

Peranan Tingkat Penghasilan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTS Swasta

Eria (11120008-ST)

Mahasiswa Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang

ABSTRAK

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal. Dalam penelitian ini faktor yang diduga mempunyai hubungan erat dengan kinerja guru adalah tingkat penghasilan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan tingkat penghasilan dalam meningkatkan kinerja guru MTs swasta, dengan melakukan studi kasus pada MTs Manbaul Ulum Kecamatan Pancur Kabupaten Rembang pada tahun 2013. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang melibatkan seluruh guru di MTs Manbaul Ulum. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Dengan metode analisis data yang terdiri dari : reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan. Penghasilan yang diterima guru setiap bulannya adalah berupa gaji dan tunjangan. Gaji dihitung berdasarkan jumlah mengajar dengan satu jam dihargai Rp. 12.000,-. Sedangkan tunjangan besarnya Rp. 250.000,- tiap bulan dari dana APBD I untuk setiap guru. Sehingga penghasilan maksimal seorang guru adalah Rp. 466.000,-, dengan jumlah jam mengajar 16 jam dalam satu bulan. Meskipun tingkat penghasilan kecil, kinerja guru sudah baik, ini terlihat dari kemampuan merencanakan pembelajaran dan kemampuan melaksanakan pembelajaran. Berdasarkan penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa peranan tingkat penghasilan dalam meningkatkan kinerja guru MTs swasta tidak terlalu signifikan. Oleh karenanya, peneliti menyampaikan beberapa saran, yaitu (1). Diharapkan para guru senantiasa meningkatkan kinerjanya; (2). Sekolah mampu mengambil keputusan yang bijak untuk meningkatkan tingkat penghasilan guru; (3). Pemerintah lebih memperhatikan kesejahteraan guru; dan (4) Komite sekolah diharapkan lebih peduli terhadap peningkatan kualitas sekolah, yakni dapat dilakukan dengan meningkatkan kesejahteraan guru.

Kata Kunci : *Tingkat Penghasilan dan Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Guru yang pada umumnya dijadikan tokoh teladan bagi anak didiknya, merupakan faktor yang sangat dominan dalam proses pendidikan, terutama pendidikan formal. Pada lembaga pendidikan formal atau sekolah, kesiapan guru dalam menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan, selain murid dan fasilitas atau sarana prasarana sekolah. Oleh karenanya, dalam upaya peningkatan kualitas atau mutu pendidikan, peranan guru juga harus mengalami peningkatan. Upaya peningkatan peranan guru harus selalu dilakukan oleh pihak atau instansi atau lembaga yang berhubungan secara langsung dengan dunia pendidikan, mengingat tantangan dunia pendidikan yang harus menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan mampu bersaing pada era globalisasi dewasa ini.

Kepuasan kerja seorang karyawan berkenaan dengan kesesuaian antara harapan karyawan dengan imbalan yang diterima. Dan untuk kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin kerja dan kualitas kerjanya. Pada guru yang puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat, dan kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan secara global. Hal ini didukung oleh Puspowati, yang menyimpulkan bahwa ada korelasi positif antara

tingkat penghasilan dengan kinerja guru, ini menunjukkan jika tingkat penghasilan baik akan semakin baik pula kinerja guru, demikian juga sebaliknya. Maka melalui peningkatan tingkat penghasilan bisa meningkatkan kesejahteraan guru baik secara lahir maupun batin.

Tingkat penghasilan guru sekolah swasta secara keseluruhan masih lebih rendah jika dibandingkan dengan guru sekolah negeri. Semestinya penghasilan guru sebagai penghargaan dia mengajar juga mengikuti perkembangan pasar, sehingga yang menjadi patokan bukan seberapa besar penghasilan yang diterima (nominal) tetapi seberapa banyak barang dan jasa yang dapat diperoleh dari penghasilan tersebut.

Sebagai tenaga profesional dalam pendidikan, guru membutuhkan waktu luang untuk menambah ilmunya dan mengurus keperluan lain diluar tugasnya dalam kependidikan. Namun karena penghasilan mereka dari sekolah tempat mengajar rendah, menjadikan waktu luang mereka digunakan untuk mencari pekerjaan di tempat lain guna menambah penghasilan, hal ini membuat loyalitas dan kinerja guru mengalami penurunan terhadap lembaga atau sekolah tempat mereka mengajar. Guru sebagai tenaga profesional yang bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, berhak memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kinerja, memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi serta memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas profesional. Namun kenyataannya sampai sekarang ini guru masih mengalami kesulitan ekonomi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Secara umum, kinerja guru sekolah negeri sudah baik oleh karena beberapa faktor, diantaranya tingkat penghasilan guru yang sudah mencukupi karena rata-rata guru yang mengajar di sekolah negeri sudah PNS, fasilitas yang diberikan pihak sekolah juga sudah memadai sehingga memperlancar guru dalam melaksanakan tugasnya, dan banyak faktor yang lainnya. Tentu hal ini berbeda dengan kinerja guru sekolah swasta yang sebagian besar tenaga pengajarnya masih honorer/GTT/non PNS dan fasilitas sekolah secara umum juga masih jauh lebih rendah dibandingkan dengan sekolah negeri

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Manbaul Ulum yang berlokasi di Desa Jeruk Kecamatan Pancur Kabupaten Rembang merupakan lembaga pendidikan milik swasta yang didirikan pada tahun 1986. Jumlah guru keseluruhan di sekolah ini, yang semuanya honor sebanyak 13 (tiga belas) orang. Setiap guru dalam setiap bulannya mendapatkan gaji dan tunjangan sebagai penghasilan karena telah melaksanakan pekerjaan yang dibebankan oleh pihak sekolah kepada mereka.

Untuk gaji guru MTs Manbaul Ulum, secara keseluruhan lebih rendah dibandingkan dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Rembang tahun 2013 yaitu sebesar Rp. 896.000,- (delapan ratus sembilan puluh enam ribu rupiah). Semestinya MTs Manbaul Ulum menyesuaikan gaji para guru dengan UMK, karena UMK merupakan standar terendah bagi perusahaan atau organisasi atau institusi untuk menggaji karyawannya.

Berdasarkan observasi di MTs Manbaul Ulum gaji guru per jamnya adalah Rp. 12.000,- (dua belas ribu rupiah). Dengan rata-rata mengajar untuk satu bulan berkisar antara 6 (enam) jam sampai

18 (delapan belas) jam untuk setiap guru, maka seorang guru honor di MTs Manbaul Ulum setiap bulan menerima gaji sebesar antara Rp. 72.000,- (tujuh puluh ribu rupiah) sampai Rp. 216.000,- (dua ratus enam belas ribu rupiah) dan tunjangan yang diperoleh setiap bulan adalah Rp. 250.000,- (dua ratus lima puluh ribu rupiah) dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tingkat I. Dengan penghasilan sekecil itu dimasa kondisi ekonomi yang terpuruk saat ini, penghasilan tersebut tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari. Oleh karenanya, sebagian besar guru di MTs Manbaul Ulum memiliki tempat mengajar lain atau memiliki usaha sampingan.

Selain perihal penghasilan, masih ada kendala atau persoalan dalam mencapai kinerja guru dikarenakan semua tenaga pengajarnya masih honorer dengan fasilitas sekolah yang kurang memadai. Salah satu persoalan yang masih dihadapi dalam pencapaian kinerja adalah belum optimalnya dalam proses pembelajaran. Dimana tugas guru adalah membuat program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan melakukan evaluasi pembelajaran. Hal ini dapat diperkuat dari hasil wawancara penulis dengan salah satu guru MTs swasta, bahwa tidak semua guru mengembangkan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran). Ada yang membuat RPP hanya menyalin dari RPP yang telah lalu tanpa disesuaikan lagi, karena RPP hanya sebatas formalitas yang dibutuhkan bila pengawas datang ke sekolah. Penggunaan media belajar dalam pembelajaran juga belum optimal, hal ini disebabkan oleh sarana dan prasarana sekolah belum memadai, sementara dari guru itu sendiri tidak ada inisiatif untuk membuat media yang menarik sesuai materi pembelajaran agar siswa lebih termotivasi untuk belajar. Selain itu, guru juga belum konsisten terhadap alokasi waktu pembelajaran di RPP. Terutama untuk materi non eksak, sering kali materi masih banyak sedangkan waktu sudah menjelang UAS (Ujian Akhir Semester). Sehingga tak heran jika akhirnya guru menambah jam diluar jam sekolah untuk menyelesaikan materi pembelajaran.

Berdasarkan uraian diatas, dipandang penghasilan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja guru. Hal ini yang mendorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peranan Tingkat Penghasilan dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTs Swasta (Studi Kasus MTs Manbaul Ulum Kecamatan Pancur Kabupaten Rembang Tahun 2013)”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Penghasilan

1. Pengertian Penghasilan Dalam Bidang Akuntansi

penghasilan dalam bidang akuntansi adalah kenaikan manfaat ekonomi yang diperoleh dalam suatu periode akuntansi tertentu yang berasal dari kegiatan operasional perusahaan dan penghasilan lainnya seperti bunga, dividen, royalti, sewa, pengalihan aktiva tidak lancar dan revaluasi sekuritas dan aktiva jangka panjang yang dimiliki oleh perusahaan.

2. Pengertian Penghasilan Dalam Bidang Ekonomi

Penghasilan didefinisikan sebagai nilai uang dari kenaikan kemampuan belanja individu neto selama periode tertentu yang senilai dengan jumlah konsumsi aktual (berkonsumsi) selama suatu

periode tertentu ditambah penambahan jumlah kekayaan neto (tabungan). Tabungan juga merupakan unsur penghasilan karena mereka menunjukkan peningkatan kemampuan konsumsi yang potensial.

3. Pengertian Penghasilan Dalam Bidang Perpajakan

Penghasilan adalah penerimaan yang diperoleh selama suatu periode tertentu yang dapat digunakan untuk konsumsi maupun sebagai simpanan (pertambahan kekayaan) yang dapat berasal dari kegiatan usaha maupun dari harta yang dimiliki oleh seseorang baik harta bergerak maupun harta tidak bergerak.

Definisi Guru

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kualitatif. Metode penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa 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 daripada generalisasi.

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

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MTs Manbaul Ulum, Jl. K. Muhammad Azizi Km. 0,5 Desa Jeruk Kecamatan Pancur Kabupaten Rembang. Dengan waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari 2013 – April 2013 dan akan dilakukan penelitian lebih lanjut sampai didapatkan informasi dan data-data yang lengkap guna menunjang terselesainya skripsi ini.

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. Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, yaitu dari individu atau perseorangan. Data primer bisa didapat dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, tata usaha,

kepala perpustakaan, guru mata pelajaran maupun siswa. Dimana data yang didapat adalah tingkat kepuasan guru terhadap penghasilan yang didapat dari pihak sekolah, kinerja guru dalam mengajar, sudah maksimal ataukah belum dan langkah-langkah guru sebagai persiapan sebelum proses pembelajaran.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada data pengumpul. Data sekunder bersumber dari dokumen-dokumen dan arsip di MTs Manbaul Ulum Kecamatan Pancur Kabupaten Rembang, seperti profil MTs, struktur organisasi sekolah, data guru dan pegawai, kebijakan sekolah, data gaji maupun tunjangan, RPP dan lain sebagainya.

Metode Pengumpulan Data

Adapun metode-metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah sebagai berikut :

1. Observasi
2. Metode Interview
3. Metode Dokumentasi

Instrumen Penelitian

1. Peneliti

Peneliti sebagai orang yang melakukan penelitian, bertindak sebagai instrumen utama dan pengumpul data, perencana, pelaksana, penganalisis dan pelapor hasil penelitian. Dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan instrumen lain sebagai pendukung sesuai dengan metode pengumpulan data. Kehadiran peneliti sangatlah penting karena peneliti bertindak sebagai pengamat sekaligus pewawancara.

2. Angket atau Kuesioner

Sugiyono (2007: 199) menjelaskan bahwa angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini menggunakan angket sebagai pelengkap. Peneliti menggunakan angket kuesioner terbuka, yaitu peneliti menginginkan jawaban yang rinci berupa pendapat dari responden. Angket diberikan kepada guru untuk mengetahui hal-hal yang terjadi pada tahap persiapan maupun pelaksanaan pembelajaran, baik mengenai penyusunan RPP, sumber belajar/media pembelajaran, metode penyampaian materi serta peran serta siswa dalam kegiatan pembelajaran.

3. Pedoman wawancara

Pedoman wawancara disusun untuk mempermudah peneliti melakukan wawancara terhadap responden. Pedoman wawancara berisikan pertanyaan-pertanyaan yang disusun untuk dapat memberikan informasi yang berkaitan dengan penelitian.

Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari data dan mengatur secara sistematis transkrip wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain yang telah dihimpun untuk memperoleh pengetahuan mengenai data tersebut dan mengkonsumsikan 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.

1. *Data reduction* (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. *Data display* (Penyajian data)

Penyajian data dimaksudkan untuk pola-pola yang bermakna serta memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan serta memberikan tindakan. Penyajian data dalam penelitian ini juga dimaksudkan untuk menemukan suatu makna dari data-data yang telah diperoleh. Kemudian peneliti susun secara sistematis dari bentuk informasi yang kompleks menjadi sederhana namun selektif.

3. *Data coclusion drawing* (Penarikan kesimpulan)

Penarikan kesimpulan merupakan analisis data dan sesudah pengumpulan data selesai, lalu digunakan untuk menarik suatu kesimpulan, sehingga dapat menggambarkan suatu pola tentang peristiwa-peristiwa yang terjadi. Analisis data yang terus menerus dilakukan, mempunyai implikasi terhadap pengurangan dan atau penambahan yang dibutuhkan.

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.

HASIL PENELITIAN

1. Tingkat Penghasilan Guru MTs Manbaul Ulum

Penghasilan yang diterima oleh para guru pengajar di MTs Manbaul Ulum Kecamatan Pancur Kabupaten Rembang setiap bulannya adalah berupa gaji dan tunjangan. Gaji diberikan sesuai dengan jumlah jam mengajar guru dalam 1 (satu) bulan. Dan tunjangan hanya berupa tunjangan fungsional dari dana APBD I, yang besarnya untuk setiap guru sama, yaitu Rp. 250.000,- tiap bulan. Sehingga bila mengacu kepada pendapat Hasibuan (2000:122), maka dalam pemberian sistem penghasilan, MTs Manbaul Ulum Pancur menggunakan Sistem Waktu.

Berdasarkan keterangan yang didapat dari Tata Usaha, jumlah jam mengajar guru maksimal dalam 1 (satu) bulan adalah 18 (delapan belas) jam, sedang jumlah jam mengajar guru minimal dalam 1 (satu) bulan adalah 6 (enam) jam. Sehingga dengan 1 (satu) jam mengajar dihargai Rp. 12.000,-, maka gaji tiap bulan untuk guru di MTs Manbaul Ulum adalah antara Rp. 72.000,- sampai dengan Rp. 216.000,-. Hal ini dapat dilihat pada table 3.2 berikut ini:

Tabel 1.
Gaji Guru MTs Manbaul Ulum

Keterangan	Jam Mengajar	Total
Jumlah jam mengajar tertinggi	18 jam x Rp. 12.000	Rp. 216.000
Jumlah jam mengajar terendah	6 jam x Rp. 12.000	Rp. 72.000

Berdasarkan tabel 1. diatas, dapat dilihat bahwa gaji maksimal guru yang mengajar di MTs Manbaul Ulum dalam 1 (satu) bulan adalah Rp. 216.000,- dan ditambah tunjangan sebesar Rp. 250.000,-. Maka, total penghasilan guru pengajar di MTs Manbaul Ulum maksimal tiap bulan adalah Rp. 466.000,- (Rp. 216.000,- + Rp. 250.000,-). Hal ini masih jauh di bawah Upah Minimum Kabupaten Rembang tahun 2013, yaitu Rp. 896.000,-.

Apabila dibandingkan dengan harga-harga barang kebutuhan pokok sekarang ini, dengan penghasilan sekecil itu maka tentu masih kurang. Oleh karenanya, para guru MTs Manbaul Ulum Pancur memiliki pekerjaan lain, baik mengajar di madrasah/sekolah lain maupun membuka usaha sendiri di rumah. Pihak sekolah sendiri tidak melarang para guru untuk memiliki pekerjaan lain, sepanjang tidak mengganggu pekerjaan mereka sebagai pendidik di MTs Manbaul Ulum Pancur. Dimana hak siswa-siswi MTs Manbaul Ulum Pancur untuk mendapatkan pendidikan yang layak, tetap menjadi prioritas yang utama.

Dengan demikian, meski apabila dilihat nominal penghasilan guru pengajar MTs Manbaul Ulum relatif kecil, bahkan jauh di bawah UMK Rembang, namun hal itu tidak menurunkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja para guru terhadap sekolah. Hal ini dikarenakan kebijakan sekolah yang tidak membatasi para guru untuk bekerja di lain tempat. Serta tujuan mulia para guru madrasah yang pada umumnya, uang/materi bukan tujuan utama dalam mengajar, tetapi lebih pada pengabdian serta rasa kekeluargaan yang masih kental sehingga keakraban menjadi faktor penting. Dimana uang/materi yang diberikan oleh pihak sekolah/madrasah sebagai penghasilan mereka mengajar telah dianggap bukan tujuan utama, tetapi lebih sebagai bonus atau tambahan penghasilan untuk mencukupi kebutuhan keseharian.

2. Upaya Meningkatkan Kinerja Guru MTs Swasta

Kepala MTs Manbaul Ulum Pancur sendiri juga mengungkapkan hal serupa, bahwasanya dilihat dari Kemampuan merencanakan pembelajaran dan Kemampuan melaksanakan pembelajaran, sudah cukup untuk menilai kinerja guru. Dikarenakan kemampuan mengevaluasi

sudah terlihat jelas pada setiap akhir waktu periodik pembelajaran, baik saat akhir semester maupun pertengahan semester.

Kemampuan merencanakan pembelajaran guru-guru MTs Manbaul Ulum Pancur, dapat dilihat dengan penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang dibuat sendiri dan para guru ini menyadari betapa pentingnya penyusunan RPP pada proses belajar mengajar di ruang kelas.

Dan kemampuan melaksanakan pembelajaran, secara umum dibagi dalam 3 (tiga) tahap, yaitu; Tahap Pra intruksional, Tahap intruksional dan Tahap evaluasi. Tahap pra instruksional ditunjukkan dengan kegiatan pemeriksaan kesiapan ruang, media pembelajaran, sarana pembelajaran serta kesiapan siswa menerima materi yang akan disampaikan. Juga memberikan penjelasan mengenai tujuan pembelajaran dengan jelas dan *mereview* atau mengingatkan pemahaman siswa terhadap materi yang telah disampaikan pada pertemuan sebelumnya.

Tahap intruksional, terlihat dengan upaya guru untuk senantiasa meningkatkan peran aktif siswa selama proses belajar mengajar, penyampaian materi dari hal sederhana ke permasalahan kompleks, pemanfaatan media pembelajaran sesuai pokok bahasan yang sedang disampaikan dan senantiasa memberikan pertanyaan yang berkaitan dengan materi.

Untuk tahap ketiga, yakni tahap evaluasi, para guru MTs Manbaul Ulum Pancur 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 suatu 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 remidi pada waktu yang tepat, baik pada saat jam normal pelajaran sekolah maupun pada saat jam normal sekolah selesai. Waktu pelaksanaan remidi disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi sekolah.

Sementara dalam melakukan monitoring, pihak sekolah melalui Kepala Madrasah dan Wakil Kepala Madrasah senantiasa melakukan supervisi dan observasi langsung pada saat guru memberikan materi pengajaran. Dan setiap ada masalah langsung dibicarakan bersama antara guru yang bersangkutan dengan Kepala Madrasah ataupun Wakil Kepala Madrasah, dibantu oleh guru lain yang memiliki kompetensi di bidang tersebut.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian pada MTs Manbaul Ulum Kecamatan Pancur Kabupaten Rembang dan dengan melakukan pembahasan dapat disimpulkan bahwa peranan tingkat penghasilan dalam meningkatkan kinerja guru MTs swasta tidak terlalu signifikan atau berarti, karena hal-hal sebagai berikut:
 - a). Guru MTs swasta secara umum memiliki pekerjaan lain, baik mengajar di sekolah/madrasah lain ataupun membuka usaha sampingan di rumah.

- b). Uang/materi bukan hal utama bagi kebanyakan guru MTs swasta dalam melakukan tugas pembelajaran.
 - c). Kebijakan dari pihak sekolah/madrasah yang tidak memberatkan guru dalam menjalankan tugasnya, seperti kebebasan untuk memiliki pekerjaan lain.
 - d). Kebanyakan MTs swasta berlokasi di desa, dimana harga barang kebutuhan pokok tidak semahal di kota sehingga para guru juga tidak mengharap penghasilan yang tinggi seperti di kota.
2. Penghasilan yang diterima oleh guru MTs Manbaul Ulum Pancur setiap bulan adalah gaji dan tunjangan. Gaji dihitung berdasarkan jumlah jam mengajar setiap bulannya, sedang tunjangan hanya berupa tunjangan fungsional dari APBD I sebesar Rp. 250.000,- setiap bulan dengan nominal sama untuk semua guru.
 3. Besarnya penghasilan maksimal guru dari sekolah dalam satu bulan masih di bawah UMK.
 4. Kinerja guru MTs Manbaul Ulum Pancur sudah baik, dapat dilihat dengan kemampuan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran.
 5. Monitoring terhadap kinerja guru, dilakukan dengan supervisi dan observasi oleh pihak sekolah melalui Kepala Madrasah dengan dibantu Wakil Kepala Madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1998. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Azordegan, Jenifer, 2005. *Diversifying Teacher Compensation*. Diunduh 23 Januari 2013.
- Depdiknas, 2008. *Penilaian Kinerja Guru*. <http://www.depdiknas.go.id>. Diunduh 2 Pebruari 2013.
- Guza, Afnil, 2008. *Standar Nasional Pendidikan (SNP)*. Jakarta : Asa Mandiri
- Hasibuan, H. Malayu.SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Indrianto, Nur dan Supomo, Bambang.2009. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rhineka Cipta.
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Peneitian Pendidikan*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Undang–undang RI, 2006. *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Undang–undang 2005. *Guru dan Dosen* No. 14 Tahun 2005. Jakarta : Sinar Grafika
- Usman, Uzer, 2002. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung : PT Rosdakarya
- _____.2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

_____.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung.

_____.2006. *KTSP*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya