

**PENGARUH GAJI TERHADAP KETERAMPILAN MENGAJAR
(STUDI PADA SMA KECAMATAN BAGAN SINEMBAH KABUPATEN
ROKAN HILIR RIAU)**

Wardani Purnama Sari¹

Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN SUSKA RIAU

Abstract

This research aims to analyze the effect of salary on teaching skills. The population of this research is the private high school teachers throughout the District of Rokan Hilir Bagan Sinembah totalling 137 persons. Sample with drawal technique with random sampling with propotional amount of samples as many as 135 people. Engineering data collection used by providing questionnaires. The data collected are then analyzed using statistics structure equation models. The results showed that the salary effect significantly to teaching skills.

Keyword : Salary, Teaching Skills.

PENDAHULUAN

Profesi guru merupakan profesi yang sangat mulia dan penuh tanggung jawab, maka diperlukan upaya maksimal bagi masing-masing guru agar mereka menjadi guru yang profesional demi meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan. Disamping itu, guru juga merupakan suatu pekerjaan yang sangat lekat dengan citra kemanusiaan. Di tangan seorang guru lah ditentukan bodoh tidaknya suatu masyarakat. Oleh karena itu, kita harus berusaha dan memahami apa saja kriteria untuk menjadi guru profesional. Seorang guru dikatakan profesional apabila mampu mengerjakan tugasnya dengan selalu berpegang teguh pada etika kerja, independent (bebas dari tekan pihak luar), cepat (produktif), tepat (efektif), efisien dan inovatif serta didasarkan pada prinsip-prinsip pelayanan prima yang didasarkan pada unsur-unsur ilmu atau teori yang sistematis, kewenangan profesional, pengakuan masyarakat dan kode etik yang regulatif. Pengembangan wawasan dapat dilakukan melalui forum pertemuan profesi, pelatihan ataupun upaya pengembangan dan belajar secara mandiri.

Kemampuan guru tidak terwujud begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Baik faktor internal maupun faktor eksternal sama-sama membawa dampak terhadap kinerja guru. Faktor internal kemampuan guru adalah faktor yang datang dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kemampuannya, contohnya, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi, pengalaman lapangan. Faktor internal tersebut pada

¹ Email: wardani.purnama.sari@uin-suska.ac.id

dasarnya dapat direkayasa melalui *pre-service training* dan *in-service training*. Pada *pre-service training* cara yang dapat dilakukan ialah dengan menyeleksi calon guru secara ketat, penyelenggaraan proses pendidikan guru yang berkualitas dan penyaluran lulusan yang sesuai dengan bidangnya. Sementara pada *in-service training* cara yang bisa dilakukan ialah dengan menyelenggarakan diklat yang berkualitas secara berkelanjutan. Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya seperti, gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan. (Barnawi dan Arifin, 2012).

Salah satu faktor yang mempengaruhi keterampilan guru adalah gaji. Setiap orang yang memperoleh gaji tinggi, hidupnya akan sejahtera. Orang akan bekerja dengan penuh antusias jika pekerjaannya mampu mensejahterakan hidupnya. Sebaliknya, orang yang tidak sejahtera atau serba kekurangan akan bekerja tanpa gairah. Bagaimana mungkin seorang guru dapat bekerja secara profesional jika berangkat dari rumah sudah dipusingkan dengan kebutuhan rumah tangga. Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi atas prestasi kerja yang diberikan oleh pemberi kerja terhadap pekerja. Menurut Handoko (2008) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Bagi tenaga pengajar yang berstatus PNS pemerintah telah mengatur pemberian kompensasi ini dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999. Sedangkan, bagi tenaga pengajar yang berstatus sebagai non PNS kebijakan pemberian kompensasi ini didasarkan pada kebijakan lembaga atau yayasan. Pada SMA Swasta kecamatan Bagan Sinembah hanya beberapa yayasan saja yang memberikan gaji pokok selebihnya mereka memberikan gaji hanya dengan honor perjamnya. Dan untuk pemberian honor daerah dimana pemberiannya di rapel tiga bulan sekali.

Dalam mengajar ada dua kemampuan pokok yang harus dikuasai oleh guru, yaitu: 1) menguasai materi atau bahan ajar yang diajarkan (*what to teach*), 2) menguasai metodologi atau cara untuk membelajarkannya (*how to teach*). Keterampilan mengajar termasuk ke dalam aspek nomor 2 yaitu cara membelajarkan siswa. Keterampilan dasar mengajar mutlak harus dimiliki dan dikuasai oleh setiap guru karena keterampilan mengajar bahwa mengajar bukan sekedar proses menyampaikan pengetahuan saja, akan tetapi menyangkut aspek yang lebih luas seperti: pembinaan sikap, emosional, karakter, kebiasaan, dan nilai-nilai (Uzer, 2007). Sementara, keterampilan mengajar berkenaan dengan beberapa kemampuan atau keterampilan yang bersifat mendasar dengan beberapa kemampuan atau keterampilan yang bersifat mendasar dan melekat harus dimiliki dan diaktualisasikan oleh setiap guru dalam melaksanakan tugasnya. (Moedjiono dan Hasibuan, 2009)

Kemampuan guru dapat dikembangkan dan dibina dalam pembinaan dan pengembangan profesi guru, dimana pengembangan profesi dan karir diarahkan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dalam rangka pelaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran di kelas dan di luar kelas. Upaya peningkatan kompetensi dan profesionalitas ini tentu saja harus sejalan dengan upaya untuk memberikan

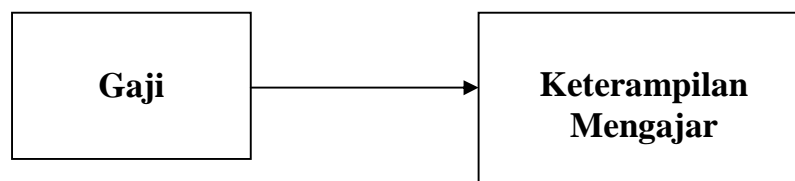
penghargaan, peningkatan kesejahteraan dan perlindungan terhadap guru. (Danim, 2010).

Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan dengan adanya pemberian gaji yang layak untuk peningkatan kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Adapun keterampilan mengajar guru yakni Keterampilan Bertanya, Keterampilan Memberi Penguatan, Keterampilan Mengadakan variasi, Keterampilan Menjelaskan, Keterampilan Membuka dan Menutup Pelajaran, Keterampilan Memimpin Diskusi Kelompok Kecil, Keterampilan Mengelola Kelas, Keterampilan Mengajar Kelompok Kecil dan Perorangan.

Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi atas prestasi kerja yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja. Menurut KBBI (2008) disebutkan bahwa gaji adalah upah kerja yang dibayar dalam waktu yang tetap atau balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/ perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. (Suwatno dan Priansa Donni Junni. 2011)

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen mendefinisikan gaji guru sebagai hak yang diterima oleh guru atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Masih dalam Undang-Undang Guru dan Dosen, pada pasal 14 ayat 1 (a) dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum tersebut meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan berdasarkan prinsip penghargaan atas dasar prestasi. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini, sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka Berpikir



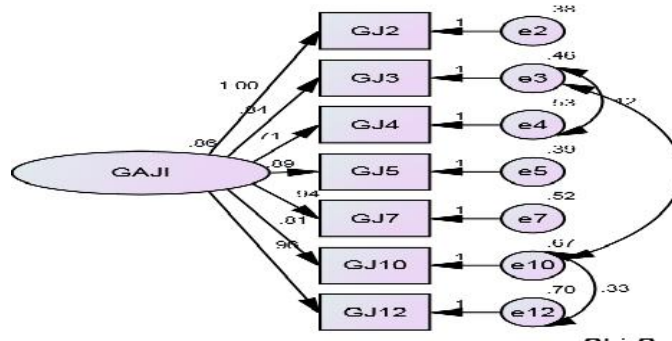
METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA Swasta Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir Riau yang berjumlah 137 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dengan *propotional random sampling* dengan jumlah sampel 135 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk menganalisis hasil pengolahan data dalam penelitian yang dilaksanakan, maka dilakukan dengan analisa faktor melalui perhitungan CFA dengan perolehan sebagai berikut:

Gambar 2
Model Confirmatory Analysis Konstruk Gaji



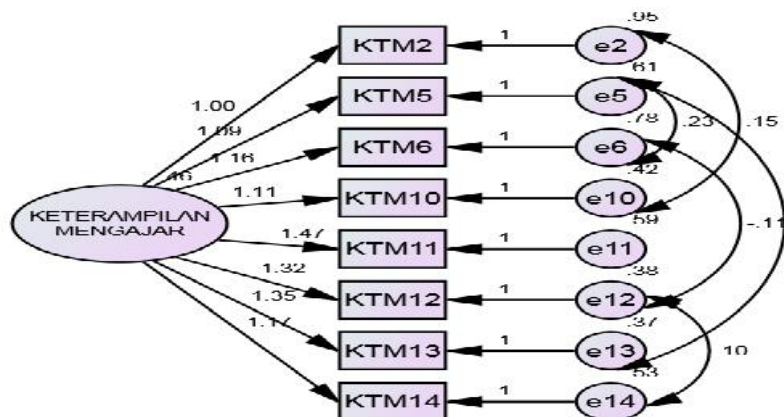
Tabel 1 Goodness-of-fit Indices

Goodness of fit Index	Cut of Value	Hasil Model	Keterangan
Chi-Square	Diharapkan kecil	19.272	Fit
Probability	0,05	0.056	Fit
GFI	0,90	0.961	Fit
AGFI	0,90	0.900	Fit
CMIN/DF	2,00	1.752	Fit
TLI	0,90	0.970	Fit
CFI	0,90	0.984	Fit
RMSEA	0,08	0.075	Fit

Sumber: Hasil Uji CFA, Amos Version 21.0 (2018).

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai *goodness of fit index* sudah terpenuhi atau model sudah sudah fit, ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan model dapat diterima. Hal ini menjelaskan bahwa terdapat kesesuaian antara model yang dibangun dengan persyaratan model fit.

Gambar 3
Model Confirmatory Analysis Keterampilan Mengajar



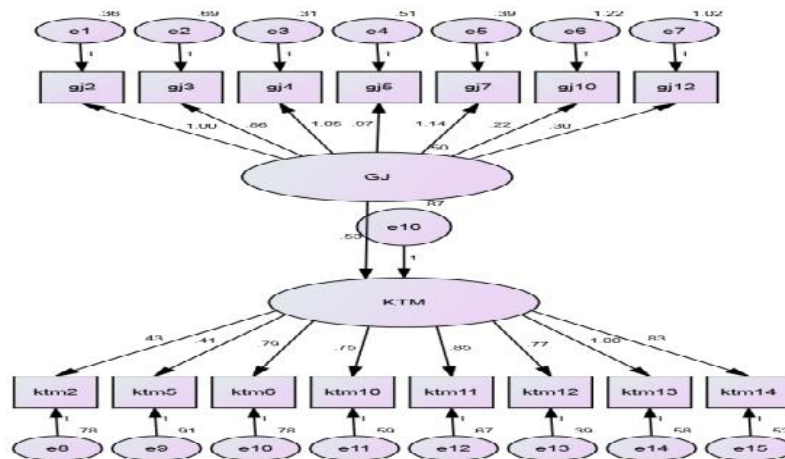
Tabel 2 Goodness-of-fit Indices

Goodness of fit Index	Cut of Value	Hasil Model	Keterangan
Chi-Square	Diharapkan kecil	22.763	Fit
Probability	0,05	0.089	Fit
GFI	0,90	0.961	Fit
AGFI	0,90	0.905	Fit
CMIN/DF	2,00	1.518	Fit
TLI	0,90	0.976	Fit
CFI	0,90	0.987	Fit
RMSEA	0,08	0.062	Fit

Sumber: Hasil Uji CFA, Amos Version 21.0 (2018).

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai *goodness of fit index* sudah terpenuhi atau model sudah sudah fit, ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan model dapat diterima. Hal ini menjelaskan bahwa terdapat kesesuaian antara model yang dibangun dengan persyaratan model fit.

**Gambar 4
 Structural Equation Modelling**



Berdasarkan gambar di atas, berikut disajikan ringkasan perbandingan model yang dibangun dengan persyaratan SEM yang ditetapkan, seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Evaluasi Kriteria Goodness Of Fit Index

Goodness of fit Index	Cut of Value	Hasil Model	Keterangan
Chi-Square	Diharapkan kecil	5.314	Fit
Probability	0,05	0.150	Fit
GFI	0,90	0.980	Fit
AGFI	0,90	0.934	Fit
CMIN/DF	2,00	1.771	Fit
TLI	0,90	0.922	Fit
CFI	0,90	0.961	Fit
RMSEA	0,08	0.076	Fit

Sumber: Hasil Uji CFA, Amos Version 21.0 (2018).

Berdasarkan tabel di atas, model yang dikembangkan telah memenuhi nilai *cut off fit*. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa pengujian ini telah dapat menghasilkan model yang fit dan menghasilkan konfirmasi yang baik atas hubungan-hubungan kausal antara variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini. Adapun proses akhir dari pengujian ini adalah untuk menilai terjawab tidaknya hipotesis yang telah dikemukakan, dimana untuk mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesis, digunakan nilai *cr (critical ratio)* atau t hitung dengan membandingkannya dengan t tabel. Atau cara lain untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis juga dapat dengan melihat nilai 0.05 maka hipotesis diterima dan jika nilai 0.05 maka hipotesis ditolak. Dimana, pengujian hipotesis dilakukan setelah melalui serangkaian tahapan pengujian analisis SEM, untuk mengetahui hubungan antar variabel endogen dengan variabel eksogen sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Dalam penelitian ini penulis mengajukan lima hipotesis. Berikut hasil pengujian hipotesis tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Pengujian Hipotesis

Hubungan Variabel		Estimate	S.E	C.R.	P	Label
GAJI	→ KETERAMPILAN MENGAJAR	.491	.079	6.206	***	

Sumber: Hasil Uji CFA, Amos Version 21.0 (2018).

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap keterampilan mengajar guru SMAS Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir. Penilaian pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan program *Analisis of Moment Structural (AMOS)* 21.0. Adapun hasil pengujian menemukan terdapat pengaruh yang signifikan gaji terhadap keterampilan guru SMA swasta Kecamatan Bagan Sinembah dengan nilai koefisien *estimate* sebesar 0.491, *standar error* (SE) sebesar 0.079 dan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 6.206 dengan tingkat signifikan (probabilitas) sebesar 0.000. karena nilai (probabilitas) kecil dari nilai kesalahan menolak data 0.05 dengan demikian hipotesis diterima dimana arah kedua variabel berslope positif. Dalam artian jika terdapat peningkatan pemberian gaji maka peningkatan ini akan diikuti dengan peningkatan keterampilan mengajar guru di SMA Swasta Kecamatan Bagan Sinembah.

Pengaruh Gaji Terhadap Keterampilan Mengajar Guru SMA Swasta Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir

Hipotesis (H_a) yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu gaji berpengaruh signifikan terhadap keterampilan mengajar guru SMA Swasta Bagan Sinembah Rokan Hilir. Artinya, pemberian gaji memberikan kontribusi terhadap keterampilan mengajar guru, semakin baik gaji yang diberikan maka akan semakin baik pula keterampilan mengajar guru. Sejalan dengan yang dikemukakan Danim (2010) mengatakan dalam upaya peningkatan kompetensi dan profesionalitas harus sejalan dengan upaya untuk memberikan penghargaan, peningkatan kesejahteraan dan perlindungan terhadap guru. Sementara, Syah (1995) dalam Danim (2010) yaitu kompetensi guru berkaitan dengan profesionalisme yaitu guru yang kompeten (berkemampuan). Dimana, penghasilan yang memadai sebagai imbalan terhadap kemampuan yang dimiliki dapat meningkatkan

professional seorang guru. Seorang guru jika terpenuhi kebutuhannya, maka ia akan lebih percaya diri sendiri merasa lebih aman dalam bekerja maupun kontak-kontak sosial lainnya. Sebaliknya, jika guru tidak dapat memenuhi kebutuhannya karena disebabkan gaji yang dibawah rata-rata, terlalu banyaknya potongan dan kurang terpenuhinya kebutuhan lainnya, akan menimbulkan pengaruh negatif, seperti mencari usaha lain dengan mencari pekerjaan diluar jam-jam mengajar, dan hal yang demikian jika dibiarkan berjalan terus menerus akan sangat mengganggu efektifitas pekerjaan sebagai guru. Dan hal ini akan mempengaruhi terhadap upaya peningkatan profesionalisme guru.

Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Sri Hartini (2006) yang menemukan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kemampuan mengajar guru sehingga tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru dapat dilaksanakan. Keterampilan mengajar merupakan bagian dari kompetensi yang harus dikuasai oleh guru. Di dalam kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, nilai, sikap dan *self concept*. Guru yang professional guru yang kompeten artinya guru memiliki kemampuan baik dari pengetahuan, sikap, keterampilan dan nilai. Hal ini sejalan dengan Rivai (2009) mengatakan bahwa kesejahteraan menduduki hal yang penting dalam meningkatkan kompetensi guru. Kesadaran baru guru dan kesadaran baru para pengelola kebijakan pemerintah untuk mengembangkan dunia pendidikan di Indonesia ke depan yang teramat penting untuk diperhatikan adalah kesejahteraan guru sebagai ujung tombak bagi kebangkitan dunia pendidikan di tanah air.

Hal ini menunjukkan bahwa di dalam sekolah pemberian gaji merupakan faktor yang menentukan naik turunnya keterampilan mengajar guru seseorang. Semakin baik sekolah memberikan gaji dengan pertimbangan gaji yang ada keadilan, kompetitif, berbasis kinerja, tingkat pemenuhan kebutuhan, dan pengelolaan administratif gaji yang benar. Hal ini akan berdampak terhadap peningkatan keterampilan mengajar, meningkatkan kemampuan dan kreatifitas dan produktifitas mengajar serta berusaha secara sungguh-sungguh untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dan penuh tanggung jawab dalam mendukung terwujudnya tujuan pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Dengan keterampilan mengajar yang dimiliki guru akan membuat pembelajaran menjadi lebih bervariasi dan tidak membosankan siswa dalam proses belajar mengajar.

Temuan ini didukung dengan penilaian tingkat capaian jawaban responden (TCR) terhadap gaji yang diberikan kepada guru SMA Swasta Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir. Dimana secara keseluruhan penilaian tingkat capaian jawaban responden terhadap gaji sudah cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian gaji yang meliputi keadilan, kompetitif, tingkat pemenuhan kebutuhan, berbasis kinerja, dan pengelolaan administratif telah memberikan sumbangan terhadap keterampilan mengajar guru. Atau dengan kata lain dengan keadaan guru yang dirasa dapat menyejahterakan hidupnya ia akan lebih fokus dalam bekerja sehingga ia memiliki waktu dan biaya untuk menambah kemampuannya sehingga tugas dan kewajibannya dapat dilaksanakan dengan sebaik-sebaiknya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada Bab sebelumnya, mengenai pengaruh Gaji Terhadap Keterampilan Mengajar yaitu Gaji berpengaruh signifikan terhadap keterampilan mengajar guru SMA swasta Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa semakin baik gaji maka keterampilan mengajar cenderung akan meningkat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka untuk meningkatkan keterampilan guru SMA Swasta Kecamatan Bagan Sinembah, maka dapat disarankan:

1. Kepada Yayasan sekolah lebih memperhatikan kesejahteraan guru dengan pemberian gaji yang sesuai atau keadilan, kompetitif, sesuai prosedur dan memotivasi. Karena apabila guru merasa tercukupi kebutuhannya maka guru akan fokus pada pekerjaannya sehingga guru termotivasi untuk meningkatkan kemampuannya dan menghasilkan kinerja yang baik. Sehingga tujuan pembelajaran khususnya dan tujuan pendidikan umumnya dapat tercapai.
2. Kepada guru-guru untuk meningkatkan kemampuannya dengan banyak mengikuti pelatihan-pelatihan, workshop, dan melanjutkan studi untuk menambah wawasan guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin dan Barnawi. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Danim, Sudarwan. 2010. *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia edisi kedua*. Yogyakarta: BFEE UGM.
- Hartini, Sri. (2006). *Faktor-Faktor Strategis Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran di SMP N Se Salatiga*. Surakarta, Universitas Muhammadiyah Surakarta. (Tesis tidak dipublikasikan).
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2008. Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional.
- Moedjiono dan Hasibuan J.J. 2009. *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Rivai, Veitzhal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan "Dari Teori ke Praktik"*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. 2011. Yogyakarta: Pustaka Merah Putih.
- Uzer, M. Usman. 2007. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.