

PERSEPSI KINERJA GURU PADA SEKOLAH DASAR NEGERI 81 PALEMBANG

Mei Lisa Putri¹, Heriyanto², Asmanita³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma

¹ meilisapr@yahoo.com

² heriyanto@binadarma.ac.id

³ asmanita.azza@binadarma.ac.id

ABSTRAK

Sekolah Dasar Negeri 81 Palembang merupakan salah satu sekolah dasar negeri percontohan di daerah Seberang Ulu I Palembang, dengan akreditasi A yang mencerminkan kualitas dari sekolah ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana persepsi siswa terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 81 Palembang. Data yang penulis dapatkan dalam penelitian ini, yakni data sekunder dan primer yang melalui kuisisioner. Populasi pada penelitian ini berjumlah 183 orang dan di dapat sampel sebesar 125 orang melalui perhitungan Slovin, responden berasal dari siswa-siswi kelas 6 tahun ajaran 2016. Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini meliputi (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi, (4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, (5) kemampuan melaksanakan pengayaan, dan (6) kemampuan melaksanakan remedial. Metode analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis *mean* (rata-rata). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perhitungan *mean* dari hasil kuisisioner kinerja guru dinilai sangat baik dengan skor nilai *mean* sebesar 127.024 yang berada pada klasifikasi 126-150.

Kata kunci : Persepsi – Kinerja Guru

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sehubungan dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, pendidikan menjadi salah satu faktor utama pendukung berkembangnya suatu bangsa. Pendidikan perlu dikembangkan secara terpadu dan serasi baik dalam jalur, jenis, dan jenjang pendidikan ataupun antara sektor pendidikan dan sektor pembangunan lainnya. Dalam dunia usaha, pendidikan pun diperlukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang terampil dan kompeten. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang terampil dan kompeten tentunya di perlukan proses pendidikan serta pelatihan yang baik dan berkualitas. Pendidikan sendiri dapat di lakukan sejak dini, sesuai dengan jenjang pendidikan yang sudah ada, secara umum dapat meliputi taman kanak-kanak (TK), sekolah dasar (SD), sekolah menengah pertama (SMP), sekolah menengah atas (SMA) dan perguruan tinggi sederajat. Dalam hal ini tentunya diperlukan pemahaman tentang pendidikan yang berkualitas dari semua pihak yang terlibat, terutama guru yang merupakan sumber daya manusia sebagai pilar utama dalam proses pembelajaran

sehingga dapat menciptakan siswa-siswi yang terampil dan kompeten dalam berbagai bidang sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Guru sebagai pelaksana merupakan kunci dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional. Dimana semua gagasan, rencana, inovasi dan kebijaksanaan pendidikan yang telah ditetapkan untuk mewujudkan tujuan pendidikan menjadi tanggung jawab guru tersebut. Oleh karena itu, adanya pelaksana pendidik (guru) yang memiliki kinerja yang baik menjadi tuntutan tersendiri. kinerja guru merupakan faktor penting dalam proses pendidikan guna mencapai tujuan pendidikan nasional. Untuk dapat melihat perkembangan terhadap kinerja guru, di gunakan sistem pengontrolan dan evaluasi, yakni dengan dilakukannya penilaian terhadap kinerja sumber daya manusia, dalam hal ini sumber daya manusia yang dinilai ialah guru.

Sekolah Dasar Negeri 81 Palembang merupakan salah satu sekolah dasar percontohan di daerah Seberang Ulu I Palembang, dengan akreditasi A yang mencerminkan kualitas dari sekolah, dapat di lihat dari hasil yang telah dicapai yakni dari segi kuantitas dan kualitas lulusan sekolah ini. Akan tetapi sebagai tolak ukur dan masukan bagi sekolah, siswa-siswi yang merupakan kostumer yang secara langsung berhadapan dan merasakan bagaimana kinerja guru, memiliki potensi lebih dalam memberikan opininya yang dapat berguna bagi perkembangan guru maupun sekolah ke arah lebih baik serta meningkatkan pencapaian tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu perlunya pengkajian lebih dalam mengenai persepsi kinerja guru dalam sebuah penelitian yang berjudul **“Persepsi Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 81 Palembang.”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, perumusan masalah yang digunakan yaitu “Bagaimana persepsi kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri 81 Palembang?”

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menjaga agar penulisan ini terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang ada, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian hanya terfokus pada persepsi siswa kelas 6 tahun ajaran 2016 mengenai kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri 81 Palembang.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui bagaimana persepsi kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri 81 Palembang.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan adalah sebagai masukan bagi Sekolah Dasar Negeri 81 Palembang untuk mengetahui persepsi siswa mengenai kinerja guru yang ada dan meningkatkan kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.
2. Bagi Universitas Bina Darma Palembang adalah menambah pengetahuan untuk bahan referensi dalam penulisan tugas akhir, makalah atau penelitian. Serta bermanfaat untuk menambah informasi dan referensi di perpustakaan, khususnya pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen.

3. Bagi Penulis memberikan kesempatan penelitian untuk menerapkan teori-teori diperkuliahan dalam praktek lapangan sehingga dapat mengetahui sejauh mana penelitian menerapkan teori-teori diperkuliahan secara praktis.

2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. (Umar dalam Suyonto, 2015:2). Sedangkan menurut Flippo dalam Suyonto (2015: 1) manajemen personalia adalah perencanaan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai beberapa tujuan individu organisasi dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2014:5) adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Dan terakhir menurut Marwansyah (2010:24) MSDM merupakan pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

2.1.2. Persepsi

Persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman. (Thoha, 2000:123). Dalam bukunya Umam (2010:67), menjelaskan arti persepsi dalam kamus adalah sebagai proses pemahaman ataupun pemberian makna atas suatu informasi terhadap objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan antar gejala yang selanjutnya diproses oleh otak.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2008:175), persepsi (perception) adalah proses di mana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Menurut Solomon dalam Prasetyo dan Ihalauw (2005:67), mendefinisikan persepsi sebagai proses di mana sensasi yang diterima oleh seseorang dipilah dan dipilih, kemudian diatur dan akhirnya diinterpretasikan.

Menurut Miftha dalam Hendi (2010:15) menyatakan bahwa persepsi timbul karena adanya dua faktor baik internal maupun eksternal antara lain:

- a. Faktor internal

Antaranya tergantung pada proses pemahaman sesuatu termasuk didalamnya sistem nilai, tujuan, kepercayaan dan tanggapannya terhadap hasil yang dicapai

- b. Faktor eksternal

Berupa lingkungan kedua faktor ini yang menimbulkan persepsi karena didahului oleh suatu proses yang dikenal dengan komunikasi.

Proses timbulnya persepsi menurut Udai dalam Mardianti (2011:10) meliputi beberapa tahapan yakni:

- a. Proses penerimaan rangsangan
Proses penerimaan dalam persepsi adalah penerimaan rangsangan atau data sebagai sumber, kebanyakan data diterima panca indera yang dengan melihat sesuatu, mendenga, mencium, dan merasakannya.
- b. Proses penyelesaian rangsangan
Setelah diterima rangsangan atau data diseleksi
- c. Proses pengorganisasian
Data atau rangsangan yang diterima selanjutnya diorganisasikan dalam suatu bentuk
- d. Proses penafsiran
Setelah diatur si penerima lalu menafsirkan data itu dengna berbagai cara
- e. Proses pengecekan
Setelah data diterima dan ditafsirkan, sipenerima mengambil sikap atau keputusan beberapa tindakan untuk mengecek apakah penafsiran benar atau salah
- f. Proses reaksi
Konsep akhir proses persptual adalah tindakan sehubungan dengan apa yang diserap, hal ini biasanya dilakukan jika seseorang berbuat sesuatu dengan penafsirannya.

2.1.3. Kinerja Guru

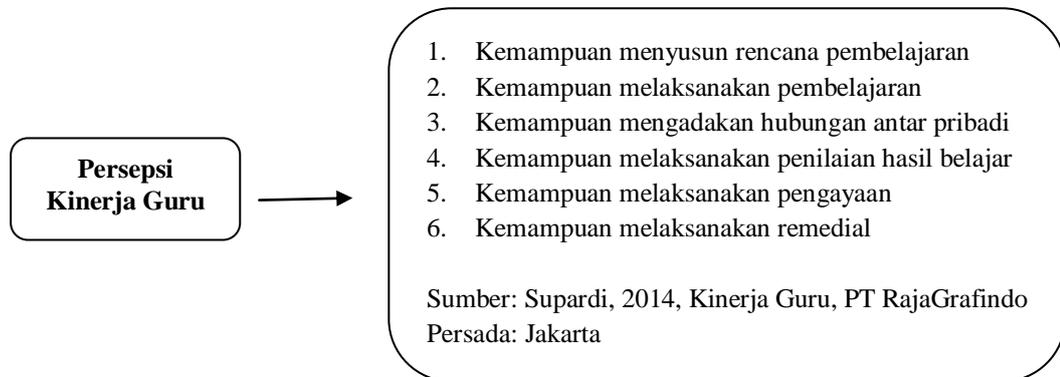
Dalam penelitiannya Yusuf (2010:9) menjelaskan menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran, yang dilihat dari penampilannya dalam melakukan proses belajar mengajar.

beberapa indikator kinerja guru, yaitu: (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi, (4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, (5) kemampuan melaksanakan pengayaan, dan (6) kemampuan melaksanakan remedial. (Supardi, 2013:73)

Sedangkan menurut Manusung dalam Supardi (2013:72), agar penelitian kinerja guru mudah dilaksanakan serta membawa manfaat diperlukan pedoman dalam penilaian kinerja guru, mencakup:

1. Kemampuan dalam memahami materi bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya (*subject mastery and content knowledge*)
2. Keterampilan metodologi yaitu merupakan keterampilan cara menyampaikan bahan pelajaran dengan metode pembelajaran yang bervariasi (*metodelogical skills* atau *technical skills*)
3. Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik sehingga tercipta suasana pembelajaran yang kondusif yang bisa mempelancar pembelajaram.
4. Disamping itu, perlu juga adanya sikap profesional (*professional standard-professional attitude*), yang turut menentukan keberhasilan seorang guru di dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan panggilan sebagai seorang guru.

2.2. Kerangka Pemikiran



3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek dan Subjek Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri 81 Palembang khususnya kelas 6 tahun ajaran 2016, yang berada di kawasan perumahan OPI Jakabaring, Jalan Gubernur H. Ahmad Bastari Kec. SU I, Kel. 15 Ulu Palembang.

3.2. Metodologi Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, Sugiyono (2012:147). Dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P : Presentasi

F : Frekuensi

N : *Number of Cases* (banyaknya individu)

2. Analisis Mean

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya mean (rata-rata) nilai angket tentang kinerja guru. Umar (2003:157) rumusan yang digunakan adalah:

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n}$$

Keterangan :

\bar{X} = Mean yang kita cari

$\sum X_i$ = Jumlah nilai dari seluruh data

n = Jumlah data

3. Skala Pengukuran Variabel

Pada penelitian ini menggunakan skala likert yang merupakan teknik dalam menentukan skor. Sugiyono (2006:104) skala likert digunakan untuk mengukur

sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini fenomena sosial diartikan penulis sebagai variabel penelitian, dimana variabel tersebut akan diukur sesuai teori yang digunakan. Variabel yang telah diukur akan dijabarkan sebagai indikator variabel yang nantinya dapat dipergunakan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 3.1
Bobot Nilai Jawaban Responden

Variabel	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

4. HASIL PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Sekolah Dasar Negeri 81 Palembang

Sekolah Dasar Negeri 81 Palembang yang beralamat di Jalan Gubernur H. Ahmad Bastari Jakabaring 15 Ulu Seberang Ulu 1 berakreditasi A sejak tahun 2013, dengan katagori Rintisan Sekolah Bertahap Internasional (RSBI) memiliki luas tanah dan bangunan 10.000 m² dan 627.39 m². Dengan total keseluruhan siswa pada tahun ajaran 2016 sebanyak 1.217 orang, dan total keseluruhan guru dan staff baik honorer ataupun PNS sebanyak 54 orang

- Visi Sekolah : "Mewujudkan kualitas profesional, disiplin dan terampil, berakhlak mulia serta meningkatkan prestasi dan menanamkan budaya berwawasan lingkungan dan berjiwa nasionalisme".
- Misi Sekolah meliputi:
 1. Mewujudkan guru yang berkualitas, berdedikasi tinggi, professional melalui pendidikan dan pelatihan secara reguler
 2. Membiasakan pendidik dan peserta didik membuat media pembelajaran, karya tulis berperilaku yang baik sesuai dengan norma-norma agama seperti : sikap saling tolong menolong, saling membantu, dan saling menghormati, memiliki rasa nasionalisme yang tinggi
 3. Meningkatkan kemampuan siswa agar siap dan tanggap terhadap berbagai kegiatan ekstrakurikuler melalui kegiatan latihan secara reguler
 4. Menumbuhkembangkan dan mendorong terwujudnya sekolah peduli dan berbudaya lingkungan
 5. Meningkatkan mutu lulusan yang siap bersaing di jenjang pendidikan berikutnya
- Tujuan Sekolah meliputi:
 1. Meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian akhlak mulia serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut.
 2. Melaksanakan pendekatan pembelajaran aktif pada semua mata pelajaran
 3. Meningkatkan kualitas pendidik dan peserta didik

4. Meningkatkan prestasi pendidik maupun peserta didik baik dibidang akademik maupun non akademik di tingkat kecamatan, kota, propinsi, nasional bahkan internasional
5. Mewujudkan lingkungan sekolah sehat
6. Mewujudkan berbagai kegiatan dalam proses belajar di kelas berbasis pendidikan budaya dan karakter bangsa

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Kinerja guru 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. (Supardi, 2014:55). Kinerja guru dapat ditunjukkan dari beberapa indikator yang di syaratkan dapat dipenuhi. Dalam penelitian ini penulis menjabarkan indikator-indikator tersebut dalam bentuk kuisisioner yang di bagikan kepada sejumlah responden yakni siswa guna mengetahui persepsi terhadap kinerja guru.

Pada dimensi pertama yang penulis gunakan yakni kemampuan menyusun rencana pembelajaran, responden yang merupakan siswa dominan menyatakan setuju pada pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan dimensi pertama tersebut. Hal ini sesuai dengan teori menurut Slavin dalam Supardi (2014:56) dimana terdapat aspek kualitas dalam pembelajaran yang merupakan upaya-upaya guru untuk menyampaikan pembelajaran supaya mudah dipahami, mudah diingat dan menyenangkan. Guru perlu menyampaikan materi pembelajaran secara tersusun dan sistematis; menggunakan bahasa yang jelas dan mudah; memberi informasi yang jelas serta memberikan contoh yang saling berkaitan; memberi penekanan kepada materi esensial dan mengaitkan pembelajaran itu dengan pengetahuan dan pengalaman peserta didik yang telah dimiliki peserta didik dan menggunakan alat bantu pembelajaran bagi membantu menjelaskan sesuatu konsep.

Selanjutnya terdapat pula aspek insentif yang merupakan usaha untuk memberi motivasi kepada peserta didik agar terus belajar serta menyelesaikan tugas- tugas yang diberikan oleh guru. Terdapat dua cara dimana guru dapat memberi motivasi kepada peserta didik untuk terus belajar. Slavin dalam Supardi (2014:57), pertama guru perlu melaksanakan pembelajaran yang dapat menarik minat dan menyenangkan peserta didik yaitu dengan menggunakan berbagai metode pembelajaran seperti menggunakan metode demonstrasi, bermain peran, drama, diskusi, dialog, metode inquiri dan sebagainya. Cara kedua melibatkan pemberian insentif kepada peserta didik melalui ganjaran atau pujian atas penguasaan materi pembelajaran yang disampaikan atau memberi teguran kepada peserta didik yang tidak dapat menguasai materi pembelajaran. Teori di atas berkaitan dengan pernyataan yang penulis gunakan untuk kuisisioner pada butir ke-7 dimensi kedua yaitu dalam mengajar guru menggunakan metode secara bervariasi (ceramah, tanya jawab, demonstrasi), dimana pada pernyataan ini juga memiliki presentase dominan setuju sebesar 56.80%.

Dalam penelitian ini penulis juga menjabarkan mengenai kemampuan guru melaksanakan penilaian hasil belajar, yang sesuai dengan teori menurut Basyirudin dan Usman dalam Supardi (2014:59), yakni guru yang memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri : “mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik”. Pada pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan dimensi ini memiliki presentase dominan setuju yang artinya guru telah memenuhi syarat kemampuan dalam melaksanakan penilaian hasil belajar.

Untuk mengetahui hasil rata-rata (*mean*) jawaban responden terhadap keseluruhan isi kuisisioner, ditentukan terlebih dahulu interval yang akan di gunakan untuk menjadi patokan hasil perhitungan rata-rata (*mean*), penulis menggunakan skala likert dalam penelitian ini dengan bobot tertinggi di setiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah 1, jumlah pernyataan 30 serta jumlah responden 125 orang, maka penulis menentukan interval untuk hasil penelitian dengan menggunakan rumus menurut Riduwan (2003:71) sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Keterangan :

Rentang : Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

Banyak Kelas Interval : 5

Skor tertinggi : 5

Skor terendah : 1

Jumlah skor terendah x jumlah pernyataan = 1 x 30 = 30

Jumlah skor tertinggi x jumlah pernyataan = 5 x 30 =150

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \text{skor tertinggi} - \text{skor terendah} \\ &= 150 - 30 \\ &= 120 \end{aligned}$$

Maka di dapat untuk hasil penelitian yaitu :

$$P = \frac{120}{5}$$

$$P = 24$$

Sehingga dapat dibuat tabel untuk interval seperti berikut:

Tabel 4.1
Kualifikasi angket skor penilaian kinerja guru

Klasifikasi	Kualifikasi
126 – 150	Sangat baik
102 – 125	Baik
78 – 101	Cukup
54 – 77	Kurang baik
30 – 53	Sangat kurang baik

Sumber : Data Primer

Selanjutnya akan dicari rata-rata (*mean*) dari skor kuisisioner persepsi kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri 81 Palembang. Skor yang digunakan berupa hasil penjumlahan pada jawaban seluruh responden, dengan rumusan sebagai berikut:

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n}$$

$$\bar{X} = \frac{15878}{125}$$

$$\bar{X} = 127.024$$

Berdasarkan dari perhitungan di atas, maka diperoleh bahwa nilai rata-rata (*mean*) persepsi kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri 81 Palembang adalah 127.024.

Kemudian dari hasil rata-rata (*mean*) tersebut dapat di lihat kualifikasinya pada tabel kualifikasi di atas yang sudah ditentukan interval nya, dimana dengan hasil *mean* sebesar 127.024 yang berada pada klasifikasi 126 – 150 sehingga dapat di ketahui bahwa persepsi kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri 81 Palembang termasuk kategori sangat baik.

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu menurut Yusuf (2010:9) yang menjelaskan bahwa menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Dimana patokan-patokan tersebut dapat berupa indikator-indikator yang digunakan dalam mengetahui serta menilai kinerja guru, menurut Supardi (2013:73) meliputi: (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi, (4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, (5) kemampuan melaksanakan pengayaan, dan (6) kemampuan melaksanakan remedial.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil perhitungan rata-rata (*mean*) kuisisioner yang penulis bagikan kepada 125 responden yakni siswa kelas 6 Sekolah Dasar Negeri 81 Palembang tahun ajaran 2016 mengenai persepsi kinerja guru, di dapatkan hasil sebesar 127.024 yang berada pada klasifikasi 126 – 150. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri 81 Palembang sudah sangat baik.

5.2. Saran

Saran yang dapat diberikan kepada Sekolah Dasar Negeri 81 Palembang khususnya dalam hal kinerja guru, yakni pada beberapa pernyataan yang memiliki presentase pilihan ragu-ragu dan tidak setuju meliputi:

1. Kemampuan dalam melaksanakan pembelajaran, guru dapat mengikuti berbagai seminar ataupun pelatihan guna menambah ilmu dan pengetahuan dalam dunia pendidikan belajar mengajar.
2. Memberikan kesempatan lebih pada siswa untuk berpendapat dalam kegiatan belajar mengajar, hal ini dapat dilakukan apabila guru dapat membentuk komunikasi yang baik dengan siswa-siswinya, sehingga tercipta suasana komunikasi yang produktif dan edukatif dalam proses belajar mengajar.
3. Mengadakan ulangan harian setiap menyelesaikan pokok bahasan, hal ini berguna dalam mengevaluasi kemampuan siswa-siswi serta mendidik dan membiasakan mereka disiplin dalam belajar.
4. Memberikan saran pada siswa yang mendapatkan nilai yang kurang baik, seperti poin sebelumnya kemampuan dalam berkomunikasi dan menciptakan hubungan yang baik antar guru dan siswa sangat penting, sehingga siswa-siswi dapat termotivasi dalam belajar guna meningkatkan kemampuannya.

REFERENSI

- [1] Dessler, Gary. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. PT Indeks: Jakarta Barat
- [2] Hendi, Muhammad. 2010. *Analisis Persepsi Mahasiswa terhadap Merk Class Mild*. Skripsi. Universitas Bina Darma Palembang
- [3] Mardianti, Ummi. 2011. *Persepsi Konsumen terhadap Keputusan Membeli Deodoran Merk Rexona pada PT Unilever Tbk. Palembang*. Skripsi. Universitas Bina Darma Palembang
- [4] Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Alfabeta: Bandung
- [5] Prasetijo, Ristiyanti, dan John J.O.I Ihalauw. 2005. *Perilaku Konsumen*. ANDI: Yogyakarta
- [6] Riduwan. 2003. *Dasar-dasar Statistika*. Cetakan ketiga. Alfabeta: Bandung
- [7] Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Salemba Empat: Jakarta
- [8] Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta: Bandung
- [9] _____. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Penerbit Alfabeta: Bandung
- [10] Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru: Jakarta
- [11] Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- [12] Thoha, Miftah. 2000. *Perilaku Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- [13] Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. CV Pustaka Setia: Bandung
- [14] Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*. PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- [15] Yusuf, Acep. 2010. *Hubungan Antara Persepsi Siswa tentang Kinerja Guru dengan Prestasi Belajar Siswa*. Jurnal. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta