

Perbedaan Kompetensi Profesional Guru Ditinjau dari Status Kepegawaian dan Tingkat Pendapatan di Lembaga Pendidikan Yayasan Manba'ul Hikmah Al Azieziyah Wonogiri Tahun 2021/2022

Ahmad Mustaqim¹, Retno Wahyuningsih²

^{1,2} UIN Raden Mas Said Surakarta

Email : ahmadmustaqim70gmail.com¹, retnowahyuningsih2008@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada : 1) Perbedaan kompetensi profesional guru ditinjau status kepegawaian guru. 2) Perbedaan kompetensi profesional guru ditinjau tingkat pendapatan guru. 3) Interaksi kompetensi profesional guru terhadap status kepegawaian dan tingkat pendapatan guru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif komparatif. Penelitian dilaksanakan di Lembaga Yayasan Pendidikan Manba'ul Hikmah Al-Azieziyah Wonogiri. Pada bulan juli sampai agustus tahun 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Lembaga Yayasan Pendidikan Manba'ul Hikmah Al-Azieziyah Wonogiri berjumlah 85 orang. Sampel adalah sebagian guru Lembaga Yayasan Pendidikan Manba'ul Hikmah Al-Azieziyah Wonogiri sebanyak 70 orang. Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin. Pengambilan sampel menggunakan teknik proportionate random sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data kompetensi profesional guru. Uji prasyarat analisis menggunakan uji normalitas data dan uji homogenitas data. Uji hipotesis menggunakan uji anava dua jalur dengan interaksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Ada perbedaan kompetensi profesional guru antara guru tetap yayasan dan guru tidak tetap dengan nilai signifikansi 0,041 ($p < 0,05$). 2) Ada perbedaan kompetensi profesional guru antara tingkat pendapatan guru tetap yayasan dan guru tidak tetap dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). 3) Tidak ada interaksi antara status kepegawaian guru dan tingkat pendapatan guru terhadap kompetensi profesional guru dengan nilai nilai signifikansi 0,480 ($p < 0,05$).

Kata Kunci: *Kompetensi Profesional, Status Kepegawaian, Tingkat Pendapatan*

Abstract

This study aims to determine whether there are: 1) Differences in teacher professional competence in terms of teacher employment status. 2) The difference in the professional competence of teachers increased the level of teacher income. 3) Interaction of teacher professional competence on employment status and teacher income level. The research method used is a comparative quantitative method. The research was carried out at the Manba'ul Hikmah Al-Azieziyah Education Foundation, Wonogiri. In July to August 2022. The population in this study were all teachers at the Manba'ul Hikmah Al-Azieziyah Educational Institution Wonogiri found 85 people. The sample is some of the teachers of the Manba'ul Hikmah Al-Azieziyah Wonogiri Educational Institution as many as 70 people. The number of samples was calculated using the Slovin formula. Sampling using proportional random sampling technique. Collecting data using a questionnaire to collect data on the competence of professional teachers. The analysis prerequisite test used the data normality test and the data homogeneity test. Hypothesis testing using two-way ANOVA test with interaction. The results showed that: 1) There was a difference in the professional competence of teachers between permanent foundation teachers and

non-permanent teachers with a significance value of 0.041 ($p < 0.05$). 2) There is a difference in teacher professional competence between the income level of permanent foundation teachers and non-permanent teachers with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). 3) There is no interaction between teacher employment status and teacher income level on teacher professional competence with a significance value of 0.480 ($p < 0.05$).

Keywords: *Professional Competence, Employment Status, Income Level*

PENDAHULUAN

Pendidik adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan perkembangan peserta didik dengan upaya mengembangkan seluruh potensi peserta didik, baik potensi afektif (rasa), kognitif (cipta), dan psikomotorik (karsa) (Bukhari Umar, 2018). Di sebutkan dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 bahwa pendidik/guru diwajibkan menguasai 4 ranah kompetensi guru dengan bertujuan menciptakan peserta didik yang berkualitas. Keempat macam kompetensi yakni kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian, seluruh kompetensi tersebut harus dikuasai pendidik untuk meningkatkan kualitasnya.

Kompetensi (*competency*) merupakan kemampuan, kemahiran, serta ke kecakapan (Asril Zainal, 2015). Pengertian kompetensi profesional adalah guru mempunyai kewajiban dalam menguasai bahan materi pembelajaran secara mendalam dan luas dalam cakupan kurikulum materi pembelajaran pada satuan pendidikan serta inti-inti pengetahuan yang mendasari materi, struktur keilmuan, dan metodologi keilmuan (Suyanto, 2013). Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 perihal pengertian Guru dan Dosen, dikemukakan bahwa Guru adalah pengajar atau pendidik secara profesional yang mempunyai tugas dan kewajiban untuk mengajar, mendidik, mengarahkan, membimbing, menilai, melatih, dan mengevaluasi pendidikan dari usia dini, dasar, dan menengah dalam jalur pendidikan. Hal-hal yang harus dipunyai oleh pendidik mengenai kompetensi profesional adalah penguasaan yang baik dalam konsep, struktur, pola pikir, dan materi pembelajaran, penguasaan kompetensi dasar dan standar kompetensi dalam pembelajaran, pengembangan bahan ajar yang diajarkan secara inovatif dan kreatif, secara berkesinambungan melaksanakan tindakan reflektif dalam pengembangan keprofesionalannya, dan dapat memanfaatkan komunikasi serta teknologi informasi untuk tujuan pada pengembangan diri (Hanafiah dan Cucu Suhana, 2012).

Dari data kinerja guru 3 lembaga di Yayasan pendidikan Manb'aul Hikmah Azieziyah indikator dan kompetensi yang ada didalamnya menunjukkan bahwa kinerja guru yang masih kurang maksimal, yaitu pada kompetensi profesional dengan hasil PKG kompetensi profesional jumlah nilai 4 dengan nilai kompetensi 50% (cukup) yang artinya belum sesuai dengan hasil yang diharapkan. Permasalahan yang terjadi setelah observasi data kinerja guru terdapat kesenjangan nilai kompetensi profesional guru di lembaga tersebut. Masih banyak guru yang belum profesional di yayasan tersebut. Kondisi ini dapat dilihat dari keterlambat pengumpulan administrasi pembelajaran, tidak fokusnya membelajarkan siswa karena mencari tambahan kebutuhan, dan metode pengajaran yang belum sesuai apa yang direncanakan. Dalam penelitian Sri Hartini (2006:8) menyatakan faktor-faktor yang dapat dipengaruhi terhadap kompetensi guru pada pembelajaran yakni sarana prasarana, etos kerja, status kepegawaian, beban mengajar, kesejahteraan, pendidikan, dan keterlibatan dalam MGMP.

Status kepegawaian dapat diartikan sebagai kedudukan orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pemerintahan (I Gusti Ngurah Widnyana, 2016). Terdapat dua status guru: guru negeri dan swasta (Sahertian Piet. A dan Ida Aleida Sahertian, 2008). Guru negeri dilantik serta melaksanakan pekerjaan di kelembagaan pemerintah serta diberikan honor oleh Negara. Umumnya status kepegawaian guru pada instansi pendidikan sesuai terbagi dua jenis, yang pertama guru tetap serta yang kedua guru tidak tetap (Soesmalijah Soewondo, 2003). Status kepegawaian pada lembaga yayasan pendidikan Manb'aul Hikmah dipilah jadi 2 macam yaitu, GTY (guru tetap yayasan) serta GTT

(guru tidak tetap yayasan). Guru tetap yayasan (GTY) yaitu pengajar yang sudah dilantik sebagai pegawai tetap pada lembaga pendidikan yayasan dengan aturan dan kebijakan dari yayasan sedangkan GTY (guru tidak tetap yayasan) yaitu pengajar yang belum dilantik oleh yayasan sebagai guru tetap yayasan dikarenakan belum dapat memenuhi persyaratan menjadi pengajar tetap di yayasan. Guru tetap di lembaga pendidikan Manba'ul Hikmah Al Azieziyah status kepegawaiannya semua bukan pegawai negeri sipil baik, dari pengajar tetap yayasan maupun pengajar tidak tetap yayasan. Observasi mengenai perbedaan antara GTT (guru tetap yayasan) serta GTY (guru tidak tetap yayasan) pada yayasan pendidikan Manb'aul Hikmah Al Azieziyah sesuai tabel yaitu :

Tabel 1 Perbandingan antara GTT dengan GTY

Nomor	Perspektif	Guru Tetap Yayasan	Guru Tidak Tetap Yayasan
1	Sertifikasi pendidik	Rata-rata sudah mendapatkan sertifikat pendidik	Belum mendapatkan sertifikat pendidik
2	Kompensasi	Memperoleh anggaran inpassing dan tunjangan sertifikasi serta pemerintahan	Hanya mendapatkan anggaran dan tunjangan dari yayasan
3	Pengalaman dan masa mengajar	Lebih banyak karena bekerja lebih dari 3 tahun	Rata-rata belum karena masa mengajar kurang dari 3 tahun
4	MGMP	Semua sudah masuk	Hanya sedikit bahkan belum masuk
5	Struktur organisasi	Rata-rata menjabat jabatan penting di sekolah	Karena masih baru hanya mempunyai tugas mengajar
6	Pemberian gaji/kompensasi	Mendapat dari pemerintahan dan yayasan	Hanya dari yayasan
7.	Kompetensi guru	Tuntutan dari ranah kompetensi kepribadian, pedagogik, sosial, serta profesional Berdasarkan Undang Undang Guru dan Dosen Tahun 2005	Pada ranah kompetensi belum adanya tuntutan untuk menguasai kompetensi tersebut.

Sumber : Sumber Kepala Sekolah SDIU, SMP, MA Nawa Kartika 2021

Kesejahteraan guru merupakan faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru, dalam penelitian Agus Kurniawan yakni terdapat pengaruh positif kesejahteraan guru terhadap kompetensi profesional sebesar 75,3%. Indikator kesejahteraan guru salah satunya adalah gaji/kompensasi yang memenuhi standar kehidupan yang layak. Kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang berbentuk barang maupun uang, langsung atau tidak langsung yang didapat pegawai sebagai honorarium jasa yang dibiayai oleh organisasi atau perusahaan (Malayu Hasibuhan, 2012). Masalah kompensasi dalam ranah sekolah lebih dikenal dengan sebutan gaji/pendapatan. Jumlah seluruh penerimaan seseorang pada selang periode tertentu baik uang maupun non uang adalah makna dari kata pendapatan (Rahardja dan Manurung, 2010). Sedangkan hasil non uang dapat dicontohkan seperti berupa barang, tunjangan makanan pokok, tunjangan asuransi dan kesehatan dan lain-lainnya. Hasil pendapatan seseorang adalah berasal dari jasa dan perdagangan barang yang menjadi sebuah aktivitas usaha dan kerja. Meningkatnya kompetensi profesional guru dapat dilaksanakan melalui peranan pendapatan yaitu ditandai pada peningkatan gairah semangat serta motivasi kerja sehingga berpengaruh pada kompetensi profesional guru yang lebih baik. Faktor yang berpengaruh, ada kesenjangan tingkat pendapatan berbeda antara GTY (guru tetap yayasan) dan GTT (guru tidak tetap yayasan). Observasi tentang pendapatan pengajar tetap yayasan maupun tidak tetap yayasan diatur oleh setiap yayasan yang menaunginya.

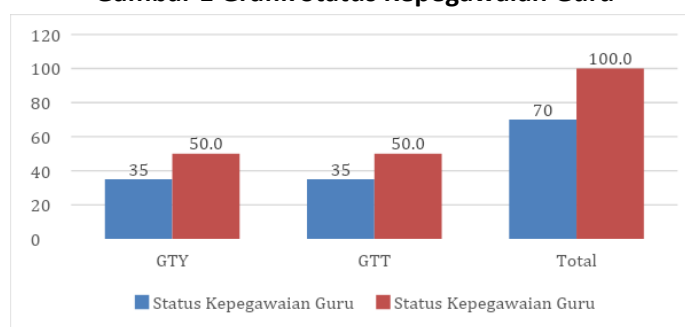
METODE

Penelitian ini menggunakan cara pendekatan kuantitatif, yakni dengan menggunakan metode komparatif. Penelitian komparatif adalah penelitian yang diartikan untuk menguji dan menggambarkan hipotesis perbandingan korelasi antara variabel dengan variabel lainnya satu maupun selebihnya yang berbeda pada setiap sampel atau populasi (Sugiyono, 2016). Populasi penelitian yaitu seluruh guru yang bekerja di lembaga pendidikan Yayasan Manba'ul Hikmah Al Azieziyah yang berjumlah 85 guru. Pada perhitungan kalkulasi menggunakan slovin, tentu menghasilkan total sampel dalam penelitian adalah sejumlah 70 guru di lembaga pendidikan Yayasan Manba'ul Hikmah Al Azieziyah. Teknik pengumpulan data dalam proses penelitian ini adalah angket dengan skala likert menggunakan uji validitas serta reliabilitas tes. Teknik analisis data menggunakan statistic deskriptif. Uji prasyarat analisis menggunakan uji normalitas data dan uji homogenitas data. Uji hipotesis menggunakan uji anava dua jalur dengan interaksi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

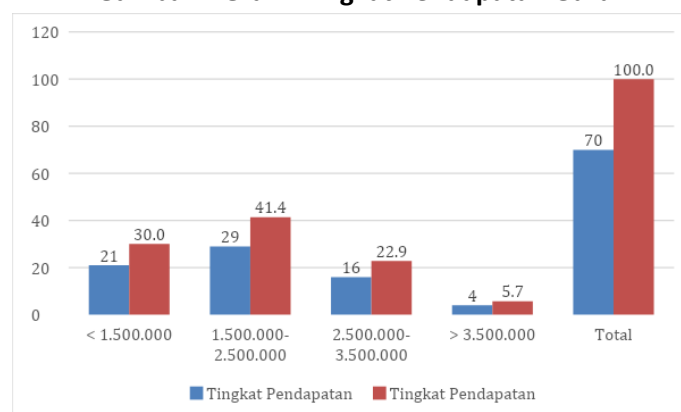
Deskripsi Data

Gambar 1 Grafik Status Kepegawaian Guru



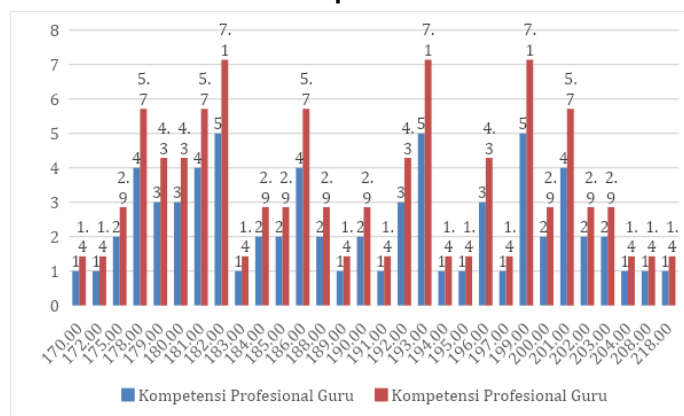
Dari grafik batang tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel yang diambil sama (50%) sejumlah 35 dari Guru Tetap Yayasan (GTY) dan 35 dari Guru Tidak Tetap Yayasan (GTT).

Gambar 2 Grafik Tingkat Pendapatan Guru



Berdasarkan gambar grafik tingkat pendapatan guru dapat disimpulkan bahwa hasil tingkat pendapatan guru terbanyak yakni pendapatan Rp. 1.500.000-2.500.000 (41,4%) berjumlah 29 orang. Sedangkan hasil tingkat pendapatan guru paling sedikit yakni pendapatan Rp. > Rp. 3.500.000 (5,7%) berjumlah 4 orang.

Gambar 3 Grafik Kompetensi Profesional Guru



Sesuai gambar grafik kompetensi profesional guru dapat disimpulkan bahwa hasil skor kompetensi profesional guru terbanyak yakni skor 182, 193, dan 199 dengan frekuensi 5 orang (7,1%). Sedangkan skor kompetensi profesional guru paling sedikit yakni skor 170, 172, 183, 189, 191, 194, 195, 197, 204, 208, dan 218 dengan frekuensi 1 orang (1,4%).

Tabel 2 Data Nilai Range, Minimum, Maksimum, Mean, Median, Modus, Standar Deviasi, dan Variansi

Data	Status Kepegawaian Guru	Tingkat Pendapatan Guru	Kompetensi Profesional Guru
Jumlah (N)	70	70	70
Mean	1,5000	2,0429	189,5714
Standard Error (Of Mean)	0,06019	0,10463	1,16569
Median	1,5000	2,0000	189,5000
Modus	1,00 ^a	2,00 ^a	182,00 ^a
Standar Deviasi	0,50361	0,87536	9,75285
Variansi	0,254	0,766	95,118
Rentang	1,00	3,00	48,00
Minimum	1,00	1,00	170,00
Maksimum	2,00	4,00	218,00
Jumlah	105,00	143,00	13270,00

Hasil dari statistik deskriptif pada status kepegawaian jumlah keseluruhan 70 orang dengan Mean (1,50), Standard Error (Of Mean) (0,06), Median (1,50), Modus (1,00), Standar Deviasi (0,500), Variansi (0,25), Rentang (1,00), Nilai Minimum (1,00), Nilai Maksimum (2,00), dan Jumlah Total (105,00).

Untuk tingkat pendapatan dari jumlah N yakni 70 orang dengan Mean (2,04), Standard Error (Of Mean) (0,105), Median (2,00), Modus (2,00), Standar Deviasi (0,875), Variansi (0,766), Rentang (3,00), Nilai Minimum (1,00), Nilai Maksimum (4,00), dan Jumlah Total (143,00).

Untuk kompetensi profesional guru dari jumlah N yakni 70 orang dengan Mean (189,57), Standard Error (Of Mean) (1,165), Median (189,50), Modus (182,00), Standar Deviasi (9,752), Variansi (95,118), Rentang (48,00), Nilai Minimum (170,00), Nilai Maksimum (218,00), dan Jumlah Total (13270,00).

Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Tabel 3 Data Uji Normalitas Status Kepegawaian Guru

Status Kepegawaian Guru	Shapiro-Wilk		
	Statistik	Nilai df	Nilai Sig.
GTY	0,967	35	0,355
GTT	0,951	35	0,123

Tabel 4 Data Uji Normalitas Tingkat Pendapatan Guru

Tingkat Pendapatan Guru	Shapiro-Wilk		
	Statistik	Nilai df	Nilai Sig.
< 1.500.000	0,905	21	0,043
1.500.000-2.500.000	0,973	29	0,633
2.500.000-3.500.000	0,851	16	0,014
> 3.500.000	0,895	4	0,405

Berdasarkan hasil uji normalitas data status kepegawaian guru pada data GTY (Guru Tetap Yayasan) tersebut memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,355. Dengan demikian, karena nilai $0,355 > 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan data GTY (Guru Tetap Yayasan) berdistribusi normal. Sedangkan dari hasil uji normalitas data GTT (Guru Tidak Tetap Yayasan) diketahui bahwa data tersebut memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,123. Dengan demikian, karena nilai $0,123 > 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan data GTT (Guru Tidak Tetap Yayasan) berdistribusi normal.

Untuk perolehan uji normalitas tingkat pendapatan guru golongan pertama < Rp. 1.500.000 tersebut memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,43. Dengan demikian, karena nilai $0,43 < 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan data golongan pertama < Rp. 1.500.000 berdistribusi tidak normal. Golongan kedua Rp. 1.500.000-2.500.000 tersebut memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,633. Dengan demikian, karena nilai $0,633 > 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan data golongan kedua Rp. 1.500.000-2.500.000 berdistribusi normal.

Golongan ketiga Rp. 2.500.000-3.500.000 tersebut memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,014. Dengan demikian, karena nilai $0,014 < 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan data golongan ketiga Rp. 2.500.000-3.500.000 berdistribusi tidak normal. Golongan keempat > Rp. 3.500.000 tersebut memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,405. Dengan demikian, karena nilai $0,405 > 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan data golongan keempat > Rp. 3.500.000 berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Tabel 5 Data Uji Homogenitas Status Kepegawaian Guru

Status Kepegawaian Guru	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Based on Mean	1,832	1	68	0,180
Based on Median	1,819	1	68	0,182
Based on Median and with adjusted df	1,819	1	60,608	0,182
Based on trimmed mean	1,853	1	68	0,178

Berdasarkan hasil tabel diatas nilai signifikansi probabilitas (Sig) $0,180 > 0,05$ maka varians data status kepegawaian guru dari kelompok tersebut sama (homogen).

Tabel 6 Data Uji Homogenitas Tingkat Pendapatan Guru

Tingkat Pendapatan Guru	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Based on Mean	0,846	3	66	0,474
Based on Median	0,715	3	66	0,546
Based on Median and with adjusted df	0,715	3	64,804	0,546
Based on trimmed mean	0,854	3	66	0,469

Berdasarkan hasil tabel diatas nilai signifikansi probabilitas (Sig) 0,474 > 0,05 maka varians data tingkat pendapatan guru dari kelompok tersebut sama (homogen).

3. Uji Hipotesis

Tabel 7 Hasil Analisis Anava Dua Jalur Skor Kompetensi Profesional Guru

Status Kepegawaian Guru	Tingkat Pendapatan			
	< 1.500.000	1.500.000-2.500.000	2.500.000-3.500.000	> 3.500.000
GTU	182	200	201	218
	178	199	201	208
	178	196	200	204
		195	199	202
		193	193	
		193	192	
		190	188	
		190	182	
		188	181	
		185	180	
		183	179	
		182	179	
		181		
		175		
	175			
	170			
Jumlah	538	2995	2275	832
Rata-rata	179.33	187.19	189.58	208.00
GTT	201	203	203	
	199	202	201	
	199	199	196	
	196	197	181	
	193	194		
	193	189		
	192	186		
	192	186		

191	186			
186	182			
185	181			
184	180			
184	172			
182				
180				
179				
178				
178				
Jumlah	3392	2457	781	0
Rata-rata	188.44	189.00	195.25	0

Analisis tabel diatas dapat ungkapkan bahwa hasil skor kompetensi profesional guru pada guru tetap yayasan (GTY) dengan pendapatan < 1.500.000 terdapat 3 guru dengan total 538 dan rata-rata 179.33 serta pendapatan 1.500.000-2.500.000 terdapat 16 guru dengan total 2995 dan rata-rata 187.19. Pada pendapatan 2.500.000-3.500.000 terdapat 12 guru dengan total 2275 dan rata-rata 189.58 serta pendapatan > 3.500.000 terdapat 4 guru dengan total 832 dan rata-rata 208.00.

Sedangkan pada guru tidak tetap yayasan (GTT) dengan pendapatan < 1.500.000 terdapat 18 guru dengan total 3392 dan rata-rata 188.44 serta pendapatan 1.500.000-2.500.000 terdapat 13 guru dengan total 2457 dan rata-rata 189.00. Pada pendapatan 2.500.000-3.500.000 terdapat 4 guru dengan total 781 dan rata-rata 195.25 serta pendapatan > 3.500.000 tidak skor kompetensi profesional gurunya.

Data Uji Hipotesis Menggunakan Anava Dua Jalur

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	1919,928 ^a	6	319,988	4,342	0,001
Intercept	1502036,306	1	1502036,306	20379,905	0,000
Status	319,432	1	319,432	4,334	0,041
Pendapatan	1907,531	3	635,844	8,627	0,000
Status * Pendapatan	109,357	2	54,678	0,742	0,480
Error	4643,215	63	73,702		
Total	2522176,000	70			
Corrected Total	6563,143	69			

Dalam menentukan pedoman pengambilan keputusan Two Way Anava dapat menghasilkan hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis yang pertama adalah nilai Sig (0,041) < α (0,05) maka H_0 ditolak sehingga terdapat perbedaan kompetensi profesional guru antara guru tetap yayasan dan tidak tetap yayasan di Lembaga Pendidikan Manba'ul Hikmah Wonogiri.
2. Hipotesis yang kedua adalah nilai Sig (0,00) < α (0,05) maka H_0 ditolak sehingga terdapat perbedaan kompetensi profesional guru antara tingkat pendapatan guru tetap yayasan dan tidak tetap yayasan di Lembaga Pendidikan Manba'ul Hikmah Wonogiri.

- Hipotesis yang ketiga adalah nilai Sig (0,480) > α (0,05) maka H_0 diterima sehingga tidak terdapat interaksi antara status kepegawaian guru dan tingkat pendapatan guru terhadap kompetensi profesional guru di Lembaga Pendidikan Manba'ul Hikmah Wonogiri

PEMBAHASAN

Perbedaan Kompetensi Profesional Guru Antara Guru Tetap Yayasan Dan Tidak Tetap Yayasan Di Lembaga Pendidikan Manba'ul Hikmah Wonogiri.

Sesuai hasil deskripsi statistik pada 70 guru di Lembaga Pendidikan Manba'ul Hikmah Wonogiri bahwa jumlah terdapat Guru Tetap Yayasan (GTY) berjumlah 35 orang (50%) dan Guru Tidak Tetap Yayasan (GTT) berjumlah 35 orang (50%). Selanjutnya hipotesis yang dihasilkan antara GTY dan GTT bahwa terdapat nilai Sig (0,041) < α (0,05) yang artinya terdapat perbedaan meskipun tidak signifikan. Karena terdapat perbedaan meskipun tidak signifikan maka antara Guru Tetap Yayasan (GTY) dengan Guru Tidak Tetap Yayasan (GTT) terhadap kompetensi profesional guru tidak terpaut jauh nilai kompetensi profesional gurunya. Perbedaan antara status kepegawaian guru ini terjadi karena rata-rata guru tidak tetap yayasan tersebut merupakan guru baru sehingga dari masa kerja, keikutsertaan organisasi guru, dan pengalaman. Faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru pengalaman mengajar, tingkat pendidikan, status pegawai, dan pengembangan diri (Yuswardi, 2021).

Dalam pengembangan diri seorang guru terutama guru tidak tetap yayasan perlu diadakan kegiatan-kegiatan terutama yang bertema kompetensi guru baik itu diklat, seminar, dan kegiatan lainnya guna meningkatkan kompetensi guru. Maka perlu adanya peran dari semua organisasi di lembaga pendidikan terutama pada kepala sekolah untuk mengevaluasi bagaimana kompetensi tiap-tiap guru dan dilanjutkan pada yayasan supaya menjadikan bahan untuk evaluasi. Berdasarkan pembahasan tersebut dapat diambil dari penelitian ini adalah perbedaan status kepegawaian guru di lembaga tersebut tidak signifikan, hal ini dapat diperbaiki. Guru tidak tetap yayasan dengan rata-rata guru baru harus didukung dari semua yang orang bekerja di lembaga tersebut dengan didorong melalui berbagai aspek yang membuat kompetensi profesionalnya dapat lebih meningkat.

Perbedaan Kompetensi Profesional Guru Antara Tingkat Pendapatan Guru Tetap Yayasan dan Tidak Tetap Yayasan Di Lembaga Pendidikan Manba'ul Hikmah Wonogiri.

Berdasarkan jumlah keseluruhan tingkat pendapatan guru yakni 70 orang dalam 4 golongan pendapatan yang pertama < Rp. 1.500.000 berjumlah 21 orang (31%), yang kedua pendapatan Rp. 1.500.000-2.500.000 berjumlah 29 orang (41,4%), yang ketiga pendapatan Rp. 2.500.000-3.500.000 berjumlah 16 orang (22,9%), dan yang keempat > Rp. 3.500.000 (5,7%). Hasil dari hipotesis pada tingkat pendapatan guru tetap maupun tidak tetap adalah nilai Sig (0,00) < α (0,05) maka H_0 ditolak sehingga terdapat perbedaan kompetensi profesional guru antara tingkat pendapatan guru tetap yayasan dan tidak tetap yayasan di Lembaga Pendidikan Manba'ul Hikmah Wonogiri. Hasil skor kompetensi profesional guru tingkat pendapatan guru dari pendapatan bawah ke atas ini berbeda, dengan rata-rata pendapatan menengah keatas adalah guru tetap yayasan sedangkan menengah kebawah adalah guru tidak tetap yayasan. Pada dasarnya kesejahteraan guru terlihat dari pendapatannya dan apabila kesejahteraan itu belum tercukupi maka akan berdampak pada kinerja didalamnya ada kompetensi profesional.

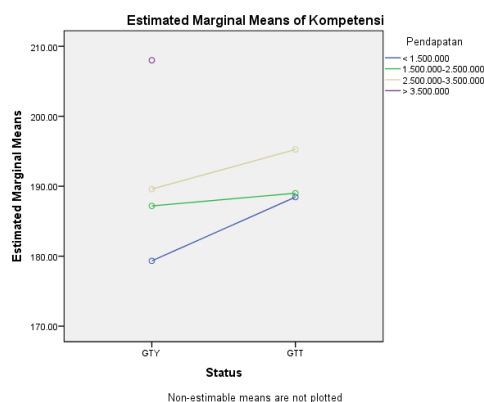
Salah satu penyebab rendahnya profesionalisme guru adalah masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh, banyak guru yang bekerja di luar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, sehingga waktu membaca dan menulis bagi peningkatan diri tidak ada, belum adanya standar profesional guru sebagaimana tuntutan negara-negara maju, serta kurangnya motivasi kerja guru dalam meningkatkan kualitas diri (Mulyasa, 2017). Peningkatan kompetensi

profesional guru salah satu faktornya adalah guru factor kesejahteraannya tetapi dalam kenyataan masih ada guru yang belum bisa mencukupi kebutuhannya sehingga mencari kebutuhannya di luar pekerjaannya. Jika pemberian kesejahteraan ini sudah diberikan pada guru maka, tanggung jawab dan motivasi guru akan lebih baik serta dapat lebih fokus dalam menekuni pekerjaannya tanpa menambah pekerjaannya.

Berdasarkan pembahasan tersebut maka adanya perbedaan kompetensi guru pada tingkat pendapatan guru tersebut signifikan. Peran dari lembaga yayasan sangat penting mengenai pendapatan guru apabila guru yang bekerja di yayasan tersebut dapat meningkatkan kompetensinya, maka pada lembaga yayasan tersebut memberikan pendapatan minimal dapat mencukupi kebutuhannya. Sehingga tingkat kompetensi profesional guru yang masih rendah dapat dinaikkan salah satunya dengan memberikan pendapatan yang cukup pada setiap guru di yayasan tersebut.

Interaksi Antara Status Kepegawaian Guru Dan Tingkat Pendapatan Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru Di Lembaga Pendidikan Manba'ul Hikmah Wonogiri

Interaksi dari dua variabel bebas yakni status kepegawaian dan tingkat pendapatan guru sedangkan variabel terikat kompetensi profesional guru menunjukkan bahwa tidak terdapat interaksi. Hasil uji hipotesis mengenai interaksinya adalah nilai Sig (0,480) > α (0,05) maka H0 diterima dengan kesimpulan tidak ada interaksi antara status kepegawaian guru dan tingkat pendapatan guru terhadap kompetensi profesional guru.



Gambar 4 Grafik Interaksi Kompetensi Profesional Guru

Dari gambar tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya interaksi karena tidak adanya potongan garis antara status kepegawaian dan tingkat pendapatan guru terhadap kompetensi profesional guru. Pada tingkat pendapatan semakin tinggi pendapatannya maka semakin baik skor kompetensi profesional gurunya.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis yang sudah dilaksanakan dan dibahas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Ada perbedaan kompetensi profesional guru antara (GTY) Guru Tetap Yayasan dan (GTT) Guru Tidak Tetap Yayasan di Lembaga Pendidikan Manba'ul Hikmah Al-Aziziyah Wonogiri. Hasil yang diperoleh adalah nilai Sig (0,041) < α (0,05) maka H0 ditolak sehingga ada perbedaan. Ada perbedaan kompetensi profesional guru antara tingkat pendapatan (GTY) Guru Tetap Yayasan dan (GTT) Guru Tidak Tetap Yayasan di Lembaga Pendidikan Manba'ul Hikmah Al-Aziziyah Wonogiri. Hasil yang diperoleh adalah nilai Sig (0,000) < α (0,05) maka H0 ditolak sehingga ada perbedaan. Tidak ada

interaksi antara Status Kepegawaian Guru dan Tingkat Pendapatan Guru terhadap Kompetensi Profesional Guru di Lembaga Pendidikan Manba'ul Hikmah Al-Aziziyah Wonogiri. Hasil yang diperoleh adalah nilai Sig (0,480) < α (0,05) maka H₀ ditolak sehingga tidak ada interaksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asril Zainal. (2015). *Micro Teaching*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Bukhari Umar. (2018). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Amzah.
- Hanafiah dan Cucu Suhana. (2012). *Konsep Strategi Pembelajaran*. Bandung: PT Refika Aditama.
- I Gusti Ngurah Widnyana. (2016). Efek Pemoderasian Status Kepegawaian Pada Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen*, 10, 4.
- Malayu Hasibuhan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mulyasa. (2017). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007. (2007). *Tentang Standar Kompetensi Guru*.
- Rahardja dan Manurung. (2010). *Teori Ekonomi Mikro (Suatu Pengantar)*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sahertian Piet. A dan Ida Aleida Sahertian. (2008). *Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Inservice Education*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soesmalijah Soewondo. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, dan Penelitian Evaluasi)*. In Bandung: Alfabeta Cv.
- Suyanto, dan Asep Jihad. (2013). *Menjadi Guru Profesional, Strategi meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. Jakarta: PT. Esensi Erlangga Group.
- Undang-undang nomor 14. (2005). *Tentang Guru Dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas.
- Yuswardi. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru Di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. *Jurnal Pendidikan, Sejarah, Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 5(2), 328.