

ANALISIS KINERJA GURU HONORER DI MA NURUL IMAN

Oleh

Ririn Rustini¹, Dede Jaelani²^{1,2}Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Teknologi DigitalEmail: ¹ririn10121602@digitechuniversity.ac.id, ²dedejaelani@digitechuniversity.ac.id

Abstrak

Banyaknya guru honorer yang hadir setelah kebijakan penghapusan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada para guru yang sudah mengabdikan lama dalam dunia pendidikan. Hal ini disebabkan oleh kinerja guru honorer yang kurang optimal akibat rendahnya gaji atau upah yang tidak sebanding dengan dedikasi dan pengabdian mereka dalam mengajar untuk negeri ini. Di sekolah MA Nurul Iman para guru honorer di analisa terkait kinerja dalam melakukan proses pembelajaran. Hal yang dapat di analisa tersebut terkait dengan faktor pendukung dan hambatan yang bisa menjadi berhubungan terhadap kinerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif dengan alasan karena peneliti telah memiliki definisi yang jelas tentang subyek penelitian dalam menggali informasi yang dibutuhkan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan juga menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini guru honorer di MA Nurul Iman memiliki kinerja yang cukup baik untuk melakukan proses pembelajaran kepada para siswanya. Para guru selalu memiliki cara untuk membuat muridnya paham dengan pelajaran yang disampaikan. Faktor hambatan yang ada untuk para guru honorer merupakan kurangnya gaji atau tunjangan yang bisa menjadi motivasi guru tersebut berkurang. Faktor pendukung terhadap kinerja guru tersebut yaitu dengan media alat dalam melaksanakan pembelajaran yang lengkap.

Kata Kunci: Guru Honorer, Kinerja, Pembelajaran, Faktor pendukung, Faktor hambatan
PENDAHULUAN

Banyaknya guru honorer yang hadir setelah kebijakan penghapusan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada para guru yang sudah mengabdikan lama dalam dunia pendidikan. Hal ini disebabkan oleh kinerja para guru honorer yang kurang kompeten disebabkan rendahnya gaji atau upah yang diberikan tidak sebanding dengan dedikasi dan pengabdian mereka dalam mengajar untuk negeri ini. Dalam kondisi ini harusnya menjadi perhatian khusus bagi pemerintah, dalam melihat peran penting seorang guru terhadap kemajuan negeri. Oleh karena itu, diharapkan adanya kebijakan yang lebih adil bagi para guru, tanpa adanya diskriminasi dalam sistem penggolongan tenaga pendidik di dalam negeri ini. Maka dari itu para guru harus bisa paham terhadap tujuan pendidikan saat ini untuk bisa menyikapi dan mengambil tindakan dalam mengajar untuk

bisa mengarahkan para tujuan pendidikan yang telah dirumuskan (Agustin, 2021)..

Guru adalah suatu profesi yang penting di dalam dunia pendidikan. Guru juga merupakan peran strategis dalam memegang sektor pendidikan untuk bisa melangsungkan generasi masa depan bagi bangsa dan negara. Salah satu indikator suatu bangsa / negara dapat dikatakan berhasil atau maju dilihat dari tingkat pendidikan masyarakat dari bangsa / negara tersebut. Guru profesional memiliki peran krusial untuk menentukan kualitas dari pendidikan dikarenakan hal tersebut guru yang secara langsung mengajarkan kepada para anak - anak. Peran serta sikap guru dalam menyampaikan ilmu pengetahuan dan teknologi, menanamkan nilai-nilai moral, serta memberikan keteladanan menjadi sumber inspirasi bagi peserta didik dan menjadikannya

sebagai figur panutan di masa depan. Mengingat besarnya peran guru, diperlukan tenaga pendidik yang menguasai teknologi informasi agar dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman (Yuliansyah et al., 2021).

Guru honorer merupakan tenaga pendidik merupakan guru yang diangkat oleh pegawai negeri sipil untuk bisa menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik, dan gajinya pun dari pendapatan daerah. Namun, banyak guru honorer merasa perlakuannya kurang adil karena gaji yang mereka terima jauh lebih rendah dibandingkan dengan guru PNS, meskipun memiliki sistem kerja dan beban tugas yang sama

Gaji yang rendah dapat berdampak pada menurunnya kinerja seseorang. Meskipun beban tugas dan jam kerja yang sama, ketidakseimbangan antara upah yang diterima dan tanggung jawab yang dijalankan dapat memengaruhi semangat kerja. Selain itu, kinerja guru banyak dipengaruhi oleh faktor lain jadi tidak hanya faktor gaji. Beberapa faktor yang berperan dalam menentukan kinerja guru antara lain etos kerja, standar kinerja, motivasi, lingkungan kerja, serta kedisiplinan. Gaji honorer yang terbatas bisa untuk menjadi faktor – faktor yang mempengaruhi buruknya kinerjanya (Peri, 2018).

Kinerja merupakan sebuah hasil pada seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, hal tersebut dapat diukur berdasarkan aspek kualitas maupun kuantitas. Dalam konteks tenaga pendidik honorer, karakteristik pekerjaan mereka berhubungan dengan persepsi dan penilaian terhadap tugas yang mereka ambil pada ruang lingkup pekerjaannya. Setiap guru akan melaksanakan evaluasi pada saat selesai melakukan pembelajaran untuk mempertimbangkan apakah tugas yang dilakukan sesuai dengan harapan mereka.

Di MA Nurul Iman, berdasarkan hasil wawancara dalam penelitian kualitatif, ditemukan bahwa gaji merupakan faktor yang bisa untuk menghambat terhadap kinerja. Hal

tersebut jadi hambatan karena realisasinya manusia pasti memiliki berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi. Tidak hanya guru, tetapi semua pekerja di berbagai profesi tentu mengharapkan gaji yang layak sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan mereka serta untuk mencukupi kebutuhan hidup. Berdasarkan hasil wawancara serta berbagai hal yang terjadi terhadap para guru, khususnya guru honorer yang ada di Madrasah Aliyah (MA) tersebut, akhirnya bisa untuk melakukan tugasnya dengan kesepakatan gaji yang telah diperbarui. Selain itu, tidak dapat disangkal bahwa besaran gaji seorang pekerja berpengaruh terhadap tingkat konsistensinya dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, aspek kompensasi perlu mendapat perhatian dalam setiap jenis pekerjaan.

Kinerja guru dapat dilihat dari kedisiplinannya dalam hadir tepat waktu di sekolah serta dalam melaksanakan tugas mengajar di kelas. Selain itu, kinerja guru juga tercermin dalam cara mereka menyusun dan merancang kegiatan pembelajaran, termasuk perencanaan pembelajaran, prosedur pelaksanaan, serta interaksi dan hubungan interpersonal dalam lingkungan pendidikan. Untuk membuktikan apakah guru pasca mutasi dapat mengupayakan kinerja yang baik, maka perlu dilakukan penelitian. Pada latar belakang tersebut maka peneliti akan mengambil judul "**Analisis kinerja guru honorer di MA Nurul Iman**". Untuk menindak lanjuti proses permasalahan yang sedang terjadi.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Manajemen merupakan suatu ilmu dan seni dalam mengelola proses pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut George R. (2020), manajemen adalah serangkaian kegiatan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilaksanakan untuk

mencapai tujuan yang telah ditentukan, dengan memanfaatkan SDM dan sumber daya lainnya.

Selain itu, manajemen juga dipahami sebagai ilmu dan seni untuk membuat orang lain bersedia dan termotivasi bekerja demi mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Oleh karena itu, manajemen membutuhkan dasar pengetahuan yang kuat, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, serta sumber daya manusia yang ada, serta kemampuan untuk merencanakan cara yang tepat dalam melaksanakan kegiatan yang saling terhubung untuk mencapai tujuan tersebut. Secara esensial, kegiatan manusia pada umumnya adalah mengelola (*managing*), yang membutuhkan seni dalam memotivasi orang agar mereka bersedia bekerja untuk tujuan bersama.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka Panjang.

Dengan mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien, lembaga Pendidikan dapat menciptakan lingkungan belajar yang dinamis, berdaya saing, dan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan dan tantangan zaman. Dengan demikian, manajemen SDM pendidikan tidak hanya menjadi kunci keberhasilan operasional

Lembaga pendidikan, tetapi juga menjadi faktor penentu dalam mencapai tujuan-tujuan Pendidikan yang lebih luas, seperti meningkatkan mutu pendidikan, menciptakan keunggulan kompetitif, dan memajukan pembangunan manusia secara keseluruhan.

Manajemen sumber daya manusia menurut Edison Emron, (2020) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Ruang lingkup dari manajemen SDM pendidikan mencakup berbagai aspek, mulai dari perencanaan kebutuhan SDM, rekrutmen dan seleksi, pengembangan karyawan, pengelolaan kinerja, hingga manajemen kompensasi dan insentif. Selain itu, manajemen SDM pendidikan juga melibatkan aspek-aspek yang bersifat lebih spesifik, seperti manajemen konflik, pengelolaan perubahan, pemecahan masalah, serta pengembangan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan pembelajaran berkelanjutan. Dalam konteks pendidikan, manajemen SDM memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, baik itu dari segi akademis maupun non-akademis.

Kinerja Guru

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 Tahun 2007, kinerja guru didefinisikan sebagai pencapaian dalam melakukan pembelajaran yang diperoleh dari berbagai kegiatan tersebut dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Secara nyata, kinerja tersebut merupakan bentuk tanggung jawab dan konsekuensi logis dari peran guru sebagai tenaga pendidik yang profesional dalam bidang pendidikan.

kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan pada saat melakukan proses belajar mengajar dan bertanggung jawab terhadap tugasnya. Kinerja bisa dinilai baik ketika tujuan yang ditetapkan sesuai dengan hasilnya.

Kinerja guru memiliki karakteristik yang dapat dinilai berdasarkan kriteria kompetensi yang sesuai dengan masing-masing guru. Perilaku kerja ini mencakup berbagai aktivitas yang dilakukan guru dalam proses pembelajaran, seperti perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran, serta membina hubungan interpersonal dengan siswa.

Menurut Asterina dan Sukoco (2019), kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang meliputi aspek perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kondisi kelas yang optimal, pengendalian situasi pembelajaran yang efektif, serta penilaian hasil belajar. Sementara itu, Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa dalam konteks profesi guru, kinerja merujuk pada perilaku nyata yang ditunjukkan oleh guru saat mengajar siswa. Kinerja guru diukur dari seberapa baik kemampuan guru dalam menguasai kompetensi yang dibutuhkan.

Kinerja guru mencerminkan hasil kerja dilakukan di sekolah, sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Tugas utama seorang guru meliputi perencanaan, pengelolaan, serta pengadministrasian pembelajaran, termasuk dalam pelaksanaan belajar mengajar. Beberapa aspek yang memiliki kaitan dengan kinerja guru yaitu kualitas kerja, waktu, inisiatif, kemampuan kerja, dan komunikasi. Kualitas kerja seorang guru dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator, seperti perencanaan program pengajaran yang tepat, evaluasi hasil belajar, ketelitian dalam menyampaikan materi, serta penerapan hasil penelitian dalam proses pembelajaran.

Faktor Penghambat dan Pendukung Kinerja Guru

1. Standar Kinerja Guru

Standar kinerja perlu dirumuskan sebagai pedoman untuk membandingkan hasil yang dicapai dengan harapan yang

ditetapkan. Kualitas kinerja mencerminkan perilaku atau aktivitas yang dilakukan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

2. Kedisiplinan

Menurut Ondi Saondi dan Haris Suherman dalam buku etika profesi, yang mengutip pendapat The Liang Gie, disiplin diartikan sebagai suatu kondisi tertib di mana individu dalam suatu organisasi menaati aturan yang telah disepakati dan melaksanakannya dengan sukarela tanpa merasa terpaksa. Kedisiplinan penting untuk dijalankan karena terdapat tugas dan tanggung jawab masing – masing setiap orang.

3. Etos Kerja Guru

Etos kerja merupakan penilaian terhadap guru yang memiliki semangat dalam menjalankan tugasnya. Para guru biasanya memiliki tingkat etos kerja yang berbeda-beda. Guru dengan etos kerja yang tinggi cenderung lebih total dalam menjalankan tugasnya dan lebih mudah mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

4. Gaji

Faktor penghasilan merupakan aspek penting yang berpengaruh terhadap kinerja seorang pekerja. Banyak pihak menyadari bahwa dalam hal gaji memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja para guru. Menurut Mangkuprawira (2021), gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi utama yang diberikan terhadap karyawan, bertujuan dalam memenuhi kebutuhan mereka dan keluarganya serta memotivasi agar tetap produktif.

5. Motivasi kerja guru

Motivasi kerja merupakan hal yang timbul terhadap diri sendiri yang membuat terjadinya dorongan pada guru. Motivasi kerja adalah dorongan terhadap seseorang untuk menjalankan tugas dengan baik. Dalam mencapai sasaran

keberhasilan kinerja. Motivasi yang paling baik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri untuk berkembang dan menjadi lebih baik.

6. Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merujuk pada situasi atau kondisi di tempat kerja, baik dari segi fisik maupun psikologis, yang dapat memengaruhi suasana hati para pekerja. Aspek-aspek yang termasuk dalam lingkungan kerja meliputi fasilitas, tata ruang, kenyamanan, hubungan antar rekan kerja, serta kebebasan dalam berkreasi. Maka dari itu, lingkungan kerja memiliki peran untuk pencapaian dari kinerja, karena faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi cara guru menjalankan tugas, kondisi kerja, serta hasil yang dicapai.

7. Dukungan yang diterima.

Perasaan positif, rasa suka, kepercayaan, serta perhatian dari orang-orang yang memiliki peran penting dalam kehidupan individu, termasuk pengakuan, kepercayaan, dan dukungan langsung dalam berbagai bentuk, dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan dan motivasi seseorang.

Indikator Kinerja guru

Menurut Wahyudi (2020) Wahyudi menekankan bahwa kinerja guru mencakup efektivitas guru dalam mengimplementasikan Kurikulum 2013 di Indonesia. Guru perlu menguasai teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk mendukung pembelajaran berbasis teknologi. Berikut merupakan indikator untuk kinerja guru:

1. Kemampuan Menyusun rencana pembelajaran
2. kemampuan melaksanakan pembelajaran
3. Kemampuan membangun hubungan dengan siswa
4. Mengembangkan Kompetensi sosial

5. Penilaian dan evaluasi hasil pembelajaran

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menerapkan jenis penelitian kualitatif, yang digunakan untuk mengkaji suatu objek dalam kondisi alamiah dengan peneliti sebagai instrumen utama. Pendekatan yang dilakukan yaitu dengan deskriptif yang dimana untuk memperoleh data yang akurat. Data yang diperoleh bersifat kualitatif dan dianalisis secara induktif, dengan tujuan memahami makna, mengungkap keunikan, membangun fenomena, serta merumuskan hipotesis.

Pemilihan metode penelitian deskriptif kualitatif didasarkan pada kejelasan definisi mengenai subjek penelitian sehingga memudahkan dalam mendapatkan informasi yang diperlukan. Dalam penelitian kualitatif, data yang dikumpulkan harus akurat dan mencerminkan keadaan sebenarnya, bukan sekadar apa yang terlihat atau terdengar, tetapi juga makna yang terkandung di dalamnya. Untuk memperoleh data yang akurat, memerlukan banyak sumber data dan teknik dalam melakukan pengumpulan data. Jika data yang didapat masih meragukan dan belum dapat dipastikan, maka penelitian harus dilanjutkan lagi. Oleh karena itu, teknik triangulasi digunakan sebagai pendekatan dalam pengumpulan data, yakni dengan mengombinasikan berbagai sumber dan teknik secara simultan guna memperoleh data yang lebih valid..

Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam pengumpulan data merupakan aspek cara pengambilan data yang memiliki tujuan untuk bisa mendapatkan data yang akurat dan relevan. Tanpa memahami teknik yang tepat, peneliti tidak akan dapat mengumpulkan data yang bisa untuk memenuhi standar dari kebutuhan. Adapun beberapa teknik dalam melakukan pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2021), wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan bertanya langsung kepada responden guna memperoleh data yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Wawancara ini dapat dilakukan dalam bentuk terstruktur, tidak terstruktur, maupun semi-terstruktur.

2. Observasi

Observasi merupakan cara dimana mengumpulkan data dengan mengamati dan meninjau secara cermat terhadap variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2021), observasi dimana salah satu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati langsung aktivitas subjek penelitian dalam lingkungan atau kondisi alamiah tanpa adanya intervensi dari peneliti.

3. Dokumentasi

Pengumpulan data dilakukan dengan menghimpun berbagai informasi yang berkaitan dengan variabel penelitian, baik dalam bentuk dokumen, lokasi, maupun waktu pelaksanaan. Menurut Sugiyono (2021), dokumentasi ini teknik pengumpulan data dengan mencari informasi pada variabel penelitian dalam bentuk catatan, laporan, foto, atau dokumen lain yang mendukung penelitian..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian yang sudah dilakukan tentang analisis kinerja guru honorer di MA Nurul Iman dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang pelaksanaan kinerja guru honorer di MA Nurul Iman..

Kemampuan Menyusun Rencana Pembelajaran

Berdasarkan pada hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan kepada guru honorer di MA Nurul Iman, ditemukan setiap guru selalu melakukan persiapan terkait dengan perangkat pembelajaran sebelum melakukan

kegiatan pembelajaran. Hal tersebut dapat dilihat dari persiapan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), media dan metode yang akan digunakan, sumber belajar, alat bantu, serta perencanaan penilaian. Temuan ini didukung oleh hasil wawancara serta bukti fisik yang ditemukan. Seorang guru dikatakan profesional tidak hanya berdasarkan kemampuannya dalam mengajar, tetapi juga dalam menyusun dan mengelola perangkat pembelajaran serta mengelola kelas secara efektif. Hasil wawancara dari peneliti terkait rencana pembelajaran yang dilakukan kepada guru yaitu sebagai berikut:

“Menyusun rencana pembelajaran sangat penting karena menjadi pedoman dalam proses mengajar di kelas. Rencana pembelajaran membantu saya memastikan bahwa setiap kegiatan belajar mengajar berjalan terarah, sesuai tujuan kurikulum, dan memenuhi kebutuhan siswa. Selain itu, rencana pembelajaran juga berfungsi untuk mengukur sejauh mana pencapaian kompetensi siswa”.

Maka bisa dihasilkan arti dalam menyusun rencana pembelajaran guru juga ada keterbatasan waktu untuk menyusun rencana yang detail, terutama jika harus mengakomodasi kebutuhan siswa yang beragam. Selain itu, terkadang sulit untuk menemukan sumber belajar atau media pembelajaran yang tepat. Namun, saya berusaha mengatasi hal ini dengan memanfaatkan teknologi dan berkolaborasi dengan rekan-rekan guru. Hal tersebut bisa dibenarkan oleh pihak kepala sekolah terkait dengan rencana pembelajaran yang dilakukan oleh guru yaitu sebagai berikut:

“Saya rasa peningkatan kapasitas guru dalam menyusun rencana pembelajaran bisa dicapai melalui penguatan pelatihan yang berbasis pada praktik nyata. Kami bisa mengundang pakar pendidikan untuk memberikan pelatihan langsung, serta membuat forum diskusi di antara guru untuk berbagi pengalaman dan solusi”

Berdasarkan penelitian dari Christin Natalita Ginting (2022) bahwa setiap guru dalam merencanakan untuk pembelajaran harus mempersiapkan dari ketersediaan perangkat yang akan diperlukan. Media dalam pembelajaran selalu disediakan oleh guru untuk melangsungkan kegiatan pembelajaran.

Kemampuan Melaksanakan Pembelajaran

Seorang guru tentu berupaya memberikan ilmu terbaik kepada peserta didiknya. Dalam proses pembelajaran, berbagai persiapan dilakukan, mulai dari penyusunan perangkat mengajar hingga kesiapan fisik dan mental guna mendukung kelancaran kegiatan pembelajaran.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Januari 2025 dengan salah satu guru MA Nurul Iman bahwa komunikasi yang baik dan aturan kelas yang jelas sangat penting untuk menciptakan suasana belajar yang kondusif. Bisa membangun hubungan yang positif dengan siswa dengan memberikan apresiasi atas perilaku baik dan memotivasi mereka untuk berpartisipasi aktif. Selain itu, memastikan bahwa lingkungan fisik kelas mendukung, seperti pengaturan tempat duduk yang fleksibel dan penggunaan alat bantu visual untuk memperjelas materi. Pada wawancara yang sudah dilakukan pada salah seorang murid dari MA Nurul iman yaitu sebagai berikut:

“saya merasa cara guru melaksanakan itu penuh perkembangan yang membuat suasana kelas menjadi terasa nyaman. Salah satu cara mengajarkan dengan menggunakan media visual atau alat bantu seperti video, gambar, dan diagram sangat membantu. Misalnya, saat pelajaran IPA, guru menunjukkan gambar-gambar tentang proses-proses alam yang membuat saya lebih mudah mengerti. Selain itu, dia juga sering memberikan tugas kelompok, jadi kami bisa belajar bersama teman-teman”.

Dalam melaksanakan pembelajaran selalu memulai dengan memahami kebutuhan siswa melalui asesmen awal, baik secara akademis maupun sosial-emosional.

Kemudian, menyusun rencana pembelajaran berbasis diferensiasi, di mana materi dan metode disesuaikan dengan kemampuan, gaya belajar, dan minat siswa. Dan juga memanfaatkan teknologi dan sumber belajar kreatif untuk memastikan bahwa pembelajaran lebih menarik dan relevan.

Kemampuan Membangun Hubungan Dengan Siswa

Setiap guru harus mampu berkomunikasi dengan baik dan memiliki rasa empati terhadap siswanya untuk memberikan lingkungan belajar yang nyaman. Hal ini mencakup kemampuan mendengarkan siswa, memberikan penjelasan yang mudah dipahami, serta menyampaikan arahan atau masukan dengan cara yang membangun. Hasil wawancara dari peneliti terkait membuat hubungan dengan komunikasi yaitu sebagai berikut:

“Saya percaya bahwa komunikasi yang baik dan aturan kelas yang jelas sangat penting untuk menciptakan suasana belajar yang kondusif. Saya membangun hubungan yang positif dengan siswa dengan memberikan apresiasi atas perilaku baik dan memotivasi mereka untuk berpartisipasi aktif. Selain itu, saya memastikan bahwa lingkungan fisik kelas mendukung, seperti pengaturan tempat duduk yang fleksibel dan penggunaan alat bantu visual untuk memperjelas materi”.

Hal tersebut ditanyakan juga terhadap salah seorang siswanya terkait hubungan yang terjadi antara guru dan siswanya yaitu sebagai berikut:

“Saya merasa sangat nyaman. Guru saya selalu membuka kesempatan bagi kami untuk bertanya dan tidak pernah marah jika ada yang tidak tahu jawabannya. Dia selalu memberikan waktu bagi kami untuk berpikir dan memberikan penjelasan jika ada yang kesulitan. Saya juga suka karena dia tidak hanya berbicara di depan kelas, tapi sering berdiskusi dengan kami”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada guru MA Nurul iman dan muridnya bahwa Ada beberapa cara yang dilakukan oleh guru untuk

membangun hubungan dengan cara berkomunikasi. Pertama, saya berusaha untuk mengenal murid saya secara individu, seperti memahami minat, bakat, dan tantangan yang mereka hadapi. Kedua, saya selalu membuka komunikasi dua arah dengan memberikan mereka ruang untuk berbicara atau mengungkapkan pendapat. Ketiga, saya memastikan untuk bersikap adil dan konsisten dalam memberikan perlakuan serta perhatian kepada semua murid, tanpa memandang latar belakang mereka.

Mengembangkan Kompetensi Sosial

Guru bisa untuk membantu mengembangkan kompetensi terhadap siswa, baik secara verbal maupun non-verbal, sehingga menciptakan suasana pembelajaran yang inklusif dan kondusif. Sebagian besar siswa merasa dihargai, dipahami, dan nyaman dalam menyampaikan pendapatnya. Guru menunjukkan kemampuan adaptasi yang baik terhadap berbagai situasi di sekolah, seperti menghadapi perubahan kurikulum, teknologi pendidikan, atau kebutuhan siswa dari latar belakang yang beragam. Hasil wawancara dari peneliti terkait mengembangkan kompetensi sosial kepada guru yaitu sebagai berikut:

“Salah satu cara utama para guru ini dengan terus belajar dan introspeksi diri. Saya juga sering mengikuti pelatihan atau seminar tentang pengembangan soft skills. Selain itu, saya berusaha menjalin hubungan yang baik dengan semua pihak, mendengarkan masukan, dan mempraktikkan komunikasi asertif selain itu ada beberapa program seperti kegiatan ekstrakurikuler, kerja kelompok dalam pembelajaran, serta pelatihan keterampilan sosial melalui pelajaran Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan (PPKn). Kami juga mengadakan kegiatan berbasis komunitas seperti bakti sosial, yang mengajarkan siswa tentang empati dan kerja sama”.

Dari hasil wawancara tersebut membuat murid menjadi lebih bisa mengembangkan kompetensi sosial dari berbagai macam bidang sudah di sediakan oleh pihak sekolah.

Penilaian dan Evaluasi Hasil Pembelajaran

Hasil penelitian dan hasil wawancara dengan guru di MA Nurul Iman yang menjadi subjek penelitian menunjukkan bahwa evaluasi dalam pembelajaran sangat diperlukan pada semua mata pelajaran. Evaluasi pembelajaran bertujuan untuk menilai sejauh mana kemampuan siswa dalam memahami materi yang diajarkan, sekaligus menjadi indikator keberhasilan atau kegagalan proses pembelajaran di sekolah.

Evaluasi atau penilaian tercantum dalam RPP, mencakup teknik, bentuk, serta instrumen yang digunakan dalam pelaksanaannya.. Berdasarkan pengamatan peneliti terhadap pembelajaran di MA Nurul Iman, pada akhir pelajaran guru merangkum materi, melakukan evaluasi, dan memberikan tugas, baik yang terstruktur maupun tidak terstruktur. Menurut hasil dari wawancara guru honorer di MA Nurul Iman yang menjadi subjek penelitian menunjukkan bahwa evaluasi pembelajaran di MA Nurul Iman Yaitu sebagai berikut:

“Penilaian dan evaluasi sangat penting karena keduanya memberikan gambaran objektif tentang perkembangan peserta didik. Penilaian membantu guru memahami kekuatan dan kelemahan siswa, sedangkan evaluasi membantu guru menilai efektivitas strategi pembelajaran yang digunakan. Dengan demikian, keduanya menjadi dasar untuk perbaikan kurikulum, metode pembelajaran, dan intervensi yang diperlukan untuk mendukung siswa mencapai tujuan pembelajaran”.

Guru MA Nurul Iman juga menjelaskan bahwa Penilaian dan evaluasi hasil pembelajaran adalah proses sistematis untuk mengukur sejauh mana tujuan pembelajaran telah tercapai. Penilaian lebih berfokus pada pengumpulan informasi terkait perkembangan dan hasil belajar siswa, seperti melalui tes, tugas, atau observasi. Sementara itu, evaluasi mencakup interpretasi dari hasil penilaian untuk menentukan keberhasilan pembelajaran secara keseluruhan, termasuk pengambilan

keputusan tentang perbaikan proses pembelajaran.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Berdasarkan dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa guru honorer di MA Nurul Iman memiliki kinerja yang cukup baik untuk melakukan proses pembelajaran kepada para siswanya. Para guru selalu memiliki cara untuk membuat muridnya paham dengan pelajaran yang disampaikan. Kinerja guru yang terjadi sangat baik bisa bertanggung jawab terhadap apa yang menjadi pekerjaannya.
2. Faktor hambatan yang ada untuk para guru honorer merupakan kurangnya gaji atau tunjangan yang bisa menjadi motivasi guru tersebut berkurang. Motivasi guru sangat penting pada saat melakukan rencana pembelajaran. Maka dari itu tunjangan dan gaji honorer bisa menjadi salah satu hambatan yang ada pada saat ini terhadap kinerja guru.
3. Faktor pendukung terhadap kinerja guru tersebut yaitu dengan media alat dalam melaksanakan pembelajaran yang lengkap. Dalam melakukan pembelajaran para guru memiliki alat untuk menyampaikan materi yang bisa dipahami oleh siswa. Dengan peralatan tersebut guru bisa bebas untuk melakukan kreativitas dalam membuat metode pembelajaran yang menyenangkan sehingga siswa bisa memahami terkait dengan pembelajaran yang disampaikan.

Saran

1. Untuk para guru, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam meningkatkan kinerja dan menyelenggarakan pembelajaran sesuai harapan. Selain itu guru juga sebaiknya memiliki motivasi yang tinggi untuk

berpartisipasi dalam pelatihan atau program sekolah guna meningkatkan kualitas kinerjanya.

2. Bagi pihak sekolah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk melakukan perbaikan, terutama bagi guru yang belum mengoptimalkan kinerjanya dalam mengajar. Sekolah juga diharapkan dapat memberikan dukungan dan dorongan agar para guru tetap termotivasi dalam melaksanakan tugas mengajar mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Apandi, Idris dan Rosdianawati, Sri. 2017. Guru Profesional bukan Guru Abal-abal. Jogjakarta: Deepublish
- [2] Aprijon. 2014. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. Menara Riau : Jurnal Kewirausahaan, 13.(1)
- [3] Bungin, Burhan. 2017. Penelitian Kualitatif : Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial lainnya. Jakarta: Putra Grafika
- [4] Chotimah Husnul. 2008. Definisi Guru. Jakarta: Erlangga Darminto, Dwi Prastowo & Rifka Julianty. 2002. Analisis Laporan Keuangan : Konsep dan Manfaat. Yogyakarta: AMP-YKPN
- [5] Cristin natalita ginting. (2022). Analisis Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran. 1–17.
- [6] Dedy Mulyana. 2000. Ilmu Komunikasi, Pengantar. Bandung: Remaja. Rosadakarya Martinis Yamin dan Maisah. 2010. Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta: Gaung Persada
- [7] 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)
- [8] Deka & Fizi. (2024). Analisis Tingkat Gaji

- pada Kinerja Guru di MIS Muslimin Cihurang
- [9] 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)
- [10] Kamaludin & Fizi. (2024). Analisis Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran: Perencanaan, Pelaksanaan Dan Evaluasi Di Smp Negeri 2 Cipeundeuy Kabupaten Bandung Barat
- [11] Meichati, Siti. 1975. Pengantar Ilmu Pendidikan. Jogjakarta: FIP IKIP Miles, Matthew B and A Michael Huberman. 2005. Qualitative Data Analysis (terjemahan). Jakarta: UI Press
- [12] Moleong, Lexy.J. 2007. Metodologi penelitian kualitatif . Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- [13] Mulyasa, E. 2007. Menjadi Guru Profesional menciptakan Pembelajaran. Kreatif dan Menyenangkan. Bandung : Rosdakarya
- [14] Nursela, Desi. 2019. Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru Honor Sekolah Dasar di Kecamatan Batang Peranap Kabupaten Indragiri Hulu. JOM FISIP, 6.(1)
- [15] Prawirasentono, S. 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE
- Bima, K. (2021). Analisis Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Lambu Kabupaten Bima. 1–20.
- [16] Saeful & Resya. (2024). Analisis Motivasi Kinerja Guru Di Mi Cigintung Kabupaten Bandung Barat
- [17] Syafrudin, Ahmad 2015. Analisis Kinerja Guru SMKN 2 Pinrang. Jurnal. SMKN 2 Pinrang, 2.(1)
- [18] Syifa & Fizi. (2024). Analisis Kedisiplinan Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Di SMP Al-Ahyar Sukaratu
- [19] Suwarno, Wiji. 2019. Dasar-dasar Ilmu Pendidikan. Jogjakarta: AR-RUZZMEDIA.B. A. B., & Penelitian, A. P. (2015).Metodelogi Penelitian. 12–16.
- [20] Tabrani Rusyan, C. W. 2000. Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses BelajarMengajar. Bandung: Remaja Rosda Karya Bogdan, Robert dan Taylor. Pengantar Metode Penelitian Kualitatif. Terjemahan oleh Arief Ruchan. 1992. Surabaya: Usaha Nasional
- [21] Tendi & Dede. (2024). Analisis Disiplin Kerja Pada Peningkatan Kinerja Guru Di SDN Sukasari (Studi Di Desa Sukasari, Kecamatan Gunung Halu)