

**KINERJA GURU KONTRAK MADRASAH TSANAWIYAH (MTs)
DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI KECAMATAN
BARAKA KABUPATEN ENREKANG**

**PERFORMANCE OF CONTRACT TEACHERS IN MADRASAH
TSANAWIAH (MTS) BARAKA IN IMPROVING THE QUALITY
OF EDUCATION IN SUBDISTRICT BARAKA
OF REGENCY ENREKANG**

UNIVERSITAS
AKHMAD SALEH

MAN 4510115

BOSOWA



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS "45" MAKASSAR
MAKASSAR**

2012

TESIS

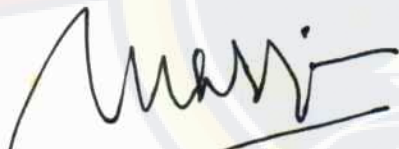
KINERJA GURU KONTRAK MADRASAH TSANAWIAH (MTs) DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI KECAMATAN BARAKA KABUPATEN ENREKANG

Disusun dan diajukan oleh

AKHMAD SALEH
Nomor Induk MAN4510115

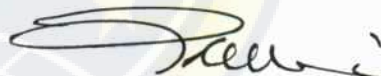
Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
pada tanggal **12 Juni 2012**
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui
Komisi Pembimbing



Dr. H. Muhammad Isa Sjamsu, M.Pd.

Ketua



Dra. Hj. Juharni, M.Si.

Anggota



Direktor PPs Universitas "45"



Prof. Dr. Ir. A. Muhibuddin, M.S.

Ketua Program Studi
Administrasi Negara,



Dr. H. Abd. Rahman Pilang, M.Pd.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : **AKHMAD SALEH**
Nomor Mahasiswa : **MAN4510115**
Program Studi : **ADMINISTRASI NEGARA**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tesis yang saya tulis/ajukan ini benar-benar hasil karya sendiri, dengan arahan komisi pembimbing dan bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan Tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima segala konsekuensi/sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 12 Juni 2012

Yang menyatakan,

AKHMAD SALEH

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Alhamdulillah Rabbil Alamin, perkenankan saya menyampaikan rasa syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan petunjuk-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis sehingga Tesis ini dapat diselesaikan sebagaimana yang diharapkan.

Penyelesaian penulisan Tesis ini adalah berkat dorongan (motifasi) serta dukungan sepenuhnya dari berbagai pihak, untuk itu saya menyampaikan rasa terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Bapak Dr. H. Muhammad Isa Sjamsu, M.Pd. selaku Pembimbing I, Ibu Dra. Hj. Juharni, M.Si. selaku Pembimbing II yang penuh ketulusan dan keikhlasan dalam memberikan pembekalan, bimbingan, saran, pertimbangan serta arahan sehingga penulisan Tesis ini dapat diselesaikan.

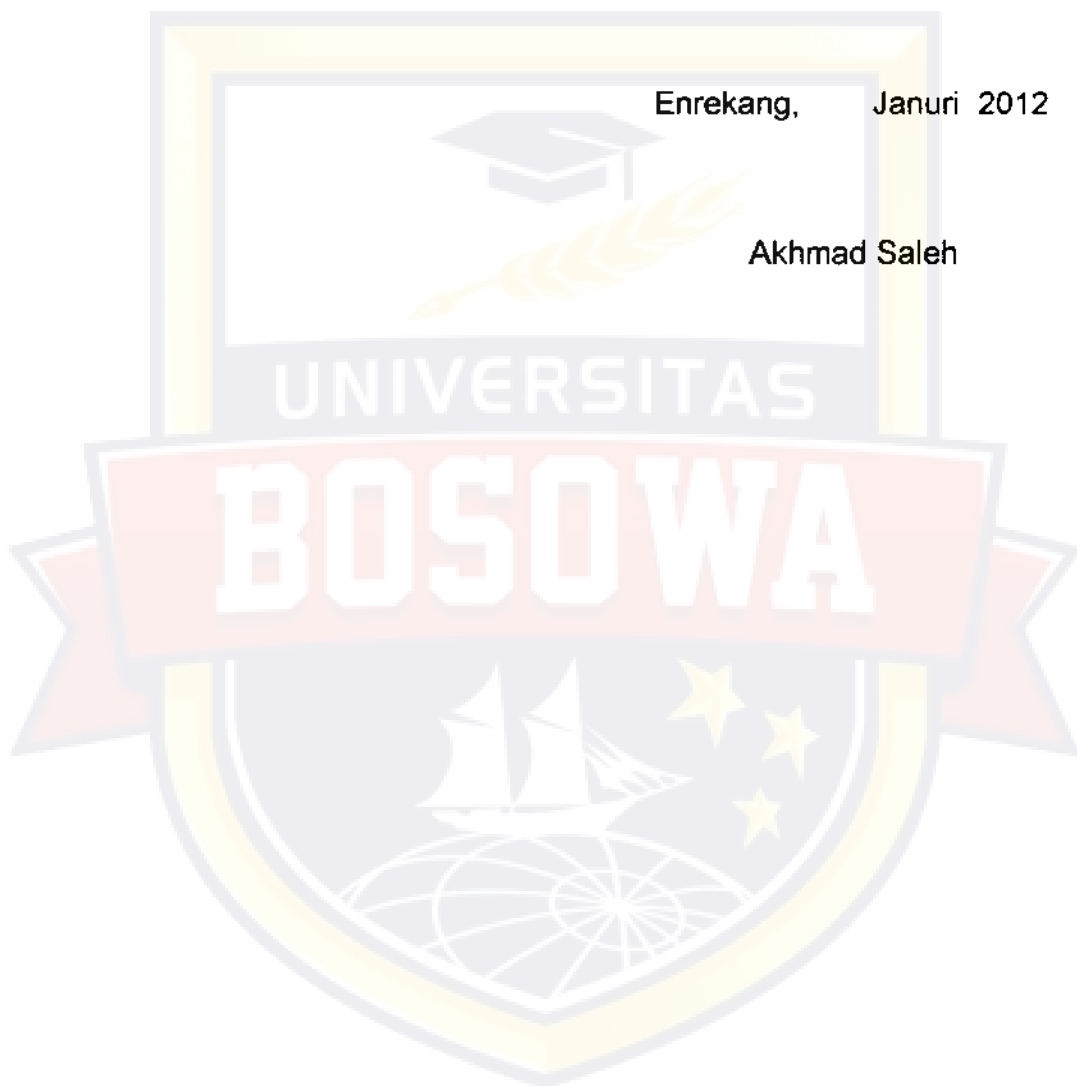
Demikian pula kepada jajaran Pimpinan Program Pascasarjana Universitas 45 Makassar, Prof. DR. ABD. Rahman, SH, MH. selaku Rektor, Prof. Dr. Ir. Muhibuddin, M.S. selaku Direktur, serta Dr. H. Abd. Rahman Pilang, M.Pd., selaku Ketua Progran Studi Administrasi Negara atas segala bimbingan serta kerjasama yang diberikan selama ini sehingga proses penyelesaian Tesis ini dapat dilaksanakan.

Kepada seluruh rekan-rekan Mahasiswa Program Pascasarjana (S2), teman sejawat yang turut memberikan motivasi dan dukungan selama mengikuti program pendidikan pada Pascasarjana Iniversitas 45 tak lupa saya ucapkan terima kasih atas segala dukungannya, semoga mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Insya Allah. Amiin.

Semoga tesis ini yang masih terdapat kekurangan, dapat memberikan manfaat bagi kemajuan pendidikan di Kabupaten Enrekang dan semoga Allah SWT. senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin Ya Rabbal Alamin.

Enrekang, Januri 2012

Akhmad Saleh



ABSTRAKS

Ahmad Saleh. Kinerja Guru Kontrak Madrasah Tsanawiah (MTs) Negeri Baraka Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang. (dibimbing oleh H. Muhammad Isa Sjamsu dan Hj. Juharni).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kinerja guru kontrak Madrasah Tsanawiah Negeri Baraka dalam meningkatkan mutu pendidikan. Penulisan ini dianggap perlu untuk diteliti mengingat permasalahan yang masih urgen di Indonesia adalah pendidikan terutama di bagian tenaga pengajar. Guru menjadi titik penting dalam kebangkitan pendidikan terutama di wilayah yang jauh dari ketersediaan tenaga guru yang memadai.

Jenis penelitian ini deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara terhadap informan kunci yang diambil dari beberapa responden. Informan diambil bukan dari kalangan guru kontrak melainkan guru tetap dan siswa-siswi yang ada di Madrasah Tsanawiah Baraka. Pengumpulan data dilakukan dari data primer dan sekunder.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru kontrak Madrasah Tsanawiah (MTs) Baraka di Kecamatan Baraka dikategorikan sangat baik. Guru kontrak memiliki kemampuan di atas rata-rata terbukti dengan pendidikan atau pengetahuan serta keterampilan dan pengalaman yang memadai untuk menjalankan pekerjaan sehingga mencapai prestasi yang baik. Adapun kendala yang masih dirasakan lebih terjait dengan persoalan teknis, tapi masih bisa di atasi.



ABSTRACT

Ahmad Saleh. Performance of Contract Teachers in Madrasah Tsanawiah (MTs) Baraka in Improving the Quality of Education in subdistrict Baraka of Regency Enrekang. (under the supervision of H. Muhammad Isa Sjamu and Hj. Juharni).

Study was conducted to determine the performance of the contract Madrasah Tsanawiah (MTs) teachers Baraka country in improving the quality of education. Writing is considered necessary to examine the still urgent recall invorten problem in education, He was on the faculty. Teacher becomes critical in the poin rise of education especially in areas far from adequate teachers.

Type of research is descriptive qualitative. Information was collected through an interview with key informants drawn from the miraculous respondents. Informants were taken not from among contract teachers are like permanent teachers and students who are Madrasah Tsanawiah (MTs) Baraka. Information collection of primary and secondary information.

The results showed that the performance of the sub-contract teachers Madrasah Tsanawiah (MTs) baraka very well categorized. Contract teachers have adequate ability in above average whit education or knowledge and the skills and experience of the competen to carry out the work so as to achieve good performance. As for the obstacles that still felt more concernet with technical problems, but still can be overcome.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAKASI	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR BAGAN DAN TABEL	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Konsep Kinerja	7
1. Defenisi Kinerja	7
2. Defenisi Sumber Daya Manusia	9
B. Konsep Kemampuan Kerja	11
1. Defenisi Kemampuan Kerja	11
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja	13
C. Konsep Guru Kontrak/Bantu dan Motivasi	18
1. Defenisi Guru Bantu/Kontrak	18
2. Defenisi Motivasi	20
3. Fakto-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	21
D. Kerangka Pikir	25

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	28
B. Pendekatan Penelitian	29
C. Variabel dan Indikator Penelitian	30
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	30
E. Jenis Data dan Instrumen Pengumpulan Data	31
F. Teknik Analisis dan Pengukuran Data	32
G. Jadwal Penelitian	33
H. Rencana Biaya Penelitian	34
BAB IV LOKASI PENELITIAN	35
A. Sejarah Dibentuknya Program Guru Kontrak	35
B. Sifat Program Guru Guru Kontrak	39
C. Tujuan	40
D. Hasil yang Diharapkan	40
E. Manfaat	41
F. Sasaran	41
G. Struktur Organisasi Pengelolaan Guru Kontrak	42
H. Mekanisme Pengelolaan Program	52
I. Pengelolaan Dana	54
J. Pembinaan Guru Kontrak	58
BAB V PEMBAHASAN	70
A. Kinerja	70

B. Motivasi	78
BAB VI PENUTUP	91
A. Kesimpulan	91
B. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	94



DAFTAR BAGAN DAN TABEL

Bagan/Tabel	halaman
1. Bagan kerangka pikir	27
2. Table Jadwal penelitian	33
3. Tabel Rincian Biaya Penelitian	34
4. Tabel data GTT sekolah swasta dan negeri	37
5. Bagan pengelolaan program Guru Kontrak	42
6. Mekanisme pengelolaan Guru Kontrak	53
7. Mekanisme pembayaran gaji Guru Kontrak	56
8. Daftar pedoman wawancara	71

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah hak dasar bagi semua orang. Pendidikan dapat ditempuh melalui jalan formal atau non formal. Pada dasarnya pendidikan harus mendapatkan penanganan yang tepat oleh orang-orang yang professional yakni guru/tutor. Guru harus bekerja sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah. Kinerja atau performance adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan sesuatu output (keluaran), yaitu bahwa dalam setiap kehidupan termasuk kehidupan pendidikan pada lingkup sekolah, selalu ingin memiliki hasil (output) yang lebih baik dari pada sebelumnya. Hal ini diyakini bahwa dengan output yang lebih baik akan membawa kearah pilihan-pilihan yang lebih baik pula.

Peningkatan kinerja dapat pula dilakukan terhadap Guru Kontrak yang mempunyai nilai strategis dalam upaya memenuhi sebagian dari kekurangan guru secara nasional. Kebijakan pemerintah yang digunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan program Guru Kontrak adalah Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 034/U72003 Tentang Guru Kontrak.

Tingkat efektifitas GuruKontrak dipandang turut mempegaruhi kinerja suatu organisasi lembaga pendidikan (sekolah), sebesar atau sekecil apapun lembaga pendidikan tersebut. Oleh karena itu Guru Kontrak dapat memberikan kontribusi dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan dalam rangka tercapainya tujuan nasional dalam rangka pemerataan pendidikan secara nasional.

Program Guru Kontrak yang diselenggarakan mulai tahun 2003 mempunyai nilai strategis dalam upaya memenuhi sebagian dari kekurangan guru secara nasional. Guru Kontrak pada hakekarnya adalah pegawai Departemen Pendidikan Nasional yang ditugaskan secara penuh dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kontrak kerja yang berlaku sesuai dengan kebutuhan sekolah. Mereka direkrut untuk memenuhi kebutuhan guru bagi sekolah-sekolah negeri dan swasta meliputi: TK, SD, SLTP/MTs, SMU/MAN/SMK, dan SLB.

Guru Kontrak tersebut merupakan abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, dan Negara. Pemerintah menyelenggarakan tugas pembangunan perlu penyempurnaan pembinaan secara terus-menerus melalui peningkatan kemampuan, kedisiplinan, motivasi, pengabdian dan keteladanan agar dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Besar kemungkinan upaya untuk mewujudkan kinerja Guru Kontrak sehingga tercapai tujuan

lembaga pendidikan (sekolah) sekaligus terlaksananya pembangunan nasional.

Melalui penugasan mengajar yang diharapkan sesuai dengan latar belakang pendidikan Guru Kontrak sekolah dapat memberikan layanan pendidikan kepada siswanya secara optimal, kondusif, efektif, dan efisien. Dengan demikian diharapkan sekolah dapat melakukan peningkatan layanan pendidikannya. Hal dimaksudkan dalam rangka upaya peningkatan mutu pendidikan dan mengoptimalkan daya tampungnya sebagai upaya untuk memberi pemerataan kesempatan untuk memperoleh pendidikan bagi anak usia TK sampai dengan SMA/SMK, termasuk SLB.

Untuk mewujudkan kinerja perlu beberapa aspek seperti dikemukakan oleh T.R. Michell dalam bukunya (Sedarmayanti 2001: 51) bahwa $performance = ability \times motivation$. Ini dapat dirumuskan dimana seseorang yang mempunyai kemampuan rendah dengan motivasi yang rendah akan menghasilkan prestasi yang rendah. Demikian pula sebaliknya bahwa jika seseorang mempunyai kemampuan tinggi dengan motivasi yang tinggi maka akan menghasilkan prestasi atau kinerja yang tinggi pula. Dari pernyataan tersebut jelaslah bahwa untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja seseorang, maka diperlukan pengkajian yang mendalam. Pembahasan selanjutnya terkait tentang kemampuan dan motivasi.

Sejalan dengan itu Guru Kontrak harus mampu melayani, mengayomi, dan menumbuhkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan di bidang

pendidikan. Guru Bantu harus bisa tanggap terhadap pandangan dan aspirasi yang hidup dalam masyarakat. Untuk itu Guru Kontrak dituntut kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan secara profesional. Disamping tuntutan diatas terdapat juga permasalahan yang terkait dengan Guru Kontrak/Bantu. Permasalahan itu disebabkan oleh beberapa faktor yaitu; faktor kemampuan Guru Kontrak dan kurangnya faktor motivasi kerja. Permasalahan ini perlu dikaji dan dianalisis agar kita membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar kinerja yang ditentukan.

Dalam tulisan ini menganalisis kinerja Guru Kontrak dalam lembaga pendidikan yaitu Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang. Guru Kontrak diharapkan memberikan pelayanan secara langsung kepada masyarakat dalam menunjang pembangunan nasional. Hal ini sangat penting untuk mengantisipasi tuntutan kebutuhan masyarakat dalam memberikan pelayanan. Tingkat kinerja Guru Kontrak yang dapat dilihat dari kemampuan dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai tenaga pendidik. Untuk mengoptimalkan kinerja Guru Kontrak harus memiliki tingkat pendidikan yang sesuai atau telah memenuhi persyaratan kontrak, selain itu keterampilan dan pengalaman serta sikap dan perilaku sudah baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (siswa).

Selain kemampuan Guru Bantu/Kontrak juga ditemukan permasalahan motivasi kerja. Hal ini perlu ditingkatkan dan memperoleh perhatian pimpinan (kepala sekolah) terhadap faktor intrinsik agar Guru Kontrak dapat merasa

puas dengan pekerjaannya. Sangat perlu juga perhatian terhadap faktor ekstrinsik dalam bentuk upah, status, promosi dan rasa hormat.

Berdasarkan dari uraian latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana Kinerja Guru Kontrak di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Baraka dalam meningkatkan mutu pendidikan?
- b. Apa faktor yang mempengaruhi kinerja Guru Kontrak di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Baraka dalam meningkatkan mutu pendidikan?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kinerja Guru Kontrak di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Baraka pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang.
2. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja Guru Kontrak di Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dapat dicapai dari hasil penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Kegunaan Secara Praktis :
 - a. Bagi penulis untuk menambah wawasan penulis tentang peningkatan kinerja Guru Kontrak di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang.

- b. Sebagai bahan masukan pada Departemen pendidikan dalam menyusun kebijakan tentang Guru Kontrak.
- c. Bagi sekolah tempat penelitian, sebagai bahan masukan bagi Madrasah Tsanawiyah (MTs) yang ada di Kecamatan Baraka dalam menangani masalah tentang Guru Kontrat.

2. Kegunaan Akademis

- a. Memberikan sumbangan berupa tambahan wawasan atau sumbangan pemikiran yang terkait dengan masalah Guru Kontrak dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Kinerja

a. Defenisi Konsep Kinerja

Kinerja atau performance merupakan prestasi yang dihasilkan oleh atau dari suatu proses atau cara bertindak dalam suatu fungsi. Kinerja menempatkan suatu proses yang berkenaan dengan aktivitas sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan, mengingat kinerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan sesuatu (output).

Dalam Peraturan Pemerintah No. 10 tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) disebutkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang PNS dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Seorang dikatakan berprestasi apabila ia mendapat hasil yang lebih baik dari sebelumnya. Dalam hal ini prestasi diartikan sebagai suatu kemampuan maksimal yang mungkin dicapai seseorang.

2.1.1. Defenisi Kinerja

Berikut beberapa pendapat dari para ahli mengenai pengertian kinerja yaitu :

Menurut Sedarmayanti bahwa:

"Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi/ meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang besamaan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah tidak dapat dicapai kemudian dapat dicapai. (Sedarmayanti, 2001:53)

Menurut Moenir bahwa:

"Kinerja sebagai hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu dan ukuran tertentu". (Moenir, 1983 :76)

Peningkatan kinerja sumber daya manusia merupakan pendekatan yang holistik dan terintegrasi untuk mengubah perilaku kerja dengan menggunakan teknik dan strategi melalui proses jangka panjang dalam rangka meningkatkan potensi dan efektivitas. Peningkatan kinerja sumber daya manusia merupakan penyiapan individu-individu memikul tanggungjawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi. Hal ini biasanya berkaitan dengan kemampuan intelektual/emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Sebagaimana yang dikemukakan Yousa bahwa :

"Kinerja (*performance*) dalam arti yang sederhana adalah prestasi kerja yang merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi". (Yousa, 2002:61)

Sedangkan menurut F.X. Soejadi:

"Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang/sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika" (Soerjadi, 1978:2)

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan perwujudan hasil karya dari seseorang yang pada gilirannya akan menentukan keseluruhan dari keberhasilan faktor-faktor yang berpengaruh dalam menentukan apakah seseorang akan bekerja tidak baik atau berprestasi lebih baik.

Pada dasarnya, prestasi mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin atau hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap demikian membuat seseorang harus selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan-peningkatan. Orang-orang mempunyai sikap tersebut terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif serta terbuka, tetapi kritis terhadap ide-ide baru dan perubahan.

2.1.2. Defenisi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu bangsa. Untuk memudahkan pemenuhan kualitas sumber daya manusia maka harus ada yang organisasi yang mewadahi. Milkovich dan Boudreau menyatakan bahwa:

"Sumber daya manusia memberikan percikan kreatif disetiap organisasi. Tanpa manusia yang efektif, maka tidak mungkin bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya". (Milkovich dan Boudreau, 1994 :3)

Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang mutlak yang harus dilakukan oleh setiap organisasi. Sedangkan menurut Moekijat, bahwa:

"Pembinaan adalah suatu usaha untuk memelihara dan mengembangkan kecakapan dan kemampuan pegawai untuk mendapatkan prestasi kerja yang sebaik-baiknya". (Moekijat, 1985 :3)

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pembinaan kinerja Guru Bantu mengacu pada kewajiban Guru Bantu seperti yang tercantum pada perjanjian kerja, maka pembinaan kinerja Guru Bantu berintikan pada pembinaan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) yang meliputi pembuatan persiapan mengajar dan proses pembelajaran. Pembinaan kinerja Guru dilaksanakan oleh Kepala Sekolah, Dinas Pendidikan dan Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) sebagai perwakilan Ditjen Dikdasmen. Dalam melaksanakan pembinaan Guru Bantu, Dinas Pendidikan perlu berkoordinasi dengan LPMP.

Beberapa pengertian kinerja yang dikemukakan oleh para ahli, maka sebagai acuan dalam kerangka konsep, penulis mendefinisikan bahwa merupakan perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang dan kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian ada dua dimensi penting dalam memahami konsep kinerja yaitu dimensi

kemampuan dan dimensi motivasi. Dengan demikian seorang aparatur akan mencapai kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2.2. Konsep Kemampuan Kerja

2.2.1. Defenisi Kemampuan Kerja

Pendapat para ahli memberikan definisi mengenai kemampuan (*ability*), khususnya kemampuan yang berhubungan dengan sumber daya manusia (guru kontrak). Kemampuan (*Ability*) diterjemahkan menjadi *kemampuan* atau *kecakapan* yang dalam bahasa kamus Inggris-Indonesia. Selanjutnya pengertian dari pada kemampuan adalah bahwa kemampuan berasal dari kata dasar "mampu" yang berarti dapat melakukan, menghasilkan sesuatu sesuai yang diharapkan.

Lebih jelasnya menurut Siagian, mengenai pengertian kemampuan

"Kemampuan adalah tingkat kualitas, penguasaan yang dicapai dalam melakukan sesuatu aktivitas yang diperlukan melalui pendidikan, keterampilan dan pengalaman, serta sikap dan perilaku". (Siagian, 2001 : 110)

Menurut Alwi M. Dahlan, mengenai pengertian kemampuan :

"Kemampuan adalah mampu melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan baik berupa barang atau jasa yang merupakan kebutuhan masyarakat, kemampuan manusia adalah kualitas yang hakiki yang melekat pada diri seseorang". (Dahlan, 1989:93)

Dari pendapat Dahlan tentang kemampuan sangat jelas adalah hasil yang dinampakkan dari pekerjaan (output) yang memuaskan pihak

lain. Pandangan tersebut diperjelas oleh Hasibuan, bahwa pengertian kemampuan:

"Adalah suatu basil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". (Hasibuan, 1994 :105)

Adapun kesimpulan sementara bahwa pegawai dianggap cakap atau mampu apabila sanggup menyelesaikan suatu pekerjaan/tugas dengan cepat, tepat, efektif dan efisien. Kemampuan adalah kesanggupan dan kekuatan serta kecakapan pegawai dalam memberikan pelayanan, dalam hal ini kemampuan guru kontrak sebagai calon pendidik dalam menerapkan ilmunya di masyarakat.

Dengan demikian kemampuan merupakan alternatif ukur dari suatu keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya. Kemampuan dalam menjalankan tugas pokok guru kontrak pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) mempunyai arti yang strategis dalam meningkatkan kinerja, karena tanpa kemampuan aparat pelaksanaan tugas pokok akan terhambat sesuai dengan arti kemampuan itu sendiri.

Dalam Kamus Umum W.J.S. Poerwadarminta,

"kemampuan diartikan sebagai kesanggupan, kecakapan, kekuatan kita berusaha dengan diri sendiri". (Poerwadarminta, 1991 : 553)

Sedangkan pengertian kemampuan sumber daya manusia dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan sebagai:

"Suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dikembankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan setiap waktu". (Hasibuan, 1994 : 105)

Berdasarkan pendapat tersebut, terlihat bahwa seseorang dianggap mampu apabila sanggup menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga diperoleh suatu hasil yang memuaskan dalam arti efektif, efisien, dan rasional.

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Terwujudnya kemampuan guru kontrak yang dikehendaki sangat tergantung pada beberapa faktor, dimana setiap faktor saling berkaitan satu sama lain. Kemampuan guru kontrak dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pertama pendidikan, kedua keterampilan dan pengalaman, dan ketiga sikap dan perilaku.

a. Pendidikan

Pendidikan mempengaruhi terhadap kinerja guru kontrak, pendidikan yang dimaksud adalah "Pendidikan formal, yaitu pendidikan umum yang telah diikuti pegawai sehingga dapat dijadikan suatu alternatif untuk meningkatkan kualitas pendidikan, yang dimaksud adalah : SD, SLTP/MTs, SMU/MAN/SMK, D3 (Sarjana Muda) SI, S2, dan S3.

Dalam upaya meningkatkan kinerja dan mutu pelayanan yang diberikan kepada masyarakat harus dikaitkan dengan

keterampilan, artinya rendahnya kinerja dan mutu pelayanan tidak semata disebabkan oleh pendidikan, tetapi dapat memungkinkan keterampilan yang tidak sesuai dengan ketentuan tugas yang diembannya. Menurut St. Demrianto (1994 : 47), dkk menjelaskan bahwa :

" Pendidikan diartikan sebagai upaya membantu peserta didik untuk mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan, kecakapan, nilai, sikap dan pola tingkah laku yang berguna bagi hidupnya".

Lebih lanjut M. Noor Syam (1994:23) mengatakan bahwa

1. Pendidikan dan aktivitas serta usaha manusia untuk meningkatkan kepribadian dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya yaitu rohani (pikir, karsa, rasa, cipta, budi pekerti, nurani) dan jasmani (panca indra dan keterampilan).
2. Pendidikan berarti juga lembaga yang bertanggung-jawab menetapkan cita-cita (tujuan) pendidikan, sistem-sistem dan organisasi pendidikan, lembaga-lembaga ini meliputi: keluarga, sekolah, dan masyarakat
3. Pendidikan merupakan pula hasil atau prestasi dicapai oleh perkembangan manusia dan usaha lembaga-lembaga tersebut dalam mencapai tujuannya. Pendidikan dalam arti ini merupakan tingkat kemajuan masyarakat dan kebudayaan sebagai satu kesatuan.

Pandangan di atas menunjukkan bahwa pendidikan tidak lain sebagai upaya manusia memperbaiki kehidupannya melalui proses baik melalui wadah tertentu. Oleh sebab itu, pendidikan terhadap calon guru dirancang dan diadakan untuk menunjang pelaksanaan proses belajar mengajar, dimana tugas-tugas yang akan dilakukan memerlukan kemampuan khusus. Menurut Sondang P. Siagian mengenai definisi pendidikan adalah :

"Keseluruhan proses, teknik, dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dan seseorang kepada orang lain sesuai dengan standaryaug telah ditetapkan ". (Siagian, 1987 :175)

Dari definisi diatas jelaslah bahwa pendidikan diperoleh dari proses belajar yang menggunakan waktu yang lama melalui lembaga-lembaga pendidikan yang tingkatatmya berjenjang mulai dari sekolah dasar sampai perguruan tinggi.

b. Keterampilan dan Pengalaman

Menurut Gibson keterampilan yaitu

"kecakapan yang berbubungan dengan tugas yang dimiliki dan digunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat". (Gibson, 1990:55)

Menurut Siagian dalam bukunya Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku, bahwa keterampilan adalah :

"Kemampuan teknis untuk melakukan sesuatu kegiatan tertentu yang dapat dipelajari dan dilambangkan". (Siagian, 1983 : 59)

Usaha-usaha pengembangan keterampilan adalah bagian dari kegiatan pendidikan yang dilakukan secara pragmatis dan sistematis, khususnya dalam penerapan lebih lanjut kegiatan-kegiatan operasional dan usaha pengembangan keterampilan biasa dilakukan melalui latihan. Sesuai dengan hal diatas maka keterampilan diarahkan pada bidang spesialisasi tertentu dengan maksimal agar betul-betul profesional dibidang tugasnya, sumber daya manusia yang terampil akan menciptakan suatu pekerjaan sehingga tuntutan masyarakat seperti pelaksanaan proses pendidikan (belajar mengajar) yang tepat waktu dan berkualitas dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat.

G.R. Terry dan L.W. Rue dalam bukunya Dasar-Dasar Manajemen mengemukakan ada tiga jenis keterampilan:

1. Keterampilan Konseptual (*Conseptual Skill*), berpikir secara komprehensif terhadap mutu organisasi tentang yang akan dilakukan.
2. Keterampilan Kemanusiaan (*Human Skill*), hubungan internal organisasi dan eksternal organisasi harus baik khususnya kepada masing-masing individu.
3. Keterampilan administrasi (*Managerian Skill*), kemampuan untuk melakukan kegiatan-kegiatan manajemen, misalnya

administrasi, keterampilan dapat diperoleh dari latihan dan pengalaman.

4. Keterampilan Teknik (*Technical Skill*), yang berkaitan dengan substansi pekerjaan misalnya pelaksanaan diklat teknis.

Anoraga dan Suyati memberikan pengertian pengalaman sebagai berikut :

"Pengalaman adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari prestasinya, yang dialami dalam pelajaran hidupnya". (Anoraga dan Suyati, 1995 :47)

Dari uraian pendapat tersebut maka dapatlah disimpulkan bahwa pengalaman yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keseluruhan pelajaran yang didapat oleh calon guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

c. Sikap dan Perilaku

Suatu hal yang cukup besar pengaruhnya terhadap kegiatan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia adalah sikap dan perilaku yang tentunya diharapkan adalah perilaku yang baik dari para pelaku peserta didik. Ini penting karena bagaimanapun pentingnya pendidikan, lamanya latihan serta banyaknya pengalaman yang dimiliki seseorang jika tidak ditunjang oleh perilaku yang baik akan sangat mempengaruhi keutuhan suatu organisasi disamping keberhasilan suatu aktivitas.

H.A.S. Moenir mengemukakan perilaku sebagai "Bentuk nyata suatu perbuatan untuk mencukupi apa yang diinginkan, baik berupa benda atau kepuasan tertentu". (Moenir, 1998 : 51)

Selanjutnya menurut Gibson bahwa

"Sikap dipelajari pada periode waktu, sikap diorganisasi oleh pengalaman dan menimbulkan pengaruh terhadap perilaku seseorang". (Gibson, 1991 : 54)

Sikap dan perilaku adalah merupakan dorongan dimana seseorang beralasan untuk melaksanakan suatu kegiatan berupa melihat apakah itu tujuannya baik atau tidak baik, sehingga bagi manusia perilaku adalah merupakan sifat dan watak tertentu yang bisa menjadi semata-mata baginya untuk melakukan sesuatu baik atau tidak baik. Anwar Arifin mengemukakan bahwa "alasan atau dorongan yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu dalam melakukan tindakan tertentu". (Anwar, 1984:45)

2.3. Konsep Guru Kontrak dan Motivasi

2.3.1. Defenisi Guru Kontrak

Sebagaimana diketahui bahwa salah satu upaya pemerintah dalam jangka pendek untuk mengatasi kekurangan guru secara nasional adalah dengan melaksanakan rekrutmen Guru Kontrak melalui Program Guru Kontrak yang dikelola oleh Departemen Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah. Walaupun sebenarnya sebagian kekurangan guru dapat dipenuhi melalui

pengadaan Guru Tidak Tetap (GTT), namun pada umumnya belum dapat melaksanakan tugas sebagaimana kewajiban seorang guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), antar lain kewajiban mengajar sesuai ketentuan yang berlaku dan tugas administrasi lainnya.

Berdasarkan pedoman umum Program Guru Kontrak Tahun 2004 menjelaskan pengertian Guru Kontrak yang pada hakekatnya adalah guru yang direkrut sementara dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kontrak kerja yang berlaku untuk memenuhi kekurangan guru sesuai dengan kebutuhan sekolah. Guru Kontrak tersebut akan ditugaskan untuk mengajar di jenjang sekolah tertentu dalam suatu wilayah Kabupaten/Kota.

Melalui penugasan mengajar yang diharapkan sesuai dengan latar belakang pendidikan Guru Kontrak yang bersangkutan, sekolah dapat melayani siswanya secara optimal, khususnya melalui pelaksanaan proses belajar dan mengajar yang kondusif, efektif dan efisien. Guru-guru tersebut diberikan honorarium sesuai dengan ketentuan dengan waktu mengajar yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Dengan demikian diharapkan sekolah dapat melakukan peningkatan layanan pendidikannya dalam rangka upaya peningkatan mutu pendidikan dan mengoptimalkan daya tampungnya sebagai upaya untuk memberi pemerataan kesempatan untuk memperoleh pendidikan bagi anak usia TK sampai dengan SMA/SMK, termasuk SLB.

2.3.2. Defenisi Motivasi

Motivasi dan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap prokduktivitas suatu organisasi. Motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam rangka melaksanakan tuganya. Keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasaraannya, maka kepentingan-kepentingan priabadi para anggota organisasi tersebut akan terpilih pula.

Motivasi berasal dari bahasa Latin "*Movere*" yang berarti *mendorong* atau *menggerakkan* dari pengertian motivasi tersebut dapat dikemukakan pengertian motivasi kerja sebagai berikut :

Menurut musenef, motivasi adalah:

"motivasi kerja tidak lain dari suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dengan kata lain yaitu motivasi kerja adalah pendorong timbulnya semangat kerja. (Musenaf, 1989 : 246)

Semntara Malayu S.P. Hasibuan mendefenisikan motivasi sebagai berikut :

"motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan". (Hasibuan, 1993:156)

Kebutuhan merupakan kekurangan-kekurangan yang harus dipenuhi oleh setiap orang atau merupakan unsur yang mempengaruhi

seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan atau tindakan. Kemudian

John Westerman mengemukakan pada definisi motivasi:

" Motivasi yaitu serangkaian proses yang memberi semangat bagi perilaku seseorang dan mengarahkannya pada pencapaian beberapa tujuan atau secara singkat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang harus dikerjakan secara sukarela dengan baik ". (Westerman, 1992 :123)

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan proses psikologis berupa proses pemberian motif (penggerak) bekerja pada aparatur pemerintah untuk memenuhi kebutuhan yang ditransformasikan ke dalam suatu tindakan fisik atau sikap tertentu dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Selain kemampuan yang harus dimiliki kinerja guru kontrak ditentukan pula oleh adanya motivasi. Motivasi yang menjadi fokus perhatian penuh dalam penelitian ini adalah teori motivasi dari Herzberg, yaitu menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan pegawai dan faktor lainnya yang dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan di kalangan organisasi.

2.3.3. Fakto-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Adapun factor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Herzberg yaitu :

1. Faktor Intrinsik

Motivasi Intrinsik menurut Herzberg adalah :

"Imbalan dari dalam diri yang dirasakan seseorang pada saat melakukan pekerjaan, jadi ada kaitan langsung antara pekerjaan dan imbalan pegawai dalam situasi ini termotivasi sendiri". (Herzberg, 1985 : 73)

Menurut Ivancevich, dkk mengenai imbalan intrinsik ialah

" imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi, otonomi, dan pertumbuhan". (Ivancevich, 1991 : 176)

Menurut Herzberg, bahwa

"intrinsik adalah kondisi kerja, intrinsik seperti tantangan pekerjaan atau rasa berprestasi melakukan pekerjaan yang baik, terbentuk dalam pekerjaan itu sendiri". (Herzberg dkk, 1991:108)

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan rasa puas kepada seseorang setelah melakukan pekerjaan. Serangkaian kondisi intrinsik yang ada dalam pekerjaan tersebut yang menggerakkan tingkat motivasi yang kuat. Faktor-faktor yang disebut pemuas atau motivator, meliputi:

- a. Prestasi
- b. Pengakuan
- c. Tanggungjawab
- d. Kemajuan
- e. Pekerjaan itu sendiri
- f. Kemungkinan berkembang

Mengenai faktor-faktor diatas intrinsik merupakan imbalan yang kemanfaatannya diukur dari prestasi kerja yang dapat memuaskan dan

memotivator pegawai mencapai tingkat kepuasan tersendiri, misalnya penyelesaian kerja sebagai berikut:

1. Penyelesaian (*comletum*)

Kemampuan untuk memulai atau menyelesaikan suatu proyek atau pekerjaan merupakan hal yang penting bagi sejumlah individu. Dampak penyelesaian tugas adalah bentuk imbalan terhadap diri individu, kesempatan semacam itu memberi dampak motivasi yang kuat.

2. Pencapaian prestasi (*achievement*)

Pencapaian prestasi adalah imbalan yang didapat tersendiri dan diperoleh jika seseorang mencapai suatu tujuan yang menantang.

3. Pertumbuhan pribadi (*personal growth*)

Pertumbuhan pribadi setiap individu adalah suatu pengalaman yang unik artinya pertumbuhan menjadikan individu mengembangkan keahliannya. Dengan demikian manajer dapat memainkan peranan langsung atau tidak langsung dalam mengembangkan dan mengelola imbalan.

2. Faktor Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah imbalan dari luar yang terpisah dari pekerjaan yang tidak menunjukkan kepuasan pada saat dilakukan pekerjaan, contohnya program pensiun, asuransi kesehatan, liburan.

Menurut Gibson mengenai imbalan ekstrinsik, yaitu :

"Imbalan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*), yaitu imbalan yang berasal dari pekerjaan mencakup upah, status, promosi, dan rasa hormat" (Gibson, 1991 :172)

Menurut Gibson :

"kondisi kerja ekstrinsik seperti upah dan kondisi kerja bersifat ekstem terhadap pekerjaan". (Gibson, 1991 :107)

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan faktor ekstrinsik merupakan serangkaian kondisi yang menggerakkan tingkat motivasi yang kuat kepada keadaan pekerjaan yang menghasilkan kepuasan di kalangan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia (guru kontrak). Faktor ini mencakup :

1. Upah
2. Jaminan pekerjaan
3. Kondisi Kerja
4. Status
5. Mutu hubungan antara pribadi diantara rekan kerja, atasan dan dengan bawahan.

Jika kondisi tersebut tidak ada, maka karyawan perlu dimotivasi. Seyogyanya terdapat kaitan yang erat antara motivasi seseorang melakukan sesuatu kegiatan dengan kinerja yang akan diperoleh, artinya bila motivasinya rendah jangan harap hasil kerjanya (kinerjanya) baik. Motivasi dipengaruhi oleh pandangan setiap orang bahwa bekerja adalah suatu hal yang penting dalam tujuan hidup mereka. Mereka

cenderung menyukai kerja dan memperoleh kepuasan dari kerjanya begitu pula mereka mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi dan pada akhirnya dari kerja keras merupakan suatu jalan untuk memperbaiki standar kehidupan.

2.5. Kerangka Pikir

Mengacu pada pendapat Sedarmayanti (2001 :53) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi/meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang besamaan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah tidak dapat dicapai kemudian dapat dicapai. Oleh karena itu, maka yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil atau keluaran (output) yang telah dilaksanakan oleh pegawai (Guru Kontrak) pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang dalam menjalankan tugas pokok sebagai Guru Bantu secara efektif dan efisien sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara optimal.

Guru Kontrak dalam menjalankan kinerja kerja sangat tergantung kemampuan yang dimiliki. Kemampuan yang dimaksud dalam hal ini adalah kemampuan guru kontrak dalam menjalankan tugas yang berkualitas, cerdas, cakap dan terampil, sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja aparatur. Pengukuran terhadap kemampuan ini didasarkan pada tingkata pendidikan, keterampilan dan pengalaman, serta sikap dan perilaku guru kontrak dalam menjalankan tugas.

Selain penjelasan diatas masih ada hal yang sangat penting untuk diperhatikan yakni persoalan motivasi. Pada dasarnya manusia bertindak berdasarkan pada motivasi yang dimiliki. Motivasi yang dimaksud disini adalah proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang akibat adanya interaksi antara sikap, kebutuhan, keputusan, dan persepsi seseorang dengan lingkungannya. Dengan demikian yang dimaksud motivasi pada penelitian ini adalah suatu dorongan atau keinginan yang timbul dari dalam diri pegawai (Guru Kontrak) yang menimbulkan rangsangan untuk bertindak melakukan suatu tindakan tertentu yang menurut penilaiannya dapat memberikan manfaat baginya dan bagi organisasinya (sekolah).

Motivasi dalam penelitian ini adalah faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Motivasi Intrinsik menurut Heryberg yaitu imbalan dari dalam diri yang dirasakan seseorang pada saat melakukan pekerjaan, jadi ada kaitan langsung antara pekerjaan dan imbalan pegawai dalam situasi ini termotivasi sendiri". (Heryberg, 1985 : 73). Sedangkan menurut Gibson mengenai imbalan ekstrinsik, yaitu imbalan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*), yaitu imbalan yang berasal dari pekerjaan mencakup upah, status, promosi, dan rasa hormat" (Gibson, 1991 :172).

Dari penjelasan diatas maka bisa dikatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja Guru Kontrak. Baik tidaknya hasil kinerja Guru Kontrak dalam menjalankan tuganya tergantung pada kemampuan dalam memanfaatkan keadaan yang ada. Adapun bagan kerangka pikir yaitu:

Bagan Kerangka Pikir

Tenaga Guru Kontrak

Kemampuan :

1. Pendidikan
2. Keterampilan dan pengalaman
3. Sikap dan Perilaku

Motivasi :

1. Intristik
2. Ekstristik

Kinerja Guru
Kontrak

1. Baik
2. Tidak Baik

BAB III METODELOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah Madrasah Tsanawiyah (MTs) negeri Baraka pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang. Madrasah Tsanawiyah (MTs) negeri Baraka Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang yang memiliki Guru Kontrak ada sebanyak 7 orang yaitu :

- a. Rasman, S.Pdi (Sejarah Kebudayaan Islam/SKI)
- b. Febi Angraini, S.Pd (IPS)
- c. Drs. Bharuddin (Bahasa Arab)
- d. Amir Abdullah, S.Pd (Bahasa Indonesia)
- e. Mustamin Rahim, S. Pd (Bahasa Inggris)
- f. Saleh Mahendra, S.Pdi (Guru agama)
- g. Chairul Latonro, S. Pd (Guru Matematika)

Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan setelah disetujuinya proposal atau sekitar Bulan Desember 2011 sampai bulan Februari 2012.

3.2. Pendekatan Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif yaitu penelitian dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri atau variable tunggal tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel

satu dengan variabel yang lain, tetapi memberikan gambaran tentang kinerja GuruKontrak di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baraka pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang.

Dasar penelitian yang dilakukan adalah survey, dimana kegiatan penelitian menggunakan wawancara atau kuesioner sebagai *instrumen* utama dalam pengumpulan datanya dimana data diperoleh sesuai fakta-fakta yang dijumpai di lapangan dan dijadikan bahan untuk menyusun kegiatan selanjutnya.

3.3. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu (mempunyai variasi nilai) yang menjadi obyek pengamatan penelitian atau yang diteliti oleh seorang peneliti. Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah kinerja guru kontrak dalam melaksanakan proses mengajar.

2. Indikator Penelitian

Indikator penelitian adalah sesuatu yang diteliti atau diukur. Berdasarkan hal tersebut yang menjadi indikator dalam penelitian ini yaitu kemampuan yang meliputi: pendidikan, keterampilan dan pengalaman, serta sikap dan perilaku. Serta motivasi, yang meliputi: upah, status, promosi, penghargaan, kondisi kerja, dan tanggungjawab.

3.4. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Guru Bantu/Kontrak yang ada pada setiap Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang pada tahun 2009 sampai dengan tahun 2011.

2. Sampel

Mengingat jumlah populasinya sedikit atau kecil maka semua populasi yang ada dijadikan sample yakni semua guru yang ada di Madrasah Tsanawiyah (MTs) negeri Baraka pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang. Hal ini diharapkan agar informasi yang didapatkan bisa sesempurna mungkin.

3. Teknik Sampling

Adapun teknik sampling yang digunakan adalah sample jenuh, sesuai dengan pendapat (Sugiyono, 2000 : 62) yang menyatakan bahwa sample yang dibawah 30 dinyatakan sebagai " sample jenuh". Berdasarkan informasi yang diperoleh di lapangan, penulis memperoleh data untuk tahun 2009-2011 terdapat 7 orang Kontrak dengan jumlah guru tetap 20 orang. Sampel yang akan diambil disini adalah para guru tetap yang terdiri dari kepala sekolah dan guru-guru yang berjumlah 20 orang. Sampel inilah yang akan dijadikan sumber informasi mengenai kinerja guru kontrak di Madrasah Tsanawiyah Negeri Baraka.

3.5. Jenis Data dan Instrumen Pengumpulan Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Jenis Data:

- a. Data primer, yaitu data yang bersumber dari observasi serta dari informan hasil kuesioner dan wawancara.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen atau bahan tertulis lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti

Adapun alat pengumpulan data ini, digunakan instrumen pengumpulan data yaitu:

1. Kuesioner atau Angket

Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi daftar pertanyaan yang mengacu kepada variabel-variabel penelitian dan diajukan secara tertulis dan dibagikan kepada guru-guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Baraka Kecamatan Baraka.

2. Wawancara.

Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data dan informasi dengan cara penelitian bertanya langsung kepada informan yang telah ditentukan. Kegiatan wawancara yang dilaksanakan adalah dalam bentuk wawancara berpedoman yaitu dituntut dengan sejumlah pertanyaan yang disusun sebelumnya.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu berupa bahan-bahan tertulis menyangkut masalah yang diteliti. Dokumentasi bisa didapatkan dari sumber-sumber yang terpercaya seperti arsip sekolah dan arsip daerah.

3.6. Teknik Analisis dan Pengukuran Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data kualitatif yaitu hasil wawancara atau pertanyaan informan merupakan kunci dalam penelitian ini. Sedangkan teknik pengukurannya digunakan formula tabel frekuensi dengan perhitungan mempergunakan persentase (%).

Teknik penelitian ini diharapkan akan dapat mengungkapkan dengan jelas permasalahan yang dihadapi disertai pemecahannya, dengan rumus sebagai berikut:

$$P = f/n \times 100\%$$

Keterangan :

P = Persentase

f = Frekuensi

n = Jumlah Responden

3.7. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian dimaksudkan agar rencana penelitian dapat berjalan sesuai dengan harapan. Adapun rencana jadwal pelaksanaan penelitian ini diuraikan seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 3.7. Jadwal Penelitian yang Akan Dilakukan

No	Tahap Kegiatan Penelitian	Pelaksanaan Bulan Ke					Ket
		Agus - Sep	Oct- Des	Jan- Feb	Mar	Apr	
1	Persiapan						

	- Penyusunan proposal	X					
	- Pelaksanaan seminar proposal		X				
	- Perbaikan / revisi proposal		X				
	- Pengurusan izin penelitian		X				
2	Pengumpulan data			X	X		
3	Penyusunan dan analisis data			X	X		
4	Penyusunan laporan penelitian				X		
5	Pelaksanaan seminar hasil penelitian					X	
6	Perbaikan laporan penelitian					X	
7	Penyajian laporan (uji tesis)					X	

3.8. Rencana Biaya Penelitian

Pembuatan rancangan biaya penelitian dimaksudkan agar supaya dapat memperkirakan pengeluaran penelitian. Pelaksanaan penelitian ini akan direncanakan dengan biaya seperti pada tabel berikut ini:

Tabel Rincian Biaya Penelitian

No	Rincian Biaya	Biaya
1	Biaya persiapan	Rp. 1.000.000,00
2	Biaya Pengumpulan data	Rp. 500.000,00
3	Biaya pengolahan dan analisis data	Rp. 1.000.000,00
4	Biaya penyusunan proposal	Rp. 500.000,00
5	Biaya seminar proposal	Rp. 1.000.000,00
6	Biaya seminar hasil	Rp. 2.000.000,00
7	Biaya perbaikan dan penggandaan hasil penelitian	Rp. 3.000.000,00
	Jumlah	Rp. 9.000.000,00

BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Madrasah Tsanawiah (MTs) Negeri Baraka

1. Latar Belakang Berdiri Madrasah Negeri Baraka

Madrasah Tsanawiyah Negeri Baraka pada mulanya merupakan sekolah pembantu pada Masrasah Tsanawiah Cakke. Hal ini dilakukan dikarenakan adanya pertimbangan tertentu dan Baraka merupakan Ibu Kota kecamatan dari Kacamatan Baraka. Maka pada tahun 1993 Madrasah Tsanawiyah Negeri Baraka berdiri sendiri menjadi Madrasah Tsanawiyah Negeri Baraka.

Berdirinya Madrasah Tsanawiyah Negeri Baraka juga tidak lepas dari keberadaan Pendidikan Guru Agama 4 Tahun yang bubar menjadi Madrasah (MMP) pada tahun 1981. Gedung dan tanah tempat lokasi MTs.Negeri Baraka berada sekarang ini adalah lokasi PGA 4 Tahun. Keberadaan MTs. Negeri Baraka juga tidak lepas dari keinginan masyarakat kecamatan Baraka , agar di Ibu kota kecamatan ini ada Sekolah Agama Tingkat Menengah.

2. Tokoh Perintis

Adanya Madrasah Tsanawiyah Negeri Baraka ini tidak Lepas dari adanya pendiri, Tokoh-tokoh antara lain :

- a. H. Yaumuddin
- b. A. Kadir
- c. A. Rahman BA
- d. Sirajuddin

3. Tahun Berdirinya

Madrasah Tsanawiyah Negeri Baraka secara resmi, Berdiri sendiri dan lepas dari Madrasah Tsanawiyah Negeri Cakke pada tahun 1993 melalui Surat Keputusan Menteri Agama Nomor : 244 tahun 1993 tertanggal 25 Oktober 1993. Adapun tanah yang dimiliki oleh Madrasah Tsanawiyah Negeri Baraka adalah tanah Wakaf dengan Sertifikat No : 109 Kelurahan Sekayu. Luas tanah seluruhnya adalah 8.373.M² dengan Lebar depan lebih kurang 48 M² dan Panjang 200 M.

5. Letak Geografis

Madrasah Tsanawiyah Negeri Sekayu terletak di Jalan Merdeka Kelurahan Baraka Jaya No. 41 / 43 Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang. Dengan letak geografis tersebut Madrasah Tsanawiyah Negeri Baraka mudah dijangkau dari pusat kota atau daerah di sekitar Kecamatan Baraka, baik menggunakan kendaraan roda dua atau roda empat.

6. Bangunan Awal

Pada saat pertama Berdiri Madrasah Tsanawiyah Negeri Baraka ini masih menggunakan gedung bekas PGA 4 tahun. Jumlah lokal pada waktu tahun 1993 adalah 5 lokal lama dan 3 lokal baru. Bangunan ini dari tahun ke tahun bertambah dan di renovasi. Misalnya adanya penambahan lokal bertingkat pada tahun 2001 / 2002 dan renovasi gedung lama secara permanen pada tahun 2003 / 2004. Sebelum itu Madrasah Tsanawiyah Negeri Baraka juga

telah dilengkapi dengan Perpustakaan, Ruang Kepala Sekolah dan Tata Usaha serta Laboratorium.

B. Sejarah Dibentuknya Program Guru Kontrak

Dalam setiap kehidupan, termasuk kehidupan pendidikan pada lingkup sekolah selalu ingin memiliki hasil (output) yang lebih baik dari pada sebelumnya. Hal ini diyakini bahwa dengan output yang lebih baik akan membawa ke arah pilihan-pilihan yang lebih baik pula. Sekolah yang mutu tamatannya lebih tinggi dari pada sekolah-sekolah lainnya akan memiliki lebih banyak pilihan untuk melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi atau untuk memilih jenis pekerjaan yang lebih menjanjikan. Misalnya, sekolah yang nilai UAN-nya (Ujian Akhir Negeri) lebih tinggi daripada sekolah lainnya, maka tamatannya juga akan memiliki lebih banyak pilihan untuk melanjutkan ke pendidikan di atasnya yang mutunya lebih tinggi.

Untuk mencapai output sekolah yang bermutu tinggi, tentu saja diperlukan upaya-upaya yang harus dilakukan sekolah, upaya-upaya nyata yang dimaksud lazimnya dilakukan melalui perubahan. Mengingat berpikir system digunakan sebagai basis perubahan, maka untuk mengubah output sekolah perlu dilakukan perubahan proses dan untuk mengubah proses diperlukan perubahan input. Dalam prakteknya perubahan yang dimaksud sering disebut perbaikan, pengembangan, dan pembaharuan. Apapun

namanya perubahan yang dilakukan harus selalu membuahkan hasil berupa peningkatan prestasi siswa baik akademik maupun non akademik.

Hai ini merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh sekolah khususnya pada jenjang pendidikan dasar dan menengah yang dirasakan masih rendah kualitasnya. Sedangkan kewajiban pemerintah adalah memberdayakan dan memfasilitasi sekolah agar memiliki kemampuan untuk melakukan upaya perubahan menuju peningkatan mutu pendidikan juga masih harus menjadi perhatian pemerintah, mengingat masih banyaknya persentase anak-anak usia sekolah dalam berbagai jenjang pendidikan (TK sampai dengan SMA/SMK, termasuk SLB) yang belum mendapatkan kesempatan memperoleh pendidikan.

Walaupun di kota-kota besar menunjukkan peningkatan mutu dan pemerataan pendidikan yang cukup menggembirakan, namun bagi daerah-daerah yang bukan perkotaan persoalan mutu dan pemerataan pendidikan masih sangat memprihatinkan. Selain kurangnya sarana-prasarana pendidikan bagi sekolah, lemahnya manajemen sekolah, kurangnya buku dan alat pembelajaran lainnya, rendahnya kesadaran dan daya dukung masyarakat terhadap pendidikan, kekurangan kemampuan orang tua membiayai anaknya sekolah, ternyata guru juga menjadi kendala bagi upaya peningkatan mutu dan pemerataan pendidikan. Berbagai permasalahan tentang guru ini mencakup antara lain kualifikasi yang tidak memadai, latar pendidikan yang tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan,

kurangnya jumlah tenaga guru, sampai kepada permasalahan masih dirasakan rendahnya kesejahteraan guru.

Kurangnya jumlah tenaga guru tersebut, dapat dilihat dari masih banyaknya sekolah-sekolah negeri maupun swasta yang belum memiliki guru tetap. Sekolah-sekolah tersebut masih mengangkat guru-guru tidak tetap atau kontrak yang relatif rendah sesuai dengan kekuatan keuangan sekolah.

Mereka hanya datang ke sekolah untuk melaksanakan tugas jam mengajar yang telah ditentukan, sehingga kontribusinya terhadap proses pembelajaran siswa dirasakan belum optimal. Tabel berikut ini menunjukkan data guru tidak tetap pada sekolah-sekolah negeri maupun swasta dalam jenjang pendidikan tertentu.

Tabel 1 : Data GTT Sekolah Negeri dan Swasta

No	Satuan Pendidikan	GTT pada Sekolah Negeri	GTT pada Sekolah Swasta	Jumlah
1	TK	306	49.077	49.383
2	SD	45.765	36.594	82.359
3	SLB	72	1.736	1.808
4	SMP	53.146	74.011	127.157
5	SMA	24.459	59.878	84.337
6	SMK	9.008	73.851	82.859
Jumlah		132.756	295.147	427.903

(Sumber: Data Dittendik, Ditjen Dikdasmen, Depdiknas 2009)

Berangkat dari fakta tersebut, maka permasalahan kekurangan tenaga guru harus menjadi perhatian khusus yang harus dicarikan solusinya baik oleh pemerintah Pusat maupun Daerah. Walaupun disadari benar bahwa dengan diberlakukannya Undang-undang No. 32 Tahun 2004 telah memberikan peluang kepada daerah otonom yaitu tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota untuk menerima wewenang dalam upaya meugembangkan potensi dan kemampuan daerah yang mencakup antara lain pendidikan dan kebudayaan, maka penambahan dan pengadaan tenaga guru menjadi tanggung jawab daerah.

Namun mengingat bahwa pemberlakuan Otonomi Daerah masih dalam masa transisi dan kemampuan daerah untuk menyediakan pendanaan bagi pengadaan guru dirasakan masih belum memadai, maka melaim kerjasama dengan pemerintah daerah baik tingkat Provinsi maupun pemerintah pusat melaksanakan pengadaan Guru Kontra untuk mengajar di sekolah-sekolah yang membutuhkannya pada Kabupaten/kota tertentu.

Oleh karena itu, mulai tahun 2003 pemerintah pusat melalui Departemen Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah telah melaksanakan pengadaan Guru Kontrak melalui suatu sistem seleksi yang berorientasi pada standar kompetensi guru dan dilaksanakan secara terpadu melalui kerjasama pemerintah pusat dalam hal ini Departemen Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar

dan Menengah, Provinsi dan Kabupaten/Kota. Guru Kontrak tersebut ditugaskan untuk mengajar pada berbagai jenjang pendidikan dari TK sampai dengan SMA/SMK, termasuk SLB, baik negeri maupun swasta. Berdasarkan masukan dari daerah-daerah terutama dari Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota mengenai kebermanfaatan pelaksanaan Guru Bantu/Kontrak tahun 2003 dalam menunjang proses belajar mengajar yang kondusif, efektif dan efisien, maka pelaksanaan program Guru Kontrak harapannya akan dilanjutkan sampai kebutuhan akan guru dapat terpenuhi terutama bagi daerah terpencil.

B. Sifat Program Guru Kontrak

Program Guru Kontrak ini bersifat sementara dan tidak mengikat yang ditujukan untuk membantu sekolah dalam memenuhi kebutuhan akan tenaga guru di suatu Kabupaten/Kota atau Provinsi tertentu melalui sistem seleksi yang telah ditetapkan. Bersifat sementara dimaksudkan bahwa pengadaan Guru Kontrak akan dilaksanakan untuk sementara waktu (tidak terusmenerus) sesuai dengan anggaran yang tersedia dan akan disalurkan melalui proyek pusat bekerjasama dengan proyek daerah. Bagi sekolah yang berminat untuk memperoleh bantuan diharapkan dapat memaharai dan mengikuti prosedur yang ditetapkan dan harus diusulkan secara serentak oleh Kabupaten/Kota masing-masing sesuai dengan kuota yang telah ditetapkan.

Dalam hal ini, sekolah harus mengajukan permohonan sesuai dengan kebutuhannya akan tenaga pengajar yang diusulkan kepada dinas setempat untuk diklarifikasi. Berdasarkan hasil klarifikasi tersebut, dinas pendidikan mengusulkan kepada panitia pengelola pendidikan di Kabupaten/Kota untuk kemudian dilanjutkan ke Panitia Pusat (Nasional) melalui Panitia Provinsi.

Sedangkan bersifat tidak mengikat dimaksudkan adalah tidak ada ikatan bagi pemerintah untuk mengangkat Guru kontrak tersebut menjadi Pegawai Negeri Sipil yang akan dipekerjakan di sekolah-sekolah di dalam maupun di luar Kabupaten/Kota tempat mereka bertugas pada saat menjadi Guru Bantu. Kontrak kerja merupakan ikatan sementara yang berlaku sesuai dengan lamanya kontrak kerja yang ditandatangani oleh Guru kontrak dalam melaksanakan tugasnya sesuai ketentuan-ketentuan yang berlaku dan disepakati bersama.

C. Tujuan

Program Guru Kontrak ini bertujuan untuk menanggulangi kekurangan jumlah guru dari jenjang pendidikan TK, SD, SLB, SMP, SMA/MTs, dan SMK baik negeri maupun swasta, untuk melaksanakan proses belajar mengajar yang kondusif, efektif dan efisien dalam rangka mendukung peningkatan mutu danpeinefataan pendidikan.

D. Hasil yang Diharapkan

Terekrutnya Guru Kontrak yang sesuai dengan kebutuhan sekolah untuk melaksanakan proses belajar mengajar yang kondusif, efektif, dan efisien dalam mendukung peningkatan mutu dan pemerataan pendidikan.

E. Manfaat

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan Program Guru Kontrak, adalah:

1. Dicapainya Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) yang kondusif, efektif, dan efisien.
2. Meningkatkan kualitas/mutu pendidikan secara nasional.
3. Terhindarkannya kesenjangan mutu pendidikan antar daerah.
4. Adanya pemerataan kesempatan anak usia sekolah memperoleh pendidikan yang layak secara nasional.

F. Sasaran

Sasaran Program Guru Kontrak adalah guru di sekolah mulai jenjang TK sampai dengan SMA/SMK. Sasaran program Guru Kontrak adalah Guru Tidak Tetap (yang saat ini mengajar, baik di sekolah negeri maupun sekolah swasta) dan lulusan Perguruan Tinggi yang memenuhi kriteria yang ditentukan.

Guru Kontrak ini akan ditugaskan untuk mengajar di sekolah mulai jenjang pendidikan TK sampai dengan SMA/SMK, baik sebagai guru kelas atau guru bidang studi sesuai dengan jenjang pendidikannya, sebagai berikut:

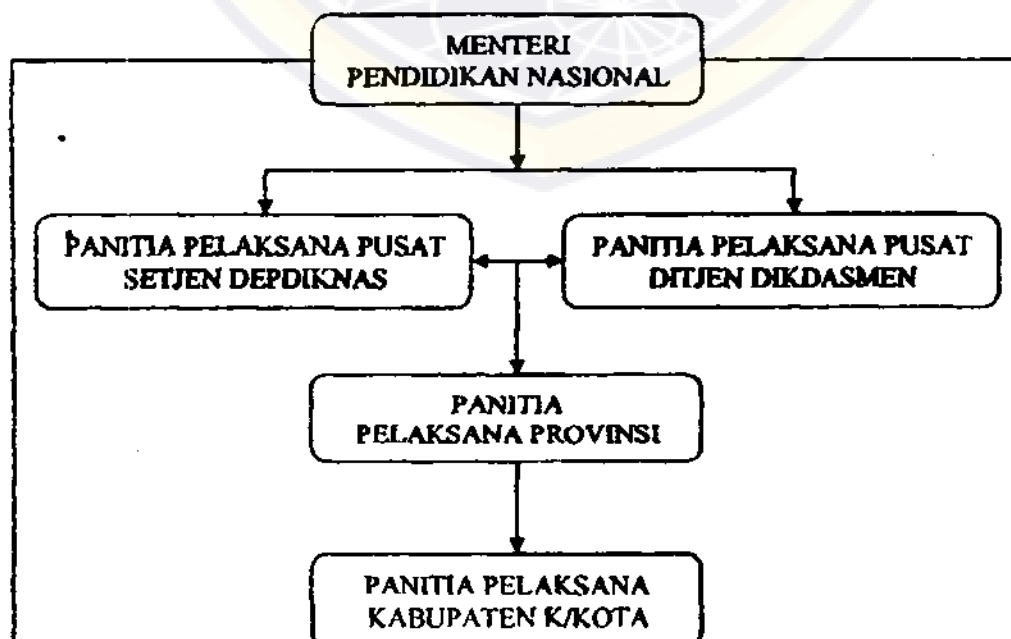
- a. Guru Kelas pada TK, SD, dan SDLB.

- b. Guru Mata Pelajaran pada SD, SDLB, SMP, SMA, SMK dan SMPLB.
- c. Guru praktek pada SMK, dan
- d. Guru Bimbingan dan Konseling pada SMP, SMA, SMK dan SLB.

Sementara itu, kuota pengadaan Guru Kontrak tersebut dimungkinkan bervariasi dari tahun-ketahun dan ditetapkan berdasarkan kondisi nyata kebutuhan guru di sekolah dan anggaran pendidikan yang tersedia.

G. Struktur Organisasi Pengelolaan Guru Kontrak

Bekerja sama dengan Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota. Pelaksanaan pengelolaan teknis dilakukan oleh panitia yang telah ditunjuk oleh Pemerintah Pusat, Propinsi maupun Kabupaten/Kota yang disebut Panitia Pengadaan Guru Kontrak. Sesuai dengan tingkatannya, pengelola Program Guru Kontrak berkedudukan di Pusat, Provinsi dan Kabupaten/Kota. Secara keseluruhan, panitia dipimpin oleh Menteri Pendidikan Nasional. Struktur keorganisasian pengelola Program Guru Bantu/Kontrak, secara umum digambarkan sebagai berikut:



G.1. Panitia Pengadaan Guru Kontrak Tingkat Pusat

Panitia pengadaan Guru Kontrak Tingkat Pusat, yang selanjutnya disebut Panitia Pusat, berkedudukan di Jakarta. Panitia Pusat dibentuk dengan surat keputusan Menteri Pendidikan Nasional, yang terdiri atas dua unit utama Sekretariat Jenderal Depdiknas dan Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah.

Panitia Pusat terdiri atas Pembina, Panitia Pengarah, dan Panitia Pelaksana:

- a. Pembina adalah Menteri Pendidikan Nasional
- b. Panitia Pengarah beranggotakan sebagai berikut :
 - 1) Sekretaris Jenderal Departemen Pendidikan Nasional, sebagai Ketua;
 - 2) Sekretaris Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah sebagai Sekretaris, merangkap anggota;
 - 3) Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, sebagai anggota;
 - 4) Kepala Badan Kepegawaian Negara, sebagai anggota;
 - 5) Deputi Sumberdaya Manusia pada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara, sebagai anggota.

Panitia Pengarah mempunyai tugas pokok menetapkan kebijakan strategis pengadaan Guru Kontrak.

c. Panitia Pelaksana beranggotakan sebagai berikut:

- 1) Kepala Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Departemen Pendidikan Nasional, sebagai Ketua I;
- 2) Direktur Tenaga Kependidikan Ditjen. Pendidikan Dasar dan Menengah, sebagai Ketua II;
- 3) Kepala Bagian Perencanaan dan Pengadaan, Biro Kepegawaian Departemen Pendidikan Nasional, sebagai Sekretaris I membantu tugas-tugas Ketua I;
- 4) Kepala Snbdiit Program dan Kerjasama Antar Lembaga Direktorat Tenaga Kependidikan Ditjen. Pendidikan Dasar dan Menengah, sebagai Sekretaris II menibantu tugas-tugas Ketua II;
- 5) Kepala Pusat Penilaian Pendidikan Balitbag Departemen Pendidikan Nasional, sebagai anggota;
- 6) Kepala Bagian Mutasi Guru dan Kepala Bagian Tata Usaha, Biro Kepegawaian, sebagai anggota;
- 7) Kepala Subdirektorat di lingkungan Tenaga Kependidikan Ditjen Dikdasieueu, sebagai anggota;
- 8) Kepala Bagian Kepegawaian Secretariat Ditjen Dikdasmen, sebagai anggota;

Ketua I bertanggung jawab di bidang :

1. Menyusun pedoman seleksi pengadaan Guru Kontrak;
2. Menyusun pedoman tes dan perangkat seleksi Guru Kontrak;
3. Menyiapkan desain dan system komputerisasi biodata calon peserta;
4. Mendistribusikan biodata calon peserta Guru Kontrak;
5. Menyusun kisi-kisi soal seleksi;
6. Menyusun naskah soal seleksi;
7. Mendistribusikan naskah soal dan perangkat seleksi Guru Kontrak;
8. Melakukan pemeriksaan dan analisis hasil seleksi;
9. Menilai hasil seleksi pengadaan Guru Kontrak;
10. Menetapkan hasil seleksi pengadaan Guru Kontrak;
11. Mengumumkan hasil seleksi;
12. Menyusun laporan hasil seleksi dan melaporkan kepada Panitia Pengarah;
13. Melakukan pemantauan dan pelaksanaan seleksi Guru Kontrak.

Setelah proses seleksi selesai dan dilakukan penetapan Guru Kontrak di masing-masing daerah, maka tugas Ketua I menjadi selesai, dan selanjutnya pengelolaan Guru Kontrak menjadi tanggung jawab Ketua II. Kedudukan Sekretariat I berada di Biro Kepegawaian. Secretariat Jenderal, Departemen Pendidikan Nasional.

Ketua II bertanggung jawab di bidang :

1. Merencanakan kebutuhan dan anggaran Guru Kontrak yang diperlukan;

2. Menyusun kuota dan kualifikasi Guru Kontrak tingkat Kabupaten/Kota tingkat Propinsi untuk SLB;
3. Menyusun pedoman penyelenggaraan dan perjanjian program Guru Kontrak;
4. Mempersiapkan perjanjian program Guru Kontrak antara Ditjen Dikdasmen Depdiknas dengan pemerintah daerah (Gubernur, Bupati, dan Walikota);
5. Melakukan sosialisasi pengadaan Guru Kontrak;
6. Mendistribusikan honorarium Guru Kontrak bekerjasama dengan Gubernur/Walikota;
7. Menyusun pedoman pemantauan dan penilaian pelaksanaan program Guru Kontrak.
8. Melaksanakan pemantauan dan penilaian kinerja Guru Kontrak;
9. Melaksanakan pembinaan terhadap Guru Kontrak bekerjasama dengan Pemerintah daerah setempat.

Kedudukan Sekretariat II berada di Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Pendidikan dasar dan Menengah.

G.2. Panitia Pengadaan Guru Kontrak Tingkat Provinsi

Panitia pengadaan Guru Kontrak Tingkat Provinsi, yang selanjutnya disebut Panitia Provinsi berkedudukan di masing-masing ibu kota-Prpvinsi. Panitia Provinsi dibentuk dengan Surat Keputusan Gubernur.

Susunan Panitia Provinsi sebagai berikut:

- a. Asistenu Gubernur yang membawahi bidang pendidikan, sebagai Ketua.
- b. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi, sebagai Sekretaris I.
- c. Kepala Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP), sebagai sekretaris II.
- d. Empat anggota dari pejabat yang relevan dari Dinas Pendidikan Provinsi.

Tugas Panitia Propinsi, sebagai berikut:

- 1) Mensosialisasikan program Guru Kontrak kepada Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota;
- 2) Melaksanakan penyelenggaraan seleksi untuk Guru Kontrak pada Sekolah Luar Biasa;
- 3) Mengkoordinasikan penyelenggaraan seleksi Guru Kontrak tingkat Kabupaten/Kota.
- 4) Mengidentifikasi dan menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan program Guru Kontrak pada tingkat Kabupaten/Kota.
- 5) Mendistribusikan dana Guru Kontrak yang dilaksanakan oleh Proyek Daerah yang berada di LPMP di masing-masing Propinsi bekerjasama dengan Mitra Kerja Pembayar.
- 6) Menyiapkan Surat Perjanjian Kerja Guru Kontrak Sekolah Luar Biasa, untuk selanjutnya ditandatangani oleh Dinas Pendidikan Provinsi atas nama Gubernur,

- 7) Mengangkat, menetapkan, meneuipatkan dan menugaskan Guru Kontrak Sekolah Luar Biasa ke masing-masing Sekolah sesuai dengan hasil pengumuman;
- 8) Memantau pelaksanaan program Guru Kontrak di masing-masing Kabupaten/Kota;
- 9) Melaporkan pelaksanaan program Guru Kontrak kepada Panitia Pusat Kedudukan sekretariat panitia Provinsi derada di lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) di Provinsi seluruh Indonesia.

Dalain melaksanakaii tugas sehari-hari, Panitia Provinsi dibantu oleh Tim Sekretariat. Kedudukan sekretariat panitia Provinsi di Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) di masing-masing Provinsi.

Jumlah keanggotaan Sekretariat disesuaikan dengan jumlah Kabupaten/Kota yang terdapat di Provinsi tersebut. Ketentuan yang digunakan adalah :

- a. Bagi Provinsi yang memiliki 3 sampai dengan 10 Kabupaten/Kota, anggota tim Sekretariat sebanyak 5 orang dan salah seorang anggota adalah tenaga professional di bidang komputer yang telah pernah dilatih oleh Dit. Tendik khususnya dalam bidang pendataan.
- b. Bagi Provinsi yang memiliki 11 sampai dengan 20 Kabupaten/Kota, anggota tim sekretariat sebanyak 10 orang dan salah seorang dilatih oleh Dit. Tendik khususnya dalam bidang pendataan.

c. Bagi Provinsi yang memiliki 21 atau lebih Kabupaten/Kota, anggota tim Sekretariat sebanyak 15 orang dan salah seorang anggota adalah tenaga profesional di bidang komputer yang telah pernah dilatih oleh Dit. Tendik khususnya dalam bidang pendataan.

G.3. Panitia Pengadaan Guru Kontrak Tingkat Kabupaten/Kota

Panitia Pengadaan Guru Kontrak Tingkat Kabupaten/Kota, yang selanjutnya disebut sebagai Panitia Kabupaten/Kota, berkedudukan di masing-masing kota Kabupaten/Kota. Panitia Kabupaten/Kota dibentuk dengan Surat Keputusan Bupati/Walikota masing-masing Kabupaten/Kota.

Susunan Panitia Kabupaten/Kota:

1. Asisten Bupati/Walikota yang membawahi bidang pendidikan sebagai Ketua.
2. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota sebagai Sekretaris.
3. Dua orang anggota yang ditunjuk oleh Bupati/Kota.

Tugas Panitia Kabupaten/Kota sebagai berikut:

1. Mensosialisasikan program pengadaan Guru Kontrak kepada Sekolah;
2. Mengusulkan kebutuhan Guru Kontrak kepada panitia pusat melalui panitia Provinsi;
3. Menerima kuota Guru Kontrak dari panitia pusat melalui panitia Provinsi;
4. Mengusulkan kualifikasi formasi Guru Kontrak berdasarkan kuota yang telah ditetapkan;
5. Melaksanakan penyelenggaraan seleksi pengadaan Guru Kontrak;

6. Melaporkan hasil seleksi kepada panitia pusat melalui panitia Provinsi;
7. Menerima dan mengumumkan hasil seleksi kepada peserta dari panitia pusat;
8. Memeriksa kelengkapan bahan pengangkatan Guru Kontrak bagi peserta yang dinyatakan lulus seleksi;
9. Menyiapkan Surat Perjanjian Kerja Guru Kontrak berdasarkan pengumuman hasil seleksi dari Panitia Pusat;

Menyiapkan Surat Perjanjian Kerja Guru Bantu/Kontrak, untuk selanjutnya ditandatangani oleh Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota atas nama Bupati/Walikota.

1. Menetapkan, menempai, mengangkat dan menugaskan Guru Kontrak masing-masing sekolah sesuai dengan hasil pengumuman;
2. Membuat laporan hasil pengangkatan pengadaan Guru Kontrak di masing-masing Kabupaten/Kota kepada Bupati/Walikota untuk selanjutnya Bupati/walikota melaporkan kepada Menteri Pendidikan Nasional melalui Ketua I yang berkaitan dengan penyetenggaraan seleksi Guru Kontrak melalui Ketua II yang berkaitan dengan perencanaan dan penyelenggaraan perjanjian, sosialisasi, honorarium dan penilaian yang tembusannya disampaikan kepada Panitia Provinsi (Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan) untuk dimintakan pembayaran honorarium;

3. Melakukan pemantauan, penilaian, pembinaan terhadap Guru Kontrak di sekolah berdasarkan pedoman yang ditetapkan.

Kedudukan sekretariat panitia Kabupaten/Kota berada di Kantor Dinas pendidikan Kabupaten/Kota.

Dalam melaksanakan tugas sehari-hari, Panitia Kabupaten/Kota dibantu oleh Tim Sekretariat. Kedudukan sekretariat panitia Kabupaten/Kota berada di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota.

Jumlah keanggotaan tim Sekretariat disesuaikan dengan jumlah kecamatan yang terdapat di Kabupaten/Kota tersebut. Ketentuan yang digunakan adalah :

1. Bagi Kabupaten/Kota yang memiliki sampai dengan 10 kecamatan, anggota tim -Sekretariat sebanyak 5 orang dan salah seorang anggota adalah tenaga professional di bidang komputer yang telah pema dilatih oleh Dik. Tendik khususnya dalam bidang pendataan,
2. Bagi Kabupaten/Kota yang memiiki 11 sampai dengan 20 kecamatan, anggota tim Sekretariat sebanyak 10 orang dan salah seorang anggota adalah tenaga professional di bidang komputer yang telah pemah dilatih oleh Dit. Tendik khususnya dalam bidang pendataan.
3. Bagi Kabupaten/Kota yang memiliki 21 atau lebih kecamatan, anggota tim Sekretariat sebanyak 15 orang dan salah seorang

adalah tenaga profesional di bidang komputer yang telah pernah dilatih oleh Dit.Tendik khususnya dalam bidang pendataan.

H. Mekanisme Pengelolaan Program

Mekanisme Pengelolaan Program Guru Kontrak meliputi kegiatan, sebagai berikut:

a. Sosialisasi program baik di tingkat pusat, Provinsi dan Kabupaten/Kota perlu dilakukan, sehingga Program Guru Kontrak akan berhasil dengan baik sesuai dengan tujuannya. Ruang lingkup dan sasaran sosialisasi disesuaikan dengan tingkat pengelolaan atau panitia Guru Kontrak yaitu:

1. Sosialisasi untuk pengelolaan Guru Kontrak tingkat Provinsi dilaksanakan oleh Panitia Pusat.
2. Sosialisasi untuk pengelolaan Guru Kontrak tingkat Kabupaten/Kota dilaksanakan oleh Panitia Provinsi.
3. Sosialisasi untuk sekolah dan masyarakat ditingkat Kabupaten/Kota.

b. Penetapan Kuota Guru Kontrak

Penetapan kuota Guru Kontrak diawali dengan penetapan Kuota Pusat yang kemudian dirinci menjadi Penetapan Kuota Provinsi, selanjutnya Kuota Provinsi didistribusikan dalam bentuk Kuota Kabupaten/Kota.

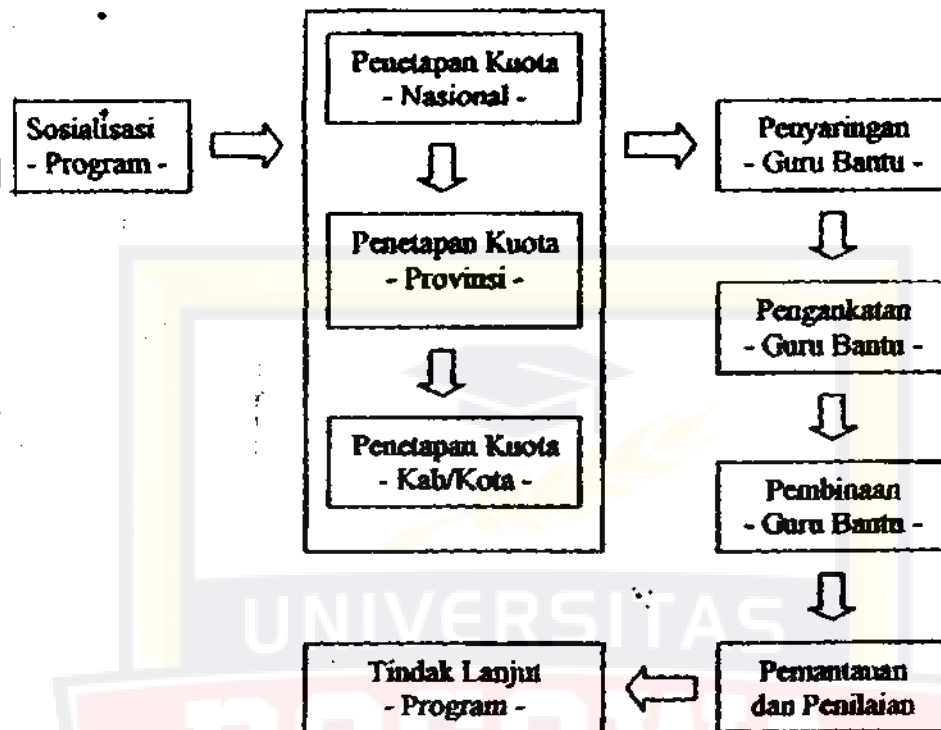
c. Penyaringan Guru Kontrak

Penyaringan Guru Kontrak dilaksanakan melalui seleksi secara nasional. Seleksi diawali dengan pendaftaran calon Guru Kontrak melalui Dinas Pendidikan Provinsi untuk calon Guru Kontrak pada SLB dan melalui Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota untuk calon Guru Kontrak pada TK, SD, SMP, SMA, dan SMK.

d. Penetapan, Pengangkatan, dan Penempatan Guru Kontrak dilaksanakan berdasarkan hasil seleksi. Penetapan, pengangkatan, dan Penempatan Guru Kontrak dilaksanakan oleh Gubernur untuk Guru Kontrak pada SLB dan Bupati/Walikota untuk TK, SD, SMP, dan SMK Pengangkatan Guru Kontrak mencakup pula penugasan yang dilaksanakan melalui Surat Perjanjian Kerja.

e. Pembinaan Guru Bantu

Pembinaan dimaksud untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme Guru Kontrak sehingga kinerja mereka terus meningkat.



Gambar 2: Mekanisme Pengelolaan Program Guru Bantu

I. Pengelolaan Dana

1. Pengetota Dana

Pengelolaan Program Guru kontrak termasuk pemberian honorarium difasilitasi melalui Proyek Pusat yang berkedudukan di Direktorat Tenaga Kependidikan, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah sebagai koordinator proyek-proyek daerah. Proyek Daerah adalah Proyek Peningkatan Mutu Guru di empat (7) Propinsi (Banten, Bangka Belitung, Gorontalo, Sulawesi Barat, Kepulauan Riau, Papua Barat, dan Maluku Utara) dan Bagian Proyek Peningkatan Mutu Guru di dua puluh enam (26) propinsi

lainnya yang berkedudukan di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) di masing-masing Propinsi.

Proyek Pusat bertanggung jawab untuk merencanakan dan menyalurkan anggaran ke proyek-proyek daerah sesuai dengan kuota Guru Kontrak yang telah ditetapkan. Sementara itu, proyek daerah memiliki wewenang dan tanggung jawab mengelola dana Guru Kontrak untuk disalurkan ke Guru Kontrak di masing-masing wilayahnya. Untuk memperlancar pelaksanaan pembayaran honorarium Guru kontrak, Proyek Daerah menjalin kerjasama dengan Mitra Kerja Pelaksana Distribusi. Kerja sama ini didukung dengan suara dokumen Perjanjian Kerja. Mitra Kerja Pelaksana Distribusi berfungsi sebagai Koordinator Pembayar dan membayarkan Honorarium Guru kontrak ini melalui unit kerjanya di masing-masing Kabupaten/Kota yang disebut Kantor Pembayar.

1.2. Mekanisme Pendistribusian Dana

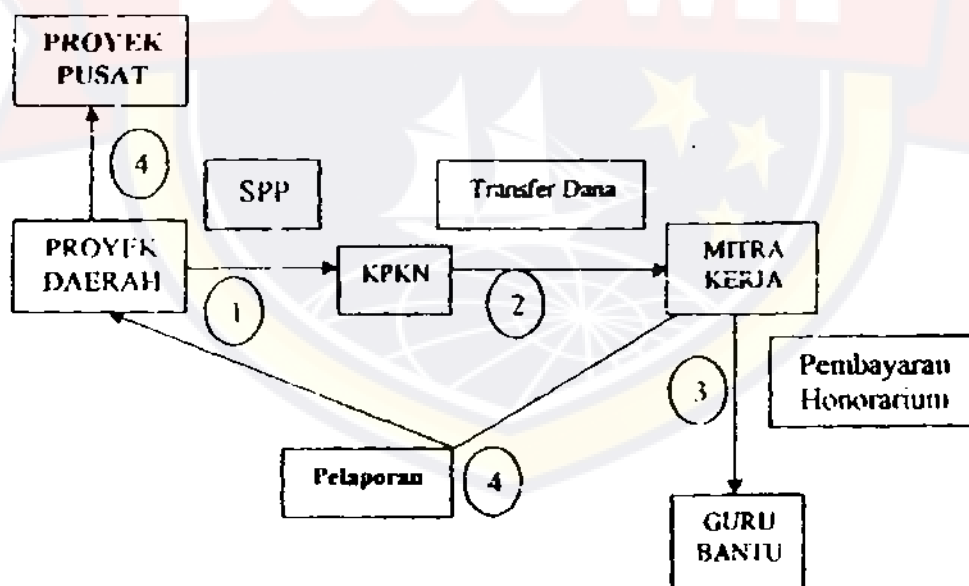
Pendistribusian honorarium Guru Kontrak dilaksanakan setiap bulan dengan mekanisme sebagai berikut:

- a. Proyek Daerah menerbitkan SPP untuk disampaikan kepada KPKN setempat guna membayar honorarium Guru Kontrak per Kabupaten/Kota di masing-masing wilayahnya dan atas dasar jumlah Guru Kontrak yang ditetapkan.
- b. Atas dasar SPP ini, KPKN mencairkan honorarium Guru Kontrak tersebut untuk selanjutnya ditranferkan ke rekening Mitra Kerja Pelaksana Distribusi.

c. Mitra Kerja Pelaksana Distribusi yang menerima dana Guru Bantu ini segera mengirimkan dana tersebut ke Kantor Pembayar yang ada di masing-masing Kabupaten/Kota.



- d. Kantor Pembayar melaksanakan Pembayaran secara langsung ke masing-masing Guru kontrak selambat-lambatnya lima hari setelah akhir bulan.
- e. Kantor Pembayar melaksanakan pembayaran honorarium Guru Kontrak mengacu pada daftar nama Guru Kontrak berupa "Surat Keputusan tentang penetapan penerima honorarium Guru Kontrak", per jenjang sekolah yang diterima dari Proyek Daerah yang diwakili oleh Panitia kabupaten/Kota.
- f. Surat Keputusan tentang penetapan penerima honorarium Guru Kontrak ini sudah harus diterima oleh Kantor Pembayar dari koordinatonya paling lambat akhir bulan masa kerja Guru Bantu. Gambar berikut ini memperlihatkan pola pendistribusian dana Program Guru Banru/Kontrak.



Gambar 3 : Mekanisme Pembayaran Honorarium Guru Bantu

Penjelasan Gambar:

1. Penerbitan SPP oleh Proyek Daerah untuk disampaikan ke KPKN.
2. Pencairan dana oleh KPKN dan transfer ke rekening Mitra Kerja Distribusi.
3. Mitra Kerja Pelaksana Distribusi membayar honorarium Guru Kontrak per bulan.
4. Mitra Kerja Pelaksana Distribusi membuat laporan realisasi Pembayaran Honorarium tiap awal bulan berikutnya ke Proyek Daerah dan untuk selanjutnya laporan tersebut diteruskan ke Proyek Pusat.

1.3. Pelaporan Dana

Pelaksanaan pelaporan pendistribusian dan Program Guru Kontrak dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Pelaporan pembayaran honorarium Guru Kontrak oleh Mitra Kerja Pelaksana Distribusi sebagai Koordinator Pembayar ke Proyek Daerah dilaksanakan setiap awal bulan berikutnya.
- b. Berdasarkan laporan tersebut, paling lambat akhir minggu kedua, Proyek Daerah melalui IPMP di Propinsi membuat laporan untuk disampaikan ke Panitia Pusat (Direktorat Tenaga Kependidikan melalui Bagian Proyek Peningkatan Mutu Guru Jakarta dengan alamat Komp. Ditjen Dikdasmen, Jalan R.S. Fatmawati, Cipete Jakarta Selatan ((12410). Laporan dari Proyek Daerah akan dikompilasikan mejadi laporan secara nasional untuk selanjutnya diaporkan kepada institusi terkait.

J. Pembinaan Guru Bantu/Kontrak

J. 1. Alur Pembinaan Guru Bantu/Kontrak

Guru Kontrak yang telah diangkat dan bertugas di sekolah perlu dibina secara terus menerus agar kinerjanya dapat ditingkatkan, sehingga kualitas kegiatan belajar mengajar dapat terselenggara sebagaimana mestinya. Mekanisme pembinaan Guru Kontrak saling terkait mulai dari tingkat sekolah hingga tingkat pusat. Pembinaan diawali melalui pemantauan, terutama menyangkut hak dan kewajiban Guru Kontrak dan Kepala Sekolah.

Dalam rangka pembinaan Guru Kontrak, Ditjen Dikdasmen melakukan koordinasi dengan:

1. Melalui koordinasi Ditjen Dikdasmen (dalam hal ini Direktorat Tenaga Kependidikan di Pusat dan LPMP di provinsi) dengan Dinas Pendidikan Provinsi dan Dinas Pendidikan Kab/Kota melakukan pembinaan terhadap Guru Kontrak SLB di Provinsi dan Guru Kontrak TK, SD, SLTP, SMU, dan SMK di Kabupateu/Kota.
2. Melalui pemberdayaan Kepala Sekolah di masing-masing satuan pendidikan, Ditjen Dikdasmen (dalam hal ini Direktorat Tenaga Pendidikan di Pusat dan LPMP di provinsi), Dinas Pendidikan Provinsi dan *Dinas Pendidikan Kab/Kota* melakukan pembinaan profesional terhadap Guru kontrak yang diarahkan langsung kepada pelaksanaan proses belajar mengajar di kelas.

3. Pelayanan dan Penanganan Pengaduan Guru Kontrak SLB ke Dinas Pendidikan Provinsi dan Guru Kontrak TK, SD, SLTP, SMU, dan SMK ke Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, dan Dirjen Dikdasmen (dalam hal ini Direktorat Tenaga Kependidikan di Pusat dan LPMP di provinsi). Sebaliknya, tindak lanjut atas Pelayanan dan Penanganan Pengaduan Guru Kontrak langsung dari Ditjen Dikdasmen (dalam hal ini Direktorat Tenaga Kependidikan di Pusat) maupun melalui LPMP di provinsi, dan Dinas Pendidikan di provinsi maupun Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota. Termasuk didalamnya proses pembatalan pengangkatan dan atau penggantian Guru kontrak oleh Dinas Pendidikan Provinsi untuk Guru kontrak SLB dan Pendidikan Kab/Kota untuk Guru Kontrak TK, SD, SLTP, SMU dan SMK atas persetujuan Panitia Pusat melalui Ditjen Dikdasmen (dalam hal ini Direktorat Tenaga Kependidikan di Pusat).

Pembinaan Guru Kontrak mencakup tiga hal pokok, yaitu : pembinaan Kinerja Guru Kontrak, pelayanan dan pengaduan, dan pemberhentian/pembatalan Guru Kontrak.

J.1.1. Pembinaan Kinerja Guru Bantu/Kontrak

Mengacu pada kewajiban Guru Kontrak seperti yang tercantum pada Perjanjian Kerja, maka pembinaan kinerja Guru Kontrak berintikan pada pembinaan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) yang meliputi pembuatan persiapan mengajar dan proses pembelajaran. Pembinaan kinerja Guru Kontrak dilaksanakan oleh Kepala Sekolah, Dinas Pendidikan, dan LPMP

sebagai perwakilan Ditjen Dikdasmen. Dalam melaksanakan pembinaan Guru Kontrak, Dinas Pendidikan perlu berkoordinasi dengan LPMP. Kepala Sekolah membina Guru Kontrak sehari-hari yang mencakup pembuatan persiapan mengajar dan proses pembelajaran. Dinas Pendidikan dan LPMP melakukan pembinaan secara priodik yang lebih diutamakan pada pembuatan persiapan mengajar. Secara khusus, Dinas Pendidikan melakukan pembinaan Guru Kontrak sesuai dengan kewenangan masing-masing, yakni:

1. Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota melakukan pembinaan Guru Kontrak pada TK, SD, SMP, SMU dan SMK.
2. Dinas Pendidikan Provinsi melakukan pembinaan Guru Kontrak pada SLB. Dinas Pendidikan Provinsi diniungkinaka juga melakukan pembinaan Guru Kontrak pada TK, SD, SMP, SMU, dan SMK dengan terlebih dahulu berkoordinasi dengan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota.

J.1.2. Pelayanan dan Pengaduan

Selain pembinaan dalam rangka meningkatkan kinerja Guru Kontrak maka panitia Program Guru Bantu perlu mengidentifikasi hambatan dan penyimpangan atas pelaksanaan program Guru Kontrak. Hal ini dilaksanakan agar dapat melakukan pelayanan dan penanganan pengaduan yang mungkin terjadi. Pengaduan dapat disampaikan ke salah satu alamat berikut:

Program Guru Bantu Tingkat Pusat:

Direktorat Tenaga Kependidikan, Komplek Dikjen Dikdasmen

Jatan R.S. Fatmawati, Cipete

Jakarta Selatan 12410,

Telepon 021- 7568890, Fax. 021-7668491,7668890

Tingkat Provinsi:

Dinas Pendidikan Provinsi dan atau LPMP di masing-masing Provinsi.

Kabupaten/Kota:

Dinas Pendidikan Kabupaten /Kota masing-masing Kab/Kota.

J.13. Pemberhentian/Pembatatan Guru Bantu/Kontrak

Berakhirnya masa kerja dan pemberhentian Guru Kontrak dapat terjadi dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Masa kerja Guru Bauru/Kourrak berakhir, apabila:
 - a. selesai masa kerja perjanjian kerjanya;
 - b. meninggal dunia;
 - c. diberhentikan;
 - d. mengundurkan diri.
2. Guru Kontrak diberheutikau baik atas permintaan sendiri maupun tidak atas permintaan sendiri.
3. Guru Kontrak diberhentikan tidak atas permintaan sendiri apabila :
 - a. tidak sehat jasmani dan rohani;

- b. tidak menunjukkan kecakapan dalam melaksanakan tugas;
 - c. menjadi anggota atau pengurus partai politik;
 - d. dinyatakan hilang oleh kepolisian;
 - e. tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud;
 - f. menunjukkan sikap dan budi pekerti yang tidak baik yang dapat mengganggu lingkungan kerja;
 - g. pada waktu melamar sengaja memberikan keterangan atau bukti yang tidak benar,
 - h. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan yang tetap;
 - i. melakukan penyelewengan terhadap ideologi negara, Pancasila, Undang-undang Dasar 1945; atau terlibat dalam kegiatan yang menentang terhadap negara dan pemerintah.
4. Pemberhentian Guru Kontrak ditetapkan oleh Menteri dengan surat keputusan.
5. Menteri sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) memberikan kuasa kepada :
- a. Gubernur dan Kepala Dinas yang bertanggungjawab dalam bidang pendidikan di Provinsi untuk atas nama Menteri menandatangani surat keputusan pemberhentian bagi Guru Kontrak pada SLB;

- b. Bupati/Walikota dan Kepala Dinas yang bertanggungjawab dalam hal manandatangani surat keputusan pemberhentian bagi Guru Kontrak pada TK, SD, SMP, SMU dan SMK.

Seimentara itu, pembatalan pengangkatan Guru Kotrrak ditindaklanjuti dengan pembatalan Honorarium Guru Kontrak bersangkutan. Sehubungan dengan adanya pembatalan Guru Kontrak tersebut maka perlu dicarikan pengganti Guru kontrak dan dilaporkan ke Panitia Pusat melalui Panitia Provinsi. Pengangkatan Guru Kontrak pengganti dapat diambilkan dari peserta seleksi yang berada satu peringkat bawah selanjutnya.

J. 2. Hak dan Kewajiban Guru Kontrak

Guru kontrak yang ditugaskan di sekolah-sekolah sesuai dengan kontrak kerjanya memiliki hak dan kewajiban sebagai berikut:

a. Hak Guru Bantu/Kontrak:

1. Diangkat sebagai Guru Kontrak;
2. Menerima honorarium sebesar Rp. 460.000,- (empat ratus enam puluh ribu rupiah) per bulan, sedangkan untuk yang berkeluarga adalah 530.000,- (lima ratus tiga puluh ribu rupiah) tanpa dipotong pajak penghasilan (PPH ditanggung pemerintah);
3. Mengajukan cuti berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
4. Mendapat perlindungan hukmn dalam melaksauakan tugas.

b. Kewajibaji Guru Bantu/Kontrak :

1. Melaksanakan tugas mengajar, melatih, membimbing, dan unsur pendidikan lainnya kepada peserta didik sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
2. Melaksanakan tugas-tugas administrasi pendidikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
3. Mematuhi segala ketentuan yang berlaku di sekolah tempat tugas;
4. Memberikan laporan pelaksanaan tugas setiap semester dan setiap akhir tahun ajaran kepada Guru Kontrak
5. Menandatangani kembali SPK, apabila masa perjanjian kerja sebagai guru kontrak diperpanjang.

J.3. Hak dan Kewajiban Kepata Sekolah:

Bagi sekolah penerima Guru Kontrak memiliki hak dan tanggung-jawab yang dilimpahkan kepada Kepala Sekolah, sebagai berikut:

a. Hakkepala Sekolah:

1. Memberi tugas kepada Guru Kontrak untuk bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Memberikan teguran dan peringatan kepada Guru Kontrak apabila yang bersangkutan terbukti melakukan perbuatan yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku di sekolah.
3. Mengusulkan pemberhentian terhadap Guru Kontrak yang tidak mengikuti ketentuan yang berlaku di sekolah kepada pemerintah

Kabupaten/Kota/Provinsi diproses ke panitia pusat untuk mengusulkan pengantiannya sesuai ketentuan yang berlaku.

b. Kewajiban Kepala Sekolah:

1. Memberikan bimbingan dan pelayanan yang layak kepada Guru Kontrak sesuai dengan ketentuan.
2. Mengatur beban tugas mengajar dan tugas lainnya kepada Guru Kontrak sesuai dengan ketentuan.
3. Melakukan pembinaan karir Guru Kontrak tanpa ada perbedaan dengan guru lainnya.
4. Membuat penilaian pelaksanaan tugas (DP3) Guru Kontrak sesuai dengan ketentuan.
5. Memberikan laporan mengenai pelaksanaan tugas Guru kontrak kepada Panitia Pusat melalui Panitia Provinsi atau Panitia Kabupaten/Kota setempat

Catatan:

Khusus untuk Guru Kontrak yang berasal dari GTY di sekolah Swasta, diatur sebagai berikut:

- Yayasan dan atau sekolah asal Guru Kontrak, di mana yang bersangkutan berstatus sebagai GTY, tidak diperkenankan memotong honor mereka selaku GTY di sekolah swasta tersebut, meskipun telah mendapat honorarium sebagai Guru Kontrak apabila yang bersangkutan di tempatkan di sekolah asal.

- Yayasan melalui Kepala Sekolahnya tetap berhak dan berkewajiban dalam hal-hal sebagaimana di sebutkan pada poin C di atas.

K. Pemantauan dan Penilaian

Untuk menjamin keterlaksanaan program Guru Kontrak yang berkualitas sesuai dengan tujuan program Guru Kontrak maka perlu diadakan pemantauan dan penilaian secara periodik yang mencakup :

1. Pelaksanaan program Guru Kontrak, dan
2. Kinerja Guru Kontrak.

L. Pemantauan

Adapun pemantauan terhadap Guru Kontrak yaitu:

a. Pemantauan pada program Guru Kontrak bertujuan untuk :

1. Mengetahui pelaksanaan program Guru Bantu/Kontrak di Daerah. Kesesuaian pelaksanaan program dengan rancangan penyelenggaraan termasuk identifikasi hambatan yang telah teridentifikasi.
2. Mengetahui kinerja Guru Kontrak dalam mengelola kegiatan belajar mengajar. Komitmen dan kerajinan guru dalam persiapan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran yang dilakukan guru untuk masing-masing bidang *studi* sudah memenuhi kaidah-kaidah pembelajaran siswa.

3. Mengidentifikasi masalah yang timbul dan upaya pemecabannya.

b. Penilaian

Penilaian pada program GuruKontrak bertujuan untuk :

1. Mengetahui tingkat keberhasilan pelaksanaan program Guru Kontrak, dan
2. Mengetahuitingkat keberhasilan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar yang tercermin dari hasil belajar siswa.
3. Dampak pelaksanaan Guru Kontrak terhadap berbagai pemerataan kesempatan untuk memperoleh pendidikan bagi siswa usia sekolah.

c. Pemantauan dan Penilaian

Tim untuk kegiatan dan penilaian yang bersifat eksternal, ditunjuk dan ditetapkan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan. Mereka dimungkinkan terdiri dari berbagai unsur : staf Direktorat, pengawas, konsultan, instruktur pelatih, dan pakar (praktisi pendidikan), dan nara sumber lainnya yang selalu berpegang pada prinsip-prinsip; kejujuran, independent, profesionalisme, keadilan (demokrasi), kesetaraan, keterbukaan (transparan), keunggulan mutu, dan akuntabilitas. Sedangkan kegiatan pemantauan dan penilaian yang bersifat internal dapat dilakukan oleh Kepala Sekolah atau orang yang ditunjuk oleh Kepala Sekolah (misalnya Wakil Kepala Sekolah) dan juga dilaksanakan oleh Komite Sekolah.

d. Pelaksanaan Pemantauan dan Penilaian

Untuk pelaksanaan pemantauan dan penilaian yang bersifat eksternal maupun internal, perlu dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Pengembangan instrumen pemantauan dan penilaian sesuai dengan indikator yang dikembangkan dalam aspek-aspek yang dimonitoring dan dievaluasi.

b. Pelaksanaan pemantauan dan penilaian melalui penyebaran instrumen dan dimungkinkan dengan berbagai metode pengumpulan data (wawancara, observasi, maupun dokumentasi). Seyogyanya apabila dimungkinkan perlu juga diungkap data kualitatif untuk mendukung hasil analisis data kuantitatif.

c. Analisis data hasil pelaksanaan pemantauan dan penilaian kuantitatif maupun kualitatif.

d. Penyusunan laporan pemantauan dan penilaian dan didesiminasikan sesuai dengan isi laporan pemantauan dan penilaian.

e. Pertanggung Jawaban dan Pelaporan

Pertanggung jawaban dan laporan pengelolaan program secara teknis disarapakan oleh Panitia Pengadaan Guru Kontrak ke Pemerintah Pusat melalui Direktorat Tenaga Kependidikan dengan tembusan ke pemerintah daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota. Laporan tersebut mencakup :

- a. Laporan teknis dan substantif yang berkaitan dengan pelaksanaan program Guru Kontrak yang telah dilaksanakan serta hambatan-hambatan yang dialaminya, termasuk cara mengatasinya.
- b. Laporan keuangan yang berkaitan dengan penggunaan dana bagi pelaksanaan program Guru Kontrak sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagaimana diuraikan di atas. Laporan tersebut dilengkapi dengan lampiran tanda bukti pengeluaran.
- c. Laporan dampak pemberian program Guru Kontrak terhadap peningkatan mutu dan pemerataan pendidikan.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kinerja

Untuk sistematisnya penguraian hasil-hasil penelitian dan pembahasan penelitian ini, akan diuraikan mengenai kinerja guru kontrak dan faktor-faktor yang akan mempengaruhi kerja Guru Kontrak di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Baraka pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang, maka penjelasannya akan diuraikan dalam dua sub bagian besar yaitu kemampuan dan motivasi.

1. Kemampuan Guru Kontrak

Kemampuan Guru Kontrak merupakan suatu usaha melaksanakan sesuatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan baik berupa barang atau jasa yang merupakan kebutuhan lembaga pendidikan (sekolah) dan masyarakat. Kemampuan Guru Kontrak juga merupakan kualitas yang hakiki yang melekat pada diri seseorang.

Kemampuan Guru Kontrak lebih dicerminkan dari kesanggupan seseorang untuk menyelesaikan sesuatu pekerjaan yang memuaskan sehingga pihak lain dapat merasa puas. Selain itu pula untuk mengukur kemampuan kinerja Guru Kontrak dapat dilihat dari sejauh mana Guru Kontrak tersebut dapat menyelesaikan tugas pokoknya.

Demikian halnya Guru Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang dapat dilihat pada tingkat

pendidikan, keterampilan, pengalaman dan sikap perilaku. bidang kajian ilmu yang dikuasai oleh seorang Guru Kontrak yang dapat dijadikan standar penilaian.

Tabel 1

Pendapat guru tetap tentang kinerja Guru Kontrak dalam mengajar di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Baraka pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang.

NO	Pendapat Responden	Jumlah (Orang)	Presentase (10%)
1	Sangat Sesuai	11	57,14
2	Sesuai	9	42,86
	Jumlah	20	100,00

Dari tabel tersebut di atas, dapat diketahui bahwa pendapat kepala sekolah dan wakil kepala sekolah memberikan jawaban sangat mendukung sebanyak 11 orang (57,14%), karena responden berpendapat bahwa kemampuan persyaratan untuk menjadi Guru Kontrak Sekolah Madrasah Tsanawiyah (MTs) Kecamatan Baraka sudah kapabel. Sementara yang menjawab tidak terlalu membantu hanya 9 orang (42,86), karena responden ini berpendapat bahwa kemampuan Guru Kontrak bisa dibentuk setelah ada dalam lingkungan pendidikandan melalui pelatihan.

Sementara untuk melihat kemampuan yang dimiliki sebagai guru kontrak sesuai dengan tugas pokoknya sebagai pengajar yang dilaksanakan. Penelitian ini kemudian melihat tanggapan responden yang melihat

kesesuaian kemampuan dengan materi yang diajarkan. Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara dengan kepala sekolah MTs negeri Baraka berikut ini: "Guru Kontrak sangat penting untuk menyesuaikan materi yang diajarkan dengan kemampuan yang dimiliki. Jika hal ini tidak diperhatikan, maka sangat menghambat dalam memajukan kemampuan murid (hasil wawancara tanggal 10 Januari 2012).

Untuk mempertegas hal ini, maka akan diperlihatkan tabel hasil kuesioner di bawah ini :

Tabel 2

Pendapat Guru Tetap tentang kemampuan yang dimiliki Guru Kontrak di MTS Baraka tentang tugas pokok yang diajarkan sebagai Guru Kontrak.

NO	Pendapat Responden	Jumlah (Orang)	Presentase (10%)
1	Sangat Sesuai	11	57,14
2	Sesuai	9	42,86
	Jumlah	20	100,00

Berikut ini pendapat responden tentang kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas pokok. Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa kesesuaian kemampuan dengan materi pengajaran dari 11 (57,14), jawaban responden yang berpendapat sangat mendukung karena keterampilan dan pengalaman dianggap sangat mempengaruhi pola pikir seorang Guru Kontrak sehingga dapat diketahui keprofesionalannya dalam

melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dan yang berpendapat mendukung sebanyak 9 orang (42,86), bahwa kesesuaian bagi mereka dianggap tidak terlalu berpengaruh karena seseorang dapat saja mempelajarinya.

Hasil wawancara dengan informan diperoleh jawaban bahwa kesesuaian kemampuan dengan materi dianggap mendukung kelancaran dalam melaksanakan proses belajar mengajar karena dengan memiliki pengajar yang terampil dan berpengalaman maka waktu dapat dipergunakan secara efektif dan efisien.

Tabel 3

Pendapat responden guru tetap MTs Negeri Baraka tentang kemampuan yang dimiliki Guru Kontrak dalam melaksanakan tugas pokok sebagai Guru Kontrak.

NO	Pendapat Responden	Jumlah (Orang)	Presentase (10%)
1	Sangat Sesuai	10	50,00
2	Sesuai	10	50,00
	Jumlah	20	100,00

Sumber: Primer, Januari 2012

Dari tabel tersebut di atas, dapat diketahui bahwa kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan proses belajar mengajar sebagai Guru Kontrak dari 10 orang responden, yang memberikan jawaban sangat sesuai karena dilihat berdasarkan latar belakang pendidikan dan sertifikat-sertifikat yang diperoleh sebagai penghargaan karena telah mengikuti beberapa seminar

atau pelatihan yang berkaitan dengan bidang studi Guru Kontrak yang bersangkutan. Sedangkan yang memberi jawab sesuai sebanyak 10 orang karena dianggap bahwa Guru Kontrak bisa saja memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai tetapi belum tentu semuanya memiliki keterampilan dan pengalaman.

Hasil wawancara yang dilakukan terhadap wakasek bidang pendidikan Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baraka mengatakan bahwa :

“kemampuan Guru Kontrak sangat sesuai dengan tugas pokoknya sebagai pengajar yang ditempatkan sesuai dengan tingkat pendidikan serta bidang studi ilmunya yang telah melalui seleksi pengujian dalam tes penyaringan dalam perekrutan Guru Kontrak”. (wawancara pada Tanggal 10 Januari 2012)

Berikut pendapat responden tentang pendidikan formal Guru Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang yaitu sebagai berikut:

Tabel 4

Pendapat guru tetap tentang pendidikan formal Guru Kontrak di MTS Baraka dalam mendukung kinerja Guru Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baraka.

NO	Pendapat reponden	Frekuensi (f)	Presentase
1	Sangat Mendukung	18	90,00
2	Mendukung	2	10,00
	Jumlah	20	100,00

Sumber: Primer, Januari 2012

Dari tabel tersebut di atas, dapat diketahui bahwa pendidikan formal Guru Kontrak sangat mendukung kinerja kerjanya seperti dari pendapat responden sebanyak 18 orang (90,00%), karena responden berpendapat bahwa persyaratan untuk menjadi Guru Kontrak Sekolah Madrasah Tsanawiyah (MTs) harus memiliki latar belakang pendidikan S1 Jurusan kependidikan. Sementara orang yang memberi jawab mendukung 2 orang (10,00), karena responden ini berpendapat bahwa semua Guru Kontrak belum tentu semuanya berlatar pendidikan S1 dari jurusan kependidikan tetapi ada juga yang berasal dari Perguruan Tinggi lain dengan syarat harus mempunyai akta IV.

Hasil wawancara dengan informan diperoleh jawaban bahwa pendidikan formal dianggap sangat mendukung kinerja Guru Kontrak karena dengan pendidikan formal dapat diketahui seberapa besar kemampuan penguasaan materi yang dimiliki oleh seorang Guru Kontrak sehingga dapat merealisasikan ilmunya pada tingkat Sekolah Madrasah Tsanawiyah (MTs).

Tabel 5

Tingkat pendidikan formal Guru Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang

No	Tingkat pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Strata Satu (SI) Kependidikan	6	90,00
2	Strata Satu (SI) Non Pendidikan	1	10,00
	Jumlah	7	100,00

Sumber: Primer, Januari 2012

Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa untuk memenuhi syarat sebagai Guru Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) sebagaimana yang disebutkan dalam buku Pedoman Umum Program Guru Kontrak pasal 8(e) bahwa persyaratannya untuk Guru Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) adalah lulusan S1 Kependidikan ada 6 orang atau SI Non Kependidikan yang mempunyai Akta IV ada 1 orang.

Berikut ini pendapat responden tentang pentingnya keterampilan dan pengalaman Guru Kontrak dalam mendukung kinerja Guru Kontrak di MTs Baraka Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang

Tabel 6

Pendapat responden tentang pentingnya keterampilan dan pengalaman Guru Kontrak dalam mendukung kinerja Guru Kontrak di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Baraka

No	Pendapat Responden	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Sangat mendukung	16	80,00
2	Mendukung	4	20,00
	Jumlah	20	100,00

Sumber: Primer, Januari 2012

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa keterampilan dan pengalaman Guru Kontrak dalam mendukung kinerja kerja guru kontrak sebagian besar sepakat dengan ini. Sebanyak 16 orang responden menjawab sangat mendukung pentingnya keterampilan dan pengalaman karena keterampilan dan pengalaman dianggap sangat mempengaruhi pola pikir seorang Guru Kontrak sehingga dapat diketahui keprofesionalannya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Sementara yang berpendapat mendukung sebanyak 4 orang bahwa keterampilan dan pengalaman bagi mereka dianggap tidak terlalu berpengaruh karena seseorang dapat saja memiliki bakat alami.

Hasil wawancara dengan informan diperoleh jawaban bahwa keterampilan dan pengalaman dianggap mendukung kelancaran dalam melaksanakan proses belajar mengajar karena dengan memiliki

pengajar yang terampil dan berpengalaman maka waktu dapat dipergunakan secara efektif dan efisien.

Tabel 7

Pendapat responden tentang pelaksanaan pelatihan dalam meningkatkan keterampilan Guru Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) negeri Baraka

No	Pendapat Responden	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Pernah	12	60,00
2	Sering	8	40,00
	Jumlah	20	100,00

Sumber: Primer, Januari 2012

Berdasarkan tabel tersebut diatas, dari 12 orang responden dapat disimpulkan bahwa para Guru menjawab sangat penting untuk mengikuti pelatihan dalam rangka meingkatkan kinerja kerja dalam mengajar. Guru yang sering mengikuti pelatihan dalam meningkatkan keterampilan Guru adalah orang karena responden tersebut berasal dari Perguruan Tinggi Non Kependidikan jadi ia baru mendapatkan pelatihan setelah menjadi Guru Kontrak dan yang menjawab sering ada 8 orang karena mereka berasal dari Perguruan Tinggi Kependidikan sehingga sebelum menjadi Guru Kontrak pun mereka sudah terbiasa mengikuti atau memperoleh pelatihan atau seminar-seminar.

Hasil wawancara dengan informan diperoleh jawaban bahwa pelaksanaan pelatihan dalam meningkatkan keterampilan sering diikuti oleh Guru Kontrak melalui seminar-seminar dan penataran-penataran mengenai pembahasan materi atau kurikulum pembelajaran, teknik pembelajaran, dan lain sebagainya.

Tabel 8

Pendapat responden tentang sikap dan perilaku dalam mendukung kinerja Guru Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang

No	Pendapat Responden	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Sangat mendukung	18	90,00
2	Mendukung	2	10,00
	Jumlah	20	100,00

Sumber: Primer, Januari 2012

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa dari 18 responden, yang menganggap sikap dan perilaku sangat mendukung kinerja Guru Kontrak, karena mereka berpendapat bahwa sikap dan perilaku merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kelancaran dalam proses belajar mengajar dimana dapat tercermin sikap disiplin dari pada Guru Kontrak yang bersangkutan dan yang menjawab mendukung adalah 2 orang karena mereka menganggap sikap dan perilaku sebagai suatu kode etik dan kewajaran.

Hasil wawancara dengan informan diperoleh jawaban bahwa sikap dan perilaku dianggap sangat mendukung dalam proses belajar mengajar karena sikap disiplin dan perilaku sopan dari seorang Guru Kontrak dapat menjadi contoh yang baik bagi peserta didiknya.

B. Motivasi

Motivasi kerja sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan, sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan efektif. Selain bagi seorang Guru Kontrak motivasi diharapkan selalu ada untuk memacu gairah kerja, yang mana dipengaruhi oleh berbagai elemen-elemen baik yang bersifat motif untuk kepentingan pribadi maupun yang bersifat motif untuk kepentingan dinas.

Untuk motivasi Guru Kontrak tercapainya tujuan dalam lembaga pendidikan yang berkaitan dengan kinerja Guru Kontrak sangat penting karena dengan motivasi yang baik akan dapat meningkatkan kinerjanya sekaligus kesadaran dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pokok yaitu pelaksanaan proses belajar mengajar.

Berikut ini pendapat responden tentang pekerjaan merupakan kepuasan kerja dalam mendukung kinerja Guru Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang, yaitu sebagai berikut:

Tabel 9

Pendapat responden tentang pekerjaan sebagai pengajar merupakan kepuasan kerja dalam mendukung kinerja Guru Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang

NO	Pendapat Responden	Frekuensi (f)	Prentase (%)
1	Sangat Puas	14	70,00
2	Puas	6	30,00
	Jumlah	20	100,00

Sumber: Primer, Januari 2012

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa dari 14 responden yang menganggap sangat puas terhadap pekerjaan sebagai pengajar merupakan kepuasan kerja dalam mendukung kinerja Guru Kontrak ada 6 orang karena mereka menganggap bahwa menjadi Guru Kontrak sebagai langkah awal untuk mencapai keinginan atau cita-citanya sebagai seorang pengajar dan yang berpendapat puas ada 7 orang (42,85), karena sebagian dari responden berpendapat bahwa sebagai Guru Kontrak merupakan suatu aktivitas sementara atau sebagai mata pencaharian tambahan saja.

Hasil wawancara dengan informan diperoleh jawaban bahwa pekerjaan merupakan kepuasan kerja dalam mendukung kinerja Guru Kontrak karena pekerjaan itu sendiri merupakan sumber penghasilan bagi Guru Kontrak.

Tabel 10

Pendapat responden tentang pengembangan keahlian mendukung kinerja Guru Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang

NO	Pendapat Responden	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1	Sangat Mendukung	18	90,00
2	Mendukung	2	10,00
	Jumlah	20	100,00

Sumber, Primer, Januari 2012

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa dari 18 responden yang berpendapat pengembangan keahlian dianggap sangat mendukung kinerja Guru Kontrak karena mereka berpendapat bahwa pengembangan keahlian dapat memberikan nilai tambah (peluang) untuk mewujudkan cita-cita mereka untuk menjadi Guru Tetap dan yang berpendapat mendukung ada 2 orang karena mereka berpendapat bahwa pengembangan keahlian dapat menambah wawasan mereka mengenai masalah pendidikan.

Hasil wawancara dengan informan diperoleh jawaban bahwa pengembangan keahlian dianggap sangat mendukung kinerja Guru Kontrak karena dengan pengembangan keahlian tersebut tenaga Guru Kontrak akan menjadi lebih terampil untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya sehingga dapat pula menjadi motivasi dalam bekerja.

Tabel 11

Pendapat responden tentang pengakuan, tanggungjawab terhadap pemberian tugas mendukung kesempatan berprestasi Guru Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang.

No	Pendapat Responden	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Sangat mendukung	12	28,57
2	Mendukung	8	71,43
	Jumlah	20	100,00

Sumber: Primer, Januari 2012

Berdasarkan tabel diatas dapat di simpulkan dari 13 responden. yang berpendapat sangat mendukung mengenai pengakuan dan tanggung jawab terhadap pemberian tugas dapat memberikan kesempatan berprestasi ada 5 orang (28,57), karena dengan memiliki pengakuan serta tanggung jawab akan menunjukkan loyalitas seseorang terhadap pekerjaannya dan yang menjawab mendukung ada 8 orang (71,43), karena responden berpendapat bahwa pengakuan dan tanggungjawab dapat menjadi penilaian tersendiri yang dapat memberikan peluang untuk dipromosikan oleh pimpinan (kepala sekolah).

Hasil wawancara dengan informan diperoleh jawaban bahwa pengakuan., tanggung jawab terhadap pemberian tugas dianggap mendukung kesempatan berprestasi bagi Guru Kontrak karena pengakuan

dan tanggung jawab merupakan pemenuhan kebutuhan akan prestise bagi Guru Kontrak.

Tabel 12

Pendapat responden tentang perkembangan prestasi dalam pelaksanaan tugas pokok Guru Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang

NO	Pendapat Responden	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1	Sangat Berkembang	3	28,57
2	Berkembang	9	57,14
3	Kurang Berkembang	1	14,29
	Jumlah	13	100,00

Sumber: Primer, Januari 2012

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa dari 13 responden yang berpendapat sangat setuju terhadap perkembangan prestasi dalam pelaksanaan tugas pokok Guru Kontrak ada 3 orang (28,57), karena responden berpendapat bahwa menjadi Guru Kontrak sebagai salah satu jalan atau peluang yang dipertimbangkan untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil (Guru Tetap). Sedangkan yang menjawab berkembang 9 orang (57,14), karena responden berpendapat bahwa dengan menjadi Guru Kontrak banyak keterampilan dan pengalaman yang dapat diperoleh sebagai wadah mengembangkan prestasi. Dan yang menjawab kurang berkembang 1 orang (14,29) karena ia menganggap pengembangan prestasi untuk GuruKontrak belum dilaksanakan secara optimal.

Hasil wawancara dengan informan diperoleh jawaban bahwa perkembangan prestasi dalam pelaksanaan tugas pokok Guru Kontrak dianggap sangat berkembang dengan adanya pelatihan atau seminar-seminar yang dapat menambah wawasan, pengalaman dan keterampilan Guru Kontrak dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Tabel 13

Pendapat responden tentang prestasi mendukung kepuasan kerja Guru Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang

NO	Pendapat Responden	Frekuensi (f)	Presentase(%)
1	Sangat Mendukung	6	42,86
2	Mendukung	7	57,14
	Jumlah	13	100,00

Sumber: Primer, Januari 2012

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa dari 13 responden yang berpendapat sangat setuju terhadap prestasi mendukung kepuasan kerja Guru Kontrak ada 6 orang (42,85), karena dengan memiliki prestasi akan memberikan motif dan motivasi dari dalam diri untuk memberikan hasil yang terbaik sesuai kemampuannya, dan yang menjawab mendukung ada 7 orang (57,14), karena mereka menganggap bahwa prestasi merupakan salah satu modal utama yang dimiliki untuk mewujudkan harapan mereka.

Hasil wawancara dengan informan diperoleh jawaban bahwa prestasi dianggap mendukung kepuasan karena dengan memiliki Guru Kontrak dapat mengembangkan dirinya, misalnya dapat memberikan pelajaran tambahan atau mencari penghasilan tambahan dengan memberikan les (privat) kepada murid Madrasah Tsanawiyah (MTs) di luar jam belajar normal, sesuai dengan penguasaan materi yang dimiliki oleh guru kontrak yang bersangkutan.

Tabel 14

Pendapat responden tentang pemberian fasilitas kerja mendukung kinerja GuruKontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang

No	Pendapat Responden	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Sangat mendukung	12	85,71
2	Mendukung	1	14,28
	Jumlah	13	100,00

Sumber: Primer, Januari 2012

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa dari 13 responden yang menjawab sangat mendukung terhadap pemberian fasilitas kerja mendukung kinerja Guru Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang ada 12 orang (85,71) dan yang menjawab mendukung ada 1 orang (14,28). Karena diantara mereka ada

yang berpendapat bahwa tanpa fasilitas yang memadai sangat dapat menghambat berjalannya proses belajar mengajar yang sedang berlangsung.

Hasil wawancara dengan informan diperoleh jawaban bahwa pemberian fasilitas kerja dianggap sangat mendukung karena untuk memperoleh hasil maksimal dari suatu pekerjaan adalah salah satu harus adanya kesesuaian antara sarana/prasarana dengan pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 15

Pendapat responden tentang penghargaan prestasi kerja (upah), status, promosi dan rasa hormat sesuai kebutuhan yang diinginkan Guru Bantu/Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang

No	Pendapat Responden	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Sangat sesuai	5	28,57
2	Sesuai	8	71,43
	Jumlah	13	100,00

Sumber: Primer, Januari 2012

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa ada 13 responden yang berpendapat sangat sesuai tentang penghargaan prestasi kerja (gaji), status, promosi dan rasa hormat sesuai kebutuhan yang diinginkan Guru Kontrak ada 5 orang (28,57) karena responden berpendapat bahwa jasa yang mereka berikan dianggap seimbang dengan apa yang diperolehnya dan yang berpendapat sesuai 8 orang (71,43) karena mereka

berpendapat bahwa apa yang mereka kerjakan berdasarkan perjanjian kontrak sehingga saling menguntungkan masing-masing pihak yang terlibat dalam proses belajar mengajar ini.

Hasil wawancara dengan informan diperoleh jawaban bahwa penghargaan prestasi kerja seperti status, promosi dan rasa hormat dianggap sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan seperti dengan adanya kebutuhan yang diinginkan seperti adanya pemberian bonus-bonus tambahan dan pemberian sertifikat.

Tabel 16

Pendapat responden terhadap pemberian penghargaan terhadap kinerja Guru Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang

No	Pendapat Responden	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Sering	7	57,14
2	Jarang.	6	42,86
	Jumlah	13	100,00

Sumber: Primer, Januari 2012

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa dari 13 responden, yang berpendapat sering memperoleh penghargaan terhadap kinerja Guru Bantu/Kontrak ada 7 orang (57,14) Karena mereka kadang memperoleh upah tambahan dari jam mengajar tambahan, misalnya mereka

kadang mengisi jam mengajar dari Guru Tetap yang berhalangan masuk sekolah, dan yang menjawab jarang ada 6 orang (42,86) karena mereka memang-jarang memperoleh jam tambahan diluar jam pelajaran normal

Hasil wawancara dengan informan tentang pemberian penghargaan terhadap kinerja Guru Kontrak dianggap sering diperoleh baik berupa pemberian berupa upah/gaji sesuai dengan surat kontrak yang telah disetujui ataupun berupa kesempatan untuk dipromosikan atas prestasi yang dimiliki.

Tabel 17

Pendapat responden tentang dukungan. promosi, kondisi kerja, untuk meningkatkan kinerja Guru Kontrak.

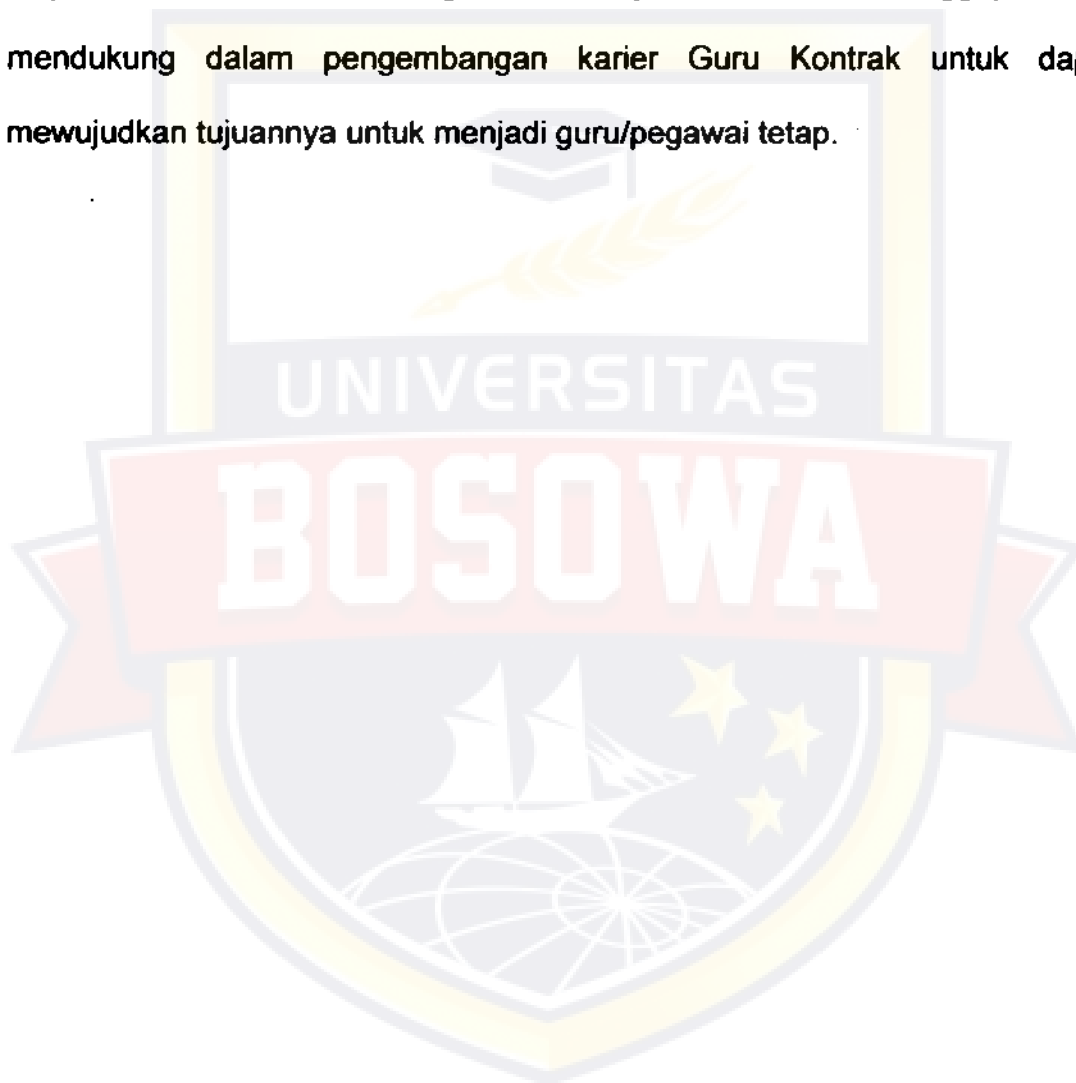
No	Pendapat Responden	Frekuensi (f)	Prsentase (%)
1	Sangat mendukung	8	71.43
2	Mendukung	5	28,57
	Jumlah	13	100,00

Sumber. Primer, Januari 2012

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa dari 13 responden yang berpendapat sangat setuju tentang dukungan promosi dan kondisi kerja, untuk meningkatkan kinerja Guru Kontrak ada 8 orang (71,42) karena mereka berpendapat bahwa promosi dan kondisi kerja akan memberikan dampak positif terhadap gairah kerja. Responden yang berpendapat mendukung 5 orang (28,57) karena mereka berpendapat

bahwa promosi dan kondisi kerja akan menciptakan hubungan kerja yang baik sehingga tercipta kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil wawancara dengan informan tentang dukungan promosi, kondisi kerja, dan status untuk meningkatkan kinerja Guru Kontrak dianggap sangat mendukung dalam pengembangan karier Guru Kontrak untuk dapat mewujudkan tujuannya untuk menjadi guru/pegawai tetap.



BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana yang dijabarkan dalam sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kinerja Guru Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Baraka Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang pada umumnya dapat dikategorikan sangat baik, apabila diuraikan lebih lanjut dapat diketahui bahwa pegawai yang memiliki kemampuan di atas rata-rata dengan pendidikan atau pengetahuan keterampilan/pengalaman/sikap perilaku yang memadai untuk menjalankan pekerjaan yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja (prestasi) yang diharapkan oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Terdapat beberapa faktor penghambat yang dirasakan dalam proses pembelajaran misalnya sarana prasarana pendidikan yang tidak memadai, lemahnya manajemen sekolah, kurangnya buku dan alat pembelajaran lainnya, rendahnya kesadaran dan daya dukung masyarakat terhadap pendidikan, kurangnya kemampuan orang tua membiayai anaknya sekolah, termasuk permasalahan yang berkaitan dengan guru telah memberikan dampak negatif terhadap upaya peningkatan mutu dan pemerataan pendidikan. Selain itu terdapat

beberapa faktor penghambat, berbagai permasalahan tentang guru ini mencakup antara lain kualifikasi yang tidak memadai, latar pendidikan yang tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, kurangnya jumlah tenaga guru sampai kepada permasalahan masih dirasakan rendahnya kesejahteraan guru. Sedang faktor positif (penunjang) yaitu tersedianya alokasi dana untuk Guru Kontrak. Kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh Guru Kontrak itu sendiri dan adanya dasar hukum atau kebijakan pemerintah yang mengatur mengenai hak dan kewajiban dari Guru Kontrak.

3. Kinerja (*performance*) = *ability* x *motivation*, artinya bahwa untuk mendapatkan gambaran kinerja seseorang, maka diperlukan pengkajian khusus tentang kemampuan yang dapat menjadi faktor pendukung pelaksanaan pekerjaan dan motivasi yang dapat memberikan motif, harapan dan intensif bagi pekerja untuk mencapai suatu kepuasan guna mewujudkan tujuan organisasi.

B. Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan pada hasil penelitian di atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja, maka perlu perhatian pimpinan (Kepala Sekolah) terhadap faktor kemampuan Guru Kontrak khususnya dalam

penempatan Guru Kontrak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.

2. Perlu adanya pemberian kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan latihan sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan Guru Kontrak serta perlunya perhatian pimpinan terhadap pembinaan sikap dan perilaku Guru Kontrak sehingga dapat memberikan pendidikan atau pelayanan yang optimal kepada para murid atau masyarakat.
3. Perlunya perhatian pimpinan terhadap faktor motivasi kerja Guru Kontrak dalam meningkatkan kinerja khususnya terhadap pemberian penghargaan, pemberian intensif, promosi, penyediaan fasilitas kerja dan penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga memotivasi Guru Kontrak dalam menyelesaikan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma , Agus. 1991. *Manajemen Presiasi Kerja*. Edisi Pertama, Rajawali, Jakarta.
- Hasibuail 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrawijaya dan wahyu. 2001. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. STIA LAN Press, Jakarta.
- Lembaga Administrasi Negara 1999. *Modul & Analisis Kinerja*. Bandung.
- Mansur, Rasyid Harun, & Suratno. 2009. *Assesmen Pembelajaran di Sekolah*. Jogyakarta : Multi Pressindo
- Martoyo, Sus'th. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Mintorogo, A. 1996. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. STIA-LAN Press, Jakarta.
- Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Moenir H.A.S. 1992. *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Edisi Ketiga. Bumi Aksara, Jakarta.
- Misaef. 1989. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba IV, Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Lembaga Penerbitan Universitas Hasanuddin (LEPHANAS), Makassar.
- Saedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif & Operasional*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Setyosari Punaji. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Jakarta: Kencana.

Siatupan J.P. 1994. *Pengaruh Kinerja Terhadap produktivitas Kerja*. Gunung Agung, Jakarta.

Soerjadi F.X 1997. *Organisasi dan Manajemen Penunjang Berhasilnya Proses Manajemen*, Haji Masagung, Jakarta.

Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Jakarta.

Sudrihanto, 1988. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Zaijiun, Buchari.1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Gunung Agung, Jakarta.



Sumber-sumber lain:

- Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 087/0/2003 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP).
- Pedoman Umum dan Pelaksanaan Program Guru Bantu Tahun 2004.
- Pedoman Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja instansi Pemerintah yang dikeluarkan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 589/EX/6/y/1999.
- Pedoman Penulisan Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin Makassar tahun 2004.

PEDOMAN WAWANCARA

1. Menurut Bapak/Ibu/Saudara, bagaimana kinerja Guru Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang ?
2. Menurut Bapak/Ibu/Saudara, bagaimana kemampuan Guru Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang ?
3. Menurut Bapak/Ibu/Saudara, bagaimanakah kemampuan Guru Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) dari segi pendidikan pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang ?
4. Menurut Bapak/Ibu/Saudara, bagaimanakah kemampuan Guru Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) dari segi keterampilan dan pengalaman pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang ?
5. Menurut Bapak/Ibu/Saudara, bagaimanakah kemampuan Guru Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) dari segi sikap dan perilaku pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang ?
6. Menurut Bapak/Ibu/Saudara, bagaimanakah pemberian motivasi Guru Kontrak dalam meningkatkan kinerja Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang ?

7. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara terhadap faktor intristik berupa prestasi kerja kepada para Guru Bantu/Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) dari segi pendidikan pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang ?
8. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara terhadap pemberian faktor eksrinsik berupa upah, status, promosi dan rasa hormat kepada para Guru Bantu/ Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) dari segi pendidikan pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang ?



ANGKET / KUESIONER

A. PETUNJUK

1. Sebelum Bapak/Ibu memberikan jawaban, pahami dengan baik setiap pertanyaan.
2. Berikan tanda siliang (x) pada salah satu alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat, pengamatan, pengalaman dan keadaan yang sebenarnya.
3. Jawaban Bapak/Ibu dijamin oleh penulis kerahasiaannya.

B. IDENTITAS

1. Nama :
2. Pekerjaan :
3. Pendidikan :
4. Asal Perguruan Tinggi:
5. Alamat :

B. DAFTAR PERTANYAAN

I. Kemampuan Guru Bantu/Kontrak

1. Menurut Bapak/Ibu/Saudara, apakah kemampuan Kontrak dapat mendukung kinerja anda sebagai Guru Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang ?

a. Sangat mendukung

b. Mendukung

c. Tidak Mendukung

2. Menurut Bapak/Ibu/Saudara apakah kemampuan yang dimiliki sebagai Guru Kontrak sesuai dengan tugas pokoknya sebagai pengajar yang dilaksanakan saat ini ?

a. Sangat Sesuai

b. Sesuai

c. Tidak sesuai

3. Menurut Bapak/Ibu/Saudara, apakah pendidikan formal dapat mendukung kinerja anda sebagai Guru Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang ?

a. Sangat mendukung

b. Mendukung

c. Tidak Mendukung

4. Menurut Bapak/Ibu/Saudara, apakah keterampilan dan pengalaman dapat mendukung kinerja anda sebagai Guru Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang ?

a. Sangat mendukung

b. Mendukung

c. Tidak Mendukung

5. Menurut Bapak/Ibu/Saudara, apakah pernah dilakukan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan anda sebagai Guru Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang?

- a. Sangat mendukung
- b. Mendukung
- c. Tidak Mendukung

6. Menurut Bapak/Ibu/Saudara, apakah pengakuan, tanggungjawab terhadap pemberian tugas mendukung kinerja anda sebagai Guru Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang ?

- a. Sangat mendukung
- b. Mendukung
- c. Tidak Mendukung

II. Motivasi

7. Apakah pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara merupakan kepuasan yang dapat mendukung kinerja anda sebagai Guru Bantu/Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang ?

- a. Sangat mendukung
- b. Mendukung
- c. Tidak Mendukung

8. Menurut Bapak/Ibu/Saudara, apakah pengembangan keahlian mendukung kinerja anda sebagai Guru Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang ?

- a. Sangat mendukung
- b. Mendukung
- c. Tidak Mendukung

9. Menurut Bapak/Ibu/Saudara, apakah pengakuan, tanggungjawab terhadap pemberian tugas mendukung kesempatan berprestasi anda sebagai Guru Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang?

- a. Sangat mendukung
- b. Mendukung
- c. Tidak mendukung

10. Menurut Bapak/Ibu/Saudara, apakah perkembangan prestasi (keahlian) mendukung dalam pelaksanaan tugas pokok anda sebagai Guru Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang?

- a. Sangat mendukung
- b. Mendukung
- c. Tidak mendukung

11. Menurut Bapak/Ibu/Saudara, apakah prestasi mendukung kepuasan kerja anda sebagai Guru Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang?
- Sangat mendukung
 - Mendukung
 - Tidak mendukung
12. Menurut Bapak/Ibu/Saudara, apakah pemberian fasilitas kerja mendukung kinerja anda sebagai Guru Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang ?
- Sangat mendukung
 - Mendukung
 - Tidak Mendukung
13. Menurut Bapak/Ibu/Saudara, apakah penghargaan prestasi kerja berupa status, promosi dan rasa hormat sesuai kebutuhan yang diinginkan oleh anda sebagai Guru Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang ?
- Sangat sesuai
 - Sesuai
 - Tidak sesuai
14. Menurut Bapak/Ibu/Saudara, apakah pimpinan pernah memberikan penghargaan kepada anda sebagai Guru Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang ?

a. Pernah

b. Tidak pernah

15. Menurut Bapak/Ibu/Saudara, apakah promosi dan kondisi kerja dapat mendukung peningkatan kinerja anda sebagai Guru Bantu/ Kontrak Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada Kecamatan Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang ?

a. Sangat mendukung

b. Mendukung

c. Tidak Mendukung

16. Menurut Bapak/Ibu/Saudara, apakah pemberian insentif mendukung kinerja Guru Kontrak Sekolah Menengah Umum pada Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang ?

a. Sangat mendukung

b. Mendukung

c. Tidak Mendukung