



## **PENINGKATAN KINERJA GURU HONORER MELALUI PELATIHAN LUARSEKOLAH SMPN 2 SEGERI**

**Ahmad Patta<sup>1</sup>, Rego Devilla<sup>2</sup>, Eka Apriyanti<sup>3</sup>, Muh Fhareza<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup>Pascasarjana STKIP-PI, Makassar, Indonesia

\* E-mail: [ahmadpatta20@gmail.com](mailto:ahmadpatta20@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian bertujuan mendeskripsikan peningkatan kinerja guru honorer melalui pelatihan luar sekolah SMPN 2 Sageri. Jenis penelitian adalah deskriptif kualitatif menggunakan pendekatan fenomenologis. Subjek penelitian kepala sekolah dan dua guru honorer. Pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Temuan penelitian ini menunjukan peningkatan kinerja guru honorer dengan memberikan ruang pada guru honorer supaya dapat berpartisipasi aktif dalam pelatihan luar sekolah, pemberian insentif bagi guru honorer yang berprestasi, dan melakukan musyawarah guru mata pelajaran. Pelatihan luar sekolah yang diikuti guru honorer diantaranya pendidikan profesi guru.

**Kata Kunci:** Strategi, Pemecah masalah, Kinerja Guru honorer

### **PENDAHULUAN**

Kinerja pengajar honorer sangat penting karena pendidik berkualitas mampu menciptakan pembelajaran yang berkualitas tinggi. Dalam skenario ini, guru sebagai pengemban fungsi utama dalam membentuk anak-anak di sekolah sehingga tumbuh nilai karakter yang dibutuhkan bangsa. Karena misi mereka mulia dan vital bagi pembangunan bangsa. Guru harus diberikan bantuan daripada aturan dalam membantu siswa yang mengalami kesulitan belajar waktu hampir habis untuk mengejar administrasi tanpa manfaat yang jelas (Agustin, 2021). Kinerja dapat dilihat dari hasil kerja seseorang, yang meliputi nilai kualitas dan kuantitas, serta dapat diartikan sebagai cerminan seorang pekerja dalam memenuhi persyaratan suatu pekerjaan sebagaimana dimaksud. Kuantitas pekerjaan menghasilkan volume atau kapasitas pekerjaan yang diselesaikan, sedangkan kualitas pekerjaan mengacu pada kepuasan sebagai manifestasi terpenuhinya harapan atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Hal ini mengandung pengertian bahwa kinerja diartikan sebagai efektifitas atau ketepatan kerja, sedangkan kuantitas pekerjaan menghasilkan volume atau kapasitas pekerjaan yang diselesaikan (Yuliansyah et al., 2021).

Guru honorer adalah guru yang diangkat oleh pegawai negeri sipil dalam menjalankan fungsi dan tanggungjawabnya dengan baik serta gajinya diperoleh dari pendapatan daerah (Fitria & Nio, 2020). Kemampuan serta gaji guru honorer yang terbatas merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi buruknya kinerjanya (Peri, 2018). Kondisi kerja yang sulit dan gaji guru honorer yang rendah menjadi isu utama yang harus diperhatikan sekolah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. (Foster, 2021) Selain itu, kepala sekolah dituntut untuk memenuhi hak guru honorer prestasi siswa menderita sebagai akibat dari dedikasi sekolah yang rendah.

Karakteristik pekerjaan guru honorer terkait dengan bagaimana mereka menilai tugas ditempat kerja. Guru mengevaluasi pekerjaannya dengan menentukan apakah sudah sesuai dengan keinginannya. Motivasi dan kepuasan kerja guru akan meningkat sebagai hasil dari karakteristik pekerjaan, yang akan meningkatkan kinerja. Sekolah dan guru mereka harus menyadari karakteristik pekerjaan yang dituntut dari mereka. Di SMPN 2 Sageri, karakteristik pekerjaan seorang guru. Karena sebagian guru belum bertanggung jawab atas pekerjaannya, seperti membuat RPP dengan meniru guru sekolah lain, tidak mampu mengoperasikan berbagai jenis media pembelajaran, dan tidak berani mengambil keputusan secara mandiri, seperti siswa tidur, guru belum mampu, memotivasi siswa dan menghidupkan suasana belajar di kelas. Jika dibiarkan, tidak ada waktu khusus bagi siswa untuk berkomunikasi dengan guru di luar jam pelajaran, tidak ada interaksi yang baik antar teman sekelas atau solidaritas sosial, dan tidak ada umpan balik guru terhadap proses pembelajaran dalam bentuk dorongan atau kritik. (Hartawi, 2017).

Menurut Rusdin (2017), pelatihan luar biasa adalah kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan praktis guna membantu kelancaran pelaksanaan tugas akibatnya, sekolah memberikan kemungkinan bagi guru yang tidak memenuhi kriteria minimal mengajar. Keterampilan dan kemampuan seorang guru dalam bidang pekerjaannya dapat ditingkatkan dengan pelatihan ini. Jenis pelatihan ini sangat penting untuk mengantisipasi kekurangan guru dengan kualifikasi yang diperlukan. Tentu saja, seorang guru menerima bekal untuk membantunya dalam tugasnya sebagai hasil dari pelatihan ini. Pelatihan seharusnya dapat meningkatkan kinerja guru, menurut Sinambe (2012). Banyak pelatihan yang membuang-buang uang dan berdampak negatif pada anggaran sekolah. Guru pergi ke pelatihan, tetapi

## PENINGKATAN KINERJA GURU HONORER MELALUI PELATIHAN LUARSEKOLAH SMPN 2 SEGERI

ketika dia kembali ke sekolah, dia melanjutkan kebiasaan lamanya dari sebelum pelatihan.

Keterbatasan penelitian sebelumnya tentang pengaruh kinerja guru honor, seperti penelitian Masnun (2018) tentang strategi peningkatan kinerja guru, adalah peneliti sebelumnya melihat kinerja guru secara umum daripada guru honorer. Sedangkan Yuastutik (2019) berfokus pada upaya peningkatan guru melalui pelatihan menggunakan metode picture plus untuk meningkatkan proses pembelajaran siswa sekolah dasar inklusi, penelitian sebelumnya melihat guru pada umumnya bukan guru honorer yang menjadi fokus masalah penelitian. Oleh karena itu, tujuan penelitian adalah mendeskripsikan peningkatan kinerja guru honorer melalui pelatihan luar sekolah SMP Negeri 2 Sageri.

### **METODE**

Penelitian dilaksanakan di SMP Negeri 2 Sageri Kabupaten Pangkep Sulawesi Selatan pada bulan Juni hingga Juli 2021. Jenis penelitian adalah deskriptif kualitatif dengan menggunakan pendekatan fenomenologis. Subjek penelitian adalah kepala sekolah dan dua orang guru honorer di SMP Negeri 2 Segeri. Narasumber yang dipilih merupakan orang yang diwawancarai yang mengetahui, memahami, dan mengalami masalah yang diajukan dalam penelitian ini, dimana penulis menggali informasi dari kepala sekolah mengenai strategi yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru honorer melalui pelatihan luar sekolah dan informan kedua adalah guru, untuk memperoleh informasi mengenai kondisi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran.

Prosedur pengembangan instrument merupakan langkah-langkah studi peneliti untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya terjadi. Akibatnya, peneliti membagi berbagai studi teoritis dan pendahuluan ke dalam desain penelitian di bawah ini, berikut:

#### **• Studi Teori**

Dalam kajian teoritis, tugas peneliti adalah mencari referensi yang relevan di perpustakaan dan diinternet, kemudian mengumpulkannya sesuai dengan tema penelitian.

### • Studi Pendahuluan

Peneliti melakukan penyelidikan pendahuluan dengan langsung mendatangi tempat penelitian dan melakukan pengamatan langsung serta mencatat hal-hal penting yang berkaitan dengan objek penelitian.

### • Rencana Penelitian

Peneliti membagi apa yang terjadi selama pelaksanaan menjadi beberapa bagian, dimulai dengan a) pengumpulan data awal/studi pendahuluan, b) pengumpulan data dasar, c) melengkapi/mengkonfirmasi data, dan d) menyusun laporan penelitian.

Uji keabsahan data melalui Triangulasi sumber, data, dan waktu. Observasi, wawancara, dan dokumentasi digunakan dalam teknik pengumpulan data. Reduksi data, pengajian data, dan penarikan kesimpulan bagian dari teknik analisis data. Tanya jawab digunakan untuk melakukan wawancara sesuai dengan permasalahan penelitian, berikut:

- Bagaimana strategi peningkatan kinerja guru honorer di SMP Negeri 2 Segeri.
- Apa saja kegiatan pelatihan luar sekolah yang diikuti guru honorer di SMP Negeri 2 Segeri.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

Wawancara dengan narasumber dilakukan sebagai bagian dari proses penelitian



Gambar 1. Proses Wawancara

## PENINGKATAN KINERJA GURU HONORER MELALUI PELATIHAN LUARSEKOLAH SMPN 2 SEGERI

Tabel 1. Strategi peningkatan kinerja guru honorer di SMPN 2 Segeri.

<b>Nama</b>	<b>Hasil</b>
Nawir	Mengatakan bahwa salah satu strategi dan upaya kami untuk peningkatan kinerja tenaga pendidik honorer diantaranya mengikutkan mereka dalam setiap pelatihan dan pengembangan guru.
Bahar	Mengatakan bahwa strategi yang dapat meningkatkan kinerja guru honorer yakni dengan menaikkan gaji guru honorer.
Mustami	Juga mengatakan bahwa strategi yang dapat meningkatkan kinerja guru honorer adalah dengan memanfaatkan Dana BOS dengan membuat alokasi anggaran untuk pelatihan bagi Guru honorer.

Tabel 2. Kegiatan pelatihan luar sekolah yang diikuti guru honorer di SMPN 2 Segeri.

<b>Nama</b>	<b>Hasil</b>
Nawir	Mengatakan bahwa jenis pelatihan di luar sekolah yang telah diikuti adalah pendidikan profesi guru, dan MGMP.
Bahar	Mengatakan bahwa kegiatan pelatihan luar sekolah yang diikuti guru honorer di SMP Negeri 2 Segeri yakni mengikuti pelatihan KKG (Kelompok Kegiatan Guru).
Mustami	Juga mengatakan bahwa kegiatan yang diikuti adalah kegiatan program guru penggerak.

*Sumber: Diolah Peneliti*

### PEMBAHASAN

#### Strategi peningkatan kinerja guru honorer di SMPN 2 Segeri.

Kepala sekolah selalu berupaya untuk mengikutkan guru honorer dalam setiap Pelatihan dan Pengembangan Guru. Kepala sekolah juga memantau tentang Kelompok Kegiatan Guru (KKG), dimana segala aktivitas dan informasi tentang kegiatan guru dapat diketahui. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangku (2016), kinerja adalah produk dari usaha seseorang, yang diwujudkan dalam kondisi tertentu melalui adanya kemampuan dan tindakan, artinya kinerja merupakan hasil interaksi antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Siagian (2017) juga berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok individu dalam suatu

organisasi, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab untuk memenuhi tujuan tertentu yang sah menurut moral dan etika.

Kinerja guru menurut Kempa (2015), digambarkan sebagai keseluruhan perilaku guru dalam mencapai tujuan dan melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya sebagai pembina, pembimbing supaya menguasai tugas pokoknya untuk peningkatan pengajaran dan profesi. Menurut Abbas (2017), keberhasilan guru sangat ditentukan oleh perilaku kerja seorang pendidik serta kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, keduanya dapat mempengaruhi siswa menuju hasil yang diinginkan.

### **Kegiatan pelatihan luar sekolah yang diikuti guru honorer di SMPN 2 Segeri.**

Beberapa pelatihan luar sekolah yang telah diikuti oleh guru honorer di SMP Negeri 2 Segeri adalah pelatihan profesi guru dan (MGMP). Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keahlian serta kemampuan tenaga pendidik. Hal ini sejalan dengan Sinambela (2012) mengatakan bahwa berusaha untuk menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam program pelatihan dan menerapkannya dalam kegiatan sehari-hari. Dengan kata lain, program pelatihan yang efektif mencakup tiga domain kognitif, efektif, dan psikomotorik.

Menurut Supardi (2013) kinerja guru diukur dari pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan, dan perubahan satuan pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil kerja, dan pengembangan. Menurut Mulyasa (2013), guru harus menguasai delapan kemampuan dasar mengajar 1) bertanya, 2) penguatan, 3) variasi, 4) penjelasan, 5) keterampilan membuka dan menutup, 6) Memfasilitasi percakapan kelompok kecil, 7) keterampilan manajemen kelas, dan 8) instruksi kelompok kecil dan individu.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan selanjutnya, dapat disimpulkan bahwa: 1) Strategi peningkatan kinerja guru honorer yakni memberikan ruang pada guru honorer, berpartisipasi aktif dalam pelatihan luar sekolah, pemberian insentif bagi guru honorer yang berprestasi dan melakukan musyawarah guru matapelajaran, 2) Kegiatan pelatihan luar sekolah yang diikuti guru honorer yakni pendidikan profesi guru dan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP).

## PENINGKATAN KINERJA GURU HONORER MELALUI PELATIHAN LUARSEKOLAH SMPN 2 SEGERI

Berikut rekomendasi peneliti: 1) Diharapkan seluruh sekolah di Indonesia, khususnya di SMP Negeri 2 Segeri lebih diperhatikan guru honorer karena status guru honorer adalah kontrak, maka perlu diberikan hak dan kewajiban secara proporsional, 2) Diharapkan pihak sekolah memberikan kesempatan lebih besar kepada guru honorer untuk mengikuti pendidikan/pelatihan luarsekolah.

### UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih kepada Dr. Ir. Rego Devilla, SE,M.M. Dr. Eka Apriyanti, M.Pd dan Dr. Muh Fhareza, M.Pds selaku pembimbing/penguji tesis yang telah memberikan saran dan dukungan kepada penulis selama proses penulisan.

### REFERENSI

- Agustin, N. (2021). Pengembangan Instrumen Kepuasan Kerja Guru Honorer. *Pendidikan Indonesia*, 2(5), 876–885.
- Fitria, S., & Nio, S. R. (2020). Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Pada Guru Honorer SMA Swasta Bukti tinggi. *Proyeksi*, 15(2), 131. <https://doi.org/10.30659/jp.15.2.131-140>
- Foster, B. (2021). Peran Pelatihan Ketahanan Dan Motivasi Bagi Peningkatan Kinerja Guru Honorer DI Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Comunita Servizio*, 3(1), 517–525.
- Hartawi. (2017). Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. In *Fakultas Pascasarjana, Universitas Stikubank Semarang*.
- Peri. (2018). Analisis Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer SMKS Panca Bhakti Sungai Raya. In *Penelitian, Artikel*.
- Yuliansyah, M., Jarkawi, Herman, M., & Junaidy. (2021). Strategi Pemimpin Dalam Mendorong Kinerja Guru SMAN 8 Kota Banjarmasin. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 01(03), 437–444.
- Abbas, E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, Jakarta: Gramedia.
- David, R Fred (2011). *“Strategic Management : Concept and Cases”*13ed. Pearson Education Inc, Publishing as Prentice Hall Upper Saddle River, New Jersey 075458, USA.
- Kempa, R. (2015). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Studi Tentang Hubungan Perilaku Kepemimpinan, Keterampilan Manajerial, Manajemen Konflik, Daya Tahan Stres Dengan KinerjaGuru*. Yogyakarta: Ombak.

- Mangkunegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugroho,dkk. (2017). *Kinerja guru honorer dalam pembelajaran di SMP.Manajer Pendidikan, Volume 11, Nomor 1, Maret 2017, hlm. 8-19*.
- Rahardjo, M. (2012). *Model Pembelajaran Inovatif*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rusdin. (2017). Pendidikan dan pelatihan sebagai sarana peningkatan Kompetensi guru di smp negeri 02 linggang bigung. *Jurnal Administrative Reform, Vol. 5, No. 4, Desember 2017 (200-212) ISSN:2337-7542*.
- Saihu, s. (2019). Pendidikan pluralisme agama: kajian tentang integrasi budaya dan agama dalam menyelesaikan konflik sosialkontemporer. *Jurnal indo-islamika, 9(1),67-90*.
- Saihu, aziz, a., mubin, f., & sarnoto, a. Z. (2020). Design of islamic education based on local wisdom (an analysis of social learning theories in forming character through ngejot tradition in bali). *International journal of advanced science and technology, 29(6), 1278–1293*.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi*.Yogyakarta : GrahaIlmu.
- Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : GrahaIlmu.