



## **KINERJA GURU TIDAK TETAP DAN EFEKTIVITAS PEMBELAJARAN**

**Sheila Hentri Utami<sup>1</sup>, Abdul Rahman<sup>2</sup>, Baryanto<sup>3</sup>**

email: sheilautami24@gmail.com<sup>1</sup>

Fakultas Tarbiyah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup)<sup>1,2,3</sup>

### ***Abstract***

*Teacher is a noble profession. That is why teachers are often called the unsung heroes. It is because of teachers; a nation can develop and be civilized along with the development of other nations. In carrying out the mandate as the frontline in educating children of the nation, teachers are required to have high professionalism. However, such a point does not go hand in hand with the welfare efforts made for them, especially for those of the non-permanent teachers. Anchored in this assumption, this study sought to find out a depiction of learning effectiveness held by the non-permanent teachers at SMA 1 Muhammadiyah Curup, Bengkulu. This study applied a qualitative approach. Observation and interviews were deployed as the data collection tools. The data were further analyzed qualitatively. The conclusion revealed that the status of being non-permanent teachers did not reduce the effectiveness of their performance in carrying out their duties as teachers albeit in the midst of uncertain and incompatible salary compared to the whole services they provided and the lack of learning facilities at the school.*

**Keywords:** *learning effectiveness, professionalism, non-permanent teachers*

### **PENDAHULUAN**

Guru merupakan profesi yang sangat mulia, sehingga ia disebut dengan pahlawan tanpa tanda jasa (Gunawan, 2018). Sudah menjadi rahasia publik jika pendapatan yang mereka terima dari profesi tersebut belum sebanding dengan jasa-jasa mereka dalam mencerdaskan anak bangsa. Padahal pendidikan merupakan satu kesatuan yang menyeluruh dan berjangka panjang, yakni antar aspek saling berkaitan satu dengan yang lain termasuk pada aspek kesejahteraan guru. Karena akhir dari tujuan pendidikan tersebut adalah terwujudnya manusia yang memiliki nilai dan dapat berperan pada tingkat peradaban yang

lebih tinggi (Alam, 2016; Astawa, 2017). Artinya tanpa ada guru dalam sistem pendidikan, maka sistem tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Dalam situasi dan kondisi apa adanya, guru dituntut untuk bekerja dengan capat dan profesional, di sisi lain mereka memimpikan kehidupan yang layak (Fithriani, 2017; Nurdin & Usman, 2003; Sopandi, 2019; Sutajaya, 2016).

Terdapat tiga aspek persoalan pendidikan yang ada di tengah-tengah masyarakat setidaknya terdiri dari beberapa aspek di antaranya: *Pertama*, kualitas pendidikan, untuk tercapainya kualitas pendidikan yang optimal perlu diperhatikan beberapa faktor pendukung diantaranya adalah pendidik dan tenaga pendidikan sebagaimana dituangkan dalam Undang-Undang Sisdiknas (Sistem Pendidikan Nasional) 2003 (UU RI No. 20 Tahun 2003) pada Bab XI pasal 39 ayat 1 dan 2, sebagai berikut: “Pasal 1, Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan tugas administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan”. “Pasal 2, 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” (Nisraeni et al., 2018; Saondi & Suherman, 2010; Tanama et al., 2016).

*Kedua*, sumber pendanaan pendidikan. Sesuai dengan Undang-undang tentang pendanaan pendidikan Bab XIII pasal 46 ayat 1, 2, dan 3 sebagai berikut: “Pasal 1. Pendanaan pendidikan menjadi tanggung jawab bersama antara pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat”. “Pasal 2. Pemerintah dan pemerintah daerah bertanggung jawab menyediakan anggaran pendidikan sebagaimana diatur dalam pasal 31 ayat (4) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945”. “Pasal 3. Ketentuan mengenai tanggung jawab pendanaan pendidikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah”(Hakim, 2018).

*Ketiga*, sarana dan prasarana pendidikan. Sebagaimana dalam Undang-undang tentang Sarana dan Prasarana Pendidikan Bab XII pasal 45 ayat 1 dan 2 sebagai berikut: “Pasal 1. Setiap satuan pendidikan formal dan nonformal menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional, dan kejiwaan peserta didik”. “Pasal 2. Ketentuan mengenai sarana dan prasarana pendidikan pada semua satuan pendidikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah”(Nurjaman, 2017).

Sejalan dengan butir-butir sistem pendidikan nasional di atas, sebagai suatu sistem, sekolah merupakan lembaga yang bersifat kompleks karena sekolah merupakan suatu organisasi yang di dalamnya terdapat berbagai komponen-komponen satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan dalam pencapaian tujuan pendidikan (Putri, 2020). Komponen pencapaian tujuan pendidikan diantaranya adalah pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, kurikulum, bahan ajar, sarana dan prasarana, proses pembelajaran, dan hasil pembelajaran (Gusman, 2020). Oleh karena itu seluruh komponen harus berkembang sesuai dengan perubahan zaman. Untuk dapat mengikuti perkembangan zaman harus ada proses perubahan. Suatu organisasi akan berjalan dengan baik apabila dapat mengikuti proses perubahan tersebut (Juliani, 2016). Proses perubahan tersebut didapatkan dengan cara semua komponen yang ada di dalamnya harus terlibat sehingga dapat memenuhi apa yang diharapkan.

Seperti telah diuraikan di atas bahwa guru merupakan salah satu komponen SDM yang berada di sekolah. Kinerja guru memiliki peranan yang sangat penting dalam tujuan pendidikan di sekolah. Sekolah tersebut akan terlihat lebih aktif apabila kinerja dari guru tersebut baik (Warsah & Nuzuar, 2018). Kinerja guru yang ditunjukkan dapat diamati dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, tentu sudah dapat mencerminkan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan ke arah yang lebih baik. Berbagai cara telah dilakukan oleh pemerintah untuk mencapai kinerja yang baik tersebut. Salah satunya anggaran pendidikan yang dituangkan di dalam Undang-Undang telah direalisasikan sebanyak 20% (Ekowati et al., 2019; Utaminingsih, 2019). Sehingga kinerja guru akan menjadi perhatian baik dari orang tua maupun siswa.

Secara teoretis Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur mutu pendidikan antara lain: angka putus sekolah; angka mengulang kelas; angka naik tingkat; angka kelulusan; efisiensi internal penyelenggaraan pendidikan; satuan biaya pendidikan; angka buku; persentase alat peraga yang dimiliki; persentase laboratorium yang dimiliki; persentase perpustakaan yang dimiliki; rata-rata NEM; angka guru yang ditatar; angka kesesuaian penataran guru; angka guru tepat didik; angka guru tepat guna; persentase ruang kelas; dan angka ruang guru (Manap, 2014).

Sekolah efektif adalah sekolah yang dapat menerapkan prinsip-prinsip yang bertujuan meningkatkan mutu proses pembelajaran sehingga berdampak pada peningkatan jumlah peserta didik yang mencapai prestasi akademik yang baik. Sekolah yang efektif memiliki kepala sekolah dan guru yang efektif. Sekolah akan terlihat baik oleh masyarakat

apabila dapat menghasilkan kualitas lulusan terbaik. Prinsip ini tentu berlaku untuk semua status sekolah baik negeri maupun milik perorangan/swasta.

Berkaitan dengan indikator di atas, pada observasi pra riset ditemukan data bahwa jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMA 1 Muhammadiyah Tempel Rejo berjumlah 10 orang dan 1 orang kepala sekolah. Di mana baik kepala sekolah, guru (tenaga pendidik) maupun tata usaha (tenaga pendidikan) yang ada semuanya adalah tidak tetap sekolah.

Data dari hasil wawancara awal menurut Ibu Yuniwati selaku Kepala Sekolah SMA 1 Muhammadiyah Tempel Rejo, kurikulum yang digunakan awalnya adalah KTSP yang kemudian seiring dengan perubahan kurikulum maka SMA ini menggunakan kurikulum 2013. Tetapi yang menggunakan kurikulum 2013 baru siswa kelas X dan XI saja, sedangkan siswa kelas XII masih menggunakan KTSP (wawancara, 10 Januari 2020). Banyak wali murid yang berasumsi bahwa guru-guru yang mengajar di SMA 1 Muhammadiyah baru memenuhi penguasaan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial, sedangkan penguasaan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional belum tercapai. Persepsi para wali murid ini cukup beralasan, karena mengingat para guru di sekolah tersebut berstatus sebagai guru tidak tetap atau tidak tetap.

Terkait dengan status guru, menarik untuk dijadikan bahan perbandingan pada penelitian yang relevan salah satunya adalah hasil penelitian (Budiman, 2018) yang melakukan penelitian tentang kompetensi dan motivasi kerja guru tidak tetap/GTT di Kabupaten Sanggau. Penelitian ini memperoleh simpulan bahwa status guru tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja melainkan kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru tersebutlah yang paling penting. Sehingga penelitian tersebut memberikan rekomendasi agar pemerintah harus memperhatikan kompetensi guru tidak tetap (GTT) selain mensejahterakannya.

Halim & Firmana (2018) dalam penelitiannya tentang “Analisis Tingkat Kinerja Guru Tetap Yayasan Dan Guru Tidak Tetap Di Smk Swasta Se-Kota Malang” menemukan simpulan bahwa perbedaan status guru tidak berpengaruh terhadap kinerja. Perbedaannya pada pelaksanaan pembelajaran di dalam kelas ternyata guru tidak tetap lebih terampil dan teliti, namun pada penggunaan metode dalam evaluasi ternyata guru tetap lebih menguasai dibanding guru tidak tetap.

Berpijak pada gambaran permasalahan di atas, artikel ini berusaha menjawab pertanyaan tentang bagaimana kinerja guru tidak tetap dalam proses pelaksanaan

pembelajaran yang akan disajikan secara destriptif, dengan harapan dapat memberi manfaat dan masukan bagi guru-guru tidak tetap dalam meningkatkan dan mengembangkan kemampuan mengajar yang profesional serta dapat menjadi salah satu konsep dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan kepala sekolah untuk melakukan penilaian kinerja guru tidak tetap serta dapat menjadi acuan bagi guru tidak tetap pada manajemen pembelajaran dalam rangka meningkatkan keterampilan mengajar secara profesional.

## **METODE**

Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu pengumpulan data pada suatu latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan inorman data dilakukan secara *purposive* artinya informan ditetapkan sesuai dengan pokok penelitian yang akan diteliti yakni para guru tidak tetap yang mengajar di SMA 1 Muhammadiyah Curup sebanyak 11 orang guru. Teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna pada generalisasi (Anggito & Setiawan, 2018).

Penelitian ini ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena social dari sudut atau perspektif partisipan. Partisipan adalah orang-orang yang diajak wawancara, observasi, dimintai pemberian data, pemikiran, pendapat, persepsinya (Gumilang, 2016). Partisipan atau informan dalam penelitian ini adalah para guru di SMA 1 Muhammadiyah Curup yang berada di Desa Tempel Rejo, Rejang Lebong, Bengkulu.

Guna memperoleh data yang akurat dalam menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dalam tujuan di atas, penelitian ini menggunakan teknik observasi langsung dan wawancara yang mendalam baik ke wilayah penelitian maupun kepada para informan yang telah ditetapkan (Hadi, 2017). Setelah data terkumpul, analisis data mengadopsi model interaktif (Miles et al., 2014) dengan tahapan antara lain: data diolah, disajikan dan diperoleh simpulan yang dapat menjawab permasalahan penelitian ini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Istilah efektivitas adalah ukuran yang menyatakan sejauh mana sasaran/tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai (Astafiyah, 2018; Ilahi & Imaniyati, 2016).

Dalam bentuk persamaan, efektivitas sama dengan hasil nyata dibagi dengan hasil yang diharapkan. Sekolah yang efektif menunjukkan kesuaian antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan. Efektivitas dan efisiensi belajar individu di sekolah sangat bergantung kepada peran guru.

### **1. Aktivitas Guru Tidak Tetap (GTT) sebelum Masuk Kelas**

Berdasarkan hasil wawancara kepada guru yang ada di SMA 1 Muhammadiyah Tempel Rejo tentang kinerja guru tidak tetap dalam pembelajaran antara lain: menurut Ibu Yuniwati selaku kepala sekolah dalam penyusunan perangkat pembelajaran “Setiap guru diwajibkan membuat perangkat pembelajaran yaitu Silabus, RPP, Kompetensi Dasar, Program Tahunan, Program Semester dan lainnya sebagai bentuk pedoman penunjang pembelajaran. Guru juga diwajibkan oleh pihak sekolah untuk dipersiapkan setiap tahun ajaran baru” (wawancara, 22 Januari 2020). Senada dengan yang disampaikan oleh Ibu Wasilah selaku guru PKN bahwa “setiap guru diwajibkan untuk mempersiapkan perangkat pembelajaran mengikuti acuan yang ada sesuai kurikulum yang sedang berlaku” (wawancara, 22 Januari 2020).

Sedangkan menurut Ibu Alwa Saparti selaku guru sosiologi “dalam penyusunan Silabus biasanya setiap pergantian kurikulum akan berganti juga kebijakannya, seperti pada KTSP guru diwajibkan merancang sendiri silabusnya tetapi dalam Kurikulum 2013 guru boleh mengembangkan silabus yang sudah disusun oleh pemerintah atau kemendikbud. Jadi untuk silabus saya hanya mengembangkan silabus yang sudah ada dan saya akan menyesuaikan silabus tersebut terhadap kebutuhan sekolah tempat saya mengajar. Sama halnya dengan RPP saya merancang sendiri kegiatan pembelajaran saya, biasanya saya menyusun sekaligus RPP untuk satu semester” (wawancara, 22 Januari, 2020).

Menurut Bapak J.Khairil Hamzah selaku guru ekonomi “selama ini pembuatan perangkat pembelajaran misalnya Silabus dan RPP dirasa sudah cukup maksimal sesuai dengan kurikulum yang diberlakukan. Namun, tentu saja ada kekurangan karena banyak faktor yang menyebabkan kekurangan tersebut. Misalnya kurangnya buku pegangan, pengalaman yang masih minim. Tapi sejauh ini pembuatan perangkat pembelajaran tersebut dirasa sudah cukup maksimal dan disesuaikan dengan kurikulum yang ada” (wawancara, 21 Januari 2020).

## **2. Kinerja Guru Tidak Tetap dalam Pelaksanaan Pembelajaran**

Menurut Bapak J. Khairil Hamzah selaku guru ekonomi dalam pelaksanaan pembelajaran berupa faktor pendukung dan faktor penghambat “faktor pendukung dari segi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengorganisir kegiatan setiap KBM, tentunya hal tersebut mempermudah para tenaga pendidik untuk menjalankan tugasnya. Untuk faktor penghambat dalam KBM salah satunya kurang tertibnya siswa dan siswi karena setiap siswa memiliki latar belakang yang berbeda-beda, tidak hanya siswa yang masih bisa dikendalikan tetapi ada beberapa siswa yang termasuk anak berkebutuhan khusus. Terlepas dari itu semua para tenaga pendidik masih bisa menangani hal tersebut” (Wawancara 27 Januari 2020).

Hal tersebut juga disampaikan oleh Ibu Alwa Saparti selaku wakil kepala sekolah dan guru “ada beberapa kendala yang saya hadapi dalam proses pembelajaran, siswa disini memiliki latar belakang yang berbeda-beda. Seperti yang diketahui bahwa kami disini menerima peserta didik berkebutuhan khusus. Jadi, kami tidak membeda-bedakan antara peserta didik dengan anak berkebutuhan khusus. Kendala mungkin sedikit susah untuk menyesuaikan dengan peserta didik yang memiliki keterbatasan” (wawancara, 27 Januari 2020).

Lebih lanjut ibu Alwi menyatakan bahwa “latar belakang yang berbeda-beda tersebut ada beberapa anak yang cepat paham terhadap apa yang disampaikan dan ada beberapa anak yang sedikit lamban dalam menerima apa yang telah disampaikan oleh guru. Jika memang terdapat siswa yang berkebutuhan khusus maka kami akan memberikan perhatian khusus, misalnya dengan jam tambahan atau kami sediakan kelas khusus agar mereka tidak ketinggalan. Selain itu sarana dan prasarana juga merupakan salah satu kendala dalam proses pembelajaran. Misalnya buku pegangan dengan tulisan huruf Braille masih sangat minim. Oleh karena itu selaku guru kami harus kreatif mungkin agar anak yang berkebutuhan khusus tersebut tidak tertinggal dalam pelajarannya. Untuk siswa yang melanggar peraturan, kami kan memberikan sanksi yang tegas dan peraturan akan diperketat” (wawancara, 27 Januari 2020).

Dalam proses pembelajaran juga Ibu Alwa Saparti juga mengatakan mengenai penggunaan RPP “saya bisa menyusun RPP sebaik mungkin, tapi belum tentu RPP yang saya buat sesuai dengan keadaan kelas pada saat itu . Jika keadaannya pada saat itu tidak sesuai, maka saya akan memodifikasi RPP saya sesuai dengan keadaan kelas pada saat itu” (wawancara, 27 Januari, 2020). Sedangkan Ibu Wasilah menyampaikan “dalam pelaksanaan RPP dan Silabus sifatnya fleksibel, artinya disesuaikan dengan kondisi. Yang menjadi faktor

pendorong: motivasi, minat, bakat, tujuan, dorongan orang tua, lingkungan. Sedangkan faktor penghambat: kesehatan siswa, kemalasan, ribut, sulit bergaul, kenakalan anak, dan anak yang berkebutuhan khusus” (wawancara, 28 Januari 2020).

### **3. Kinerja Guru Tidak Tetap dalam Mengevaluasi Pembelajaran**

Ibu Alwa Saparti selaku wakil kepala sekolah dan guru mengemukakan “dalam evaluasi pembelajaran kami mungkin hampir sama dengan guru-guru sekolah lainnya, melakukan evaluasi kepada setiap peserta didik. Seperti yang kita ketahui evaluasi merupakan proses mengukur dan menilai sebagai upaya tindak lanjut mengetahui keberhasilan atau tidaknya proses pembelajaran” (wawancara, 27 Januari 2020).

Lebih lanjut ibu Alwi menjelaskan bahwa “dalam evaluasi ada 3 yang dinilai yaitu kognitif, afektif, dan psikomotorik. Saya biasanya melakukan evaluasi secara continue, biasanya saya cek terlebih dahulu sebatas mana pengetahuan awal mereka. Selanjutnya saya akan melakukan penilaian secara berkala melalui tes atau non tes. Kalau untuk tes biasanya hanya untuk mengukur kognitif, saya bisa tahu penyampaian materi yang disampaikan sudah sampai mana apakah berhasil atau tidak. Saya juga melakukan penilaian non tes, yaitu membuat catatan-catatan kecil bagaimana sikap dan perilaku mereka terhadap guru dan teman-temannya”(wawancara, 27 Januari 2020).

Hal serupa juga disampaikan oleh bapak Sarwono selaku guru fisika “dalam proses evaluasi pembelajaran tentunya guru berlandas kepada kurikulum yang berlaku. Yaitu ada evaluasi jangka pendek dan juga evaluasi jangka panjang. Jangka pendek misalnya setiap selesai kegiatan belajar mengajar guru mengevaluasi hasil dari proses pembelajaran, bisa dilakukan dengan bertanya atau memberikan soal. Jangka panjangnya sesuai dengan aturan kurikulum yaitu bisa dilaksanakan pada saat ujian tengah semester dan ujian semester. Dari hal tersebut dapat dilihat berhasil atau tidaknya dalam proses pembelajaran tersebut” (wawancara, 28 Januari 2020).

Berpijak pada paparan data tentang efektivitas kinerja guru di atas di SMA 1 Muhammadiyah Curup Bengkulu di atas menjawab asumsi bahwa guru tidak tetap mampu menunjukkan kinerjanya secara profesional. Faktor pendorong terpenting dari hal itu adalah sikap pengabdian yang tinggi dan keikhlasan yang kuat dalam menjalankan tugas mereka mencerdaskan anak bangsa. Terlebih lagi sekolah-sekolah swasta di wilayah Kabupaten Rejang Lebong, Bengkulu diasumsikan sebagai sekolah alternatif oleh orang tua ketika anak mereka tidak lulus di sekolah unggulan, maka masuk sekolah swasta termasuk di SMA 1

Muhammadiyah Curup. Untuk mampu mempertahankan diri dari situasi tersebut, kepala sekolah dan guru berkomitmen agar proses pembelajaran dapat berjalan secara efektif di tengah kekuarangan dalam segala aspek.

## **Pembahasan**

### **Guru Tidak Tetap (GTT) dalam Aktivitas Pembelajaran**

Secara *etimologis*, istilah guru berasal dari bahasa India yang artinya orang yang mengajarkan tentang kelepasan dari sengsara (Syamsiwarti, 2016). Rabindranath Tagore (1986-1941), menggunakan istilah “*shanti niketan*” “atau rumah damai untuk tempat para guru mengamalkan tugas mulianya dalam membangun spiritualitas anak-anak India (*spiritual intelligence*)”(Basinun, 2019). Sementara dalam Bahasa Arab istilah guru adalah “*al-mua'allim*”, “*al-Murabbi*” atau “*al-ustadz*” yang bertugas memberikan ilmu dalam majelis taklim (tempat memperoleh ilmu), jadi fungsinya membangun aspek spiritualitas manusia (Fawaid, 2018; Hasyim, 2014; Siskandar & Suhendri, 2020).

Dalam “Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 Pasal 2, guru dikatakan sebagai tenaga profesional yang mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikasi pendidik sesuai persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah”(Sudja, 2013).

Berdasarkan uraian tersebut orang yang disebut guru adalah seorang tenaga profesional yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran, serta mampu menata dan mengelola kelas agar siswa dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan. Dengan demikian, profesi keguruan adalah profesi yang luar biasa dan mulia. Dalam beberapa konsep di atas dapat diperoleh simpulan bahwa keberhasilan proses pendidikan tidak dilihat dari status seorang guru tapi pada profesionalitas mereka masing-masing. Para guru berstatus honor (GTT) juga memiliki hak untuk bercita-cita tinggi menjadikan dirinay sebagai guru yang profesional, berpengetahuan yang luas, berpendidikan tinggi, dan berkepribadian yang kuat serta tegar serta berprilaku kemanusiaan yang mendalam (Warsah & Uyun, 2019a). Jadi istilah tidak tetap terambil dari kata “*honor*” berarti kehormatan, penghormatan, penghargaan, tidak tetap, pegawai honoran, tenaga honoran, orang yang mendapat honorarium (Hakim, 2018). Guru

honor adalah tenaga pengajar atau yang diberi kehormatan untuk menjalankan peranannya sebagai tenaga pengajar.

### **Peran Guru Tidak Tetap (GTT)**

Guru tidak tetap (GTT) memiliki peran yang sangat strategis, sebab keberadaannya sangat berkaitan dengan keberhasilan dan kualitas pendidikan. Cara berinteraksi seorang guru baik dengan siswa, guru maupun staf yang ada di sekolah merupakan salah satu peranannya. Guru merupakan pribadi yang harus mampu menerjemahkan dan menjabarkan nilai-nilai yang terdapat dalam kurikulum, kemudian mentransfer nilai-nilai tersebut kepada peserta didik melalui proses pembelajaran di ruang kelas (Priansa, 2014).

Peran strategis tersebut sejalan dengan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menempatkan kedudukan guru sebagai tenaga profesional sekaligus agen pembelajaran.

#### **1. Tenaga Profesional**

Sebagai tenaga profesional, pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap dan jenjang pendidikan tertentu, kedudukan guru sebagai tenaga profesional mempunyai misi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip profesionalisme untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu.

#### **2. Agen Pembelajaran**

Kedudukan guru sebagai agen pembelajaran berkaitan dengan peran guru dalam pembelajaran, antara lain sebagai fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran, dan pemberi inspirasi bagi peserta didik. Peran tersebut menuntut guru untuk mampu meningkatkan kinerja yang dihasilkannya seiring dengan perubahan dan tuntutan yang muncul dari masyarakat terhadap dunia pendidikan dewasa ini (Priansa, 2014).

Berpijak pada pendapat di atas, dalam lembaga pendidikan baik negeri maupun swasta, para guru seyogya merlu mendapatkan perhatian lebih oleh pemerintah. Jasa yang diberikan oleh guru untuk mencerdaskan anak bangsa harus seimbang dengan hasil yang diperoleh mereka. Di balik keikhlasan mereka dalam mengabdikan diri untuk negeri, mereka juga manusia yang membutuhkan penghidupan yang layak. Profesionalis yang mereka peroleh tentu bukan tanpa pengorbanan baik waktu maupun biaya. Realitas di lapangan

masih banyak ditemukan guru tidak tetap atau tidak tetap yang menerima gaji tidak sesuai dengan standar upah yang ditetapkan di suatu daerah. Bahkan masih ditemukan guru yang menerima gaji selama satu semester sekali, sehingga mereka harus mencari profesi lain setelah pulang sekolah. Fenomena ini juga terjadi pada guru-guru yang mengajar di SMA 1 Muhammadiyah Curup, Bengkulu.

Menjadi pertanyaan besar bagi peneliti adalah “eksistensi Undang-undang yang mengatur tentang pendidikan sebenarnya dari mana asal-muaranya?”. Hendaknya peraturan dan perundangan itu melihat bahwa sertifikasi atau berbagai aturan yang melibatkan pegawai tidak tetap dan pengangkatannya tidak dipersulit. Setiap pendidik hendak membuktikan eksistensinya, saat mereka bersaing maka murid-murid mereka akan bersaing juga. Sesuai hal tersebut Sardiman dalam (Sundari, 2017) mengemukakan peranan guru sebagai berikut:

1. Informator: Sebagai satu pelaksana cara mengajar informatif, laboratorium, studi lapangan dan sumber informasi kegiatan akademik maupun umum.
2. Organisator: Guru sebagai organisator, pengelola kegiatan akademik silabus, jadwal pelajaran dan lain-lain. Komponen-komponen yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar, semua diorganisasikan sedemikian rupa, sehingga dapat mencapai efektivitas dan efisiensi dalam belajar pada diri siswa.
3. Motivator: Motivasi adalah alasan mendasar bagi seseorang untuk melakukan sesuatu (Warsah, 2018; Warsah et al., 2019). Seorang guru berperan sebagai motivator ini penting artinya dalam rangka meningkatkan kegairahan dan pengembangan kegiatan belajar siswa guru harus dapat merangsang dan memberikan dorongan serta reinforcement untuk (tidak jelas). Menemukan swadaya adalah aktivitas dan daya cipta (kreasi) sehingga akan terjadi dinamika di dalam proses belajar mengajar siswa. Dalam pendidikan ditaman siswa dikenal dengan istilah “ing madya mangun karsa”. Peranan guru sebagai motivator ini sangat penting dalam interaksi belajar mengajar karena menyangkut esensi pekerjaan mendidik yang mendapatkan kemandirian anak menyangkut performance dalam arti perenialisasi.sinya, saat mereka bersaing maka murid-murid mereka akan bersaing juga.
4. Pengarah atau Direktor: Jika kepemimpinan bagi guru dalam peranan ini lebih menyangkut eksistensi dalam hal ini agar dapat membimbing dan mengarahkan kegiatan belajar siswa-siswa dengan tujuan yang diciti-citakan, guru harus ”Handayani”.

5. Inisiator: Guru dalam hal ini sebagai pencetus ide-ide dalam proses belajar. Guru sudah barang tentu mempunyai ide-ide kreatif yang dapat diperoleh. Jadi termasuk pula dalam lingkup semboyan “Ing Ngarsa Sang Tulodo”.
6. *Transmitter*: Dalam Kegiatan belajar guru akan bertindak selaku penyebar kebijaksanaan pendidikan dan pengetahuan.
7. Fasilitator: Guru dalam hal ini memberikan fasilitas atau kemudahan dalam proses belajar mengajar. Misalnya saja dengan menciptakan suasana kegiatan yang sedemikian rupa sesuai dengan perkembangan siswa sehingga interaksi belajar mengajar akan berlangsung secara efektif.
8. Mediator: Guru sebagai mediator dapat diartikan sebagai penengah dalam kegiatan belajar siswa. Misalnya memberikan jalan keluar pemecahan dalam kegiatan diskusi siswa.
9. Evaluator: Ada kecenderungan bahwa peran sebagai evaluator, guru mempunyai otoritas untuk menilai prestasi anak didik dalam bidang akademis maupun tingkah laku anak didik sehingga dapat menentukan bagaimana anak didiknya berhasil atau tidak tetapi kalau diamati agak mendalam evaluasi-evaluasi yang dilakukan guru yang dilakukan guru itu.

Membahas masalah evaluasi yang dilakukan sebagai cara untuk mengetahui keberhasilan belajar, kepala sekolah SMA 1 Muhammadiyah Curup mengatakan bahwa “diakui memang dalam memberikan evaluasi para guru hanya perpatokan pada hasil belajar yang diperoleh oleh siswa dalam setiap ulangan sisipan dan akhir semester. Hal ini membuktikan bahwa nilai pada ranah kognitif saja yang lebih dominan diperhatikan daripada ranah-ranah yang lain. Seiring dengan hal tersebut, dalam hal memberikan evaluasi, guru harus hati-hati dalam menjatuhkan nilai atau kriteria keberhasilan. Guru tidak cukup hanya melihat siswa dilihat dari bisa atau tidaknya mengerjakan mata pelajaran yang diujikan tetapi masih tentu ada pertimbangan-pertimbangan yang sangat unit dan kompleks, terutama yang menyangkut perilaku values yang ada pada masing-masing mata pelajaran (Risya Pramana Situmorang dan Elisabeth Perti Andayani, 2019).

Kegiatan dalam proses pembelajaran merupakan kegiatan-kegiatan paling pokok, maksudnya bahwa tujuan dari pendidikan bergantung pada bagaimana kegiatan proses belajar mengajar berjalan dengan baik. Dalam proses pembelajaran seorang guru bukan hanya mentransfer pengetahuan, namun lebih dari sekadar itu, ia mempunyai tugas untuk membimbing, mendorong dan memberikan kualitas bagi siswa untuk mencapai tujuan

tersebut (Sudarsana, 2018). Dengan kata lain, seorang guru memiliki tanggung jawab untuk dapat menyikapi hal-hal yang terjadi pada siswa dalam belajar maupun yang berhubungan dengan kesulitan-kesulitan yang di hadapi siswa baik yang terjadi dalam kelas maupun di luar kelas untuk mencapai tujuan yang diharapkan, hal ini akan berpengaruh pada proses perkembangan siswa.

Guru yang mencapai keberhasilan dalam satu pekerjaan secara maksimal, tentunya harus disertai dengan kecekatan dan kemauan yang besar. Seorang siswa yang tekun belajar dengan penuh konsentrasi tentunya agar ingin perjalanan tersebut dapat dilewati dengan penguasaan yang baik sehingga akan membawa dampak bagi diri siswa itu sendiri yaitu dengan prestasi yang maksimal.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Kinerja guru tidak tetap dalam pembelajaran di SMA 1 Muhammadiyah sudah cukup baik. Hal tersebut dilihat dari cara guru menyusun perangkat pembelajaran dengan sebaik mungkin melalui pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh Diknas atau pelatihan dari sekolah tersebut sendiri. Guru tidak tetap di sekolah tersebut mampu menjadi guru yang profesional dalam menghadapi siswa-siswi yang memiliki latar belakang yang berbeda-beda. Tetapi yang menjadi faktor penghambat yaitu sarana dan prasarana di sekolah tersebut yang masih sangat minim, terutama sarana dan prasarana bagi anak yang berkebutuhan khusus. Selain itu juga yang menjadi faktor penghambat adalah kurangnya motivasi dan tanggapan siswa untuk mengikuti proses pembelajaran. Peneliti menyarankan kepada pihak Pimpinan cabang maupun pimpinang daerah muhammadiyah untuk terus melakukan pembenahan terutama pada penyediaan dan peremajaan sarana dan perasana SMA 1 Muhammadiyah.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alam, L. (2016). Internalisasi Nilai-nilai Pendidikan Islam dalam Perguruan Tinggi Umum Melalui Lembaga Dakwah Kampus. *Istawa: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 101–119.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Astafiyah, A. (2018). Kontribusi Efektivitas Manajemen Ekstrakurikuler Terhadap Prestasi Sekolah Non Akademik. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 4(02), 263–274. <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v4i02.1933>.

- Astawa, I. N. T. (2017). Memahami Peran Masyarakat dan Pemerintah dalam Kemajuan Mutu Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 3(2), 197–205.
- Basinun, B. (2019). Kompetensi Guru Dalam Penggunaan Media Pembelajaran Akidah Akhlak Di Man Model Kota Bengkulu. *International Seminar on Islamic Studies Proceeding*, 116–124.
- Budiman, J. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT) Di Kecamatan Meliau Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi Integra*, 6(2), 022–030.
- Ekowati, E. T., Sunandar, S., & Murniati, N. A. N. (2019). Manajemen Pembiayaan Pendidikan Di Sekolah Dasar Islam Ar Rahmah Kecamatan Suruh. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 8(1), 1-21. <https://doi.org/10.26877/jmp.v8i1.5368>.
- Fawaid, A. (2018). Rekonstruksi Peran Guru Melalui Nilai-Nilai Al-Qur'an Di Era Modern. *Ahsana Media*, 4(2), 36–46.
- Fithriani, M. (2017). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dan Minat Baca Siswa Terhadap Hasil Belajar Al Quran Hadis Kelas X MAN Bintuhan Kabupaten Kaur. *Al-Bahtsu: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 2(1), 1010-111.
- Gumilang, G. S. (2016). Metode Penelitian Kualitatif dalam Bidang Bimbingan dan Konseling. *Jurnal Fokus Konseling*, 2(2), 144-159.
- Gunawan, I. (2018). Hubungan Sebab Akibat Ungkapan Pahlawan Tanpa Tanda Jasa terhadap Identitas dan Kesejahteraan Guru di Indonesia. *Pedagogia*, 16(2), 123–130.
- Gusman, H. E. (2020). Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP N Kecamatan Palembang Kabupaten Agam. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 293–301.
- Hadi, S. (2017). Pemeriksaan Keabsahan Data Penelitian Kualitatif Pada Skripsi. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 22(1), 74-79.
- Hakim, L. (2018). *Eksistensi Guru Honor Dalam Meningkatkan Kualitas Belajar Siswa di SD Wilayah I Kec. Barombong Kab. Gowa* [PhD Thesis]. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Halim, L., & Firmana, M. S. (2018). Analisis Tingkat Kinerja Guru Tetap Yayasan Dan Guru Tidak Tetap Di Smk Swasta Se-kota Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 40–48.
- Hasyim, M. H. M. (2014). Penerapan fungsi guru dalam proses pembelajaran. *AULADUNA: Jurnal Pendidikan Dasar Islam*, 1(2), 265–276.
- Ilahi, N. W., & Imaniyati, N. (2016). Peran Guru Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Efektivitas Proses Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 1(1), 99–108. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3343>

- Juliani, R. D. (2016). Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Memotivasi, Membangun Hubungan Yang Effektif, Merencanakan Dan Menerapkan Perubahan Dalam Organisasi. *Majalah Ilmiah Inspiratif*, 1(01).
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. SAGE Publications, Inc.
- Nisraeni, N., Irdiyansyah, I., & Yunita, L. (2018). Etika Profesi Dalam Perspektif Ilmu “Sertifikasi Guru.” *Prosiding*, 4(1), 340-453.
- Nurdin, S., & Usman, M. B. (2003). *Guru profesional & implementasi kurikulum*. Ciputat Pers.
- Nurjaman, U. (2017). Implikasi UU Sisdiknas Terhadap Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan UNIGA*, 7(1), 52–60.
- Priansa, D., J. (2014). *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Alfabeta.
- Putri, N. (2020). Budaya Organisasi Pada Sekolah Dasar Negeri Kenagarian Panyakalan Kecamatan Kubung Kabupaten Solok. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 440–446.
- Risya Pramana Situmorang dan Elisabeth Perti Andayani. (2019). *Penggunaan Media Animasi Berbasis Macromedia Flash untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa pada fKonsep Materi Sistem Peredaran Darah Manusia | Situmorang | Assimilation: Indonesian Journal of Biology Education*. <https://ejournal.upi.edu/index.php/asimilasi/article/view/14544>.
- Saondi, O., & Suherman, A. (2010). Etika profesi keguruan. *Bandung: PT Refika Aditama*.
- Siskandar, S., & Suhendri, S. (2020). Pendidik Profesional Dalam Al-Qur’an. *El-Moona/ Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 2(1), 39–54.
- Sopandi, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Guru. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(2), 121–130.
- Sudarsana, I. K. (2018). Pengaruh Model Pembelajaran Kooperatif Terhadap Peningkatan Mutu Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 4(1), 20–31. <https://doi.org/10.25078/jpm.v4i1.395>.
- Sudja, I. N. (2013). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Diri, Sistem Penghargaan, Lingkungan Kerja, Terhadap Komitmen Pada Profesi Dan Profesionalisme Guru SMA Negeri Di Bali. *DIE*, 9(2), Article 2. <http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/die/article/view/208>.
- Sundari, F. (2017). *Peran Guru sebagai Pembelajar dalam Memotivasi Peserta Didik Usia SD*.
- Sutajaya, P. W. M. I. M. (2016). Ergonomi dalam pembelajaran menunjang profesionalisme guru di era global. *JPI (Jurnal Pendidikan Indonesia)*, 5(1), 82–96.

- Syamsiwarti, S. (2016). Manajemen Perencanaan Pembelajaran Guru Pai Dalam Meningkatkan Kualitas Hasil Belajar Siswa Di SD Kota Solok. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 157–166.
- Tanama, Y. J., Supriyanto, A., & Burhanuddin, B. (2016). Implementasi Supervisi Klinis dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 1(11), 2231–2235.
- Utaminingsih, S. (2019). Kebijakan Penyelenggaraan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam Perspektif Negara Hukum Kesejahteraan (Studi Kasus di Kota Tangerang Selatan). *PROCEEDINGS*, 1(1).
- Warsah, I. (2018). Relevansi Relasi Sosial Terhadap Motivasi Beragama Dalam Mempertahankan Identitas Keislaman di Tengah Masyarakat Multi Agama (Studi Fenomenologi di Desa Suro Bali Kepahiang Bengkulu). *Kontekstualita*, 32(02), Article 02. <https://doi.org/10.30631/kontekstualita.v34i02.42>.
- Warsah, I., Masduki, Y., Imron, I., Daheri, M., & Morganna, R. (2019). Muslim Minority in Yogyakarta: Between Social Relationship and Religious Motivation. *QIJIS (Qudus International Journal of Islamic Studies)*, 7(2), 367–398. <https://doi.org/10.21043/qijis.v7i2.6873>.
- Warsah, I., & Nuzuar, N. (2018). Analisis Inovasi Administrasi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran (Studi Man Rejang Lebong). *Edukasi*, 16(3), 294572.
- Warsah, I., & Uyun, M. (2019). Kepribadian Pendidik: Telaah Psikologi Islami. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 5(1), 62–73.