2	1	2	2	<b>11</b>
3	3	3	3	3	3	<b>18</b>	2	2	3	2	3	3	<b>15</b>
1	1	2	3	1	2	<b>10</b>	1	2	2	2	1	2	<b>10</b>
1	1	1	3	1	1	<b>8</b>	2	1	3	1	1	1	<b>9</b>

## Lampiran 6. Olahdata Penelitian

### Ranks

	Status_Kepegawaian	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Perencanaan Pembelajaran	PNS	10	15,60	156,00
	Non PNS	25	18,96	474,00
	Total	35		
Pelaksanaan Pembelajaran	PNS	10	14,50	145,00
	Non PNS	25	19,40	485,00
	Total	35		
Penilaian Hasil Belajar	PNS	10	18,90	189,00
	Non PNS	25	17,64	441,00
	Total	35		
Melatih dan Membimbing	PNS	10	18,65	186,50
	Non PNS	25	17,74	443,50
	Total	35		
Tugas Tambahan	PNS	10	15,75	157,50
	Non PNS	25	18,90	472,50
	Total	35		
Mengembangkan Kegiatan Profesi	PNS	10	16,15	161,50
	Non PNS	25	18,74	468,50
	Total	35		

### Tests of Normality

	Status_Kepegawaian	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Perencanaan Pembelajaran	PNS	,216	10	,200*	,868	10	,094
	Non PNS	,261	25	,000	,786	25	,000
Pelaksanaan Pembelajaran	PNS	,215	10	,200*	,889	10	,167
	Non PNS	,247	25	,000	,819	25	,000
Penilaian Hasil Belajar	PNS	,192	10	,200*	,921	10	,369
	Non PNS	,111	25	,200*	,980	25	,883
Melatih dan Membimbing	PNS	,305	10	,009	,781	10	,008
	Non PNS	,242	25	,001	,917	25	,044
Tugas Tambahan	PNS	,275	10	,031	,846	10	,051
	Non PNS	,207	25	,007	,867	25	,004
Mengembangkan Kegiatan Profesi	PNS	,167	10	,200*	,930	10	,451
	Non PNS	,183	25	,030	,901	25	,020

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

**Test Statistics<sup>a</sup>**

	Perencanaan Pembelajaran	Pelaksanaan Pembelajaran	Penilaian Hasil Belajar	Melatih dan Membimbing	Tugas Tambah	Mengembangkan Kegiatan Profesi
Mann-Whitney U	101,000	90,000	116,000	118,500	102,500	106,500
Wilcoxon W	156,000	145,000	441,000	443,500	157,500	161,500
Z	-,897	-1,325	-,332	-,248	-,839	-,687
Asymp. Sig. (2- tailed)	,369	,185	,740	,804	,402	,492
Exact Sig. [2*(1- tailed Sig.)]	,397 <sup>b</sup>	,212 <sup>b</sup>	,760 <sup>b</sup>	,815 <sup>b</sup>	,418 <sup>b</sup>	,506 <sup>b</sup>

a. Grouping Variable: Status\_Kepegawaian

b. Not corrected for ties.

Lampiran 7. Dokumentasi Kegiatan





