

**Analisis Perbandingan Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil dengan
Guru Pengawai Swasta di Kabupaten Rokan Hulu
(Studi Kasus di SMP Negeri 1 Rambah dengan SMP Muhammadiyah Rambah)**

**ARDELLA ZENRA SOPIANA
DAN
ZAILI RUSLI**

Program Studi Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Riau, Kampus
Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293, Telp/Fax (0761)
63277 Jalan Hangtuah No 99. Telp (085365651535)

ABSTRACT

The purpose of this study to determine the performance of civil servants and teachers of teachers of private employees in SMP Negeri 1 Rambah with SMP Muhammadiyah Rambah Rokan Hulu. Techniques in writing using descriptive analysis techniques. Informants in this study using a snowball sampling technique. Source of data obtained in this study are from the literature and data include: Demographics School, the number of teachers, educational level of teachers, school achievement, and academic achievement value UAN SMP and SMP Muhammadiyah 1 Rambah Rokan Hulu. Comparison of the performance of teachers include: equality of civil service teachers and teachers of private employees in SMP and SMP Muhammadiyah 1 Rambah Rokan Hulu based on teacher competence and duties of civil servants and teachers of teachers of private employees. The difference includes: Discipline in and go home civil servant and teacher of private employees, the average working time civil servant, the division of labor and distribution, placement civil servant who does not comply with many areas of expertise, teacher selection and coaching. Performance factor civil servant teachers and teachers of private employees in SMP Negeri 1 Rambah with SMP Muhammadiyah Rambah Rokan Hulu include funding, quality, systems, values and norms. Performance factor civil servant teachers and teachers of private employees in SMP Negeri 1 Rambah with SMP Muhammadiyah Rambah Rokan Hulu's most dominant is the quality of teachers in performing teachers.

Keywords: *Analysis, Comperative, Performance.*

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia melalui pendidikan telah banyak dilakukan oleh Pemerintah dalam hal ini Departemen Pendidikan Nasional antara lain melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan,

pengembangan dan pengadaan materi ajar, pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya serta pembinaan manajemen sekolah.

Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) pendidikan perlu mendapat perhatian khusus di Kabupaten Rokan Hulu mengingat masih rendahnya status pendidikan masyarakat, sementara kualitas SDM pendidikannya pun masih harus ditingkatkan. SDM disini dalam arti kata selain mutu tenaga pendidik, peningkatan kualitas pendidikan juga menuntut adanya tenaga pendidik yang memadai. Tenaga pendidik itu salah satunya di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Rambah dan Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah Rambah Kabupaten Rokan Hulu.

Guru sebagai salah satu aset sekolah adalah merupakan faktor penentu utama dalam menghasilkan pendidikan yang berkualitas bagi peserta didik. Dari sejak negeri merdeka sampai beberapa tahun setelah era reformasi profesi sebagai guru masih belum menjadi pilihan utama bagi masyarakat, ini dikarenakan profesi guru dianggap belum menjanjikan, apalagi dengan tingkat kompensasi yang rendah dibandingkan dengan profesi lainnya. Tetapi dilain pihak guru selalu dituntut untuk bekerja atas nama pengabdian dan diberi dengan sebutan pahlawan tanpa tanda jasa.

Berdasarkan hasil *survey* pendahuluan penulis pada bulan Agustus 2012 di SMP Negeri 1 Rambah dan SMP Muhammadiyah Kabupaten Rokan Hulu, melalui penyebaran kuesioner kepada 8 tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pelaksana mengenai kinerja guru diperoleh data bahwa 75% mengatakan bahwa belum sesuai dengan harapan.

Kinerja guru merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektifitas sebuah lembaga pendidikan. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara (09 Agustus 2012) penulis dilapangan ditemukan beberapa fenomena kinerja guru PNS dan guru Pegawai swasta di SMP Negeri 1 Rambah dengan SMP Muhammadiyah Kabupaten Rokan Hulu, sebagai berikut:

1. Terdapat kecendrungan melemahnya kinerja guru PNS dan guru Pegawai swasta dilihat dari tingkat kehadiran dan jam mengajar guru pada SMP Negeri 1 Rambah tingkat kehadiran guru diharuskan tepat waktu, dikarenakan adanya absensi elektronik masuk jam 07.00 s.d 14.00 wib. Sedangkan di SMP Muhammadiyah belum terdapat fasilitas absensi elektronik, sehingga guru masuk dan pulang belum dapat dikontrol.
2. Berdasarkan tugas guru PNS dan guru Pegawai swasta pada SMP Negeri 1 Rambah setiap guru diharuskan membuat silabus dan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) yang dikumpulkan setiap semester sesuai dengan bidang studi masing-masing. Sedangkan di SMP Muhammadiyah pada pembuatan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran masih ditemui guru yang belum membuat dan melaksanakannya.
3. Masih terdapat guru PNS dan guru Pegawai swasta yang termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh, hanya sebagai pengajar yang bertugas sebagai pengajar dengan mendapatkan gaji/honor perbulan, dengan mengabaikan segi pendidikan dalam pembinaan murid dan tidak

melaksanakan program remedial dan pengayaan yang telah ditetapkan oleh pihak sekolah.

Rumusan masalah

Berdasarkan berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Perbandingan Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil dengan Guru Pegawai Swasta di SMP Negeri 1 Rambah dengan SMP Muhammadiyah Rambah Kabupaten Rokan Hulu.
2. Faktor apa saja yang mempengaruhi Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil dengan Guru Pegawai Swasta di SMP Negeri 1 Rambah dan SMP Muhammadiyah Rambah Kabupaten Rokan Hulu.

Tujuan penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai yaitu :

1. Untuk mengetahui Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil dengan Guru Pegawai Swasta di SMP Negeri 1 Rambah dengan SMP Muhammadiyah Rambah Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui Faktor apa saja yang mempengaruhi Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil dengan Guru Pegawai Swasta di SMP Negeri 1 Rambah dan SMP Muhammadiyah Rambah Kabupaten Rokan Hulu.

Konsep teori

Kata *performance* dalam bahasa Inggris diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia sering berbeda, sampai sekarang belum dibakukan. Ada yang menerjemahkan sebagai: unjuk kerja, kinerja, hasil karya, karya, pelaksanaan kerja, hasil pelaksanaan kerja. Menurut Prawirosentono kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁴

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka arti *performance* atau kinerja (*Performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Armstrong (dalam Sudarmanto) menyatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk dapat memperbaiki pelaksanaan kerja yang dapat dicapai.⁵ Menurutnya ada empat jenis ukuran kinerja yaitu :

⁴ Prawirosentono S, *Kebijakan Sumber Daya Manusia* (Raja Grafindo Persada, Jakarta 2005) hlm. 2

⁵ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Pustaka Pelajar Yogyakarta 2009) hlm. 24.

- a. Ukuran uang, yang mencakup pendapatan, pengeluaran, dan pengembalian (*rate of return*).
- b. Ukuran upaya atau dampak, yang mencakup pencapaian sasaran, penyelesaian proyek, tingkat pelayanan, serta kemampuan mempengaruhi perilaku rekan kerja dan pelanggan.
- c. Ukuran reaksi, yang menunjukkan penilaian rekan kerja, pelanggan atau pemegang pekerjaan lainnya.
- d. Ukuran waktu, yang menunjukkan pelaksanaan kinerja dibandingkan jadwal, batas akhir, kecepatan respons, atau jumlah pekerjaan sasaran.

Salah satu bentuk yang dianggap paling efisien untuk menunjang kinerja guru PNS dan guru Pegawai swasta di SMP Negeri 1 Rambah dan SMP Muhammadiyah Rambah Kabupaten Rokan Hulu adalah melalui motivasi dan kompetensi pedagogik gurunya. Dengan motivasi ini bahwa guru mempunyai semangat baik dari dalam diri guru itu sendiri maupun dari dorongan orang lain untuk menuangkan potensinya. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi kerja guru, situasi dan peluang yang tersedia.

Sebelum membahas kriteria kinerja seorang kepala sekolah, alangkah lebih baiknya diuraikan terlebih dahulu tentang kriteria keberhasilan kinerja sebuah sistem pendidikan nasional secara umum. Dalam penjelasan Fasli Jalal dan Dedi Supriadi, diuraikan bahwa terdapat lima kriteria keberhasilan sistem pendidikan nasional, antara lain:

Pertama, terjadinya peningkatan kesadaran, kemampuan, dan kepedulian masyarakat akan pendidikan serta perbaikan kinerja sistem pendidikan. *Kedua*, tercapainya peningkatan kapabilitas pendidikan secara sistemik, mandiri, dan sinergik. *Ketiga*, terlaksananya otonomi pengelolaan pendidikan secara efektif, bermutu tinggi, efisien, dan akuntabel dalam kerangka satu sistem pendidikan nasional. *Keempat*, terselenggaranya program-program pendidikan strategis. *Kelima*, terjaminnya akuntabilitas pendidikan.⁶

Dimensi kinerja adalah unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan kinerja. Untuk mengukur kinerja, dimensi-dimensi kinerja dikembangkan menjadi indikator kinerja. Indikator kinerja digunakan untuk mengembangkan instrumen evaluasi kinerja yang kemudian digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai. Pengembangan dimensi dan indikator kinerja dilaksanakan melalui *job analysis* atau analisis pekerjaan.

Menurut Atmosoeparto kinerja adalah perbandingan antara keluaran (output) yang dicapai dengan masukan (input) yang diberikan.⁷ Selain itu kinerja juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektifitas pencapaian sasaran. Oleh karena itu, efektifitas dan efisiensi pekerjaan yang tinggi akan

⁶ Fasli Jalal dan Dedi Supriadi (ed), *Reformasi Pendidikan Dalam Otonomi Daerah*, (Adicita Karya Nusa, Yogyakarta. 2001) hlm. 69-70.

⁷ Atmosoeparto, Kisdarto, *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*, Elex Media Komputindo, Jakarta 2001). Hlm. 58.

menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Untuk memperoleh kinerja yang tinggi dibutuhkan sikap mental yang memiliki pandangan yang jauh kedepan. Seseorang harus mempunyai sikap optimis, bahwa kualitas hidup dan kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini. Sedangkan menurut Sulistiyani dan Rosidah penilaian kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.⁸

Keberhasilan pembangunan dibidang pendidikan, termasuk salah satu indikatornya ialah sampai sejauh mana dapat terjadi aksesibilitas pemerataan pendidikan, khususnya Sekolah Menengah Pertama. Kebijakan pemerintah, yang dilakukan oleh Sekolah Menengah Pertama berdampak kepada masyarakat (*publik*) sebagai kelompok sasaran. Dampak kebijakan dalam kaitannya dengan penelitian ini nantinya dapat diartikan sebagai hasil dari pada kebijakan pendidikan dan akibat-akibat apa saja dari kebijakan tersebut terhadap masyarakat (*publik*). Jadi konsep evaluasi dampak disini terdiri dari *policy output* dan *policy out come*. *Policy out put*, berarti merupakan sebagai fasilitas pendidikan yang diberikan Sekolah Menengah Pertama, sedangkan *policy out come* dapat diartikan sebagai suatu upaya didalam mencermati adanya aksesibilitas masyarakat untuk memperoleh kesempatan ber sekolah di Sekolah Menengah Pertama.

Bedasarkan dari beberapa definisi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru pegawai swasta SMP Negeri 1 Rambah dengan SMP Muhammadiyah Rambah di Kabupaten Rokan Hulu bisa diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Untuk lebih memperjelas dan menghindari kesalahpahaman dalam penulisan penelitian ini. Penulis menggunakan konsep operasional yang berkaitan dengan masalah yang akan dianalisis, sebagai berikut:

1. Analisis adalah merangkum sejumlah data besar dan data yang masih mentah menjadi informasi yang dapat diinterpretasikan.
2. Perbandingan yang dimaksud adalah hasil yang didapat dari perbandingan dua objek yang diteliti kinerja guru PNS dan Pegawai Swasta pada SMP Negeri 1 Rambah dan SMP Muhammadiyah Rambah Kabupaten Rokan Hulu.
3. Kinerja Guru yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi dana, kualitas sistem, nilai dan norma yang berlaku di SMP Negeri 1 Rambah dan SMP Muhammadiyah Rambah Kabupaten Rokan Hulu.
4. Merencanakan Pembelajaran yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) pada awal tahun.
5. Melaksanakan Pembelajaran yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi kegiatan tatap muka, menilai hasil belajar dan waktu pelaksanaan kegiatan.

⁸ Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003) hlm. 223.

6. Menilai hasil pembelajaran yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi penilaian dengan tes, penilaian nontes, dan penilaian non tes berupa penilaian hasil karya.
7. Membimbing dan melatih peserta didik yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi bimbingan dan latihan proses tatap muka, bimbingan dan latihan kegiatan intrakurikuler, dan ekstrakurikuler.
8. Melaksanakan tugas tambahan yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi pembinaan pramuka, pembimbing kegiatan karya ilmiah dan guru piket.
9. Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah maupun badan lembaga atau yayasan.

Metode

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 1 Rambah dengan SMP Muhammadiyah Rambah Kabupaten Rokan Hulu. Nara sumber (*key informan*) dalam penelitian ini adalah (1). Kepala SMP Negeri 1 Rambah dan SMP Muhammadiyah Rambah, (2) Siswa-siswi SMP Negeri 1 Rambah dan SMP Muhammadiyah Rambah, (3) Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hulu (4). Orang Tua Murid. Untuk menentukan informan dengan teknik bola salju (*snowball sampling*). Teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut :

1. Pengamatan: kegiatan mengumpulkan data melalui penglihatan langsung di lapangan mengenai kinerja guru sehingga diketahui kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Rambah dengan guru swasta SMP Muhammadiyah Rambah Kabupaten Rokan Hulu yang diamati dan relevan dengan masalah serta tujuan penelitian.
2. Wawancara : kegiatan tanya jawab yang dilakukan terhadap berbagai pihak yang berkepentingan yang dilaksanakan dengan sistematis dan berlandaskan tujuan penelitian.
3. Dokumentasi: kegiatan mengumpulkan data melalui Foto-foto aktivitas belajar mengajar, intrakurikuler dan ekstrakurikuler di lapangan sehingga diketahui kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Rambah dengan guru swasta SMP Muhammadiyah Rambah Kabupaten Rokan Hulu.

Sesuai dengan metode penelitian dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, maka untuk menganalisis data yang terkumpul dari lapangan, maka digunakan teknik analisis deskriptif.

Hasil dan Pembahasan

Ada beberapa hal penting yang disampaikan, yaitu:

1. Penilaian kinerja guru akan segera dilaksanakan dan akan ada asesor yang datang ke sekolah.
2. Bagi guru yang tidak benar dalam memberikan informasi sertifikasi, maka akan dimonitoring, khususnya yang jam mengajarnya kurang dari 24 jam
3. Ada 19 guru PNS dan guru pegawai swasta yang telah mendapatkan tunjangan sertifikasi guru dan akan segera dimonitoring melalui penilaian kinerja guru.

4. Asesor akan meminta 3 guru, 3 siswa, 2 karyawan, dan 1 orang kepala sekolah SMP Muhammadiyah Rambah Kabupaten Rokan Hulu untuk mengisi kuesioner penilaian kinerja guru.
5. Guru harus menyiapkan satu KD, satu RPP, dan satu nilai ulangan harian yang sesuai dengan permen 22, permen 41, permen 20 tentang guru.
6. Guru melaksanakan 8 standar kompetensi pendidikan.
7. Ulangan harian adalah ulangan yang mewakili satu RPP, sehingga dapat diketahui kemampuan siswa
8. Dalam permen no 39 tahun 2009 dikatakan guru yang bertugas pada satuan pendidikan harus minimal 24 jam tatap muka sesuai dengan kewenangannya, silahkan download permen no. 39 tahun 2009.
9. Penilaian kinerja guru terdiri dari dimensi kepribadian, sosial, penyusunan RPP, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan membuka dan menutup pelajaran, variasi stimulus pembelajaran, dan keterampilan bertanya.

Berdasarkan pengamatan penulis dilapangan perbedaan guru PNS dan guru pegawai swasta di SMP Negeri 1 Rambah dan SMP Muhammadiyah Rambah Kabupaten Rokan Hulu meliputi, sebagai berikut:

1. Disiplin masuk dan pulang sangat rendah, yaitu rata-rata guru PNS masuk terlambat 2 (dua) jam dan pulang 1 (satu) jam dari waktu yang telah ditentukan. Sedangkan guru pegawai swasta disiplin masuk sudah baik dan tepat waktu.
2. Waktu kerja rata-rata guru PNS pegawai negeri efektif hanya 3 s.d. 4 jam, sedangkan selebihnya hanya digunakan untuk mengobrol, bermain, mengurus urusan rumah tangganya. Sedangkan guru pegawai swasta menggunakan waktu waktu kerja dengan baik.
3. Pembagian tugas dan pendistribusiannya tidak merata, sehingga banyak guru PNS yang kelebihan tugas, di lain pihak tidak sedikit pegawai yang tidak mendapatkan tugas dari atasan. Sedangkan guru pegawai swasta dalam pembagian tugasnya sesuai dengan kebutuhan sekolah.
4. Penempatan guru PNS banyak yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Sedangkan guru pegawai swasta sudah sesuai dengan keahliannya.
5. Seleksi penerimaan guru PNS tidak transparan/tidak fair, sebagian besar karena faktor relasi ataupun faktor keluarga ataupun dengan menggunakan uang suap, sedangkan pendaftaran dan ujian seleksi hanyalah formalitas, namun memo pejabat merupakan faktor penentu kelulusannya. Sedangkan seleksi didalam penentuan guru pegawai swasta sudah berjalan dengan baik.
6. Rasa memiliki (*sense of belonging*) atas inventaris instansi di mana ia bekerja masih sangat kurang, hal ini ditengarai dengan indikasi guru PNS yang tidak *care* terhadap peralatan instansi, justru banyak mengeksploitir dan memanfaatkan peralatan tersebut untuk kepentingan pribadi atau kepentingan lain yang mendapatkan uang, seperti menggunakan komputer

untuk kepentingan orang lain yang mengorder dengan pembayaran tertentu. Sedangkan guru pegawai swasta mempunyai rasa memiliki yang baik.

7. Pembinaan guru PNS serta pemberian motivasi seperti pemberlakuan *Reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi) belum dilakukan secara efektif, sedangkan pemberian DP3 terkesan hanya untuk memenuhi persyaratan formalitas saja.

Perbedaan tugas guru PNS dan guru pegawai swasta didasarkan atas Pedoman Pelaksanaan Tugas Guru dan Pengawas, Direktorat Jenderal Kementerian Pendidikan Nasional Tahun 2005 tentang tugas guru meliputi 4 indikator, yaitu:

1. Merencanakan Pembelajaran. Guru PNS dalam membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) pada awal tahun atau awal semester sering tidak membuat, sesuai dengan rencana kerja sekolah/madrasah.
2. Melaksanakan Pembelajaran. Dalam melaksanakan pembelajaran merupakan kegiatan interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru. Kegiatan tersebut tidak menjadikan perhatian serius bagi guru PNS khususnya di SMP Negeri 1 Rambah dan SMP Muhammadiyah Rambah Kabupaten Rokan Hulu.
3. Menilai Hasil Pembelajaran. Melalui penilaian hasil pembelajaran diperoleh informasi yang bermakna untuk meningkatkan proses pembelajaran serta pengambilan keputusan lainnya. Menilai hasil pembelajaran dilaksanakan guru PNS sering sekali dilakukan di SMP Negeri 1 Rambah dan SMP Muhammadiyah Rambah Kabupaten Rokan Hulu dengan menggunakan tes dan nontes menggunakan tes tanpa menggunakan nontes.
4. Membimbing dan melatih peserta didik. Membimbing dan melatih peserta didik baik yang dilakukan guru PNS di SMP Negeri 1 Rambah dan SMP Muhammadiyah Rambah Kabupaten Rokan Hulu dalam proses tatap muka saja tanpa mengikuti intrakurikuler, dan ekstrakurikuler.
5. Melaksanakan tugas tambahan. Didalam melaksanakan tugas tambahan guru PNS seringkali mangkir dan tidak turut serta melaksanakan tugas tersebut.

Berdasarkan pengamatan penulis di SMP Negeri 1 Rambah dan SMP Muhammadiyah Rambah Kabupaten Rokan Hulu, faktor-faktor kinerja guru dilihat dari dana, kualitas, sistem, nilai dan norma. Menurut Atmosoeperto kinerja adalah perbandingan antara keluaran (output) yang dicapai dengan masukan (input) yang diberikan.⁹ Selain itu kinerja juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektifitas pencapaian sasaran. Oleh karena itu, efektifitas dan efisiensi pekerjaan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Untuk memperoleh kinerja yang tinggi dibutuhkan sikap mental yang memiliki pandangan

⁹ Atmosoeperto, Kisdarto, *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*, Elex Media Komputindo, Jakarta 2001). Hlm. 58

yang jauh kedepan. Seseorang harus mempunyai sikap optimis, bahwa kualitas hidup dan kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini.

Tugas guru dalam kaitan dana di SMP Negeri 1 Rambah dan SMP Muhammadiyah Rambah Kabupaten Rokan Hulu bimbingan dan konseling/konselor yaitu membantu peserta didik dalam, sebagai berikut:

1. Pengembangan kehidupan pribadi, yaitu bidang pelayanan yang membantu peserta didik dalam memahami, menilai bakat dan minat.
2. Pengembangan kehidupan sosial, yaitu bidang pelayanan yang membantu peserta didik dalam memahami dan menilai serta mengembangkan kemampuan hubungan sosial dan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat.
3. Pengembangan kemampuan belajar, yaitu bidang pelayanan yang membantu peserta didik mengembangkan kemampuan belajar untuk mengikuti pendidikan sekolah/madrasah secara mandiri.
4. Pengembangan karir, yaitu bidang pelayanan yang membantu peserta didik dalam memahami dan menilai informasi, serta memilih dan mengambil keputusan karir.

Kegiatan-kegiatan yang telah dilaksanakan di SMP Negeri 1 Rambah dan SMP Muhammadiyah Rambah Kabupaten Rokan Hulu tersebut didukung oleh:

1. Aplikasi instrumentasi, yaitu kegiatan mengumpulkan data tentang diri peserta didik dan lingkungannya, melalui aplikasi berbagai instrumen, baik tes maupun nontes.
2. Himpunan data, yaitu kegiatan menghimpun data yang relevan dengan pengembangan peserta didik, yang diselenggarakan secara berkelanjutan, sistematis, komprehensif, terpadu dan bersifat rahasia.
3. Konferensi kasus, yaitu kegiatan membahas permasalahan peserta didik dalam pertemuan khusus yang dihadiri oleh pihak-pihak yang dapat memberikan data, kemudahan dan komitmen bagi terentaskannya masalah peserta didik, yang bersifat terbatas dan tertutup.
4. Kunjungan rumah, yaitu kegiatan memperoleh data, kemudahan dan komitmen bagi terentaskannya masalah peserta didik melalui pertemuan dengan orang tua atau keluarganya.
5. Tampilan kepustakaan, yaitu kegiatan menyediakan berbagai bahan pustaka yang dapat digunakan peserta didik dalam pengembangan pribadi, kemampuan sosial, kegiatan belajar, dan karir/jabatan.
6. Alih tangan kasus, yaitu kegiatan untuk memindahkan penanganan masalah peserta didik ke pihak lain sesuai keahlian dan kewenangannya.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian analisis perbandingan kinerja guru PNS dengan guru pegawai swasta di Kabupaten Rokan Hulu yang telah dikemukakan, maka pada bab ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan yang terdapat pada hasil penelitian. Dari hasil penelitian dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan dilapangan dengan memakai teknik analisis deskriptif penelitian maka disimpulkan, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian perbandingan kinerja guru meliputi: persamaan guru PNS dan guru pegawai swasta di SMP Negeri 1 Rambah dan SMP Muhammadiyah Kabupaten Rokan Hulu berdasarkan kompetensi guru dan tugas guru PNS dan guru pegawai swasta didasarkan atas Pedoman Pelaksanaan Tugas Guru dan Pengawas, Direktorat Jenderal Kementerian Pendidikan Nasional Tahun 2005 tentang tugas guru. Perbedaan guru PNS dan guru pegawai swasta di SMP Negeri 1 Rambah dan SMP Muhammadiyah Kabupaten Rokan Hulu meliputi:
 - a) Disiplin masuk dan pulang guru PNS dan guru pegawai swasta.
 - b) Waktu kerja rata-rata guru PNS pegawai negeri efektif hanya 3 s.d. 4 jam, sedangkan selebihnya hanya digunakan untuk mengobrol, bermain, mengurus urusan rumah tangganya. Sedangkan guru pegawai swasta menggunakan waktu waktu kerja dengan baik.
 - c) Pembagian tugas dan pendistribusiannya tidak merata, sehingga banyak guru PNS yang kelebihan tugas, di lain pihak tidak sedikit pegawai yang tidak mendapatkan tugas dari atasan. Sedangkan guru pegawai swasta dalam pembagian tugasnya sesuai dengan kebutuhan sekolah.
 - d) Penempatan guru PNS banyak yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Sedangkan guru pegawai swasta sudah sesuai dengan keahliannya, Seleksi penerimaan guru PNS tidak transparan/tidak fair, sebagian besar karena faktor relasi ataupun faktor keluarga ataupun dengan menggunakan uang suap, sedangkan pendaftaran dan ujian seleksi hanyalah formalitas, namun memo pejabat merupakan faktor penentu kelulusannya.
 - e) Sedangkan seleksi didalam penentuan guru pegawai swasta sudah berjalan dengan baik, Rasa memiliki (*sense of belonging*) atas inventaris instansi di mana ia bekerja masih sangat kurang, hal ini ditengarai dengan indikasi guru PNS yang tidak *care* terhadap peralatan instansi, justru banyak mengeksploitor dan memanfaatkan peralatan tersebut untuk kepentingan pribadi atau kepentingan lain yang mendapatkan uang, seperti menggunakan komputer untuk kepentingan orang lain yang mengorder dengan pembayaran tertentu. Sedangkan guru pegawai swasta mempuntai rasa memiliki yang baik.
 - f) Pembinaan guru PNS serta pemberian motivasi seperti pemberlakukan *Reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi) belum dilakukan secara efektif, sedangkan pemberian DP3 terkesan hanya untuk memenuhi persyaratan formalitas saja.
2. Kinerja guru PNS lebih baik dibanding dengan kinerja guru Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri 1 Rambah dengan SMP Muhammadiyah Rambah Kabupaten Rokan Hulu. Kinerja guru SMP Muhammadiyah Rambah Kabupaten Rokan Hulu didalam melaksanakan tugas guru meliputi:

merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik dan melaksanakan tugas tambahan.

3. Faktor kinerja guru PNS dan guru pegawai swasta di SMP Negeri 1 Rambah dengan SMP Muhammadiyah Rambah Kabupaten Rokan Hulu meliputi dana, kualitas, sistem, nilai dan norma. Faktor kinerja guru PNS dan guru pegawai swasta di SMP Negeri 1 Rambah dengan SMP Muhammadiyah Rambah Kabupaten Rokan Hulu yang paling dominan adalah kualitas guru dalam melaksanakan tugas guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosoepipto, Kisdarto, (2001). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*, Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Fasli Jalal dan Dedi Supriadi (ed), 2001. Reformasi Pendidikan Dalam Otonomi Daerah, Adicita Karya Nusa, Yogyakarta.
- Prawirosentono S, (2005). *Kebijakan Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Sudarmanto, (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar:
- Sulistiyani dan Rosidah, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.