

**ANALISIS KINERJA GURU HONORER DI SD NEGERI  
094124 DUSUN PENGKOLAN DESA ADIL MAKMUR  
KABUPATEN SIMALUNGUN**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**PUTRI LARASATI**

**NPM : 188510053**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK  
PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/8/22

Access From (repository.uma.ac.id)22/8/22

**ANALISIS KINERJA GURU HONORER DI SD NEGERI  
094124 DUSUN PENGKOLAN DESA ADIL MAKMUR  
KABUPATEN SIMALUNGUN**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Ilmu Sosial dan Politik  
Universitas Medan Area**



**Oleh :  
PUTRI LARASATI  
188510053**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK  
PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022**

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Analisis Kinerja Guru Honorer di SD Negeri 094124  
Dusun Pengkolan Desa Adil Makmur Kabupaten  
Simalungun  
Nama : Putri Larasati  
NPM : 188510053  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing

  
Walid Musthafa Sembiring, S. Sos, M.IP

Pembimbing I

  
Marlina Deliana, S.AB, M.AB

Pembimbing II



  
Eflah Juliana, Hasibuan, M.SI

Dekan

  
Khairunnisa Lubis, S.sos. M.I.Pol

Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 8 Agustus 2022

### HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, Februari 2022

  
Putri Larasati  
188510053

### SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Putri Larasati  
NPM : 188510053  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Politik  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksekutif (*Non-executive Royalty-free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Analisis Kinerja Guru Honorer di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan, Desa Adil Makmur. Kabupaten Simalungun.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksekutif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pengolahan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal: Februari 2022



Putri Larasati

188510053

## ABSTRAK

PUTRI LARASATI, 2022. "Analisis Kinerja Guru Honorer di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan Kabupaten Simalungun". Skripsi. Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area Sumatera Utara. Pembimbing I Bapak Walid Mustafa Sembiring dan pembimbing II Ibu Marlina Deliana.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana analisis kinerja guru honorer di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan dan apa saja faktor pendukung dan penghambat kinerja guru honorer di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis kinerja guru honorer di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan dan mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat kinerja guru di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan.

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian kualitatif. Lokasi penelitian dilakukan di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan yang berada di Desa Adil Makmur Kabupaten Simalungun. Subjek penelitian dalam penelitian ini meliputi Kepala Sekolah, Bendahara Sekolah dan terkhusus para guru-guru honorer yang mengajar di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan. Sumber data yakni meliputi sumber data primer dan sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi kegiatan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknis analisis data yang digunakan yakni reduksi data, penyajian data dan terakhir penarikan kesimpulan.

Teori dalam penelitian menggunakan dua teori. Yang pertama Teori dari A Tabrani Rusyan, C. W. (2000:17) mengenai faktor-faktor pendukung dan penghambat kinerja guru yang meliputi Gaji, Kepemimpinan, Kedisiplinan, Etos kerja guru, Motivasi kerja guru, Tugas dan tanggung jawab guru, Sarana dan Prasarana serta Lingkungan kerja guru. dan menggunakan Teori dari Suparmin (2011) tentang aspek-aspek kinerja guru yang meliputi Aspek perencanaan pembelajaran, Aspek pelaksanaan kegiatan dan Aspek evaluasi pembelajaran. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru dalam aspek pembelajaran guru yang meliputi; aspek perencanaan pembelajaran, aspek pelaksanaan kegiatan dan juga aspek evaluasi pembelajaran sudah berjalan dengan baik. Di sisi lain dalam faktor pendukung di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan meliputi; kedisiplinan, etos kinerja guru, motivasi kinerja guru, tugas dan tanggung jawab guru serta lingkungan kinerja guru cukup mendukung. Namun ada beberapa faktor yang menjadi penghambat kinerja antara lain; kepemimpinan, sarana dan prasarana juga gaji.

**Kata kunci : Analisis, Kinerja dan guru**

## ABSTRACT

PUTRI LARASATI, 2022. *"Analysis of Honorary Teacher Performance at SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan, Simalungun Regency"*. Thesis. Department of Government Science, Faculty of Social and Political Sciences, Medan Area University, North Sumatra Area. Supervisor I Mr. Walid Mustafa Sembiring and supervisor II Mrs. Marlina Deliana.

*The formulation of the problem in this study is how to analyze the performance of honorary teachers at SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan and what are the supporting and inhibiting factors for the performance of honorary teachers at SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan. This study aims to determine the analysis of the performance of honorary teachers at SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan and to find out the factors supporting and inhibiting teacher performance at SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan.*

*The type of research in this study is to use the type of qualitative research. The location of the research was carried out at SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan which is located in Adil Makmur Village, Simalungun Regency. The research subjects in this study included the Principal, School Treasurer and especially honorary teachers who teach at SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan. Data sources include primary data sources and secondary data sources. Data collection techniques used include observation, interviews and documentation. The data analysis technique used is data reduction, data presentation and finally drawing conclusions.*

*The theory in this research uses two theories. The first is the theory from A Tabrani Rusyan, C. W. 2000: 17) regarding the supporting and inhibiting factors of teacher performance which include salary, leadership, discipline, teacher work ethic, teacher work motivation, teacher duties and responsibilities, facilities and infrastructure and the teacher's work environment. and using the theory from Suparmin (2011) regarding aspects of teacher performance which include aspects of learning planning, aspects of implementing activities and aspects of learning evaluation. The results of the study indicate that the teacher's performance in the aspects of teacher learning which includes; aspects of learning planning, aspects of implementing activities and also aspects of learning evaluation have gone well. On the other hand, the supporting factors at SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan include; discipline, teacher performance ethos, teacher performance motivation, teacher duties and responsibilities and the teacher's performance environment is quite supportive. However, there are several factors that hinder performance, including; leadership, facilities and infrastructure as well as salary.*

**Keywords: Analysis, Performance, and teachers.**

## RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Desa Adil Makmur Huta III pada tanggal 12 April 2000 dari ayah Mespan dan Ibu Neng Kusriani. Penulis merupakan putri bungsu dari 8 bersaudara.

Tahun 2018 penulis lulus dari SMA Negeri 1 Bosar Maligas dan pada tahun 2018 terdaftar sebagai mahasiswi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Medan Area.

Penulis tidak mengikuti Kuliah Kerja Lapangan (KKL) dikarenakan adanya konversi SKS dari program KEMENDIKBUD. Penulis lolos dalam program Kampus Mengajar angkatan I pada tahun 2021, oleh karena hal tersebut melaksanakan program mengajar di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan, yang terletak di Desa Adil Makmur, Kecamatan Bosar Maligas. Kabupaten Simalungun. Provinsi Sumatera Utara.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya serta nikmat yang telah diberikan oleh-Nya. Shalawat serta salam selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat serta pengikutnya dan semoga selalu dalam lindungan Allah SWT, atas keridhoanNya akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir perkuliahan atau proposal skripsi yang berjudul "**Analisis Kinerja Guru Honorer di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan Desa Adil Makmur Kabupaten Simalungun**".

Tujuan penyusunan proposal skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh sidang skripsi guna memperoleh gelar sarjana Ilmu Pemerintahan program S1 Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Medan Area. Saat penyusunan proposal skripsi ini banyak hambatan yang penulis hadapi dalam penulisan proposal skripsi. Namun berkat adanya pengarahan, bimbingan dan bantuan yang diterima akhirnya semuanya dapat diatasi dengan baik.

Oleh karena itu, penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan proposal skripsi ini. Secara khusus dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area, Bapak prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.sc selaku penanggung jawab penuh terhadap proses belajar mengajar di lingkungan Universitas Medan Area.
2. Dekan Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Medan Area, Ibu Efiati Juliana, Hasibuan, M.SI selaku penanggung jawab di lingkungan fakultas ilmu sosial dan ilmu politik.

3. Ketua jurusan Ibu Kharunnisa Lubis, S.Sos, M.Ipol selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
4. Bapak Walid Musthafa Sembiring, S. Sos, M.IP selaku dosen pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran, dan tenaga untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
5. Ibu Marlina Deliana, S.AB, M.AB selaku dosen pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran, dan tenaga untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
6. Ibu Dra. Nurhayati Harahap, MAP selaku sekretaris yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
7. Ayah saya Mespan dan Ibu saya Neng Kusri dan seluruh kakak-kakak dan abang-abang saya, terimakasih untuk keluarga besar saya atas dukungan dan bantuan yang selama ini telah diberikan selama saya menjalani pendidikan ini. Terimakasih banyak saya ucapkan, semoga kita selalu dalam keadaan sehat wal'afiat dan selalu memberi dukungan satu sama lain.
8. Dan terakhir kepada Heru Prayuda, terimakasih karena telah banyak memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini dan untuk Lola R.D Saragih, terimakasih telah banyak membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini.

Medan, Desember 2021

Putri Larasati

188510053

## DAFTAR ISI

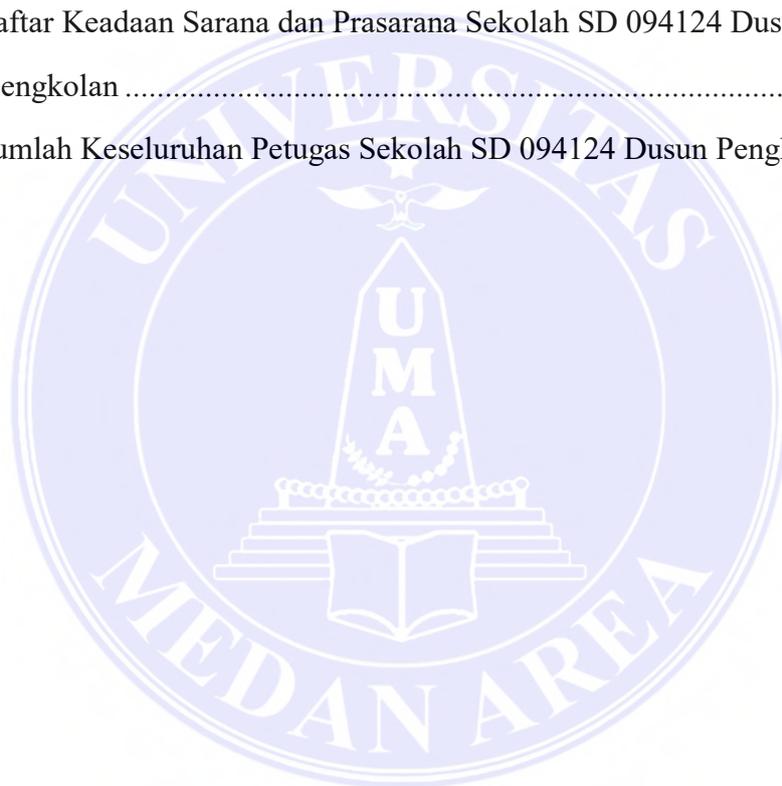
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>ABSTRAK</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	11
1.4 Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II</b>	
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	13
2.1. Teori dan Konsep Analisis .....	13
2.2. Teori dan Konsep Kinerja Guru .....	14
2.2.1. Faktor Penghambat dan Pendukung Kinerja Guru .....	20
2.2.2. Aspek-aspek Kinerja Guru .....	28
2.3. Teori dan Konsep Guru .....	31
2.3.1. Jenis-jenis Guru .....	33
2.4. Penelitian Terdahulu .....	37
2.5. Kerangka Berfikir .....	40
<b>BAB III</b> .....	
<b>METODE PENELITIAN</b> .....	42
3.1. Jenis Penelitian .....	42
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	43
3.3. Sumber Data .....	43
3.3.1. Data primer .....	44
3.3.2. Data sekunder .....	46
3.4. Teknik Pengumpulan data .....	46
3.4.1. Wawancara .....	46
3.4.2. Studi pustaka .....	46

3.4.3. Dokumentasi .....	47
3.5. Metode Analisa Data .....	47
3.5.1. Pengumpulan data .....	47
3.5.2. Reduksi data.....	48
3.5.3. Penyajian data .....	48
<b>BAB IV .....</b>	
<b>HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>49</b>
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	49
4.1.1. Profil Sekolah .....	51
4.1.2. Visi Dan Misi Sekolah.....	52
4.1.3. Keadaan Peserta Didik.....	53
4.1.4. Keadaan Sarana dan Prasarana.....	54
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian .....	55
4.3. Pembahasan Penelitian.....	56
<b>BAB V .....</b>	
<b>SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>95</b>
A. Simpulan.....	95
B. Saran.....	96
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>97</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>104</b>

## DAFTAR TABEL

### Tabel

4.1	Daftar Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan SD 094124 Dusun Pengkolan.....	49
4.2	Daftar Keterangan Profil Sekolah.....	51
4.3	Daftar Visi dan Misi Sekolah SD 094124 Dusun Pengkolan .....	52
4.4	Daftar Keadaan Peserta Didik SD 094124 Dusun Pengkolan .....	53
4.5	Daftar Keadaan Sarana dan Prasarana Sekolah SD 094124 Dusun Pengkolan .....	54
4.6	Jumlah Keseluruhan Petugas Sekolah SD 094124 Dusun Pengkolan .....	69



## DAFTAR GAMBAR

### Gambar

2.1	Kerangka Berfikir.....	41
2.2	Struktur Sekolah SD 094124 Dusun Pengkolan.....	50



## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

A. Pedomannya Wawancara.....	105
B. Dokumentasi.....	134



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Pendidikan ialah hasil peradaban suatu bangsa yang dikembangkan atas dasar pandangan hidup bangsa dan berfungsi sebagai filsafat pendidikannya yakni suatu cita-cita dan tujuan yang akan menjadi suatu motif serta cara suatu bangsa untuk berfikir yang dilangsungkan secara turun temurun dari generasi ke generasi (Siti Meichati, 1975 : 5).

Dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional tercantum bahwa Pendidikan Nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pendidikan merupakan pondasi utama dalam kemajuan dan berkembangnya suatu Negara. Dalam Negara yang maju dan berkembang dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berpotensi dan berkualitas termasuk dalam dunia pendidikan. Negara ini membutuhkan pelatih atau guru-guru yang berpotensi dan berkualitas guna mendidik serta menciptakan calon-calon pemimpin untuk masa depan. Namun sangat disayangkan jika garda terdepan dalam dunia pendidikan begitu diperlakukan kurang adil dalam Negeri ini. Banyaknya kehadiran guru-guru honorer setelah dihapuskan kebijakan tentang menghilangkan pengangkatan PNS (Pegawai Negeri Sipil) bagi honorer yang telah lama mengabdikan membuat dunia pendidikan semakin goyah dikarenakan kinerja para guru-guru honorer yang kurang optimal mengingat gaji atau upah yang didapat tidak memuaskan dan

tidak sesuai dengan apa yang mereka berikan selama mengabdikan/ mengajar untuk Negeri ini. Seharusnya hal ini dapat menjadi kekhawatiran khusus oleh pemerintah mengingat pentingnya kehadiran guru-guru yang ikut berperan dalam memajukan negara ini. Oleh karena itu diharapkan lebih memperhatikan keadilan terhadap guru tidak memihak lewat jenis penggolongan guru yang ada dalam kebijakan dalam negeri ini.

Banyaknya jenis penggolongan guru dapat menjadi boomerang dalam negeri itu sendiri. Selalu ada perbedaan yang diterima sesuai dengan golongan yang ada. Kebijakan yang semata cenderung hanya menguntungkan bagi guru tetap atau yang disebut dengan PNS dan malah dapat cenderung bersifat diskriminatif bagi guru tidak tetap atau yang biasa disebut dengan tenaga kerja guru honorer. Honorer atau bisa disebut juga dengan istilah Pegawai Harian Lepas merupakan pegawai yang sudah terpenuhi syaratnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku, mempunyai tugas dalam suatu jabatan negeri, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan mengemban tugas negara. Pada dasarnya honorer atau Pegawai Harian Lepas adalah pekerja yang tidak terikat dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Honorer yakni pekerja yang bekerja secara tidak tetap, mendapatkan upah secara bulanan dan tidak memperhatikan jumlah hari dan jam kerja honorer tersebut. (<https://guru.honorer.go.id>)

Penggolongan guru dapat dibedakan menjadi beberapa jenis dan menunjukkan bahwa adanya sikap diskriminatif oleh pemerintah terhadap guru dikarenakan penggolongan guru tersebut dapat berdampak pada perbedaan tunjangan, pendapatan juga fasilitas yang akan didapatkan oleh guru. Berdasarkan data yang telah dikeluarkan oleh Direktorat Jendral Mutu Pendidik dan Tenaga

Kependidikan, Kemdiknas pada tahun 2010 pemerintah menerapkan penggolongan guru sebagai berikut : guru honor daerah, guru tidak tetap, guru bantu, guru tetap yayasan dan juga guru PNS.

Penggolongan ini sangat berpengaruh bagi guru karena dapat berakibat pada perbedaan pendapatan, tunjangan serta fasilitas yang akan diterima oleh guru. Secara umum, tenaga honorer (guru tidak tetap) hanya mendapatkan gaji dari dana Bantuan Operasional Sekolah atau biasa disingkat menjadi dana BOS, yang besarnya sangatlah bervariasi mulai dari Rp.200.000/bulan sampai Rp.500.000/ bulan. Sontak hal ini membuat para guru honorer kerap sekali merasa terkucilkan dengan situasi yang ada dan seringkali dapat menyebabkan para honorer mengadakan mogok kerja. Hal itu dapat terjadi karena upah atau gaji yang diterima tidak sesuai dengan jerih payahnya tugas yang diemban sebagai guru. Guru honorer juga merasa sangat sulit untuk mendapatkan kesempatan mengikuti program sertifikasi, apalagi untuk menikmati fasilitas tambahan seperti yang didapatkan oleh guru tetap atau PNS. Jika dirinci lebih lanjut, padahal tugas yang diemban oleh para guru honorer tidaklah berbeda dengan tugas yang dilakukan oleh guru PNS. Banyak kasus yang dimana justru merugikan para guru honorer dikarenakan tugas yang seharusnya dikerjakan oleh guru tetap atau PNS kerap kali malah justru dikerjakan oleh guru tidak tetap atau honorer. Seharusnya pemerintah memperlakukan semua guru dengan adil tanpa harus membedakanya menurut golongannya dan memberlakukan Undang-Undang pasal 2 ayat (1) Nomor 14 Tahun 2005 yakni tentang Guru dan Dosen Pemerintah, dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan guru berhak memperoleh penghasilan diatas kebutuhan- kebutuhan hidup minimum dan

kesejahteraan sosial. Pasal tersebut tidak hanya berlaku untuk guru PNS, akan tetapi berlaku terhadap semua guru termasuk guru honorer. Guru honorer perannya tidak dapat dikesampingkan. Secara nyata, mereka telah banyak berkontribusi mencerdaskan anak bangsa. Banyak yang bertugas di daerah terpencil, terdalam dan terluar. Terus mengabdikan walau terkadang harus menempuh medan yang berat menuju sekolah, tapi disisi lain mendapatkan honor yang minim. Dengan demikian, momentum hari guru yang diperingati setiap tanggal 25 November tidaklah sekedar dijadikan ajang pidato belaka yang semata-mata menunjukkan bahwa adanya keberpihakan pemerintah kepada guru. Termasuk yang terjadi dengan guru tidak tetap atau honorer. Pemerintah harus menghapuskan kebijakan-kebijakan yang cenderung merugikan bagi kalangan guru honorer. Dengan adanya alasan-alasan yang diperkirakan dapat merugikan para guru honorer tersebut, maka terlahir suatu konsep yang dimana sangat berdampak pada keberlangsungan tingkat kinerja seorang guru dalam proses andil mengajar di sekolah. Dapat dikatakan bahwa gaji dapat mempengaruhi tingkat kinerja seorang guru termasuk pada kalangan guru honorer.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan dalam mewujudkan visi dan misi yang ingin dicapai. (LAN-RI, 1999: 3). Menurut A Tabrani Rusyan, C. W. (2000:17), kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain : faktor Gaji, Kepemimpinan, Kedisiplinan, Etos kerja guru, Motivasi kerja guru, Tugas dan tanggung jawab guru, Sarana dan Prasarana serta Lingkungan kerja guru. Fakta di lapangan tepatnya di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan menunjukkan bahwa adanya beberapa faktor yang menjadi faktor pendukung dan penghambat kinerja guru di SD tersebut.

Guru honorer di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan sebanyak 4 orang guru mengajar dan 1 orang sebagai petugas operator sekolah yang juga berstatus sebagai guru honorer di SD tersebut. Jadi jumlah guru di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan yang berstatus sebagai honorer sebanyak 5 orang. Guru honorer di sekolah SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan tersebut termasuk dalam kategori guru honorer daerah yakni guru yang memperoleh gaji dari pemerintah melalui dana BOS sekolah. Sistem penggajian guru honorer di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan tertuang dalam perjanjian kontrak kerja yang terdapat di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan tersebut dinyatakan bahwa dalam sistem penggajian guru honorer tidak ada kesepakatan gaji akan dinaikkan pada tahun-tahun berikutnya. Tidak dinyatakan lebih spesifik. Kesepakatan kontrak kerja hanya dengan pernyataan bahwa gaji guru honorer yang mengajar di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan tersebut hanya sebesar Rp. 500.000 /bulan.

Beberapa permasalahan yang membuat peneliti tertarik melakukan penelitian di lokasi tersebut, permasalahan tersebut terdiri dari beberapa faktor penghambat kinerja di lokasi tersebut meliputi kepemimpinan, sarana dan prasarana, juga gaji. Beberapa faktor tersebut yang menjadikan terhambatnya kinerja para guru.

Mengenai kepemimpinan, sikap kepemimpinan yang ada di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan tersebut tidak mencerminkan sikap kepemimpinan yang seharusnya. Beberapa alasan yang menjadi fakta dalam poin tersebut yang didapati dari hasil wawancara sebelumnya terdapat fakta yang memuat bahwa sikap kepemimpinan guru kepala sekolah cenderung bersifat negatif. Hal ini ditandai dengan kehadiran kepala sekolah di SD tersebut yang tidak rutin, tingkat

responsif yang rendah, kurang memperhatikan fasilitas yang ada di sekolah dan kurang andil dalam membenahan pembangunan sekolah sehingga sampai saat ini belum ada ruang kantor guru yang terpisah seperti yang seharusnya. Hal ini ditandai dengan kantor kepala sekolah yang merangkap menjadi kantor guru dan juga merupakan kantor tata usaha di sekolah tersebut.

Berikutnya mengenai faktor ketersediaan sarana dan prasarana, fakta di lapangan menunjukkan bahwa sarana dan prasarana yang ada di sekolah masih kurang memadai, bahkan ditemukan ada beberapa meja siswa yang bolong dan kurang sehingga dalam kelas yang seharusnya 1 meja berisikan 2 orang siswa maka menjadi 3 orang siswa. Hal ini seharusnya lebih diperhatikan lagi oleh para guru maupun kepala sekolah sehingga kedepannya dapat menjadi perbaikan agar siswa dapat belajar dengan nyaman dan tenang. Begitu juga dengan keadaan buku materi yang mungkin kurang memadai sehingga terkadang siswa tidak mengerjakan tugas beralasan tidak mempunyai buku ataupun temannya tidak meminjamkan bukunya secara bergantian. Ini dapat menjadi penghambat dalam proses kondusifitas pembelajaran yang ada di SD tersebut.

Selanjutnya mengenai gaji, sesuai dengan hasil wawancara dengan melakukan penelitian kualitatif terdapat fakta bahwa masalah gaji merupakan masalah yang dapat menjadi penghambat kinerja guru. Tidak dapat difungkiri bahwa manusia hidup bersama dengan segala kebutuhannya. Tidak hanya guru, semua profesi yang dijalankan oleh seorang pekerja akan mengharapkan gaji untuk pemenuhan kebutuhan hidupnya. Sesuai dengan hasil wawancara dan beberapa peristiwa yang terjadi akhirnya para guru terkhusus guru honorer yang mengajar di SD tersebut dapat menjalankan pekerjaannya sebagai seorang guru

dengan kesepakatan gaji yang terbaru. Dengan begitu pun, tidak dapat difungkiri bahwa ketika gaji seorang pekerja besar maka kemungkinan konsistennya dalam melakukan pekerjaannya menjadi lebih tinggi. Hal ini yang perlu diperhatikan untuk setiap pekerjaan.

Dengan adanya kasus mogok kerja yang dilakukan oleh para guru honorer di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan sudah menjadi bukti kuat bahwa besarnya gaji yang diterima dapat menentukan kinerja para guru-guru di SD tersebut, bahkan tidak hanya dapat menentukan kinerja tetapi dapat menjadikan alasan untuk lepas tanggung jawab dalam berkontribusi mengajar siswa-siswi di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan. Beberapa faktor yang melatarbelakangi adanya aksi tersebut didasarkan juga pada beberapa faktor seperti beban kerja yang dilakukan oleh guru honorer sama dengan beban kerja yang dilakukan oleh guru PNS. Jam kerja guru honorer di SD Negeri 094124 Dusun pengkolan juga sama dengan jam kerja guru PNS di SD tersebut. Jika guru PNS di sekolah SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan memiliki beban tugas yakni berupa jadwal piket untuk memulai bel sekolah sebagai tanda pelajaran akan dimulai, dan sebelumnya memastikan bahwa setiap ruangan sudah bersih, lapangan sekolah sudah bebas dari sampah maka terlepas dari itu, beban tugas yang berupa piket ini juga dilakukan oleh para guru honorer di SD Negeri tersebut. Semua guru memiliki beban tugas yang sama dalam menjadi petugas piket kebersihan di setiap jadwalnya masing-masing.

Selain hal itu, mengenai jam kerja guru honorer juga mempunyai jam kerja yang sama dengan guru PNS di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan. Jika guru PNS 094124 Dusun Pengkolan tersebut mengajar dari mulai bel sekolah bunyi di

pagi hari sebagai pertanda akan dimulainya kegiatan pembelajaran sekolah dan dimulai dari kegiatan baris-berbaris. Guru honorer di SD tersebut juga ikut baris dengan catatan petugas atau pemimpin dalam kegiatan baris berbaris dilakukan sesuai dengan jadwal piket kebersihan yang setiap Minggunya bergilir dilakukan oleh guru di SD tersebut tanpa terkecuali, baik guru PNS maupun guru honorer yang mengajar di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan.

Guru honorer juga mempunyai jam kerja yang sama dari mulai bel pagi berbunyi sebagai pertanda dimulainya pembelajaran sampai pada siang hari bel berbunyi sebagai pertanda bahwa pembelajaran diberhentikan, ditutup dengan tata cara kegiatan pembelajaran seperti membaca do'a bersama lalu berkemas untuk segera pulang sekolah. Lain halnya mungkin untuk guru yang mengajar di kelas 1 dan kelas 2 SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan, jadwal kepulangan untuk siswa yang duduk di kelas 1 dan kelas 2 di SD tersebut memiliki jadwal kepulangan lebih cepat dari kelas lainnya. Tetapi jam kerja yang diemban tetap sama pada guru yang mengajar baik guru PNS maupun guru honorer yakni tetap pulang bersamaan waktunya dengan guru yang mengajar di kelas lainnya. Maka dengan demikian guru honorer dan guru PNS yang mengajar di SD Negeri 094124 Dusun pengkolan dapat segera pulang kerumah masing-masing setelah kegiatan mengajar selesai dan siswa-siswi sudah pulang terlebih dahulu. Sebelum pulang biasanya para guru, baik guru PNS maupun guru honorer berkumpul di ruang guru kemudian pulang bersama-sama di waktu yang bersamaan. Oleh karena hal itu, beberapa guru honorer merasa diperlakukan tidak adil dengan gaji yang diterima tidak sebanding dengan gaji Gaji yang diterima oleh guru PNS padahal sistem kerja dan beban kerja sama tetapi gaji yang diterima terlampau sangat jauh

berbeda. Jika guru PNS menerima gaji sesuai golongan dan paling rendah sekitar Rp. 2.500.000 /bulan, Maka guru honorer di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan hanya mendapatkan perolehan gaji sebesar Rp.500.000 /bulan. Hal ini menjadi dasar dari timbulnya aksi mogok kerja yang dilakukan oleh guru honorer di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan. Gaji yang minimum dapat mengakibatkan kinerja yang menurun. Terlepas dari beban tugas yang sama dan jam kerja yang sama tidak seimbang dengan gaji yang diterima ternyata kinerja juga banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor lain. Permasalahan lain dalam konteks kinerja guru meliputi beberapa faktor diantaranya adalah : gaji, etos kinerja guru, motivasi kinerja guru, tugas dan tanggung jawab guru, lingkungan kinerja guru, kedisiplinan, sarana dan prasarana, dan kepemimpinan.

Dengan aksi mogok kerja yang ditunjukkan oleh para guru honorer di SD tersebut yang dilakukan lebih dari satu kali atau dapat dikatakan bahwa protes ingin kenaikan gaji dengan cara mogok kerja telah terjadi beberapa kali. Maka dengan demikian akhirnya Kepala Sekolah SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan memutuskan untuk menaikkan gaji guru honorer di SD tersebut yang tadinya hanya berkisar di angka Rp. 300.000/bulan dan kini naik menjadi Rp. 500.000/bulan. Kepala Sekolah di SD Negeri tersebut berharap bahwa dengan adanya kenaikan gaji terhadap para guru honorer dapat meningkatkan efektivitas kinerja serta berharap bahwa guru-guru honorer yang terdapat di SD tersebut dapat berkontribusi mengajar dengan semaksimal mungkin demi keberlangsungan proses pembelajaran di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan.

Dengan beberapa permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melanjutkan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat tema dan judul sesuai

dengan fakta yang terjadi di lapangan. Yang menjadi Alasan peneliti memilih lokasi atau wilayah tersebut dikarenakan sebelumnya tidak terdapat penelitian yang spesifik mengenai tema yang akan diteliti oleh peneliti di lokasi tersebut. Dan selanjutnya ingin mengetahui lebih lanjut kinerja para guru honorer di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan. Tidak hanya itu saja, ditambah lagi waktu KKL peneliti bebas KKL dikarenakan lulus kegiatan kampus mengajar sehingga ditempatkan di SD tersebut. Dengan demikian dapat dengan mudah mendapatkan data dan melakukan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini penting dilakukan karena urgentsinya ialah perihal pendidikan yang dimana kinerja guru akan mempengaruhi pendidikan dalam negeri ini sehingga dengan dilakukan penelitian ini diharapkan akan menjadi evaluasi tersendiri bagi sekolah, baik kepala sekolah maupun para guru yang mengajar untuk lebih mengutamakan stabilitas kinerja demi tercapainya standart pendidikan dalam negeri.

Dalam penelitian ini berfokus pada kinerja guru di SD Negeri 094124 yang terletak di desa Adil Makmur kabupaten Simalungun. Dengan latar belakang masalah diatas, mendorong penulis untuk mengadakan penelitian terhadap guru honorer di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan dengan judul “ **Analisis Kinerja Guru Honorer di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan, Desa Adil Makmur, Kabupaten Simalungun**”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka penulis dapat merumuskan rumusan masalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana kinerja guru di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan yang terletak di Desa Adil Makmur, Kabupaten Simalungun?
- 2) Apa saja faktor penghambat dan pendukung kinerja guru di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan yang terletak di Desa Adil Makmur, Kabupaten Simalungun?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

- 1) Mengetahui kinerja guru honorer di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan yang terletak di Desa Adil Makmur, Kabupaten Simalungun.
- 2) Mengetahui faktor-faktor penghambat dan pendukung kinerja guru di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan yang terletak di Desa Adil Makmur, Kabupaten Simalungun.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan dua manfaat yaitu berupa manfaat teoritis dan manfaat praktis. Kedua manfaat tersebut meliputi beberapa hal antara lain :

#### **1) Manfaat Teoritis**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teori yang berkaitan dengan kinerja honorer.

#### **2) Manfaat Praktis**

- a) Bagi peneliti, dapat mengetahui kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.

- b) Bagi pembaca, dapat dijadikan wawasan pengetahuan mengenai kinerja tenaga pendidik guru honorer dan kependidikan serta dapat digunakan sebagai tinjauan penelitian selanjutnya.
- c) Bagi tenaga pendidik dan kependidikan, agar lebih meningkatkan kinerja supaya prestasi kerja meningkat.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Teori dan Konsep Analisis

Analisis menurut asal katanya yakni substansi kompleks yang terdiri dari bagian-bagian kecil menjadi lebih kecil guna memperoleh pemahaman terhadap sesuatu dan juga berupa proses pemecahan suatu topik. Dengan pengertian tersebut, maka secara umum pengertian analisis merupakan sebuah aktivitas yang meliputi serangkaian kegiatan seperti ; memilah, mengurai dan membedakan sesuatu untuk kembali dikelompokkan sesuai kriteria tertentu lalu kemudian mencari kaitannya sehingga dapat ditafsirkan maknanya.

Menurut ahli analisis merupakan sebuah aktivitas yang memuat kegiatan memilah, mengurai, membedakan sesuatu untuk digolongkan dan dikelompokkan menurut kriteria tertentu lalu dicari ditaksir maknanya dan kaitannya. (Wiradi, 2002). Sedangkan Menurut pendapat lain dikemukakan bahwa analisis merupakan suatu kegiatan berfikir untuk menguraikan suatu keseluruhan menjadi komponen sehingga dapat mengenal tanda-tanda komponen, hubungan satu sama lain dan fungsi masing-masing dalam satu keseluruhan yang terpadu. (Komaruddin, 2013:56)

Menurut pengertian tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa analisis adalah sebuah aktivitas penguraian atas suatu permasalahan secara terstruktur dalam memastikan beberapa bagian, baik hubungan antar bagian maupun

hubungannya secara menyeluruh guna memperoleh penafsiran yang tepat terhadap suatu pemahaman.

Salah satu dari bentuk analisis ialah aktivitas memilih, menguraikan atau membedakan masalah menjadi komponen-komponen atau menjadi bagian-bagian terkecil agar lebih mudah dipahami dan dimengerti arti sesungguhnya. Dwi Prastowo Darminto (2002) mengemukakan bahwa analisis yakni penguraian suatu pokok yang terdiri dari beberapa bagian dan proses telahan dari bagian itu sendiri, juga hubungan antar bagian tersebut guna mendapatkan pengertian yang tepat dari arti keseluruhan. Analisis merupakan kegiatan cara berfikir atau menentukan daya pola fikir yang tersusun sistematis serta berkaitan dengan pengujian terhadap sesuatu guna dapat menentukan hubungan dengan keseluruhan, hubungan dengan antar bagian dan juga bagian tertentu. (Sugiono, 2015).

## 2.2. Teori dan Konsep Kinerja Guru

Kinerja adalah ketersediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dilakukan baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2002 : 67)

Kinerja berasal dari istilah *performance*, namun ada juga yang mengartikannya sebagai prestasi atau hasil kerja. Sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas. Tidak hanya sebatas hasil kerja tapi bagaimana proses dari pekerjaan tersebut ketika berlangsung. Kinerja juga merupakan hasil dari

kelanjutan proses pekerjaan yang erat juga kaitannya dengan tujuan strategis sekolah, rasa puas pihak sekolah ketika para pengajar yang biasa disebut dengan guru dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap siswa-siswi di sekolah tersebut. Dengan demikian dapat diartikan sebagai proses pada berlangsungnya suatu pekerjaan atau kegiatan dan juga hasil yang dicapai ketika pekerjaan tersebut telah selesai dilakukan. Kinerja ialah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yakni berasal dari kata *performance* yang diambil dari kata *to perform* yang mempunyai arti menampilkan atau dapat disebut juga dengan kata melaksanakan. *Performance* dapat berarti pelaksanaan kerja, pencapaian kerja ataupun prestasi kerja dari penampilan kerja dan untuk kerja. Kinerja juga merupakan suatu pandangan yang bersifat umum dan merupakan kegiatan operasional dalam suatu organisasi sesuai dengan kriteria juga standar yang sudah ditetapkan sebelumnya. Pada dasarnya, sebuah organisasi sejatinya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya adalah perilaku manusia ketika melaksanakan perannya dalam suatu organisasi demi memenuhi kriteria dan standarisasi perilaku yang sudah ditetapkan sebelumnya dengan tujuan agar dapat membuahkan hasil seperti yang diinginkan.

Menurut pendapat Prawirasentono (1999:2) mengemukakan bahwa *Performance* adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang atau sekelompok organisasi di suatu organisasi tertentu, berdasarkan tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan masing-masing peran dalam mewujudkan tujuan organisasi yang bersangkutan dengan tidak melanggar hukum, sesuai dengan ketentuan moral dan etika yang berlaku serta bersifat legal. Sedangkan menurut

Mulyasa (136 : 2005) berpendapat bahwa kinerja guru merupakan proses yang disebut dengan “*output drive from process, human or otherwise*” yang berarti kinerja ialah hasil juga keluaran yang berasal dari sebuah proses. Dan dikatakan lebih lanjut bahwa kinerja juga dapat berarti pelaksanaan kerja, pencapaian kerja dari hasil kerja maupun unjuk kerja. Menurut pandangan Wibowo (2009:7) kinerja ialah melakukan suatu pekerjaan dan hasil yang diraih dari suatu pekerjaan tersebut. Kinerja guru menyangkut dengan kemampuan-kemampuan yang diraih dapat berupa prestasi guna diperlihatkan sebagai bentuk tanggung jawabnya. Sedangkan Nasir (2007:70) juga menegaskan bahwa kinerja dapat berarti sebagai rasa ungkapan kemajuan yang dilandasi oleh ilmu pengetahuan, motivasi dan bentuk sikap ketika melaksanakan suatu pekerjaan.

Selain itu, kinerja juga dapat dilihat melalui beberapa kriteria. Menurut Mulyana (2000), menyatakan terdapat empat kriteria dalam kinerja yakni : proses, hasil, karakteristik individu dan kombinasi antara karakter individu. Kinerja seseorang sejatinya dapat meningkat ketika terdapat kesesuaian antara keahlian terhadap pekerjaannya, begitu juga halnya terkait penempatan guru terhadap bidang dan tugasnya. Sesungguhnya guru merupakan komposisi yang sangat penting dalam pencapaian hasil pembelajaran dikarenakan guru yang menemani serta mengawasi mengelola proses pembelajaran dan menyaksikan langsung dari awal sampai akhir yang dimana diketahui bahwa proses pembelajaran adalah inti dari pelaksanaan pendidikan. Kemudian kedudukan guru yang vital dalam proses pendidikan ini diperlukan melalui kinerja guru. Menurut pendapat Martinis Yamin dan Maisah (2010:87) mengatakan bahwa kinerja guru merupakan perilaku atau juga respon yang mampu menumbuhkan hasil dan mampu hasil tersebut dapat

mengacu kepada apa yang dikerjakan dalam menghadapi sebuah tugas. Kinerja seorang guru yang sesungguhnya akan terlihat saat kondisi dan situasi kerja setiap harinya. Kinerja juga dapat dilihat dari aspek kegiatan proses pembelajaran, tugas serta melihat kualitas terhadap tugas yang sedang dikerjakan.

Kinerja guru dikatakan sebagai catatan mengenai hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan rentang waktu yang telah ditetapkan. (Darma, S : 2005).

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas mengenai kinerja, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja ialah sebuah prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil akhir suatu aktivitas yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja dilihat sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang terhadap standart kerja yang telah ditentukan, jika hasil kerja tersebut sesuai dengan tingkat standarisasi yang telah ditentukan maka dapat dikatakan kinerja seseorang tersebut mencapai prestasi yang baik.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan dapat dinyatakan secara fungsi dari kemampuan dan motivasi seseorang terhadap orang lain. Kinerja selaku proses pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau prestasi kerja dan juga untuk kerja. Kinerja adalah prestasi yang diraih oleh seseorang dalam mengerjakan pekerjaan atau tugasnya selama masa dan dalam kurun jangka waktu yang telah ditetapkan sebelumnya sesuai dengan ketetapan pekerjaan tersebut. Menurut pendapat Nawawi yang dikutip dari Pupuh Fatunohman, tertera bahwa kinerja guru ialah hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah diraih oleh seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan

tanggung jawab dan jabatannya. Kinerja guru yang baik dapat menciptakan pembelajaran yang efisien dan efektif sehingga dapat membentuk sikap disiplin siswa, guru dan sekolah. Biasanya Indikator Kinerja (*Performances Indicators*) dipergunakan secara bergantian sesuai dengan ukuran kinerja (*performances measures*), meskipun demikian banyak juga yang membedakannya berdasarkan pengukuran kinerja yang berkaitan dengan hasil dan dapat digambarkan dengan mengusahakan data setelah kejadian. Dalam konteks ini, pembahasan mengenai bagaimana kinerja guru di SD 094124 Dusun Pengkolan yang terletak di Desa Adil Makmur, Kabupaten Simalungun.

Seperti yang dikemukakan oleh Suparmin (2011) bahwa kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan seorang guru dalam menjalankan tugasnya menjadi seorang guru yakni melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang meliputi :

- 1) Kemampuan menyusun pembelajaran dengan beberapa indikator yaitu kemampuan menyusun pengolahan pembelajaran, merencanakan organisasi dalam pembelajaran, merencanakan pengolahan kelas dan melakukan penilaian hasil belajar siswa.
- 2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran dengan beberapa indikator yaitu : memulai, mengolah, dan mengorganisasikan pembelajaran, melaksanakan proses dan penilaian terhadap hasil pembelajaran serta mengakhiri proses kegiatan belajar mengajar.

Dari beberapa definisi yang telah terkemuka diatas, maka dengan demikian dapat ditarik kesimpulan dari pengertian dan definisi kinerja atau *performance* yaitu hasil kerja secara keseluruhan yang telah dicapai oleh seseorang atau

sekelompok orang dalam suatu organisasi baik dengan sistem kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan tugas dan kewenangan serta tanggung jawab masing-masing dalam usaha atau upaya meraih keberhasilan tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar ketentuan hukum yang berlaku dan sesuai dengan etika juga moral yang ada.

Dalam proses pembelajaran, guru merupakan salah satu faktor penting dan menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2006 mengenai guru dan dosen dikatakan bahwa : “Guru merupakan pendidik profesional yang tugas utamanya adalah mendidik, mengajar serta membimbing atau disebut dengan (ta’lim) untuk melatih, menilai, mengevaluasi dan juga mengarahkan peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan juga pendidikan menengah.

Dari pemaparan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru ialah segala sesuatu yang dilakukan oleh seorang guru dalam rangka menjalankan tugasnya meliputi kegiatan membimbing, mengajar, mendidik serta melakukan *sharing for adventure or transfer of knowledge* kepada peserta didik guna menambah dan menyalurkan pembelajaran atau pengetahuan kepada peserta didik menggunakan cara masing-masing yang dimiliki oleh pengajar dan dapat disebut sesuai dengan kemampuan profesional yang dimiliki oleh seorang guru dan dapat dilihat melalui taraf atau hasil kemampuan yang diraih oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya menurut kriteria tertentu dan telah dievaluasi oleh kepala sekolah atau pimpinan lembaga kependidikan.

### 2.2.1. Faktor Penghambat dan Pendukung Kinerja Guru

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya yakni faktor gaji. Sebelumnya berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gardner (2012:32) menunjukkan bahwa besar kecilnya tingkatan gaji dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Gupta dan Shaw (2013:43) menyatakan bahwa semakin tinggi gaji yang diterima maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan diberikan pada saat pelaksanaan tugas yang diemban.

Dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru demi mencapai kinerja yang stabil, kadang kala mereka tidak terlepas dari faktor-faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugas. Faktor utama yang dapat mempengaruhi tinggi dan juga rendahnya kinerja seorang guru yakni adanya rasa puas, merasa sejahtera baik dari segi material maupun spiritualnya telah terpenuhi. Adanya rasa kepuasan dalam diri seorang guru merasa puas karena keinginannya telah terpenuhi maka ia akan bekerja dengan penuh semangat dan efektif. Namun dengan demikian tidak menutup kemungkinan adanya faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja seorang guru.

Dalam melaksanakan tugas dan perannya, seorang guru hendaknya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Guru merupakan pekerjaan profesional yang menanggung hak dan kewajiban. Dengan demikian hendaknya seorang guru mencintai dan menekuni serta menghargai profesinya sebagai guru. Menurut pendapat Suharsimi Arikunto, ada enam faktor penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran, yakni : guru, siswa, prasarana, lingkungan, pengelolaan sekolah dan kurikulum pembelajaran. Faktor-faktor

tersebut saling berkaitan untuk dapat mencapai keberhasilan pembelajaran yang berkualitas.

Dalam usaha mencapai tujuan perkembangan potensi siswa yang optimal, terdapat banyak faktor yang harus diperhatikan oleh guru, baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi proses belajar siswa. Diantara faktor-faktor tersebut, adapun yang paling menonjol ialah faktor kemampuan seorang guru dalam melangsungkan pembelajaran dengan menggunakan interaksi antara guru dan siswa. Dengan keterangan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa guru adalah faktor paling penting dalam menentukan potensi dan prestasi belajar siswa. Maka dari itu, kinerja guru dalam proses mengajar perlu lebih diperhatikan lagi. Berikut faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru, terdiri dari beberapa faktor namun faktor yang paling utama yakni tentang masalah gaji.

Gaji adalah suatu hal yang sangat penting dan diharapkan bagi seseorang atas pekerjaan yang telah dilakukan, karena dengan adanya gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Siti Al Fajar dan Tri Heru (2013:95), Gaji merupakan bayaran yang diterima oleh seorang pekerja baik secara bulanan, mingguan maupun setiap jam sebagai hasil dan imbalan dari pekerjaan yang telah dilakukan. Menurut pendapat Suwanto dan Donni Juni Priansa (2013: 232) menyatakan bahwa gaji ialah pengganti atas jasa yang telah dikerjakan oleh pekerja. . Sedangkan menurut Rivai (2010:762) menyatakan bahwa gaji adalah sistem balas jasa yang diberikan kepada karyawan atau pegawai dalam bentuk uang sebagai balasan atas kontribusi yang diberikan karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan suatu perusahaan atau intansi.

Dari beberapa definisi diatas, penulis dapat menarik kesimpulan tentang gaji ialah balas jasa yang diterima oleh karyawan atau pegawai dan merupakan imbalan yang diberikan dari perusahaan atau lembaga tempat bekerja. Gaji merupakan penyerahan atau pemberian dan pembayaran yang dilakukan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal tersebut dapat dikatakan sebagai tindakan dan rasa tanggung jawab lembaga atau perusahaan.

Menurut pendapat Komaruddin (2013:56) terdapat fungsi-fungsi lain dari penggajian, antara lain :

- 1) Untuk menarik pekerja yang berkompeten
- 2) Untuk mendorong pekerja supaya memperlihatkan prestasi yang tinggi
- 3) Sebagai cara memelihara prestasi kerja dalam masa yang panjang

Teknis penyaluran dana BOS reguler yang baru diatur melalui Peraturan Mendikbud (Pemendikbud) Nomor 8 pada Tahun 2020 mengenai Petunjuk Teknis Bantuan Operasional Sekolah Reguler. Dijelaskan bahwa terdapat sejumlah perubahan pada pola penyaluran dan teknis dana BOS reguler, yakni tertera bahwa dana tersebut diberikan langsung kepada sekolah. Pembayaran guru honorer sebagaimana sesuai yang dimaksud pada ayat (2) huruf 1 hanya dapat digunakan paling banyak 50% (lima puluh persen) dari keseluruhan jumlah alokasi dana BOS reguler yang diterima Sekolah. Hal ini tercantum dalam aturan tersebut. (<https://beritasatu.com>)

Sedangkan dalam konteks untuk aspek pembiayaan yang lain, sekolah dapat dengan bebas menentukan penggunaan implementasi pendanaan sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Jadi hanya ada satu keterbatasan dalam

penggunaan dana BOS, yakni penggunaan dana BOS sebesar 50 % (lima puluh persen) untuk guru honor yang merupakan aturan baru ditahun 2020 dari peralihan peraturan yang sebelumnya hanya mendapatkan 15% dari keseluruhan dana BOS per triwulannya. Untuk bisa mendapatkan perolehan gaji guru honorer didalam dana BOS (bantuan operasional sekolah), guru honorer setidaknya harus memiliki 2 (dua) persyaratan yang pertama SK dari sekolah ia mengajar dan SK dari bupati untuk mengurus Nomor Unik Pendidik Tenaga Kependidikan (NUPTK).

Dari penjelasan diatas, maka kesimpulan yang dapat ditarik ialah secara signifikan Gaji dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru serta dapat memberikan pengaruh yang bersifat positif terhadap kinerja guru di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan, yang terletak di Desa Adil Makmur Kabupaten Simalungun. Dari penjelasan tersebut, maka dapat dikatakan kinerja guru tergantung pada nilai gaji yang diterima. Dengan demikian, maka hal yang perlu dilakukan ialah memberikan gaji yang layak sesuai dengan kinerja yang diharapkan. Jika gaji guru tidak sesuai dengan tingkat kinerjanya maka mutu pendidikan dalam negeri ini akan sulit untuk berkembang. Jika diterapkan gaji yang lebih tinggi tentu akan menambah semangat guru untuk lebih bersinergi lagi dalam meningkatkan kinerja mengajar namun tidak bisa difungkiri juga harus didampingi juga oleh faktor pendukung kinerja lainnya dikarenakan tidak hanya persoalan gaji yang menjadi faktor penentu kinerja guru tetapi juga terdapat faktor pendorong lainnya. Untuk mendukung keberhasilan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya maka A Tabrani Rusyan, C. W. (2000:17) menyatakan bahwa, keberhasilan kinerja guru didukung oleh oleh beberapa faktor antara lain:

## 1) Gaji

Faktor pendapatan gaji merupakan faktor penting yang dapat menentukan kinerja seorang pekerja. Banyak kalangan yang mengakui juga menyadari pemberian gaji akan dapat memengaruhi kinerja dari seorang guru. Menurut Adiningsih dan Muhlisin (2009) dalam dunia guru ada dua masalah yang memiliki hubungan dan dalam pemecahannya memerlukan kebijakan dari beberapa pihak. Adapun kedua permasalahannya yaitu profesi keguruan kurang menjamin kesejahteraan terlebih lagi guru honor karena gaji yang rendah dapat berimplikasi pada kinerjanya yang kurang optimal dan keprofesionalisme guru yang terbilang masih rendah. Masa kerja sangat menentukan nilai gaji yang akan diterima. Guru yang masa kerjanya lebih lama atau dapat disebut dengan senior akan memperoleh gaji yang cenderung lebih besar daripada guru baru yang baru bekerja di sekolah tersebut, berlaku untuk guru honorer NON PNS.

## 2) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan peran yang sangat penting dikarenakan memegang alih proses pekerjaan dan pengendalian pekerjaan didapatkan pada kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, usaha untuk memiliki kepemimpinan yang baik bagi Kepala Sekolah sebagai pimpinan sekolah hendaknya harus dapat memiliki kepribadian kepemimpinan yang baik dan menjadi panutan sehingga dapat berupaya meningkatkan kinerja pegawai guru.

### 3) Kedisiplinan

Dalam buku Etika Profesi Keguruan, karya Ondi Saondi dan Haris Suherman yang dikutip dari pendapat The Liang Gie tertera bahwa disiplin merupakan suatu keadaan tertib, dimana suatu organisasi yang berisikan orang-orang yang tunduk kepada aturan-aturan tertentu yang telah disepakati dan menjalankannya dengan perasaan gembira tanpa adanya perasaan terpaksa. Kedisiplinan diperlukan dalam menjalankan tugas dan kewajiban selaku pengajar, pembimbing juga pendidik peserta didik. Dengan kedisiplinan yang baik, seorang guru dapat dengan mengupayakan dan menunjang tingkat kinerjanya menjadi lebih baik. Maka dari itu, diharapkan para guru memiliki kepribadian disiplin yang baik guna tercapainya keberhasilan kinerja sebagai seorang guru.

### 4) Etos Kerja Guru

Etos kerja adalah seberapa tingginya semangat yang dimiliki seorang guru dalam bekerja. Setiap guru memiliki kadar etos kerja masing-masing. Seorang guru yang memiliki kadar etos kerja yang baik maka cenderung akan lebih tinggi totalitasnya dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru dan juga dapat dengan mudah mencapai kinerja yang telah ditargetkan oleh dirinya sendiri. Tetapi masing-masing guru memiliki batas etos kerja sesuai dengan kemampuan mereka. Namun meskipun demikian, etos kerja sebaiknya perlu dikembangkan oleh setiap guru dikarenakan perputaran waktu dapat mengakibatkan segala sesuatu untuk masa mendatang dalam berkehidupan dan berkembang. Dengan kondisi yang terbuka dapat menerima juga menyalurkan ide, kreativitas.

## 5) Motivasi Kerja Guru

Motivasi Kerja adalah kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri guru. Motivasi kerja guru merupakan dorongan untuk menjalankan tugas dengan semaksimal dan sebaik mungkin dalam mencapai sasaran keberhasilan kinerja. Sebaik-baiknya motivasi adalah motivasi yang berasal dari dalam diri untuk berubah menjadi lebih baik lagi. Namun dapat juga berasal dari orang lain maupun orang sekitar, misal pemberian uang dari kepala sekolah kepada para guru.

## 6) Tugas dan Tanggung Jawab Guru

Seorang guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang cukup besar terutama dalam kawasan sekolah. Beberapa tugas dan tanggung jawabnya yakni Bertanggung jawab atas proses pembelajaran yang terjadi di sekolah, yakni setiap guru memiliki tanggung jawab untuk mengajar secara efektif dan efisien sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga mampu memahami kurikulum pembelajaran dengan baik maupun mampu membuat persiapan mengajar sesuai standart pembelajaran. Beberapa tanggung jawab tersebut meliputi :

- a. Tanggung jawab moral, yakni guru harus mempunyai kemampuan untuk memahami dan menghayati perilaku dan etika peserta didik agar mampu mendidik sesuai dengan ketentuan moral pancasila.
- b. Tanggung jawab guru di bidang keilmuwan, yakni hendaknya guru ikut serta dalam proses perkembangan ilmu dan pengetahuan dengan cara melakukan penelitian misalnya.

- c. Tanggung jawab guru di bidang kemasyarakatan, yakni hendaknya seorang guru ikut serta mensukseskan pembangunan masyarakat. Maka dari itu seorang guru harus mampu melayani, membimbing dan mengabdikan kepada sekolah untuk masyarakat.
- d. Optimalisasi kelompok kerja guru juga dapat menentukan keberhasilan kinerja.

#### 7) Sarana dan Prasarana

Selain dapat memperlancar proses pembelajaran, sarana dan prasarana juga dapat memudahkan guru untuk melaksanakan pekerjaannya. Guru yang dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai akan cenderung lebih mudah menuju keberhasilan proses pembelajaran daripada guru yang rajin tetapi tidak dibarengi dengan sarana dan prasarana yang memungkinkan. Kualitas sarana dan prasarana guru hendaknya mengikuti alur perkembangan teknologi sehingga dapat melangsungkan pembelajaran menggunakan sarana dan prasarana sesuai dengan zaman.

#### 8) Lingkungan Kerja Guru

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seorang guru dalam menjalankan tugas secara efisien dan efektif. Lingkungan kerja guru dapat meliputi lingkungan fisik dan juga lingkungan sosial-psikologis.

##### a. Lingkungan fisik

Nitisemito (2008) mengemukakan bahwa lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan sekolah atau lingkungan pekerjaan dan dapat mempengaruhi kinerja dari seorang guru dalam

melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja ialah faktor situasional yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Oleh karena itu lingkungan fisik juga harus diperhatikan. Lingkungan Fisik berupa ruangan kerja para guru, hendaknya harus sesuai standart sehingga dapat mendukung para guru untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan aman dan tenang. Sebagai contoh ruangan hendaknya harus bersih, peralatan kerja lengkap, perabotan tertata dengan rapi, adanya keterangan di setiap alat dan ruangan, tersedianya ruangan khusus untuk kerja, tersedia meja dan kursi yang cukup, sirkulasi udara yang segar dan jauh terdengar dari kebisingan.

#### b. Lingkungan Sosial-Psikologis

Lingkungan Sosial-Psikologis adalah keadaan lingkungan sekitar dalam kawasan sekolah, baik hubungan yang harmonis antar sesama guru, maupun guru dengan kepala sekolah. Hal ini dapat menunjang keberhasilan kinerja guru perubahan sistem, lingkungan terlebih lagi dalam bidang teknologi.

### 2.2.2. Aspek-aspek Kinerja Guru

Terkait kepentingan penilaian pada kinerja guru. *Georgia Departemen Of Education* sudah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian diperbaharui oleh Depdiknas menjadi alat penilaian kemampuan guru (APKG). Beberapa aspek kinerja guru mencakup beberapa indikator

penilaian terhadap kinerja guru yang dilakukan dalam tiga kegiatan pembelajaran di kelas, yakni :

1) Perencanaan program kegiatan pembelajaran

Tahap perencanaan dalam rencana program kegiatan pembelajaran ialah tahap yang berkaitan dengan kinerja guru yang dapat dinilai dari cara penyusunan program pembelajaran. Kegiatan yang berkenaan dan dilakukan oleh guru yaitu mengembangkan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dan silabus.

2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Dalam tahap ini, pelaksanaan Kegiatan pembelajaran merupakan inti dari penerapan pendidikan yang ditandai dengan adanya aktivitas pengelolaan kelas, penggunaan sumber belajar dan media belajar, serta penerapan metode juga strategi pembelajaran.

a. Pengelolaan kelas

Menciptakan suasana yang efektif didalam kelas merupakan sebuah kemampuan yang dilakukan oleh seorang guru untuk mewujudkan proses pembelajaran yang kondusif juga sebagai salah satu bentuk perwujudan terhadap syarat sebagai seorang guru dalam tahap pengelolaan kelas. Sedangkan kinerja guru terhadap tingkat kedisiplinan akan nampak ketika ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melihat pelaksanaan piket kebersihan, melakukan kegiatan absensi kehadiran sebelum memulai proses kegiatan pembelajaran serta tidak lupa membaca do'a dan memberikan pengarahan tempat duduk siswa.

b. Penggunaan media dan sumber belajar

Seorang guru tidak hanya berperan menggunakan media audio visual dan cetak, kemampuan seorang guru lebih ditekankan dalam penerapan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar lingkungan sekolah seperti globe, peta dan gambar. Contoh di lapangan, guru dapat memanfaatkan berbagai macam alat atau media sebagai objek percontohan dalam proses pembelajaran sehingga dapat meningkatkan pemahaman literasi juga numerasi bagi siswa.

c. Penggunaan metode pembelajaran

Dalam tahapan ini, seorang guru diharapkan mampu menerapkan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, mengingat banyak siswa yang memiliki minat sangat bervariasi sehingga seorang guru harus dapat memilah dan memilih metode pembelajaran yang tepat dan berkombinasi seperti menggunakan metode pembelajaran dengan cara berceramah lalu melangsungkan tanya jawab antar siswa, metode kombinasi antara diskusi dan tugas kelompok. Hal tersebut diberlakukan sebagai bentuk solusi atas minat belajar siswa yang cukup variatif sehingga dapat menghindari kejenuhan dalam diri siswa.

3) Evaluasi penilaian pembelajaran

Tahap ini mewajibkan seorang guru harus memiliki kemampuan dalam menetapkan beberapa rangkaian kegiatan yang akan dilakukan nantinya seperti : menentukan pendekatan dan metode evaluasi, penyusunan alat evaluasi, pengolahan dan peningkatan hasil evaluasi yang meliputi

mencakup kegiatan remedial sehingga dapat meninjau serta meningkatkan program pembelajaran. Dalam Depdiknas (2008 : 22-25) tertera bahwa penilaian hasil belajar mengajar ialah proses kegiatan dan penentuan metode yang ditunjukkan sebagai bentuk pengetahuan tercapai atau tidaknya sebuah tujuan dari proses pembelajaran yang telah berlangsung. Ketiga indikator diatas dapat menunjukkan kinerja guru tersebut bertujuan mengukur kinerja guru dalam menguasai dan menjalankan tugas pokoknya sebagai tenaga pendidik. Dengan demikian, semua guru mata pelajaran yang dapat menguasai kinerja dengan baik, dapat didedikasi memiliki tingkat kinerja yang tinggi sebagai seorang guru.

### 2.3. Teori dan Konsep Guru

Uraian mengenai guru sangatlah beragam, berikut beberapa pengertian guru menurut pendapat ahli dan berdasarkan Peraturan Perundang-undangan :

- 1) Menurut ahli
  - a) Menurut pendapat ahli yakni Husnul Chotimah ((2017) mengatakan bahwa dalam pengertian sederhana guru merupakan orang yang memberikan seluruh fasilitas yang digunakan untuk proses peralihan ilmu pengetahuan dari sumber belajar ke peserta didik.
  - b) Menurut Antoniate (2010:19) Guru merupakan komponen yang mengambil alih peranan utama dan penting dalam konteks pengajaran, karena keberhasilan tujuan pembelajaran dalam proses belajar mengajar sangat ditentukan oleh guru. Guru menjadi pelaku utama yang mengemban tugas penting yakni menyampaikan materi pelajaran

kepada siswa melalui komunikasi dan interaksi secara langsung dalam proses belajar mengajar dengan menggunakan kemampuan interaktif dan strategi mengajar sesuai kemampuan yang dimiliki.

c) Menurut Erwinsyah (2017:101) Guru adalah ujung tombak, penentu pencapaian tujuan penelitian dalam perkembangan pendidikan. Maka itu, guru harus mempunyai pengetahuan yang mendalam tentang ilmu kependidikan serta dedikasi yang tinggi. Bijak dalam menentukan keputusan dan bijak dalam melakukan tindakan yang akan dilakukan untuk menghadapi permasalahan dalam pendidikan. Seorang guru juga harus mampu menentukan serta mengembangkan standart kompetensi, kompetensi inti, menentukan dan mengembangkan indikator yang akan menjadi tujuan pembelajaran, merumuskan evaluasi untuk menentukan keberhasilan pembelajaran.

2) Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan

Sedangkan dalam Peraturan Perundang-undangan yang tertera pada Nomor 74 Tahun 2008 mengenai guru, guru adalah seorang pendidik yang profesional dan terlatih dengan tugas utama yang dimiliki yakni mendidik, melatih, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai juga mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan dasar, pendidikan formal dan juga pendidikan menengah.

Berdasarkan dari kedua pengertian tentang guru diatas, maka dapat disimpulkan bahwa guru adalah seorang yang sangat memiliki peran aktif dalam perkembangan mutu pendidikan anak dalam konteks lingkungan sekolah. Selain itu guru juga bertanggung jawab untuk mendidik dan

memfasilitasi proses penyampaian ilmu kepada peserta didik guna mendorong faktor-faktor tertentu melalui bimbingan. Baik mendorong motivasi belajar anak melalui media-media pembelajaran maupun tidak memaksakan seorang murid untuk fokus pada suatu titik kajian sesuai dengan keinginan pengajar dikarenakan setiap anak memiliki daya pikir juga cara tersendiri untuk dapat menangkap ilmu yang telah diberikan juga memahami dengan jelas melalui caranya sendiri.

### 2.3.1. Jenis-jenis Guru

Secara garis besar, guru dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok yakni : Guru non formal, Guru non PNS dan Guru PNS.

#### 1) Guru non formal

Selain guru yang mengajar di sekolah formal (seperti SMK, SMA, SMP, SD, TK SLB), ada juga guru yang mengajar di sekolah non formal (seperti TPA atau Taman Penitipan Anak). Maka semenjak bulan agustus 2014, Kementerian Pendidikan Anak Usia Dini, informal dan non formal (Ditjen PAUDNI) telah berubah menjadi Dirjen PAUD dan PM, membuat kembali program pendataan PTK PAUD serta Pendidikan Masyarakat dengan memberikan simbol berupa NIPTK (Nomor Induk Pendidik dan Tenaga Kependidikan). Guru dalam kategori ini sebagian besar masih belum mendapatkan kesejahteraan. Nasib mereka masih memerlukan perhatian khusus dari pemerintah dan juga perlu diperjuangkan kembali nasibnya agar mendapatkan kesejahteraan sesuai dengan yang seharusnya didapatkan.

## 2) Guru PNS

Guru Pegawai Negeri Sipil atau yang biasa disebut dengan guru PNS adalah guru yang telah dijamin oleh Pemerintah. Guru ini dapat dibagi menjadi PNS, PNS Depag (Departemen Agama/Kementrian Agama) dan PNS DPK (PNS Dinas yang dipekerjakan pada sekolah swasta). Menurut data yang ada di Kemendikbud pada BPSDMPK, total jumlah guru PNS di seluruh Indonesia dapat mencapai 1.330.512 guru. Terdiri dari (1.297.670) orang guru PNS, (6.819) orang guru PNS Depag dan (26.023) orang guru PNS DPK. Pada saat ini guru PNS merupakan kategori guru yang cukup sejahtera dengan jaminan hidup serta segala tunjangan yang mereka dapatkan jika dibandingkan dengan yang lain.

## 3) Guru NON PNS

Selanjutnya adalah kategori guru non PNS, memiliki beberapa istilah dan pengelompokan lagi. Kategori non PNS terdiri dari beberapa jenis serta jumlah yang mungkin lebih banyak dari setiap jenisnya. Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan mengategorikan status guru Non Pegawai Negeri Sipil atau Non PNS dapat dibedakan lagi didalamnya termasuk guru yang berstatus Guru Bantu, Guru Honor Daerah (GHD), guru tetap yayasan (GTY) dan Guru Tidak Tetap (GTT). Nasib kehidupan mereka masih jauh dari kata sejahtera, dan tidak adanya jaminan kehidupan bagi mereka, sangat berbanding jauh dari nasib guru PNS. Terkadang mereka harus berjuang sendiri demi kesejahteraan hidup mereka. Nasib dan juga jaminan mereka juga butuh perhatian dan tindakan khusus dari Pemerintah. Guru Non PNS diantaranya yakni :

a. Guru Bantu

Terhitung pada tanggal 1 Januari Tahun 2016, Pemerintah memutuskan perjanjian dengan guru bantu, dengan demikian per tanggal 1 Januari Tahun 2016 guru bantu sudah dianggap tidak ada alias dihapus dan status guru bantu berakhir pada tanggal 31 Desember Tahun 2015. Hal ini tercantum dalam Peraturan menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 141 Tahun 2014 tentang Penghentian Perjanjian Kerja dengan Guru Bantu. Hingga saat ini masih tersisa sebanyak 5. 257 orang guru bantu di seluruh Indonesia. Berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 34/U/2003 tentang Guru Bantu “Guru bantu sudah ada sejak Tahun 2003”. Lalu bagaimana nasib guru bantu selanjutnya. Dengan penghapusan perjanjian tentang Guru Bantu pada 1 Januari Tahun 2016 otomatis honorarium guru bantu juga akan dihapuskan mulai 2016. Namun adanya harapan sesuai yang tertera pada pasal 2 ayat (1) Permendikbud 141 Tahun 2014 disebutkan agar Pemerintah Daerah dapat memaksimalkan peran guru bantu, yaitu untuk mengabdikan di sekolah negeri atau mengabdikan di sekolah swasta. Sebelumnya honorarium guru bantu diambil dari sebagian APBN (Permendiknas Nomor 7 Tahun 2011).

b. Guru Tetap Yayasan (GTY)

Guru tetap yang mengabdikan pada sekolah swasta. Umumnya, GTY tidak dapat diangkat menjadi PNS, kecuali guru tersebut melamar lewat jalur umum. Mengenai Pemberian gaji dan honor sepenuhnya sudah menjadi tanggung jawab sekolah yang bersangkutan. Namun, bagi guru yang telah mendapatkan sertifikat pendidik maka berhak mendapatkan

tambahan kesejahteraan dari Pemerintah melalui Tunjangan Sertifikasi Guru (TPG). Beberapa diantaranya bagi yang sudah memiliki NUPTK dan Inpassing juga mendapatkan tunjangan fungsional (tufung). Saat ini jumlah GTY yang terdapat diseluruh Indonesia dan masuk dalam binaan Kemendikbud sebanyak 504.155 guru. Namun di sebagian daerah misalnya insentif untuk guru swasta atau GTY sudah mendapatkan anggaran dari Pemerintah Kota melalui APBD, sekalipun jumlahnya masih terbilang cukup tergolong minim setidaknya sudah ada gaji jelas yang dapat diperoleh setiap bulannya.

c. Guru Tidak Tetap (GTT)

Guru tidak tetap merupakan guru mengajar yang tersebar di sekolah negeri maupun swasta. Umumnya bekerja hanya paruh waktu dan tidak full time, sesuai dengan jam kerja yang telah disepakati sebelumnya antara guru tidak tetap dengan pihak sekolah. Bila guru honor daerah mendapatkan gaji tetap sesuai dengan perjanjian kerja, berbeda dengan guru tidak tetap. Terkadang mereka hanya digaji atau memperoleh intensif berdasarkan kemampuan sekolah atau yayasan yang menaunginya. Guru tidak tetap ini di daerah biasa disebut juga dengan guru honorer, guru sukwan dan Wijaya Bhakti. Sampai saat ini guru tidak tetap di seluruh Indonesia mencapai 721.124 orang guru. Guru tidak tetap merupakan salah satu guru yang terganjal dalam proses pengangkatan PNS. Karena selain jam kerjanya yang paruh waktu, juga banyak yang bekerja di sekolah swasta.

d. Guru Honor Daerah (GHD)

Guru yang beraktivitas mengajar di sekolah negeri lalu diangkat dan rata-rata hanya mendapatkan SK dari Kepala Sekolah saja. Guru Honorer Daerah (GHD) disebut juga sebagai Guru Honorer, Guru Sukarelawan (Sukwan) dan Guru Wiyata Bhakti. Namun, di beberapa daerah tertentu terdapat GHD yang meliputi Guru TKK (Tenaga Kerja Kontrak) yang telah mendapatkan gaji secara langsung dari Pemerintah Daerah. Sejak tahun 2013 dan 2014 kemaren GHD yang mengabdikan minimal per 1 Januari 2005 ke bawah telah banyak yang diangkat menjadi PNS. Sisa GHD yang kurang lebih mencapai 107.614 orang banyaknya tersebut, kemungkinan merupakan guru yang didominasi pengabdian selama lebih dari tahun 2005. GHD ini memerlukan perhatian khusus dari Pemerintah. Mengingat, honor dan gaji mereka yang sangat minim, karena hanya dianggarkan dari dana BOS sebesar 15% dari alokasi BOS tiap sekolah. GHD ini masih banyak yang digaji ala kadarnya antara Rp. 150.000 - Rp. 600.000 per bulannya. Memang terdapat beberapa daerah yang bersedia mengalokasikan dananya untuk menunjang kesejahteraan GHD.

#### **2.4. Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan eksplorasi peneliti, terdapat beberapa penelitian yang relevan dan berkaitan dengan judul penelitian peneliti. Berikut beberapa penelitian tersebut yakni :

- 1) Peneliti pertama atas nama Miftakhul Huda ((2014) dengan judul “Analisis Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Sumalata kabupaten Gorontalo Utara”. Hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwa

kinerja guru di SMP Negeri 2 Sumalata jika dilihat dari kuantitas, kualitas, efektifitas, ketepatan waktu, dan komitmen kerja sudah bagus. Dimana terlihat bahwa dalam penyelesaian pekerjaan berjalan dengan baik sehingga sasaran kerja dapat dicapai sesuai dengan yang telah direncanakan, walaupun masih ada permasalahan yang perlu di perbaiki. Namun, terkait kemandirian masih terbilang belum mandiri apabila dalam menyelesaikan pekerjaan lalu menemukan suatu masalah maka guru akan bertanya kepada atasan atau rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 2 Sumalata yaitu efektivitas, efisiensi, disiplin, wewenang, inisiatif. Padahal faktor-faktor tersebut merupakan cara untuk mendorong peningkatan kinerja guru untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

- 2) Penelitian kedua atas nama Syafrudin Ahmad ((2015) dengan judul “Analisis Kinerja Guru SMKN 2 PINRANG”. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa dalam aspek perencanaan kinerja guru SMKN 2 Pinrang kabupaten Pinrang tahun pelajaran 2015-2016 berada pada kategori sedang, lalu aspek pelaksanaan kinerja guru SMKN 2 Pinrang kabupaten Pinrang tahun pelajaran 2015-2016 berada pada kategori sedang, dan aspek evaluasi kinerja guru SMKN 2 Pinrang kabupaten Pinrang tahun pelajaran 2015-2016 berada pada kategori sedang.
- 3) Penelitian ketiga atas nama Iqbal ((2012) dengan judul “Analisis Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Raudhatul Ulum di Kubu Raya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum penilaian

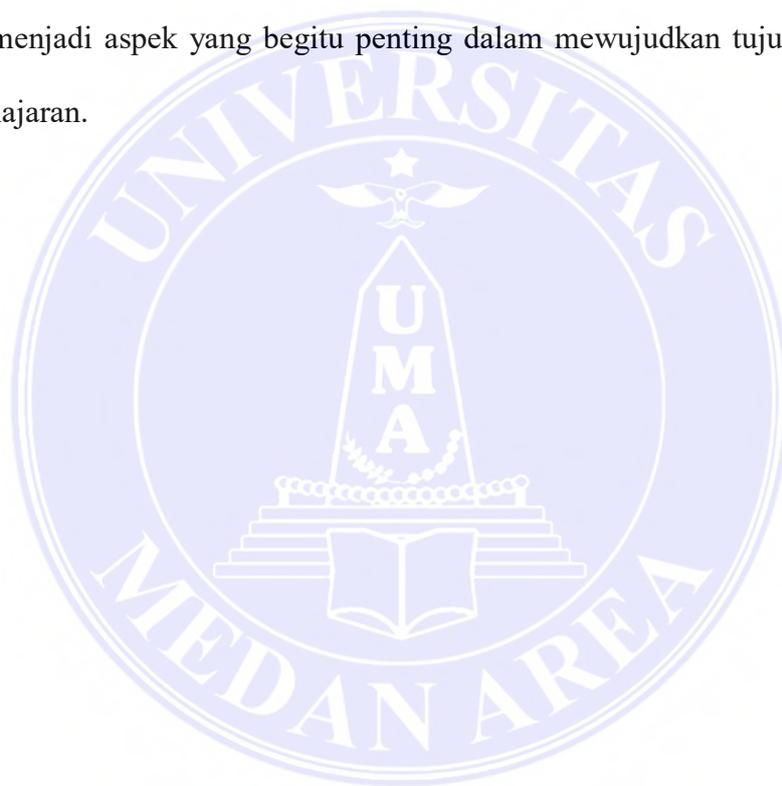
kepala sekolah terhadap kualitas kerja guru dapat diukur melalui beberapa indikator berupa motivasi dan semangat kerja guru, ketepatan waktu, kualitas kerja guru, serta proses kepekaan guru dalam permasalahan terhadap menyelesaikan pekerjaan terbilang cukup baik.

- 4) Penelitian keempat atas nama Muhammad Faris Priyoga (2015) dengan judul “Analisis Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri se-kecamatan Bangsri kabupaten Jepara”. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa dari perencanaan pembelajaran terdapat sebesar 76, 63% (baik) diperoleh rata-rata kinerja guru. Dapat dilihat rata-rata kinerja guru dari pelaksanaan hasil pembelajaran sebesar 84, 22% (sangat baik). Dan dilihat dari hasil pelaksanaan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan rata-rata kinerja guru terdapat sebesar 50, 58% (tidak baik).

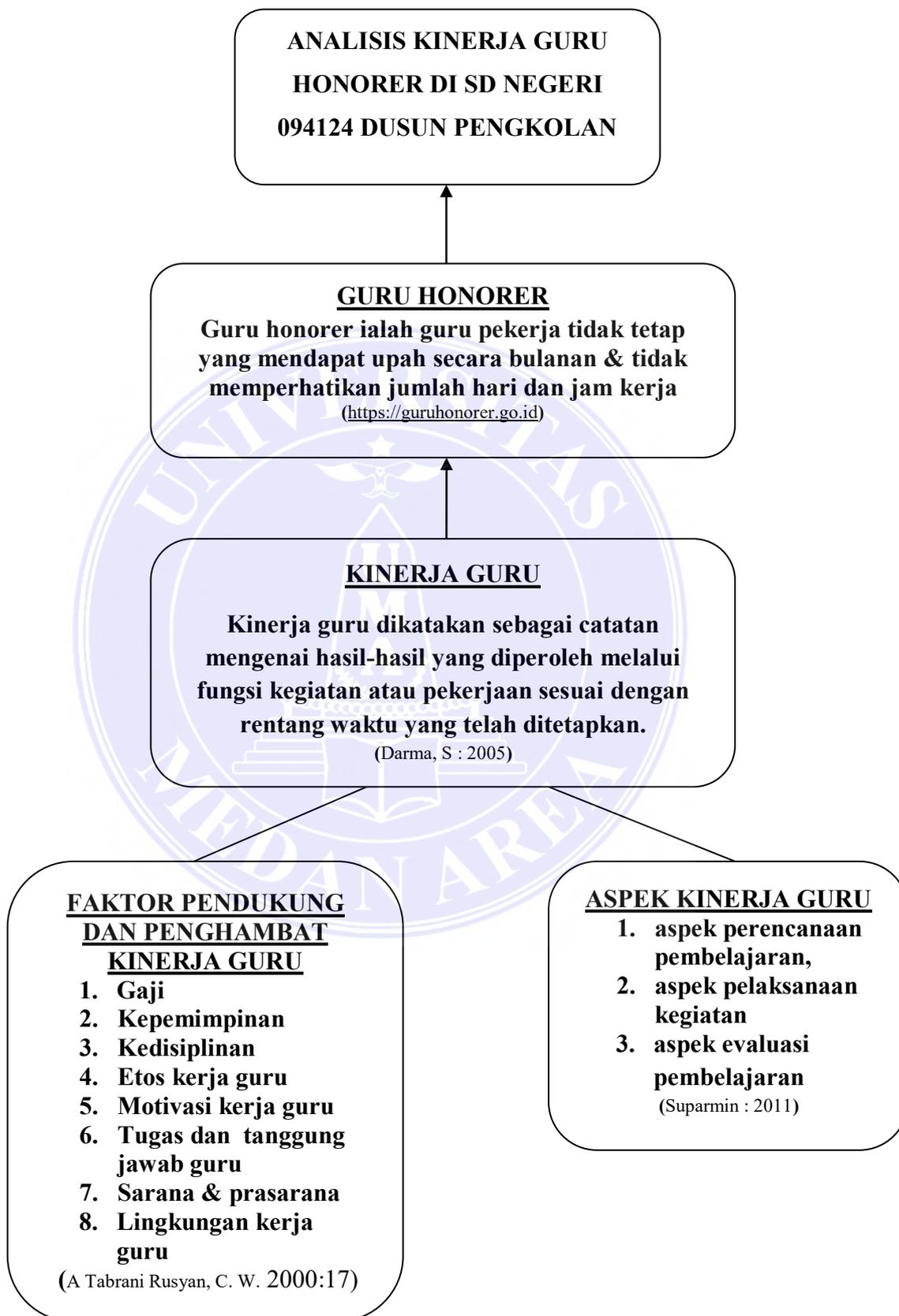
Dari beberapa penelitian diatas menunjukkan bahwa perencanaan pembelajaran termasuk kategori baik, pelaksanaan pembelajaran termasuk kategori sangat baik, pelaksanaan penilaian hasil pembelajaran termasuk kategori sangat baik sedangkan pelaksanaan pengembangan profesi berkelanjutan termasuk kategori tidak baik. Dengan adanya penelitian relevansi maka peneliti ingin mengembangkan lagi judul yang ada. Guna menganalisis kinerja guru di Sekolah SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan, berbeda dengan judul-judul terdahulu dengan judul yang akan di teliti, yaitu terdapat pada metode yang digunakan dan objek yang akan diteliti.

## 2.5. Kerangka Berfikir

Penelitian ini akan mengungkap guru di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan, yang terletak di Desa Adil Makmur. Kabupaten Simalungun. Secara umum, kinerja cenderung menjadi pusat perhatian khususnya kinerja seorang guru terhadap keberhasilan pembelajaran siswa. Usaha untuk meningkatkan kinerja guru honorer merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh Kepala Sekolah. Kerap kali pentingnya kinerja guru dapat mendukung kegiatan pembelajaran dan dapat menjadi aspek yang begitu penting dalam mewujudkan tujuan pencapaian pembelajaran.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian dengan pendekatan kualitatif. Menurut Robert Bogdan (2010:45) dalam pengantar metode penelitian kualitatif dijelaskan bahwa metode kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif : ucapan atau tulisan dan perilaku yang dapat diamati dari orang-orang (subyek) itu sendiri. Alasan penulis menggunakan Metode Kualitatif dikarenakan bersifat lebih detail dan mendalam, mengingat penelitian ini berfokus pada kualitas. Hasil penelitian dapat menggambarkan pandangan realistik terhadap yang dialami oleh narasumber, dimana hal ini tidak bisa diukur secara numerik.

Dari definisi tersebut mendorong saya untuk melakukan penelitian kualitatif, karena dengan metode ini saya dapat mengetahui cara pandang obyek penelitian lebih mendalam yang tidak bisa diwakili dengan angka-angka statistik. Melalui metode kualitatif saya dapat mengenal orang (subyek) secara pribadi dan melihat mereka mengembangkan definisi mereka sendiri tentang pengaruh gaji. Saya dapat merasakan apa yang mereka alami. Dalam penelitian kualitatif dapat diselidiki sebagaimana orang-orang yang sesungguhnya dalam kehidupan mereka sehari-hari.

Dan penelitian dengan metode kualitatif juga diartikan oleh seorang ahli yang bernama Sugiyono (2014:9) yang mengartikan penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positivism,

digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan data bersifat induktif atau kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan arti dari generalisasi.

Dan oleh karena itu, penulis menggunakan penelitian kualitatif dengan melihat secara langsung kinerja dalam proses pembelajaran atau biasa disebut dengan kegiatan belajar mengajar yang terjadi dilapangan tepatnya di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan yang terletak di Desa Adil Makmur, Kabupaten Simalungun.

### 3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian akan dilakukan pada bulan Februari 2022, lokasi penelitian di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan yang terletak di Desa Adil Makmur, Kabupaten Simalungun sebagai lembaga yang berkaitan langsung dengan kegiatan proses belajar mengajar dan merupakan tempat konflik permasalahan yang terjadi sesuai dengan judul penelitian.

No	Uraian Kegiatan	Desember 2021				Januari 2022				Februari 2022				Maret 2022				April 2022				Mei 2022				Agustus 2022	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
	Penyusunan Proposal																										
	Seminar Proposal																										



lembaga yang berkaitan langsung dengan kegiatan proses belajar mengajar dan merupakan tempat konflik permasalahan yang terjadi sesuai dengan judul penelitian. Sumber data primer diperoleh penulis melalui wawancara terhadap pihak – pihak terkait dengan obyek penelitian mengenai Analisis Kinerja Guru Honorer di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan yang terletak di Desa Adil Makmur, Kabupaten Simalungun. Pencatatan sumber data utama melalui wawancara merupakan hasil usaha gabungan dari kegiatan melihat, mendengar, dan bertanya yang dilakukan secara sadar, terarah, dan senantiasa bertujuan memperoleh informasi yang diperlukan dan juga data yang diperoleh dari informan. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Informan kunci : Lesti Butar-butar, selaku Kepala sekolah SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan (sebagai pembina dan pengelola dana BOS termasuk dalam penggajian guru honorer di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan)
- 2) Informan utama : Sinta Lerian, Wulan, Risma Tampubolon dan Sri Setiati, selaku para guru honorer di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan (Pernah melangsungkan mogok kerja dikarenakan beralasan gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaannya sehingga terjadi demo kecil di sekolah tersebut untuk menuntut kenaikan gaji atas pekerjaan sebagai seorang guru honorer di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan)
- 3) Informan tambahan : Neng Kusuma Dewi, selaku Bendahara Sekolah di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan ( Sudah mengabdikan selama kurang lebih 15 tahun di SD tersebut. Dari semenjak beliau berstatus sebagai guru Honorer kemudian diangkat menjadi PNS dengan syarat menyambung pendidikan perkuliahan yang dibiayai oleh pemerintah lalu menjadi guru PNS serta merangkap menjadi Bendahara sekolah di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan sampai sekarang)

### **3.3.2. Data sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, dengan menelaah buku-buku atau literature dan peraturan perundang-undangan. Adapun data sekunder yang saya gunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku yang membahas tentang gaji terhadap kinerja pegawai dan jurnal-jurnal ilmiah yang memiliki tema yang sama dengan penelitian saya.

### **3.4. Teknik Pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

#### **3.4.1. Wawancara**

Wawancara mendalam secara umum adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dan informan (2012:111). Wawancara untuk penelitian ini ditunjukkan kepada responden atau pihak secara langsung terkait dan berkompeten. Wawancara dilakukan dengan terstruktur dengan instrument wawancara atau pedoman wawancara dari penulis dan pertanyaan dapat berkembang berdasarkan jawaban dari informan.

#### **3.4.2. Studi pustaka**

Data yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang bersumber dari peraturan perundang - undangan yaitu Peraturan Mendikbud (Pemendikbud) Nomor 8 pada Tahun 2020 mengenai Petunjuk Teknis Bantuan Operasional

Sekolah Reguler dan juga melihat secara langsung yang terjadi dilapangan, buku - buku, dokumentasi resmi, dan hasil penelitian yang diperoleh dari instansi terkait.

### **3.4.3. Dokumentasi**

Data yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan yang terletak di Desa Adil Makmur, Kabupaten Simalungun.

### **3.5. Metode Analisa Data**

Menurut Patton dalam bukunya Moleong ( 2007: 178) adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikan nya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan urutan dasar. Patton membedakannya dengan penafsiran, yaitu memberikan arti yang signifikan terhadap hasil analisis, menjelaskan pola uraian, dan mencari hubungan di antara dimensi-dimensi uraian. Penelitian ini dilakukan dengan mengkaji kebijakan-kebijakan yang telah dilakukan pemerintah. Dalam hal ini Tahapan analisis data yang digunakan adalah :

#### **3.5.1. Pengumpulan data**

Pengumpulan data merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan peneliti dalam wawancara, studi kepustakaan dan dokumen, maupun dokumentasi untuk mendapatkan data yang lengkap. “Sumber data utama dalam penelitian kualitatif yaitu kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain” menurut Moleong ( 2007: 157).

### 3.5.2. Reduksi data

Menurut Mathew B Miles (1980:67) Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan tertulis di lapangan. Kegiatan reduksi data berlangsung terus menerus selama proses kualitatif berlangsung. Reduksi data merupakan bentuk analisis yang menajam, menggolongkan mengarahkan, dan membuang yang tidak perlu serta mengorganisasikan data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi.

### 3.5.3. Penyajian data

Penarikan kesimpulan merupakan penarikan inti dari suatu data yang telah terkumpul pada suatu proses penelitian yang telah dilaksanakan sehingga hasil penelitian yang telah dilakukan tersebut memperoleh kesimpulan atau verifikasi akhir. Tahapan ini merupakan tahapan terakhir, yaitu menyimpulkan hasil penelitian dari analisis data yang telah dilakukan. Simpulan hasil penelitian merupakan jawaban dari rumusan masalah dan tujuan dari penelitian yang telah dilakukan.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang terdapat dalam bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru terkhusus kinerja guru honorer di SD Negeri 094214 Dusun Pengkolan yang terletak di Desa Adil Makmur Kabupaten Simalungun mengalami peningkatan dalam Aspek-aspek pembelajaran yang meliputi Aspek perencanaan pembelajaran, Aspek pelaksanaan kegiatan dan Aspek evaluasi pembelajaran. Hal tersebut dapat dibenarkan dengan melihat beberapa rangkaian proses perencanaan RPP, pelaksanaan pembelajaran serta adanya evaluasi ulang terhadap akhir pembelajaran dari siswa-siswi dengan tujuan meninjau ulang dan memastikan bahwa siswa-siswi dapat menampung pembelajaran dengan baik dan sesuai dengan standard pembelajaran yang seharusnya. Dari segi faktor pendukung kinerja guru yang ada di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan, meliputi kedisiplinan, etos kerja guru, motivasi kerja guru, tugas dan tanggung jawab guru, serta lingkungan kerja. Hal ini dapat dibenarkan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa para guru tersebut selalu mengupayakan kedisiplinan, mengutamakan etos kerja guru, adanya motivasi kinerja guru dari sesama guru, selalu berusaha memenuhi tugas dan tanggung jawab sebagai guru terlebih lagi dalam konteks pembelajaran serta lingkungan kerja guru yang strategis.

Meskipun demikian, ada beberapa faktor yang disinyalir menghambat kinerja guru dalam mengupayakan tingkat pembelajaran yang lebih kondusif di

SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan, permasalahan tersebut terdiri dari beberapa faktor penghambat kinerja di lokasi tersebut meliputi kepemimpinan yang kurang responsif dari kepala sekolah,, sarana dan prasarana yang belum memadai dibuktikan dengan fasilitas yang belum lengkap, juga gaji yang sebelumnya menjadi boomerang untuk melakukan aksi mogok kerja pada beberapa tahun yang lalu. Beberapa faktor tersebut yang menjadikan terhambatnya kinerja para guru.

## **B. Saran**

Dari beberapa rangkaian kesimpulan yang ada diatas, maka penulis menuliskan beberapa saran untuk menyempurnakan penelitian ini dengan beberapa poin yakni :

1. Setelah dilakukan penelitian ini, diharapkan akan menjadi evaluasi tersendiri bagi sekolah, baik kepada kepala sekolah maupun guru-guru yang mengajar terkhusus bagi para guru honorer yang mengajar di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan untuk tetap mengutamakan dan menjaga stabilitas kinerja demi tercapainya standart mutu pendidikan dalam negeri berdasarkan pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.
2. Sebaiknya harus melengkapi seluruh fasilitas sekolah baik sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam kegiatan belajar mengajar. Baik kebutuhan siswa maupun guru sehingga dapat mewujudkan kegiatan pembelajaran yang optimal serta meningkatkan kualitas pendidikan dan pembelajaran di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Al fajar, Siti. 2013. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Amiruddin dan Zainal Asikin. 2012. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Apandi, Idris dan Rosdianawati, Sri. 2017. *Guru Profesional bukan Guru Abal-abal*. Jogjakarta: Deepublish
- A Tabrani Rusyan, C. W. 2000. *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Bogdan, Robert dan Taylor. *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif*. Terjemahan oleh Arief Ruchan. 1992. Surabaya: Usaha Nasional
- Bungin, Burhan. 2017. *Penelitian Kualitatif : Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial lainnya*. Jakarta: Putra Grafika
- Chotimah Husnul. 2008. *Definisi Guru*. Jakarta: Erlangga
- Darminto, Dwi Prastowo & Rifka Julianty. 2002. *Analisis Laporan Keuangan : Konsep dan Manfaat*. Yogyakarta: AMP-YKPN
- Dedy Mulyana. 2000. *Ilmu Komunikasi, Pengantar*. Bandung: Remaja Rosadakarya

Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Pengembangan Perangkat Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Ditjen Dikti, Bagian Proyek P2TK

Gardner Howard. 2007. *The Teory of Multiple Intelligences*. New York: Basic Books

Kartono Kartini, 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rajak Gravindo Persada.

Komaruddin, 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI, 1999. Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah: Modul Sosialisasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Institut Pemerintah. Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Martinis Yamin dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada

Meichati, Siti. 1975. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Jogjakarta: FIP IKIP

Miles, Matthew B and A Michael Huberman. 2005. *Qualitative Data Analysis (terjemahan)*. Jakarta: UI Press

Moleong, Lexy.J. 2007. *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Mulyasa, E. 2005. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosda
- Mulyasa, E. 2007. *Menjadi Guru Profesional menciptakan Pembelajaran. Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung : Rosdakarya
- Nitisemito. 2008. *Pengelolaan Tentang Kondisi Kerja*. Jakarta: Erlangga
- Prawirasentono, S. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Priansa, Juni. 2013. *Menciptakan SDM berkualitas* Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama
- Pasolong, Harbani,. 2011.*Teori Administrasi Publik.*, Bandung: Alfabeta.
- Patton (Basrowi dan Suwandi,. 2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta
- Rivai, Veithzal dan Ella J. Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2014. *Metode Peneitian Pendidikan, Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Metode Peneitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Suwarno, Wiji. 2019. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wiradi, Gunawan. 2002. *Analisis Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta

## Skripsi

Anggun. C. 2018. *Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BP-Paud dan Dikmas Sumatera Utara Medan*. Skripsi. Tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Medan Area : Medan

Antoniate, Ikhsan. 2010. *Pengaruh Penggunaan Media Pembelajaran flash Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Sub Materi Larutan Elektrolit dan Non Elektrolit*, Skripsi, Tidak diterbitkan. Fakultas MIPA. Universitas Negeri Medan : Medan

Bagus. P. 2021. *Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MAN 1 Ponorogo*. Skripsi. Tidak diterbitkan. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Universitas IAIN Ponorogo : Ponorogo

Darma, S 2005. *Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru, Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Asahan*, Tesis. Tidak diterbitkan. Pascasarjana. Universitas Negeri Medan : Medan

Dwiki. A. 2020. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru Honorer di Sekolah Dasar Kecamatan Galesong Kabupaten Takalar*. Skripsi. Tidak diterbitkan. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Ilmu Pendidikan. Universitas Muhammadiyah Makassar : Makassar

Meirisa. E. 2018. *Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Guru Honorer di SMP NEGERI 2 Sungguminasa Kabupaten Gowa*. Skripsi. Tidak diterbitkan. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar : Makassar

Miftahul Huda. 2014. *Analisis Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara*. Skripsi. Universitas Negeri Gorontalo.

Muhammad Faris Priyoga. 2015. *Analisis Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Sekecamatan Bangsri Kabupaten Jepara*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.

Muhammad Iqbal. 2012. *Analisi Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Raudhatul Uhum di Kubu Raya*. Skripsi. Universitas Tanjungraya Pontianak.

Nurul. S. 2020. *Pengaruh Tingkat Pendapatan terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI 15 Jakarta Selatan*. Skripsi. Tidak diterbitkan. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta : Jakarta

Zira. M. 2018. *Hubungan Pendapatan dengan Kualitas Kinerja Guru dalam pembelajaran di SMK Diponegoro 1 Purwokerto*. Skripsi. Tidak diterbitkan. Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan. Universitas IAIN Purwokerto : Purwokerto

## Jurnal

*Aprijon*. 2014. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. *Menara Riau : Jurnal Kewirausahaan*, 13. (1)

*Deariana, Martin. & Fuad, Nurhattati*. 2018. Pengaruh Intensif dan Kinerja Guru terhadap Efektivitas Organisasi di SDN Sekecamatan Sawangan, Kota Depok. *Bina Manfaat Ilmu : Jurnal Pendidikan*, 02.(3)

*Gupta, S & Jain, S. K*. 2015. An Application of 5S Concept to Organize the Workplace at A Scientific Instrumen Manufacturing Company. *Internasional Jurnal of Lean Six Sigma*, 6(1)

*Nursela, Desi*. 2019. Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru Honor Sekolah Dasar di Kecamatan Batang Peranap Kabupaten Indragiri Hulu. *JOM FISIP*, 6.(1)

*Syafrudin, Ahmad* 2015. Analisis Kinerja Guru SMKN 2 Pinrang. *Jurnal. SMKN 2 Pinrang*, 2.(1)

## Alamat Web-site

Adningsih N. 2002. Kualitas dan Profesionalisme Guru. *Pikiran Rakyat* 15 Oktober 2002. [http://www.Pikiran Rakyat.com/102002/15](http://www.PikiranRakyat.com/102002/15) Opini diakses 23 Maret 2022

Erwinsyah, Alfian. 2017. Manajemen Kelas Dalam Meningkatkan Efektifitas Proses Belajar Mengajar. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Vol.05 No.2(online)<http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/tjmpi/article/view/392/309> diakses 23 Maret 2022

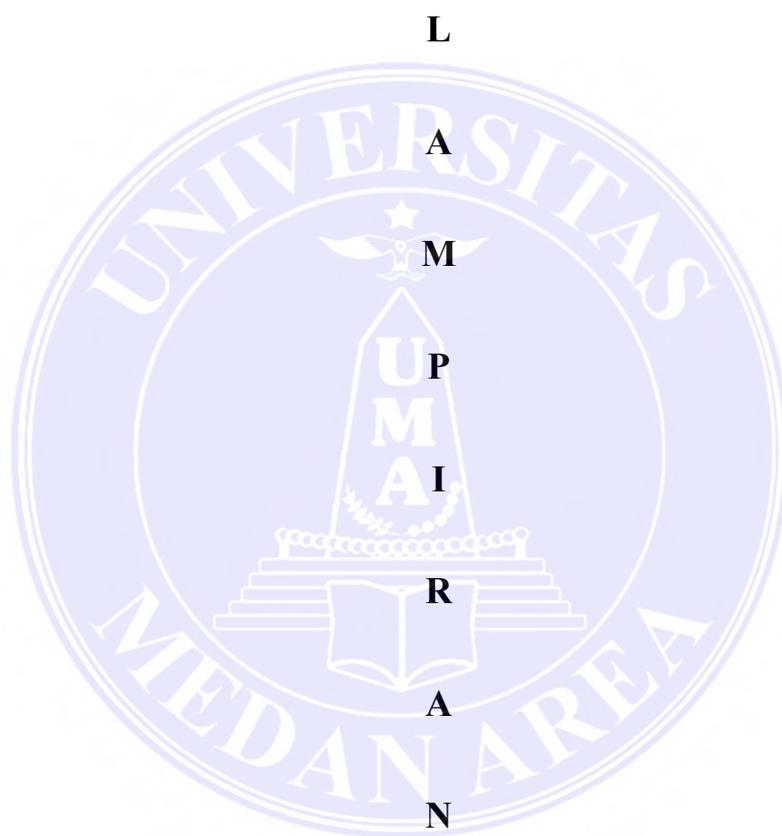
<https://guruhonorer.go.id> Diakses Pada 5 Desember 2021 11.16 PM

<https://www.berita.satu>. Diakses Pada 5 Desember 2021 11. 27 PM

Muhlisin. (2009). Profesionalisme Kinerja Guru Menyongsong Masa Depan [Online]. Tersedia: [http://mukliscanigo.wordpress.com/2009/10/26/profesionalisme\\_kinerjaguru-menyongsong-masa-depan-presented-by-mukhlis/](http://mukliscanigo.wordpress.com/2009/10/26/profesionalisme_kinerjaguru-menyongsong-masa-depan-presented-by-mukhlis/). Diakses Pada 03 Februari 2022 14.05 PM

Suparmin, 2011. Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik (Studi Evaluatif di SMP Negeri Puwordadi Kabupaten Musi). Bengkulu: MMP Universitas Bengkulu, [www.repository.unib.ac.id](http://www.repository.unib.ac.id). Diakses Pada 03 Februari 2022 14.45 PM

Usman, Nasir.dkk. 2010. Kompetensi Profesional Guru Dalam Pengelolaan Pembelajaran Di Mts Muhammadiyah Banda Aceh. Jurnal Magister Administrasi Pendidikan. Vol.5N0.2(online)<http://erepository.unsyiah.ac.id/JAP/article/view/8246/7327> diakses 23 Maret 2022



## Lampiran A

### Pedoman Wawancara

#### A. Tujuan Wawancara

Wawancara bertujuan untuk memperoleh data melalui jawaban dari pertanyaan terkait masalah yang akan diteliti dengan proses wawancara.

#### B. Jenis Wawancara

Dalam penelitian ini menggunakan jenis wawancara semi terstruktur.

#### C. Pelaksanaan Wawancara

Pelaksanaan wawancara dilakukan ketika peneliti mulai terjun ke lapangan penelitian, tepatnya di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan pada tanggal 26 Februari 2022 dengan menemui Kepala Sekolah untuk memberitahukan maksud dan tujuan untuk melaksanakan wawancara intensif secara langsung kepada narasumber yang melibatkan Kepala Sekolah, Bendahara Sekolah dan para guru honorer di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan.

Daftar wawancara dibawah merupakan gambaran umum dari pedoman wawancara yang akan digunakan pada proses pelaksanaan wawancara. Berikut terdapat beberapa poin pertanyaan yang akan diberikan kepada narasumber. Adapun daftar pertanyaan yang akan diajukan yakni sebagai berikut.

## **Pedoman Wawancara :**

### **TERKAIT ASPEK KINERJA GURU HONORER**

#### **I. Aspek perencanaan pembelajaran**

1. Apakah ibu selalu mempersiapkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sebelum mengajar ?
2. Apakah acuan yang ibu gunakan untuk menentukan materi pembelajaran yang akan digunakan dalam kegiatan pembelajaran ?
3. Apakah kriteria materi pembelajaran yang akan digunakan dalam pembelajaran di kelas ibu?
4. Bagaimana ibu menyusun materi pembelajaran yang akan digunakan dalam pembelajaran di kelas ?

#### **II. Aspek pelaksanaan kegiatan**

1. Bagaimana usaha ibu untuk membuat kelas tetap kondusif saat kegiatan pembelajaran berlangsung ?
2. Apakah ibu selalu menggunakan media dalam proses pembelajaran?
3. Apakah yang ibu lakukan ketika ada siswa yang tidak tertib saat kegiatan pembelajaran berlangsung ?
4. Bagaimana ibu menyelenggarakan kegiatan pembelajaran untuk membuat siswa aktif?

#### **III. Aspek evaluasi pembelajaran**

1. Apakah ibu selalu mengadakan remedial atau evaluasi ulang untuk siswa tiap akhir ujian semester ?
2. Bagaimana kiat ibu dalam mengembangkan materi pembelajaran yang disajikan di kelas untuk pembelajaran selanjutnya ?

## **TERKAIT FAKTOR PENDUKUNG DAN PENGHAMBAT KINERJA GURU HONORER**

1. Apakah nilai dari besarnya gaji yang ibu terima, dapat berdampak pada semangat ibu dalam perihal mengajar? Seberapa besar nilai gaji dapat berpengaruh bagi ibu ?
2. Menurut ibu apakah dengan nominal gaji ibu yang sekarang mencukupi kebutuhan ibu ?
3. Dalam konteks mengajar yang ibu lakukan, apakah ada motivasi dari rekan sesama guru atau dari kepala sekolah untuk memotivasi kinerja demi mencapai sasaran kinerja ?
4. Apakah ibu selalu berusaha untuk mengembangkan etos kinerja ibu terhadap tugas ibu sebagai guru honorer di SD ini ?
5. Apa saja keseluruhan tugas dan tanggung jawab yang telah ibu lakukan sebagai guru honorer di SD ini ?
6. Menurut ibu, seberapa penting lingkungan kerja dapat mempengaruhi ibu dalam mengajar atau terhadap implementasi kegiatan belajar mengajar yang efektif ?
7. Dalam konteks kedisiplinan diri sebagai seorang guru, apakah ibu sudah merealisasikan kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan rencana pembelajaran (RPP) ?
8. Apakah menurut ibu, sarana dan prasarana di SD ini sudah memadai ? dan seberapa besar pengaruh ketersediaan sarana dan prasarana dapat menunjang pembelajaran yang efektif ?

9. Terkait kepemimpinan, menurut ibu bagaimana sikap kepemimpinan kepala sekolah yang dianggap sebagai panutan di SD ini ? dan bagaimana respon ibu dalam implementasi sikap kepemimpinan yang dapat ibu contoh dari kepala sekolah ?



## Transkrip Wawancara Guru Honor SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan

### Pedoman wawancara

**Nama : Ibu Wulan, S.Pd. J**

**Waktu : Rabu, 26 Januari 2022/10:00 wib**

Peneliti :Apakah ibu selalu mempersiapkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sebelum mengajar ?

Guru :Iya, dikarenakan Kepala Sekolah mengarahkan dan mewajibkan kepada semua guru untuk mempersiapkan RPP dan Silabus sebagai persiapan juga menjadi pokok acuan dalam pembelajaran.

Peneliti :Apakah acuan yang ibu gunakan untuk menentukan materi pembelajaran yang akan digunakan dalam kegiatan pembelajaran ?

Guru :Materi pembelajaran yang selalu digunakan dalam kegiatan pembelajaran adalah materi dari buku paket yang merupakan pokok acuan dalam kegiatan belajar mengajar. Dalam pemilihan materi pembelajaran atau bahan ajar harus dipilih dengan tepat dikarenakan secara langsung dapat menunjang keberhasilan pembelajaran siswa sesuai dengan standar perencanaan pembelajaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Sehingga dalam pemilihan bahan ajar juga memerlukan metode, strategi maupun cara mengevaluasi dengan tepat.

Peneliti :Apakah kriteria materi pembelajaran yang akan digunakan dalam pembelajaran di kelas ibu?

- Guru :Kriteria yang digunakan biasanya disesuaikan dengan kemampuan siswa dan sesuai dengan pelajaran dijenjang kelas masing-masing.
- Peneliti :Bagaimana ibu menyusun materi pembelajaran yang akan digunakan dalam pembelajaran di kelas ?
- Guru :Penyusunan materi pembelajaran disusun melalui RPP yang akan digunakan dan dikembangkan menggunakan buku paket guna pembelajaran dikelas.
- Peneliti :Bagaimana usaha ibu untuk membuat kelas tetap kondusif saat kegiatan pembelajaran berlangsung ?
- Guru :Sebelum kegiatan belajar mengajar berlangsung saya biasanya memberikan waktu untuk menyiapkan peralatan yang akan digunakan dalam belajar seperti menyediakan terlebih dahulu buku dan pena diatas meja lalu mengajak seluruh siswa berdo'a sebelum pelajaran berlangsung serta melaksanakan absensi.
- Peneliti :Apakah ibu selalu menggunakan media dalam proses pembelajaran?
- Guru :Media pembelajaran yang dapat digunakan hanya sebatas buku paket, jika untuk menggunakan teknologi seperti LCD, sekolah ini belum menyediakan fasilitas yang memadai.
- Peneliti :Apakah yang ibu lakukan ketika ada siswa yang tidak tertib saat kegiatan pembelajaran berlangsung ?
- Guru :Biasanya jika ada siswa yang tidak tertib saya akan menegurnya dan jika siswa tersebut malah mengganggu temannya maka akan saya suruh membaca didepan kelas.

- Peneliti :Bagaimana ibu menyelenggarakan kegiatan pembelajaran untuk membuat siswa aktif?
- Guru :Biasanya saya membuat kelompok diskusi dalam kelas dan memberikan tema-tema yang berbeda sehingga akan terjadi proses tanya jawab diantara mereka.
- Peneliti :Apakah ibu selalu mengadakan remedial atau evaluasi ulang untuk siswa tiap akhir ujian semester ?
- Guru :Ya, kami seluruh guru disini sepakat untuk melakukan hal itu untuk meninjau ulang pemahaman siswa terutama kepada siswa yang mempunyai nilai rendah seusai ujian berlangsung.
- Peneliti :Bagaimana kiat ibu dalam mengembangkan materi pembelajaran yang disajikan di kelas untuk pembelajaran selanjutnya ?
- Guru :Dalam mengembangkan materi pembelajaran biasanya saya tidak *to the point* langsung kepada materi, saya harus membuat siswa merasa nyaman mungkin dengan bercerita terlebih dahulu agar suasana pembelajaran tidak cenderung kaku dan monoton.
- Peneliti :Apakah nilai dari besarnya gaji yang ibu terima, dapat berdampak pada semangat ibu dalam perihal mengajar? Seberapa besar nilai gaji dapat berpengaruh bagi ibu ?
- Guru :Pasti sedikit banyaknya hal itu dapat memberikan dampak ya pada kami selaku guru, tidak bisa difungkiri saya juga mempunyai kebutuhan diluar keprofesionalan saya sebagai seorang guru.
- Peneliti :Menurut ibu apakah dengan nominal gaji ibu yang sekarang mencukupi kebutuhan ibu ?

Guru :Jikalau dihitung-hitung lebih rinci mungkin tidak dapat mencukupi kebutuhan saya sebagai seorang ibu juga untuk anak saya terlepas dari profesi saya tapi jika disyukuri maka semua akan baik-baik saja mengingat rumah saya hanya beberapa langkah dari sekolah sehingga tidak memerlukan pengeluaran yang banyak untuk mengajar.

Peneliti :Dalam konteks mengajar yang ibu lakukan, apakah ada motivasi dari rekan sesama guru atau dari kepala sekolah untuk memotivasi kinerja demi mencapai sasaran kinerja ?

Guru :Motivasi dari rekan sesama guru yang biasanya kompak, kekompakkan itu saya rasa dapat menjadi motivasi yang sangat penting selama saya mengajar di sekolah ini.

Peneliti :Apakah ibu selalu berusaha untuk mengembangkan etos kinerja ibu terhadap tugas ibu sebagai guru honorer di SD ini ?

Guru :Saya dan guru-guru di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas kami sebagai seorang guru. Jadi dalam konteks pengembangan etos guru layak dikatakan bahwa kami telah melakukan hal tersebut. Kami selalu melakukan evaluasi akhir dari setiap pembelajaran yang dilakukan. Kami tidak hanya mengajar, tetapi kami juga harus memahami setiap pribadi anak didik agar lebih mudah dapat mengarahkan hal yang lebih baik.

Peneliti :Apa saja keseluruhan tugas dan tanggung jawab yang telah ibu lakukan sebagai guru honorer di SD ini ?

Guru :Sesuai dengan pengamatan yang telah dilaksanakan di kelas 3 SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan terlihat jelas bahwa setiap guru telah menjalankan fase tiga kegiatan tersebut sebagaimana dituliskan di RPP, kegiatan tersebut meliputi kegiatan pendahuluan, kegiatan inti dan kegiatan penutup. Seperti tugas guru pada umumnya mengajar, menyusun RPP, menentukan silabus, menguasai materi pembelajaran, menghidupkkan suasana dalam kelas dan lain sebagainya.

Peneliti :Menurut ibu, seberapa penting lingkungan kerja dapat mempengaruhi ibu dalam mengajar atau terhadap implementasi kegiatan belajar mengajar yang efektif ?

Guru :Menurut saya lingkungan kerja sangat dapat mempengaruhi pembelajaran yang efektif. Saya suka lingkungan yang jauh dari kebisingan sekitar sehingga saya juga menjadi lebih fokus terhadap materi pembelajaran yang saya ajarkan.

Peneliti :Dalam konteks kedisiplinan diri sebagai seorang guru, apakah ibu sudah merealisasikan kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan rencana pembelajaran (RPP) ?

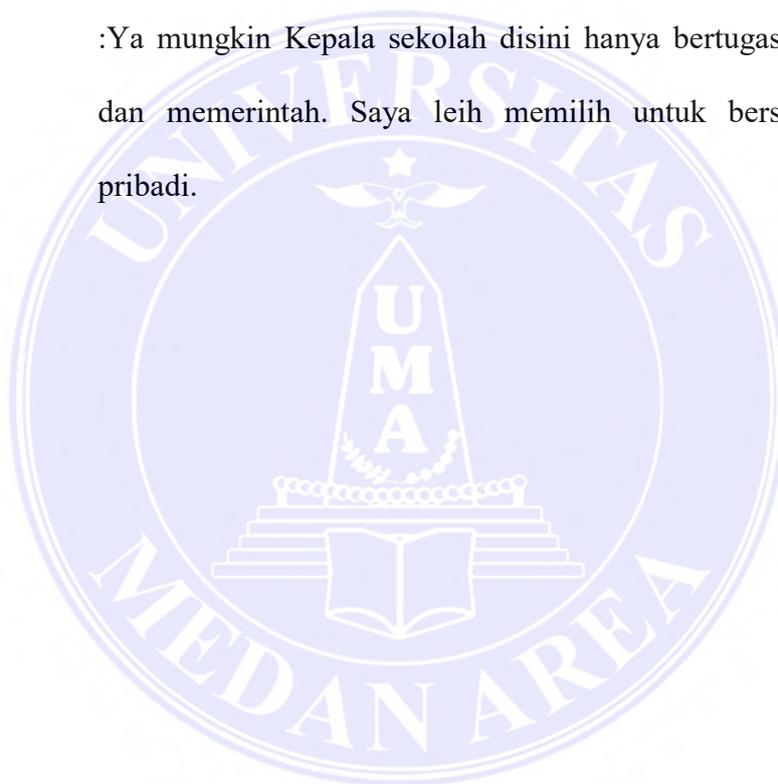
Guru :Ya, saya merealisasikan mungkin dengan cara masuk dan pulang mengajar sesuai dengan waktu yang seharusnya atau sesuai waktu yang telah ditetapkan dalam peraturan sekolah.

Peneliti :Apakah menurut ibu, sarana dan prasarana di SD ini sudah memadai ? dan seberapa besar pengaruh ketersediaan sarana dan prasarana dapat menunjang pembelajaran yang efektif ?

Guru :Menurut saya baik sarana dan prasarana di sekolah ini masih belum memadai dan ini sangat berpengaruh guna menunjang pembelajaran yang efektif.

Peneliti :Terkait kepemimpinan, menurut ibu bagaimana sikap kepemimpinan kepala sekolah yang dianggap sebagai panutan di SD ini ? dan bagaimana respon ibu dalam implementasi sikap kepemimpinan yang dapat ibu contoh dari kepala sekolah ?

Guru :Ya mungkin Kepala sekolah disini hanya bertugas mengarahkan dan memerintah. Saya lebih memilih untuk bersikap personal pribadi.



**Nama : Ibu Sinta Larian, S.M**

**Waktu : Rabu, 26 Januari 2022/13:00 wib**

Peneliti :Apakah ibu selalu mempersiapkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sebelum mengajar ?

Guru :Ya, itu sudah menjadi tugas dan tanggungjawab sebagai seorang guru.

Peneliti :Apakah acuan yang ibu gunakan untuk menentukan materi pembelajaran yang akan digunakan dalam kegiatan pembelajaran ?

Guru :Kami disini menggunakan buku paket sebagai acuan materi pembelajaran.

Peneliti :Apakah kriteria materi pembelajaran yang akan digunakan dalam pembelajaran di kelas ibu?

Guru :Saya lebih memerhatikan tingkat daya kemampuan tanggap masing-masing dari siswa.

Peneliti :Bagaimana ibu menyusun materi pembelajaran yang akan digunakan dalam pembelajaran di kelas ?

Guru :Materi pembelajaran sudah dirangkum dalam RPP, sehingga dalam pembelajaran hanya perlu melihat kembali RPP yang telah disusun sebelumnya.

Peneliti :Bagaimana usaha ibu untuk membuat kelas tetap kondusif saat kegiatan pembelajaran berlangsung ?

Guru :Biasanya saya menunggu para siswa untuk mempersiapkan peralatan belajar kemudian berjalan memeriksa hasil pekerjaan

mereka satu-persatu sehingga mereka dapat duduk dengan tenang menunggu gilirannya.

Peneliti :Apakah ibu selalu menggunakan media dalam proses pembelajaran?

Guru :Saya hanya berfokuskan pada materi bahan ajar buku paket.

Peneliti :Apakah yang ibu lakukan ketika ada siswa yang tidak tertib saat kegiatan pembelajaran berlangsung ?

Guru :Biasanya saya langsung menanyakan apa yang terjadi dengannya sehingga membuatnya tidak tertib mengikuti pembelajaran dikelas.

Peneliti :Bagaimana ibu menyelenggarakan kegiatan pembelajaran untuk membuat siswa aktif?

Guru :Biasanya saya memancing siswa untuk bercerita agar tidak takut menjawab ketika ada pertanyaan yang saya ajukan mengingat saya mengajar siswa kelas 1 disini.

Peneliti :Apakah ibu selalu mengadakan remedial atau evaluasi ulang untuk siswa tiap akhir ujian semester ?

Guru :Iya tentu saja untuk memastikan tingkat pemahaman siswa. Penilaian merupakan tahap evaluasi yang telah kami lakukan terhadap proses pembelajaran siswa. Sebagaimana fungsi dari evaluasi yang telah dilakukan untuk memperoleh, mengamati, dan nantinya dapat dijadikan pedoman dalam pengambilan keputusan juga pemberian nilai yang konsisten kepada siswa.

Peneliti :Bagaimana kiat ibu dalam mengembangkan materi pembelajaran yang disajikan di kelas untuk pembelajaran selanjutnya ?

- Guru :Biasanya saya mengaitkan pembelajaran dengan pembelajaran kemarin sehingga dapat melatih daya ingat juga mengembangkan materi pembelajaran terhadap siswa.
- Peneliti :Apakah nilai dari besarnya gaji yang ibu terima, dapat berdampak pada semangat ibu dalam perihal mengajar? Seberapa besar nilai gaji dapat berpengaruh bagi ibu ?
- Guru :Menurut saya benar gaji akan mempengaruhi semangat seorang guru tetapi tetap saya syukuri.
- Peneliti :Menurut ibu apakah dengan nominal gaji ibu yang sekarang mencukupi kebutuhan ibu ?
- Guru :Jika hanya murni dari gaji saya mungkin tidak ya tetapi alhamdulillah ditambah dengan gaji suami saya dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari saya. Mengingat status saya disini guru honor jadi mungkin ini pekerjaan sampingan sebagai ibu rumah tangga.
- Peneliti :Dalam konteks mengajar yang ibu lakukan, apakah ada motivasi dari rekan sesama guru atau dari kepala sekolah untuk memotivasi kinerja demi mencapai sasaran kinerja ?
- Guru :Motivasi kerja di sekolah ini bagi saya cukup baik, dari diri sendiri maupun dari rekan kerja sesama guru. Alhamdulillah kami selaku sesama guru di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan ini cukup terbilang kompak, kami rutin melakukan acara diluar dari pekerjaan kami. Misalnya kami juga sering mengadakan acara makan bersama di hari-hari tertentu, hal tersebut dilakukan dengan

maksud menjalin komunikasi silaturahmi yang baik antara kami sesama guru di SD ini. Dalam acara tersebut juga kami senantiasa mengundang kepala sekolah untuk ikut dalam kegiatan tersebut. Jadi saya kira dalam konteks komunikasi yang ada antara kami sesama guru cukup baik dan dapat menunjang semangat dan motivasi dalam pekerjaan kami sebagai guru disini.

Peneliti :Apakah ibu selalu berusaha untuk mengembangkan etos kinerja ibu terhadap tugas ibu sebagai guru honorer di SD ini ?

Guru :Saya hanya mengajar sesuai dengan tugas dan tanggung jawab saya selaku guru disini.

Peneliti :Apa saja keseluruhan tugas dan tanggung jawab yang telah ibu lakukan sebagai guru honorer di SD ini ?

Guru :Seperti tugas dan tanggung jawab seorang guru biasanya kami menyusun RPP, bertanggungjawab terhadap tingkat pengetahuan siswa yang diharuskan sesuai dengan standart kompetensi yang seharusnya.

Peneliti :Menurut ibu, seberapa penting lingkungan kerja dapat mempengaruhi ibu dalam mengajar atau terhadap implementasi kegiatan belajar mengajar yang efektif ?

Guru :Menurut saya dapat mempengaruhi tetapi kegiatan pembelajaran yang efektif sesungguhnya ada pada pribadi guru caranya membawakan dan menyalurkan pemahaman terhadap siswa dan tergantung daya tangkap siswa dalam memahami pembelajaran.

Peneliti : Dalam konteks kedisiplinan diri sebagai seorang guru, apakah ibu sudah merealisasikan kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan rencana pembelajaran (RPP) ?

Guru :Menurut saya sudah, saya selalu mengajarkan pembelajaran sesuai dengan materi pembelajaran yang ada di RPP dan Silabus.

Peneliti :Apakah menurut ibu, sarana dan prasarana di SD ini sudah memadai ? dan seberapa besar pengaruh ketersediaan sarana dan prasarana dapat menunjang pembelajaran yang efektif ?

Guru :Sarana dan prasarana di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan masih terbatas belum memadai sesuai dengan fasilitas yang seharusnya ada di sekolah. Sarana dan prasarana cukup penting dalam menunjang efektivitas pembelajaran di kelas, namun jika sarana dan prasarana tidak memadai maka akan menjadi penghambat daripada pembelajaran yang kondusif. Sebagai contoh fasilitas yang seharusnya ada di sekolah namun di SD ini belum tersedia salah satunya adalah ruang tata usaha dan kamar mandi sekolah. Sebenarnya kamar mandi sekolah sudah ada namun pada ketersediaan air masih dalam masa perbaikan sehingga para siswa yang ingin ke kamar mandi sekolah malah harus menyebrang ke masjid untuk menumpang kamar mandi. Sehingga dalam kegiatan pembelajaran di kelas sedikit terganggu dan tidak efektif. Mungkin untuk kedepannya, masalah ini segera diselesaikan dan fasilitas lainnya dapat dilengkapi. Untuk kondisinya mungkin ada beberapa meja yang harus diperbaharui atau diganti demi kenyamanan

belajar siswa dan untuk kelengkapan buku ajar mungkin dapat diperbanyak sehingga memudahkan siswa dalam pengerjaan tugas ketika diberi PR dalam pembelajaran

.Peneliti :Terkait kepemimpinan, menurut ibu bagaimana sikap kepemimpinan kepala sekolah yang dianggap sebagai panutan di SD ini ? dan bagaimana respon ibu dalam implementasi sikap kepemimpinan yang dapat ibu contoh dari kepala sekolah ?

Guru :Menurut saya sikap kepemimpinan kepala sekolah kurang mencerminkan kemajuan pada sekolah ini. Tetapi bisa diambil hikmahnya, untuk kedepannya mungkin kepala sekolah diharapkan lebih sering berkumpul dan bercerita dengan kami selaku guru disini agar dapat lebih memahami satu sama lain guna kebaikan sekolah ini kedepannya.

**Nama : Ibu Risma Tampubolon, S.Pd**

**Waktu : Kamis, 27 Januari 2022/10:00 wib**

Peneliti :Apakah ibu selalu mempersiapkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sebelum mengajar ?

Guru : Iya, RPP sangat penting. Oleh karena itu harus dipersiapkan.

Peneliti :Apakah acuan yang ibu gunakan untuk menentukan materi pembelajaran yang akan digunakan dalam kegiatan pembelajaran ?

Guru :Acuan yang saya gunakan biasanya bahan ajar berupa buku paket dan ditambah materi dari internet sehingga dapat membantu pembelajaran.

Peneliti :Apakah kriteria materi pembelajaran yang akan digunakan dalam pembelajaran di kelas ibu?

Guru :Kriteria materi pembelajaran dikelas disesuaikan dengan standart kompetensi belajar yang terdapat di RPP .

Peneliti :Bagaimana ibu menyusun materi pembelajaran yang akan digunakan dalam pembelajaran di kelas ?

Guru :Materi pembelajaran dikelas biasanya sudah disusun rapi melalui RPP yang telah dipersiapkan.

Peneliti :Bagaimana usaha ibu untuk membuat kelas tetap kondusif saat kegiatan pembelajaran berlangsung ?

Guru :Saya selalu memberikan waktu sebelum pembelajaran dimulai. Mengingat siswa yang saya ajar kelas 4 SD disini saya harap sudah mengerti keharusannya disekolah adalah untuk belajar.

Peneliti :Apakah ibu selalu menggunakan media dalam proses pembelajaran?

Guru :Iya, jika dalam kegiatan belajar mengajar ada yang sulit saya menggunakan media internet untuk mencari tahu kebenaran dan agar proses pembelajaran tidak terkendali dan kembali berlangsung.

Peneliti :Apakah yang ibu lakukan ketika ada siswa yang tidak tertib saat kegiatan pembelajaran berlangsung ?

Guru :Biasanya saya hanya menegurnya.

Peneliti :Bagaimana ibu menyelenggarakan kegiatan pembelajaran untuk membuat siswa aktif?

Guru :Saya selalu menggunakan metode mengajar melalui ceramah singkat lalu kemudian beralih untuk proses tanya jawab secara langsung.

Peneliti :Apakah ibu selalu mengadakan remedial atau evaluasi ulang untuk siswa tiap akhir ujian semester ?

Guru :Saya selaku guru di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan wajib melakukan evaluasi terhadap proses pembelajaran yang dilakukan siswa. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kemampuan tercapainya pembelajaran siswa dan kami selaku guru wajib menguasai materi pembelajaran yang akan disampaikan kepada siswa.

Peneliti :Bagaimana kiat ibu dalam mengembangkan materi pembelajaran yang disajikan di kelas untuk pembelajaran selanjutnya ?

Guru :Saya berusaha mengembangkan materi pembeajaran dengan menggunakan media internet untuk mengembangkan materi pembelajaran lebih luas dan detail.

Peneliti :Apakah nilai dari besarnya gaji yang ibu terima, dapat berdampak pada semangat ibu dalam perihal mengajar? Seberapa besar nilai gaji dapat berpengaruh bagi ibu ?

Guru :Bagi saya pribadi, jumlah gaji yang didapat cukup mempengaruhi semangat dalam bekerja. Memang kami sebagai guru mempunyai tanggung jawab tersendiri dalam mengabdikan, namun disamping itu pula dalam menjalankan tugas keprofesionalan menjadi seorang guru tidak hanya mutlak semata-mata mendidik anak bangsa tanpa pamrih. Sebagai manusia pada umumnya, kami juga membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidup kami. Jadi dengan profesi yang kami jalankan kami juga berhak mendapatkan upah atas pekerjaan kami, oleh karena itu menurut saya gaji dapat berperan penting terhadap kinerja setiap pekerjaan bukan hanya guru namun juga terhadap pekerjaan-pekerjaan lain diluar dari profesi guru.

Peneliti :Menurut ibu apakah dengan nominal gaji ibu yang sekarang mencukupi kebutuhan ibu ?

Guru :Menurut saya, terkait jumlah gaji yang saya dapat selama mengajar di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan ini jika dicerna-cerna masih kurang dalam memenuhi kebutuhan hidup tapi kita harus bersyukur atas pekerjaan dan gaji yang didapat, mengingat

sulitnya peluang kerja dan sempitnya lapangan kerja dalam Negeri ini.

Peneliti :Dalam konteks mengajar yang ibu lakukan, apakah ada motivasi dari rekan sesama guru atau dari kepala sekolah untuk memotivasi kinerja demi mencapai sasaran kinerja ?

Guru :Puji syukur kami sesama guru disini saling menyemangati dan saling memotivasi satu sama lain sehingga pekerjaan sebagai seorang guru disini terasa lebih ringan dan menyenangkan.

Peneliti :Apakah ibu selalu berusaha untuk mengembangkan etos kinerja ibu terhadap tugas ibu sebagai guru honorer di SD ini ?

Guru :Ya saya selalu berusaha menjadi guru yang semestinya dan melakukan tugas dan tanggung jawab secara benar dan tepat.

Peneliti :Apa saja keseluruhan tugas dan tanggung jawab yang telah ibu lakukan sebagai guru honorer di SD ini ?

Guru :Dalam tugas dan tanggung jawab kami selaku guru di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan semaksimal mungkin sudah melaksanakan yang terbaik dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab sebagaimana sesuai dengan yang seharusnya. Kami selalu berusaha memahami kurikulum pembelajaran dengan baik dan mampu membuat persiapan mengajar sesuai standart pembelajaran. Dalam tugas dan tanggung jawab moral, kami selalu mengusahakan memahami dan mendalami perilaku sifat serta etika masing-masing kepribadian dari peserta didik kami. Selanjutnya dalam tugas dan tanggung jawab di bidang keilmuwan dan

kemasyarakatan kami juga berusaha menjadi pribadi yang terbuka dan terus belajar dari permasalahan hidup yang ada. Dalam bidang kemasyarakatan sebagai contoh apabila ada seorang wali siswa ataupun orangtua siswa yang kurang memahami sistem pembelajaran daring pada saat covid-19, kami selaku guru berusaha memberi pengertian dan menjelaskan secara jelas kepada orangtua siswa bahkan tidak hanya satu orang namun terkadang ada beberapa pertanyaan yang sama dilontarkan dari orangtua siswa sehingga kami harus bersabar dengan bergantian menjelaskan kepada masyarakat atau selaku orangtua siswa. Dan ketika akan adanya pelaksanaan suntik vaksin terhadap siswa, kami juga harus menjelaskan dan memberitahukan kepada masyarakat selaku orangtua siswa agar memberi izin dan membolehkan anaknya untuk divaksin supaya dapat bersekolah tatap muka seperti biasanya.

Peneliti :Menurut ibu, seberapa penting lingkungan kerja dapat mempengaruhi ibu dalam mengajar atau terhadap implementasi kegiatan belajar mengajar yang efektif ?

Guru :Menurut saya lingkungan kerja besar pengaruhnya untuk mempengaruhi kegiatan belajar mengajar. Oleh karena itu seharusnya tidak hanya memantau sekolah ini dari letaknya yang jauh dari kebisingan tetapi juga diharapkan memadai fasilitas yang dapat menunjang lingkungan kerja menjadi lebih nyaman dan aman.

Peneliti :Dalam konteks kedisiplinan diri sebagai seorang guru, apakah ibu sudah merealisasikan kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan rencana pembelajaran (RPP) ?

Guru :Dalam konteks kedisiplinan diri sebagai seorang guru, kami selaku guru di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan telah menerapkan dan merealisasikan pembelajaran yang ada di kelas sesuai dengan draft perencanaan pembelajaran yang telah disusun dan dituangkan kedalam RPP. Kami selalu mempersiapkan rencana pembelajaran sebelum ajaran pada kegiatan belajar mengajar dilakukan, menyediakan silabus, menetapkan strategi pembelajaran yang akan digunakan dalam pembelajaran di kelas. Sehingga pada pembelajaran di kelas dapat dilakukan sesuai dengan rencana yang telah disusun. Berikut merupakan sikap kedisiplinan diri kami sebagai seorang guru dalam konteks merealisasikan pembelajaran sesuai dengan RPP.

Peneliti :Apakah menurut ibu, sarana dan prasarana di SD ini sudah memadai ? dan seberapa besar pengaruh ketersediaan sarana dan prasarana dapat menunjang pembelajaran yang efektif ?

Guru :Memang benar sarana dan prasarana pembelajaran dapat menjadi faktor pendukung maupun penghambat dari keberhasilan pembelajaran. Namun memang pada aktor pembelajaran yaitu kami sendiri selaku guru masih belum menerapkan pembelajaran melalui LCD laptop mungkin hal ini didasarkan juga pada alat yang belum mendukung kelengkapan jika menggunakan metode

pembelajaran melalui sistem demikian. Namun untuk kedepannya kami sedang mempersiapkannya. Untuk ketercukupan alat kelengkapan pembelajaran kami berharap pemerintah agar menyalurkan sarana dan prasarana yang lengkap supaya mempermudah kami selaku para guru untuk menyampaikan pemahaman pembelajaran yang cukup kepada siswa dan bagi siswa agar dapat memahami pelajaran tanpa rasa bosan serta dapat memahami pembelajaran dengan tepat dan daya tangkap yang cepat.

Peneliti :Terkait kepemimpinan, menurut ibu bagaimana sikap kepemimpinan kepala sekolah yang dianggap sebagai panutan di SD ini ? dan bagaimana respon ibu dalam implementasi sikap kepemimpinan yang dapat ibu contoh dari kepala sekolah ?

Guru :Sikap kepemimpinan yang ditunjukkan mungkin lebih mengarah pada perintah bukan contoh langsung sehingga kami hanya perlu menjalani apa yang menurut kami benar.

**Nama : Ibu Sri Setiati, S.Pd**

**Waktu: Kamis, 27 Januari 2022/13:00 wib**

Peneliti :Apakah ibu selalu mempersiapkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sebelum mengajar ?

Guru :Iya, sebelum memulai tahun ajaran baru kami mempersiapkan RPP sebagai materi pembelajaran.

Peneliti :Apakah acuan yang ibu gunakan untuk menentukan materi pembelajaran yang akan digunakan dalam kegiatan pembelajaran ?

Guru :Materi pembelajaran yang saya gunakan mengacu pada RPP tetapi tetap menggunakan media bahan ajar seperti buku paket.

Peneliti :Apakah kriteria materi pembelajaran yang akan digunakan dalam pembelajaran di kelas ibu?

Guru :Kriteria materi pembelajaran yang saya sampaikan sesuai dengan standart kompetensi dasar yang tercantum di RPP. Metode yang biasanya kami gunakan dalam mengajar ialah metode penceramahan oleh kami selaku guru, selanjutnya melalui proses tanya jawab dan proses pembentukan kelompok untuk diskusi kelompok maupun tugas kelompok.

Peneliti :Bagaimana ibu menyusun materi pembelajaran yang akan digunakan dalam pembelajaran di kelas ?

Guru : Penyusunan materi sudah tertera dalam RPP sehingga hanya perlu mengembangkannya dalam pelajaran dikelas nantinya.

Peneliti :Bagaimana usaha ibu untuk membuat kelas tetap kondusif saat kegiatan pembelajaran berlangsung ?

- Guru :Saya selalu mengajak siswa untuk berdiskusi sehingga seluruh siswa mendapatkan giliran untuk bertanya dan menjawab sehingga membuat kelas tersebut menjadi aktif serta kondusif.
- Peneliti :Apakah ibu selalu menggunakan media dalam proses pembelajaran?
- Guru :Ya, saya perlu menggunakan media internet. Berhubung saya mengajar kelas 5 disini jadi memerlukan alat bantu media seperti internet untuk menyempurnakan materi pembelajaran dalam kelas.
- Peneliti :Apakah yang ibu lakukan ketika ada siswa yang tidak tertib saat kegiatan pembelajaran berlangsung ?
- Guru :Saya biasanya memberikan hukuman berupa *push up*. Hal ini dilakukan agar membuat siswa jera sehingga dapat kembali tertib dalam mengikuti pembelajaran dalam kelas.
- Peneliti :Bagaimana ibu menyelenggarakan kegiatan pembelajaran untuk membuat siswa aktif?
- Guru :Ya itu tadi saya selalu mengutamakan sistem belajar diskusi sehingga semua pendapat menurut masing-masing siswa dapat dikeluarkan.
- Peneliti :Apakah ibu selalu mengadakan remedial atau evaluasi ulang untuk siswa tiap akhir ujian semester ?
- Guru :Iya kami melakukan kegiatan remdial dan proses kegiatan tersebut dilakukan rutin, biasanya dilaksanakan setelah selesai melakukan ujian yakni terhadap siswa yang memperoleh nilai dibawah KKM.

Peneliti :Bagaimana kiat ibu dalam mengembangkan materi pembelajaran yang disajikan di kelas untuk pembelajaran selanjutnya ?

Guru : Saya selalu mengaitkan pembelajaran kemarin, hari ini dan besok. Sehingga pembelajaran dapat bersambung menjadi lebih berkembang disetiap harinya. Oleh karena itu pembelajaran selalu saling berkaitan di setiap harinya.

Peneliti :Apakah nilai dari besarnya gaji yang ibu terima, dapat berdampak pada semangat ibu dalam perihal mengajar? Seberapa besar nilai gaji dapat berpengaruh bagi ibu ?

Guru :Ya. Sangat mempengaruhi semangat dalam mengajar. Ya bagaimana kita bisa bersemangat ketika mengerjakan sebuah pekerjaan jika fikiran kita masih dihantui hal yang lain misalnya memikirkan kebutuhan hidup yang masih kurang. Sempat saya mogok kerja dengan tujuan gaji dinaikkan. Alhamdulillah gaji honor sudah naik yang tadinya hanya RP. 300.000/bulan sekarang menjadi RP. 500.000/bulan. Setidaknya sedikit menjadi lebih besar daripada gaji yang sebelumnya.

Peneliti :Menurut ibu apakah dengan nominal gaji ibu yang sekarang mencukupi kebutuhan ibu ?

Guru :Alhamdulillah sedikit membantu biaya dalam kehidupan saya.

Peneliti :Dalam konteks mengajar yang ibu lakukan, apakah ada motivasi dari rekan sesama guru atau dari kepala sekolah untuk memotivasi kinerja demi mencapai sasaran kinerja ?

- Guru :Selalu ada motivasi dari sesama guru disini, seperti kekompakkan terhadap sesama rekan kerja.
- Peneliti :Apakah ibu selalu berusaha untuk mengembangkan etos kinerja ibu terhadap tugas ibu sebagai guru honorer di SD ini ?
- Guru :Iya saya selalu berusaha menjadi yang terbaik. Saya selalu meningkatkan kinerja saya disini sebagai guru.
- Peneliti :Apa saja keseluruhan tugas dan tanggung jawab yang telah ibu lakukan sebagai guru honorer di SD ini ?
- Guru :Keseluruhan tugas dan tanggungjawab saya sebagai seorang guru tidak dapat disebutkan satu-persatu tetapi untuk tugas dan tanggungjawab inti seperti menyediakan perangkat pembelajaran seperti RPP saya selalu tepat waktu menyusunnya.
- Peneliti :Menurut ibu, seberapa penting lingkungan kerja dapat mempengaruhi ibu dalam mengajar atau terhadap implementasi kegiatan belajar mengajar yang efektif ?
- Guru :Lingkungan kinerja guru sangat berpengaruh terhadap tingkat pencapaian kinerja guru dan keefektifan pembelajaran di sekolah. Lingkungan kinerja yang dimaksud antara lain yakni lingkungan fisik contohnya ruangan dan fasilitas yang memadai. Di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan terletak pada tempat yang strategis, jauh dari kebisingan. Namun di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan masih terbatas dari segi fasilitas maupun ruangan. Seperti contohnya di SD ini tidak terdapat ruangan guru. Oleh karena itu di SD ini ruangan Kepala sekolah dirangkap dijadikan sebagai

ruangan guru. Begitu juga dengan fasilitas di sekolah ini masih banyak kebutuhan fasilitas yang harus dilengkapi. Selanjutnya terkait lingkungan sosial-psikologi di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan cukup baik. Terjalin hubungan yang harmonis antar sesama guru, antara guru dan kepala sekolah. Hal ini juga dapat menunjang keberhasilan pembelajaran yang efektif.

Peneliti :Dalam konteks kedisiplinan diri sebagai seorang guru, apakah ibu sudah merealisasikan kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan rencana pembelajaran (RPP) ?

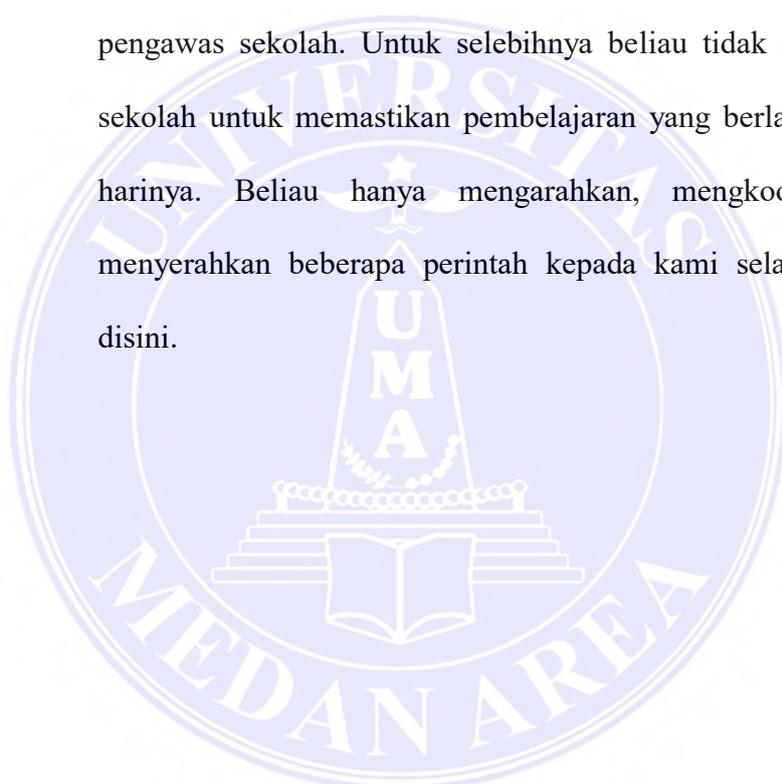
Guru :Saya selalu disiplin hadir ke sekolah ini sesuai jadwal piket dan saya selalu mengarahkan materi pembelajaran sesuai dengan yang tertera pada RPP.

Peneliti :Apakah menurut ibu, sarana dan prasarana di SD ini sudah memadai ? dan seberapa besar pengaruh ketersediaan sarana dan prasarana dapat menunjang pembelajaran yang efektif ?

Guru :Sarana dan prasarana di sekolah ini belum memadai. Bisa dilihat ada beberapa fasilitas yang masih dalam perbaikan dan ada juga fasilitas yang belum tersedia di SD ini. Semoga kedepannya sekolah ini dapat segera menyediakan sarana dan prasarana sehingga dapat menunjang pembelajaran yang lebih efektif.

Peneliti :Terkait kepemimpinan, menurut ibu bagaimana sikap kepemimpinan kepala sekolah yang dianggap sebagai panutan di SD ini ? dan bagaimana respon ibu dalam implementasi sikap kepemimpinan yang dapat ibu contoh dari kepala sekolah ?

Guru :Sikap kepemimpinan yang hendaknya dicontoh dari kepala sekolah selaku panutan dan merupakan pemegang tanggung jawab serta jabatan tertinggi di instansi ini malah cenderung negatif. Beliau kurang komunikasi kepada kami selaku para guru di SD ini, memang beliau selalu hadir dalam kegiatan acara besar di SD ini namun jika saya perhatikan beliau hanya datang ke sekolah ini jikalau ada keperluan saja seperti dikarenakan adanya tamu yakni pengawas sekolah. Untuk selebihnya beliau tidak rutin hadir ke sekolah untuk memastikan pembelajaran yang berlangsung setiap harinya. Beliau hanya mengarahkan, mengkoordinasi dan menyerahkan beberapa perintah kepada kami selaku para guru disini.



## Lampiran B

### Dokumentasi

#### DOKUMENTASI



**1. Sekolah SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan (Senin 14 Maret 2022)**



**2. Foto bersama Kepala Sekolah dan guru SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan (sebelah kiri ada Ibu Neng selaku bendahara sekolah, selanjutnya Ibu Lesti selaku Kepala Sekolah, selanjutnya Ibu suryani selaku guru PNS, selanjutnya Ibu Sri lalu Ibu Risma Kemudian Ibu Sinta juga Ibu Wulan selaku guru honorer di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan) Kamis, 17 Maret 2022**



3. Foto bersama Bendahara Sekolah SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan (sebelah kiri) dan foto bersama Kepala Sekolah SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan (sebelah kanan). Senin, 21 Februari 2022



4. Foto bersama guru honor SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan (Sebelah kiri ada Ibu Risma, selanjutnya Ibu Wulan dan juga Ibu Sri) Senin, 21 Februari 2022



5. Foto ruangan guru SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan (Rabu, 23 Februari 2022)



6. Foto toilet sekolah SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan (Rabu, 23 Februari 2022)



7. Foto lemari penyimpanan dokumen guru di ruang guru (Kamis, 24 Februari 2022)



8. Foto Bel sekolah dan satu mesin printer di ruangan guru SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan (Kamis, 24 Februari 2022)

KEADYAN GURU/PEGAWAI SD Negeri 094124 DUSUN PENGKOLAN										KEADYAN MURID										JUMLAH								
NAMA	P	NIP	JABATAN	GOL. KLAS.	GOL. PEG.	DI	TEL. JAZAH	JADI	AGAMA	KEWAJIBAN	Y.A.D	BEPALAPANGKAT	L	P	JL	ISLAM	KRISTEN	PROT	KATOLIK		BUDHA	L	P	JL	L	P	JL	
1. LESTI BUTAR, S.Pd	P	196605191990072001	GURU HONOR	IV	HONOR	02-05-19	13-04-95	02	ISLAM	07-19			I	12	14	24	10	9	19	3	4	7						26
2. NURMA TAMBUKANESE	P	1964070419870201	GURU HONOR	IV	HONOR	02-05-19	13-04-95	02	ISLAM	07-19			II	10	6	16	9	4	13	1	2	3						16
3. SURYANI, S.Pd	P	1964070419870201	GURU HONOR	IV	HONOR	02-05-19	13-04-95	02	ISLAM	07-19			III	10	7	17	7	6	13	3	1	4						17
4. NINGKUSUMADHARSJ	P	1960101019840201	GURU HONOR	VI	HONOR	06-04-2008	10-02-80	30	ISLAM	2015	06-04-2004	ISLAM	IV	6	5	11	4	5	9	2	0	2						11
5. SUGIANTO	L	1960080819840201	GURU HONOR	III	HONOR	02-05-19	13-04-95	02	ISLAM	07-19			V	13	8	21	12	7	19	1	1	2						21
6. WILIAN, S.H.I	P	1960080819840201	GURU HONOR	III	HONOR	02-05-19	13-04-95	02	ISLAM	07-19			VI	7	16	23	6	11	17	1	5	6						23
7. SRI SETIATI, S.Pd	P	1960080819840201	GURU HONOR	V	HONOR	25-8-14	24-01-83	SPd	2013	25-08-14	ISLAM		JULI	58	56	114	118	42	90	11	13	24					114	
8. SINTA, S.M	P	1960080819840201	GURU HONOR	I	HONOR	02-05-19	13-04-95	02	ISLAM	07-19																		

NSS : 101070411124  
 NPSN : 10203157  
 NP/P : 003207180117000

KEADYAN AWAL BULAN:  
 KEP SEK

(LESTI BUTAR BUTAR Spd  
 NIP : 196605191990072001

9. Foto keadaan guru dan murid di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan (Selasa, 8 Maret 2022)



10. Foto papan tulis di ruangan kelas SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan (Selasa, 8 Maret 2022)



11. Foto alat bantu media pembelajaran di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan (Selasa, 8 Maret 2022)



**12. Foto siswa berbaris di lapangan sekolah SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan (Senin, 21 Februari 2022)**



**13. Foto observasi ruangan belajar siswa SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan (Senin, 21 Februari 2022)**



**14. Foto wawancara di ruangan guru SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan (Selasa, 22 Februari 2022)**



**15. Foto peneliti di SD Negeri 094124 Dusun Pengkolan (Selasa, 22 Februari 2022)**