

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menjadi bangsa yang maju tentu merupakan cita-cita yang ingin dicapai oleh setiap Negara di dunia. Sudah menjadi suatu rahasia umum bahwa maju atau tidaknya suatu Negara di pengaruhi oleh faktor Pendidikan, karena dengan Pendidikan sumber daya manusia yang berkualitas baik dari segi spritual, intelegensi dan skill bisa di cetak dengan baik. Itulah sebabnya Pendidikan merupakan ujung tombak bagi kemajuan bangsa. Bangsa akan menjadi maju dan bermutu di kemudian hari tergantung pada Pendidikan yang diberikan generasi masa kini, apabila baik pendidikan yang diberikan maka akan dapat menghasilkan manusia yang memiliki nilai hidup, pengetahuan hidup, keterampilan hidup dan juga manusia yang berguna bagi manusia yang lainnya, tetapi sebaliknya apabila output dari proses pendidikan ini gagal maka sulit dibayangkan bagaimana dapat mencapai kemajuan bangsa.

Untuk mewujudkan hal tersebut tidak gampang memang dan tidaklah juga semudah kita membalikkan telapak tangan, karena Pendidikan merupakan suatu proses yang kompleks dan berjangka panjang, di mana berbagai aspek yang tercakup dalam proses saling erat berkaitan satu sama lainnya dan dalam prosesnya banyak hal yang harus di perhatikan, diantaranya, adalah kebijakan pemerintah, visi dan misi, tujuan pendidikan, sarana prasarana, kurikulum, anggaran dana pendidikan serta sumber daya manusia yang profesional.

Dari beberapa aspek yang ada di lembaga pendidikan tersebut, sumber daya manusia adalah hal yang keberadaannya menjadi faktor penting dan tidak bisa diabaikan begitu saja. Guru merupakan sumber daya manusia di sekolah, guru merupakan faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam proses belajar mengajar. guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas, karenanya guru memegang tugas ganda di sekolah yaitu sebagai pengajar dan sebagai pendidik.

Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri¹. baik mengajar maupun mendidik merupakan tugas dan tanggung jawab guru sebagai tenaga profesional². Oleh karena itu, tugas yang berat dari seorang guru ini pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mendefinisikan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma

¹ Djamarah, Syaiful B, *Spsikologi Belajar* (Jakarta, Rineka Cipta 2002,) hlm.73

² Djamarah, Syaiful B, *Spiskologi Belajar* (jakarta, Rineka Cipta 2001) hlm.74

tertentu serta memerlukan pendidikan profesi³, biasanya predikat sebagai tenaga profesional melekat pada penyandang profesi tertentu,

Sedangkan profesi adalah sebuah jabatan yang memerlukan kemampuan intelektual khusus, yang diperoleh melalui kegiatan belajar dan pelatihan yang bertujuan untuk menguasai keterampilan atau keahlian dalam melayani atau memberikan advis pada orang lain, dengan memperoleh upah atau gaji dalam jumlah tertentu. Selanjutnya, dikatakan pula bahwa profesi berarti juga suatu kompetensi khusus yang memerlukan kemampuan intelektual tinggi, yang mencakup menguasai atau didasari pengetahuan tertentu⁴.

Sebagai tenaga profesional, guru dituntut untuk selalu mengembangkan kompetensi yang ada dalam dirinya sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, mempunyai kemampuan yang terkait dengan iklim kelas, memiliki kemampuan yang terkait dengan strategi manajemen, memiliki kemampuan yang terkait dengan pemberian umpan balik dan penguatan, memiliki kemampuan yang terkait dengan peningkatan diri. Dan menjadikan kompetensi sebagai keterampilan atau keahlian khusus, yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mendidik dan mengajar secara efektif dan efisien⁵. Kata lain dari kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan, karena itu kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya dengan kemampuan tinggi.

³ UU 15 th 2005 pasal 1 ayat 4 tentang Guru dan Dosen

⁴ E mulyasa, *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan pembelajaran Kreatif dan menyenangkan*, (Bandung: Rosda, 2011), hlm, 37-38.

⁵ Gary A. Davis dan Margaret A. Thomas (1989) dalam *Effective Schools and Effective Teachers*.

Oleh karena itu tidak berlebihan kiranya jikalau masyarakat mengatakan tidak ada guru tidak ada pendidikan terutama pendidikan formal, tidak ada pendidikan yang bermutu tanpa kehadiran guru yang profesional. Guru memegang peranan kunci bagi berlangsungnya kegiatan pendidikan. Tanpa kelas, gedung, peralatan dan sebagainya, proses pendidikan masih dapat berjalan walaupun dalam keadaan darurat, tetapi tanpa guru proses pendidikan hampir tak mungkin dapat berjalan⁶.

Demikian juga, guru merupakan komponen paling menentukan, karena di tangan guru lah kurikulum, sumber belajar, sarana prasarana, dan iklim pembelajaran menjadi suatu yang berarti bagi kehidupan peserta didik,⁷ seorang guru dituntut selalu meningkatkan kompetensinya sebagai pendidik, dampak kualitas kemampuan guru bukan hanya akan berkontribusi terhadap kualitas lulusan yang akan dihasilkan tapi juga jasa bagi para lulusan tersebut dalam pembangunan bangsa.

Namun, pandangan mengenai guru yang berkembang di masyarakat dan oleh sebagian guru itu sendiri, bahwa dalam meningkatkan kualitasnya sebagai pendidik yang lebih dahulu harus ditingkatkan adalah gaji gurunya. Jika gaji guru tinggi maka secara otomatis mutu, kinerja dan tanggung jawab guru juga akan lebih tinggi. Atau dapat juga diartikan tinggi rendahnya kerja guru berkaitan erat dengan pemberian gaji yang diterapkan oleh sekolah tempat guru tersebut bekerja. Hal ini sejalan dengan teori yang mengatakan: "Semakin tinggi tingkat gaji maka akan membuat kinerja semakin meningkat"⁸.

⁶ Soetomo Sukmadinata, (1996) *Menejemen Kinerja*, Jakarta: PT Intermedia personalia Utama

⁷ Mulyasa, *Panduan belajar KBK* (Bandung, PT Remaja Rosda Karya 2007:5)

⁸ Gupta dan Shaw (1998)

Akan tetapi realitas dilapangan khususnya di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin, menunjukkan bahwa ada kecendrungan berbeda yang terjadi, rendahnya gaji yang di dapatkan oleh guru dari Sekolah, tidak lantas dijadikan alasan bagi mereka para guru untuk tidak semangat bekerja dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Sebagai gambaran gaji yang mereka terima dari sekolah tempat mereka mengajar adalah: berkisar antara Rp. 540,000,- (*lima ratus empat puluh ribu rupiah*) sampai Rp.840,000,-(*delapan ratus empat puluh ribu rupiah*)/perbulanya.

Mendapatkan bantuan dari Pemerintah Daerah pertiga bulan sekali uang sebesar Rp.3.000,000,- (*tiga juta rupiah*) itupun bagi mereka yang telah memenuhi persyaratan diantaranya, mempunyai Nomor Unit Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (NUPTK) yang mempunyai jam mengajar sebanyak 24 jam serta telah mengajar selama tiga tahun⁹.Normalnya gaji yang seharusnya guru terima dari sekolah, mestinya dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari secara tetap dan juga dapat mempertimbangkan kelayakan hidup di daerah tempat guru tinggal. Memang sangat sulit bila hanya diukur melalui kecukupan dari segi materi saja, akan tetapi setidaknya layak tidaknya gaji yang diberikan itu memenuhi indikator tersebut. Apalagi jika gaji guru yang didapat tersebut di bandingkan dengan Upah Minimum Kabupaten (UMP) Kota Sekayu tahun 2013 sebesar Rp. 1.650.000¹⁰,-(*satu juta enam ratus lima puluh ribu rupiah*) maka masih sangatlah kecil sekali.

⁹ Hasil wawancara tgl 23 maret 2015, dgn kepsek SD Muh 1 Sky.

¹⁰ <http://www.informasiterbaru.web.id/2013/11/daftar-upah-minimum-propinsi-umpumr.html>

Akan tetapi ketidaksesuaian kondisi tersebut di atas, tidak menyurutkan para guru tidak tetap pada Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu untuk tidak memenuhi semua kewajibannya sebagai guru. Tidak ada alasan bahwa mereka boleh malas-malasan karena gaji yang diterima jauh lebih kecil. Juga tidak ada alasan untuk mereka guru tidak tetap tidak harus membuat perangkat pembelajaran. Dan juga tidak ada alasan untuk mereka bahwa mereka tidak perlu memenuhi kompetensi guru (Profesional, Kepribadian, Paedagogik, Sosial). Apalagi mereka para guru di dalam mengajar boleh meninggalkan kelas atau tidak masuk mengajar tanpa alasan. Tidak ada alasan bagi mereka, untuk melakukan itu semua.

Mereka, guru tidak tetap Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu, mempunyai semangat dan etos kerja yang tinggi, mereka guru tidak tetap Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu juga berhasil menaikkan derajat dan mutu sekolahnya. Mereka guru Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu bekerja dengan sekuat tenaga dan profesional. Mereka rela mengorbankan waktunya untuk bekerja mendidik para peserta didik. Dan dampaknya dari kerja yang sangat baik dari para guru tersebut Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Musi Banyuasin memberikan penghargaan kepada Sekolah sebagai Sekolah Dasar pertama Swasta yang mendapat Nilai Ujian Nasional tertinggi peringkat 2(dua) tahun 2015 dengan menyisihkan dua puluh dua Sekolah Dasar Swasta dan Sekolah Dasar Negeri lainnya. Kemudian selanjutnya Sekolah juga ditetapkan menjadi sekolah percontohan penerapan kurikulum 2013, imbas dari semua itu Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu berhasil meningkatkan nilai akreditasinya yang

semula berakreditasi C menjadi Terakreditasi A tahun pelajaran 2014/2015¹¹. Semua pencapaian ini atas kerja yang telah para guru lakukan untuk sekolah.

Keseharian para guru di dalam mengajar di sekolah pun dapat di jadikan contoh. Peneliti menemukan tingkat kehadiran para guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu, Pertama tingkat ketepatan waktu mengajar para guru cukup baik, baik jam masuk maupun jam keluar para guru di dalam mengajar Prosentasi kehadiran para guru baik, tidak adanya komplain dari murid yang mengadu sering ditinggal guru saat jam-jam efektif dan juga di dalam proses pembelajaran seperti membuat program pengajaran, melaksanakan pembelajaran dan melakukan evaluasi pembelajaran para guru juga lakukannya dengan baik.

Loyalitas para guru terhadap Sekolah tempat mereka mengajar tidak menurun. Para guru bertanggungjawab dengan tugasnya, para guru dapat dipercaya di dalam segala urusan, para guru menghargai atasan, para guru menikmati profesinya, kepentingan organisasi lebih utama dibandingkan kepentingan pribadi walaupun sebagian dari guru ada juga yang bekerja sampingan seperti misalnya:” berjualan pulsa, mengajar ngaji, berjualan diwarung, les privat. Akan tetapi pekerjaan sampingan para guru tidak mengganggu pekerjaan rutin mengajar di Sekolah di karenakan sebagian pekerjaan sampingan para guru berhubungan dan menunjang dari pada pekerjaannya sebagai seorang pendidik.

Untuk sarana yang menunjang pembelajaran memang belum bisa di katakan lengkap, akan tetapi mereka para guru berinisiatif untuk membuat media yang menarik yang sesuai dengan materi pembelajaran untuk para siswanya, agar siswa

¹¹ Wawancara tgl 23 maret 2015

lebih termotivasi dalam belajar. Dalam hal untuk memperoleh kesempatan meningkatkan kompetensi para guru, Sekolah melalui Yayasan Muhammadiyah sering melaksanakan pelatihan-pelatihan, seminar pendidikan yang sering kali melibatkan guru-guru.

Tetapi ada juga sebagian dari guru-guru Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu yang mempunyai sikap acuh-tak acuh hanya sekedar numpang status di tempat mengajar, masih ada guru yang mengajar yang niatnya bukan untuk pengabdian atau motivasi yang berbeda, ini bisa dilihat dari cara mengajar yang hanya sekedar meninggalkan catatan, gaya dan prilaku mereka yang tidak mencerminkan sang pengajar, dengan rambut gondrong, merokok dikelas dan datang dengan menggunakan motor bersuara besar masuk ke dalam kompleks sekolah serta kebiasaanya yang cenderung bermalas-malasan. Mereka akan sangat rajin jika tugas yang dilaksanakannya ada nilai ekonomisnya, seribu jurus dan tetesan keringat pun akan siap mereka keluarkan. Dan kemungkinan guru yang seperti ini adalah mereka yang menjadi guru karena terpaksa. Menurut pengakuan kepala sekolah” hanya dua guru dari dua puluh dua guru tidak tetap di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu yang cara mengajarnya bermalas-malasan dalam mengerjakan tugas-tugas mengajarnya, dan sedang dalam pengawasan pihak sekolah”¹²

Dengan memahami permasalahan tersebut diatas, Maka Peneliti tertarik untuk memfokuskan penelitian ini pada:” Analisis Gaji Guru tidak tetap pada Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu.”

¹² Hasil wawancara kepala sekolah tgl 23 maret 2016.

Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan Gaji Guru Tidak Tetap pada Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu dirasakan masih jauh dari memenuhi kebutuhan untuk hidup normal di Kota Sekayu.
2. Tugas mengajar yang di bebaskan kepada para guru tidak tetap di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu di jalankan dengan profesional dan bertanggung jawabkan.
3. Adanya guru yang mempunyai pekerjaan sampingan diluar pekerjaannya sebagai pengajar.

Batasan Masalah

Agar masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasikan, maka perlu dilakukan pembatasan dalam masalah yang telah dirumuskan. Hal ini sejalan dengan yang teori yang mengemukakan bahwa biasanya masalah yang ditemukan dalam penelitian itu sangat luas dengan rangkaian yang multikompleks. Agar penelitian tidak melantur, sebaiknya masalah itu dibatasi dari segi keluasan maupun segi kedalamannya¹³. Adapun batasan masalah dalam penelitian adalah: Gaji guru tidak tetap yang dimaksud dalam penelitian ini adalah imbalan yang diberikan oleh pihak sekolah dari hasil jam mengajar tiap-tiap bulan¹⁴.Kemudian tidak termasuk unsur-unsur variabel dan tunjangan lainnya.¹⁵

¹³ Suyatna(2000;7)

¹⁴ Wursanto,(2001:53).

¹⁵ Amstrong dan Murlis (1994:7)

Rumusan masalah

Semua jenis penelitian apa pun akan dimulai dengan cara merumuskan masalahnya. Mengidentifikasi masalah itu merupakan bagian yang paling sulit dalam proses penelitian. Yang harus dirumuskan bukan sekedar ruang lingkupnya saja, melainkan juga penjabaran masalahnya itu ke dalam bentuk khusus yang spesifik.¹⁶

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini disusun dalam bentuk pertanyaan di bawah ini.

1. Bagaimana sistem pembayaran gaji pada guru tidak tetap di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu..?
2. Bagaimana Implementasi gaji guru tidak tetap di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu..?

Tujuan Penelitian dan kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian
 - a. Menganalisa bagaimana sitem pembayaran gaji pada guru tidak tetap di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu.?
 - b. Menganalisa implementasi gaji guru tidak tetap di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu..?

2. Kegunaan penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian adalah :

¹⁶ *Suyatna, (2000:7).*

1. Secara Teoritis :

Penulis berharap penelitian ini dapat menambah dan memperluas wawasan keilmuan tentang gambaran mengenai hubungan penggajian dengan kinerja guru. Serta pengembangan ilmu pengetahuan.

2. Secara Praktis :

a. Bagi Kepala Sekolah: dapat dijadikan bahan acuan dan bahan evaluasi dalam sistem penggajian di sekolah agar lebih baik.

b. Bagi Dinas Pendidikan : dapat dijadikan tambahan informasi mengenai permasalahan Klasik yakni tentang pemberian gaji harus di sesuaikan dengan kebutuhan hidup sehari-hari di daerah tempat tinggal guru.

c. Bagi Muhammadiyah : data ini sebagai data base awal tentang guru tidak tetap di lingkungan Muhammadiyah, selanjutnya nanti yayasan dapat memikirkan kesejahteraan para gurunya atau dapat mempertimbangkannya untuk mengangkat mereka menjadi guru tetap yayasan.

Tinjauan Pustaka

Berkaitan dengan penelitian ini, terlebih dahulu peneliti berusaha untuk menelusuri penelitian-penelitian yang berkaitan dengan topik penelitian. Objek penelitian ini adalah Analisis gaji guru tidak tetap pada Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu.

Berikut ini beberapa penelitian yang relevan untuk dijadikan rujukan berkenaan dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan diantaranya adalah:

Penelitian yang dilakukan oleh Fitri Ariani, Jurusan Manajemen, Universitas Sumatera Utara, Medan (2009), Pengaruh gaji terhadap komitmen guru honorer pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Josua Medan, dengan hasilnya adalah:” 1).Gaji berpengaruh positif terhadap komitmen guru honor. 2)Analisa data dengan menggunakan model regresi linier sederhana menghasilkan Nilai R Square sebesar 0,500 berarti 50,0 % variabel komitmen dapat dijelaskan oleh gaji. Sedangkan sisanya sebesar 50.0% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kepuasan-kepuasan yang diperoleh selama bekerja seperti kepuasan –kepuasan kondisi kerja, sikapkerja atasan dan pengawasan yang ada, hubungan sesama rekan kerja.3). Melalui uji t dapat disimpulkan bahwa pengaruh gaji adalah searah dengan komitmen. Dengan kata lain gaji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen.

Yayan Dwi Ertanto, Jurusan Ekonomi/manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang (2011), “Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan dengan *Self Esteem* sebagai variabel Intervening (Studi pada PDAM Kabupaten Grobongan), hasil akhirnya adalah gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Marzuki(2008) melakukan penelitian dengan judul” pengaruh pemberian Gaji Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. AJB Bumiputra 1912 kantor cabang setia budi menyimpulkan bahwa gaji mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Nilai R.Square menunjukkan bahwa 45,3 %

komitmen karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaji, sedangkan sisanya 45,7% dijelaskan oleh variabel lain.

Armansyah(2002) melakukan penelitian dengan judul” Pengaruh Imbalan Finansial Terhadap komitmen Karyawan pada Bank Sumut Medan” menyimpulkan bahwa imbalan finansial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada bank sumut medan.

Taufik(2001)melakukan penelitian dengan judul” pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada dana pensiun lembaga keuangan yang dikelola oleh perusahaan asuransi di jakarta” menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.dengan perbandingan pengaruh antara karakteristik pekerja, imbalan, dan budaya kerja diperoleh hasil bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang paling positif dengan komitmen karyawan.

Yulianto, Program studi teknologi pendidikan Pasca sarjana Universitas sebelas maret 2011, Hubungan kesejahteraan,disiplin kerja,lingkungan kerja,dan kepuasan kerja,dengan kinerja guru sekolah menengah kejuruan 2 kabupaten sragen. Dengan hasil akhir terdapat korelasi yang signifikan antara kesejahteraan dengan kinerja guru.

Arifah Kurniawati, Fakultas tarbiyah Istitut Negeri Agama Islam walisongo semarang 2011, Pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap etos kerja guru di MTS Ma’arif boja kendal 2011, dengan hasil penelitian bahwa tunjangan kesejahteraan guru mempengaruhi etos kerja . Berdasarkan analisis regresi satu prediktor yaitu, bahwa F pada taraf signifikan 5% =4,22 dan pada taraf signifikan 1%= 7,72, maka

nila F sebesar 190,496 lebih besar daripada F baik pada taraf signifikan 5% maupun 1%.

Dari hasil penelitian diatas, maka penelitian yang akan peneliti lakukan menjadi penting diwujudkan dan bukan merupakan duplikasi dari penelitian sebelumnya. Sisi perbedaan dari penelitian terdahulu adalah bahwa penelitian ini akan mengkaji dan memfokuskan pada gaji guru tidak tetap, sistem penggajian yang di terapkan oleh pihak sekolah serta implementasi gaji yang didapatkan dengan proses belajar mengajar disekolah yang meliputi: perencanaan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, sampai dengan mengevaluasi hasil pembelajaran. Kemudian hasil yang diperoleh, tempat penelitian berbeda, metode berbeda serta sampel penelitian ini mengambil guru tidak tetap pada Sekolah Dasar.

Kerangka Teori

Salah satu persoalan klasik dalam dunia pendidikan yang dirasakan selama bertahun-tahun dan sampai kini belum terpecahkan adalah masalah kesejahteraan khususnya yang menyangkut masalah rendahnya gaji guru. Keluhan tentang rendahnya gaji guru sudah dikemukakan berulang kali pada setiap pembicaraan pendidikan, tetapi belum memperoleh tanggapan serius untuk perbaikan. Selalu ada janji untuk melakukan perbaikan kesejahteraan atau gaji guru, tetapi hasilnya belum signifikan dalam pengertian tidak seimbang antara hak dan kewajiban. Hak dan kewajiban guru bersifat fungsional¹⁷, hal ini berarti bahwa bila hak yang diperoleh guru memenuhi kepuasan, maka ia akan memenuhi kewajibannya

¹⁷ *Suyanto, Asep Jihad, Menjadi Guru profesional (Erlangga Grup, 2013)*

dengan baik. Sebaliknya, bila hak tidak sesuai dengan harapannya, maka kewajiban dilaksanakan kurang optimal. Hal ini akan berdampak negatif terhadap kualitas kinerja guru dan hasil belajar siswa.

Sebenarnya perbaikan kualitas dan gaji guru telah termuat dalam amanat Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989, kemudian diperbaharui lagi Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang tercantum pada pasal 40 ayat 1 butir a, menyebutkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai. Dalam penjelasan atas pasal-pasal yang dimaksud dengan penghasilan yang pantas dan memadai adalah penghasilan yang mencerminkan martabat guru sebagai pendidik yang profesional di atas kebutuhan hidup minimum (KHM). Yang dimaksud dengan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai, antara lain jaminan kesehatan dan jaminan hari tua.

Komitmen pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan guru tidak hanya diamanatkan dalam UU Sisdiknas tetapi dipertegas lagi dalam Undang-undang Guru dan Dosen. Dengan demikian telah mendapat kekuatan yuridis dalam Undang Nomor 14 Tahun 2005. Dimana dalam pasal 15 mengamanatkan agar guru mendapat penghasilan minimum diatas kebutuhan hidup minimum, maka guru menerima penghasilan yang meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus dan maslahat tambahan. Sehingga dengan jaminan kesejahteraan itu guru diharapkan dapat lebih bersemangat dan mempunyai produktivitas yang tinggi untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Tentunya guru yang dimaksud dalam Undang-undang diatas adalah mereka yang profesinya sebagai guru baik itu guru PNS maupun guru swasta di tempat sekolah manapun guru mengajar. Berdasarkan pasal 17 Undang-undang Guru dan Dosen, tunjangan fungsional berlaku umum. Artinya, setiap guru PNS maupun swasta berhak mendapatkannya dari pemerintah pusat dan pemerintah daerah meskipun besarnya tidak tersurat

Akan tetapi apabila dilihat dari ayat 3 dari UU tersebut diatas, yaitu UU No.14 tahun 2015 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa: Guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat diberi gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan bersama. Pembayaran gaji disisihkan dari bantuan operasional sekolah karena sekolah tidak diperkenankan menarik iuran dari siswa. Bukankah guru yang dimaksud pada ayat ini adalah guru swasta, itu artinya bahwa adanya perbedaan gaji yang diterima antara guru negeri dengan guru swasta.

Sedangkan pemerintah juga mengakui guru baik yang PNS ataupun yang swasta adalah pendidik profesional.¹⁸ disebutkan pada ayat 4 bahwa profesional merupakan pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.¹⁹

Persoalan nasib guru swasta yang merasa dianaktirikan dan diperlakukan tidak adil kian mencuat ke publik. Polarisasi antara guru swasta dan negeri sebenarnya

¹⁸ UU RI Nomor 14 tahun 2015 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1

¹⁹ UU RI Nomor 14 tahun 2015 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 4

bukan persoalan utama yang kita hadapi. Rendahnya kesejahteraan guru mempunyai peran dalam membuat rendahnya kualitas pendidikan Indonesia. Berdasarkan survei FGII (Federasi Guru Independen Indonesia) pada pertengahan tahun 2005, idealnya seorang guru menerima gaji bulanan sebesar Rp 3 juta rupiah. Sekarang, pendapatan rata-rata guru PNS per bulan sebesar Rp 1,5 juta. guru bantu Rp, 460 ribu, dan guru honorer di sekolah swasta rata-rata Rp 10 ribu per jam. Dengan pendapatan seperti itu, terang saja, banyak guru terpaksa melakukan pekerjaan sampingan. Ada yang mengajar lagi di sekolah lain, memberi les pada sore hari, menjadi tukang ojek, pedagang mie rebus, pedagang buku/LKS, pedagang pulsa ponsel, dan sebagainya (Republika, 13 Juli, 2005).

Guru adalah profesi yang menjadi sumber penghasilan untuk penghidupan bagi seseorang. Lalu bagaimana jika hasil dari profesi tersebut terutama bagi guru swasta tidak dapat mencukupi kebutuhan hidup selama satu bulan penuh. Dapat dipastikan akan menjadikan beban pikiran yang pada ujungnya nanti akan berimbas pada ketidakpuasan dalam bekerja. Banyak sekali teori-teori yang menjelaskan tentang betapa gaji merupakan faktor yang penting terhadap perilaku dan hasil karya seseorang karena dengan gaji seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan gaji seseorang dapat bekerja untuk lebih giat dan termotivasi.”Semangkin tinggi tingkat gaji maka akan membuat kinerja semangkin meningkat”.²⁰ Itu artinya seseorang yang telah sejahtera di dalam mencukupi kehidupannya, maka orang tersebut akan fokus terhadap tugas pekerjaannya.

²⁰ *Gupta dan Shaw (1998)*

Dengan kata lain, jika seorang guru dapat menghasilkan gaji yang dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari selama satu bulan penuh dari hasil profesinya itu. Maka sudah barang tentu guru tersebut akan menjalankan fungsi dan kedudukannya sebagai tenaga pendidik di sekolah dengan penuh rasa tanggungjawab, yang pada akhirnya akan menghasilkan guru yang berprestasi di dalam tugasnya.”Prestasi yang tinggi merupakan perwujudan dari kinerja kerja²¹. Jadi kesimpulannya adalah jika ingin menghasilkan guru berprestasi kerja tinggi maka harus dengan gaji yang tinggi juga. Dengan gaji yang tinggi seorang guru dapat menjadikan dirinya memiliki kompetensi profesional tinggi.

Dari penegasan Undang-undang dan teori tersebut diatas, maka penelitian ini secara teoritis fokus pada, gaji perbulan, sistem penggajian, serta implementasi gaji dalam prose belajar mengajar disekolah yang meliputi: perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi hasil pembelajaran serta hasil yang telah dicapai.

Definisi Konseptual

Sesuai dengan judul dalam penelitian ini yaitu Analisis Gaji Guru Tidak Tetap pada Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu maka Definisi Konseptualnya sebagai berikut:

Analisis

Analisa atau analisis atau Analysis adalah suatu usaha untuk mengamati secara detail sesuatu hal atau benda dengan cara menguraikan komponen-komponen pembentuknya atau penyusunnya untuk di kaji lebih lanjut. Analisa berasal dari kata Yunani kuno analisis yang artinya melepaskan. Analisis terbentuk dari dua

²¹ Robbins;Naomi ,Lesson Study(2006;83)

suku kata, yaitu ana yang berarti kembali, dan luein yang berarti melepas sehingga jika di gabungkan maka artinya adalah melepas kembali atau menguraikan. Kata analisis ini di serap kedalam bahasa Inggris menjadi analysis yang kemudian di serap juga ke dalam bahasa Indonesia menjadi analisis.

Analisis juga dapat diartikan penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkaranya, dan sebagainya). Analisis merupakan aktivitas yang memuat sejumlah kegiatan seperti mengurai, membedakan, memilah sesuatu untuk digolongkan dan dikelompokkan kembali menurut kriteria tertentu kemudian dicari kaitan dan ditaksir maknanya. Salah satu bentuk analisis adalah merangkum sejumlah data besar data yang masih mentah menjadi informasi yang dapat diinterpretasikan. Kategorisasi atau pemisahan dari komponen-komponen atau bagian-bagian yang relevan dari seperangkat data juga merupakan bentuk analisis untuk membuat data-data tersebut mudah diatur.

Semua bentuk analisis berusaha menggambarkan pola-pola secara konsisten dalam data sehingga hasilnya dapat dipelajari dan diterjemahkan dengan cara yang singkat dan penuh arti. Berikut ini adalah pengertian dan definisi analisis menurut para ahli: Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia:” Analisis adalah penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan. Menurut Anne Gregory:” Analisis adalah langkah pertama dari proses perencanaan. Dwi Prastowo Darminto & Rifka Julianty:” Analisis merupakan penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan

penelaahan bagian itu sendiri, serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan.

Juga Menurut Syahrul & Mohammad Afdi Nizar mengatakan:” Analisis berarti melakukan evaluasi terhadap kondisi dari pos-pos atau ayat-ayat yang berkaitan dengan akuntansi dan alasan-alasan yang memungkinkan tentang perbedaan yang muncul. Wiradi:” Analisis adalah aktivitas yang memuat sejumlah kegiatan seperti mengurai, membedakan, memilah sesuatu untuk digolongkan dan dikelompokkan kembali menurut kriteria tertentu kemudian dicari kaitannya dan ditaksir maknanya. Kamus Akuntansi:” Analisis adalah melakukan evaluasi terhadap kondisi dari pos-pos atau ayat-ayat yang berkaitan dengan akuntansi dan alasan-alasan yang memungkinkan tentang perbedaan yang muncul.

Komaruddin mengatakan:” Analisis adalah kegiatan berfikir untuk menguraikan suatu keseluruhan menjadi komponen sehingga dapat mengenal tanda-tanda komponen, hubungannya satu sama lain dan fungsi masing-masing dalam satu keseluruhan yang terpadu. Analisis di gunakan dalam berbagai bidang baik dalam bidang ilmu bahasa, ilmu sosial maupun ilmu alam (*sains*), dll. Dalam ilmu bahasa atau linguistik analisa di definisikan sebagai suatu kajian yang dilaksanakan terhadap sebuah bahasa guna meneliti struktur bahasa tersebut secara mendalam. Dalam ilmu sosial, analisis di mengerti sebagai upaya dan proses untuk menjelaskan sebuah permasalahan dan berbagai hal yang ada di dalamnya. Sedangkan dalam ilmu pasti (*sains*) analisa adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk menguraikan suatu bahan menjadi senyawa-senyawa

penyusunnya. Dalam ilmu kimia, analisa di gunakan untuk menentukan komposisi suatu bahan atau zat.

Akan tetapi Analisis yang di maksudkan di dalam penelitian ini adalah;” Upaya berproses untuk mencari penjelasan terhadap sesuatu yang berkenaan dengan gaji yang diberikan kepada para guru tidak tetap di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 sekayu, dan implementasi dari penerimaan gaji tersebut dalam proses belajar mengajar.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Metode penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang merupakan data-data tertulis maupun lisan dari orang atau perilaku yang diamati. Penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah. dimana peneliti sebagai instrumen kunci dan hasil penelitian lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Metode penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data diskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati, pendekatan ini diarahkan pada latar individu tersebut secara holistik.

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin jalan KH. Ahmad Dahlan kompleks perguruan Muhammadiyah sekayu kode pos 30711.

Subyek dan informan Penelitian

Dalam penelitian kualitatif tidak memiliki populasi karena penelitian kualitatif berangkat dari kasus tertentu yang ada pada situasi sosial tertentu dan hasil kajiannya tidak akan diperlakukan ke populasi. Sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden tetapi informan penelitian.²²

Dalam penelitian ini yang termasuk dengan informan penelitian adalah seluruh guru tidak tetap yang ada pada Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu Musi Banyuasin yang berjumlah 22 orang, kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan kepala yayasan.

Sumber data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sumber atau asal muasal dari mana data tersebut dapat diperoleh. Diperlukan adanya sumber-sumber yang dapat memberikan keterangan yang berkaitan dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Bahwa sumber data yang dimaksud adalah: "Kata-kata yang diperoleh secara langsung atau tidak langsung melalui wawancara, dan observasi²³. Dokumen berupa kurikulum, satuan pembelajaran, rencana pelajaran, buku paket, dan hal-hal yang berkaitan dengan masalah penelitian adalah tambahan. Situasi yang berhubungan dengan kegiatan subjek penelitian dan masalah penelitian seperti dalam proses belajar mengajar, situasi belajar diperpustakaan dan situasi di lingkungan sekolah.

²² Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D* (Alfabeta, Bandung, 2012), hlm. 298

²³ Moleong, Lexy J., 2012, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya Bandung. hlm. 175.

Pengumpulan data dan informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan berbagai cara dan teknik yang berasal dari berbagai sumber. Dalam penelitian ini jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, adalah :

1. *Data primer* yang diambil dari informan secara langsung melalui wawancara, dengan para responden data ini dapat diperoleh dari Ketua Yayasan, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, tata usaha, bendahara sekolah, kepala perpustakaan, guru kelas ataupun guru mata pelajaran dan jika memungkinkan murid. Dimana data yang di dapat adalah tingkat kepuasan guru terhadap gaji yang didapat dari pihak sekolah, kinerja guru dalam mengajar, sudah maksimal atau belum dan langkah –langkah guru sebagai persiapan sebelum proses pembelajaran di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.
2. *Data sekunder* menjadi pelengkap sumber data primer yang ada hubungannya dengan penelitian tersebut, berupa buku-buku dan dokumen,arsif di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin seperti profil, visi misi, peraturan dan struktur organisasi sekolah, data –data guru dan pegawai, kebijakan sekolah, data gaji , RPP dan lain-lain sebagainya.

Teknik Pengumpulan data

Adapun metode –metode yang digunakan untuk mengumpulkan data melalui :

1. *Metode Observasi*

Metode observasi bertujuan melihat secara langsung atau mengadakan pengamatan langsung ke objek penelitian di Sekolah Dasar Muhammadiyah

1 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin selama beberapa bulan dalam pengumpulan data. metode ini digunakan untuk mendapatkan data yang berkenaan dengan pengajian dan kinerja guru tidak tetap di sekolah tersebut.

2. *Motode Dokumentasi*

Metode dokumen adalah metode yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, legger, agenda dan sebagainya.²⁴ Metode ini juga digunakan untuk mengumpulkan data-data sekunder. Yang bisa diperoleh baik dari tempat yang diteliti ataupun tempat lain. Terutama dokumen-dokumen yang berkenaan dengan kurikulum, tenaga kependidikan, kesiswaan, keuangan dan pembayaran, sarana prasarana, hubungan dengan masyarakat, serta layanan khusus di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu.

3. *Motode Wawancara*

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu²⁵. Wawancara adalah bentuk komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari orang lainya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan, berdasarkan tujuan tertentu.²⁶ wawancara dalam penelitian ini ditunjukkan pada semua guru tidak tetap yang mengajar di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin. Metode ini digunakan

²⁴ Arikunto, Suharsimi, *Prosedur penelitian suatu pendekatan Praktek* (jakarta, PT Rineka Cipta, 1998) hlm. 236.

²⁵ Moleong, *metodelogi penelitian Kualitatif*, PT Remaja Rosdakarya, (bandung 2012) hlm 186

²⁶ Masykuri, Bakri. *Metode penelitian Kualitatif* (Surabaya, Visipress, 2009) hlm 153

untuk memperoleh data tentang sistem penggajian serta perencanaan pembelajaran yang mereka lakukan di sekolah.

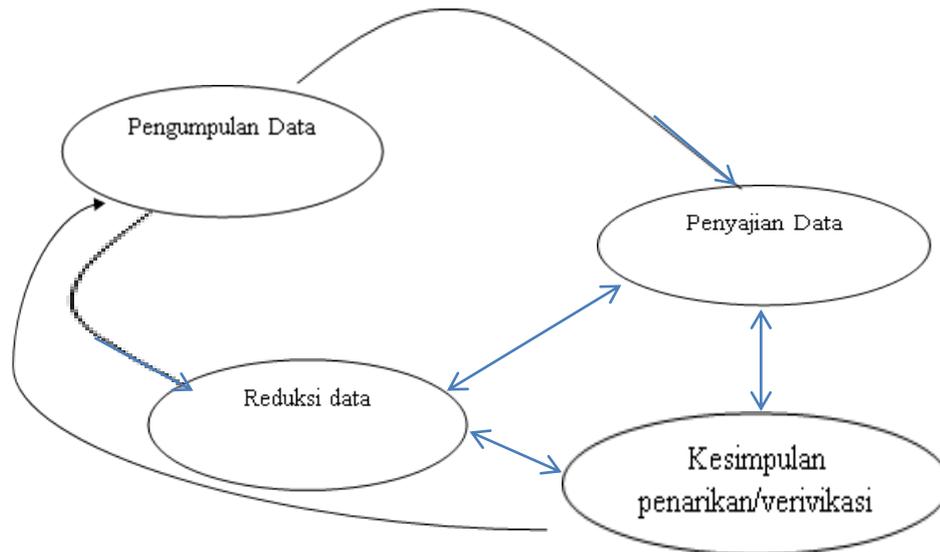
Teknik Analisa data

Analisa data merupakan proses pencarian data dan pengaturan secara sistematis transkrip wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain yang telah dihimpun untuk memperoleh pengetahuan mengenai data tersebut dan mengkomsumsikan data yang telah ditemukan tujuannya adalah untuk menemukan makna yang akhirnya bisa diangkat menjadi teori, karena pada prinsipnya penelitian kualitatif adalah menemukan teori baru sekaligus menguji teori yang sedang berlaku.

Analisa data dalam penelitian ini mengikuti teknik analisa data yang dikemukakan oleh Miles and Huberman²⁷ melalui tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersama yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Kegiatan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan merupakan rangkaian kegiatan analisis yang saling susul menyusul atau suatu proses siklus interaktif. Berikut adalah bagan dari siklus teknik analisis data tersebut

²⁷ Sugiono (2012, hlm.345) *memahami penelitian Kualitatif*. Alfabeta, Bandung

Bagan Komponen-komponen Analisis Data
(Miles dan Huberman, 2012 hlm.20)



Bagan diatas dapat dijelaskan bahwa tiga jenis kegiatan utama pengumpulan data(reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/ verifikasi) merupakan proses siklus interaksi yang harus dilalui peneliti.

1. *Reduksi data*

Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan sedemikian rupa sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan akhir. Reduksi data ini berlangsung secara terus-menerus selama penelitian berlangsung.

2. *Penyajian data*

Selanjutnya dilakukan tahap penyajian data yakni sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan verifikasi. Dalam penelitian ini penyajian penyajian data dilakukan dengan

memanfaatkan hasil wawancara secara induktif kemudian menarik suatu kesimpulan secara deduktif, kemudian dirancang kolom-kolom sebuah matrik, dengan cara memilah-milah data, data yang tidak cocok dan tidak lengkap disisihkan, dan memasukkan jenis dan bentuk data yang relevan, serta narasi-narasi dari hasil observasi, dokumentasi maupun wawancara.

3. *Penarikan kesimpulan*

Pada tahap ini dilakukan penarikan kesimpulan yaitu kegiatan yang berkaitan dengan upaya pemulaan pengumpulan data, dengan cara mencatat data secara teratur, pola-pola penjelasan konfigurasi-konfigurasi, alur sebab akibat, dan proposisi. Penarikan kesimpulan merupakan sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan itu diverifikasi. Makna-makna yang muncul dari data harus diuji kebenarannya, kekokohnya, dan kecocokannya.

Dalam memeriksa keabsahan data dilakukan dengan cara membandingkan dan hasil pengamatan dengan data hasil wawancara, membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang lain, serta membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen. Berdasarkan hasil penelitian itu, kemudian dilakukan verifikasi dan interpretasi untuk menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data kualitatif yang digambarkan dengan kata-kata atau kalimat kemudian dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan proses berpikir induktif, yaitu proses berpikir yang bertolak dari pengertian data yang bersifat khusus untuk ditarik kesimpulan yang bersifat umum.

Sistematika Pembahasan

Hasil penelitian ini dilaporkan dalam bentuk tesis yang terdiri dari lima bab dengan

sistematika sebagai berikut:

Bab Pertama Pendahuluan : merupakan bab pendahuluan yang menguraikan latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, definisi operasional, metodologi penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab Kedua Landasan Teori : mengemukakan tentang gaji, pengertian gaji, prosedur gaji, Fungsi dan Tujuan pengajian, Peranan Gaji, hal-hal yang harus diperhatikan dalam pengajian, pengertian Guru tidak tetap, Konsep Kinerja, kriteria Kinerja, Indikator dan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja, Pembinaan Kinerja Guru.

Bab Ketiga Gambaran Umum: Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin, meliputi sejarah singkat berdiri dan letak sekolah, Visi Misi, keadaan tenaga administrasinya, Struktur sekolah dan yayasan, keadaan gurunya, keadaan siswanya serta sarana prasarana yang ada di sekolah.

Bab Keempat Hasil Penelitian: Menguraikan tentang hasil temuan-temuan dalam penelitian dan bertujuan untuk menjawab semua permasalahan di dalam tesis ini.

Bab Kelima Penutup : yang berisi simpulan, saran-saran dan rekomendasi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gaji

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan gaji para karyawan dapat bekerja lebih giat dan termotivasi. Gaji juga di sebut sebagai suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang pegawai atas jasa dan hasil kerjanya. Gaji sering juga disebut sebagai upah, dimana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang pegawai.

Perbedaan gaji dan upah hanya terletak pada kuatnya ikatan kerja dan jangka waktu penerimaannya. Seseorang menerima gaji apabila ikatan kerjanya kuat, sedang seseorang menerima upah apabila ikatannya kerjanya kurang kuat. Dilihat dari jangka waktu penerimaannya, gaji pada umumnya diberikan pada setiap akhir bulan, sedang upah diberikan pada setiap hari ataupun setiap minggu. Dalam hal ini, pengertian gaji untuk seterusnya disebut sebagai gaji pokok.

1. Pengertian gaji

Gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberi tugas-tugas administratif dan pimpinan yang jumlahnya, biasanya tetap secara bulanan/tahunan. Disamping gaji, pegawai mungkin memperoleh manfaat yang diberikan dalam bentuk tunjangan, misalnya tunjangan jabatan, tunjangan perumahan, tunjangan

pengobatan, tunjangan hari raya, uang transport, uang makan, dan lain-lain.²⁸ Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti²⁹. Pendapat lain juga dikemukakan. Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang³⁰.

Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat³¹. Gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini. Perusahaan yang tergolong modern, saat ini banyak mengaitkan gaji dengan kinerja³². Gaji adalah suatu bentuk kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok ataupun kinerja organisasi³³.

Dari beberapa pengertian tentang gaji sebagaimana yang dinyatakan di atas juga di jelaskan Dessler yang mengatakan Gaji adalah uang atau sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai³⁴. Selain itu ia berpendapat pula bahwa pada kenyataannya sistem pembayaran karyawan dapat dibagi

²⁸ Soemanto (2005:307)

²⁹ Hasibuan, *Manajemen Sumber daya Manusia* (2002)p. 118

³⁰ Handoko (1993), p. 218

³¹ Hariandja (2002)

³² Sastro Hadiwiryono (1998)

³³ Mathis dan Lackson (2002)p.165

³⁴ Dessler (1998: 85) dalam bukunya yang berjudul "Sumber Daya Manusia"

menurut pembayaran berdasarkan waktu kinerja, yaitu pembayaran yang dilakukan atas dasar lamanya bekerja misalnya jam, hari, minggu, bulan dan sebagainya serta pembayaran berdasarkan hasil kinerja, yaitu pembayaran upah/gaji yang didasarkan pada hasil akhir dari proses kinerja, misalnya jumlah produksi.

Sedangkan Amstrong dan Murlis berpendapat bahwa gaji diartikan sebagai bayaran pokok yang diterima oleh seseorang³⁵. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa gaji adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan/sekolah kepada karyawan atau guru yang merupakan balas jasa dan biasanya diberikan setiap bulan dilakukan atas dasar lamanya bekerja tidak termasuk unsur-unsur variabel dan tunjangan lainnya

2. Prosedur Gaji

Didalam penggajian terdapat beberapa prosedur mengenai gaji, yaitu: sebagai berikut:

1. Prosedur pencatatan waktu hadir
2. Prosedur pencatatan waktu kerja
3. Prosedur pembuatan daftar gaji dan upah
4. Prosedur distribusi biaya gaji dan upah
5. Prosedur pembayaran gaji dan upah³⁶

Adapun uraian dari prosedur diatas adalah:

1. Prosedur pencatatan waktu hadir

Prosedur ini bertujuan untuk mencatat waktu kehadiran karyawan.

³⁵ Amstrong dan Murlis (1994:7) dalam buku *Pedoman Praktis Sistem Penggajian*.

³⁶ Mulyadi 2001:385)

2. Prosedur pencatatan waktu kerja

Dalam perusahaan manufaktur yang produksi berdasarkan pesanan, pencatatan waktu kerja diperlukan bagi karyawan yang bekerja difungsi produksi untuk keperluan distribusi biaya upah karyawan kepada produk atau pesanan yang menikmati jasa tersebut.

3. Prosedur pembuatan daftar gaji dan upah

Dalam prosedur ini, fungsi pembuatan daftar gaji dan upah membuat daftar gaji dan upah karyawannya.

4. Prosedur distribusi biaya gaji dan upah

Dalam prosedur distribusi biaya gaji dan upah, biaya tenaga kerja didistribusikan kepada departemen-departemen yang menikmati tenaga kerja.

5. Prosedur pembayaran gaji dan upah

Prosedur pembayaran gaji dan upah melibatkan fungsi akuntansi dan fungsi keuangan.

3. Peranan gaji

Menurut Poerwono (1982) peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu :

a. Aspek pemberi kerja (majikan) adalah manager

Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila

gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja

b. Aspek penerima kerja

Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu - satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

4. Fungsi Penggajian

Menurut Komaruddin (1995) fungsi gaji bukan hanya membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain, yaitu:

1. Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi.
2. Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi
3. Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang

5. Tujuan Penggajian

Menurut Hasibuan (2002:85) tujuan penggajian, antara lain :

- a. Ikatan kerja sama
- b. Kepuasan kerja
- c. Pengadaan efektif
- d. Motivitas
- e. Stabilitas karyawan

- f. Disiplin
- g. Pengaruh serikat buruh
- h. Pengaruh pemerintah

Adapun uraiannya adalah sebagai berikut:

- a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas - tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

- b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan - kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya

- c. Pengadaan efektif

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

- d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya

- e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan - peraturan yang berlaku

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah

Jika program gaji sesuai dengan undang - undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

6. Siklus Penggajian

Dalam siklus penggajian perusahaan terdiri dari jaringan prosedur sebagai berikut:

1. Prosedur pencatatan waktu hadir dan waktu kerja.

Prosedur ini bertujuan untuk mencatat waktu hadir dan waktu kerja karyawan yang dipakai sebagai perhitungan gaji.

2. Prosedur pembuatan daftar gaji

Dalam prosedur ini, fungsi pembuat daftar gaji karyawan.

1. Prosedur pembayaran gaji

Prosedur pembayaran gaji melibatkan fungsi pencatat utang dan fungsi pembayaran gaji.

2. Prosedur distribusi yang terkait

Dalam prosedur distribusi biaya gaji, biaya tenaga kerja didistribusikan kepada departemen –departemen yang menikmati manfaat tenaga kerja.

7. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam pemberian gaji

Berikut ini adalah hal yang harus diperhatikan dalam pemberian gaji terhadap karyawan, yaitu :

- a. Harus dapat memenuhi kebutuhan minimal.
- b. Harus dapat meningkat.
- c. Harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.
- d. Harus adil.
- e. Tidak boleh bersifat statis.
- f. Komposisi yang diberikan sebenarnya³⁷

Komponen – komponen dari keseluruhan program gaji dapat dibagi ke dalam bentuk-bentuk kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung³⁸.

Variabel gaji tersebut diukur dengan indikator –indikator :

1. Keadaan Internal
 - a. Keadaan internal kenaikan gaji

³⁷ Nitisemito, (1996:90)

³⁸ simamora, (2002:541)

- b. Keadilan internal tunjangan
 - c. Keadilan internal insentif
 - d. Keadilan internal gaji
2. Keadaan eksternal
- a. Keadaan eksternal kenaikan gaji
 - b. Keadilan eksternal tunjangan
 - c. Keadilan eksternal insentif
 - d. Keadilan eksternal gaji.³⁹

B. Guru

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 menengah⁴⁰

1. Pengertian Guru Tidak Tetap

Guru Tidak Tetap adalah:” Guru yang diangkat berdasarkan kebutuhan pada satuan pendidikan(sekolah)dengan disetujui kepala sekolah dan kewenangan ada di tangan kepala sekolah baik pengangkatan maupun pemberhentiannya, mereka yang menandatangani kontra kerja selama jangka waktu tertentu, sesuai dengan kebutuhan sekolah, mendapatkan gaji sesuai dengan kemampuan sekolah. lebih lengkapnya akan diuraikan dibawa ini.

Dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, Pasal 1 ayat (1) Guru dalam jabatannya dibedakan menjadi 2(dua), yaitu Guru Tetap (GT) dan Guru Tidak Tetap(GTT). Guru tetap adalah guru yang diangkat oleh

³⁹ mas'ud,(2004)

⁴⁰ UU RI No.14 Thn 2005 ttg Guru dan Dosen psl 1 ayt 1

penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan untuk jangka waktu paling singkat 2 (dua) tahun secara terus menerus dan tercatat pada satuan pendidikan yang memiliki izin pendirian dari pemerintah atau pemerintah daerah, serta melaksanakan tugas (peraturan pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru, pasal 1 ayat (8). Penyelenggara pendidikan terdiri dari pemerintah, pemerintah daerah, atau masyarakat yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur formal (pasal 1 ayat (5).

Satuan pendidikan merupakan kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur pendidikan formal dalam setiap jenjang dan jenis pendidikan (pasal 1 ayat (6) Guru tetap dalam jabatannya pun dibedakan menjadi 2 (dua) , yaitu guru Pegawai negeri sipil (PNS) dan guru bukan PNS yang sudah mengajar pada penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan dan mempunyai perjanjian kerja atau kesepakatan kerja sama (pasal 1 ayat(9)).

Pengertian Guru Tidak Tetap (GTT) sendiri tidak diatur dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen maupun Peraturan pemerintah Nomor 74 tahun 2008 tentang guru, akan tetapi, yang diatur justru perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama, yaitu perjanjian tertulis antara guru dengan penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak dengan prinsip kesetaraan dan kesejawatan berdasarkan peraturan perundang-undangan (Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat (7)

Berdasarkan definisi diatas dapat di simpulkan bahwa Guru Tidak Tetap (GTT) merupakan mereka yang mengamdikan profesi guru pada sebuah yayasan

yang terikat pada sebuah perjanjian atau kontrak, dengan menjalankan kewajiban serta mendapatkan hak sesuai dengan yang tersusun dalam surat keterangan atau surat perjanjian dari yayasan yang bersangkutan. Dengan kata lain guru tidak tetap adalah Guru yang memiliki masa kerja nol sampai lima tahun yang mendapatkan Surat Keputusan (SK) sementara berlaku tiap satu tahun diperbaharui oleh yayasan sedangkan untuk kebijakan dari penggajian sampai kesejahteraan tergantung kemampuan tiap sekolah.

2. Pengertian Mengajar

Mengajar merupakan suatu aktivitas mengorganisasi atau mengatur lingkungan sebaik-baiknya dan menghubungkannya dengan anak, sehingga terjadi belajar mengajar.⁴¹

Gagne & Bring mengemukakan bahwa aktivitas pengajaran bukanlah sesuatu yang terjadi secara kebetulan, melainkan adanya kemampuan guru yang dimiliki tentang dasar-dasar mengajar yang baik. Mengajar mengantung tiga peranan besar yaitu *planning for learning and instruction, facilitatory of learning and evaluation of learning*.⁴²

Ada juga yang mengatakan bahwa mengajar adalah "...suatu aktivitas mengorganisir atau mengatur lingkungan sebaik-baiknya dan menghubungkannya dengan anak, sehingga terjadi proses belajar⁴³". Lingkungan dalam pengertian ini tidak hanya ruang kelas (ruang belajar), tetapi juga meliputi guru, alat peraga, perpustakaan, laboratorium, dan sebagainya yang relevan dengan kegiatan belajar siswa.

⁴¹ Drs. b. Suryosubroto dlm nasution, 1982 hlm 8

⁴² Jarolemek dan foster 1981;64

⁴³ Nasution. s, berbagai pendekatan proses belajar mengajar, Jakarta, Bina Aksara. 1986

Tardif (1989) mendefinisikan mengajar secara lebih sederhana tetapi cukup komprehensif dengan menyatakan bahwa mengajar itu pada prinsipnya adalah *...any action performed by an individual (the teacher) with the intention of facilitating learning in another individual (the learner)*. Artinya mengajar adalah perbuatan yang dilakukan seseorang (dalam hal ini guru) dengan tujuan membantu atau memudahkan orang lain (dalam hal ini siswa) melakukan kegiatan belajar.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa mengajar pada hakekatnya adalah melakukan kegiatan belajar, sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung secara efektif dan efisien.

3. Proses Belajar mengajar

Proses belajar mengajar suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu⁴⁴.Selanjutnya dalam buku pedoman Guru Pendidikan Agama Islam terbitan Depaq RI, proses belajar mengajar adalah, Belajar mengajar sebagai proses dapat mengandung dua pengertian yaitu rentetan tahapan atau fase dalam mempelajari sesuatu, dan dapat pula berarti sebagai rentetan kegiatan perencanaan oleh guru, pelaksanaan kegiatan sampai evaluasi dan program tindak lanjut.

Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa proses belajar mengajar meliputi kegiatan yang dilakukan guru mulai dari perencanaan, pelaksanaan kegiatan sampai evaluasi dan program tindak lanjut yang

⁴⁴ Moh.Uzer Usman, *menjadi guru profesional*, Bandung Rosda Karya: 1990;1

berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu yaitu pengajaran. Sedangkan yang dimaksud dengan kemampuan mengelola proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup segi kognitif, efektif dan psikomotor, sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran.

C. Kinerja

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan⁴⁵. Dengan demikian kinerja menfokuskan pada hasil kerjanya.

1. Pengertian Kinerja

kinerja adalah akumulatif hasil akhir semua proses dan kegiatan kerja organisasi⁴⁶. Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mrencapai hasil yang diinginkan. Kinerja juga bisa di artikan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan⁴⁷. Kinerja karyawan/guru merupakan kesuksesan seorang guru dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja pada dasarnya hasil kerja seseorang karyawan/guru selama periode tertentu. Kinerja merupakan deraja penyelesaian

⁴⁵ Dessler, (2000:41).

⁴⁶ Robbins (2003:226)

⁴⁷ Mangkunegara, 2000. *Sertifikasi Profesionalisme Guru*, available from://www.geocitis.com/ (Accesed Okt 2012).

tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. Kinerja adalah yang merefleksikan seberapa baik seseorang individu memenuhi permintaan pekerjaan.

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance/actual permance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang. Prestasi bukan berarti banyaknya kejuaraan yang diperoleh guru tetapi suatu keberhasilan yang salah satunya nampak dari suatu proses belajar mengajar. Untuk mencapai kinerja maksimal, guru harus berusaha mengembangkan seluruh kompetensi yang dimilikinya dan juga memanfaatkan serta menciptakan situasi yang ada dilingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku.

Kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi diperlihatkan, kemampuan kerja. Seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang baik untuk menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja. Jadi, Kinerja guru merupakan hasil kerja di mana para guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Pendapat lain mengatakan kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau

kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan⁴⁸.

Kinerja adalah kemampuan yang harus dilakukan oleh seseorang sesuai dengan profesinya⁴⁹. Ada juga ahli lain berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang didalamnya terdiri dari tiga aspek, yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; dan kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud. Fatah (1996: 21) menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan keberhasilan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan.

2. Konsep Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan kinerja guru dapat dikatakan unggul (*exelence performance*) jika mereka memiliki integritas wibawa. Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu.⁵⁰ Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran.

⁴⁸ Sulistyorini, *Sertifikasi Guru*. Bandung : Rama Widya. (2001).

⁴⁹ Soemardjo, 2004. *Profesionalisme Kinerja Guru Menyongsong Masa Depan*, Jakarta : Rajawali

⁵⁰ Saondi, Ondi dan Aris Suherman, 2010, *Etika profesi Keguruan*, Bandung: Refika Aditama

Berkenaan dengan standar kinerja guru Sahertian sebagaimana dikutip dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa: “Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti⁵¹:

- 1) Bekerja dengan siswa secara individual,
- 2) Persiapan dan perencanaan pembelajaran,
- 3) Pendayagunaan media pembelajaran,
- 4) Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan
- 5) Kepemimpinan yang aktif dari guru”.

Undang-undang Republik Indonesia (UU RI) 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 Undang-undang (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. Pendapat lain menyatakan ada empat tugas gugusan kemampuan yang

⁵¹ Kusmianto, 2004. *Bunga Rampai Guru dan Pendidikan*. Jakarta : Balai Pustaka.hlm 49

harus dikuasai oleh seorang guru. Kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru, yaitu:

- (1) Merencanakan program belajar mengajar;
- (2) Melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar;
- (3) Menilai kemajuan proses belajar mengajar;
- (4) Membina hubungan dengan peserta didik.

Sedangkan berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok:

- 1) Merencanakan pembelajaran
- 2) Melaksanakan pembelajaran
- 3) Menilai hasil pembelajaran
- 4) Membimbing dan melatih peserta didik
- 5) Melaksanakan tugas tambahan.

Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru, Georgia Departemen of Education telah mengembangkan teacher performance assessment instrument yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi:

- 1) rencana pembelajaran (teaching plans and materials) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran);
- 2) prosedur pembelajaran (class room procedure); dan
- 3) hubungan antar pribadi (interpersonal skill).

Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran. Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi.

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan definisi konsep kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya

4. Kriteria Kinerja Guru

Kriteria kinerja guru merupakan batas tuntutan minimal yang harus dipenuhi oleh seseorang pada waktu menampilkan kinerjanya. Menurut Usman (2000: 80) kinerja seseorang guru dikatakan tinggi, jika :

1. Memiliki rasa tanggung jawab dan disiplin kerja yang tinggi
2. Memegang teguh rahasia jabatan
3. Membela kepentingan organisasi
4. Kepentingan organisasi lebih diutamakan daripada kepentingan diri sendiri
5. Memiliki rasa solidaritas dan semangat yang tinggi
6. Menghormati dan menghargai atasan

Seorang guru dikatakan kinerjanya rendah , jika :

1. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan rendah
2. Mau membocorkan rahasia jabatan
3. Masa bodoh terhadap organisasi
4. Rasa solidaritas rendah dan kerjasama sulit dicapai
5. Mau menjelekan atasan atau sesama rekan

Sedangkan menurut Sehartian dan Mataheru (2001: 179) seorang guru dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika ditandai dengan :

1. Penuh kegembiraan hati
2. Ketetapan hati
3. Antusiasme
4. Rasa senasib seperjuangan
5. Ingin kerjasama

Seorang guru dikatakan kinerjanya rendah, jika :

1. Melamun dan bermalas-malasan
2. Suka mengganggu
3. Sering meninggalkan tugas

4. Sering absen
5. Selalu cekcok dengan orang lain
6. Apatis terhadap tugas
7. Selalu datang terlambat

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Dengan demikian kriteria kinerja guru yang harus dilakukan adalah: a. Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi. b. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat. c. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya. d. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

5. Indikator - Indikator Kinerja Guru

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal⁵²

Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria. Menurut Isjoni ada empat kriteria kinerja, yaitu :

1. Karakteristik individu
2. Proses
3. Hasil, dan
4. Kombinasi antar karakter individu, proses, dan hasil⁵³.

Menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi :

1. Unjuk kerja
2. Penguasaan materi
3. Penguasaan profesional keguruan dan pendidikan
4. Penguasaan cara-cara penyesuaian diri
5. Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik⁵⁴

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan, yaitu:

⁵² Sulistyorini, 2001. *Sertifikasi Guru*. Bandung : Rama Widya.

⁵³ Isjoni, 2004. *Awas Jangan jadi Guru Karbitan*. Yogyakarta : Javalitera

⁵⁴ Sulistyorini, 2001. *Sertifikasi Guru*. Bandung : Rama Widya. hlm 23

- a. Guru sebagai pengajar
- b. Guru sebagai pembimbing
- c. Guru sebagai administator kelas.

Uraian di atas dapat disimpulkan indikator kinerja guru, antara lain :

1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
2. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
3. Penguasaan metode dan strategi
4. Pemberian tugas-tugas kepada siswa
5. Kemampuan mengelola kelas
6. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

6. Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivision).

a. Faktor kemampuan

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan keampuan reality (knowledge + skill). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan. Sedangkan menurut Ondi Saondi dan Aris Suherman⁵⁵ mengungkapkan bahwa setidaknya ada delapan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Kedelapan faktor tersebut antara lain :

1. *Kepribadian*

Setiap orang sudah barang tentu memiliki ciri-ciri pribadi, termasuk juga guru. Ia memiliki ciri-ciri pribadi tertentu, dan inilah kemudian yang akan membedakan kepribadian antara satu guru dengan guru yang lainnya. Siapakah yang membedakan, apakah si guru tersebut? Bukan, yang membedakan kepribadian seorang guru dengan guru lainnya adalah orang lain, khususnya para peserta didik. Hal itu dikarenakan para peserta didik juga melakukan imitasi kepada apa yang ditampilkan oleh guru mereka, selain mereka juga melakukan imitasi terhadap orang lain seperti para artis, pemain sepakbola, dan musisi.

Imitasi yang dilakukan oleh peserta didik tidaklah akan menjadi masalah jika mereka meniru kepribadian guru yang baik. Hal itu barulah akan menjadi masalah jika peserta didik meniru kepribadian guru yang buruk. Itulah sebabnya kepribadian guru akan sangat mempengaruhi kepribadian peserta didik. Bukan hanya itu, kepribadian guru juga akan sangat mempengaruhi tinggi rendahnya martabat guru di mata masyarakatnya.

⁵⁵ Novan Ardy Wiyani, *Etika Propesi Keguruan* (Gava Media, 2015) hlm 40

Kepribadian memang sesuatu yang abstrak, sukar dilihat atau diketahui secara nyata, yang dapat diketahui adalah penampilan atau bekasnya dalam segala segi dan aspek kehidupan, misalnya dalam ucapannya, perbuatannya, cara bergaul, berpakaian, dan dalam menghadapi setiap persoalan atau masalah baik yang ringa maupun berat.

Seperti apakah kepribadian guru akan semakin nampak dengan jelas ketika ia dihadapkan dengan situasi ataupun kondisi yang muncul karena spontanitas. Misalnya ketika ia bersin, ia mengucapkan hamdalah atau tidak, ketika ia menguap, ia menutup mulut atau tidak, ketika ia jatuh, kata-kata apakah yang ia ucapkan, ketika ia marah, pernyataan apakah yang ia lontarkan, ketika ia dikagetkan, kalimat apakah yang keluar dari mulutnya, dan lainnya. Respon guru terhadap hal-hal tersebut dapat mencerminkan sebenarnya seperti apakah sesungguhnya kepribadiannya.

Guru yang berkepribadian akan loyal terhadap berbagai hal yang sudah menjadi kewajiban dan tanggung jawabnya. Alhasil ia memiliki kemauan untuk giat dalam bekerja. Ia selalu menyadari bahwa ia harus menunjukkan kinerja yang dapat memuaskan peserta didiknya, wali peserta didiknya, dan masyarakatnya.

2. Keterampilan mengajar

Kata "Teach" atau mengajar berasal dari bahasa Inggris kuno, yaitu *taecan*. Kata tersebut berasal dari bahasa Jerman kuno (*Old Teutonic*), yaitu *taikjan* yang berasal dari kata dasar *teik*, yang berarti memperlihatkan. Kata tersebut juga ditemukan dalam bahasa Sanskerta yaitu *dic* yang dalam

bahasa Jerman kuno dikenal dengan *deik*. Istilah mengajar (*teach*) juga berhubungan dengan token yang berarti tanda atau simbol.

Kata *token* juga berasal dari bahasa Jerman kuno yaitu *taiknom* yang berarti pengetahuan berasal dari kata *taikjan*. Dalam bahasa Inggris kuno, *taecan* berarti *to teach* (mengajar). Jadi token dan teach dalam tinjauan historis memiliki keterkaitan. *To teach* (mengajar) jika dilihat dari asal usul katanya berarti memperlihatkan sesuatu kepada seseorang melalui tanda atau simbol, penggunaan tanda atau simbol tersebut dimaksudkan untuk membangkitkan menumbuhkan respon mengenai kejadian, seseorang, observasi, penemuan, dan lain sebagainya. Terhitung sejak tahun 1500-an, definisi mengajar (*teaching*) mengalami perkembangan secara terus menerus.

Secara deskriptif mengajar diartikan sebagai proses penyampaian informasi atau pengetahuan dari guru kepada peserta didik. Proses penyampaian tersebut sering juga dianggap sebagai proses mentransfer pengetahuan (*transfer of knowledge*). Di sini, mentrasfer tidak diartikan dengan memindahkan seperti misalnya mentrasfer uang. Sebab, jika dianalogikan misalnya seperti mentrasfer uang, maka jumlah uang yang dimiliki oleh seseorang menjadi berkurang bahkan bisa habis setelah ditrasferkan pada orang lain.

Lalu bagaimana dengan mengajar? Apakah dengan mentrasfer ilmu pengetahuan, ilmu pengetahuan seorang guru akan menjadi berkurang? Tentu saja tidak bukan? Bahkan sangat dimungkinkan sekali ilmu

pengetahuan yang dimiliki oleh seorang guru malas akan semakin bertambah. Itulah sebabnya kata "mentrasfer" dalam konteks ini diartikan sebagai proses menyebarluaskan. Hal itu bisa dianalogkan ketika seseorang menyebarkan api, api tersebut tidaklah menjadi kecil tetapi semakin membesar. Jadi lebih tepatnya mengajar diartikan sebagai proses menanamkan pengetahuan, nilai, dan keterampilan.

Dari definisi mengajar yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan seorang guru mengajar adalah untuk menanamkan pengetahuan, nilai, dan keterampilan kepada peserta didik melalui kegiatan belajar untuk membantu peserta didik dalam menjawab tantangan hidupnya secara efektif dan efisien. Setidaknya ada tujuh keterampilan dasar mengajar yang harus dikuasai oleh seorang guru, antara lain:

a. Keterampilan bertanya (*questioning skill*)

Pada kegiatan belajar memungkinkan sekali untuk dapat mengembangkan kebebasan mengeluarkan aspirasi berupa pertanyaan atau jawaban, baik oleh guru maupun peserta didik bahkan mereka dapat menguji suatu ide atau teori maupun praktik penyelenggaraannya sesuai dengan fakta dan penalaran. Hal tersebut juga dapat membentuk dan mengembangkan sikap ilmiah. Berbagai pertanyaan dapat merangsang timbulnya kegiatan belajar.

Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh ketika guru mengajukan pertanyaan kepada peserta didik. Pertama, pertanyaan dapat memperluas wawasan berpikir

peserta didik. Kedua, memberikan motivasi kepada peserta didik untuk belajar lebih jauh. Ketiga, mengajarkan budaya demokratis pada diri peserta didik dengan diberikannya kesempatan yang luar untuk menyampaikan pendapat serta menghargai pendapat orang lain. Keempat, mengundang penguatan pada diri peserta didik.

b. Keterampilan memberi penguatan(*reinforcement skill*)

Penguatan merupakan bentuk respon guru dengan menggunakan ucapan maupun isyarat terhadap perilaku yang ditunjukkan oleh peserta didik. Tujuan dari dilakukannya penguatan ini antara lain:

- 1) Untuk memberikan umpan balik(feedback) bagi peserta didik atas perilakunya sehingga dapat mengendalikan perilaku peserta didik dari yang tadinya negatif menjadi positif.
- 2) Meningkatkan dan memusatkan perhatian peserta didik terhadap materi pembelajaran yang sedang dibahas.
- 3) Memotivasi, membangkitkan dan meningkatkan motivasi belajar sehingga memudahkan peserta didik dalam belajar.
- 4) Memberikan ganjaran dan membesarkan hati peserta didik agar mereka lebih aktif berpartisipasi dalam kegiatan belajar.

c. Keterampilan mengadakan variasi(*variatio skill*)

Variasi merupakan suatu kegiatan guru dalam konteks proses interaksi belajar-mengajar yang ditujukan untuk mengatasi kebosanan peserta didik sehingga dalam situasi belajar mengajar peserta didik selalu menunjukkan ketekunan, antusiasme, serta penuh partisipasi. Dari pengertian tersebut maka

setidaknya ada empat tujuan dan manfaat dari variasi. Pertama, untuk menimbulkan dan meningkatkan perhatian peserta didik kepada aspek-aspek pembelajaran yang relevan. Kedua, untuk memberikan kesempatan bagi berkembangnya bakat ingin mengetahui dan menyelidiki pada peserta didik tentang hal-hal yang baru. Ketiga, untuk memupuk tingkah laku yang positif terhadap guru dan sekolah dengan berbagai cara mengajar yang lebih hidup dan lingkungan belajar yang lebih baik. Keempat, memberi kesempatan kepada peserta didik untuk memperoleh cara menerima pelajaran yang disenanginya.

d. Keterampilan menjelaskan (*explaining skill*)

Keterampilan menjelaskan dalam pengajaran yaitu penyampaian informasi menjelaskan secara lisan yang diorganisasi secara sistematis untuk menunjukkan adanya hubungan antara yang satu dengan yang lainnya, misalnya ada sebab-akibat, definisi dengan contoh atau dengan sesuatu yang belum diketahui penyampaian informasi yang terencana dengan baik dan disajikan dengan urutan yang cocok merupakan ciri utama kegiatan penjelasan, bahkan dapat dikatakan jika pemberian penjelasan merupakan salah satu aspek yang amat penting dari kegiatan guru dalam berinteraksi dengan peserta didik di dalam kelas dan biasanya guru cenderung lebih mendominasi pembicaraan serta mempunyai pengaruh langsung.

e. Keterampilan membuka dan menutup pelajaran

Membuka pelajaran adalah usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam kegiatan belajar mengajar untuk menciptakan prokondisi bagi peserta didik agar mental dan perhatian peserta didik terpusat pada apa yang akan dipelajari sehingga usaha tersebut akan memberikan efek yang positif terhadap kegiatan belajar.

Kegiatan membuka tidak hanya dilakukan oleh guru pada awal pelajaran saja, tetapi juga pada awal setiap penggal kegiatan inti pelajaran yang diberikan selama jam pelajaran tersebut. Hal itu dapat dilakukan dengan cara mengemukakan tujuan belajar yang hendak dicapai, menarik perhatian peserta didik, memberikan acuan, dan membuat kaitan antara materi pelajaran yang telah dikuasai oleh peserta didik dengan bahan yang akan dipelajarinya.

Sementara itu menutup pelajaran adalah kegiatan yang dilakukan oleh guru untuk mengakhiri pelajaran atau kegiatan pembelajaran. Usaha menutup pelajaran tersebut dimaksudkan untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang apa yang telah dipelajari oleh peserta didik. Mengetahui tingkat pencapaian peserta didik, serta tingkat keberhasilan guru dalam proses pembelajaran.

f. Keterampilan membimbing diskusi.

Diskusi merupakan salah satu metode pengajaran yang digunakan oleh guru agar peserta didik dapat berbagi pengetahuan, pandangan, dan keterampilan. Jadi tujuannya adalah

untuk mengeksplorasi pendapat atau pandangan yang berbeda dan untuk mengidentifikasi berbagai kemungkinan. Sedangkan manfaatnya yaitu untuk melatih kemampuan memecahkan masalah secara verbal serta memupuk sikap demokratis.

g. Keterampilan mengelola kelas.

Mengelola kelas merupakan keterampilan guru untuk menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya jika terjadi gangguan dalam proses belajar-mengajar. Tujuan dari mengelola kelas adalah untuk menciptakan suasana kelas yang nyaman sebagai tempat berlangsungnya kegiatan belajar mengajar.

Sementara itu manfaat dari dilakukannya pengelolaan kelas antara lain:

- 1) Untuk memudahkan peserta didik dalam mengikuti kegiatan pembelajaran.
- 2) Untuk mengatasi berbagai hambatan yang menghalangi terwujudnya interaksi kegiatan pembelajaran.
- 3) Untuk mengatur berbagai penggunaan fasilitas belajar yang terdapat di dalam kelas.
- 4) Untuk membina dan membimbing peserta didik sesuai dengan berbagai latar belakang sosial, ekonomi, budaya serta sifat-sifat individunya.
- 5) Untuk membantu peserta didik belajar dan bekerja sesuai dengan potensi dan kemampuan yang dimilikinya.

6) Untuk menciptakan suasana sosial yang baik di dalam kelas.

7) Untuk membantu peserta didik agar dapat belajar dengan tertib

Masing-masing keterampilan mengajar di atas memiliki tujuan dan manfaat. Sudah barang tentu, tujuan dan manfaatnya dapat tercapai manakalah guru menguasai ketujuh keterampilan mengajar tersebut. Penguasaan keterampilan mengajar yang dimiliki oleh seorang guru pada gilirannya dapat meningkatkan kinerjanya pula.

3. *Keterampilan berkomunikasi*

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan dengan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan keluarga, di lingkungan masyarakat, dan di berbagai tempat. Demikian pula dengan guru, ketika berkomunikasi di sekolah guru menjalin hubungan dengan peserta didik, rekan sejawat, dan kepala sekolah. dalam melaksanakan kinerjanya sebagai pendidik dan pengajar, guru perlu memperhatikan kualitas komunikasi antara ia dengan peserta didik, rekan sejawat, dan kepala sekolah. komunikasi yang berkualitas akan membawa konsekuensi terjadinya interaksi seluruh komponen yang ada dalam sistem sekolah.

Ada dua macam interaksi antara komponen yang ada dalam sistem sekolah, yaitu :

- a. Interaksi dalam konteks menjalankan tugas yang secara langsung mengarah pada tujuan pendidikan di sekolah.

- b. Interaksi di luar konteks pelaksanaan tugas, baik itu terjadi di sekolah maupun di luar sekolah.

Kinerja guru akan meningkat seiring dengan meningkatnya intensitas kedua interaksi di atas yang berjalan secara sehat. Interaksi yang sehat tersebut sangat ditentukan oleh kemampuan guru dalam berkomunikasi dengan stakeholders pendidikan di sekolah. Komunikasi yang lancar dan baik akan mendorong seseorang untuk menjalin hubungan dengan baik dan mendorong seseorang untuk melakukan tugasnya dengan baik pula.

4. *Keterampilan Berhubungan dengan Masyarakat.*

Masyarakat merupakan mitra bagi sekolah, sekolah juga merupakan mitra bagi masyarakat. Eksistensi suatu sekolah akan sangat dipengaruhi oleh masyarakat. Kualitas masyarakat sebagai SDM bangsa juga akan sangat mempengaruhi eksistensi sekolah. Keduanya memiliki kepentingan yang saling berkelindan. Para orang tua sebagai anggota masyarakat menyerahkan anaknya ke pihak sekolah untuk dididik agar anaknya bisa menjadi anggota masyarakat yang berguna bagi masyarakat. Sekolah pun menjadi semakin berkembang dan maju jika diberi kepercayaan oleh masyarakat untuk mendidik putra putrinya.

Dengan demikian, jika suatu sekolah ingin semakin eksis, maka berbagai pihak yang ada di dalamnya harus mampu menjalin hubungan dengan masyarakat. Guru pun menjadi pihak yang sangat menentukan keharmonisan hubungan antara sekolah dengan masyarakat. Itulah

sebabnya guru dituntut untuk mampu menjalin hubungan dengan masyarakat.

Kemampuan guru dalam menjalin hubungan dengan masyarakat bukan hanya akan menjadikan masyarakat percaya jika anak-anaknya akan dididik oleh guru dengan baik. tetapi juga akan menjadikan masyarakat ikut berperan serta dalam mensukseskan kegiatan pendidikan dan pembelajaran yang diselenggarakan oleh guru untuk putra-putrinya.

Wujud dari peran serta tersebut misalnya berupa pemenuhan kebutuhan-kebutuhan belajar yang dibutuhkan oleh anaknya untuk mengikuti kegiatan pembelajaran yang difasilitasi guru, pengawasan terhadap anak-anaknya ketika menyelesaikan tugas belajarnya di rumah, pemberian informasi mengenai sikap putra-putrinya di luar sekolah, pemberian bantuan pengadaan sarana belajar yang dibutuhkan oleh putra-putrinya, dengan penuh antusias dan dukungan mengikutsertakan putra-putrinya pada berbagai kegiatan pendidikan yang diselenggarakan oleh guru, dan lain sebagainya.

Semua itu akan bermanfaat bagi guru. Peran serta orang tua yang demikian akan memudahkan guru dalam mendidik dan mengajar peserta didiknya dan sudah barang tentu hal itu akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Tapi ingat, peran serta tersebut dapat muncul manakalah guru menjalin hubungan dengan masyarakat.

5. *Kedisiplinan*

Apa yang anda bayangkan tatkalah mendengar kata kedisiplinan? Biasanya ketika kita berbicara mengenai disiplin, maka pada saat yang bersamaan kita akan membicarakan mengenai aturan, ketaatan, dan kepatuhan. Sebenarnya apa itu kedisiplinan? Mengapa kedisiplinan dianggap dapat mempengaruhi kinerja guru?

Kedisiplinan berasal dari kata disiplin. Pada kamus besar bahasa Indonesia. Disiplin (kata benda) diartikan sebagai tata tertib di suatu institusi. Disiplin juga diartikan sebagai ketaatan dan kepatuhan pada peraturan atau tata tertib. Sementara itu kedisiplinan diartikan sebagai perbuatan yang dilakukan oleh seseorang untuk menaati atau mematuhi suatu aturan yang dilakukan oleh seseorang untuk menaati atau mematuhi suatu aturan yang berlaku di mana ia berada. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan perilaku yang selaras dengan aturan-aturan ataupun tata tertib.

Seorang patuh dan tata terhadap suatu aturan dengan kesengajaan meskipun terkadang ia mematuhi dan menaatinya dengan keterpaksaan. Namun di balik keterpaksaan itu ada berbagai manfaat bagi dirinya sendiri. Jika demikian, apa sajakah manfaat kedisiplinan bagi seseorang? Ada beberapa manfaat yang bisa diambil oleh seseorang dari kedisiplinan yang ia lakukan, antara lain:

1. Ia menjadi pribadi yang hidupnya teratur.
2. Ia menjadi pribadi yang bisa mengendalikan dirinya.

3. Ia menjadi pribadi yang dapat menghormati orang lain.
4. Ia menjadi pribadi yang memiliki sifat rela berkorban.
5. Ia menjadi pribadi yang tidak suka mementingkan urusannya sendiri(egois).
6. Ia menjadi pribadi yang dapat menilai mana yang baik serta mana yang buruk bagi dirinya sendiri dan orang lain.

Di mana pun, kedisiplinan sangat penting untuk dijalankan, termasuk di sekolah. Bukan hanya peserta didik saja untuk melakukannya. Bahkan kedisiplinan guru harus lebih tinggi kadarnya di bandingkan dengan kedisiplinan peserta didiknya. Mengapa demikian?

Hal itu dikarenakan, kedisiplinan peserta didik akan sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan gurunya. Jika guru kencing berdiri, maka murid kencing berlari. Jika guru kadang terlambat, maka peserta didiknya akan sering terlambat. Jika guru kadang tidak masuk mengajar tanpa alasan, maka peserta didiknya akan sering bolos sekolah.

Itulah sebabnya, jika guru menghendaki agar peserta didiknya melakukan kedisiplinan, maka ia juga harus menjalankan kedisiplinan terlebih dahulu. Bukan hanya itu, kedisiplinan guru yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerjanya. Hal itu dikarenakan dengan kedisiplinan tersebut guru akan memiliki kemampuan dalam mencermati aturan-aturan dan langkah-langka strategis yang harus dilakukan dalam melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran. Kemampuan tersebut sangat membantu upaya membelajarkan peserta didiknya ke arah yang lebih baik.

Kedisiplinan pun bagi para guru menjadi bagian yang tak terpisahkan bagi dirinya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik dan pengajar.

6. *Kesejahteraan.*

Kesejahteraan guru tidak hanya terkait dengan gajinya atau honorinya saja. Kesejahteraan guru sebenarnya terkait pula dengan kenyamanan dan keamanan guru dalam bertugas serta kesehatan guru. Jika demikian, kira-kira sudah sejahterakan guru-guru kita?.

Ada sebuah ungkapan yang menyatakan bahwa” guru ibarat lilin putih yang membakar diri untuk menerangi orang-orang yang ada di sekitarnya”Apa yang ada dalam pikiran anda ketika membaca ungkapan tersebut?Sudah barang tentu, itu adalah ungkapan yang sangat memprihatinkan. Betapa tidak, guru dianalogkan dengan lilin putih yang membakar diri.Ini berarti,ketika seseorang memutuskan dirinya untuk menjadi seorang guru,maka ia harus siap hidup dengan penuh keprihatinan. Ia harus siap menjadi ujung tombak sekaligus ujung tombok.

Tingkat kesejahteraan guru di Indonesia memang sangatlah memprihatinkan. Diakui ataupun tidak, gaji guru di Indonesia khususnya guru swasta masih jauh dari harapan, ataupun masih jauh dari UMR di masing-masing kabupatennya. Jika gajinya rendah, bagaimana ia dapat memenuhi kebutuhannya serta kebutuhan keluarganya sehari-hari?Jika gajinya rendah, bagaimana ia ataupun keluarganya bisa berobat ketika sakit? Dengan demikian, gaji guru swasta belum bisa memberikan jaminan penghidupan yang layak bagi mereka. Jika keadaannya demikian,

bagaimana guru bisa menikmati pekerjaannya sebagai seorang pendidik dan pengajar? Jika guru tidak lagi menikmati pekerjaannya sebagai pendidik dan pengajar, kira-kira seperti apakah *performance* guru ketika sedang mendidik dan mengajar peserta didiknya?.

Gaji yang rendah itulah yang menghantui para guru, akhirnya ia pun berusaha mencari pekerjaan sambilan. Akan menjadi tampak wajar ketika pekerjaan sambilan berhubungan dengan pekerjaannya sebagai seorang guru, misalnya mengajar bimbel, mengajar kursus, mengajar les privat, menulis artikel, menulis buku, dan menjual buku. Namun akan menjadi tampak ironis jika pekerjaan sambilannya tidak berhubungan dengan pekerjaannya sebagai guru, misalnya menjadi konter keliling, tukang ojek, pedagan keliling, tukang becak, tukang jahit, dan lainnya. Pekerjaannya akan sangat melelahkannya dan dapat menurunkan performance-nya ketika mengajar.

Pada beberapa perguruan tinggi penyelenggara pendidikan bgai calon guru, mahasiswa juga diberikan mata kulia kewirausahaan guru. Harapannya, setelah mengikuti perkuliahan tersebut mahasiswa keguruan memiliki gambaran kira-kira apa pekerjaan sampingannya nanti ketika menjadi guru sehingga penghasilnya sebagai guru yang rendah bisa tertutupi dari pekerjaan sampingannya. Hal itu tidaklah buruk. Guru melakukannya karena terdesak, ia harus melakukan pekerjaan sampingan tersebut agar dirinya dan juga keluarganya dapat hidup dengan layak dan sejahtera.

Diakui ataupun tidak, faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang mempengaruhi tinggi-rendahnya kinerja guru. Makin tinggi kesejahteraannya, maka akan makin tinggi pula kinerjanya. Sebaliknya, jika kesejahteraan guru rendah maka akan rendah pula kinerjanya. Dengan kesejahteraannya yang tinggi, kebutuhan fisik maupun psikis guru dan keluarganya dapat terpenuhi. Dengan demikian, tingginya kesejahteraan guru menjadi satu hal yang dapat memotivasi guru untuk bekerja dengan baik. Bukan hanya itu, kesejahteraan guru yang tinggi juga dapat meningkatkan harkat dan martabatnya di tengah-tengah masyarakatnya yang kini mulai menilai dan menghargai seseorang dari kesejahteraannya.

7. *Budaya kerja*

Pada kamus besar Bahasa Indonesia, budaya (kata benda) secara bahasa diartikan sebagai pikiran, akal budi, adat istiadat, dan sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan yang sukar diubah. Jadi budaya kerja dapat diartikan sebagai berbagai kebiasaan yang lazim dilakukan oleh seseorang ketika bekerja. Dalam konteks tesis ini, budaya kerja adalah berbagai kebiasaan positif yang dilakukan oleh seorang guru ketika melaksanakan tugasnya di lingkungan sekolah.

Berbagai praktik kebiasaan positif yang dilakukan oleh guru di lingkungan sekolah tidaklah terbentuk dengan sendirinya, tetapi ada upaya yang dilakukan secara sadar terencana untuk membentuknya. Pembentukan budaya kerja pada guru umumnya dilakukan dengan penerapan aturan maupun prosedur kerja.

Pada umumnya, pembentukan budaya kerja yang dilakukan melalui penerapan aturan dan prosedur akan mengalami hambatan pada saat pertama kali dimulai, namun setelah proses pembentukan aturan dan prosedur disosialisasikan dan dilaksanakan secara berulang-ulang barulah kadar hambatan tersebut akan mulai berkurang. Hal itu dikarenakan budaya organisasi dapat terbentuk melalui kebiasaan menerepkan aturan dan prosedur.

Berikut contoh kebiasaan positif yang kemudian menjadi budaya kerja guru di SD, SMP, dan SMA Muhammadiyah sekayu:

- Meluruskan niat
- Senyum, Salam, Santun dan Sigap (4s)
- Memperhatikan hal –hal kecil.
- Snsitif terhadap kondisi lingkungan (kebersihan ligkungan, dll)
- Trasfer informasi dari level atas samapai bahawah.
- Disiplin.
- Memberikan perhatian terhadap sesama.
- Membangun kerjasama tim.
- Bersemangat dalam bekerja
- Menjadikan pelopor dan tauladan dalam kebaikan.
- Bersegera melaksanakan pekerjaan.
- Berbaiksangka.

Kemua kebiasaan positif tersebut jika dilakukan dengan istiqomah dapat mendongkrak kinerja guru. Sebaliknya, jika yang dilakukan oleh

guru adalah kebiasaan yang negatif maka akan muncul sikap-sikap negatif seperti individualistik, egoistik, materialistik, antipati, cuek, iri hati, dengki, hasud, suka beroposisi, dan sarkasme yang sudah barang tentu kesemuanya akan menempatkan kinerja guru pada level yang rendah bahkan dapat menjadikan guru sebagai makhluk yang hina.

8. *Pengembangan profesi guru.*

Kini profesi guru semakin menjadi perhatian seiring dengan perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal itu menjadikan profesi keguruan harus senantiasa dikembangkan agar guru selalu memiliki kesigapan dan kesiapan dalam menghadapi berbagai tuntutan dari profesinya dan tuntutan dari masyarakatnya. Jadi sudah barang tentu kinerja guru juga dipengaruhi oleh berbagai upaya pengembangan profesi keguruan.

Berbagai upaya yang telah dilakukan untuk mengembangkan profesi keguruan antara lain:

- Peningkatan kualitas akademik guru.
- Program sertifikasi guru
- Program KKG, MGMP, PKG
- Program seminar, pelatihan, penataran, diklat bagi guru.
- Program publikasi karya ilmiah guru melalui majalah dan jurnal.

Selain itu, program pengembangan profesi keguruan juga harus didukung dengan upaya mengadakan perpustakaan khusus untuk para guru yang mencakup semua bidang studi mata pelajaran yang diajarkan di

sekolah sehingga guru tidak terlalu sulit untuk mencari bahan dan referensi untuk mengajar di kelas.

Pengembangan profesi keguruan juga dapat dilakukan dengan pemberian kesempatan kepada para guru untuk mengarang bahan pelajaran tersendiri sebagai buku tambahan bagi peserta didik baik secara perorangan maupun berkelompok. Upaya tersebut dapat mendorong guru untuk melakukan inovasi dan pengembangan kreativitasnya yang berarti membuka peluang bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya.

7. Faktor –faktor yang mendukung Kinerja guru

Adapun faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan ke dalam dua macam yaitu:

1. Faktor dari dalam diri sendiri (intern)

Di antara faktor dari dalam diri sendiri (intern) adalah:

a) Kecerdasan

Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas. Semakin rumit dan makmur tugas-tugas yang diemban makin tinggi kecerdasan yang diperlukan. Seseorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan monoton mungkin akan terasa jenuh dan akan berakibat pada penurunan kinerjanya.

b) Keterampilan dan kecakapan

Keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan.

c) Bakat

Penyeuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan pilihan dan keahliannya.

d) Kemampuan dan minat

Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni.

e) Motif

Motif yang dimiliki dapat mendorong meningkatkannya kerja seseorang

f) Kesehatan

Kesehatan dapat membantu proses bekerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan terganggu pula.

g) Kepribadian

Seseorang yang mempunyai kepribadian kuat dan integral tinggi kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja akan meningkatkan kerjanya.

h) Cita-cita dan tujuan dalam bekerja

Jika pekerjaan yang diemban seseorang sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksanakan karena ia bekerja secara sungguh-sungguh, rajin, dan bekerja dengan sepenuh hati.

2. Faktor dari luar diri sendiri (ekstern)

Yang termasuk faktor dari luar diri sendiri (ekstern) diantaranya:

a) Lingkungan keluarga

Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja.

b) Lingkungan kerja

Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang di tempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kologial.

c) Komunikasi dengan kepala sekolah

Komunikasi yang baik di sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian

d) Sarana dan prasarana

Adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses mengajar.

e) Kegiatan guru di kelas

Peningkatan dan perbaikan pendidikan harus dilakukan secara bertahap. Dinamika guru dalam pengembangan program pembelajaran tidak akan bermakna bagi perbaikan proses dan hasil belajar siswa, jika manajemen sekolahnya tidak memberi peluang tumbuh dan berkembangnya kreatifitas guru.

Demikian juga penambahan sumber belajar berupa perpustakaan dan laboratorium tidak akan bermakna jika manajemen sekolahnya tidak memberikan perhatian serius dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber belajar tersebut dalam proses belajar mengajar. Menurut Rosyada dalam bukunya Paradigma Pendidikan Demokratis bahwa kegiatan guru di dalam kelas meliputi:

1. Guru harus menyusun perencanaan pembelajaran yang bijak.
2. Guru harus mampu berkomunikasi secara efektif dengan siswa-siswanya.
3. Guru harus mengembangkan strategi pembelajaran.
4. Guru harus menguasai kelas.
5. Guru harus melakukan evaluasi secara benar.

f) Kegiatan guru di sekolah antara lain yaitu:

Berpartisipasi dalam bidang administrasi, di mana dalam bidang administrasi ini para guru memiliki kesempatan yang banyak untuk ikut serta dalam kegiatan-kegiatan sekolah antara lain:

1. Mengembangkan filsafat pendidikan
2. Memperbaiki dan menyesuaikan kurikulum
3. Merencanakan program supervisi dan kebijakan-kebijakan kepegawaian mengajar.

Menurut Zainun (2008:101) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah:

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan terutama antara pemimpin kerja yang sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan bawahan.
2. Kepuasan terhadap tugas dan pekerjaan karena memperoleh tugas yang disukai.
3. Terdapat suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain dalam organisasi.
4. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan yang harus diwujudkan bersama.
5. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan material lainnya sebagai gaji/imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang diberikan kepada organisasi.

8. Pembinaan Kinerja Guru

Kinerja guru dapat maksimal jika ditunjang oleh lingkungan kerja yang kondusif.

Dan menurut Soetjipto⁵⁶ hal ini bisa terwujud jika :

1. Menjunjung tinggi martabat profesi

Pihak lain harus dapat menjaga pandangan dan kesan dari pihak luar atau masyarakat, agar mereka jangan sampai mempunyai pandangan yang rendah atau remeh terhadap profesi guru.

2. Menjaga dan memelihara kesejahteraan

Kesejahteraan dapat dipandang dari dua sudut, yaitu kesejahteraan lahir (material) dan bathin

9. Faktor-faktor lain yang diperlukan dalam pembinaan :

1. Rasa aman dan hidup layak

2. Kondisi kerja yang menyenangkan dan rasa diikutsertakan

3. Perlakuan yang jujur dan wajar serta rasa mampu

4. Pengakuan dan penghargaan atas sumbangan serta Ikut ambil bagian dalam pembentukan (policy) sekolah

5. Kesempatan untuk mempertahankan (self respect)⁵⁷.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil yang dicapai oleh guru dalam pelaksanaan tugas mengajar yang bermutu. Dalam penelitian ini, kinerja guru dimaksudkan sebagai unjuk kerja oleh guru dalam pelaksanaan

⁵⁶ Soetjipto dan Rafli Kosasi, 2004. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta. hlm 35

⁵⁷ Sahertian dan Mataheru, 2001: 290)

tugas mengajar setelah mendapatkan gaji yang dilihat dari empat indikator, yaitu:

1. Kinerja dalam persiapan pembelajaran, yang meliputi:
 - a. menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan,
 - b. menyesuaikan analisa materi pelajaran,
 - c. menyusun program tahunan dan program semester, dan
 - d. menyusun program atau pembelajaran mencakup silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran.
2. Kinerja dalam pelaksanaan pembelajaran, yang meliputi:
 - a. tahap pra instruksional,
 - b. tahap instruksional,
 - c. tahap pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran,
 - d. tahap penilaian proses dan hasil belajar,
 - e. tahap penggunaan bahasa,
 - f. kinerja dalam tindak lanjut, yang meliputi:
 - 1) Melakukan refleksi/membuat rangkuman,
 - 2) Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

BAB III

GAMBARAN UMUM SD MUHAMMADIYAH 1 SEKAYU

Sejarah singkat

Sekolah dasar Muhammadiyah adalah sekolah yang di kelolah oleh persyarikatan Muhammadiyah. Sekolah Dasar Muhammadiyah ini didirikan pada tahun 1965 Sekolah yang bertempat di jalan kolonel wahid udin lingkungan VII sekayu Kelurahan serasan jaya kabupaten musi banyuasin telp (0714) 321412 Fax.(0714) 322805 sekayu, 30711 ini di sahkan berdasarkan piagam pendirian perguruan muhammadiyah nomor SK.018/C/Kep/1/1965, sejak awal kifrahnya Sekolah Muhammadiyah 1 sekayu telah memiliki gedung sendiri, meskipun masih dalam taraf semi permanent, yang didirikan dari lima lokal atau ruangan, empat ruangan belajar dan satu ruangan kantor.

Setelah berjalan selama lebih kurang 6 tahun, tepatnya pada tahun 1972, Sekolah dasar Muhammadiyah 1 sekayu telah dipimpin oleh delapan Kepala sekolah, yaitu , Bapak Bakre syahid Bapak Bakre syahid ini adalah generasi pertama muhammadiyah sekayu kemudian dilanjutkan oleh Ibu cek rani azis, kemudian ketiga Bapak Zainal Arifin priode tahun 1994- 200 dan selanjutnya bapak Paimin Kr yang menjabat periode akhir akhir 1994- 1998 asli dari jokjakarta bersekolah di sekolah muallimat jokjakarta yang di kirim oleh pimpinan pusat muhammadiyah jokjakarta untuk menyebarkan dakwa muhammadiyah di kabupaten musi bayuasin sekayu.

Kemudian lagi dilanjutkan oleh Bapak Aman Afandi selanjutnya Ibu Imacik tahun periode 1998-2013, dilanjutkan oleh Bapak rudi Mustaqim priode tahun

2013-2016 pada pada tahun 2010 tahun dengan jumlah lokal kelas pada saat itu sebanyak tujuh kelas dengan jumlah siswa sebanyak 100 orang siswa.dengan tenaga pengajar sebanyak 15 orang guru. Sampai saat ini sekolah hanya menambah lokal kelas sebanyak 15 ruang, akan tetapi jumlah siswa sebanyak 539 siswa dengan sistem pembelajaran pagi dan sore, jumlah tenaga pengajar saat ini berjumlah 22 orang guru yang kesemuanya tenaga tidak tetap(GTT) dan hanya satu yang berstatus pegawai negeri (PNS).

Ditinjau dari letaknya lembaga pendidikan ini cukup strategis untuk kegiatan belajar mengajar karena berada di pinggir jalan raya yang mudah dijangkau oleh masyarakat dan siswa, bagi siswa-siswa yang belajar di Sekolah dasar Muhammadiyah 1 sekayu Kabupaten Musi Banyuasin tersedia angkutan sekolah yang bisa mengantar dan menjemput yang mendukung proses pembelajaran fasilitas dari Pemda. Lembaga pendidik ini dibangun di atas tanah hak milik persyarikatan muhammadiyah sekayu kabupaten Musi Banyuasin.

Identitas SD Muhammadiyah 1 Sekayu

Nama Sekolah : SD Muhammadiyah 1 Sekayu

Alamat : Jln. Kh. Ahmad Dahlan Komplek Perguruan
Muhammadiyah Sekayu

Kecamatan : Sekayu

Kabupaten/Kota : Musi Banyuasin

Desa/kelurahan : Balai Agung

NPSN : 10605066

Nama Kepsek : Rudi Mustaqin Yuyun, S.Pd

Telp : 081278151042
Status Sekolah : Swasta Persyarikatan Muhammadiyah
Nilai Akreditasi : A” BAN-S/M Nomor: Dd 066934
Sekolah contoh : PAI MODEL SK KEMENAG KAB.MUBA
No: Kd.06.06/4/PP.06/1093/2014.

Perkembangan Sekolah

Bila ditinjau dari fisik perkembangan Sekolah dasar Muhammadiyah 1 Sekayu cukup maju. Ini berkat yayasan yang mengusahakan mencari bantuan baik dari masyarakat maupun dari pemerintah dalam melengkapi sarana prasaran yang menunjang keberlangsungan proses belajar mengajar. Perkembangan ini dapat dilihat dari bertambah lagi bangunan gedung sekolah yang dulunya 12 ruang bertambah menjadi 15 ruang kelas, dan untuk menjaga keamanan dan gangguan dalam pelaksanaan kegiatan proses belajar mengajar di komplek perguruan Muhammadiyah dijaga oleh satpam dengan insesitas pagi dan malam, sekolah pun telah dikelilingi dengan pagar beton.

Dengan demikian perkembangan dari segi fisik ini sudah cukup baik dalam menunjang proses belajar mengajar. Karena gedung milik sendiri. Kemudian dilihat dari segi non fisik seperti pengadaan tenaga guru di Sekolah dasar Muhammadiyah 1 Sekayu ini cukup mengalami peningkatan dari tahun ketahun. Hal ini sesuai dengan perkembangan murid yang selalu meningkat.

Keadaan guru Tata Usaha dan siswa

Guru merupakan salah satu faktor yang menentukan didalam keberhasilan suatu proses belajar mengajar. Hal ini jelas karena pada dasarnya belajar mengajar itu merupakan proses komunikasi dimana guru menyampaikan ilmu pengetahuan kepada siswa, dengan tujuan agar ilmunya dapat dimiliki siswa. Mengingat betapa pentingnya guru didalam proses belajar mengajar di Sekolah dasar Muhammadiyah 1 Sekayu, maka oleh persyarikatan masalah guru telah diusahakan sesuai dengan kebutuhan. Adapun guru-guru yang ada pada Sekolah dasar Muhammadiyah 1 Sekayu kabupaten Musi Banyuasin kesemuanya masih berstatus Guru Tidak tetap(GTT) dan hanya 1 orang guru pegawai negeri (PNS).

Disiplin ilmu yang dimiliki guru Sekolah Dasar Muhammadiyah 1Sekayu kabupaten Musi Banyuasin sudah sesuai dengan pelajaran yang diajarkannya, bahkan telah berkualifikasi. Dari 22(dua puluh duah) orang guru tidak tetap yang ada di Sekolah dasar Muhammadiyah 1 Sekayu, hanya guru – guru tidak tetap Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 sekayu yang seniorlah yang hanya berijazah sarjana muda dan bersarjana Sekolah Menengah Atas (SMA) dan untuk yang lainnya kurang lebih enam belas orang guru (16) termasuk kepala Sekolah dasar Muhammadiyah 1 Sekayu yang sarjana atau berpendidikan Sarjana S1. Berikut data tabel yang diperoleh dari kepala tataUsaha Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu kabupaten Musi Banyuasin.

Tabel.1

Data Guru dan Pegawai Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu

Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2015

NO	Nama Guru	L/P	Kel Jabatan	Pendidikan Tera:hir
I	Rudi Mustaqin Yuyun,S.Pd	L	Kep. Sek	S.1
2	Selvi Ulandari	P	Guru Kelas	SMA
	Hj.Nurlina,A.Md	P	Guru Kelas	D2
4	Siti Khotijah,SE	P	Guru Kelas	S1
5	Suktri Anna	P	Guru Kelas	SMA
6	Efrina Malasinta,S.Pd.SD	P	Guru Kelas	S1
7	Vivi Elvina,SE	P	Guru kelas	S1
8	Khafidsi,S.Pd.I	L	Guru Kelas	S1
9	Dra. Romalia,S.Pd	P	Guru kelas	S1
10	Norma Susantim, A.M.d	P	Guru kelas	D2
11	Netty Hidayatl.A.Md	P	Guru kelas	D2
12	Yuhelsa,s.Pd	P	Guru kelasa	S1
13	Mei Suliarsi,S.Pd.i	L	Guru kelas	S1
14	Nur Idha Qummala,A.Md	P	Guru Kelas	D2
15	H. Bagja Pertama,ST	L	Guru Kelas	S1
16	Za'i Hariyanto,S.Pd	L	Guru Orkes	S1
17	Ratna Budiarti,S.Pd.I	P	Guru PAI	S1
18	Erlizan,S.Pd	L	GuruPJOK	S1
19	Efendi,S.Sos.I	L	Guru PJOK	S1
20	M.Syaid Akbar,SE	L	Guru TIK	S1
21	Tribenzsyahardani,SE	L	Guru Pjok	S1
22	Erlinawati,S.Pd.I	P	Guru PAI	S1

Sumber : Dokumentasi SD Muh 1 kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2015

Dari tabel I. diatas dapat dilihat kualifikasi pendidikan Sekolah dasar Muhammadiyah 1 Sekayu yaitu 16 orang berkualifikasi S.1 dan 4 orang D2 kemudian 2 berijaza SMA. Dilihat dan keadaan Guru di Sekolah dasar Muhammadiyah 1 Sekayu memang pada umumnya pendidikan mereka berasal dari Strata Pendidikan Guru tetapi ada juga yang diluar jurusan pendidilkan.

Keadaan Tata usaha

Adapun karyawan dimaksud disini adalah pegawai yang tidak termasuk tenaga pengajar, tetapi secara langsung membantu kegiatan proses pembelajaran di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu tersebut. Adapun pegawai Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu berjumlah 5 orang yang terdiri. Untuk lebih jelas perhatikan tabel 2 berikut ini:

Tabel 2

Pegawai Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu
Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2015

	Nama Pegawai	Jenis	Jabatan
	Za'i Hariyanto,s.Pd	Laki-laki	TU
	Tri Benzsyahardani,SE	Laki-laki	Bendahara
	Herman	Laki- laki	Satpam
	Rustam	Laki-laki	Penjaga
	Sopian	Laki-laki	Kebersihan

Sumber : Dokumentasi Sekoiyah 1 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2015

Dari tabel 2 juga dapat dilihat bahwa Sekolah dasar Muhammadiyah 1 Sekayu hanya mempunyai satu orang tata usaha dan satu orang bendahara kemudian satpam , penjaga malam dan tukang kebersihan masing-masing satu orang.

Keadaan Siswa

Keadaan siswa setiap tahunnya sering mengalami perubahan tetapi dalam 4 tahun terakhir mengalami peningkatan yang signifikan ini membuktikan bahwa semakin bagusnya kualitas pendidikan di Sekolah iyah 1 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adanya perhatian dari masyarakat dan orang tua yang semakin baik walaupun faktor penentu adalah keinginan siswa untuk mengikuti bimbingan dan arahan yang telah diadakan.

Ada pun jumlah siswa di Sekolah dasar Muhammadiyah 1 Sekayu secara keseluruhan berjumlah 539 orang siswa dengan rincian laki-laki 226 orang dan perempuan 230 orang. Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan ketika melakukan observasi ke lapangan dapat diketahui bahwa siswa Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu ini semuanya beragama Islam, dan mereka berasal dari sekayu atau berada disekitar lingkungan sekolah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3

Keadaan siswa Sekolah dasar Muhammadiyah 1 Sekayu
Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2015

No	Kelas	Jumlah		Total
01	1.A	20	16	36
02	1.B	18	18	36
03	2.A	21	16	37
04	2.B	19	20	39
05	3.A.	21	14	35
06	3.B	14	19	33
07	3.C	13	17	30
08	4.A	18	15	33
09	4.B	16	15	31
10	4.C	16	15	31
11	5.A	18	15	33
12	5.B	20	12	32
13	5.C	19	13	32
14	6.A	23	12	35
15	6.A	21	13	34
Jumlah Keseluruhan				539

Dari tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa sekolah mempunyai 15 kelas ruang belajar dan jumlah satu kelas berfariasi dengan jumlah keseluruhan murid – muridnya adalah berjumlah lima ratus tiga puluh sembilan murid.

Tabel 4

Tingkat Kelulusan Siswa

Tahun pelajaran 2011/2012 s.d 2013/2014

No	Tahun Pelajaran	Peserta Ujian	% Lulus	Tidak Lulus	Ket.
1	2011/2012	460	100		
2	2012/2013	500	100		
3	2013/2014	539	100		

Tabel. 5

Daftar prestasi Siswa Sekolah dasar Muhammadiyah 1 Sekayu

No	Tahun	Jenis Kegiatan	Tingkat	Prestasi			Ket
				1	2	3	
1	2012	Cerdas Cermat	Kabupaten	✓			
2	2013	Lomba Baca Puisi	Kabupaten		✓		
3	2014	Lomba LTBB Pandu HW	Propinsi		✓		
4	2014	Lomba Bola Kaki	Kabupaten	✓			

5	2014	Lomba Bola Poli	Kabupaten	✓			
6	2015	UN Tertinggi	Kabupaten		✓		
7	2015	Tartil MTQ			✓		
8	2014	Lomba Silat	Kabupaten	✓	✓		
9	2014	Lomba Pawai kendaraan Hias tingkat SD		✓			

Program Ekstrakurikuler Penyiapan kader dan unggulan sekolah

Selain Tujuan pendidikan Mencerdaskan anak bangsa, sekolah di lingkungan muhammadiyah juga bertujuan untuk mencari penerus, pelangsong cita-cita persyarikatan Muhammadiyah yang keberadaannya untuk menopang pengkaderan tersebut, yang selaras tentunya dengan sekolah tersebut. Salah satu ekstrakurikuler yang di butuhkan sekolah dan sekaligus dibuat untuk mencari kader muhammadiyah itu adalah :

1. Tapak Suci.

Semua Sekolah Muhammadiyah dimanapun meski memiliki program ini, karena selain ada unsur seni budayanya, juga terkandung nilai-nilai Agama dan termasuk cabang olah raga yang dipertandingkan, yang tidak kala pentingnya adalah tapak suci ini adalah wadah bagi muhammadiyah di dalam mencarai kader –kader persyarikatan nantiya. dan Sekolah Muhammadiyah 1 Sekayu perna menjuarai lomba silat ini walaupun hanya tingkat kabupaten saja.

2. Kepanduan Hizbul Wathan

Ini juga sama sebagai wadah pembibitan kader persyarikatan, yang juga di minati oleh peserta didik di semua sekolah muhammadiyah, kalau di sekolah lain ini bernama pramuka. Dan sekolah dasar muhammadiyah inipun pernah mendapatkan juara LTBB, lomba tercepat pemasangan tenda dan juga lomba kebersihan tenda. selain teknik-teknik ketanggasan lainnya.

3. Dokter cilik

Juga menjadi andalan sekolah di dalam menarik perhatian para peserta didik agar mau masuk di sekolah dasar muhammadiyah 1 sekayu, dan juga pernah mendapatkan juara perlombaan tingkat sekolah.

4. Tilawah

Program pembinaan tilawah ini telah banyak dari para siswa di terima di sekolah tingkat selanjutnya yang mempersyaratkan tilawah sebagai syarat utamanya.

5. Sepak Bola

Menjuarai tingkat antara sekolah dasar se kabupaten musi banyuasin dengan pelati yang juga hobi bola kaki dan pernah juga dikirim ke propinsi akan tetapi hanya mendapatkan penghargaan saja.

Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan faktor yang dapat menunjang keberhasilan dalam proses pembelajaran sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai apabila

sarana dan prasarana kurang memadai tentunya dapat menghambat proses pembelajaran. Adapun sarana dan prasarana yang ada di Sekolah dasar Muhammadiyah 1 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini

Tabel 6
Keadaan Ruang Kelas dan Rombongan Belajar
Sekolah dasar Muhammadiyah 1 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin

Kelas	Jml. R. Kelas		Kondisi R. Kelas/Gedung		Kekurangan R. Kelas	Keterangan	
	R.Kelas	Rombel	Baik	R. Ringan	R. Berat		
I	2	2				-	
II	2	2				-	
III	2	3				-	
IV	3	3				-	
V	3	3				-	
VI	3	3				-	

Dari tabel 6 diatas dapat dilihat juga kondisi ruang belajar dan rombongan belajar sekolah dasar muhammadiyah 1 sekayu.

Tabel 7
Data Mobiler Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 sekayu
Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2015

NAMA BARANG	KEADAAN BARAN			JUMLAH
	BAIK	R,RINGAN	R.BERAT	
Meja Murid	110	20	10	140 Buah
Kursi Musid	110	20	10	140 Buah
Meja Guru	14	2	2	18 Buah
Kursi Guru	14	2	2	18 Buah
Lemari	10	2	2	14 Buah
Papan Tulis	12	-	-	12 Buah
Rak Buku	6	2	-	8 Buah
Meja Kerja	3	-	-	3 Buah
Kursi Tamu	2 Set	-	-	2 Set
Kursi Plastik	6	2	2	10 Buah
Meja Komputer	8	2	2	12 Buah

Sumber : Dokumentasi Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu Kabupaten Mus Banyuasin Tahun 2015

Tabel 8
Jumlah Alat Keterampilan, PJOK Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu
Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2015

JENIS ALAT	KEADAAN BARANG			JUMLAH
	BAIK	R. RINGAN	R. BERAT	
Alat Sablon	3 Buah	-	-	3 Buah
Gitar	2 Buah	-	-	2 Buah

Drum	10 Set	-	-	10 Set
Organ Mini	1 Set	-	-	1 Set
Lapangan Tennis Meja	1 Buah	-	-	1 Buah
Raket Bulu Tangkis	1 Set	-	-	1 Set
Bola Volley	4 Buah	-	-	4 Buah
Bolah Kaki	5 Buah	-	-	5 Buah
Bola Kasti	1 Buah	-	-	1 Buah
Bola Basket	2 Buah	-	-	2 Buah

Sumber : Dokumentasi Sekolah Luar Biasa Negeri Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2015

Dari tabel 7 dan 8 diatas dapat dilihat tentang mobiler yang rusak, baik dan juga peralatan olahraga yang dimiliki Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 sekayu semua dalam keadaan terawat dan baik.

Visi Misi serta Tujuan Sekolah

Visi:

Sekolah dasar Muhammadiyah1 Sekayu adalah” Menjadi Lembaga Pendidikan Yang Terdepan Untuk Mewujudkan Generasi Qur’ani Berkarakter Kuat Cerdas Berprestasi Menuju Insan Berwawasan Global .

Misi:

1. Menyelenggarakan pembelajaran yang kreatif, inovatif, berkualitas berbasis teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan potensi siswa secara optimal.

2. Menumbuhkembangkan budaya jujur, disiplin, tertib, mandiri, bertanggungjawab dan berakhlaqul karimah
3. Meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik yang mampu membina, melatih dan mengembangkan peserta didik sesuai minat bakatnya untuk mencapai prestasi akademik dan non akademik
4. Mengembangkan budaya kerjasama yang harmonis dan kondusif bagi semua warga sekolah untuk meningkatkan kreatifitas dan etos kerja yang tinggi serta memiliki daya saing yang kuat.

Tujuan

1. Meningkatkan pelaksanaan pembelajaran dengan kurikulum berdasarkan standar yang ditetapkan BSNP
2. Meningkatkan penguasaan teknologi informasi dan komunikasi bagi seluruh peserta didik, guru dan karyawan.
3. Meningkatkan ketersediaan sarana dan prasarana untuk mendukung mutu pembelajaran
4. Mengembangkan budaya giat belajar dan kerja keras bertumpu pada karakter jujur, disiplin, tertib, mandiri dan bertanggungjawab bagi semua komponen sekolah.
5. Meningkatkan pemahaman dan pengamalan Al-Islam serta Kemuhammadiyahhan untuk membentuk karakter yang berakhlaqul karimah
6. Meningkatkan standar kualifikasi dan kompetensi tenaga pendidik

7. Meningkatkan prestasi peserta didik di bidang akademik dan non akademik
8. Meningkatkan suasana belajar dan bekerja yang kondusif dan nyaman
9. Meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan bagi seluruh komponen sekolah
10. Meningkatkan kerjasama dan peran serta masyarakat untuk kemajuan sekolah.

Proses Belajar Mengajar di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin

Proses belajar mengajar merupakan aspek dasar bagi sebuah pendidikan. Untuk mengetahui bagaimana proses pembelajaran di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin akan diuraikan dalam bahasan ini. Dalam pembinaan siswa Sekolah dasar Muhammadiyah 1 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin menerapkan kurikulum yang berlaku KTSP 2006 & 2008 dan kurikulum K13.

Waktu belajar di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin yaitu pagi mulai dari pukul 07.30 sampai 12.00 dengan 1 jam pelajaran 40 menit. Dan sore dari jam 13.00 sampai dengan jam 17.00. Kegiatan belajar mengajar ekstrakurikuler di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin setiap hari jumat diadakan senam bersama dan pembersihan di sekitar lingkungan Sekolah dasar Muhammadiyah 1 Sekayu, hari sabtu di lanjutkan dengan ekstrakurikulre Kepanduan Hizbul Wathan ,Tapak suci, Bola Kaki, LTBB, Dokter cilik dan lain-lain.

Kelembagaan

Berdasarkan Anggaran dasar, Anggaran Rumah Tangga Muhammadiyah dan Qaidah Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah, SD Muhammadiyah 1 Sekayu dan juga sekolah-sekolah Muhammadiyah lainnya di Indonesia, merupakan milik Persyarikatan Muhammadiyah. Apabila terjadi perubahan ataupun pembubaran sekolah, maka seluruh harta milik sekolah tersebut menjadi milik Persyarikatan Muhammadiyah, bukan milik pribadi-pribadi pengurus Muhammadiyah ataupun kepala sekolah.

Menurut Qaidah Majelis Dikdasmen, pengelolaan sekolah-sekolah Muhammadiyah ada 3, yakni:

1. Persyarikatan sebagai Pembina

Secara yuridis, sesuai dengan ketentuan yang termaktud dalam Qaidah, Persyarikatan adalah pemilik dari lembaga pendidikan Muhammadiyah. Oleh sebab itu, secara proporsional, menurut level organisasi Pimpinan Muhammadiyah menjadi Pembina Sekolah Muhammadiyah. Untuk SD Muhammadiyah 1 Sekayu, Pembina adalah Pimpinan Cabang Muhammadiyah Sekayu.

2. Majelis Dikdasmen sebagai Penyelenggara

Dalam kedudukan sebagai pembantu persyarikatan, Majelis Dikdasmen adalah perpanjangan tangan Persyarikatan dalam menyusun Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah. Fungsi pembinaan yang dimiliki oleh persyarikatan diwujudkan dalam bentuk penyelenggaraan oleh Majelis Dikdasmen Pimpinan Cabang Muhammadiyah (PCM) Sekayu.

3. Kepala Sekolah sebagai Pelaksana

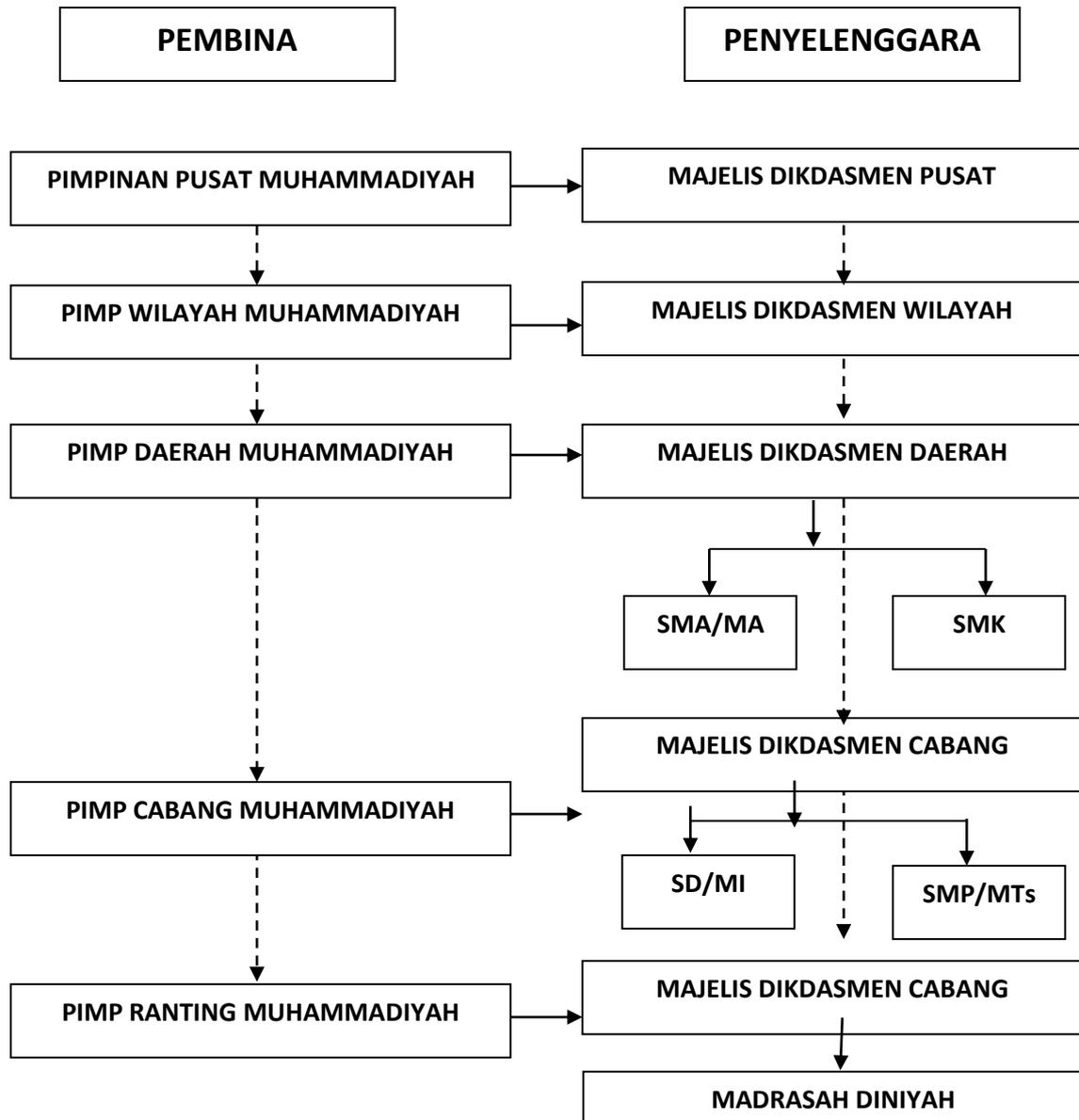
Untuk melaksanakan kebijaksanaan yang telah digariskan dalam pengelolaan dan pengembangan Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah oleh Pembina dan Penyelenggara, kepala sekolah menjabarkan secara kreatif kebijaksanaan-kebijaksanaan pembinaan dan pengembangan sesuai dengan kondisi sekolah yang dipimpinnya.

Ketiga komponen di atas harus bekerjasama secara sinerji menurut fungsi dan kewajibannya masing-masing dalam rangka membina dan mengembangkan Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah.

Secara jelas, kelembagaan Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 dapat dilihat pada Struktur Organisasi berikut.:

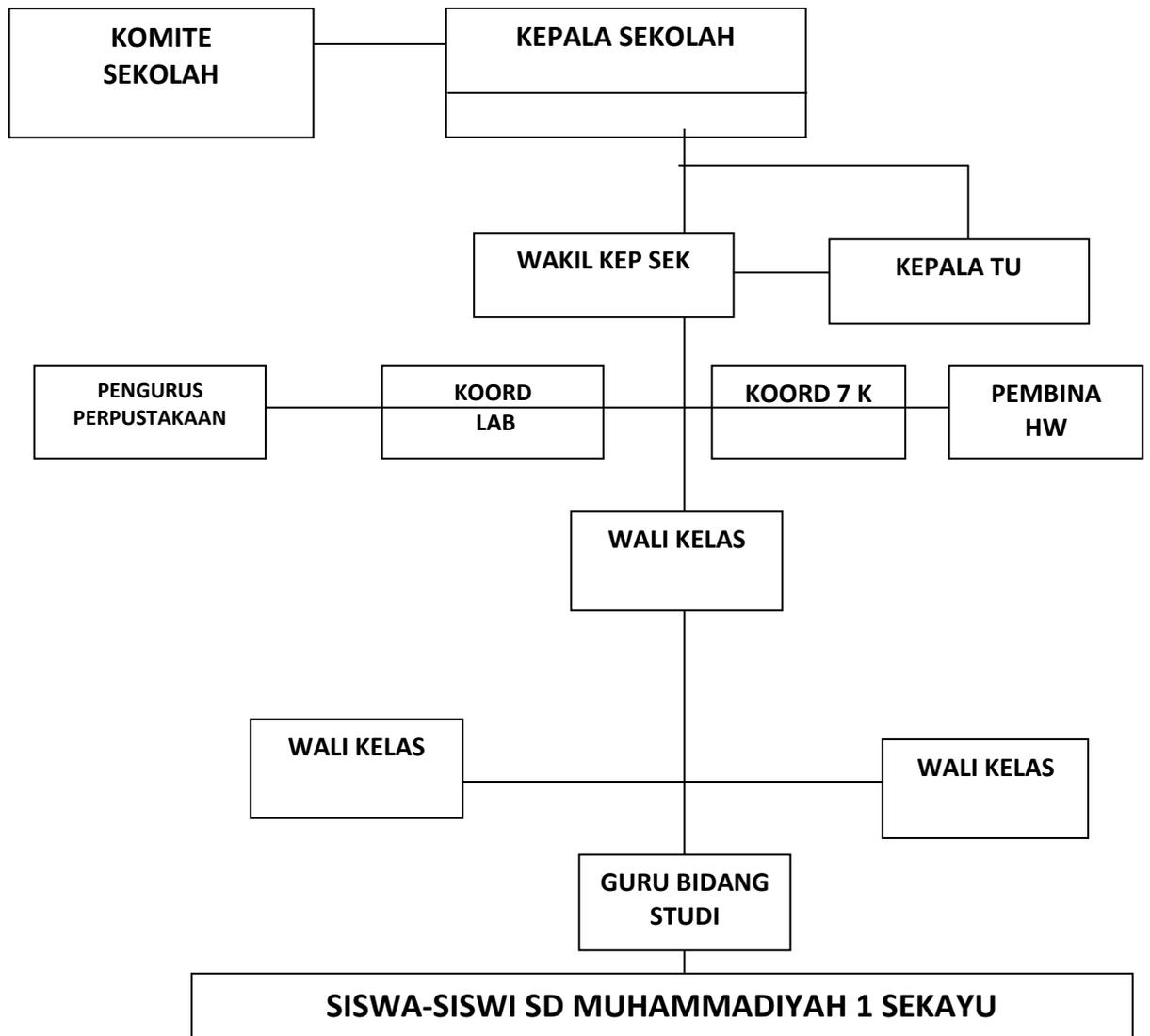
Tabel.9

Struktur Organisasi Persyarikatan dan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah



Dari Tabel 9 diatas, disebutkan bahwa, penyelenggara adalah bagi organisasi yang mendirikan AU di tingkat ranting, cabang, daerah ,wilayah dan pusat. sedangkan pembina adalah dikhususkan bagi organisasi di tingkat tertinggi pada tiap-tiap daerah, di dalam mengelolah lembaga sekolah bagi organisasi pendiri penyelenggaraannya diwakilkan dengan lembaga yang bernama Majelis pendidikan.akan tetapi bagi lembaga sekolah di tingkat dasar yang berwenang menjadi penyelenggaranya adalah majelis pendidikan pada tingkata cabang.

Tabel. 10
Struktur SD Muhammadiyah 1 Sekayu



Tabel 10 diatas, menerangkan bahwa, Komite sekolah yang dalam hal ini Majelis Pendidikan Muhammadiyah adalah lembaga yang bertanggungjawab atas keberlangsungan sekolah, kepala sekolah hanya sebagai menjalankan tugas dan melaporkan kegiatannya sekolah kepada majelis.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab 4 ini berisi tentang penjelasan Sistem Penggajian yang digunakan oleh Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu di dalam menggaji para guru dan juga berisi penjelasan tentang Implementasi dari gaji dalam prose belajar mengajar yang dilakukan para guru pada Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 sekayu.

Berikut hasil wawancara yang dilakukan terhadap 12 orang dari 22 orang guru sebagai narasumber, yang berada di sekolah. Narasumber yang berhasil diwawancarai secara insentif diberi kode RM, AM, EM, VV, RA, NIQ, BP, ZA, RB, MS. A6, T6 Wawancara dengan narasumber RM dan AM dilaksanakan pada hari Senin, 23 Maret 2015; narasumber EM dan VV s.d BP dan R pada hari Kamis, 03 April 2015; narasumber ZA pada hari Sabtu 05 April 2015 ; narasumber RB dan MS pada hari Senin 08 April 2015. Narasumber A6 dan T6 pada hari Kamis 11 April 2015. Dengan luasnya substansi yang harus digali dan ditelaah, maka wawancara yang dilaksanakan membutuhkan waktu yang lama.

Semua data temua penelitian ini diuraikan berdasarkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Sistem Pembayaran Gaji Guru Tidak Tetap di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu.

Gaji adalah salah satu unsur yang membuat para guru mau bekerja. Sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidup mereka, sehingga dengan gaji yang diberikan para guru akan termotivasi untuk lebih giat lagi didalam bekerja. Gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk

bekerja lebih efektif, serta meningkatkan kinerja mereka⁵⁸. Gaji yang dibayarkan kepada para guru dapat menentukan seberapa besar tingkat keberhasilan di dalam proses belajar mengajar pada suatu sekolah. Apalagi jika di dalam pemberian gaji tersebut memperhatikan kebutuhan hidup minimum para guru dan juga dibayarkan tepat waktu. Maka secara otomatis akan membuat semangat mengajar para guru akan meningkat karena adanya kepercayaan bahwa hak mereka terpenuhi, sehingga mereka merasa tenang dan dapat berkonsentrasi untuk menjalankan tugas sebaik mungkin.

Lalu bagaimanakah dengan gaji yang dibayarkan sekolah kepada para guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu.? Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan narasumber RM selaku kepala Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu di dapatkan bahwa "gaji yang diterima para guru dari Sekolah dibayarkan setiap satu bulan sekali dan besaran gaji yang di bayarkan berdasarkan kemampuan sekolah."⁵⁹

Ketika hal tersebut peneliti tanyakan kepada salah seorang Narasumber R, maka narasumber R mengatakan, benar adanya bahwa gaji yang diterimanya berdasarkan besaran yang ditetapkan sekolah.⁶⁰. Jika terjadi demikian berapa besaran gaji yang ditetapkan sekolah untuk para guru di sekolah tersebut dan bagaimana sistem penggajian yang dilakukan sekolah dalam membayar gaji para guru?

Hasil wawancara peneliti dengan narasumber AM selaku Bendahara Yayasan Muhammadiyah yang mengatakan bahwa semua amal usaha Muhammadiyah

⁵⁸ Sastro Hadiwiryono(1998)

⁵⁹ Wawancara tgl 3 maret 2015

⁶⁰ Wawancara tgl 3april 2016.jam 10.00

yang berbentuk Sekolah harus menggunakan penggajian dengan sistem jam tegak yang besaran upanya di tentukan berdasarkan kemampuan sekolah masing-masing.⁶¹ Dari jawaban ini jelas dinyatakan bahwa sekolah yang menentukan atau menetapkan besaran gaji menurut kemampuan sekolah masing-masing dan mengenai sistem penggajian di kembali kepada aturan yang telah di buat oleh Yayasan Muhammadiyah.

Kepala Sekolah RM di dalam wawancara mengomentari besaran gaji yang diberikan untuk para guru dengan mengatakan bahwa, besaran gaji yang sekolah berikan untuk para gurun itu sebesar Rp.7500.00 (*tujuh ribu lima ratus rupiah.*) perjam pelajaran, dan jawaban yang sama juga diberikan oleh narasumber ZA, bahwa gaji yang ia bagikan pada saat pembayaran untuk para guru perjamnya hanya tujuh ribu lima ratus rupiah saja,diberikan setiap tanggal 1 awal bulan.⁶²Narasumber RM juga menambahkan bahwa gaji tersebut diberikan dengan cara mengkalikan banyaknya jam pelajaran yang diampuh para guru pada setiap bulannya di sekolah.

Dan untuk mengetahui secara rinci besaran gaji yang diterima para guru pada Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu dapat dilihat pada tabel 11 berikut:

⁶¹ Wawancara tgl 23 maret 2016 jam 10.45

⁶² Wawancara tgl 5 april 2015 jam 9.45

Tabel gaji 11

Gajii guru Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 sekayu

Keterangan	Jam Mengajar	Total
Jumlah jam mengajar tertinggi	28 jam x Rp.7.500 x 4	Rp.840.000,-
Jumlah jam mengajar ter rendah	12 jam x Rp.7.500 x 4	Rp.360.000,-

Berdasarkan tabel 11 gaji tersebut diatas, dapat dilihat bahwa gaji guru per jamnya dibayar sebanyak Rp.7.500. Rata-rata jam mengajar untuk satu bulan berkisar antara 12 jam sampai 28 jam untuk setiap guru. Jadi seorang guru tidak tetap di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu digaji sebesar antara Rp.360.000, sampai Rp.840.000. Dengan gaji yang sekecil itu di masa kondisi ekonomi yang tidak stabil saat ini, gaji tersebut sudah pasti tidak dapat memehuni kebutuhan hidup para guru sehari-hari. Menurut pengakuan dari Narasumber NIQ yang menyatakan bahwa dalam setiap bulan saja kurang lebih Rp.1.400.000,- ia keluarkan untuk kebutuhan hidup sehari-hari⁶³.” Belum lagi penjelasan yang di ungkapkan oleh narasumber MS yang mengatakan bahwa gaji yang diterima dari sekolah jika dibelanjakan untuk keperluan sehari-hari rasanya tidak mencukupi tetapi dipaksakan untuk dicukupkan“ya dicukup-cukupkan saja⁶⁴.”

⁶³ Wawancara, tgl 3 april 2016 jam 11.00

⁶⁴ Wawancara tgl, 8 april 2016 jam 10.45

Penjelasan tersebut dapat mengindikasikan bahwa gaji yang dibayarkan kepada para guru Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu setiap bulannya walaupun dikatakan jauh melebihi gaji yang di dapatkan para guru pada Sekolah satu kompleks lainnya. Secara langsung bisa dikatakan bahwa gaji tersebut tidak dapat memberikan kesejahteraan untuk para guru. Kesejahteraan itu sendiri memiliki pengertian suatu keadaan yang baik, makmur, dan merasa tercukupi kebutuhannya atau rasa aman.

Ukuran kesejahteraan sangat sulit bila hanya diukur melalui kecukupan dari segi materi saja. Oleh sebab itu, tingkat kesejahteraan seorang guru dapat dilihat melalui indikator-indikator sebagai berikut: 1. Penghasilan setiap bulan mampu mencukupi kebutuhan pokok keluarga sehari-hari secara tetap dan berkualitas. 2. Kebutuhan pendidikan keluarga dapat terpenuhi secara baik dan optimal 3. memiliki kemampuan untuk mengembangkan pendidikan berkelanjutan serta mengembangkan diri secara profesional. 4. Memiliki kemampuan untuk mengembangkan komunitas ke berbagai arah sesuai dengan kapasitasnya, baik dengan memanfaatkan teknologi maupun secara konvensional.

Lalu apakah sudah sejahtera para guru yang menerima gaji dari Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu. Berdasarkan data diatas bahwa gaji yang diterima guru berdasarkan jam mengajar yang paling banyak guru mendapatkan gaji sebesar Rp.840.000,-. Jika gaji tersebut untuk membeli bahan pokok di dalam memenuhi kebutuhan hidup di kota sekayu, Maka akan sanggup untuk beberapa minggu saja. Untuk kebutuhan membeli beras dalam satu bulan, mereka akan mengeluarkan uang sebesar Rp. 12.000/kg x 1(satu) minggu x 4 minggu

Rp.360.000,-/bulan, belum lagi, 1(*satu*) ikat sayuran kangkung dihargai sebesar Rp.2000, 1(*satu*) kg daging Rp.100,000,-, 1(*satu*)botol susu seharga Rp.10.000,1(*satu*)kilo gram telur ayam dihargai sebesar Rp. 18.000, sedangkan 1 (*satu*)kilo gram gandum, minyak goreng dan gula masing masing dihargai sebesar Rp.8000 sampai dengan Rp. 12.000, belum lagi trasport dan uang jajan anak anak yang kesemuanyan harus dipenuhi kemudian tagihan listrik dan Air yang berkisar antara Rp.100.000,-/bulan.

Dengan begitu perhari seorang guru berdasarkan gaji dan juga pengeluaran belanja diatas harus mengeluarkan uang dengan hemat sebesar Rp. 4600/hari dengan perhitungannya sebagai berikut: Rp.840.000,-Rp.702.000,= Rp.138.000: 30= Rp.4600/hari. Jika melihat besaran gaji dan kebutuhan hidup tersebut diatas, maka sangat wajar jika para guru mencari tempat lain sebagai sampingan yang menghasilkan uang demi untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Narasumber EM mengatakan bahwa di dalam mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari ia harus bekerja sampingan menjadi guru privat dari rumah kerumah di luar Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu⁶⁵. Tetapi ada yang menarik yang peneliti dapatkan dari jawaban narasumber VE dan narasumber R, ketika peneliti menyatakan alasan bertahan dengan gaji yang mereka sendiri katakan tidak dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari?Jawaban dari kedua narasumber tersebut adalah mengharapkan pemerintah mengangkat mereka untuk menjadi Pegawai Negeri

⁶⁵ Wawancara tgl 3 maret 2016 jam 9.45

Sipil(PNS) atau paling tidak menunggu panggilan untuk mendapatkan sertifikasi guru.⁶⁶

Diketahui bersama bahwa syarat untuk menjadi guru sertifikasi itu adalah harus mempunyai jam mengajar sebanyak 24 jam pelajaran. Walaupun sulit, tapi inilah yang menjadi harapan para guru tidak tetap mengapa mereka masih bertahan dan terus mengajar dengan semangat di samping berharap juga pada sekolah agar kiranya suatu saat dapat memberikan gaji yang layak untuk hidup mereka.

2. Implementasi Gaji Guru Tidak Tetap di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu ?

Data yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara dengan narasumber RM berkenaan dengan implementasi gaji guru yaitu terkait dengan bagaimana penerapan gaji yang di dapatkan para guru dengan tugas guru dalam proses belajar mengajar di Sekolah. Yaitu bahwa proses belajar mengajar merupakan kegiatan inti pendidikan di sekolah. Dan kegiatan yang dilakukan guru mulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai pengevaluasian kegiatan pembelajaran⁶⁷.

Kemampuan merencanakan pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran dan juga kemampuan mengevaluasi pembelajaran akan dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan kerja para guru dapat dikatakan unggul jika para guru memiliki integritas wibawa. Kerja para guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Kerja para guru dalam pembelajaran diimplementasikan dalam tugas pokoknya yaitu

⁶⁶ Wawancara tgl 5 april 2016 dan tgl 3 maret 2016 jam 10.00

⁶⁷ Wawancara tgl 23 maret 2015 jam 9.45

melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar dengan standar kerja mereka adalah kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

a. Implementasi dalam Merencanakan Pembelajaran

Sebelum melaksanakan tugas mengajar sebagai guru untuk melaksanakan proses pembelajaran maka guru dituntut keprofesionalannya sebagai tenaga pendidik, tentunya guru sudah mempersiapkan dirinya untuk tampil yang terbaik dihadapan peserta didiknya. Kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi⁶⁸. Kompetensi guru tersebut bersifat menyeluruh dan merupakan satu kesatuan yang satu sama lain saling berhubungan dan saling mendukung. Kompetensi pedagogik yang dimaksud antara lain kemampuan pemahaman tentang peserta didik secara mendalam dan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik.

Oleh karena itu seorang guru yang profesional tentunya ia mempersiapkan semaksimal dan seoptimal mungkin apa yang harus diperbuat, mulai dari perangkat pembelajaran (Rincian Minggu Efektif, prota, prosem, silabus, RPP, KKM), dan bahan ajar. Berdasarkan hasil observasi dilapangan yang peneliti lakukan ditemukan ternyata bahwa para guru Sekolah Dasar Muhammadiyah 1

⁶⁸ (PP) nomor 18 tahun 2007 tentang guru

Sekayu yang menjadi narasumber semuanya sudah membuat perencanaan yang matang sebelum melaksanakan proses pembelajaran di kelas.

Hal tersebut juga dibuktikan dari hasil wawancara yang peneliti lakukan terhadap narasumber EM, VV, BP, R dan NIQ, merencanakan pembelajaran yang matang mulai dari persiapan pembuatan silabus, program tahunan dan RPP adalah satu hal yang mesti dilakukan dan adapun mengenai materi pembelajaran para guru menyesuaikannya dengan karakteristik siswa, serta menggunakan metode yang bervariasi dalam proses pembelajaran agar siswa tidak bosan untuk mengikuti proses pembelajaran⁶⁹.

Perencanaan yang dibuat itu dapat bermanfaat bagi guru sebagai kontrol terhadap diri sendiri agar dapat memperbaiki cara pengajarannya. Selain berguna sebagai alat kontrol, maka persiapan mengajar juga berguna sebagai pegangan bagi guru sendiri⁷⁰. Perencanaan pembelajaran merupakan penjabaran operasional dari kurikulum, sedangkan aplikasi dari perencanaan akan terlihat dalam kegiatan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran memiliki peranan yang sangat penting dalam proses pembelajaran, terutama sebagai alat proyeksi kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan selama pembelajaran. Fungsi perencanaan pembelajaran sebagai pedoman atau panduan kegiatan menggambarkan hasil yang akan dicapai, sebagai alat control dan evaluasi. Bentuk perencanaan pembelajaran adalah silabus pembelajaran dan rencana pelaksanaan pembelajaran⁷¹

Perencanaan pembelajaran memang sangat diperlukan agar dalam pelaksanaannya dapat berlangsung dengan baik dan dapat mencapai hasil yang

⁶⁹ Wawancara tgl3/8 april 2016 jam 9.45

⁷⁰ Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto (1984:136),

⁷¹ Rusman, 2008 : 581.

diharapkan. Perencanaan proses pembelajaran ini bertujuan untuk memperkirakan mengenai tindakan apa yang akan dilakukan pada waktu melaksanakan proses pembelajaran. Seorang guru yang baik akan berusaha semaksimal mungkin agar materi yang disampaikan dapat berhasil. Salah satu faktor yang dapat membawa kearah keberhasilan adalah perencanaan pengajaran yang telah dibuat sebelumnya. Perangkat yang harus dipersiapkan dalam perencanaan pengajaran antara lain: memahami kurikulum, menguasai bahan pengajaran, menyusun program pengajaran, melaksanakan program pengajaran, dan menilai pengajaran dan hasil proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan⁷².

Perangkat pembelajaran baik itu silabus, RPP yang dibuat oleh guru sebagai pedoman dalam pelaksanaan pembelajaran, juga selalu dipersiapkan. Pembuat perangkat pembelajaran ini merupakan salah satu proses pengembangan kurikulum ketika guru melaksanakan tugas di kelas. Ada beberapa hal yang perlu disusun oleh pendidik dalam membuat perangkat pembelajaran, yaitu merumuskan tujuan intruksional umum dan khusus, menetapkan kegiatan belajar mengajar, menentukan materi, menetapkan kegiatan belajar mengajar, menentukan metode, alat, sumber, dan evaluasi, yang kesemuanya itu memiliki tujuan tunggal, agar pelaksanaan pengajaran berjalan sebagaimana mestinya dan terciptanya suasana kondusif⁷³ Dari kelengkapan, perangkat pembelajaran para guru Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 sekayu ini sudah membuatnya pada awal semester yang ditanda tangani oleh kepala sekolah. Sehingga ketika tahun pelajaran di mulai para guru masing-masing sudah siap dengan perangkat

⁷² Oemar Hamalik (2005, hlm.135)

⁷³ Abdullah Idi, *Pengembangan Kurikulum*, Ar-Ruzz Media, Yogyakarta. 2011:270

pembelajarannya. Tentu ini merupakan tuntutan kewajiban dan bukti keprofesionalan seorang guru yang tengah menjalankan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab. Ini semata-mata agar tujuan pendidikan dan pembelajaran pada Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu ini tercapai dengan baik, sehingga prestasi akan terus dapat meningkat.

b. Implementasi dalam Melaksanakan Prose Pembelajaran

Selain seorang guru harus memiliki perencanaan pembelajaran, dan juga harus mampu menguasai materi, guru juga harus dapat melaksanakan proses belajar mengajar dengan baik. karena hal ini akan sangat menentukan berhasil atau tidaknya proses pembelajaran. Perencanaan merupakan bagian penting yang harus dipersiapkan dalam proses pembelajaran yang akan menentukan kualitas pembelajaran secara keseluruhan dan menentukan kualitas pendidikan serta kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, dalam kondisi dan situasi bagaimana pun, guru harus mempunyai pemahaman dan pengetahuan tentang pelajaran yang akan diajarkan dengan baik serta memiliki perencanaan dan melaksanakan pembelajaran sebelum mengajar di dalam kelas.

Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan pada saat guru melaksanakan pembelajaran di dalam kelas peneliti mendapatkan hasil yang akan di diskripsikan sebagai berikut: kegiatan ini peneliti lakukan pada tanggal 3 April 2015, pukul 07.30 wib. di dalam kelas guru R, guru R mengajak peneliti masuk kelas enam, dengan mengetuk pintu kelas dan mengucapkan salam kepada para siswa yang telah menunggu kedatangan beliau. Lalu peneliti selanjutnya di perintahkan untuk menempati kursi yang telah di sediakan di belakang bersama

siswa-siswa. Sementara guru R menempati kursi kebesarannya di depan sebagaimana biasanya. Guru R langsung melaksanakan pembelajaran dengan terlebih dahulu melakukan pengabsenan kepada para siswa setelah pengabsenan guru langsung mengeluarkan buku didalam tasnya, tetapi sebelum menuliskan materi yang akan dibahas di papan tulis, guru R menanyakan kesiapan siswa-siswanya. apakah mereka telah siap untuk dapat mengikuti pelajaran hari ini, dan bertanya tentang materi sebelumnya dan mengulang lagi materi sebelumnya.

Guru R menjelaskan tujuan pembelajaran untuk selanjutnya memaparkan materi pelajarannya dengan menggunakan alat bantu kertas karton pada saat itu materi pelajarannya pohon faktor lebih kurang satu jam dengan suara yang keras dan sesekali menenangkan siswa yang ngobrol dengan temannya, sementara itu juga ada siswa yang mendengarkan dan mencatat materinya. untuk kemudian menyimpulkan pelajarannya.

Setelah menyimpulkan materi Guru R mengatakan:” Apakah anak-anak ada pertanyaan?” para siswa terdiam tanpa ada reaksi apapun seolah merasa sudah bisa semua. kemudian guru R berkata kepada ke salah satu siswa:” kamu nak? iya kamu! apakah kamu sudah mengerti tentang pelajaran barusan ini dan apakah ada pertanyaannya nak? siswa menjawab: “enggak ada bu”.(dengan muka yang sedikit tegang) kemudian Guru R melanjutkan perkataannya;” baik kalau tidak ada yang mau bertanya maka ibu yang akan bertanya kepada kalian semua.? (anak-anak terdiam semua)” kemudian Guru R berkata lagi: ”pertanyaan ibu berupa soal yang harus kalian jawab di buku latihan kalian. (guru R membacakan soal-soal yang telah di persiapkan sementara siswa mencatatnya).

Setelah selesai memberikan soal latihan guru menginstruksikan untuk dikerjakan secara perorangan. Oleh karena waktu pelajaran guru R sudah habis maka latihan tersebut dijadikan pekerjaan rumah mereka. Marilah kita bacakan hamdala untuk menutup pelajaran hari ini.” kata Guru R kepada siswa-siswanya. “Alhamdulillah,” (kata siswa bersama-sama:) untuk kemudian kami berdua meninggalkan kelas.

Sebagaimana uraian singkat diatas mengindikasikan bahwa kondisi pembelajaran yang dilakukan guru sekolah dasar muhammadiyah 1 sekayu. sudah sesuai dengan ketentuan dalam langkah-langkah pembelajaran yang diawali dengan kegiatan pendahuluan, yakni dengan memberi salam dan memulai pelajaran dengan membaca basmalah dan ber'doa. Selanjutnya guru menjelaskan materi yang akan diajarkan beserta kompetensi yang akan dicapai, baru setelah itu masuk kepada kegiatan inti pembelajaran. Selesai menyampaikan kegiatan inti maka guru melakukan kegiatan penutup dengan memberikan tugas dan pertanyaan-pertanyaan untuk mengetahui seberapa besar daya serap siswa yang dapat ditangkap. Setelah itu menyampaikan motivasi kepada siswa dan akhirnya menutup kegiatan pembelajaran dengan membaca hamdalah.

Untuk lebih mendukung observasi ini, peneliti juga mewawancarai narasumber NIQ, VV, EM, dan MS. Untuk kemudian mengajukan pertanyaan yang berkenaan dengan hal tersebut diatas kepada para narasumber. Berikut pertanyaannya, apakah di dalam proses pembelajaran ibu selalu melakukan prosedur tahapan pembelajaran yang sesuai semua Narasumber menjawab yang apabila diterjemahkan adalah pada tahap pendahuluan melakukan kegiatan

apersepsi dengan terlebih dahulu menyapa siswa dengan salam selanjutnya dengan mengabsen kehadiran siswa dengan cara memanggil nama siswa dan siswapun menjawabnya, untuk selanjutnya memberikan kesempatan kepada siswa apakah ada yang tidak memahami tentang materi minggu lalu”

Menurut Nana Sudjana ⁷⁴pelaksanaan proses belajar mengajar meliputi pentahapan sebagai berikut :

1. *Tahap Pra Instruksional*

Yakni tahap yang ditempuh pada saat memulai sesuatu proses belajar mengajar.

- a) Guru menanyakan kehadiran siswa dan mencatat siswa yang tidak hadir.
- b) Bertanya kepada siswa sampai dimana pembahasan sebelumnya
- c) Memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya mengenai bahan pelajaran yang belum dikuasainya dari pelajaran yang sudah disampaikan.
- d) Mengajukan pertanyaan kepada siswa berkaitan dengan bahan yang sudah diberikan.
- e) Mengulangi bahan pelajaran yang lain secara singkat tetapi mencakup semua aspek bahan.

2. *Tahap Instruksional*

Yakni tahap pemberian bahan pelajaran yang dapat diidentifikasi beberapa kegiatan sebagai berikut:

⁷⁴ Nana Sudjana dan Daeng Arifin, *Cara Belajar Siswa Aktif dalam proses Belajar Mengajar*, Bandung, Sinar Baru, 1977 hlm148

- a) Menjelaskan kepada siswa tujuan pengajaran yang harus dicapai siswa.
- b) Menjelaskan pokok materi yang akan dibahas.
- c) Membahas pokok materi yang sudah dituliskan.
- d) Pada setiap pokok materi yang dibahas sebaiknya diberikan contoh-contoh yang kongkret, pertanyaan, tugas.
- e) Penggunaan alat bantu pengajaran untuk memperjelas pembahasan pada setiap materi pelajaran.
- f) Menyimpulkan hasil pembahasan dari semua pokok materi.

3. Tahap Evaluasi

Tahap ini bertujuan untuk mengetahui keberhasilan tahap instruksional, kegiatan yang dapat dilakukan pada tahap ini antara lain:

- a) Mengajukan pertanyaan kepada kelas atau kepada beberapa murid mengenai semua aspek pokok materi yang telah dibahas pada tahap instruksional.
- b) Apabila pertanyaan yang diajukan belum dapat dijawab oleh siswa (kurang dari 70%), maka guru harus mengulang pengajaran.
- c) Untuk memperkaya pengetahuan siswa mengenai materi yang dibahas, guru dapat memberikan tugas atau PR.
- d) Akhir pelajaran dengan menjelaskan atau memberikan pokok materi yang akan dibahas pada pelajaran berikutnya.

Kemampuan guru merupakan suatu hal yang melekat pada diri guru, terutama apabila guru dihadapkan pada tuntutan perlakuan terhadap materi pelajaran. Oleh karenanya aspek kemampuan akan ditunjukkan dengan sikap dan tindakan secara

nyata. Diantara kemampuan yang penting dalam pengelolaan pembelajaran adalah perencanaan proses pembelajaran. Perencanaan merupakan proses penyusunan sesuatu yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pelaksanaan perencanaan tersebut dapat disusun berdasarkan kebutuhan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan keinginan pembuat perencanaan. Namun yang lebih utama adalah perencanaan yang dibuat harus dapat dilaksanakan dengan mudah dan tepat sasaran. Selain narasumber RM, EM, VV, NIQ, MS dan R peneliti juga mewawancarai narasumber A6 dan juga narasumber T6 sebagai bahan masukan. Pertanyaan yang peneliti ajukan kepada narasumber A6 dan juga narasumber T6 yaitu tentang:” bagaimana cara guru ketika masuk kelas dan hendak memulai pelajaran Narasumber A6 dengan T6 menjawab sama bahwa guru ketika memasuki kelas memulai dengan mengucapkan assalamu’alaikum dan kemudian duduk setelah itu mengabsen siswa jika ada siswa yang tidak masuk ditanyakannya.

c. Implementasi dalam Mengevaluasi Pelajaran.

Begitupun untuk tahapan evaluasi para guru Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu setelah selesai menjelaskan materi pelajaran mereka biasanya memberikan rangkuman atau ikhtisar dan kesimpulan dari materi yang telah disampaikan, melakukan refleksi dengan memberikan pertanyaan yang sesuai dengan materi serta melakukan tes atau ulangan pada suatu periode tertentu atau setelah selesai sub bab, sehingga dapat dilihat kemampuan siswa dalam memahami materi yang sudah diajarkan. Apabila dari hasil tes atau ulangan ini ada yang kurang optimal, maka perlu dilakukan remedi pada waktu yang tepat, baik pada saat jam

normal pelajaran sekolah maupun pada saat jam normal sekolah selesai, dan waktu pelaksanaan remedial disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi sekolah.

Hal ini sesuai dengan Pernyataan yang disampaikan oleh narasumber EM ketika yang menyatakan selalu melakukan evaluasi pada setiap akhir waktu priodik pembelajaran, baik saat akhir semester maupun pertengahan semester. Sementara dalam melakukan monitoring, pihak sekolah melalui kepala Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu senantiasa melakukan supervisi dan observasi langsung pada saat guru memberikan materi pengajaran. Dan setiap ada masalah langsung dibicarakan bersama anatar guru yang bersangkutan dengan kepala sekolah ataupun dengan guru senior , dibantu oleh guru lain yang memiliki kompetensi di bidang tersebut.

Dengan memperhatikan hasil observasi dan wawancara tersebut, peneliti berkesimpulan bahwa guru sekolah dasar muhammadiyah 1 sekayu di dalam menjalankan proses belajar mengajar sudah sesuai dengan Undang-undang Sisdiknas pasal 39 ayat 2, yang menyatakan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang tugasnya merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, dan juga melakukan menilai hasil pembelajaran atau mengevaluasi. Dalam menjalankan tugas pokoknya sebagai guru itu berarti bahwa guru telah menjalankan tugas mengajar dengan baik dan benar.

Berikut Tabel 12 yang berisi tentang jumlah jam mengajar dan juga perangkat pembelajaran yang dibuat sebelum melakukan proses belajar mengajar di sekolah

Tabel 12

Jam kerja dan kinerja guru SD Muhammadiyah 1 Sekayu
Sumber (TU/03/03/15)

No	Nama Guru	Rata-rata jam kerja/minggu untuk guru	Memiliki silabus	Memiliki rpp	Rpp sesuai dg silabus	Menerapkan rpp	Menge Bangkan dan menerap Kan program Penilaian	Mela Porkan Hasil Evalu Asi	Men Dapat suver Visi kls dan Umpan Balik 2x /sms
1	RM	-	-	-	-	-	-	-	-
2		24	1	1	1	1	1	1	1
3	Na	24	1	1	1	1	1	1	1
4	SK	24	1	1	1	1	1	1	1
5	SA	24	1	1	1	1	1	1	1
6	EM	26	1	1	1	1	1	1	1
7	VV	26	1	1	1	1	1	1	1
8	Ki	26	1	1	1	1	1	1	1
9	R	26	1	1	1	1	1	1	1
10	NS	28	1	1	1	1	1	1	1
11	NH	28	1	1	1	1	1	1	1
12	Ya	28	1	1	1	1	1	1	1
13	Ms	28	1	1	1	1	1	1	1
14	NIQ	28	1	1	1	1	1	1	1
15	BP	28	1	1	1	1	1	1	1
16	ZH	28	1	1	1	1	1	1	1
17	RB	24	1	1	1	1	1	1	1

18	Ei	24	1						
19	Hn	24	1						
20	Ei	24	1						
21	MSA	18	1						
22	Ti	24	1						

Tabel 12 di atas menjelaskan nama-nama para guru yang memiliki jumlah jam mengajar di sekolah dan juga menjelaskan bahwa para guru sudah menjalankan tugas mengajarnya dengan memiliki silabus, memiliki Rpp, Rpp sesuai dengan silabus, menerapkan Rpp, mengembangkan dan menerapkan hasil program penilaian pelaporan hasil evaluasi dan mendapatkan supervisi kls dan umpan balik 2 x per semester.

Selain merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi pembelajaran menurut narasumber RM para guru juga sudah dapat mengharumkan nama Sekolah dengan keberhasilannya dalam mengajar sehingga mencapai sasaran dengan tolak ukur pencapaiannya adalah hasil belajar yang dapat dilihat dari pencapaian yang tinggi dalam hasil tes kemampuan akademik berupa nilai ulangan maupun nilai ujian nasional (UN). Hal ini dibuktikan dari di rahinya peringkat kedua nilai Ujian Nasional(UN) tertinggi sekabupaten Musi Banyuasin yang di dapatkan Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 sekayu tahun 2014. Kehadiran kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang sangat penting, mengingat kepala sekolah sebagai manajer merupakan motor penggerak yang senantiasa mempengaruhi, mendorong dan mengarahkan orang-orang yang

dipimpinnya supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan saling bekerja sama dalam rangkai mencapai tujuan-tujuan pembelajaran.

Menurut narasumber AM, semangat yang ada dalam diri para guru itu bukan hanya semata-mata karena adanya kerja sama, sifat kekeluargaan dan rasa tanggung jawab yang tinggi kepada sekolah yang telah mempekerjakan mereka. Tetapi juga karena adanya pengharapan yang sangat besar terhadap pemerintah sehingga mereka rela, ikhlas dan sabar untuk terus menunggu walaupun dengan gaji yang dibayarkan masing dirasa kurang mencukupi untuk kebutuhan hidup sehari-hari. Dari hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa para guru Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu selain memiliki etos kerja yang terbilang tinggi juga karena mereka mempunyai pengharapan yang belum tercapai yaitu menjadi CPNS. salah satu syarat guru yang beretos kerja tinggi itu adalah memiliki rasa tanggungjawab dan disiplin⁷⁵, dan juga guru yang berkinerja tinggi dapat ditandai dengan rasa senasib seperjuangan, dapat bekerja sama, penuh kegembiraan dalam mengajar, antusiasme, dan ketetapan hati di dalam mengajar⁷⁶.

Bagi para guru Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu, kondisinya yang mengharuskan mereka untuk berkinerja baik di dalam mengajar, jika tidak, mereka akan ditinggalkan dan tenaga mereka tidak akan di pakai lagi. jika demikian, mereka harus mencari sekolah lain lagi diluar. iya jika langsung diterima?, karena diluar sana mereka akan berhadapan atau bersaing dengan para guru yang kekurangan jam untuk sertifikasi dan juga para guru swasta lainnya, para guru tidak tetap baik yang baru maupun para guru tidak tetap yang juga harus

⁷⁵ Usman menjadi guru profesional (bandung, Rosda Karya 2000) hal 80

⁷⁶ Suhertian dan Mataheru (2001: 179)

memenuhi kuota mengajarnya sebanyak 24 jam untuk mendapatkan dana bantuan dari Pemerintah baik Pusat maupun Daerah Kabupaten Musi Banyuasin.

Berkenaan dengan kedisiplinan di dalam proses belajar mengajar, peneliti menggali jawaban dari kedua narasumber A6 dan T6 yang merupakan siswa dari guru R. Yang pertama narasumber A6 ia adalah ketua kelas enam dan yang berikutnya adalah T6 ia salah satu siswa yang mewakili teman-temannya sebagai anggota kelas. Dan menurut pendapat mereka bahwa para guru di dalam memberikan pelajaran sangat menyenangkan, mudah dimengerti dan mesti menggunakan perumpamaan dan atau contoh-contoh yang berkenaan dengan materi pelajaran⁷⁷. Uraian tersebut diatas menunjukkan bahwa para guru Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu telah memenuhi Alat Penilaian kemampuan Guru yang menyebutkan antara lain:

1. Rencana pembelajaran (teaching plans and materials)
2. Prosedur Pembelajaran (Class room procedure) dan
3. Hubungan antar pribadi (interpersonal skill)

Dengan dibuktikan melalui: interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk RPP, program semester maupun persiapan mengajar.

⁷⁷ Wawancara tgl 11 april 2015, jam 9-.45

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian akhir tesis bab ini dikemukakan dua hal bagian penting, yakni: a. disajikan simpulan hasil penelitian, b.saran. Secara rinci akan diuraikan sebagai berikut:

A. Simpulan hasil penelitian

Berdasarkan deskripsi dan pembahasan hasil penelitian sebagaimana disajikan dalam bab IV, maka kesimpulan dari penelitian:

1. Analisis gaji guru tidak tetap pada Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu ini adalah sebagai berikut:
 - a. Sekolah menerapkan sistem yang disebut dengan jam tegak.
 - b. Sekolah menggaji para guru perjam sebesar Rp.7500,-
 - c. Pembayaran gaji yang dilakukan setiap satu bulan sekali.
 - d. Gaji dihitung berdasarkan jumlah jam mengajar para guru-guru setiap bulanya
 - e. Besaran gaji yang diterima guru dari sekolah dalam satu bulan masih dibawa Upah Minimum Kabupaten.
 - f. Di dalam menjalankan prosedur penggajian jam tegak, pihak sekolah juga menjalankan prosedur penggajian seperti biasanya sebagaimana prosedur yang dimulai dari mencatat waktu hadir dan waktu kerja para guru, membuat daftar gaji, membayarkan gaji, dan mendistribusikannya.

- g. Harga kebutuhan pokok untuk hidup sehari-hari di kota sekayu dirasakan begitu mahal. Dan umumnya para guru-guru bertempat tinggal di kota sekayu
 - h. Pada umumnya para guru memiliki pekerjaan lain selain mengajar di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 sekayu, seperti mengajar les, mengajar mengaji, menjual pulsa dan juga membuka usaha dirumah.
2. Implementasi gaji guru tidak tetap pada Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu adalah sebagai berikut:
- a. Proses belajar mengajar berjalan dengan baik, para guru menjalankan tanggungjawab profesinya dengan penuh kesadaran sebagai pendidik. Mereka mempunyai kemampuan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran dengan menyiapkan segala prangkat pembelajaran silabus, RPP dan serta selalu mengevaluasi perperiodik pembelajaran.
 - b. Para guru berdedikasi tinggi, disiplin dan tidak pernah meninggalkan sekolah pada saat proses belajar mengajar berlangsung.
 - c. Sekolah mendapatkan penghargaan dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Musibanyuasin karena, mendapat pringkat kedua nilai tertinggi UN th 2015, Sekolah menjadi tempat percontohan kurikulum 2013, dan Sekolah mendapatkan status dari yang sebelumnya c menjadi terakreditasi A.
 - d. Harapan dan penantian para guru tidak tetap kepada pemerintah ialah menjadi CPNS.

- e. Adanya ke-khawatiran dalam diri mereka setiap tahunnya apakah tenaga mereka masih dibutuhkan kembali, atau jam mengajar mereka tidak akan dikurangi.
- f. Keikhlasan kunci utama bagi para guru di dalam mengabdikan ilmunya sehingga para guru untuk sementara mengabaikan pendapatan mereka.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh selama pelaksanaan penelitian, maka peneliti memberikan sumbangan saran yang semoga diharapkan dapat bermanfaat bagi: 1. Narasumber guru tidak tetap, 2. Kepala sekolah, 3. Ketua Yayasan, 4 Pemerintah sebagai pihak yang mempunyai kekuasaan yang dapat mencarikan jalan untuk mensejahterahkan guru-guru tidak tetap.

1 Saran kepada Guru Tidak Tetap

Teruslah berusaha ikhlas serta mensyukuri apa yang telah di dapat dan luruskan niat di dalam mengajar, selalu menggunakan pikiran dalam bersikap, menggunakan hati dalam bekerja, dan jangan malu untuk bermimpi kemudian berdoa, buat semua bangga, sekolah bangga, masyarakat bangga dan pemerintah pun bangga dan jangan berhenti berharap karena saat ini kekuatan terbesar guru-guru tidak tetap didalam mendidik siswa-siswa di sekolahnya adalah dengan harapan kelak diangkat menjadi pegawai Negeri Sipil.

2. Saran kepada Kepala Sekolah

Semoga dapat menjadi bahan agar lebih memperhatikan para guru-guru atau pertimbangkan agar kiranya:

- a) Menaikkan gaji guru itu berdasarkan standar kebutuhan pokok hidup di daerah
- b) atau menaikkan gaji berdasarkan UMK.

3. Saran Kepada pemerintah

Dapat di jadikan tambahan informasi mengenai permasalahan klasik pendidikan yang mewarnai wajah dunia pendidikan itu sendiri

1. Memberikan kesejahteraan yang layak
 2. Membuat aturan standar penggajian bagi guru-guru swasta
 3. Membuat regulasi kembali tentang pengangkatan guru-guru tidak tetap atau honor menjadi CPNS (Calon pegawai negeri sipil.)
4. Yang menjadi catatan, sejak penelitian ini dilakukan Pihak Sekolah telah menaikkan Pembayaran honor Guru Tidak Tetap yang semula Rp.7500,- menjadi Rp.8500.

Daftra Pustaka

- Nova Ardy Wiyani, 2005. *Etika Profesi keguruan*. Penerbit Gava Media.
- Prof. Suyanto, Drs. Asep Jihad. 2013. *Menjadi Guru Profesional*. Esensi Erlangga Grup.
- Ali, Muhammad, 1994. *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung : Angkasa
- Arikunto, Suharsimi, 1998. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Departemen Pendidikan dan perpustakaan. 2003. *Sistem pendidikan Nasional (Undang-Undang RI No 20 tahun 2003)*. Bandung : Fokusmedia.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2005. *Guru dan Dosen (Undang-Undang RI No. 14 tahun 2005)*. Bandung : Citra Umbara
- Depdikbud, *Pembinaan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Depdiknas, 2000
- Fatah, Muhammad, 1996. *Cara Belajar Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung : Sinar Baru
- Hamalik, Oemar. 2002. *Menjadi Guru Profesional Berstandar Nasional*. Bandung : Yrama Widya
- Idi, Abdullah. "UU No. 14/2005 Tentang Guru/Dosen: Antara Cita dan Fakta"
- Intizar: *Jurnal Kajian Agama Islam dan Masyarakat*, Vol. 12/No.2/Desember 2006, hlm. 136
- Isjoni, 2004. *Awas Jangan jadi Guru Karbitan*. Yogyakarta : Javalitera

Kusmianto, 2004. *Bunga Rampai Guru dan Pendidikan*. Jakarta : Balai Pustaka

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/05/gaji-definisi-peranan-fungsi-dan-tujuan.html> Diakses pada tanggal 7 oktober 2015

<http://mithaalonehere.blogspot.com/2009/11/pengertian-gaji-dalam-akuntansi.html> Diakses pada tanggal 7 oktober 2015

Noto Atmojo, 1993. *Kerangka Konseptual Mutu Pendidikan dan Pembinaan Kemampuan Profesional Guru*. Jakarta : Metropolis.

Putra, Nusa, 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Soetomo, Sukmalana, 1996, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT. Intermedia Personalia Utama.

Tim Penyusun Pedoman Penulisan Tesis IAIN RF. *Penulisan Tesis*. Palembang : IAIN RF Press

Simamora, Henry, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN.

Sudjana, Nana. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Penerbit Rosda, 2004

Slameto, 2002. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Jakarta : Depdikbud

Soetjipto dan Raflis Kosasi, 2004. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Soekamto, Soerjono, 1990. *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : Bina Aksara

Soemardjo, 2004. *Profesionalisme Kinerja Guru Menyongsong Masa Depan*, Jakarta : Rajawali

Soetomo, Sukmalana, 1996, *Manajemen Kinerja, Jakarta : PT.Intermedia Personalia Utama.*

Sulistiyorini, 2001. *Sertifikasi Guru. Bandung : Rama Widya.*

Usman, 2000. *Menungkap Rahasia dan Tips menjadi Guru Sejati. Yogyakarta : Galang Press*

Usman, Moh. Uzer. *Menjadi Guru Profesional. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006.*

Zainun, 2008. *Etik Profesi Keguruan. Bandung : Refika Aditama.*

Hadari Nawawi,1986, *Asministrasi Sekolah, Jakarta,Ghalia Indonesia*

Hasibuan JJ dan Ibrahim 1988, *Proses Belajar Mengajar Ketrampilan Dasar Pengajaran Mikro, Bandung Remaja karya.*

Nana Sudjana dan Daeng Arifin,1988, *Cara Belajar Siswa Aktif dalam proses belajar Mengajar,Bandung,Sinar Baru*

.
Drs. B. Suryosobroto,1997 *Proses Belajar mengajar di Sekolah, Rineka Cipta*

1. LAMPIRAN - LAMPIRAN

Lampiran

A. Pedoman Observasi

Observasi atau pengamatan yang akan dilakukan dalam penelitian ini, yakni melakukan pengamatan tentang gambaran budaya sekolah pada sekolah dasar muhammadiyah 1 sekayu kabupaten musibanyuasin meliputi :

1. Mengamati lokasi dan keadaan di sekitra sekolah
 - a. Alamat atau lokasi sekolah serta lingkungan sekitar sekolah
 - b. Kemudahan akses transportasi sekolah
2. Mengamati kegiatan pembelajaran
 - a. Persiapan yang dilakukan sebelum memulai kegiatan pembelajaran
 - b. Ketepatan waktu dalam memulai dan mengakhiri kegiatan pembelajaran
 - c. Bahasa yang digunakan oleh warga sekolah
 - d. Keaktifan warga sekolah
3. Mengamati kondisi fasilitas yang dimiliki sekolah
 - a. Sarana prasarana sekolah
 - b. Gedung sekolah
4. Mengamati interaksi seluruh warga sekolah
 - a. Interaksi kepala sekolah dengan guru,karyawan,siswa dan orang tua siswa
 - b. Interaksi guru karyawan,siswa dan orang tua siswa
 - c. Interaksi karyawan, siswa dan orang tua siswa

B. Pedoman dokumen

1. Melalui arsip tertulis

- a. Profil sekolah SD Muhammadiyah 1 Sekayu
- b. Visi Misi sekolah
- c. Peraturan sekolah
- d. Kurikulum sekolah

2. Foto kondisi lingkungan SD Muhammadiyah 1 sekayu

- a. Gedung atau bangunan SD Muhammadiyah 1 sekayu
- b. Kegiatan pembelajaran di dalam kelas
- c. Kegiatan pembelajaran diluar kelas

2. PEDOMAN WAWANCARA

A. Pedoman wawancara

Pedoman wawancara (untuk kepala Sekolah)

Biodata Responden(Narasumber)

Nama :

Jenis Kelamin :

Agama :

Usia :

Jabatan :

Pekerjaan :

Tempat dan waktu wawancara

1. Hari/Tanggal :

2. Tempat Wawancara :

3. Waktu Wawancara :

1. Berapa jumlah keseluruhan guru baik yang PNs maupun Guru tidak tetap di sekolah bapak ?
2. Dan bagaimana cara bapak membagi jam mereka?apakah ada diantara mereka yang mendapatkan jam paling sedikit?
3. Bagaimana cara penggajian yang bapak terapkan di sekolah bapak ini?
4. dan apakah dalam pengajian ini bapak menggunakan dana bantuan operasional sekolah ?
5. Bagaimana cara bapak memberikan gaji pada guru-guru bapak setiap satu bulan sekali?bukankah bos itu tiga bulan sekali?

6. Seberapa jauh bapak mempercayai kemampuan guru bapak di dalam melaksanakan tugas pembelajaran untuk kemajuan sekolah dan apakah semua guru bapak membuat Rencana Pembelajaran(RPP)?
7. Apakah bapak melakukan pengawasan terhadap kinerja mereka?
8. Apakah cara mengajar mereka sudah benar menurut bapak dan apakah ada yang sering tidak masuk sekolah?
9. Apakah ada guru di sekolah bapak yang mempunyai pekerjaan lain selain di sekolah ini dan apakah bapak mengijinkannya?
10. Menurut bapak apakah yang membuat mereka kerasan mengajar di sekolah bapak?
11. Bagaimana interaksi antara warga sekolah menurut bapak?
12. Bagaimana menurut bapak tentang sarana, kedisiplinan, kebersihan di sekolah bapak?

B. Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara (untuk kepala Guru)

Biodata Responden(Narasumber)

Nama :

Jenis Kelamin :

Agama :

Usia :

Jabatan :

Pekerjaan :

Tempat dan waktu wawancara

1. Hari/Tanggal :
2. Tempat Wawancara :
3. Waktu Wawancara :

1. Berapa jumlah jam mengajar bapak/ibu disekolah dasar muhammadiyah ini?
2. Apakah bapak/ibu datang kesekolah sesuai dengan jam mengajar?
3. Apakah bapak/ibu mengetahui cara penggajian yang dilakukan oleh pihak sekolah ?
4. Dan bapak/ibu tahu asal dana yang digunakan untuk mengaji?
5. berapa bulan sekali bapak/ibu menerima gaji? Apakah gaji tersebut dapat memenuhi kebutuhan bapak/ibu?
6. Berapa kali bapak/ibu datangapakah di dalam mengajar kita perlu mempersiapkan perangkat pembelajaran dan apakah bapak/ibu membuat silabus, RPP dan sebagainya?
7. Bagaimana cara bapak/ibu mengajar di dalam kelas?

8. Bagaimana cara bapak/ibu merencanakan pembelajaran di dalam kelas?
9. Apakah bapak/ibu juga melakukan evaluasi pembelajaran?
10. Menurut bapak/ibu kira-kira cara mengajar bapak/ibu itu apakah dapat di cara pahami siswa?
11. Apakah bapak/ibu mempunyai pekerjaan sampingan selain mengajar di sekolah dasar muhammadiyah ini?
12. Menurut bapak/ibu apakah ada interaksi yang baik yang dibangun oleh pihak sekolah terhadap guru, TU dan siswanya?
13. Bagaimana menurut bapak/ibu tentang sarana, kedisiplinan, kebersihan disekolah?

C. Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara (untuk Siswa)

Biodata Responden(Narasumber)

Nama :

Jenis Kelamin :

Agama :

Usia :

Jabatan :

Pekerjaan :

Tempat dan waktu wawancara

1. Hari/Tanggal :
2. Tempat Wawancara :
3. Waktu Wawancara :

1. Apakah kalian selalu masuk sekolah ?
2. Apakah yang membuat kalian senang masuk sekolah?
3. Bagaimana cara penyampaian materi pelajaran dari bapak/ibu guru kalian?
4. Apa yang kalian lakukan ketika bapak/ibu guru sedang mengajar kalian?
5. Metode apa yang di pakai bapak/ibu guru ketika mengajar kalian?
6. Apakah yang bapak/ibu guru lakukan setelah selesai menyamakan materi pelajaran?
7. Apakah tugas pr selalu bapak/ibu guru lakukan setelah selesai menyamakan materi pelajaran?

3.HASIL OBSERVASI DAN WAWANCARA

. HASIL WAWANCARA

Kd: RM

Biodata Responden (Narasumber)

Nama : Rudi Mustaqin Yuyun,S.Pd
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Agama : Islam
 Usia : 47 Tahun
 Jabatan : Kepala Sekolah
 Pekerjaan : GTT

Tempat dan Waktu Wawancara

1. Hari/Tanggal : 23/03/2015
2. Tempat Wawancara : Kantor Kepala Sekolah
3. Waktu Wawancara : 09.45

HASIL WAWANCARA		
Hasil wawancara yang pertama ini dengan kepala sekolah yang berhasil kutipannya sebagai berikut:		
P	:	<i>“assalamu’alaikum pak “?</i>
RM	:	<i>“ waalaikum salam warahmatullahi wabarakatuh”.</i>
P	:	<i>“ bagaimana kabarnya baik pak”?</i>
RM	:	<i>“ Alhamdulillah sehat, baik, bagaimana pak sehat juga”?</i>
P	:	<i>“ Alhamdulillah sehat”</i>
RM	:	<i>“ Sudah lama menunggu Pak?</i>
P	:	<i>“baru pak. Saya bermaksud untuk meminta ijin melakukan penelitian di sekolah ini sebagaimana informasi sebelumnya pak”</i>
RM	:	<i>“ oh Iya “</i>
P	:	<i>“ ini pak surat permohonan ijin dari kampus tempat saya kuliah “</i>
RM	:	<i>“iya pak. Terima kasih pak sudah memilih tempat penelitian disini di sekolah kami. Mudah-mudahan kami</i>

		<i>bisa membantu pak dalam hal menyangkut keperluan bapak dalam mengumpulkan data-data penelitian”</i>
P	:	<i>“iya pak terima kasih”.</i>
RM	:	<i>“jadi pada perinsipnya kami membolehkan/mempersilahkan bapak untuk melakukan penelitian di sekolah kami ini. Dan sekolah kami memang ini adanya”</i>
P	:	<i>“baiklah pak kalau begitu terima kasih sekali lagi. Nanti saya minta ijin untuk melihat lihat dan bertemu dengan para guru dan juga bendahara sekolah, untuk melakukan wawancara kaitannya dengan penelitian saya”</i>
RM	:	<i>“iya boleh, !!!silakan pak</i>
P	:	<i>“oiya pak”. Omong-omong Berapa jumlah guru PNS dan GTT disekolah ini?</i>
RM	:	<i>“Jumlah keseluruhan guru yang ada di sini di sekolah ini untuk Guru tidak tetapnya berjumlah dua puluh dua orang guru dan untuk pegawai negeri sipilnya diperbantukan berjumlah satu orang. Jadi kebanyakan guru GTT.</i>
P	:	<i>“lalu bagaimana bapak membagi jam mereka dan apakah ada yang mendapatkan paling sedikit jam mengajarnya?</i>
RM	:	<i>“saya mengikuti pembagian jam yang telah dilakukan kepala sekolah sebelum saya dan memang dari jumlah guru yang ada tersebut pasti ada yang mendapatkan jumlah jam sedikit kira-kira jumlah jamnya 18 jam sedikit dan terbanyak itu 28 jam per minggu.</i>
P	:	<i>“kemudian untuk menggaji guru, sistim apa yang bapak terapkan untuk menggaji dan berapa bulan sekali guru dalam menerima gaji?</i>
RM	:	<i>“Sistem jam tegak yang dipilih oleh sekolah dasar muhammadiyah 1 sekayu. karena sistem ini adalah sistem yang telah disetujui oleh pengurus perguruan muhammadiyah musi banyuasin melalui Majelis pendidikan dasar dan Menengah Muhammadiyah. Sistem ini sangat berguna untuk mendisiplinkan para guru, terutama untuk jam mengajar mereka. karena jikalau para guru –guru tidak masuk sekolah untuk mengajar maka mereka akan rugi sendiri. Karena gaji dibayarkan sesuai dengan jumlah jam mengajar tiap minggunya. Tentang besaran uang perjamnya, dulu sewaktu saya baru masuk tahun 2012, besaran</i>

	<p><i>perjamnya sebesar Rp.3000,- kemudian tahun 2013 saya naikan menjadi sebesar Rp.4500,- dan tahun 2014, saya naikkan lagi sebesar Rp.6500,- dan tahun 2015 sebesar Rp.7500,-. Insya Allah,apabila ada kelapangan sekolah maka rencananya tahun 2016. akan kami naikkan lagi menjadi sebesar Rp.8500,-.gaji ini apabila di bandingkan dengan sekolah satu komplek di perguruan muhammadiyah ini seperti TK. SMP.SMA dan SMK jauh lebih besar. Makanya guru-guru sangat semangat sekali. Selain dari gaji bagi guru yang menjadi wali kelas, piket dan pengembangan diri mereka akan mendapatkan juga pembayarannya.ccontoh untuk wali kelas sekolah memberikan tunjangan perbulan sebesar Rp.50.000, piket sebesar Rp.5000 dan juga tunjangan ekskul sebesar Rp.45.000.kemudian lagi bagi guru yang telah mempunyai NUPTK (Nomer Unit Pendidik Tenaga kependidikan) dan telah mengajar lebih dari tiga tahun maka mereka akan mendapatkan apa yang dinamakan di sini Tunjangan GTT. Dari pemerintah daerah yang di berikan per tiga bulan sekali, dengan besarnya untuk GTT pada sekolah Dasar itu sebesar Rp.3.000,000,- di potong pajak.</i></p>
P	<p><i>“Dana gaji dari boskan? Berapa bulan bapak memberikannya? Dan bagaimana bapak melakukannya?”</i></p>
RM	<p><i>Kalau untuk gaji guru dan pembayaran lainnya yang berasal dari dana bos yang kita sisikan di berikan sebulan sekali.</i></p>
P	<p><i>Seberapa jauh bapak mempercayai kemampuan guru bapak di dalam tuganya mengajar?</i></p>

RM	<p>“ Kalau saya lihat dari kemampuan merencanakan pembelajaran dan kemampuan melaksanakan pembelajaran, sudah cukup bagi saya untuk menilai kinerja guru saya. Kemampuan mengevaluasi dilakukan tiap akhir waktu periodik pembelajaran, baik saat akhir semester maupun pertengahan semester. Kemampuan merencanakan pembelajaran Guru –guru saya itu dapat dilihat dengan Rencana pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang di buat sendiri dan mereka sangat sadar bahwa betapa pentingnya penyusun RPP pada proses belajar mengajar di sekolah terutama di dalam mengajar.</p> <p>Dan Kinerja mengajar mereka sangat baik, dan bisa dibanggakan contohnya “ Sekolah dasar Muhammadiyah 1 Sekayu tahun 2014 mendapatkan penghargaan dari Dinas pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Musi banyuasin, karena telah berhasil menjadi sekolah rengking dua nilai tertinggi Ujian Nasional se- kabupaten musu banyuasin, kemudian sekolah dasar Muhammadiyah 1 sekayu ini juga menjadi sekolah percontohan dalam penerapan kurikulum 2013. Dan juga oleh karena kinerja dari guru-guru kami maka sekolah mendapatkan nilai akreditasi A yang sbelumnya akreditasi C.</p>
P	<p>Apakah ada dari guru bapak yang mempunyai pekerjaan lain diluar sekolah dan apakah bapak sendiri mengizinkannya?</p>
RM	<p>“Memang pak?kalau hanya mengharap gaji dari sekolah logis tidak mencukupi karena sebesar apapun gaji kita pasti akan kurang tinggal lagi mencukupinya hanya dengan syukur.pastilah ada guru yang mempunyai pekerjaan sampingan,meskipun sekolah tidak melarang, tetapi sekolah memperingatkan bahwa bagi mereka yang mempunyai pekerjaan lain yang mengganggu pekerjaan di sekolah ini,maka jawabanya hanya ada dua pertama dia berhenti untuk mengajar di sekolah dan mencari sekolah lain atau kedua berhenti dari pekerjaan sampingan nya.karena pak? Guru yang</p>

		<i>mau mengajar di sekayu ini banyak sekali..?belum lagi mereka yang hanya mengharapkan jam untuk melengkapi sertifikasi dan mereka ini rela tidak dibayar.maka beruntunglah bagi mereka yang masih dibutuhkan tenagannya.</i>
P		<i>“Bagaimana interaksi di lingkungan sekolah?</i>
RM		<i>Kami warga sekolah, sistem kekeluargaan, siapa yang sakit kami jenguk, siswa yang bolos guru mendatangi rumah siswa dengan tukang jualan atau kanti baik-baik dan sekolah mempunyai arisan yang dilakukan sebulan sekali disetiap rumah guru-guru.</i>
P		<i>Menurut Bapak sarana, kedisiplinan dan kebersihan sekolah?bagaimana</i>
RM		<i>Sarana memang kami belum lengkap dan mencoba mengusahakannya agar ada lebbahasa,leb ipa dan sebagainya, kalau perpustakaan kami ada walaupun kurang banyak bukunya.gedung kami ada,malahan ada yang baru, lapangan olahraga dan peralatanya ada, tentang disiplin guru baik datang tepat waktu bulang pun begitu, ya walaupun masih ada dua guru yang tidak bisa dibilangi dan telah mendapatkan peringatan, tentang kebersihan sekolah setiap hari jum'at ada yang namanya jumat bersih .kebersihan ini harus selalu diusahkan di sekolah yang namanya anak SD.</i>
P		<i>Menurut bapak apa yang membuat mereka kerasan untuk mengajar di sd ini?</i>
RM		<i>Mereka betah untuk mengajar di sini.?banyak sekali faktornya. Yang pertama sulit mencari pekerjaan lagi kedua pengharapan kepada pemerintah untuk memberlakukan lagi program guru honor menjadi cpns</i>
P		<i>Apakah bapak selalu melakukan pengawasan terhadap kinerja mereka?</i>
RM	:	<i>Iya dong...! saya lakukan monitoring yang saya lakukan dengan supervisi dan observasi.</i>

. HASIL WAWANCARA

Kd: AM

Biodata Responden (Narasumber)

Nama : Amirigo Puspusi,S.Pd
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Agama : Islam
 Usia : 48 Tahun
 Jabatan : Bendahara Yayasan
 Pekerjaan : PNS

Tempat dan Waktu Wawancara

1. Hari/Tanggal : 23/03/2015
2. Tempat Wawancara : Gedung dakwa Muhammadiyah
3. Waktu Wawancara : 10.45

HASIL WAWANCARA		
Hasil wawancara yang pertama ini dengan Bendahara yayasan Muhammadiyah kabupaten musibanyuasin yang berhasil kutipannya sebagai berikut:		
P	:	<i>“assalamu’alaikum pak “?</i>
AM	:	<i>“ waalaikum salam warahmatullahi wabarakatuh”.</i>
P	:	<i>“ bagaimana kabarnya baik pak”?</i>
AM	:	<i>“ Alhamdulillah sehat, baik, bagaimana pak sehat juga”?</i>
P	:	<i>“ Alhamdulillah sehat”</i>
AM	:	<i>“ Bagaimana ada yang dapat saya bantu?</i>
P	:	<i>Oiyah pak saya mau tanya-tanya berkenaan dengan SD Muhammadiyah 1 sekayu?</i>
AM	:	<i>Masalah apa itu?</i>
P	:	<i>Begini pak..? “ Apakah bapak tahu tentang penggajian yang di gunakan oleh Sd muhammadiyah 1 sekyau?</i>

AM	:	<p>“Iya tahu dong..! “Sebenarnya jam tegak adalah nama yang sudah biasa diucapkan oleh semua guru-guru honorer, nama lain dari jam tegak saya tidak tahu.tapi yang jelas, cara sistem ini bekerja berdasarkan jumlah kehadiran guru-guru disekolah,satu hari mengajar dibayar oleh pihak sekolah sebesar ...brapa?disesuaikan dengan kemampuan sekolah.dan memang kata kepala Sekolah cara ini cocok untuk mendisiplinkan dan sangat efektif untuk diterapkan di sekolahnya.</p> <p>Ya..Betul..! hasil kesepakatan pengurus Muhammadiyah dan ketua yang membidangi pendidikan sekolah muhammadiyah, nomor : 023/B./III.F/KEP/2000, yang menyatakan bahwa semua sekolah yang ada di bawah naungan muhammadiyah semuanya harus menggunakan mempergunakan sistem pembayaran dengan sistem jam tegak dan menjadikan keputusan ini sebagai acuan. baik itu TK,SD,SMP,SMA dan SMK dengan pertimbangan besaran perjamnya di serahkan kepada kemampuan di sekolah masing masing.</p>
P	:	Apakah bapak tahu sekolah menggunakan dana bos untuk mengaji?
AM	:	Ia..lah..! kan di bos SD itu ada aturannya 15% dari jumlah dana diperuntukkan bagi gaji guru honor tiap kali mendapatkannyakan.
P	:	Apakah bapak tahu tentang kinerja mengajar mereka/
AM	:	Ada perbedaan dan peningkatan, buktinya sekolah mendapatkan peringkat ke 2 Ujian Nasional se muba.
P	:	Menurut bapak apakah penyebab mereka berkinerja seperti itu?
AM	:	Ada banyak kemungkinan, akan tetapi yang jelas mereka bertahan untuk mengajar di sekolah ini dan melakukan pekerjaannya itu karena mereka mengharapkan untuk diangkat menjadi PNS oleh pemerintah?
P	:	Oh..jadi karena itulah mereka menjalankan pekerjaannya dengan semangat ya pak?
AM	:	Iya..!kalau tidak juga mereka akan digantikan dengan guru lain..
P	:	Bagaimana dengan kepala sekolah, apakah setiap hari ada ditempat?
AM	:	Hanya hari sabtu kepala sekolah tidak hadir dan digantikan oleh wakilnya

HASIL OBSERVASI

CATATAN LAPANGAN (*FILD NOTE*)

<i>Subjek penelitian</i>	<i>Tanggal Observasi</i>	: 2 April 2015
<i>SD Muhammadiyah 1 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin</i>	<i>Waktu</i>	: 08.30

HASIL OBSERVASI

Peneliti

Hari senin tanggal 2 April 2015 saya berangkat kesalah satu sekolah tujuan penelitian yaitu Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 sekayu Kabupaten Musi Banyuasin tepatnya 08:30 saya sampai di tempat tujuan. Ketika itu saya langsung menuju ke ruangan kepala sekolah untuk menemui setelah sebelumnya konfirmasi untuk bertemu. Saat bertemu dengan kepala sekolah Sekolah dasar Muhammadiyah 1 sekayu Kabupaten Musi Banyuasin, saya menyampaikan maksud dan tujuan untuk melakukan penelitian. Kepala sekolah mempersilahkan (mengijinkan) saya untuk melaksanakan penelitian di Sekolah dasar Muhammadiyah 1 sekayu Kabupaten Musi Banyuasin tersebut.

Setelah cukup lama saya menemui para guru-guru di ruangan kerja guru melaksanakan silaturahmi. Sambil bersama-sama beramah-tamah. Banyak hal yang diperoleh dari hasil bertemu bersama-sama dengan guru-guru seputar pembelajaran dan perangkat-perangkat pembelajaran yang dibawahnya. Tapi Bendahara tidak berada ditempat. Yang ada saat itu guru kelas dan guru olah raga. Seusai beramah tamah dengan para guru saya menyempatkan untuk melihat-lihat ruangan kelas yang dipakai oleh siswa dalam belajar, saya melihat ke dalam kelas terpampang setiap dinding jadwal piketanak-anak sekolah, selain melihat kelas-kelas kemudian saya melihat ruang perpustakaan, kantin dan juga ruang leb. Dan juga literatur bacaan tentang hal-hal yang dianggap perlu untuk penelitian ini nantinya.

HASIL OBSERVASI

CATATAN LAPANGAN (FIELD NOTE)

<i>Subjek penelitian</i>	<i>Tanggal Observasi</i>	<i>: 5 April 2015</i>
<i>SD Muhammadiyah 1 sekayu Kabupaten Musi Banyuasin</i>	<i>Waktu</i>	<i>: 08.30</i>

HASIL OBSERVASI

<p><i>Peneliti</i></p> <p><i>Hari kamis tanggal 5 April 2015 saya berangkat kesalah tujuan penelitian yaitu Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 sekayu Kabupaten Musi Banyuasin tepatnya 08:30 saya sampai di tempat tujuan. Ketika itu saya langsung menuju ke ruangan kepala sekolah untuk menemui setelah sebelumnya konfirmasi. Setelah cukup lama bertemu dan berbincang dengan kepala sekolah saya menemui para guru-guru diruangan kerja guru-guru melaksanakan silaturahmi. Sambil bersama-sama beramah tamah. Banyak hal yang diperoleh dari hasil bertemu bersama-sama dengan guru-guru seputar keadaan sekolah dan juga soal pembelajaran dan perangkat-perangkat pembelajaran yang dibawahnya.</i></p> <p><i>Seusai beramah tamah dengan para guru saya mengobrol khusus dengan Bendahara sekolah tentang hal yang berkaitan dengan maksud dan tujuan serta keperluan-keperluan yang terkait dengan data-data yang diperlukan. Setelah lama berbicara saya menyempatkan untuk melihat-lihat ruangan kelas, saya melihat kedalam kelas-kelas yang dipakai oleh siswa dalam belajar, saya melihat ke dalam kelas terpampang setiap dinding jadwal piket, Visi misi sekolah dan lain-lain, selain melihat kelas-kelas kemudian saya melihat ruang sekolah yang baru dibangun lengkap dengan lebnya setelah melihat-lihat area kemudian saya berpamitan dan pulang.</i></p>

HASIL OBSERVASI**CATATAN LAPANGAN (FIELD NOTE)**

<i>Subjek penelitian</i>	<i>Tanggal Observasi</i>	<i>: 15 April 2015</i>
<i>SD Muhammadiyah 1 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin</i>	<i>Waktu</i>	<i>: 07.40</i>

HASIL OBSERVASI***Peneliti***

Hari senin tanggal 15 April 2015 saya berangkat kesalah tujuan penelitian yaitu Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 sekayu Kabupaten Musi Banyuasin saya tiba di sekolah 07:40an, sekitar pukul 08:10 saya melihat-melihat dokumentasi tentang perangkat pembelajaran yang terdiri dari silabus, rpp, materi-materi, media-media yang tersedia, melihat kedalam kelas dan sekaligus melihat penerapan rpp sebagai bahan pembelajaran.

Silabus yang digunakan masih menggunakan kurikulum KTSP tetapi ada juga yang menggunakan kur13 yang telah dikembangkan oleh guru-guru. rencana pelaksanaan pembelajaran dengan lengkap tersusun dengan rapi serta dalam rencana pelaksanaan pembelajaran itu terdapat standar kompetensi dan kompetensi dasar yang diuraikan kedalam indikator/tujuan dari pembelajaran Materi-materi yang digunakan sesuai dengan silabus yang tertera dalam kurikulum. Media yang sering digunakan diantaranya gambar dan vidiomelalui laptop. Kemudian metode yang digunakan mulai dari ceramah bervariasi, demonstrasi, simulasi dan penugasan berupa PR, sumber yang digunakan buku-buku pegangan guru dan buku pegangan siswa. Kemudian penilaian dengan pemberian tes pilihan ganda, tes uraian, tes lisan dan penugasan.

Setelah melihat-lihat perangkat pembelajaran saya meminta ijin untuk memphoto copy kelengkapan pembelajaran tersebut. Kemudian setelah memphoto copy saya berpamitan kepada seluru guru-guru dan semua yang masih ada di sekolah tersebut sekitar jam 12.30 siang saya pulang dengan membawa perangkat pembelajaran yang telah dipoto copy tersebut.

HASIL OBSERVASI

CATATAN LAPANGAN (FIELD NOTE)

<i>Subjek penelitian</i>	<i>Tanggal Observasi</i>	<i>: 17 April 2015</i>
<i>SD Muhammadiyah 1 sekayu Kabupaten Musi Banyuasin</i>	<i>Waktu</i>	<i>: 08.00</i>

HASIL OBSERVASI

Peneliti

Saya tiba di Sekolah dasar Muhammadiyah 1 sekayu Kabupaten Musi Banyuasin sekitar pukul 08.10. kemudian saya ke ruang TU ntuk bertemu dengan kepala TU dan Bendahara sekolah (observasi) yang akan melaksanakan pengamatan. Benhara sekolah yang ditemui yang saya temui ini bernama Za'i Heriyanto,SE beliau berusia 32 tahun dan telah menjadi bendahara selama lima tahun Sekolah dasar Muhammadiyah 1 sekayu Kabupaten Musi Banyuasin semenjak ditugaskannya.

Setelah pukul 09.30 saya selesai menanyakan tentang apa-apa yang dianggap perlu untuk penelitian saya nanti dan data yang saya terima adalah:

“jumlah jam mengajar guru yang paling rendah di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 sekayu ini berjumlah 12 (dua belas) jam, dan yang paling tinggi pada sekolah Dasar Muhammadiyah 1 sekayu ini berjumlah 28 (dua puluh delapan) jam pelajaran /minggu. Dengan harga perjam yang sudah ditentukan sebesar Rp. 7.500,-(tujuh ribu lima ratus rupiah).. Maka setiap bulanya besaran gaji untuk guru tidak tetap Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Sekayu ini berkisar antara Rp.360.000,-/bulan(tiga ratus enam puluh ribu rupiah) sampai dengan Rp. 720.000,-/bulan(tujuh ratus dua puluh ribuh rupiah)

Dan juga data tentang: tentang jumlah jam mengajar dan juga tentang kelengkapan yang telah di kerjakan oleh para guru-guru sekolah dasar muhammadiyah 1 sekayu. seperti ; memiliki silabus, memiliki RPP, mengembangkan dan menerapkan program penilaian, melaporkan hasil mengevaluasi dan mendapatkan subervisi kelas serta umpan balik.

HASIL OBSERVASI**CATATAN LAPANGAN (FIELD NOTE)**

<i>Subjek penelitian</i>	<i>Tanggal Observasi</i>	<i>: 22 April 2015</i>
<i>Sekolah dasar Muhammadiyah 1 sekayu Kabupaten Musi Banyuasin</i>	<i>Waktu</i>	<i>: 08.00</i>

HASIL OBSERVASI***Peneliti***

Saya tiba di Sekolah dasar muhammadiyah 1 sekayu Kabupaten Musi Banyuasin sekitar pukul 08.10. kemudian saya ke ruang guru untuk bertemu dengan guru kelas (observasi) yang akan melaksanakan pengamatan. Guru kelas yang saya temui ini bernama Vivi Elvina,SE beliau berusia 28 tahun dan telah mengajar sekitar 5 tahun di Sekolah dasar Muhammadiyah 1 sekayu.

Setelah pukul 08.25 saya beserta observasi masuk kelas, pada saat masuk kelas mengucapkan salam para siswa dengan serentak menjawabnya. Setelah masuk kelas ibu Vivi Elvina,SE siap-siap untuk mengajar sementara saya menempati tempat duduk di belakang peserta didik untuk untuk melaksanakan pengamatan pembelajaran yang berlangsung.

Sekitar pukul 08.35 ibu Vivi Elvina,SE mulai mengajar dengan metode ceramah dan divariasikan dengan tanya jawab dan dokumentasi langka-langka sesuai dengan yang direncanakan di rpp.

Hasil dari observasi tentang kegiatan belajar mengajar yang ibu Vivi Elvina,SE laksanakan bahwa pertama observasi melakukan kegiatan awal/apersepsi dengan mengkondisikan siswa kelas, mengabsen siswa, dan menyiapkan untuk memulai proses pembelajaran. Setelah kegiatan apersepsi dilaksanakan selanjutnya kegiatan inti pembelajaran menjelaskan pembelajaran dengan metode ceramah, bervariasi demostrasi dan tanya jawab dan memberikan tugas kepada peserta didik yang dilakukan oleh ibu Vivi Elvina,SE

HASIL OBSERVASI

CATATAN LAPANGAN (FIELD NOTE)

<i>Subjek penelitian</i>	<i>Tanggal Observasi</i>	<i>: 22 April 2015</i>
<i>Sekolah dasar Muhammadiyah 1 sekayu Kabupaten Musi Banyuasin</i>	<i>Waktu</i>	<i>: 08.00</i>

HASIL OBSERVASI

Peneliti

Saya tiba di Sekolah dasar muhammadiyah 1 sekayu Kabupaten Musi Banyuasin sekitar pukul 08.10. kemudian saya ke ruang guru untuk bertemu dengan guru kelas (observasi) yang akan melaksanakan pengamatan. Guru kelas yang saya temui ini bernama Erfina Malasinta beliau berusia 29 tahun dan telah mengajar sekitar 6 tahun di Sekolah dasar Muhammadiyah 1 sekayu.

Setelah pukul 08.25 saya beserta observasi masuk kelas, pada saat masuk kelas mengucapkan salam para siswa dengan serentak menjawabnya. Setelah masuk kelas ibu Erfina Malasita siap-siap untuk mengajar sementara saya menempati tempat duduk di belakang peserta didik untuk untuk melaksanakan pengamatan pembelajaran yang berlangsung.

Sekitar pukul 08.35 ibu Erfina Malasinta mulai mengajar dengan metode ceramah dan divariasikan dengan tanya jawab dan dokumentasi langka-langka sesuai dengan yang direncanakan di rpp.

Hasil dari observasi tentang kegiatan belajar mengajar yang ibu Erfina Malasinta laksanakan bahwa pertama observasi melakukan kegiatan awal/apersepsi dengan mengkondisikan siswa kelas, mengabsen siswa, dan menyiapkan untuk memulai proses pembelajaran. Setelah kegiatan apersepsi dilaksanakan selanjutnya kegiatan inti pembelajaran menjelaskan pembelajaran dengan metode ceramah, bervariasi demonstrasi dan tanya jawab dan memberikan tugas kepada peserta didik yang dilakukan oleh ibu Erfina malasinta.

**PRAKTEK SHOLAT BERJAMAAN
SD MUHAMMADIYAH 1 SEKAYU**





SEKOLAH SEDANG DI REHAP



**PARA DEWAN GURU SENIOR
DAN JUNIOR**







