



Mengukur Kinerja Guru

Vera Eunike¹, Erlin², Adlin Astridiani Juistha³

Sekolah Kristen Tunas Harapan¹, PT. GTech Digital Asia², Sekolah Terpadu Paho³

Email : 01669210034@student.uph.edu¹, 01669210013@student.uph.edu²,
01669210003@student.uph.edu³

Abstrak

Keberhasilan pembelajaran di sekolah tidak terlepas dari kinerja guru yang ada di sekolah tersebut dan dalam mengevaluasi kinerja guru di sekolah diperlukan suatu alat ukur (instrumen) yang sesuai. Untuk itu, sekolah perlu mengevaluasi dan memperbaiki instrumen pengukuran kinerja guru di sekolahnya saat ini. Penelitian kami menggunakan pendekatan Model Human Performance Technology Romiszowski. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Subjek penelitian adalah para guru dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Setelah penelitian dilakukan, didapatkan Model Human Performance Technology Romiszowski berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: *Kinerja Guru, Romiszowski, Kualitatif, Uji Validitas.*

Abstract

The success of learning in schools is inseparable from the performance of teachers in the school and in evaluating the performance of teachers in schools, an appropriate measuring instrument (instrument) is needed. For this reason, schools need to evaluate and improve instruments for measuring teacher performance in their current schools. Our research uses Romiszowski's Human Performance Technology Model approach. This research is a quantitative research. The research subjects were teachers with data collection techniques using questionnaires. After the research was conducted, it was found that Romiszowski's Human Performance Technology Model had an effect on teacher performance.

Keywords: *Teacher Performance, Romiszowski, Qualitative, Validity Test.*

PENDAHULUAN

Kegiatan belajar mengajar merupakan sebuah proses untuk menyampaikan ilmu oleh tenaga pendidik (guru) kepada peserta didik. Dalam proses ini, banyak sekali faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai keberhasilan kegiatan belajar mengajar. Seringkali kegiatan belajar mengajar menjadi kurang maksimal dikarenakan oleh menurunnya kinerja guru. Kinerja guru adalah hal penting yang harus diperhatikan oleh pihak sekolah, sebab guru merupakan subjek penting dalam penentu keberhasilan pencapaian peserta didik.

Upaya pengukuran kinerja guru perlu dilakukan oleh pihak sekolah. Sehingga sekolah dapat memperoleh solusi yang tepat demi peningkatan kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar. Proses pengukuran kinerja ini dapat dilakukan mengacu pada Job Performance Deficiency Analysis yang ditulis oleh Romiszowski dalam bukunya yang berjudul *Designing Instructional Systems*. Romiszowski menggambarkannya dalam sebuah diagram lingkaran yang memiliki empat kuadran yang bisa digunakan untuk menganalisis faktor penyebab penurunan kinerja karyawan, dalam hal ini adalah seorang guru. Selain itu, melalui diagram ini juga dapat ditentukan pemilihan intervensi dari penyebab yang mempengaruhinya. Empat kuadran pada diagram mencakup:

1. **Kuadran 1:** He never could perform well. Dia tidak bisa bekerja dengan baik.
2. **Kuadran 2:** He used to perform reasonably well. Dia biasanya tampil cukup baik.
3. **Kuadran 3:** What are the consequences of performances? Apa konsekuensi dari kinerja?
4. **Kuadran 4:** How is the job organised? Bagaimana pekerjaan diatur?

Kuadran 1 dan 2 merupakan kuadran yang membekali karyawan dengan pengetahuan. Sedangkan kuadran 3 dan 4 berkenaan dengan analisis lingkungan bekerja. Keempat kuadran ini merupakan indikator untuk mengukur kinerja guru. Namun alat ukur kinerja guru belum ada dan belum diterapkan pada sekolah. Tujuan utama dalam penelitian ini adalah menghasilkan alat ukur yang dapat digunakan untuk menganalisis kinerja guru menggunakan pendekatan yang diusulkan oleh Romiszowski. Keberhasilan ini memungkinkan pihak sekolah untuk menganalisis kinerja guru sesuai dengan permasalahan kinerja yang dialami. Pada akhirnya, pihak sekolah dapat menentukan intervensi yang paling tepat diberikan kepada guru sesuai dengan hasil dari pengukuran kinerja guru menggunakan alat ukur yang dihasilkan.

METODE

Rancangan Alat Ukur

Metode penelitian dilakukan dengan merancang alat ukur yang dapat mengukur kinerja guru berdasarkan Model Romiszowski yang terdiri dari 4 indikator yang dijabarkan pada Tabel 2. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian menggunakan skala likert dengan 5 kategori pilihan jawaban. Pilihan jawabannya adalah Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup (C), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Perancangan alat ukur diperlihatkan pada Tabel 3.

Tabel 1. Kisi-Kisi Instrumen Pengukuran Kinerja Guru

Indikator	Sub Indikator	Nomor pertanyaan
1 <i>He never could perform well</i>	Karyawan yang memiliki kemampuan prasyarat <i>(He has the necessary pre-requisites)</i>	1, 2, 6, 7, 8
	Karyawan yang tidak memiliki kemampuan prasyarat <i>(He has not the necessary pre-requisites)</i>	3, 4, 5
2 <i>He used to perform reasonably well</i>	Karyawan yang diberikan tugas yang jarang dia lakukan <i>(The problem tasks are rarely practised)</i>	9, 14, 15,
	Karyawan yang diberikan tugas yang sudah sering diberikan kepadanya <i>(The problem tasks are frequently practised)</i>	10, 11, 12, 13
3. <i>What are the consequences of</i>	Tidak ada konsekuensi yang jelas <i>(No obvious consequences)</i>	16, 21

<i>performance?</i>	Kinerja buruk dihargai (<i>Poor performance is rewarded</i>)	17, 20
	Kinerja baik is punished (<i>Good performance is punished</i>)	18, 19
4. Pengelolaan pekerjaan. <i>How is the job organized?</i>	Metode atau peralatan yang digunakan masih kurang. (<i>The methods or equipment used are deficient</i>).	22, 23
	Sistem manajemen atau pengawasan tidak memadai. (<i>The management or supervision systems are deficient</i>).	24, 25

Tabel 2 Instrumen Pengukuran Kinerja Guru

No	Pernyataan	SSSCTSSTS
1	Saya memiliki latar belakang pendidikan guru.	
2	Saya memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.	
3	Saya masih memerlukan pelatihan untuk mendukung kinerja saya dalam mengajar.	
4	Saya masih memerlukan bimbingan dari atasan dalam mengembangkan pembelajaran.	
5	Saya memerlukan panduan formal dalam mengembangkan pembelajaran.	
6	Saya pernah mengikuti micro teaching.	
7	Saya merasa mampu mengajar mata pelajaran yang saya ajar saat ini.	
8	Peserta didik mendapat hasil yang baik pada mata pelajaran yang saya ajarkan.	
9	Saya mengalami kesulitan ketika diberikan penugasan yang baru.	
10	Saya tidak merasa tertantang dengan tugas yang diberikan.	
11	Saya tidak perlu mencurahkan segala kemampuan untuk mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.	
12	Saya ada inisiatif dalam melakukan hal-hal yang terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja.	
13	Tugas-tugas yang menantang membuat saya untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja.	
14	Saya merasa tidak memiliki kewajiban bahwa sebelum mengajar harus membuat program terlebih dahulu.	
15	Guru yang memiliki prestasi yang baik tidak dipromosikan menjadi wakil kepala sekolah atau diberikan jabatan-jabatan khusus.	
16	Sekolah tidak memberikan apresiasi apapun atas kinerja saya.	
17	Sekolah memberikan apresiasi kepada saya bahkan ketika hasil kerja saya tidak begitu memuaskan.	
18	Sekolah memberikan hukuman bahkan ketika saya bekerja dengan baik.	
19	Saya tetap mengerjakan tugas walaupun tidak ada apresiasi dari sekolah.	
20	Saya mengerjakan tugas agar tidak mendapat hukuman.	
21	Hukuman atau apresiasi tidak memengaruhi saya dalam mengerjakan tugas.	
22	Saya diperlengkapi/memiliki sarana yang memadai untuk mengajar.	
23	Sekolah memberikan prosedur kerja yang jelas.	
24	Sekolah melakukan evaluasi kerja secara berkala.	
25	Sekolah memberikan job-desc yang jelas.	

Subjek Penelitian dan Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling* yaitu sampling jenuh. Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Sumber data adalah mengenai darimana data diperoleh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2016), data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya berupa wawancara, kuesioner, atau angket dan jejak pendapat dari individu atau kelompok serta hasil observasi dari suatu objek, kejadian atau hasil pengujian. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 21 orang guru dalam bentuk Google Form. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuisisioner bertujuan untuk memperoleh data dari responden dalam hal ini adalah guru. Kuesioner berisi 25 pertanyaan. Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Menurut Istijanto (2006) bahwa skala Likert dikategorikan sebagai skala interval dan interval yang sama antar kategori atau titik-titik terdekatnya dimana antara kategori yang satu dan yang lain ada keterkaitan berupa urutan mislanya, lebih besar atau lebih kecil daripada kategori yang lain dengan jarak atau interval yang sama.

Tahap pertama dalam mengumpulkan data adalah merumuskan instrumen pertanyaan kuesioner seperti yang terlihat pada Tabel 3. Peneliti menyusun kuesioner dalam bentuk *Google Form* dan membagikan link kepada 21 orang guru. Setelah seluruh kuesioner berhasil terkumpul maka peneliti melakukan pengolahan data. Beberapa pengujian akan dilakukan dan dilanjutkan oleh analisa data kuesioner.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Kualitas dari suatu instrumen penelitian dapat ditentukan oleh validitas dan reliabilitasnya. Menurut Arikunto (2010), instrumen dikatakan valid saat dapat mengungkap data dari variabel secara tepat dan tidak menyimpang dari keadaan yang sebenarnya. Instrumen dikatakan reliabel saat dapat mengungkapkan data yang bisa dipercaya. Menurut Sugiyono (2016), validitas dan reliabilitas instrumen tidak serta-merta ditentukan oleh instrumen itu sendiri. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi validitas dan reliabilitas suatu instrumen selain instrumen itu sendiri. Faktor-faktor tersebut adalah pengguna alat ukur yang melakukan pengukuran dan subjek yang diukur. Namun, faktor-faktor tersebut dapat diatasi dengan jalan menguji instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas yang sesuai. Pengujian dilakukan untuk menjaga validitas dan reliabilitasnya.

Menurut Azwar (2000) menjelaskan bahwa validitas yang berasal dari kata *validity* mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti secara tepat. Kuesioner dinyatakan valid jika variabel yang akan diukur dapat diungkap melalui kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan instrumen yang digunakan.

Menurut Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu kuesioner yang digunakan oleh peneliti. Sehingga kuesioner tersebut dapat di gunakan untuk mengukur variable penelitian, meskipun dilakukan secara berulang-ulang dengan angket yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara

bersama-sama seluruh butir pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan uji *Cronbach Alpha*. Setelah mendapatkan koefisien reliabilitas Cronbach Alpha (r_i), nilai tersebut dibandingkan dengan kriteria koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* untuk instrumen yang reliabel. Menurut Nunnally dalam Streiner (2003) menyatakan bahwa instrumen dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70 ($r_i > 0,70$).

Hipotesa dan Hasil Yang Diharapkan

Menurut Haris & Martawijaya (2015) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap suatu permasalahan penelitian. Untuk menentukan apakah pernyataan atau klaim tentang suatu populasi atau proses adalah benar atau salah maka perlu dilakukan pengujian hipotesis. Menurut Mufarrikh (2019) prosedur pengujian hipotesis merupakan tahapan-tahapan yang harus dilakukan untuk mendapatkan kesimpulan hasil pengujian. Prosedur ini secara terperinci dimulai dari penentuan pernyataan hipotesis, penentuan taraf signifikansi, penentuan statistik uji, penentuan kriteria pengujian hipotesis melakukan perhitungan berdasarkan statistik uji yang sesuai, dan terakhir mengambil keputusan berdasarkan nilai statistik uji yang didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis. Pada penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis asosiatif. Hipotesis asosiatif adalah hipotesis yang menunjukkan hubungan (korelasi) antar dua variabel. Berdasarkan pada rumusan masalah maka dapat dibuat rumusan hipotesis sebagai berikut:

Ho: Model *Human Performance Technology* Romiszowski tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

H1: Model *Human Performance Technology* Romiszowski berpengaruh terhadap kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Relibilitas

Uji validitas dilakukan pada 25 butir pertanyaan kuesioner. Beberapa butir pertanyaan dihilangkan karena tidak valid, yaitu butir pertanyaan no 2,3,4,6,9,10,11,14,16,18,20, 23 dan 25. Hasil uji validitas dari keempat indikator antara lain : *He never could perform well* (X1), *He used to perform reasonably well* (X2), *What are the consequences of performance ?* (X3), dan *How is the job organized?* (X4) dikorelasikan terhadap nilai total dari kinerja (Y) disajikan dalam Tabel 1, uji validitas di bawah ini :

Tabel 3 Uji Validitas

Kategori	X1	X2	X3	X4
Korelasi	0,708	0,652	0,773	0,466
r-tabel	0,456	0,456	0,456	0,456
Validitas	valid	valid	valid	valid

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 1 bahwa dapat dikatakan bahwa keempat indikator yang diuji adalah valid.

Table 4 Uji Reliabilitas

Kategori	X1	X2	X3	X4	Total
Varian	1,633	2,29	2,129	0,99	12,13
Cronbach'sAlpha (α)					0.6

Selanjutnya untuk mengetahui konsistensi indikator yang dipakai maka dilakukan pengujian terhadap reliabilitas keempat indikator kinerja. Berdasarkan perhitungan pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa indikator pengukuran kinerja adalah cukup reliabel terbukti dari pencapaian varian di atas nilai $\alpha = 0.60$.

Uji Normalitas Data

Untuk menentukan jenis pengujian data yang akan dilakukan maka dilakukan uji normalitas data.

Table 5 Uji Normalitas

KELAS	X1	X2	OBS	Z1	Z2	PROB	F.EXP	ERROR
1	39	41	3	-2,11254	-1,25111	0,088126	1,85065	0,713806
2	42	44	3	-1,25111	-0,38969	0,242936	5,101656	0,865789
3	45	47	6	-0,38969	0,471732	0,333058	6,994227	0,141329
4	48	50	9	0,471732	1,333155	0,227319	4,773691	3,741692
TOTAL			21					5,462616

Dari perhitungan pada Tabel 3 diperoleh total error lebih kecil dari nilai tabel yakni sebesar 9,35 maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Dengan demikian maka selanjutnya dapat digunakan pengujian statistik parametrik.

Pengujian Hipotesis

Selanjutnya akan diuji hipotesis pengaruh Model Human Performance Technology Romiszowski terhadap kinerja guru.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji regresi dan diperoleh persamaan:

$$X_1 + X_2 + X_3 + X_4 = Y \dots (*)$$

Uji Regresi Berganda

	DF	SS	MS	FC	FT
REGRESSION	4	242,57	60,64	10690122575718000000000000,00	3,01
RESIDUAL ERROR	16	0,00	0,00		
TOTAL	20	242,57			

Dari Tabel 4 diperoleh $F_c > F_t$ maka keempat variable dapat dikatakan berpengaruh kepada nilai kinerja guru (Y).

Namun karena heteroskedasitas (data tidak homogen) maka satu indikator yaitu (X4) dan kembali dilakukan uji hipotesis:

H0 : X1, X2 dan X3 tidak berpengaruh pada Y

H1 : X1, X2 dan X3 berpengaruh pada Y

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji regresi dan diperoleh persamaan:

$$5,08 + 1,1 X_1 + X_2 + X_3 = Y \dots (**)$$

Uji Regresi Berganda

	DF	SS	MS	FC	FT
REGRESSION	3	223,67	74,56	67,04	3,20
RESIDUAL ERROR	17	18,90	1,11		
TOTAL	20	242,57			

Dari Tabel 4 diperoleh nilai $F_c > F_t$. Hasil ini mengakibatkan H_0 ditolak, artinya X_1 , X_2 , dan X_3 dapat dikatakan berpengaruh kepada nilai kinerja guru (Y). Dari perhitungan diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,92 yang berarti X_1 , X_2 , dan X_3 pada persamaan (***) dapat menjelaskan Y sebesar 92%.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan untuk mengukur kinerja guru melalui 4 indikator: He never could perform well (X_1), He used to perform reasonably well (X_2), What are the consequences of performance ? (X_3), dan How is the job organized? (X_4), yang mengacu pada diagram yang dikembangkan oleh Romiszowski, didapatkan hasil bahwa:

1. Hasil uji validitas menyatakan bahwa r -hitung $\geq r$ -tabel, maka keempat indikator yang diuji adalah valid. Sedangkan hasil uji reliabilitas terhadap 4 indikator dikatakan cukup reliabel yang terbukti dari pencapaian varian di atas nilai $\alpha = 0.60$.
2. Hasil uji normalitas data diperoleh total eror lebih kecil dari nilai tabel yakni sebesar 9,35 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal. Dengan demikian, selanjutnya dapat digunakan pengujian statistik parametrik.
3. Hasil pengujian data dilakukan menggunakan uji regresi, yang menyatakan bahwa keempat variable berpengaruh kepada nilai kinerja guru. Namun, karena heteroskedasitas (data tidak homogen) maka satu indikator yaitu How is the job organized? (X_4) dihilangkan.
4. Dari 3 indikator, yakni He never could perform well (X_1), He used to perform reasonably well (X_2), dan What are the consequences of performance ? (X_3), indikator (X_1) adalah yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini terlihat pada persamaan (***) koefisien indikator X_1 memiliki nilai paling besar.
5. Diagram lingkaran Job Performance Deficiency Analysis yang diusulkan oleh Romiszowski dapat digunakan untuk mengukur kinerja guru dengan menggunakan 3 indikator, yaitu He never could perform well (X_1), He used to perform reasonably well (X_2), dan What are the consequences of performance ? (X_3). Hal ini berdasarkan hasil uji hipotesis yang menyatakan bahwa 3 indikator tersebut berpengaruh terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Elvera dan Astarina, Yesita, (2021) *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Ghozali, Imam. (2009). *Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haris, A., & Martawijaya, M. A. (2015). Kemampuan Merumuskan Hipotesis Fisika Pada Peserta Didik Kelas XMIA SMA Barrang Lompo. *Jurnal Pendidikan Fisika Universitas Muhammadiyah Makassar*, 10.
- Mufarrikoh, Z. (2019). *Statistika Pendidikan (Konsep Sampling dan Uji Hipotesis)*. Jakad Media Publishing.
- Prawiradilaga, Dewi Salma dan Uwes Anis Chaeruman, (2018) *Modul Hypercontent Teknologi Kinerja (Performance Technology)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Priansa, Donni Juni (2020) *Manajemen Kinerja Sekolah*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Romiszowski. (1981). *Designing Instructional System*. New York: Nicholas publishing.
- Ruleejanto, C., Brasit, N., Payangan, O. R., & Pahlevi, C. (2015). Effects of Leadership, Competency, and Work Discipline on the Application of Total Quality Management and Employees' Performance

for the Accreditation Status Achievement of Government Hospitals in Jakarta, Indonesia.
Scientific Research Journal (SCIRJ)

Streiner, D. L. (2003). Starting at the beginning : an introduction to coefficient alpha and internal consistency, *Journal of Personality Assessment*.

Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.

Tanduklangi, N. S. L., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Kedisiplinan, Promosi Jabatan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kecamatan Sekupang. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.6. No.2., Agustus 2014.