

**KINERJA GURU SEKOLAH DASAR  
SE-KECAMATAN NGAWEN KABUPATEN KLATEN  
TAHUN PELAJARAN 2019/2020**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan  
Guna Memperoleh Derajat Sarjana (S1)**



Diajukan Oleh:

**MUHAMMAD NUR CHOLIS**  
**1615100061**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN  
2020**

**KINERJA GURU SEKOLAH DASAR  
SE-KECAMATAN NGAWEN KABUPATEN KLATEN  
TAHUN PELAJARAN 2019/2020**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan  
Guna Memperoleh Derajat Sarjana (S1)**



Diajukan Oleh:

**MUHAMMAD NUR CHOLIS**  
**1615100061**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN  
2020**



UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN  
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR  
Alamat: Jl. Ki Hajar Dewantara, Klaten 57438, Po Box.168  
Telp. (0272) 326000, 3265000, 322363, 328842, Fax. (0272) 323288

---

## PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Nur Cholis  
NIM : 1615100061  
Program Studi : Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD)  
Fakultas : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP)  
Judul : Kinerja Guru Sekolah Dasar Se-Kecamatan Ngawen Kabupaten  
Klaten Tahun Pelajaran 2019/2020

Menyatakan bahwa Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Klaten, 31 Juli 2020

Yang menyatakan,



  
Muhammad Nur Cholis

1615100061

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Kinerja Guru Sekolah Dasar Se-Kecamatan Ngawen Kabupaten  
Klaten Tahun Pelajaran 2019/2020  
Nama : Muhammad Nur Cholis  
NIM : 1615100061

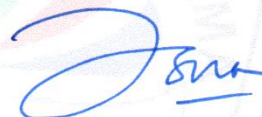
Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui  
pada **Rabu, 12 Agustus 2020**

**Pembimbing I,**



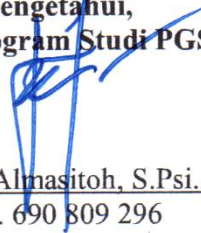
Dr. H. Tukiyo, M.Pd.  
NIK. 690 889 111

**Pembimbing II,**



Isna Rahmawati, S. Th.I., M.Pd.  
NIK. 690 516 368

**Mengetahui,**  
**Ketua Program Studi PGSD**



Ummu Hany Almasitoh, S.Psi., M.A.  
NIK. 690 809 296



## SKRIPSI

### KINERJA GURU SEKOLAH DASAR SE-KECAMATAN NGAWEN KABUPATEN KLATEN TAHUN PELAJARAN 2019/2020

Dipersiapkan dan disusun oleh

**Muhammad Nur Cholis**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada **Kamis, 27 Agustus 2020**

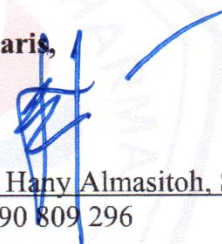
#### Dewan Penguji

**Ketua,**



Dr. H. Ronggo Warsito, M.Pd.  
NIK. 690 890 113

**Sekretaris,**



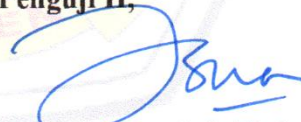
Ummu Hany Almasitoh, S.Psi., M.A.  
NIK. 690 809 296

**Penguji I,**



Dr. H. Tukiyo, M.Pd.  
NIK. 690 889 111

**Penguji II,**



Isna Rahmawati, S. Th.I., M.Pd.  
NIK. 690 516 368

**Mengesahkan,  
Dekan FKIP Unwidha Klaten**



Dr. H. Ronggo Warsito, M.Pd.  
NIK. 690 890 113

*PERSEMBAHAN*

*Kupersembahkan karya ini,*

**Ayah dan Ibu tercinta,**

**Adikku tersayang,**

**Teman-teman PGSD seperjuangan,**

**Almamater tercinta.**

*MOTTO*

“Berbiasalah, berbahagialah.”

- Wira Nagara -

“Konsistensi sebelum eksistensi.”

- Adan Fajar Maruciel -

**PRIMARY SCHOOL TEACHERS PERFORMANCE  
IN NGAWEN SUB-DISTRICT KLATEN REGENCY  
STUDY YEAR 2019/2020**

**MUHAMMAD NUR CHOLIS**  
**NIM 1615100061**  
[muhammadnurcho12@gmail.com](mailto:muhammadnurcho12@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to: 1) describe the performance of elementary school teachers in Ngawen District, Klaten Regency, 2019/2020 Academic Year, and 2) to determine the difference between the performance of Civil Servant teachers and honorary teachers in Elementary Schools in Ngawen District, Klaten Regency Academic Year 2019/2020.*

*This research is comparative quantitative research. The population in this study were all elementary school teachers in Ngawen District, Klaten Regency and the research sample was Civil Servant teachers and honorary teachers in 13 elementary schools in Ngawen District, totaling 101 teachers who were determined by cluster sampling (area sampling). The data collection technique used a questionnaire with a Likert scale and documentation, while the data analysis used the Mann Whitney test.*

*The results showed that: 1) The performance of Public Elementary School Teachers in the Ngawen District of Klaten Regency for the 2019/2020 academic year (94.1%) was in the high category and the rest (5.9%) was in the medium category, and 2) there is no significant difference between the performance of Civil Servant teachers and honorary teachers in Elementary Schools in Ngawen District, Klaten Regency, 2019/2020 Academic Year. This is evidenced by the Asymp value. Sig. (2-tailed) = 0.973 which is greater than 0.05 so that  $H_0$  is accepted.*

*Keywords: Teacher performance, Civil Servant teachers, honorary teachers*

# **KINERJA GURU SEKOLAH DASAR SE-KECAMATAN NGAWEN KABUPATEN KLATEN TAHUN PELAJARAN 2019/2020**

**MUHAMMAD NUR CHOLIS**  
**NIM 1615100061**  
[muhhammadnurcho12@gmail.com](mailto:muhhammadnurcho12@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) mendeskripsikan kinerja guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Ngawen Kabupaten Klaten Tahun Pelajaran 2019/2020, dan 2) untuk mengetahui perbedaan antara kinerja guru PNS dan guru honorer di Sekolah Dasar se-Kecamatan Ngawen Kabupaten Klaten Tahun Pelajaran 2019/2020.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif komparatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SD se-Kecamatan Ngawen Kabupaten Klaten dan sampel penelitiannya adalah guru PNS dan guru honorer di 13 SD se-Kecamatan Ngawen yang berjumlah 101 guru yang ditentukan dengan *cluster sampling (area sampling)*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert dan dokumentasi, sedangkan analisis datanya menggunakan uji *Mann Whitney*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Ngawen Kabupaten Klaten Tahun Pelajaran 2019/2020 sebagian besar (94,1%) termasuk dalam kategori tinggi dan sisanya (5,9%) dalam kategori sedang, dan 2) tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja guru PNS dan guru honorer di SD se-Kecamatan Ngawen Kabupaten Klaten Tahun Pelajaran 2019/2020. Hal ini dibuktikan dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,973 yang lebih besar dari 0,05 sehingga  $H_0$  diterima.

Kata kunci : Kinerja guru, guru PNS, guru honorer

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT. Tuhan semesta alam yang telah memberikan nikmat iman dan Islam. Shalawat dan salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. karena beliaulah kita bisa terangkat pada derajat yang lebih tinggi.

Perasaan syukur atas nikmat yang Allah SWT. berikan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Banyak rintangan dan hambatan yang harus dilewati demi terselesaikannya karya ini namun karena kebesaran Allah SWT. dan dukungan dari berbagai pihak, penulis bisa menghadapi kendala tersebut.

Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Triyono, M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Dr. H. Ronggo Warsito, M.Pd., selaku Dekan FKIP Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Ibu Ummu Hany Almasitoh, S.Psi., M.A., selaku Kaprodi PGSD Universitas Widya Dharma Klaten.
4. Bapak Dr. H. Tukiyo, M.Pd., selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Isna Rahmawati, S.Th.I., M.Pd., selaku dosen pembimbing II dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu, perhatian dan memberikan masukan yang sangat berharga.

6. Pengelola Akademik, Bapak dan Ibu Dosen PGSD Universitas Widya Dharma Klaten yang telah memberikan ilmu untuk memperkaya penulis dengan berbagai macam pengetahuan.
7. Kedua orang tuaku, terima kasih tak terhingga atas segala kasih sayang, doa dan perhatiannya, juga ketiga adikku.
8. Teman-teman mahasiswa PGSD dan semua yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu. Bersama kalian, menjalani kuliah terasa lebih indah.
9. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah membantu penulis untuk menyusun skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Klaten, 31 Juli 2020

Muhammad Nur Cholis



## DAFTAS ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>MOTTO</b> .....	vii
<b>ABSTRACT</b> .....	viii
<b>ABSTRAK</b> .....	ix
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	x
<b>DAFTAS ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Keaslian Penelitian .....	6
D. Tujuan Penelitian .....	9
E. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	11
A. Kinerja Guru .....	11

B. Guru PNS .....	27
C. Guru Honorer .....	29
D. Kerangka Berpikir .....	30
E. Hipotesis Penelitian.....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
A. Jenis Penelitian .....	33
B. Subyek Penelitian .....	33
C. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	35
D. Prosedur Penelitian .....	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Teknik Analisis Data.....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>43</b>
A. Deskripsi Data Penelitian .....	43
B. Hasil Penelitian .....	45
C. Pembahasan .....	53
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>56</b>
A. Kesimpulan.....	56
B. Saran .....	56
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>57</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>60</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Guru di 13 SD se-Kecamatan Ngawen.....	43
Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan .....	44
Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	44
Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru .....	46
Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru.....	47
Tabel 7. Statistik Data Penelitian .....	48
Tabel 8. Distribusi Frekuensi Data Kuesioner Kinerja Guru PNS.....	48
Tabel 9. Distribusi Frekuensi Data Kuesioner Kinerja Guru Honorer.....	49
Tabel 10. Pengkategorian Skor Kinerja Guru .....	49
Tabel 11. Kategori Kinerja Guru .....	50
Tabel 12. Hasil Uji Homogenitas.....	51
Tabel 13. Hasil Uji Normalitas .....	51
Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis .....	53

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir .....	31
Gambar 2. Prosedur Penelitian Kuantitatif .....	36

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian .....	61
Lampiran 2. Surat Keterangan Penelitian .....	63
Lampiran 3. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru .....	76
Lampiran 4. Kuesioner Penelitian.....	77
Lampiran 5. Skor Jawaban Uji Validitas Kuesioner Kinerja Guru.....	80
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Guru.....	82
Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru .....	84
Lampiran 8. Skor Jawaban Kuesioner Kinerja Guru .....	85
Lampiran 9. Hasil Uji Deskriptif .....	90
Lampiran 10. Hasil Deskripsi Frekuensi.....	92
Lampiran 11. Hasil Uji Homogenitas .....	93
Lampiran 12. Hasil Uji Normalitas.....	94
Lampiran 13. Hasil Uji <i>Mann Whitney</i> .....	95

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan pada hakikatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar bagi setiap manusia untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, sebab pendidikan sangat berperan penting dalam membentuk baik atau buruknya seseorang (peserta didik) dari segi normatif. Di era globalisasi ini pendidikan menjadi salah satu tolak ukur maju tidaknya suatu negara. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia harus dipikirkan secara sungguh-sungguh. Sadar akan hal itu pemerintah sudah berupaya keras membangun bidang tersebut. Sebagaimana yang tertuang dalam Bab 1 Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang SIDIKNAS, pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, kepribadian, pengendalian diri, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Menurut data UNESCO dalam *Global Education Monitoring (GEM) Report* 2016, mutu pendidikan Indonesia berada di peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang, dan kualitas pendidik atau guru sebagai komponen yang memiliki peran penting dalam pendidikan masih tergolong rendah dengan menempati posisi paling dasar yaitu berada di peringkat ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia (Yunus, 2018). Berdasarkan data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih rendah dan perlu banyak pembenahan. Pemerintah

sebaiknya segera melakukan pembenahan, bukan sekedar tertuang di peraturan tertulis saja tetapi pembenahan secara nyata. Pemerintah hendaknya juga memprioritaskan pendidikan sebagai prioritas utama dalam pembangun Indonesia, di era globalisasi ini tingkat persaingan antar individu, masyarakat, dan negara sangatlah ketat dalam berbagai bidang dan untuk menunjang hal tersebut pendidik atau guru menjadi salah satu faktor yang memiliki peran penting sebagai ujung tombak dalam pendidikan.

Guru adalah sebuah sebutan profesi bagi seseorang yang mengabdikan dirinya dalam bidang pendidikan lewat interaksi edukatif secara formal, terpol, dan sistematis. Dalam Bab 1 Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, melatih, membimbing, mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sebagai tenaga profesional, guru harus bisa membuat desain pendidikan sebab semua guru pastinya menginginkan hasil pendidikannya berhasil dengan baik. Kewibawaan dan kepiawaian guru sangat menentukan kelangsungan proses belajar di kelas maupun efeknya di luar kelas. Proses belajar mengajar merupakan inti dari kegiatan pendidikan di lingkup sekolah. Menurut James B. Brow yang dikutip oleh Sardiman (2014: 143), berpendapat bahwa tugas dan peran guru antar lain: menguasai, merencanakan dan mengembangkan materi pelajaran; merencanakan dan mempersiapkan pelajaran untuk keesokan harinya; mengontrol dan mengevaluasi kegiatan peserta didik. Oleh sebab itu guru yang profesional hendaknya wajib memiliki kualifikasi akademik,



kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Seperti yang sudah diuraikan di atas, bahwa kualitas guru di Indonesia masih tergolong rendah. Salah satu faktor yang menyebabkan hal tersebut adalah kinerja guru yang belum memenuhi kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang diharapkan. Pada dasarnya kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran (Supardi, 2013: 19). Penyebab rendahnya kinerja dipengaruhi beberapa faktor, antara lain: 1) sikap mental (meliputi motivasi kerja, etika kerja, disiplin kerja); 2) pendidikan; 3) keterampilan; 4) manajemen kepemimpinan; 5) tingkat penghasilan; 6) gaji dan kesehatan; 7) jaminan sosial; 8) iklim kerja; 9) sarana prasarana; 10) teknologi; 11) kesempatan berprestasi (Sedarmayanti dalam Supardi, 2013: 19).

Selain itu rendahnya mutu pendidikan juga disebabkan karena kinerja guru yang masih rendah. Kinerja guru yang rendah dapat dilihat dari bagaimana guru mengelola pembelajaran, seperti monoton dan minimnya sumber belajar yang ada, masih belum memanfaatkan media pembelajaran, masih menganggap peserta didik sebagai objek bukan subjek dalam pembelajaran sehingga guru dalam proses pembelajaran masih mendominasi aktivitas belajar, dan penerapan metode pembelajaran yang monoton sehingga menyebabkan peserta didik jenuh dan bosan. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rhestya (2019) berdasarkan observasinya, juga menunjukkan bahwa kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 3 Palar Trucuk Klaten masih tergolong rendah, hal ini dapat dilihat dari masih adanya sebagian guru yang mengajar tidak membuat rencana pembelajaran, masih adanya guru yang melanggar tata tertib sekolah, kurang disiplinnya guru hadir di sekolah

dan guru tidak kreatif dalam membina peserta didik atau ketika proses belajar mengajar di sekolah.

Oleh sebab itu, untuk mengatasi masalah tersebut peningkatan kinerja guru sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas guru. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui layanan supervisi pembelajaran kepala sekolah. Layanan supervisi ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru, serta mutu proses dan hasil kegiatan pembelajaran di sekolah. Dari layanan supervisi tersebut diharapkan seorang guru bisa memiliki kinerja baik, yakni mampu melaksanakan beban kerja dengan baik sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai. Adapun beban kerja guru sudah termuat di Pasal 52 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 yang berisi kegiatan pokok guru, yaitu: merencanakan pembelajaran atau pembimbingan, melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan, menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru.

Seorang guru wajib merencanakan pembelajaran terlebih dahulu dengan membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), dilanjutkan melaksanakan pembelajaran yang merupakan interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru, dan diakhiri dengan menilai hasil pembelajaran yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan. Semua beban kerja tersebut merupakan tanggung jawab bagi para guru. Berdasarkan status kepegawaiannya guru dibedakan menjadi dua yaitu guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan guru honorer.

Guru Pegawai Negeri Sipil adalah seorang warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan tentu, dan diangkat sebagai pegawai ASN (Aparatur Sipil

Negara) secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan (Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017). Guru honorer adalah guru yang mengajar di sekolah negeri/swasta yang diangkat dan mendapatkan SK dari Kepala Sekolah. Seperti yang sudah kita ketahui bahwa guru PNS digaji oleh negara sedangkan guru honorer digaji oleh sekolah atau yayasan. Meskipun begitu, mereka tetap memiliki tanggung jawab dan tuntutan yang sama dalam hal mendidik. Sehingga mereka mempunyai kesadaran sekuat tenaga mengemban tanggung jawabnya, menjaga kualitas pendidikan dan menjaga kepercayaan masyarakat.

Berdasarkan data pokok pendidikan dasar dan menengah (DAPODIK), di Kecamatan Ngawen Kabupaten Klaten ada 22 SD Negeri dan 1 SD Swasta dengan jumlah guru 159 orang. Jumlah tersebut belum termasuk jumlah guru yang berstatus tenaga honorer atau tenaga tidak tetap. Selanjutnya, dilihat dari kesejahteraan (gaji) yang diterima guru honorer di tingkat SD Negeri maupun Swasta, gaji guru honorer tidak sebanding dengan guru PNS. Rata-rata guru honorer hanya mendapat gaji 150-300 ribu perbulan itupun diambil dari dana BOS. Akibatnya hal tersebut dapat berdampak pada kinerja guru, karena salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah tingkat penghasilan. Lalu bagaimana kinerja mereka para guru yang berstatus kepegawaian PNS yang digaji lebih besar dari guru yang berstatus honorer, Apakah kinerja guru PNS lebih baik dari guru honorer? Atau mungkin sebaliknya, tentu sangat relatif. Namun, harus disadari bahwa guru PNS maupun honorer dalam proses pendidikan di sekolah tidak akan berhasil jika tidak ada niat tulus dari para guru itu sendiri untuk lebih maju.

Bertumpu pada masalah yang telah diuraikan di atas, melalui penelitian ini peneliti ingin mengetahui bagaimana kinerja guru SD khususnya di Kecamatan Ngawen Tahun Pelajaran 2019/2020, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Kinerja Guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Ngawen Kabupaten Klaten Tahun Pelajaran 2019/2020.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja guru PNS dan guru honorer di Sekolah Dasar se-Kecamatan Ngawen Kabupaten Klaten Tahun Pelajaran 2019/2020?
2. Apakah ada perbedaan yang signifikan antara kinerja guru PNS dan guru honorer di SD se-Kecamatan Ngawen Kabupaten Klaten Tahun Pelajaran 2019/2020?

## **C. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini pada umumnya mempunyai karakteristik yang sama dengan penelitian terdahulu. Adapun penelitian yang relevan dengan kinerja guru SD se-Kecamatan Ngawen diantaranya:

1. Penelitian Rhestya Mahendra (2019) dengan judul 'Pengaruh Kesenjangan Gaji Guru PNS dan Guru Honorer Terhadap Kinerja Guru SD Negeri 3 Palar Kecamatan Trucuk Klaten Tahun Pelajaran 2018/2019'. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesenjangan gaji guru PNS dengan guru honorer tidak mempengaruhi kinerja guru secara signifikan. Adapun persamaan penelitian yang dilakukan peneliti terdapat pada subjek penelitian yaitu guru PNS dan

guru honorer. Sedangkan perbedaannya terdapat pada jenis penelitian dan lokasi penelitiannya. penelitian tersebut menggunakan jenis penelitian kuantitatif eksperimen dengan lokasi penelitian di SDN 3 Palar Kecamatan Trucuk, sedangkan peneliti menggunakan penelitian kuantitatif komparatif dengan lokasi penelitian di SD se-Kecamatan Ngawen.

2. Penelitian Faizal Chan, dkk. (2019) dengan judul ‘Gaya Mengajar Guru PNS dan Honorer di Sekolah Dasar Negeri 55/I Sridadi, Jambi’. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan gaya mengajar guru PNS dan honorer di SD Negeri 55/I Sridadi pada tahun ajaran 2019/2020. Adapun persamaan penelitian yang dilakukan peneliti terdapat pada subjek penelitian yaitu sama-sama meneliti guru berdasarkan status kepegawaian PNS dan honorer. Sedangkan perbedaannya terdapat pada metode penelitian, fokus permasalahan dan lokasi penelitiannya. Faizal Chan, dkk. menggunakan metode penelitian kualitatif dan melakukan fokus pada bagaimana gaya mengajar guru dengan lokasi penelitian di SD Negeri 55/I Sridadi Kota Jambi, sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dan berfokus pada kinerja guru dengan lokasi penelitian di SD se-Kecamatan Ngawen Kabupaten Klaten.
3. Penelitian Safitri Maya Nastiti (2016) dengan judul ‘Perbedaan Kinerja Guru Berdasarkan Status Kepegawaian PNS dan Non PNS di SMA Negeri se-Kabupaten Rembang’. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja antara guru PNS dan non PNS di SMA Negeri se-Kabupaten Rembang. Adapun persamaannya terdapat pada subjek penelitian dan metode penelitian yaitu sama-sama meneliti guru berdasarkan status kepegawaian PNS

dan non PNS (honorar) dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terdapat pada fokus permasalahan dan lokasi penelitiannya, penelitian tersebut berfokus pada perbedaan kinerja guru di tingkat SMA Negeri dan lokasi ini peneliti melakukan di SMA Negeri se-Kabupaten Rembang, sedangkan peneliti berfokus pada perbedaan kinerja guru di tingkat SD dan Lokasi penelitian di SD se-Kecamatan Ngawen.

4. Penelitian Amiartuti Kusumaningtyas & Endang Setyawati (2015) dengan judul 'Teacher Performance of The State Vocational High School Teachers in Surabaya'. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru, kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Surabaya. Adapun persamaan penelitian yang dilakukan peneliti terdapat pada fokus penelitian yaitu tentang kinerja guru. Perbedaannya terdapat pada subjek penelitian dan lokasi penelitian. Subjek penelitian tersebut yaitu guru SMK dengan lokasi penelitian di SMK se-Surabaya. Sedangkan subjek penelitian yang peneliti lakukan yaitu guru SD dengan lokasi penelitian di SD se-Kecamatan Ngawen.
5. Penelitian Sri Wahyuningsih & Eko Wibowo (2011) dengan judul 'Perbedaan Motivasi Kerja Guru PNS dan Non PNS Dilihat dari Kepemimpinan, Kepuasan Gaji dan Lingkungan Kerja'. Hasil penelitian adalah terdapat perbedaan motivasi kerja guru PNS dan non PNS diketahui dari rata-rata motivasi kerja guru PNS lebih tinggi dibandingkan motivasi kerja guru non PNS ditinjau dari kepemimpinan, kepuasan gaji, dan lingkungan kerja. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa rata-rata nilai motivasi kerja guru PNS lebih besar daripada non PNS. Dalam penelitian tersebut terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian yang dilakukan Wahyuningsih & Widodo dengan penelitian yang peneliti lakukan. Persamaan terdapat pada subjek penelitian yaitu guru PNS dan non PNS (Honorar), sedangkan perbedaannya terdapat pada fokus penelitiannya. Wahyuningsih, S & Widodo berfokus pada motivasi kerja guru dan peneliti berfokus pada kinerja guru.

6. Penelitian Akmaluddin (2010) dengan judul 'Perbandingan Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil dan Honorar di SMAN 1 Tambang Kabupaten Kampar'. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja guru PNS dan honorar di SMAN 1 Tambang Kabupaten Kampar. Persamaan penelitian, sama-sama meneliti tentang kinerja guru PNS dan honorar. Perbedaannya terdapat pada tingkatan sekolah yang diteliti yaitu Akmaluddin melakukan penelitian di SMAN 1 Tambang dan peneliti melakukan penelitian di SD se-Kecamatan Ngawen.

Berdasarkan berbagai perbedaan dan persamaan penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian mengenai kinerja guru sekolah dasar se-Kecamatan Ngawen dapat dipertanggung jawabkan keaslian penelitiannya.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan kinerja guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Ngawen Kabupaten Klaten Tahun Pelajaran 2019/2020.
2. Untuk mengetahui perbedaan antara kinerja guru PNS dan guru honorar di SD se-Kecamatan Ngawen Kabupaten Klaten Tahun Pelajaran 2019/2020.



## **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Untuk memperdalam dan memperluas ilmu pengetahuan terutama di bidang ilmu pendidikan dan ilmu pengetahuan lainnya.
- b. Sebagai bahan atau bacaan di bidang ilmu pendidikan dan pengembangan bagi penelitian berikutnya.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Kepala Sekolah

Dapat memberi masukan bagi kepala sekolah untuk memperbaiki layanan supervisi guna untuk meningkatkan kinerja guru.

- b. Bagi Guru

Dapat menjadi masukan bagi guru untuk memperbaiki kinerjanya dan memberi motivasi kepada guru dalam menjalankan kewajiban masing-masing.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Ngawen Kabupaten Klaten Tahun Pelajaran 2019/2020 sebagian besar (94,1%) termasuk dalam kategori tinggi dan sisanya (5,9%) dalam kategori sedang.
2. Tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja guru PNS dan guru honorer di SD se-Kecamatan Ngawen Kabupaten Klaten Tahun Pelajaran 2019/2020. Hal ini dibuktikan dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,973 yang lebih besar dari 0,05 sehingga  $H_0$  diterima.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti memberikan saran agar kiranya bermanfaat bagi para guru di Sekolah Dasar se-Kecamatan Ngawen Kabupaten Klaten. Adapun sarannya sebagai berikut:

1. Karena kinerja guru sudah berada dalam kategori tinggi, diharapkan guru dapat mempertahankan dan sedapat mungkin meningkatkan kinerja guru tersebut.
2. Karena tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja guru PNS dan guru honorer, sedapat mungkin diberikan kesempatan yang sama bagi guru PNS dan guru honorer untuk meningkatkan kariernya dalam upaya meningkatkan kinerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akmaluddin. 2010. Perbandingan Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil dan Honorer di SMAN 1 Tambang. *Skripsi*. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Diperoleh tanggal 15 Januari 2020 dari [http://repository.uin-suska.ac.id/11444/1/2010\\_2010231KI.pdf](http://repository.uin-suska.ac.id/11444/1/2010_2010231KI.pdf)
- Ananda, Rusydi & Fadhli, Muhammad. 2018. *Statistik Pendidikan Teori dan Praktik dalam Pendidikan*. Medan: CV. Widya Puspita.
- Arifin, Zainal. 2012. *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Chan Faizan, dkk. 2019. Gaya Mengajar Guru PNS dan Honorer di Sekolah Dasar Negeri 55/I Sridadi, Jambi. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Pembelajaran Sekolah Dasar*. 3 (1). 34-41. Diperoleh tanggal 15 Januari 2020 dari <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jippsd/article/download/106196/102377>
- Dapodikdasmen. 2020. Data Pokok Pendidikan Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Tersedia: <https://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id/sp/3/031012>. Diakses pada April 2020 pukul 10.10
- Husien, Latifah. 2017. *Profesi Keguruan Menjadi Guru Profesional*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru Press.
- Kumparan. 2019. *Yang Perlu Kamu Ketahui tentang Gaji PNS*. Tersedia: <https://kumparan.com/kumparanbisnis/yang-perlu-kamu-ketahui-tentang-gaji-pns-1549242551597150750>. Diakses pada Desember 2019 pukul 19:30 WIB.
- Kusumaningtyas, Amiartuti & Endang Setyawati. 2015. Teacher Performance of The State Vocational High School Teachers in Surabaya. *International Journal of Evaluation and Research in Education*. 4 (2). 76-83. Diperoleh tanggal 04 Juni 2020 dari <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1091687.pdf>
- Madjid, Abd. 2016. *Pengembangan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Mathis dan Jackson, RL. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Penerbit PT. Salemba Empat.
- Nastiti, Safitri M. 2016. Perbedaan Kinerja Guru Berdasarkan Status Kepegawaian PNS dan Non PNS di SMA Negeri Se-Kabupaten Rembang. *Skripsi*. Semarang: Jurusan Pendidikan Sosiologi Dan Antropologi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang. Diperoleh tanggal 15 Januari 2020 dari <http://lib.unnes.ac.id/29068/1/3401412144.pdf>
- Nuraidah. 2013. Kompetensi Profesional Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Sei Agul Medan. *Tesis*. Medan:

- Program Pascasarjana IAIN Sumatera Utara Medan. Diperoleh tanggal 19 Januari 2020 dari <http://repository.uinsu.ac.id/1678/1/TEISIS%20Nuraida.pdf>
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri.
- Priansa, Donni J. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Rachmawati, Titik & Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesional Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Vardella, Rhestya M. 2019. Pengaruh Kesenjangan Gaji Guru PNS dan Guru Honorer Terhadap Kinerja Guru SD Negeri 3 Palar Kecamatan Trucuk Klaten Tahun Pelajaran 2018/2019. *Skripsi*. Klaten: Universitas Widya Dharma Klaten.
- Sanjaya, Wina. 2008. *Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran*. Bandung: PT. Fajar Interpratama.
- Sardiman A. M. 2014. *Interaksi Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Srinalia. 2015. Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru dan Korelasinya Terhadap Pembinaan Siswa: Studi kasus di SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Didaktika*. 15 (2). 193-207. Diperoleh tanggal 14 Mei 2020 dari <https://media.neliti.com/media/publications/83154-ID-faktor-faktor-penyebab-rendahnya-kinerja.pdf>
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada (Rajawali Pres).
- Susanto, Ahmad. 2013. *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Prenada Media (Kencana).
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Wahyuningsih, S. & Wibowo, E. 2011. perbedaan motivasi kerja guru PNS dan non PNS dilihat dari kepemimpinan, kepuasan gaji dan lingkungan kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. 5 (2). 89-99. Diperoleh tanggal 14 Mei 2020 dari <https://s.id/oxY9C>
- Wicaksono, Agus P. 2013. *Penilaian Kinerja Pegawai, Suatu Tinjauan*. Tersedia: <https://aguspurwowicaksono.wordpress.com/category/manajemen/>. diakses pada Januari 2020 pukul 09.20 WIB.
- Wikipedia. 2019. *Guru*. Tersedia: <https://id.wikipedia.org/wiki/Guru>. diakses pada Januari 2020 pukul 18.30 WIB.

Yamin, M. & Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada (GP Press).

Yunus, Syarif. 2018. *Guru atau Kurikulum; Titik Urgen Kualitas Pendidikan Indonesia?*. Tersedia: <https://kumparan.com/syarif-yunus/guru-atau-kurikulum-titik-urgan-kualitas-pendidikan-indonesia>. diakses pada Desember 2019 pukul 13.00 WIB.