

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kinerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja dimaknai sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja tentang peralatan. Menurut Abdullah (2014:3) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh institusi yang dilaksanakan oleh pemimpin dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun Menurut Wibowo dalam (Abdullah, 2014:3) kinerja itu berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja, namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Sedangkan Menurut Hasibuan dalam (Indrasari, 2017:51) menyatakan bahwa kinerja merupakan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, ketelitian, keklurangan, dan potensinya pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karir orang itu sendiri khususnya organisasi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja disebutkan sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas, dapat dijelaskan kembali secara umum tentang pengertian kinerja bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja atau prestasi kerja yang dilaksanakan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mewujudkan tujuan, sasaran, serta visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi.

B. Guru Honorer

1. Pengertian Guru Honorer

Guru dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar (Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2005 : 509). Pengertian guru menurut KBBI di atas, masih sangat umum dan belum bisa menggambarkan sosok guru yang sebenarnya, sehingga untuk memperjelas gambaran tentang seorang guru diperlukan definisi-definisi lain.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Sejalan dengan Undang-Undang tersebut Uno dan Lamatenggo(2014:1) mendefinisikan pengertian guru secara umum yaitu, "Guru adalah pendidik dan pengajar untuk pendidikan anak

usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, dasar, dan menengah. Guru-guru ini harus memiliki kualifikasi formal.

Dalam dunia pendidikan, istilah pendidik atau guru bukanlah hal yang asing. Menurut pandangan lama, guru adalah sosok manusia yang patut digugu dan ditiru. Digugu dalam arti segala ucapannya dapat dipercayai, ditiru berarti segala tingkah lakunya harus dapat menjadi contoh atau teladan bagi masyarakat. Dalam pengertian yang sederhana, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, baik lembaga pendidikan formal maupun nonformal.

Beberapa tokoh mengemukakan pendapatnya tentang guru diantaranya adalah :

- a. Priansa dalam bukunya *Kinerja dan Profesionalisme Guru* mendefinisikan guru adalah pribadi yang harus mampu menerjemahkan dan menjabarkan nilai-nilai yang terdapat dalam kurikulum, tapi ia menggunakan kurikulum, menjabarkannya, serta melaksanakannya melalui proses pembelajaran bagi peserta didik.
- b. Usman dalam (Madjid 2016:20) menegaskan bahwa guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat dipahami bahwa guru adalah orang yang memberikan pelajaran atau ilmu pengetahuan kepada anak didik melalui proses pembelajaran baik dalam lingkungan pendidikan (sekolah) maupun luar sekolah.

Lebih lanjut, pengertian guru honorer adalah guru tidak tetap yang belum berstatus minimal sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil(CPNS), dan digaji per jam pelajaran. Seringkali mereka digaji secara sukarela, dan bahkan dibawah gaji minimal yang telah ditetapkan secara resmi. Secara kasat mata, mereka sering nampak tidak jauh berbeda dengan guru tetap, bahkan mengenakan seragam Pegawai Negeri Sipil layaknya seorang guru tetap.

2. Tugas dan Fungsi Guru

Tugas dan fungsi guru merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Akan tetapi, tugas dan fungsi seringkali disejajarkan sebagai peran (Uno dan Lamatenggo 2014:3).

Secara khusus dalam pembelajaran guru mempunyai peran dan fungsi untuk mendorong, membimbing, dan memfasilitasi siswa untuk belajar. Ki Hajar Dewantara menegaskan pentingnya peran dan fungsi guru dalam pendidikan dengan ungkapan :

- a. ***Ing ngarsa sung tulada***, yang bermakna guru berada didepan untuk memberi teladan
- b. ***Ing madya mangun karsa***, yang bermakna guru berada ditengah menciptakan peluang untuk berprakarsa, dan
- c. ***Tut wuri handayani***, yang bermakna guru dari belakang memberikan dorongan dan arahan.

Konsep yang dikemukakan Ki Hajar Dewantara ini menjadi pedoman dalam melaksanakan pendidikan dan pembelajaran di Indonesia. Merujuk kepada konsep yang disampaikan Ki Hajar Dewantara, maka guru merupakan factor yang dominan dan penting dalam pendidikan, karena bagi siswa, guru digambarkan sebagai sosok teladan, sosok panutan dan sosok idola. Oleh karena itu seyogyanya guru harus menjalankan peran dan fungsinya sebagaimana konsep yang dikemukakan oleh Ki Hajar Dewantara tersebut. (Ananda 2018:21)

Menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 39 ayat 2 menyatakan bahwa tugas guru adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, melakukan pembimbingan dan pelatihan.

Adapun dalam pasal 20 UU No. 14 Tahun 2005 menyatakan bahwa salah satu kewajiban profesional guru adalah :

- a. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran
- b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan seni
- c. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau

- latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran
- d. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan estetika; dan
 - e. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa

Kemudian dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru pada pasal 52 ayat 1 menegaskan bahwa tugas pokok guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja.

Berdasarkan penjelasan yang diungkapkan beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa tugas dan peran dari seorang guru adalah merencanakan pembelajaran dan melaksanakannya, menilai serta melakukan evaluasi terhadap hasil pembelajaran. Selain itu guru juga mempunyai tugas penting yaitu mendorong dan membina potensi yang ada dalam diri anak didik untuk masa depannya.

3. Hak dan Kewajiban Guru Honorer

Ada beberapa hak yang dapat diterima oleh guru honorer (Mulyasa 2006:52) yaitu :

- a. Honorium perbulan
- b. Cuti berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
- c. Perlindungan hukum

Ada beberapa kewajiban yang harus dilaksanakan oleh seorang guru honorer (Mulyasa 2006:53) yaitu :

- a. Melaksanakan tugas mengajar, melatih, membimbing dan unsur pendidikan lainnya kepada peserta didik sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- b. Melaksanakan tugas-tugas administrasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- c. Mematuhi segala ketentuan yang berlaku disekolah tempat tugasnya
- d. Mematuhi ketentuan yang diatur dalam Surat Perjanjian Kerja (SKP).

C. Kinerja Guru

Kinerja guru memiliki spesifikasi tertentu, kinerja guru bisa dilihat serta diukur menurut spesifikasi ataupun kriteria kompetensi yang wajib dipunyai oleh tiap guru. berkaitan dengan kinerja guru, bentuk sikap yang dimaksud merupakan aktivitas guru dalam proses pendidikan. Sebagaimana diketahui, salah satu bidang penting dalam administrasi/manajemen pendidikan adalah berkaitan dengan personel/SDM yang terlibat dalam proses pendidikan, baik itu pendidik (guru) maupun tenaga kependidikan(tenaga administratif). Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan karena merupakan pihak yang banyak bersentuhan langsung dengan peserta didik dalam pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

Menurut Depdiknas (2008: 21), Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya

dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran.

Kemudian Madjid (2016:11) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan menurut Rusyan (2013:146) kinerja adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika pembelajaran didepan kelas sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja seorang guru akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan cara/kualitas dalam melaksanakan kegiatan atau tugas tersebut.

Berdasarkan Permeneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009, Kinerja Guru meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan di atas dapat dipahami bahwa kinerja guru adalah prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam mengelola dan melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran sesuai dengan ukuran yang berlaku bagi pekerjaannya.

1. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru memang merupakan sesuatu yang kompleks dan melibatkan berbagai factor. Sejalan dengan itu, Mathis dan Jackson dalam (Madjid 2016:7) mengatakan banyak factor yang mempengaruhi kinerja dari individu, termasuk kinerja guru antara lain:

- a. Kemampuan,
- b. Motivasi,
- c. Dukungan yang diterima,
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi.

Sedangkan Sutermeister *dalam* Madjid (2016:12) mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh “kemampuan dan motivasi”. Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman, latihan, dan minat. Keterampilan dipengaruhi oleh pembawaan (bakat) dan kepribadian. Motivasi dipengaruhi oleh interaksi factor-faktor dari :

- a. Lingkungan fisik pekerjaan,
- b. Lingkungan social pekerjaan yang terdiri dari,
 - 1) Kepemimpinan
 - 2) organisasi formal atau lingkungan organisasi yang mencakup struktur organisasi, iklim kepemimpinan, efesiensi organisasi dan manajemen.

D. Standar Kinerja Guru

Menurut Madjid (2016:14) Standar Kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan, atau kualitas kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, kinerja guru yang harus dimiliki seseorang guru yaitu Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional, Kompetensi Sosial dan Kompetensi Kepribadian.

Adapun penjelasan mengenai empat macam kompetensi diatas, dijelaskan secara lebih rinci oleh Slamet PH yang dikutip oleh Syaiful Sagala dalam bukunya *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, yaitu :

1. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pendagogik terdiri dari beberapa Sub-Kompetensi, yaitu :

- a. Berkontribusi dalam pengembangan Kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diajarkan
- b. Mengembangkan silabus mata pelajaran berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar;
- c. Merencanakan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) berdasarkan silabus yang telah dikembangkan
- d. Merancang manajemen pembelajaran dan manajemen kelas;
- e. Melaksanakan pembelajaran yang pro-perubahan (aktif, kreatif, eksperimentatif, efektif dan menyenangkan);
- f. Menilai hasil belajar peserta didik secara otentik
- g. Membimbing peserta didik dalam berbagai aspek, misalnya: pelajaran, kepribadian, bakat, minat, dan karir;
- h. Mengembangkan profesionalisme diri sebagai guru.

2. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional berkaitan dengan bidang studi terdiri dari sub-kompetensi, yaitu :

- a. Memahami mata pelajaran yang telah dipersiapkan untuk mengajar
- b. Memahami standar kompetensi dan standar isi mata pelajaran yang tertera dalam Peraturan Menteri serta bahan ajar yang ada dalam KTSP
- c. Memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi materi ajar
- d. Memahami hubungan konsep antar matapelajaran terkait
- e. Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari

3. Kompetensi sosial

Menurut Slamet PH terdapat beberapa Sub-Kompetensi, yaitu :

- a. Memahami dan menghargai perbedaan(respek) serta memiliki kemampuan mengelola konflik dan benturan
- b. Melaksanakan kerjasama secara harmonis dengan kawan sejawat, kepala sekolah, dan wakil kepala sekolah, dan pihak-pihak terkait lainnya.
- c. Membangun kerja tim yang kompak, cerdas, dinamis, dan lincah
- d. Melaksanakan komunikasi secara efektif dan menyenangkan dengan seluruh warga sekolah, orang tua peserta didik, dengan

- kesadaran sepenuhnya bahwa masing-masing memiliki peran dan tanggung jawab terhadap kemajuan pembelajaran
- e. Memiliki kemampuan memahami perubahan lingkungan yang berpengaruh terhadap tugasnya
 - f. Memiliki kemampuan mendudukkan dirinya dalam system nilai yang berlaku di masyarakat sekitarnya.
 - g. Melaksanakan prinsip-prinsip tata kelola yang baik.

4. Kompetensi kepribadian

Dalam Kompetensi kepribadian terdapat beberapa Sub-Kompetensi, yaitu :

- a. Memahami, menghayati, dan melaksanakan kode etik guru Indonesia
- b. Memberikan layanan pendidikan dengan sepenuh hati, professional dan ekspektasi yang tinggi terhadap peserta didiknya
- c. Menghargai perbedaan latar belakang peserta didiknya dan berkomitmen tinggi untuk meningkatkan prestasi belajarnya
- d. Menunjukkan dan mempromosikan nilai-nilai, norma-norma, sikap dan perilaku positif yang mereka harapkan dari peserta didiknya
- e. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan sekolah umumnya dan pembelajaran khususnya
- f. Menjadikan dirinya sebagai bagian internal dari sekolah
- g. Bertanggung jawab terhadap prestasinya

- h. Melaksanakan tugasnya dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dalam koridor tata pemerintahan yang baik
- i. Mengembangkan profesionalisme diri, refleksi dan pemutakhiran berbagai hal yang terkait dengan tugasnya
- j. Memahami, menghayati dan melaksanakan landasan-landasan pendidikan, yuridis, filosofis dan ilmiah

Dari berbagai pengertian diatas terkait Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru serta berbagai aspek-aspek yang terkandung didalamnya, maka definisi konsep Berdasarkan teori diatas, dapat disimpulkan bahwa seorang guru harus memiliki empat macam kompetensi, yaitu Kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian yang memungkinkan guru untuk membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan.

E. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Pada dasarnya, penilaian kinerja merupakan faktor kunci bagi pengembangan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (Indrasari 2017:56) Penilaian kinerja (*Performance appraisal, PA*) adalah proses evaluasi seberapa baik

karyawan mengerjakan, ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Penilaian kinerja juga disebut sebagai penilaian karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil pedoman.

Lebih lanjut menurut Abdullah (2014:201), untuk melakukan penilaian kinerja dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu secara formatif dan sumatif :

1. *Penilaian formatif*, yaitu penilaian kinerja ketika para karyawan sedang melakukan tugasnya. Penilaian formatif ini bertujuan untuk melihat kemungkinan terjadinya ketimpangan antara kinerja karyawan dibandingkan dengan standar kinerja dalam waktu tertentu. Jika terjadi ketimpangan atau penyimpangan kinerja yang diharapkan maka koreksi akan segera dilakukan.
2. *Penilaian sumatif*, yaitu penilaian yang dilakukan pada akhir periode penilaian. Dalam penilaian ini pemimpin menilai dan membandingkan kinerja akhir karyawan dengan standar kinerja yang sudah disepakati dan ditetapkan.

Menurut Priyono, penilaian kinerja memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk memberikan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan, potensi yang pada akhirnya berguna untuk menentukan jalur, rencana dalam pengembangan karier.
2. Hasil penilaian kinerja bermanfaat untuk pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti kebutuhan program pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi, sistem

imbangan, dan keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

3. Menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi.

Dalam melakukan penilaian memang memerlukan atau membutuhkan suatu teknik yang tepat, sehingga hasil pengukuran juga menghasilkan hasil yang tepat dan benar. Tidak hanya itu, dengan mekanismen teknik pengukuran yang baik akan memberikan gambaran terhadap hasil kinerja perusahaan sesungguhnya dan secara keseluruhan, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi. Menurut Indrasari(2017:55) mengatakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yaitu sebagai berikut :

- a. *Kualitas Kerja*, yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati kesempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari [pekerjaan tersebut. Pengukuran kualitas kerja adalah sebagai berikut: karyawan memiliki kecermatan/ketelitian pekerjaannya, karyawan memenuhi prosedur operasional sesuai ketentuan organisasi, serta karyawan memperhatikan kebutuhan pelanggan yang dilayani.
- b. *Produktivitas*, yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan. Pengukuran produktivitas adalah sebagai berikut: karyawan mampu menyelesaikan tugas kerja yang diberikan sesuai target yang diberikan oleh organisasi, karyawan menggunakan waktu kerja dengan seksama, serta karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan organisasi.

- c. *Tanggung jawab*, yaitu tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya. Pengukuran tanggung jawab adalah sebagai berikut : karyawan mampu hadir secara rutin dan tepat waktu diorganisasi, serta karyawan mampu menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai batas waktu yang ditentukan.

Selanjutnya Siswoyo Haryono(2017) mengungkapkan tiga deskriptor atau dimensi dalam melakukan pengukuran kinerja yaitu :

- a. Hasil kerja, meliputi : kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, serta efisiensi dalam melaksanakan tugas.
- b. Perilaku kerja, meliputi : disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian
- c. Sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan, meliputi : kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas.

Sedangkan menurut Hamzah B.Uno dan Nina Lamatenggo menggunakan lima dimensi pengukuran yaitu :

1. Kualitas kerja, dengan indikator yang meliputi :
 - a. Menguasai bahan
 - b. Mengelola proses belajar mengajar
 - c. Mengelola kelas

2. Ketepatan/kecepatan kerja

- a. Menggunakan media atau sumber belajar
- b. Menguasai landasan pendidikan
- c. Merencanakan program pengajaran

3. Inisiatif dalam bekerja, dengan indikator yang meliputi :

- a. Memimpin kelas

- b. Mengelola interaksi belajar
 - c. Melakukan penilaian hasil belajar siswa
4. Kemampuan kerja, dengan indikator yang meliputi :
- a. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran
 - b. Memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan
5. Komunikasi, dengan indikator yang meliputi :
- a. Memahami menyelenggarakan administrasi sekolah
 - b. Memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran

Teori kinerja dari para ahli diatas, maka peneliti menggunakan teori yang dikemukakan oleh Indrasari yaitu tentang kualitas kerja, produktivitas, dan tanggung jawab. Karena teori ini sangat sederhana dan cocok digunakan untuk mengukur bagaimana kinerja guru honorer disekolah MI Miftahul Jannah Kota Palangka Raya, teori ini menjelaskan lebih luas dan mendalam tentang bagaimana kinerja yang dimaksud, dibandingkan dengan teori lainnya. Maka peneliti menggunakan teori dari Indrasari sebagai alat membuat indikator pertanyaan.