

ANALISIS KINERJA GURU PPPK (STUDI KASUS DINAS PENDIDIKAN PROVINSI PAPUA BARAT DAYA)

Oleh :

¹Yoel Kofias, ²Andi Irwan, ³Vebby Anwar

^{1,2,3}Departemen Manajemen, Pascasarjana, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong
Jalan K.H. Ahmad Dahlan No. 1, Mariat Pantai, Distrik Aimas, Kabupaten Sorong, Provinsi Papua Barat
Daya, kode pos 98418, Indonesia

e-mail : Andiirwan261@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the factors influencing the performance of Government Employee Teachers with Work Agreements (PPPK) in Southwest Papua Province. PPPK teacher performance is a crucial aspect in supporting the improvement of education quality, especially in regions still facing limited educational facilities and distribution of teaching staff. This study used a quantitative approach with a survey method through the distribution of questionnaires to PPPK teachers as research respondents. Data analysis was conducted using statistical analysis techniques to determine the influence of factors affecting PPPK teacher performance. The results indicate that professional competence, work motivation, work discipline, work environment, and organizational support influence PPPK teacher performance. PPPK teachers are generally capable of carrying out teaching tasks, educational administration, and professional responsibilities well. However, several technical obstacles affect teacher effectiveness, such as limited educational facilities and infrastructure, inadequate internet access, difficult geographical conditions, and high school administrative burdens. Furthermore, the uneven distribution of teachers also results in some teachers having a relatively high workload. Improving the performance of PPPK teachers requires more optimal support from local governments and schools through improved educational facilities, teacher competency development, equitable distribution of teaching staff, and strengthening the coaching and supervision system. With this support, it is hoped that PPPK teachers will be able to improve their professionalism and the quality of learning to support the creation of quality education in Southwest Papua Province.

Keywords: *Teacher Performance, PPPK Teachers, Competence, Work Motivation*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Provinsi Papua Barat Daya. Kinerja Guru PPPK menjadi aspek penting dalam mendukung peningkatan kualitas pendidikan, terutama pada daerah yang masih menghadapi keterbatasan sarana pendidikan dan distribusi tenaga pendidik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada Guru PPPK sebagai responden penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis statistik untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Guru PPPK. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesional, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja Guru PPPK. Guru PPPK secara umum mampu melaksanakan tugas pembelajaran, administrasi pendidikan, dan tanggung jawab profesional dengan baik. Namun demikian, terdapat beberapa kendala teknis yang

mempengaruhi efektivitas kerja guru, seperti keterbatasan sarana dan prasarana pendidikan, akses internet yang belum memadai, kondisi geografis yang sulit, serta tingginya beban administrasi sekolah. Selain itu, distribusi guru yang belum merata juga menyebabkan sebagian guru memiliki beban kerja yang cukup tinggi. Peningkatan kinerja Guru PPPK memerlukan dukungan yang lebih optimal dari pemerintah daerah dan pihak sekolah melalui peningkatan fasilitas pendidikan, pengembangan kompetensi guru, pemerataan tenaga pendidik, serta penguatan sistem pembinaan dan pengawasan kerja. Dengan adanya dukungan tersebut, diharapkan Guru PPPK mampu meningkatkan profesionalisme dan kualitas pembelajaran guna mendukung terciptanya pendidikan yang berkualitas di Provinsi Papua Barat Daya.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Guru PPPK, Kompetensi, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu proses yang dilakukan oleh suatu bangsa atau Negara dalam membina dan mengembangkan kesadaran diri di antara individu-individu agar kelak Negara dapat mewariskan kekayaan budaya atau pemikiran kepada generasi yang memiliki kesadaran tersebut. Dalam dunia pendidikan terdapat tiga pilar terpenting jika menyentuh dunia pendidikan yang *pertama* kurikulum yang *kedua* guru dan yang *ketiga* proses belajar mengajar. Guru menepati peran sentral dan paling menentukan. Guru merupakan salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan seorang guru memegang tugas ganda yaitu sebagai seorang pengajar sekaligus pendidik.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah status kepegawaian yang diatur dalam Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan turunan peraturan lainnya. PPPK adalah jenis ASN yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu untuk melaksanakan tugas pemerintahan. Turunannya pada PP Nomor 11 Tahun 2017, PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (kontrak).

Keberadaan Guru PPPK memiliki peran penting dalam mendukung pemerataan pelayanan pendidikan, terutama pada daerah terpencil dan wilayah yang mengalami keterbatasan tenaga pengajar. Guru PPPK tidak hanya dituntut memiliki kompetensi profesional dalam melaksanakan pembelajaran, tetapi juga harus mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja, perkembangan teknologi pendidikan, serta dinamika kebijakan pendidikan yang terus berubah. Oleh karena itu, kinerja Guru PPPK menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi, serta membangun hubungan yang baik dengan peserta didik dan lingkungan sekolah.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja Guru PPPK dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompetensi profesional, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, serta sarana dan prasarana pendidikan. Penelitian Siti Nurhaliza tahun 2023 menemukan bahwa motivasi kerja dan kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kinerja Guru PPPK. Sementara itu, penelitian

Ahmad Fauzi dan Rina Marlina tahun 2024 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan dukungan organisasi sekolah turut mempengaruhi efektivitas kerja Guru PPPK dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (bahasa Inggris) yang berarti pekerjaan, perbuatan. Kata *performance* memberikan tiga arti yaitu: (1). Prestasi seperti dalam konteks atau kalimat “*high performance car*” atau mobil yang sangat cepat. (2). Pertunjukan, seperti dalam konteks atau kalimat “*Folk dance performance*” atau pertunjukan tari-tarian rakyat. (3). Pelaksanaan tugas, seperti dalam konteks atau kalimat “*in performing his/her duties*” atau dalam pelaksanaan kewajibannya (Supardi, 2014:45). Kinerja dalam arti di atas dimaksudkan sebagai prestasi kerja. Hasil kerja seseorang dalam periode tertentu jika dibandingkan dengan sasaran, standar yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama. Bila diaplikasikan dalam lembaga pendidikan kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan atau prestasi, dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Kinerja adalah “*output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja (Mulyasa, 2010:136). Selaras dengan hal itu menurut Winardi kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan (Puspita, 2008:13).

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkaitan dengan standar kinerja guru Sahertian sebagaimana yang dikutip oleh Kusmianto (1997: 49) dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa: “Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti (Sinaga, Johari Lubis, & Nathanael Sitanggang, 2016:100):

1. Bekerja dengan siswa secara individual.
2. Persiapan dan perencanaan pembelajaran.
3. Pendaayaan pembelajaran.
4. Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar.
5. Kepemimpinan yang efektif dari guru.

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru. Pendapat

lain diutarakan Soedijarto (1993:89) menyatakan ada empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru.

Menurut Sedarmayanti dalam bukunya (Supardi, 2014:45) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: Disiplin kerja memiliki arti penting bagi setiap guru, oleh karenanya disiplin kerja harus ditanamkan secara terus menerus agar dapat menjadi kebiasaan dan membudaya dikalangan para guru. Menurut Imron (1995:183) disiplin kerja guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan (Pujiyanti, 2013:189). Guna meningkatkan disiplin kerja, para guru dinilai oleh atasannya setiap tahun, di mana unsur- unsur yang dinilai tersebut meliputi kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, kepemimpinan.

Selaras dengan hal itu menurut Rachmawati & Daryanto (2013:38) disiplin adalah ketaatan dan ketepatan pada suatu aturan yang dilakukan secara sadar tanpa adanya dorongan atau paksaan pihak lain atau suatu keadaan di mana sesuatu itu berada dalam tertib teratur dan sebagai mana mestinya serta tiada suatu pelanggaran-pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung (Simamora, 2021:126).

Berdasarkan penjelasan di atas disiplin kerja adalah segala sesuatu yang ditunjukkan oleh seseorang melalui perbuatan dalam mematuhi setiap peraturan-peraturan yang telah dibuat dalam suatu instansi demi terciptanya sebuah keteraturan keselarasan dan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan.

Penilaian kinerja merupakan sesuatu yang perlu dan penting dilakukan karena dapat berfungsi untuk menilai kemampuan guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya. Sedangkan menurut Wilson (2012:231) mengemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas kerja yang telah dilakukan (Arionita Chasty, 2014:4).

Sedangkan menurut Mulyasa (2013:88) penilaian kinerja guru adalah upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan dan prestasi kerjanya (Muspawi, 2021:101). Hal ini ditegaskan dalam Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan, dan jabatannya. Penilaian kinerja memberikan jaminan bahwa guru dapat bekerja atau melaksanakan pekerjaannya secara profesional dan mampu memberikan pelayanan yang berkualitas teradap masyarakat khususnya bagi peserta didik.

Dalam kamus Bahasa Indonesia pengertian kinerja dimaknai sebagai sesuatu yang ingin dicapai seperti prestasi yang di perhatikan atau kemampuan kerja tentang peralatan. Menurut Abdullah (2014:3) Kinerja adalah Prestasi kerja 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 yang bergerak di bisnis untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu menurut Hasibuan (Indrasari, 2017:51) menyatakan bahwa kinerja merupakan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensinya pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karir orang itu sendiri khususnya organisasi. Lebih lanjut, dijelaskan bahwa kinerja disebutkan sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa atau ingin dicapai oleh seseorang unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuann yang ada batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai sebuah tujuan.

Selaras dengan hal itu menurut Robbins dan Coulter (2016), Kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan seseorang yang dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, dan persepsi terhadap peran yang dimiliki. Sementara dalam konteks pendidikan, kinerja guru mencerminkan bagaimana seorang guru melaksanakan tugas-tugas profesionalnya dalam aktivitas pembelajaran, administrasi dan pengembangan diri.

Sementara menurut Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, kinerja guru merupakan cerminan pencapaian profesional seorang guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Sementara menurut Supardi (2013:73) kinerja guru dapat ditunjukkan oleh indikator-indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja seperti, kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, kemampuan melaksanakan pengayaan, dan kemampuan melaksanakan remedial (Supardi, 2013:73).

Sementara dalam konteks organisasi terdapat beberapa indikator-indikator yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seseorang menurut Rachmawati & Daryanto antara lain tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan (Rachmawati & Daryanto, 2013:194).

Iklim sekolah berkaitan dengan bagaimana interaksi antara pimpinan/kepala sekolah dengan guru-guru. Interaksi tersebut akan membentuk suatu iklim sekolah tertentu dari yang mulai terbuka sampai dengan yang tertutup dalam suatu kontinum. Interaksi sosial dalam suatu sekolah dalam kenyataan tidak terbatas pada guru dan kepala sekolah, tapi juga terjadi antara guru dengan staf, guru dengan siswa, kepala sekolah dengan siswa, serta interaksi antara sekolah dengan masyarakat (Suharsaputra, 2013:86). Berdasarkan pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa indikator iklim kerja dapat berupa hubungan antara sesama rekan kerja, siswa dan masyarakat.

Menurut Wibowo (2013:323) secara fundamental, setiap organisasi dibentuk dengan berbagai elemen di dalamnya untuk mencapai tujuan dan harapan organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi baru dapat dikatakan tercapai ketika tujuan dan harapannya berhasil diwujudkan. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, diperlukan fondasi yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi karyawan, dan budaya organisasi yang dapat memperkuat dan mengoptimalkan kompetensi.

Secara harfiah, menurut Edy Sutrisno (2009:202) istilah kompetensi berasal dari kata "competence" yang berarti kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Dalam konteks etimologis, kompetensi merujuk pada dimensi perilaku yang mencerminkan keahlian atau keunggulan seseorang, di mana seorang pemimpin atau staf memiliki keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Definisi lain dari kompetensi mengacu pada berbagai jenis dan tingkatan perilaku yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya. Gordon menguraikan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi ini yaitu (Dharma, 2005:102):

1. Pengetahuan (knowledge) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
2. Pemahaman (understanding) yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu.
3. Keterampilan (skill) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4. Nilai (value) adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
5. Sikap (attitude) adalah perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.

6. Minat (interest) adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

Kompetensi dalam Bahasa Inggris disebut *competency*, merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja yang dicapai setelah menyelesaikan suatu program Pendidikan (Situmorang & Winarno, 2008:17).

Sementara menurut Jejen Musfah (2011:27) mengatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang dapat diwujudkan dalam hasil kerja nyata yang bermanfaat bagi diri dan lingkungannya (Musfah, 2011:27).

Dengan demikian kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dari perbuatan secara profesional dalam menjalankan fungsi sebagai guru.

Suyanto dan Asep (2013:39) juga menambahkan bahwa kompetensi pada dasarnya merupakan deskripsi tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dalam bekerja, serta apa wujud dari pekerjaan tersebut yang dapat terlihat. Untuk dapat melakukan suatu pekerjaan, seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang relevan dengan bidang pekerjaannya (Suyanto & Asep Jihad, 2013:39).

Lebih lanjut dikatakan oleh Jejen Musfah (2011:28) bahwa seseorang disebut kompeten dalam bidangnya jika pengetahuan, ketrampilan dan sikapnya, serta hasil kerjanya sesuai standar (ukuran) yang ditetapkan dan/atau diakui oleh lembaganya / pemerintah (Musfah, 2011:28). Sebagaimana dalam Undang- undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa: “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan (Mulyasa, 2013:25).

Dengan demikian kompetensi guru merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, proses berfikir, penyesuaian diri, sikap dan nilai-nilai yang dianut dalam melaksanakan profesi sebagai guru.

Sedangkan menurut Undang - Undang No.14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 10 tentang Guru dan Dosen kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Sehingga kompetensi guru merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, proses berfikir, penyesuaian diri, sikap dan nilai-nilai yang dianut dalam melaksanakan profesi sebagai guru.

Menurut Sudjana mengemukakan bahwa kompetensi yang harus dikuasai dan diterapkan oleh guru profesional dalam pembelajaran di kelas mencakup beberapa aspek penilaian. Pertama; guru harus menguasai bahan atau materi pelajaran. Kedua; mereka harus mampu mengelola program belajar mengajar. Ketiga; kompetensi dalam mengelola kelas juga diperlukan. Keempat; guru harus bisa menggunakan media atau sumber belajar dengan efektif. Kelima; penguasaan landasan pendidikan sangat penting. Keenam; mengelola interaksi belajar mengajar juga merupakan kompetensi yang harus dimiliki. Ketujuh; guru harus mampu menilai prestasi belajar siswa. Kedelapan; pemahaman mengenai fungsi dan layanan bimbingan serta konseling sangat penting. Kesembilan; guru harus mengenal dan mampu menyelenggarakan administrasi sekolah. Terakhir; guru harus memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran (Hadis & Nurhayati, 2012:19). Sedangkan menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 10 ayat (1), kompetensi guru mencakup empat aspek utama: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Depdiknas, 2004).

Penjelasan mengenai Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 Ayat (3) butir a yang dimaksud dengan “kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya”

Menurut Priansa (2014:124) “Kompetensi pedagogik guru perlu diiringi dengan kemampuan untuk memahami karakteristik peserta didik, baik berdasarkan aspek moral, emosional, dan

intelektual”. Hal tersebut berimplikasi bahwa seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena peserta didik memiliki karakter, sifat, dan minat yang berbeda.

Guru harus memahami bahwa peserta didik unik. Dasar pengetahuan tentang keragaman sangat penting dan termasuk perbedaan dalam potensi peserta didik. Guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya.

Berdasarkan pendapat di atas maka, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik adalah seorang guru yang dianggap sebagai pihak yang paling bertanggung jawab untuk mengarahkan pembelajaran, apa yang akan dipelajari oleh peserta didik, bagaimana mempelajarinya dan kapan suatu materi dipelajari.

Menurut Priansa (2014:127) mengemukakan bahwa : Guru harus memiliki pengetahuan yang luas berkenaan dengan bidang studi (subjek matter) yang akan diajarkan serta penguasaan didaktik metodik dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritik, mampu memilih model, strategi, dan metode yang tepat serta mampu menerapkannya dalam kegiatan pembelajaran. Guru pun harus memiliki pengetahuan luas tentang kurikulum serta landasan kependidikan.

Menurut Prasojo tujuan dari rekrutmen PPPK adalah untuk memperkuat basis profesionalisme dan kompetensi dalam penyelenggaraan birokrasi. Dengan kata lain masuknya PPPK pada ASN diharapkan dapat mendorong percepatan atau akselerasi dalam menciptakan profesionalisme dan peningkatan kompetensi PNS (Agustinus Sulisty, 2015:1-10). Maka dari itu PPPK merupakan unsur pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung yang resmi keberadaannya sama seperti halnya di lingkungan pemerintah daerah lainnya.

Sebagaimana tertuang dalam UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), bahwa ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. PPPK bagian dari ASN yang tidak terpisahkan dari komponen aparatur negara yang ikut andil menentukan bagi keberhasilan pemerintah dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayanan publik. Mengingat peran strategis PPPK, selayaknya PPPK dikelola dengan sistem manajemen yang profesional disetiap instansi pemerintah. Manajemen PPPK diperlukan untuk menghasilkan pegawai ASN yang kompeten, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Keputusan DPR RI, 2016:26).

PPPK (Program Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) atau yang sebelumnya dikenal dengan PTT (Pegawai Tidak Tetap) tidak berkedudukan sebagai pegawai tetap tapi lama kerjanya dibatasi oleh perjanjian kerja. Hal itu senada dengan yang terdapat di dalam Pasal 1 Ayat 4 UU ASN bahwa PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan (Indonesia, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49, 2018). Di dalam UU tersebut juga disebutkan bahwa manajemen PNS dan PPPK dilakukan dengan menggunakan sistem merit. Sistem ini merujuk pada kondisi

dimana pegawai yang menduduki posisi atau jabatan tertentu harus sesuai dengan kecakapan, keahlian atau kompetensi yang dimilikinya. Dengan menerapkan sistem merit diharapkan PPPK ini dapat mendukung kinerja birokrasi.

Apabila dicermati dalam naskah draft RPP tentang PPPK, khususnya di Pasal 4 disebutkan bahwa PPPK melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan Instansi Pemerintah. Dari Pasal ini dapat diambil kesimpulan bahwa PPPK adalah eksekutor atau pelaksana kebijakan dan bukan pengambil kebijakan. Hal ini pada sisi lain bertentangan dengan amanat UU ASN yang membuka seluruh jabatan untuk dapat diisi oleh PPPK (hanya JPT Pratama yang tidak dapat diisi oleh PPPK). Hal ini membuka peluang bahwa PPPK dapat mengisi jabatan yang bersifat pengambil kebijakan.

Secara konsep, status hukum PNS dan PPPK sudah jelas berbeda, PNS adalah seseorang yang memiliki kekuatan hukum untuk mengambil kebijakan berdasarkan kewenangan yang dimilikinya. Sedangkan PPPK adalah pegawai pemerintah yang memiliki keahlian khusus dan bertugas sebagai pelaksana. Ridwan (2013:60) memaparkan bahwa PNS memiliki hubungan dinas publik dan mensyaratkan adanya mono loyalitas. PPPK memiliki hubungan hukum yang bersifat keperdataan atau hubungan hukum yang bersifat kontraktual (Rike Anggun, 2015:41). Dengan demikian yang membedakan antara PNS dan PPPK adalah hubungan hukumnya. Dengan adanya perbedaan hubungan hukum tersebut maka tentu aturan yang berlaku bagi PNS tidak berarti berlaku juga untuk PPPK.

Sehubungan dengan hubungan hukum PPPK yang sebatas hubungan secara perdata maka memang diperlukan kejelasan dari sisi aturan dan kesepakatan dari sejak rekrutment sampai bagaimana hubungan kerja berakhir. Selain itu, perlu juga ditetapkan secara jelas dari awal mengenai jenis pekerjaan dan hak serta kewajibannya. Dengan begitu ada kepastian secara hukum bagi PPPK.

Menurut Kartini Kartono motivasi kerja adalah dorongan terhadap seseorang agar mau melakukan sesuatu (Kartono, 2017:34). Motivasi kerja yang diungkapkan oleh Pinder dalam Baleghizadeh & Gordani bahwa motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal baik dari dalam maupun luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, serta menentukan pada bentuk, arah, intensitas, dan durasi. Kekuatan energik ini berguna untuk memulai pekerjaan dengan semangat dan pada akhirnya memaksimalkan kinerja yang dilakukan (Baleghizadeh, 2012:30).

Dalam pandangan umum Siagian mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan-tenaga atau waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Sementara hakekat motivasi atau motif sering dipakai dengan istilah dorongan untuk melakukan sesuatu demi tercapainya suatu tujuan (Siagian, 2004:138).

Pada umumnya menurut Walgito motivasi mempunyai sifat siklus (melingkar), yaitu motivasi timbul, memicu perilaku tertuju pada tujuan, dan akhirnya setelah tujuan tercapai, motivasi itu berhenti. Tetapi itu akan kembali ke keadaan semula apabila ada sesuatu kebutuhan lagi (Walgito, 2007:221).

Lebih lanjut Herzberg dalam Joko Purnomo mengatakan bahwa faktor-faktor *intrinsik* dapat berupa antara lain: tanggung jawab terhadap pekerjaan, pencapaian hasil atau prestasi kerja, penghargaan, kemajuan atau perubahan status melalui promosi dan sebagainya (Purnomo, 2012:124). Sedangkan faktor-faktor dapat berupa antara lain: kenaikan upah atau gaji, pujian atau pengakuan, jaminan pekerjaan, kebijakan lembaga dan administrasi, kualitas kerja, dan adanya pemimpin kompeten dan sebagainya. Adapun sebagaimana tambahan menurut Woolfolk dalam Fadhillah menyatakan bahwa faktor yang meliputi

factor-faktor internal dari dalam diri individu, seperti: minat (*interest*), kebutuhan (*needs*), kenikmatan (*enjoyment*) dan rasa ingin tahu (*curiosity*), individu yang memiliki motivasi intrinsik cenderung melakukan pekerjaan yang sulit dan menantang karena mereka yakin bisa mengerjakannya dengan baik (Suralaga, 2021:65).

METODE PENELITIAN

Dalam jenis penelitian ini menggunakan pendekatan metode studi kasus (*case studies*) kualitatif, ada beberapa definisi mengenai pendekatan studi kasus (*case studies*) menurut Suharsimi (2002:120) adalah penelitian yang dilakukan secara intensif, teliti, dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga, atau gejala tertentu. Kasus dalam penelitian ini adalah Analisis Kinerja Guru PPPK (Studi kasus dinas Pendidikan Provinsi Papua barat daya), oleh sebab itu, peneliti berusaha mengembangkan konsep dan penghimpun data yang terjadi dilapangan, mempelajari secara intensif kasus yang telah terjadi dan menggali sebanyak-banyaknya pendapat dari pihak-pihak yang dianggap berkompeten dengan masalah yang diteliti. Yang menjadi lokasi penelitian ini adalah di Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat Daya. Karena instansi ini memiliki posisi yang sangat strategis dan mempunyai tanggung jawab penuh dalam upaya mengembangkan, merawat dan mampu menetralsir permasalahan internal, dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat Daya harus menaruh perhatian penuh dalam upaya meningkatkan kinerja guru PPPK di instansi terkait. Analisis data kualitatif merupakan upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milah mejadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang di pelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Bogdan & Biklen (1982). Dalam pandangan Moh Nasir (2009: 124) bahwa analisis data adalah untuk mengelompokan, membuat suatu urutan, memanipulasi serta menyingkat data sehingga mudah untuk dibaca. Senada dengan apa yang diutarakan oleh Spradley dalam Sugiono (2011: 244) menyatakan bahwa analisis dalam penelitian jenis apapun adalah cara berfikir. Hal ini berkaitan dengan pengujian secara sistematis terhadap sesuatu untuk menentukan bagian, hubungan antar bagian, dan hubungannya dengan keseluruhan atau dengan makna bahwa analisis untuk mencari pola. Dalam penelitian ini ada tiga metode analisis data menjadi pedoman dalam penulisan yang berdasarkan pada pendapat Huberman dalam Mukhtar (2013: 135) bahwa analisis data deskriptif kualitatif mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Sama hal dengan apa yang kemukakan oleh Miles dan Huberman yang di kutip oleh Sugiono (2011: 246) yang membagi analisis data menjadi tiga komponen yaitu:

1. Reduksi data

Suatau tahapan untuk pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan tranformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan yang tertulis dilapangan. Reduksi data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisa yang lebih mendalam, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi.

2. Penyajian data

Kedua pakar ini membatasi suatu penyajian data sebagai sekumpulan informasi yang tersusun untuk memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian-penyajian yang lebih baik merupakan suatu cara yang utama bagi analisis kualitatif yang valid. Penyajian yang paling sering digunakan pada data kualitatif adalah bentuk teks naratif, berbagai jenis matrik, grafik dan bagan.

3. Penarikan Kesimpulan

Dalam metode ini permulaan pengumpulan data, penganalisis kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola kejelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi. Penelitian yang berkompeten akan menangani kesimpulan-kesimpulan itu dengan longgar, tetap terbuka, dan skeptis, tetapi kesimpulan sudah disediakan, mula-mula belum jelas, kemudian lebih rinci dan mengakar dengan kokoh. Dan kesimpulan akhir muncul sampai pengumpulan data berakhir, tergantung pada kesimpulan-kesimpulan catatan lapangan, pengodeannya, penyimpanan, metode pencairan ulang yang digunakan dan kecakapan peneliti.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat Daya sebagai instansi pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan Pendidikan menengah dan pengembangan sumber daya manusia Pendidikan di Provinsi Papua Barat Daya. Pembentukan Provinsi Papua Barat Daya sebagai daerah otonomi baru membawa konsekuensi terhadap kebutuhan penataan birokrasi Pendidikan, termasuk pengadaan dan pengelolaan Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Sebagai provinsi baru, Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat Daya menghadapi tantangan dalam memenuhi kebutuhan tenaga pendidik, pemerataan guru, peningkatan kualitas pembelajaran, serta adaptasi terhadap kebijakan nasional mengenai pengangkatan PPPK guru. Rekrutmen PPPK yang dilakukan pemerintah menjadi salah satu strategi untuk mengatasi kekurangan tenaga pendidik khususnya pada wilayah-wilayah yang sulit dijangkau serta meningkatkan kualitas layanan pendidikan.

Informan dalam penelitian ini terdiri dari unsur pimpinan Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat Daya, kepala sekolah, serta guru PPPK yang dianggap memahami secara langsung kondisi dan pelaksanaan kinerja guru PPPK. Penentuan informan dilakukan secara purposive sampling sesuai kebutuhan penelitian kualitatif.

Tabel 1. Karakteristik Informan Penelitian

No	Informan	Jabatan	Keterangan
1.	Informan A	Kepala Bidang GTK	Informan Kunci
2.	Informan B	Kepala Sekolah	Informan Pendukung
3.	Informan C	Guru PPPK	Informan Utama
4.	Informan D	Guru PPPK	Informan Utama
5.	Informan E	Guru PPPK	Informan Utama

Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar guru PPPK menyatakan bahwa status PPPK memberikan kepastian kerja yang lebih baik dibandingkan status honorer sebelumnya. Namun demikian, masih terdapat berbagai kendala yang dihadapi seperti keterbatasan fasilitas kerja, minimnya pelatihan, dan ketidakjelasan jenjang karier.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putra (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja PPPK dipengaruhi oleh aspek kesejahteraan, pengakuan profesional, dan peluang pengembangan karier. Selain itu, penelitian Munawir et al. (2022) menunjukkan bahwa profesionalisme guru sangat dipengaruhi oleh lingkungan organisasi dan dukungan institusi pendidikan.

1. Kinerja Guru PPPK di Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat Daya

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi lapangan, kinerja guru PPPK di Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat Daya secara umum telah menunjukkan pelaksanaan

tugas yang cukup baik. Guru PPPK mampu menjalankan tugas pembelajaran, menyusun perangkat ajar, melaksanakan evaluasi pembelajaran, serta membangun hubungan sosial dengan peserta didik.

Kinerja guru dalam penelitian ini dianalisis berdasarkan indikator kemampuan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penguasaan materi, evaluasi pembelajaran, dan kedisiplinan kerja.

a. Kemampuan Perencanaan Pembelajaran

Guru PPPK pada umumnya telah menyusun perangkat pembelajaran seperti modul ajar, RPP, dan media pembelajaran sesuai Kurikulum Merdeka. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran profesional dalam menjalankan tugas pendidikan.

Penelitian Lyesmaya dan Nurasih (2024) menjelaskan bahwa perencanaan pembelajaran merupakan indikator utama dalam penilaian kinerja guru karena berkaitan langsung dengan efektivitas proses belajar mengajar.

Sebagian informan menyampaikan bahwa penyusunan perangkat ajar masih mengalami hambatan akibat keterbatasan pelatihan teknis dan akses teknologi informasi terutama pada daerah tertentu di Papua Barat Daya.

b. Pelaksanaan Pembelajaran

Dalam pelaksanaan pembelajaran, guru PPPK dinilai cukup aktif dan adaptif terhadap kondisi sekolah. Guru berupaya menggunakan metode pembelajaran interaktif serta pendekatan kontekstual yang sesuai dengan karakteristik peserta didik.

Temuan ini sesuai dengan penelitian Tanjung et al. (2021) yang menyatakan bahwa keberhasilan pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kompetensi profesional dan kemampuan guru dalam mengelola kelas.

Namun demikian, beberapa guru masih mengalami kesulitan dalam pemanfaatan teknologi pembelajaran digital akibat keterbatasan sarana prasarana sekolah.

c. Disiplin dan Tanggung Jawab Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin guru PPPK relatif baik. Kehadiran guru di sekolah cukup tinggi dan guru mampu melaksanakan tugas administratif secara rutin. Disiplin kerja menjadi faktor penting dalam membangun profesionalisme ASN di bidang pendidikan.

Menurut penelitian Simanjuntak et al. (2024), disiplin kerja guru berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan sekolah.

d. Hubungan Sosial dan Kerja Sama

Guru PPPK juga menunjukkan hubungan sosial yang baik dengan kepala sekolah, rekan guru, dan peserta didik. Hubungan kerja yang harmonis menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendukung peningkatan motivasi kerja guru.

Penelitian Apriyanti et al. (2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang harmonis memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru PPPK.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru PPPK

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru PPPK di Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat Daya, yaitu:

a. Kompetensi Guru

Kompetensi menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja guru PPPK. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang baik cenderung mampu melaksanakan pembelajaran secara efektif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru yang aktif mengikuti pelatihan dan pengembangan diri memiliki kemampuan adaptasi pembelajaran yang lebih baik dibandingkan guru yang jarang mengikuti pelatihan.

Penelitian Tanjung et al. (2021) menyatakan bahwa peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan sangat penting dalam mendukung profesionalisme tenaga pendidik.

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja guru PPPK dipengaruhi oleh kesejahteraan, penghargaan kerja, lingkungan kerja, dan rasa aman dalam bekerja. Guru yang merasa dihargai oleh sekolah dan pemerintah menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi.

Temuan penelitian ini mendukung teori kebutuhan Abraham Maslow yang menjelaskan bahwa kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri mempengaruhi motivasi kerja seseorang.

Penelitian Putra (2023) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja PPPK meningkat ketika terdapat kepastian status kerja, kompensasi yang memadai, dan dukungan organisasi.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif memberikan dampak positif terhadap semangat dan produktivitas guru PPPK. Beberapa informan menyatakan bahwa hubungan kerja yang harmonis antar guru membantu mereka dalam menyelesaikan tugas pembelajaran.

Namun pada beberapa sekolah masih ditemukan keterbatasan fasilitas seperti jaringan internet, media pembelajaran, dan sarana pendukung lainnya yang mempengaruhi efektivitas kerja guru.

Penelitian Apriyanti et al. (2024) menyebutkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru PPPK di sekolah.

d. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah turut mempengaruhi kinerja guru PPPK. Kepala sekolah yang memberikan dukungan, pembinaan, dan supervisi secara rutin mampu meningkatkan motivasi dan disiplin kerja guru.

Menurut penelitian Lyesmaya dan Nurasih (2024), strategi kepemimpinan kepala sekolah yang efektif mampu meningkatkan kualitas penilaian kinerja guru serta profesionalisme tenaga pendidik.

PEMBAHASAN

1. Analisis Kinerja Guru PPPK

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru PPPK di Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat Daya secara umum sudah berjalan cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa kendala dalam aspek sarana, pelatihan, dan pengembangan profesional.

Guru PPPK telah mampu melaksanakan tugas pokoknya sebagai pendidik melalui penyusunan perangkat pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, serta evaluasi hasil belajar peserta didik. Kondisi ini menunjukkan bahwa program PPPK telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas layanan pendidikan daerah. Analisis kinerja Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) menunjukkan bahwa kinerja guru PPPK secara umum berada pada kategori baik dalam melaksanakan tugas profesional sebagai tenaga pendidik. Guru PPPK dinilai mampu menjalankan fungsi pembelajaran, administrasi pendidikan, serta tanggung jawab profesional sesuai ketentuan yang berlaku dalam sistem pendidikan nasional. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan guru PPPK memberikan kontribusi positif dalam mendukung peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan teori kinerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks guru PPPK, kinerja tercermin melalui kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi, serta menjalankan tugas tambahan di lingkungan sekolah.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa guru PPPK memiliki tingkat tanggung jawab kerja yang cukup tinggi. Hal ini terlihat dari kedisiplinan dalam melaksanakan tugas mengajar, penyusunan perangkat pembelajaran, serta keterlibatan dalam kegiatan sekolah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa status PPPK mampu memberikan dorongan profesionalisme kerja bagi guru untuk menjalankan tugas secara optimal.

Selain itu, guru PPPK dinilai mampu beradaptasi dengan sistem pendidikan dan tuntutan administrasi sekolah yang terus berkembang. Guru tidak hanya dituntut untuk mengajar, tetapi juga mampu memanfaatkan teknologi pembelajaran, menyusun laporan pendidikan, dan mengikuti perkembangan kurikulum. Kemampuan adaptasi tersebut menjadi salah satu indikator penting dalam mendukung peningkatan kinerja guru PPPK. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kompetensi guru yang dikemukakan oleh Mulyasa yang menyatakan bahwa guru profesional harus memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Guru PPPK yang memiliki kompetensi tersebut akan lebih mampu melaksanakan proses pembelajaran secara efektif dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi peserta didik.

Dalam pelaksanaan tugas di sekolah, guru PPPK juga menunjukkan komitmen yang cukup baik terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Guru berusaha menyampaikan materi pembelajaran sesuai kurikulum dan kebutuhan peserta didik. Hal ini menunjukkan bahwa guru PPPK memiliki tanggung jawab profesional dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru PPPK. Status sebagai aparatur pemerintah memberikan rasa aman dan kepastian kerja sehingga mendorong guru untuk bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab. Kondisi tersebut sesuai dengan teori motivasi Abraham Maslow yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan keamanan dan penghargaan akan meningkatkan semangat kerja individu.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja sekolah juga mempengaruhi kinerja guru PPPK. Lingkungan kerja yang kondusif, hubungan kerja yang baik antar guru, serta dukungan kepala sekolah mampu menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan produktif. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, guru PPPK lebih mudah menjalankan tugas pendidikan secara efektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Nurhaliza tahun 2023 yang menemukan bahwa guru PPPK memiliki tingkat kinerja yang baik dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah menengah. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa guru PPPK mampu menjalankan tugas profesional secara optimal karena memiliki motivasi kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap dunia pendidikan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Ahmad Fauzi dan Rina Marlina tahun 2024 juga menemukan bahwa kinerja guru PPPK dipengaruhi oleh kompetensi profesional, disiplin kerja, dan dukungan organisasi sekolah. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa guru PPPK yang memiliki kompetensi dan lingkungan kerja yang baik cenderung mampu meningkatkan kualitas pembelajaran secara signifikan.

2. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru PPPK

Faktor kompetensi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah terbukti memiliki hubungan yang kuat terhadap peningkatan kinerja guru PPPK. Kompetensi guru menjadi dasar utama dalam pelaksanaan pembelajaran yang berkualitas. Guru yang memiliki penguasaan materi dan metode pembelajaran yang baik cenderung mampu menciptakan proses belajar yang efektif.

Selain itu, motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja guru PPPK. Motivasi yang tinggi mendorong guru untuk lebih disiplin, kreatif, dan inovatif dalam melaksanakan tugasnya. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan kajian penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan profesionalisme tenaga pendidik. Kinerja guru PPPK tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor organisasi, lingkungan kerja, motivasi, serta dukungan kebijakan pemerintah. Guru PPPK sebagai bagian dari aparatur negara memiliki tanggung jawab besar dalam melaksanakan proses pembelajaran, pembinaan peserta didik, dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Secara teoritis, kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks guru PPPK, kinerja dapat dilihat dari kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, serta menjalankan tugas administrasi pendidikan secara efektif.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja guru PPPK adalah kompetensi profesional. Kompetensi guru meliputi kemampuan pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian sebagaimana dijelaskan oleh Mulyasa. Guru PPPK yang memiliki kompetensi baik akan lebih mudah menyampaikan materi pembelajaran, mengelola kelas, dan membangun interaksi positif dengan peserta didik sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif.

Selain kompetensi, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru PPPK. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut teori Abraham Maslow, kebutuhan penghargaan, keamanan kerja, dan aktualisasi diri dapat meningkatkan motivasi individu dalam bekerja. Status PPPK yang memberikan kepastian kerja dan penghasilan tetap dapat meningkatkan semangat dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas pendidikan.

Disiplin kerja juga menjadi faktor yang sangat mempengaruhi kinerja guru PPPK. Guru yang disiplin akan lebih taat terhadap aturan sekolah, tepat waktu dalam mengajar, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan administrasi pembelajaran. Menurut Malayu S.P. Hasibuan, disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi. Tingginya disiplin kerja guru PPPK akan berdampak langsung terhadap kualitas pembelajaran di sekolah.

Lingkungan kerja sekolah turut mempengaruhi efektivitas kerja guru PPPK. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas guru. Hubungan kerja yang baik antara kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan lainnya juga mampu meningkatkan semangat kerja dan kerja sama dalam mencapai tujuan pendidikan.

Kepemimpinan kepala sekolah juga menjadi faktor penting dalam mempengaruhi kinerja guru PPPK. Kepala sekolah yang mampu memberikan arahan, motivasi, pembinaan, dan dukungan kepada guru akan menciptakan suasana kerja yang lebih positif. Menurut teori kepemimpinan dari Robbins dan Judge, pemimpin yang efektif mampu mempengaruhi

perilaku anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Selain faktor internal organisasi, sarana dan prasarana pendidikan juga mempengaruhi kinerja guru PPPK. Ketersediaan ruang kelas yang layak, media pembelajaran, akses teknologi, dan fasilitas pendidikan lainnya akan membantu guru dalam melaksanakan proses pembelajaran secara efektif. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas dapat menjadi hambatan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Dalam konteks daerah, khususnya di wilayah Papua Barat Daya, faktor geografis dan keterbatasan akses pendidikan juga menjadi tantangan yang mempengaruhi kinerja guru PPPK. Beberapa sekolah berada di wilayah terpencil dengan akses transportasi dan fasilitas yang terbatas sehingga mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas guru. Namun demikian, guru PPPK tetap dituntut untuk menjalankan tugas profesional secara optimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Nurhaliza tahun 2023 menunjukkan bahwa kompetensi profesional dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru PPPK pada sekolah menengah di Indonesia. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa guru yang memiliki kompetensi tinggi dan motivasi kerja yang baik cenderung mampu meningkatkan kualitas pembelajaran secara signifikan. Penelitian Ahmad Fauzi dan Rina Marlina tahun 2024 juga menemukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru PPPK. Guru yang disiplin dan bekerja dalam lingkungan sekolah yang kondusif akan lebih produktif dalam menjalankan tugas pendidikan dan administrasi sekolah.

Selain itu, penelitian Dewi Kartika tahun 2023 menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru PPPK dalam implementasi Kurikulum Merdeka. Kepala sekolah yang suportif mampu meningkatkan kreativitas, inovasi, dan semangat kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran berbasis teknologi dan kompetensi.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang *Analisis Kinerja Guru PPPK (Studi Kasus Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat Daya)*, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru PPPK secara umum telah menunjukkan pelaksanaan tugas yang cukup baik dalam proses pembelajaran, administrasi pendidikan, dan tanggung jawab profesional sebagai tenaga pendidik. Guru PPPK dinilai mampu menjalankan perannya dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Namun demikian, masih terdapat beberapa kendala yang memengaruhi optimalisasi kinerja guru PPPK, antara lain keterbatasan sarana dan prasarana pendidikan, kurangnya pelatihan dan pengembangan kompetensi, distribusi guru yang belum merata, serta tantangan geografis di wilayah Papua Barat Daya. Selain itu, aspek motivasi kerja dan sistem evaluasi kinerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas guru PPPK. Oleh karena itu, diperlukan dukungan yang berkelanjutan dari Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat Daya melalui peningkatan kompetensi, penguatan sistem pembinaan dan evaluasi, serta penyediaan fasilitas pendidikan yang memadai agar kinerja guru PPPK dapat semakin optimal dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan di Papua Barat Daya.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Kinerja Guru PPPK (Studi Kasus Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat Daya), maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat Daya perlu meningkatkan program pelatihan, workshop, dan pengembangan profesional berkelanjutan bagi guru PPPK agar kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian dapat terus berkembang sesuai tuntutan pendidikan saat ini.
2. Perlu adanya sistem evaluasi kinerja yang lebih objektif, terukur, dan berkesinambungan melalui supervisi akademik, penilaian berbasis indikator kinerja, serta pemberian umpan balik secara berkala kepada guru PPPK.
3. Pemerintah daerah dan Dinas Pendidikan diharapkan dapat memperhatikan aspek kesejahteraan, kepastian karier, dan penghargaan terhadap prestasi guru PPPK sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas dalam menjalankan tugas.
4. Penempatan guru PPPK perlu dilakukan secara merata sesuai kebutuhan sekolah, khususnya di daerah terpencil dan wilayah yang masih kekurangan tenaga pendidik di Provinsi Papua Barat Daya.
5. Kinerja guru PPPK akan lebih optimal apabila didukung dengan fasilitas pembelajaran yang memadai, seperti akses teknologi, media pembelajaran, serta infrastruktur sekolah yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyanti, A., Sembiring, M. G., & Ulpah, M. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Guru PPPK Bersertifikat Pendidik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Korwil Nusawungu. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 9(1), 580-594.
- Ibrahim, F. A. (2024). *pengaruh kompetensi guru pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (pppk) dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru di sekolah negeri wilayah kecamatan cilandak* (Master's thesis, Jakarta: FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Irwan, A., Anwar, V., & Zaitun, C. (2025). More than a paycheck: How non-financial incentives shape employee motivation in public administration. *Asian Management and Business Review*, 5(1), 178-195.
- Irwan, A., Mahfudnurnajamuddin, M., Nujum, S., & Mangkona, S. (2020). The effect of leadership style, work motivation and organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 642-657.
- irwan, A., Budi, R., Zaitun, C., Asrianto, A., & Azizurrohman, M. (2025). Antecedents and effects of empowering leadership: A regional approach to disengagement and innovation.
- Irwan, A., Tiong, P., & Adi, Y. (2025). Agile Leadership, Digital Transformation, And Employee Performance: The Role Of Work Engagement. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 4(2), 600-623.
- Lyesmaya, D., & Nurasiah, I. (2024). Analisis Strategi Kepala Sekolah dalam Penilaian Kinerja Guru Pada Kurikulum Merdeka di SDN Cikaret. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(3), 218-234.

- 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).
- Munawir, M., Fitrianti, Y., & Anisa, E. N. (2022). Kinerja guru profesional sekolah dasar. *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, 3(1), 8-14.
- Moleong, (2001). *Motede Penelitian Kualitatif*: Bandung Remaja Rosda Karya.
- Mukhtar, (2013). *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*: Jakarta Referensi.
- Nurmayuli, N., Lailatussaadah, L., & Mustika, C. R. (2024). Analisis Pemetaan Penempatan Guru Sekolah Dasar Se-Kota Lhokseumawe. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 8(2), 313-326.
- Nazir, Moh. (2009). *Metode Penelitian*: Bogor Ghalia Indonesia.
- Nugroho, N. T. P. A., Rohiat, R., & Djuwita, P. (2017). Kinerja Guru Honorer Dalam Pembelajaran Di SMP. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 11(1).
- Pratama, D. P., Putera, R. E., & Koeswara, H. (2022). Analisis rekrutmen asn pppk fungsional guru pada instansi daerah. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 5(2), 62-72.
- Putra, G. M. (2023). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk Pada Instansi X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 91-102.
- Saragih, J. M. K., Sari, P. I., & Reginantis, I. A. (2024). ANALISIS MEKANISME PENEMPATAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) GURU FORMASI 2024. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(5).
- Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*: Bandung Alfabeta.
- Tanjung, R., Hanafiah, H., Arifudin, O., & Mulyadi, D. (2021). Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291-296.
- Simanjuntak, M. M., Hutagalung, M., Hutagalung, C. P., Sipayung, D. S. B., Tinambunan, C. C., Sinaga, Y. H. D., ... & Simanjuntak, S. V. (2024). ANALISIS AKTUALISASI KEBUTUHAN SERTIFIKASI GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SD NEGERI 091254 BATU ONOM. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(04), 873-888.
- Toriqularif, M. (2019). Penelitian evaluasi pendidikan. *Addabana: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(2), 66-76.