

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Kajian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja sering disebut dengan prestasi yang merupakan hasil dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap bidangnya. Berkenaan dengan kinerja guru, UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007, memberikan pengertian kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan.

Kinerja guru menurut Supardi (2014, hlm.54) merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di

madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Guru yang memiliki kinerja baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri: mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik (Supardi, 2014, hlm.59, mengutip Basyirudin dan Usman, 2002, hlm.83).

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja guru dalam penguasaan kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Berdasarkan peraturan menteri pendidikan nasional Indonesia nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama yaitu kompetensi professional, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian.

b. Cara Menilai Kinerja Guru

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi nomor 16 Tahun 2009, PK Guru merupakan Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan 4 (empat) domain kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Pengelolaan pembelajaran tersebut mensyaratkan guru menguasai 24 (dua puluh empat) kompetensi yang dikelompokkan ke dalam kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Penilaian terhadap guru dilakukan oleh kepala sekolah atau Guru Pembina yang ditunjuk oleh kepala sekolah dengan syarat sebagai berikut :

- 1) Menduduki jabatan/pangkat paling sendahnya sama dengan jabatan/pangkat guru/kepala sekolah yang dinilai.
- 2) Memiliki sertifikat pendidik.
- 3) Memiliki latar belakang yang sesuai dan menguasai bidang kajian guru/kepala sekolah yang akan dinilai.
- 4) Memiliki komitmen yang tinggi untuk berpartisipasi aktif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.
- 5) Memiliki integritas diri, jujur, adil, dan terbuka.
- 6) Memahami PK Guru dan dinyatakan memiliki keahlian serta mampu menilai kinerja guru/kepala sekolah.

c. Fungsi Penilaian Kinerja Guru

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi nomor 16 Tahun 2009, Fungsi Penilaian Kinerja Guru yaitu sebagai berikut:

- 1) Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.
- 2) Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, bimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut.

d. Cara Meningkatkan Kinerja Guru

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi nomor 16 Tahun 2009 PKB (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan) merupakan suatu bentuk pembelajaran berkelanjutan yang ditujukan bagi guru sebagai upaya untuk melakukan perubahan yang diinginkan kaitannya dengan keberhasilan siswa dalam proses pembelajaran. Dalam PKB memuat berbagai cara yang berkesinambungan kaitannya dengan pembelajaran setelah mendapat pendidikan/pelatihan awal sebagai guru. Dengan adanya PKB diharapkan dapat mendorong guru agar memelihara dan

meningkatkan standar dalam bidang pendidikan. Adapun komponen PKB yaitu sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan Pengembangan Diri
- 2) Pelaksanaan Publikasi Ilmiah
- 3) Pelaksanaan Karya inovatif

e. Kompetensi Guru Sebagai Indikator Penilaian Kinerja

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Pengelolaan pembelajaran tersebut mensyaratkan guru menguasai 24 (dua puluh empat) kompetensi yang dikelompokkan ke dalam kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

1) Kompetensi professional

Kompetensi professional adalah kemampuan guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus mengupdate dan menguasai materi pelajaran yang disajikan, kemampuan yang harus dimiliki guru dalam proses pembelajaran dapat diamati dalam hal berikut:

- a) Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b) Menguasai standart kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/ bidang keilmuan yang diampu.
- c) Mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif
- d) Mengembangkan keprofesionalan dengan berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

2) Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari beberapa

aspek seperti moral, emosional, dan intelektual. Hal ini bahwa seorang guru harus menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran karena guru harus mengembangkan kurikulum tingkat satuan masing-masing dan disesuaikan dengan kebutuhan lokal. Guru juga harus mampu mengoptimalkan potensi siswa untuk mengaktualisasikan di kelas dan harus mampu melakukan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan. Kompetensi yang harus dimiliki guru berkaitan kompetensi pedagogik adalah sebagai berikut:

- a) Penguasaan terhadap peserta didik baik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual.
- b) Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c) Mampu mengembangkan kurikulum terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
- d) Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik
- e) Melakukan penilaian dan evaluasi pada proses pembelajaran
- f) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

3) Kompetensi social

Kemampuan sosial dengan orang lain diperlukan seorang guru dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Apalagi seorang guru merupakan panutan dan suri tauladan maka kemampuan sosial sangat diperlukan. Kompetensi sosial meliputi aspek:

- a) Bertindak obyektif serta tidak diskriminatif pada jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi.
- b) Berkomunikasi secara efektif, empatik, santun dengan sesama pendidik, siswa, masyarakat.

- c) Dapat beradaptasi di tempat tugas.
- d) Memiliki wawasan keragaman budaya.

4) Kompetensi kepribadian

Guru dituntut agar mampu mengajarkan siswanya tentang kepribadian yang baik. Guru sebagai pendidik harus mempengaruhi proses pembelajaran berjalan sesuai dengan tata nilai yang ada di masyarakat. Aspek-aspek kompetensi kepribadian adalah:

- 1) Bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
- 2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa.
- 3) Menunjukkan etos kerja, dan tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan rasa percaya diri.
- 4) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

Menurut Hamzah (2011, hlm.18-19), kompetensi profesional guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajar. Adapun kompetensi profesional mengajar yang harus dimiliki oleh seorang yaitu meliputi kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi sistem pembelajaran, serta kemampuan dalam mengembangkan sistem pembelajaran.

Pendapat lain dikemukakan oleh Martinis Y (2009, hlm.5), kompetensi profesional yang harus dimiliki guru meliputi:

- a. Penguasaan materi pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan yang harus diajarkan, dan konsep-konsep dasar keilmuan dari bahan yang diajarkannya.
- b. Penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan.
- c. Penguasaan proses-proses kependidikan, keguruan, dan pembelajaran siswa.

Menurut Arifin (2012,hlm.65), guru yang memiliki kompetensi profesional perlu menguasai beberapa kemampuan yaitu disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan pelajaran, bahan ajar yang diajarkan, pengetahuan tentang karakteristik siswa, pengetahuan tentang filsafat dan tujuan pendidikan, pengetahuan serta penguasaan metode dan model mengajar, penguasaan terhadap prinsip-prinsip teknologi pembelajaran, dan pengetahuan terhadap penilaian, serta mampu merencanakan, memimpin guna kelancaran proses pendidikan.

Daryanto (2015,hlm.26) mengutarakan pengertian dari kompetensi pedagogik guru ialah “Kemampuan pemahaman tentang peserta didik secara mendalam dan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik”. Hal ini berarti bahwa kompetensi pedagogik guru adalah kemampuan seorang guru dalam memahami peserta didik secara mendalam dan kemampuan dalam menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik guru mengarah kepada pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran dan mengarah pula terhadap metode pengajaran yang dilakukan oleh seorang guru.

2. Status kepegawaian

a. Pengertian Status Kepegawaian

Berdasarkan Badan Kepegawaian Negara NO 19 tahun 2014 pasal 47 tentang status kepegawaian yaitu: jenis kedudukan dalam pekerjaan yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan non PNS.

1) Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, yang diangkat oleh pejabat tertentu dan diberikan tugas dalam suatu jabatan negeri. Dalam PP NO 38 tahun 1992 tentang tenaga kependidikan bab V pasal 10 ayat 1 dan 2, yang berhubungan dengan tenaga pendidik. Dalam PP tersebut dijelaskan guru tetap pegawai negeri sipil atau PNS adalah guru yang diangkat sebagai

pegawai negeri sipil oleh pemerintah dan pemerintah daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam penelitian ini di batasi pada guru PNS yang mengajar di SD Negeri.

Guru PNS memiliki tugas mengajar yang spesifik sesuai SK yang diterimanya, guru PNS memiliki gaji tetap dari pemerintah yang setiap tahun cenderung naik plus gaji ke 13 yang tidak ada pada guru honorer. belum lagi ada uang kesejahteraan yang diberikan dari sekolah, bagi guru PNS tidak ada kata PHK jika tidak tersangkut masalah-masalah berat guru PNS dapat bertugas sampai pensiun.

Pegawai negeri adalah pekerja di sektor publik yang bekerja pada pemerintah suatu negara. Pekerja di badan publik nondepartemen terkadang juga dikategorikan sebagai pegawai negeri. Mereka merupakan pelayan masyarakat yang harus bekerja secara maksimal untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan menyelesaikan kepentingan masyarakat (Anwar Prabu, hlm.11-12).

Pada era reformasi saat ini di mana semua orang menghendaki terciptanya pemerintahan yang bebas dari korupsi, sudah sepantasnya apabila para pegawai negeri kita memiliki 6 etos kerja, yaitu kerja keras, disiplin, mandiri, jujur, rajin, dan yang terpenting harus tebal imannya. Selain itu, kompetensi yang harus dimiliki para pegawai negeri kita agar selalu dapat melayani masyarakat dengan baik, antara lain: tidak terpaku pada kegiatan-kegiatan rutin yang terkait dengan fungsi *instrument birokrat*; tanggap terhadap masalah-masalah publik; memiliki wawasan *futuristic* dan *sistematik*; mampu melakukan terobosan melalui pemikiran yang kreatif dan inovatif (tidak terlalu terpaku pada aturan); memiliki kemampuan untuk mengantisipasi, memperhitungkan, dan meminimalkan resiko; jeli terhadap potensi sumber-sumber dan peluang baru; memiliki kemampuan untuk mengombinasikan berbagai sumber daya sehingga menjadi sumber daya campuran yang memiliki produktivitas tinggi; memiliki kemampuan untuk mengoptimalkan sumber daya yang tersedia

dengan menggeser sumber kegiatan berproduksi rendah ke arah kegiatan berproduksi tinggi.

2) Status kepegawaian non PNS

Dalam Peraturan Pemerintah No. 48 Tahun 2005 : Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.²⁵ Guru honor yang ada pada suatu sekolah terdiri dari beberapa jenis, hal ini dikarenakan tergantung dari mana ia diangkat dan dibiayai sesuai dengan jenis pekerjaan atau tugasnya di suatu lembaga. Misalnya di lembaga sekolah, terdiri dari guru honorer yang dikontrak oleh :

- a) Kontrak Provinsi
- b) Kontrak Daerah
- c) Kontrak Komite

Seorang guru non PNS adalah guru bantu yang diberikan jam-jam tertentu untuk mengajar dengan gaji sesuai dengan jam pelajaran yang diajarkannya. Dalam PP NO 38 tahun 1992 tentang tenaga kependidikan bab V pasal 10 ayat 1 dan 2, yang berhubungan dengan tenaga pendidik. Dalam PP tersebut dijelaskan non PNS terdiri dari guru tetap PNS dan guru tidak tetap non PNS. guru tetap non PNS adalah guru tetap yang diangkat oleh BPH, atau badan hukum lainnya yang menyelenggarakan satuan pendidikan, berdasarkan perjanjian kerja. Guru tidak tetap non PNS adalah guru yang diangkat sementara oleh pemerintah daerah, BHP, atau badan hukum lainnya yang menyelenggarakan pendidikan. Dalam penelitian ini dibatasi pada guru non PNS yang mengajar di SD Negeri.

Guru honorer memiliki tugas yang fleksibel, seringkali merangkap karena harus mengganti tugas mengajar guru-guru PNS yang berhalangan, guru honorer hanya digaji (diberi honor) dari

sekolah yang nilainya terkadang fluktuatif dan harus menyesuaikan dengan anggaran dan pendapatan sekolah, guru honorer juga tidak memiliki jaminan untuk terus bertahan di sebuah sekolah. Jika sekolah mengalami masalah keuangan atau terlalu vokal terhadap sekolah, sewaktu-waktu guru honorer harus siap dipaksa berpamitan dari tugasnya.

Tetapi status guru yang sudah PNS maupun guru non PNS tidak mempengaruhi guru tersebut untuk bekerja menjadi profesional. Menurut Undang-Undang tentang Guru dan Dosen: “guru adalah seorang pendidik profesional yang mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

b. Fungsi Status Kepegawaian

Menurut UU Republik Indonesia NO 5 tahun 2014 pasal 10, Pegawai ASN berfungsi sebagai:

- 1) pelaksana kebijakan publik.
- 2) pelayan publik.
- 3) perekat bangsa.

Menurut UU Republik Indonesia NO 5 tahun 2014 pasal 11, Pegawai ASN bertugas :

- 1) Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Negara.
- 2) Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas.
- 3) Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Menurut UU Republik Indonesia NO 5 tahun 2014 pasal 12, Pegawai ASN berperan mewujudkan tujuan pembangunan nasional melalui pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, dan bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

c. Macam-macam Status Kepegawaian Guru

Menurut UU ASN NO 5 tahun 2014 pasal 131A, tentang status kepegawaian yaitu:

- 1) PNS (Pegawai Negeri Sipil) adalah pegawai negeri atau aparatur negara yang bukan militer. Atau orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.
 - a) PNS Diperbantukan adalah PNS yang mendapat tugas mengajar di Sekolah bukan milik pemerintah (Swasta)
 - b) PNS Depag adalah pegawai negeri yang diangkat oleh Departemen Agama.
- 2) GTY(Guru Tetap Yayasan)/PTY adalah adalah guru tetap yayasan dan pegawai tetap yayasan yang diangkat dan mendapat gaji dari Yayasan.
- 3) GTT(Guru Tidak Tetap)/PTT Provinsi adalah guru tidak tetap dan pegawai tidak tetap yang diangkat oleh Provinsi.
- 4) GTT/PTT Kab/Kota adalah guru tidak tetap dan pegawai tidak tetap yang diangkat oleh Kab/Kota.
- 5) Guru Bantu Pusat adalah guru non PNS yang diangkat dan di gaji oleh pemerintah pusat.
- 6) Guru Bantu Sekolah adalah guru yang diangkat oleh kepala sekolah dan di gaji dengan dana BOS atau dana yang bersumber dari sekolah.
- 7) Tenaga honorer adalah tenaga pendidik selain guru yang kerja di lingkungan pendidikan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul & Penulis	Model Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Fadilah N, A (2013) “Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik)”	Korelasional	tersebut Terdapat pengaruh yang signifikan antara kesesuaian pengetahuan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian keahlian terhadap kinerja pegawai secara simultan (bersama-sama).	Membahas tentang kinerja kepegawaian.	Objek penelitian ini adalah Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik dengan metode korelasi, sedangkan pada penelitian yang akan saya lakukan objeknya guru SD Se-Desa Cikunir Tasikmalaya dengan metode deskriptif.
2	Pratiwi N, A (2015) “studi komparasi disiplin kerja guru sekolah dasar negeri yang belum dan sudah bersertifikasi di wilayah kecamatan Tapung Hulu Kampar.	Kuantitatif	terdapat perbedaan yang signifikan disiplin kerja antara guru yang sudah bersertifikasi dengan guru yang belum bersertifikasi dilihat dari hasil perhitungan uji independen yaitu (3,093) Signifikansi 0,003.	Membahas tentang kinerja guru, dan objeknya sama yaitu guru SD.	Pada penelitian ini status guru yang diteliti adalah yang sudah sertifikasi dan yang belum sertifikasi dengan metode kuantitatif, sedangkan pada penelitian yang akan saya lakukan statusnya PNS dan non PNS dengan metode deskriptif.

Dengan demikian penulis berkesimpulan bahwa penelitian dengan judul Perbedaan Kinerja Guru Berdasarkan Status Kepegawaian PNS dan non PNS di SD Negeri Se-Desa Cikunir Tasikmalaya belum pernah diteliti sebelumnya.

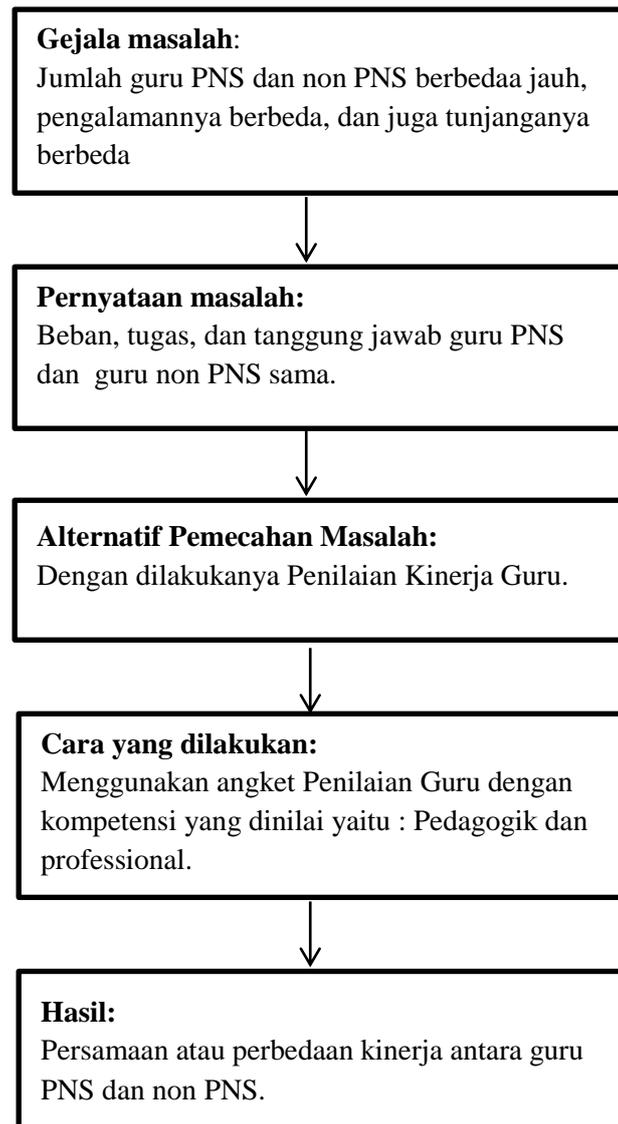
C. Kerangka Pemikiran

Kerangka teoritis adalah kerangka berpikir yang bersifat teoritis atau konseptual mengenai masalah yang akan diteliti. Kerangka berpikir tersebut menggambarkan hubungan antara konsep-konsep yang akan diteliti. Skema kerangka berfikir pada penelitian ini adalah:

Pendidikan pada hakikatnya penting bagi semua manusia. Pendidikan di Indonesia sendiri saat ini masih mengalami banyak masalah tentang kualitas dan mutu. Pendidikan di Indonesia merupakan suatu sistem yang memiliki banyak komponen seperti guru, siswa, kepala sekolah, masyarakat yang masing-masing memiliki fungsinya seperti guru yang memiliki fungsi bertanggung jawab mencerdaskan siswa semua guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama, tidak bisa dipungkiri guru merupakan komponen yang penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Guru sendiri memiliki status kepegawaian. Status kepegawaian guru terdiri dari PNS dan non PNS. Dalam proses penilaian terhadap guru seringkali guru di nilai pada aspek kinerjanya. Guru dengan perbedaan status tersebut juga terdapat perbedaan dalam beban kerja, pendapatan, dan pengalaman kerja dari perbedaan status tersebut akan dibandingkan kinerja guru dengan status kepegawaian PNS dan non PNS, apakah terdapat perbedaan kinerja antara guru PNS dan non PNS di SD Negeri Se-Desa Cikunir Tasikmalaya.

Dari uraian yang dipaparkan di atas dapat dibuat bagan kerangka penelitian sesuai gambar dibawah ini:



Gambar: 2.1
Kerangka Pemikiran.

D. Asumsi dan Perntanyaan peneitian

1. Asumsi dasar

- a. Beban, tugas dan tanggung jawab guru PNS dan Guru non PNS adalah sama.
- b. Pengalaman antara Guru PNS dengan Guru non PNS berbeda.
- c. Tunjangan Guru PNS dan Guru nn PNS berbeda.
- d. Penilaian kinerja guru PNS dan non PNS dianggap sama.

2. Pertanyaan penelitian

Berdasarkan asumsi di atas maka penulis merumuskan pertanyaan penelitian, “Apakah terdapat perbedaan kinerja antara guru PNS dengan guru non PNS di SD Negeri Se-Desa Cikunir Tasikmalaya.