

**HUBUNGAN TINGKAT KESERiusAN GURU PENDIDIKAN AGAMA KRISTEN
DAN BUDI PEKERTI NON ASN MENGAJAR DENGAN KUALITAS REWARD
YANG DIBERIKAN KEPALA SEKOLAH KEPADA GURU KAB. SIAK PROV. RIAU**

Naomi Rose Mariani Silaban

Institut Agama Kristen Negeri Tarutung

Lince Sihombing

Institut Agama Kristen Negeri Tarutung

Baginda Sitompul

Institut Agama Kristen Negeri Tarutung

naomirosemarianinaomi02@gmail.com

Abstract

Christian Religious Education and Bible Teaching in schools are not opportunities to build students' character and relationships with God (Ariawan & Wahyuni, 2021). The researcher limited the discussion to the level of seriousness of Christian Religious Education and Non-Civil Servant Teachers in Teaching, and the quality of rewards given by the principal. The sample size for this study was limited to four teachers, as there are very few non-Civil Servant Christian Religious Education teachers in schools. This method was chosen because it aligns with the opinions of Yin (2018) and Merriam (1998), who support the idea of examining four teachers in a case study. Based on the data and research findings detailed in Chapter 4, "there is a positive and significant relationship" between the level of seriousness of Christian Religious Education and Non-Civil Servant Teachers in Teaching and the quality of rewards given by the principal to teachers

Keywords: The level of seriousness of PAK & BP teachers, non-ASN, quality of rewards, principals to teachers in Siak Regency, Riau Province

Abstrak

Pembelajaran Pendidikan Agama Kristen & PB di sekolah tidak sebagai kesempatan membangun karakter dan hubungan siswa dengan Tuhan (Ariawan & Wahyuni, 2021). Peneliti membatasi masalah yang akan dibahas yaitu hanya pada Tingkat Keseriusan Guru Pendidikan Agama Kristen Dan Budi Pekerti Non ASN Mengajar Dengan Kualitas Reward Yang Di Berikan Kepala Sekolah Kepada Guru. Sampel penelitian ini hanya 4 Guru hal ini terjadi karena Guru Agama Kristen Non ASN yang berada di sekolah sangatlah minim. Metode ini digunakan karena sejalan dengan pendapat Yin (2018) dan Merriam (1998) yang mendukung gagasan bahwa meneliti 4 guru dalam studi kasus serta berdasarkan paparan data dan temuan penelitian yang dijelaskan secara rinci di bab 4 "terdapat hubungan yang positif dan signifikan" antara "Tingkat Keseriusan Guru Pendidikan Agama Kristen Dan Budi Pekerti Non ASN Mengajar Dengan Kualitas Reward" yang diberikan kepala sekolah kepada guru.

Kata kunci : Tingkat Keseriusan Guru PAK & BP, Non-ASN, Kualitas Reward, Kepala Sekolah Kepada Guru Kab.Siak Prov.Riau

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan proses kegiatan pembelajaran yang tidak akan sirna sampai kapanpun. Seorang guru menjadi pelaku sentral dalam mempersiapkan materi dalam kegiatan proses belajar mengajar (PBM), kompetensi yang dicapai melalui PBM dan penilaian atas PBM yang telah dilaksanakan. Dalam banyak hal meskipun PBM telah dilangsungkan dengan baik, penilaian telah diupayakan agar menjadi gambaran pencapaian hasil belajar siswa yang kerap disebut sebagai Kriteria Ketuntasan Minimal(KKM) namun pada pelaksanaannya,apa yang dibicarakan di atas sejauh ini belum terlaksana dengan baik.

Persoalan yang timbul sebagai eksese kegiatan tersebut di atas beragam seperti : Lukman seorang guru Non Aparatur Sipil Negara (ASN) mengeluh atas gaji Rp 100.000 per bulan yang diterimanya. Keluhan ini di eksposnya melalui You Tube (<https://youtu.be/mB9cB-cbw-Q?si=LUEKW0-YY3LXNZU6>). Mahasiswa S1 Pendidikan Agama Kristen IAKN Tarutung yang melakukan PPL di sekolah-sekolah seputaran Kab.Tapanuli Utara. Mengeluhkan bahwa Guru-guru Pendidikan Agama Kristen dan Budi Pekerti (PAK & PB)di sekolah tempat mereka melakukan penelitian -sebelumnya tempat mereka PPL – cenderung kurang kompeten mengajar. Pernyataan ini mereka tuliskan di dalam proposal skripsi mereka. Minimnya Gaji yang diterima Guru non-ASN yaitu Rp. 300.000 hingga hanya 2.200.000 per bulan. Kondisi rendahnya gaji guru tersebut, diperoleh penjelasan dari alumni IAKN Tarutung Roy Sihombing yag adalah guru Pendidikan Agama Kristen dan Budi Pekerti di SD N Tigalingga. Bahka Gaji yang diterima Guru tidak ada kepastian setiap bulannya.Penjelasan ini diperoleh dari Tiominar Sinaga Guru Bahasa Inggris di Sekolah Dasar Silangkitang.

Penelitian berlangsung adalah lulusan S1 PAK IAKN Tarutung tetapi bukan ASN.Pada umumnya mereka adalah Guru Honorer. Pepatah berkata bahwa “Ada Rupa Ada Harga”Jika ini diasosiasikan ke status guru-guru PAK di sekolah yang rata-rata guru Honor dengan gaji teramat minim yakni Rp. 300.000 Hinngga Hanya 2.200.000 per bulan dengan cara penerimaannya per 3 bulan,wajar bila para guru kurang semangat mengajar yang akhirnya berlanjut pada rendahnya kualitas mengajar mereka. Sebagai Guru-guru diluar Guru PAK & PB perbandingan memperoleh Gaji UMR di Tapanuli Utara yang merupakan bagian dari Provinsi Sumatra Utara adalah 2.850.000.000. Dapat dibayangkan apa yang dilakukan oleh guru-guru yang hanya dapat bergaji Rp.300.000 Hinngga Hanya 2.200.000 per bulan ini . Itu sebabnya dapat dimengerti mengapa rata-rata guru PAK dan Budi Pekerti tidak serius

dalam mengajar. Di dalam Alkitab Perjanjian Baru: Lukas 10:7 tertera : "... seorang pekerja patut mendapat upahnya". Makna "Patut" dalam Lukas ini adalah Layak. Layak berarti sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Dan Guru-guru Pendidikan Agama Kristen yang honorer ini merupakan Lulusan S1 PAK Layakkah seorang sarjana diberi Reward Rp.300.000-2.200.000? Kenyataan ini juga sudah diteliti Sihombing (2023) melalui penelitian Pengembangan Guru Besar berjudul Perluasan Wewenang Mengajar Lulusan S1 PAK IAKN Tarutung Menjadi Guru Kelas Melalui Pengembangan Kurikulum Berbasis Tematik Tahun 2023.

KAJIAN TEORITIS

A. Pengertian Keseriusan Mengajar

Keseriusan mengajar adalah bentuk komitmen dan dedikasi seorang guru dalam menjalankan tugas mengajar secara profesional dan bertanggung jawab. Sardiman (2012) menyatakan bahwa keseriusan mengajar tidak hanya terlihat dari kemampuan guru dalam menyampaikan materi, tetapi juga dari keterlibatannya dalam persiapan, pengelolaan kelas, serta evaluasi hasil belajar siswa. Seorang guru yang serius akan berusaha mempersiapkan bahan ajar dengan matang, berinovasi dalam metode pengajaran, dan selalu memantau perkembangan siswa agar pembelajaran berjalan optimal.

Dengan demikian yang dimaksud dengan keseriusan mengajar adalah apabila guru mampu mengajar dengan baik dan benar sesuai dengan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang sudah ditetapkan guru tersebut.

Pengajaran Pendidikan Agama Kristen harus dirancang dengan baik, pengajaran tidak boleh hanya menggunakan metode menerangkan tetapi harus variatif sesuai kebutuhan peserta didik untuk membangun hubungan anak dengan Allah di setiap fase kehidupannya (Harianto, 2021).

Namun penjelasan-penjelasan sebelumnya ternyata berbanding terbalik dengan Pendidikan Agama Kristen & Budi Pekerti (PAK & PB) di Sekolah saat ini dan hal tersebut kondisi pembelajaran lah yang menjadi sorotan dalam tulisan ini, agar sifat keistimewaan dan pentingnya Pendidikan Agama Kristen di Sekolah diajarkan dan dipelajari oleh siswa secara serius (Ritonga, Mone, Yunip, & Zega, 2021a). Mata pelajaran Pendidikan Agama Kristen hanya pengisi jam belajar di sekolah karena ada tuntutan dari pemerintah. Jangan dijadikan sebagian Guru Pendidikan Agama Kristen tidak tuntas

mengajar. Pembelajaran Pendidikan Agama Kristen & PB di sekolah tidak sebagai kesempatan membangun karakter dan hubungan siswa dengan Tuhan (Ariawan & Wahyuni, 2021). Padahal Pendidikan Agama Kristen harus bermuatan spiritual dengan kajian-kajian yang Alkitabiah. Sama halnya dengan para siswa yang belajar mata pelajaran diluar mata pelajaran Pendidikan Agama Kristen. PAK & PB dipelajari siswa kurang tertarik belajar banyak faktor, utamanya adalah kualitas guru Pendidikan Agama Kristen dalam mengajar dan menguasai Pendidikan Agama Kristen dengan baik. Akhirnya, mata pelajaran Pendidikan Agama Kristen bagi siswa tidak dijadikan pengalaman rohani yang akan membuatnya mengalami perjumpaan dengan Tuhan dan perubahan hidup ke arah Kristus (Supriyadi, 2021). Untuk itulah, hal ini menjadi perhatian penting peneliti dengan melihat kembali konsep Pendidikan Agama Kristen masa Yesus yang pada akhirnya terimplementasi dalam konteks Pendidikan Agama Kristen sekolah saat ini.

B. Indikator Keseriusan Mengajar

Marzano (2007) , mendata 4 indikator penting dalam mengukur keseriusan mengajar, sebagai berikut :

- 1. Manajemen Kelas yang Efektif**
- 2. Penyusunan Tujuan Pembelajaran yang Jelas**
- 3. Pemberian Umpan Balik yang Konstruktif**
 - 1) Interaksi yang Disiplin Waktu**
 - 2) Persiapan Mengajar**
 - 3) Inovasi**
 - 4) Evaluasi Berkelanjutan**

C. Pengertian Reward dan Kualitas Reward

Reward atau penghargaan merupakan bentuk apresiasi yang diberikan kepada seseorang atas kinerjanya. Dalam konteks pendidikan, reward kepada guru berfungsi untuk meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, dan kinerja guru (Robbins & Judge, 2013).

Jenis-Jenis Reward Yang Non-Material :

Pengakuan dan Pujian

- 1) Pengakuan dari atasan: Pengakuan atas prestasi dan kontribusi guru dalam proses belajar mengajar.

- 2) Pujian dari siswa: Pujian dari siswa dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru.

Kesempatan Memperoleh Pengembangan

- 1) Pelatihan dan workshop: Kesempatan mengikuti pelatihan dan workshop untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan guru.
- 2) Konferensi dan seminar: Kesempatan mengikuti konferensi dan seminar untuk meningkatkan jaringan dan pengetahuan guru.

Fleksibilitas

- 1) Waktu kerja fleksibel: Kesempatan untuk menentukan waktu kerja sendiri dan meningkatkan keseimbangan hidup.
- 2) Kerja dari rumah: Kesempatan untuk bekerja dari rumah dan meningkatkan efisiensi waktu.

D. Peraturan Guru Non-ASN Baru

Harahap, N. A. (2024), Peraturan baru mengenai **Guru Non-ASN** (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia mengatur hal-hal terkait status, hak, dan kewajiban para guru yang bukan PNS (Pegawai Negeri Sipil). Berikut adalah beberapa poin penting yang sering muncul dalam peraturan tersebut:

1. Rekrutmen dan Penugasan

- a. Guru Non-ASN umumnya direkrut oleh pemerintah daerah atau sekolah sesuai dengan kebutuhan pendidikan di wilayahnya.
- b. Proses rekrutmen biasanya dilakukan secara terbuka dengan kriteria khusus seperti latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pengajaran.

2. Kontrak dan Penggajian

- a. Guru Non-ASN bekerja berdasarkan kontrak yang diperbarui secara berkala, biasanya setiap tahun.
- b. Besaran gaji ditentukan oleh pemerintah pusat atau daerah, namun sering kali berada di bawah standar ASN. Dalam beberapa peraturan, gaji minimal harus sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi).
- c. Tunjangan sertifikasi bagi guru yang sudah lulus sertifikasi juga diatur dalam peraturan ini.

3. Tunjangan dan Kesejahteraan

- a. Guru Non-ASN juga berhak mendapatkan tunjangan, meskipun besarnya berbeda dengan tunjangan untuk guru ASN. Beberapa tunjangan yang diatur antara lain tunjangan fungsional, tunjangan profesi, dan tunjangan khusus bagi guru yang mengajar di daerah terpencil.
- b. Kesejahteraan guru Non-ASN masih menjadi perhatian, dengan upaya pemerintah meningkatkan berbagai fasilitas seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

4. Status dan Pengangkatan ASN

- a. Peraturan baru memberikan peluang bagi Guru Non-ASN untuk diangkat menjadi ASN melalui skema Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Seleksi PPPK biasanya diadakan secara nasional, dengan kuota yang disesuaikan dengan kebutuhan di tiap daerah.
- b. Skema PPPK memberikan jaminan yang lebih stabil, termasuk hak yang mirip dengan ASN dalam hal tunjangan dan fasilitas, namun tidak termasuk pensiun.

5. Kualifikasi dan Kompetensi

- a. Peraturan juga mengatur syarat kualifikasi pendidikan dan kompetensi yang harus dimiliki oleh Guru Non-ASN. Misalnya, mereka harus memiliki setidaknya gelar S1 sesuai dengan mata pelajaran yang akan diajarkan dan lulus uji kompetensi.
- b. Pengembangan profesional berkelanjutan (continuous professional development) juga ditekankan, dengan pemerintah menyediakan berbagai program pelatihan.

2. Penghargaan dan Sanksi

- a. Guru Non-ASN berhak mendapatkan penghargaan atas kinerja mereka, baik dalam bentuk sertifikasi, kenaikan gaji, atau tunjangan tambahan.
- b. Ada juga ketentuan mengenai sanksi bagi guru Non-ASN yang melanggar kode etik atau tidak menjalankan tugasnya dengan baik, yang bisa berujung pada pemutusan kontrak.

3. Peran Pemerintah Daerah

- a. Pemerintah daerah berperan besar dalam pengelolaan Guru Non-ASN, termasuk penetapan kebutuhan guru, alokasi anggaran, serta monitoring kinerja.

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Tahapan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini sejalan dengan pendapat Yin (2018) dan Merriam (1998) yang mendukung gagasan bahwa meneliti 4 guru dalam studi kasus adalah hal yang valid dan bermanfaat. Studi kasus tidak selalu terbatas pada satu individu, dan dalam beberapa situasi. Meneliti sejumlah kecil subjek seperti 4 guru memungkinkan peneliti untuk membandingkan dan memperoleh wawasan yang lebih mendalam dalam konteks spesifik. Dengan demikian studi kasus tepat digunakan untuk populasi dan sampel penelitian yang sangat terbatas.

B.Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di **Kabupaten Siak Provinsi Riau** : SMA N 1 Kandis, SMK Baiturahman Kandis, Sekolah GKPI Kandis, SD N 05 Sam-Sam. Lokasi ini dipilih karena memang daerah tersebut tempat asal peneliti dengan permasalahan yang peneliti tingkat. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei-Juni 2025. Karena pada saat Mei-Juni 2025 Guru dan Siswa kembali beraktifitas. Waktu peneliti yang berlangsung selama 1 bulan agar cukup waktu untuk meneliti kasus-kasus yang spesifik dari ke empat guru yang berada dari empat sekolah yang berbeda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di 4 Sekolah, yakni Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah di Kabupaten Siak , Provinsi Riau, yang memiliki guru Pendidikan Agama Kristen dan Budi Pekerti berstatus Non ASN . Sekolah SMA Negeri 1 Kandis, SD YP GKPI Kandis, SDN 05 Sam-Sam, SMK BAITURAHMAN KANDIS Ke-4 sekolah tersebut dipilih karena berada di Kab. Siak yang merupakan satu dari 12 Kabupaten di Provinsi Riau yang memiliki keberagaman Agama dan Latar Belakang Etnis, termasuk Komunitas Kristen yang memerlukan Layanan Pendidikan Agama Kristen secara khusus.

Berdasarkan Hasil Kuisisioner dan Wawancara yang dilakukan melalui pertanyaan-pertanyaan dalam angket berikut :

1. Apakah Bapak/Ibu yakin bahwa mengajar Mata Pelajaran Pendidikan Agama Kristen dan Budi Pekerti adalah panggilan Jiwa?
2. Apakah ada pengaruh Penghargaan Berupa Gaji dari Kepala Sekolah terhadap Keseriusan Bapak/Ibu dalam mengajar pendidikan agama kristen dan budi pekerti?

3. Gaji yang Bapak/Ibu terima adalah bagian dari perwujudan penghargaan atau Reward: Apakah jumlah gaji mengajar Mata Pelajaran Pendidikan Agama Kristen dan Budi Pekerti yang Bapak/Ibu terima mempengaruhi keseriusan Bapak/Ibu mengajarkan mata pelajaran tersebut? berikan alasannya!
4. Selain Gaji yang Bapak/Ibu terima adakah Faktor lain yang mempengaruhi keseriusan dalam mengajar?
5. Mengapa di perlukan 8 Indikator Keseriusan dalam Mengajar berikan tanggapan Bapak/Ibu terkait mata pelajaran guru pendidikan agama kristen dan budi pekerti?
6. Dalam Alkitab Perjanjian Baru: Lukas 10:7 tertera: “.....Seorang pekerja patut mendapatkan upahnya. “Makna “Patut” dalam Lukas ini adalah Layak. Layak berarti sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Guru-guru Pendidikan Agama Kristen yang honorer ini merupakan lulusan S1 PAK layakkah seorang sarjana diberi Reward 300.000-2.200.000? Berikan Pandangan Bapak/Ibu terkait dengan pernyataan di atas?

Wawancara

1. Bolehkah Bapak/Ibu mencantumkan Bukti Reward yang sudah Bapak/Ibu terima dari Kepala Sekolah! Jika boleh itu yang akan menjadi salah satu perbandingan yang akan di lakukan terkait keseriusan mengajar Bapak/Ibu dalam pendidikan agama kristen dan budi pekerti?
2. Bisakah Bapak/Ibu menceritakan pengalaman atau keluhan kesah selama mengajar di sekolah tersebut dengan gaji/reward yang rendah ?
3. Bagaimana cara Bapak/Ibu mengatasi sebuah permasalahan yang ada di dalam lingkup kelas/sekolah yang membuat bapak/ibu tidak serius dalam mengajar khususnya di Mata Pelajaran Pendidikan Agama Kristen dan Budi Pekerti ?

Ke-6 Butir pertanyaan Kuisisioner dan ke-3 pertanyaan Wawancara di atas yang diajukan dalam wawancara kepada 4 guru yang merupakan responden penelitian ada 3 guru yang menyatakan bahwasannya gaji/reward yang mereka terima tidak memadai sehingga itu yang menjadi penyebab bahwasannya guru tersebut tidak serius dalam mengajar Satu (1) guru lagi menyatakan mereka mendapatkan gaji yang rendah tapi tetap serius dalam mengajar terutama mengajar Pendidikan Agama Kristen dan Budi Pekerti.

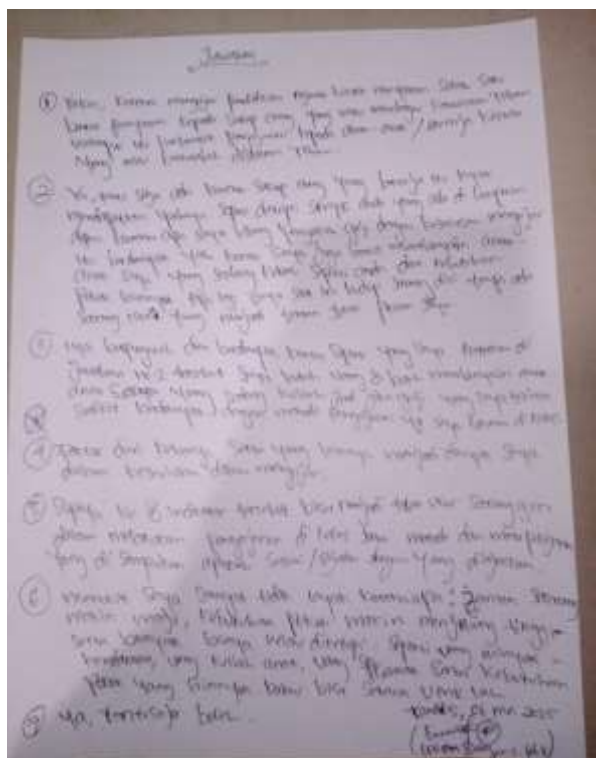
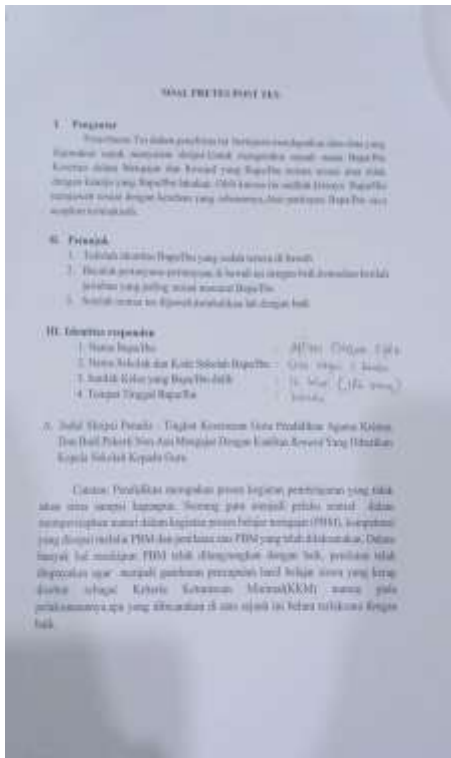
Dari ke-7 pertanyaan di atas salah satu yang bisa dipaparkan peneliti,berikut jawaban yang di sampaikan ke-4 guru tersebut:

Jawaban Bapak: EFTIEN SIREGAR, S.Pd.K

Guru: SMA Negeri 1 Kandis

Jumlah Kelas Yang Diajar: 16 Kelas Dari Kelas 10-12 (182 Siswa)

Tempat Tinggal: Kandis



Berdasarkan ke-4 jawaban para guru yang diberikan angket ternyata terdapat hubungan yang Positif dan Signifikan antara kualitas reward yang di terima guru dengan keseriusan guru mengajar terbukti jawaban atas pertanyaan diatas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan simpulan di atas, maka direokmendasikan berikut ini :

1. Kepala Sekolah

Kepala Sekolah memberikan Honorarium yang disesuaikan dengan UMR yang berlaku di Kab.Siak/Kepulauan Riau.UMR di Kab.Siak adalah 3.691.216. Alasannya: Menjamin Kesejahteraan Minimum Guru Non-ASN, Dengan menetapkan honorarium setara dengan UMR, kepala sekolah berupaya memastikan bahwa guru non-ASN memiliki penghasilan yang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar. Ini menjadi bentuk keadilan dan tanggung jawab sosial lembaga pendidikan terhadap tenaga pendidik. Dengan demikian guru tersebut dapat membiayai hidupnya.

2. Kepala Dinas Pendidikan

Kepala Dinas Pendidikan Memantau Penyaluran Dana BOS Yang Di Berikan Kepada Kepala Sekolah Dan Memantau Dana Tersebut Tersalurkan Kemana Saja. Kepala Sekolah Lah Yang Mengelola Kemana Saja Dana Oprasional Tersebut Satu Diantaranya Penyaluran Adalah Dana Untuk Gaji Guru Non-Asn.

DAFTAR REFERENSI

- Disnakertrans Riau,
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://disnakertrans.riau.go.id/konten/berita/detail/sah-pemerintah-provinsi-riau-resmi-tetapkan-umk-dan-umsk-tahun-2025&ved=2ahUKEwjxuPO9x96NAxU6xDgGHesVAKcQFnoECCcQAQ&usg=AOvVaw3VK8clrYuC0sLecDjxAvAR>
- Hariato (2021), Pengajaran Pendidikan Agama Kristen yang Efektif
- Hasudungan Simatupang dkk, Pengantar Pendidikan Agama Kristen, (Yogyakarta: ANDI). 2020.
- Harahap, N. A. (2024). Tinjauan Terhadap Penataan Pegawai Non-Asn Pasca Lahirnya Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 Dalam Prespektif Ilmu Hukum Profetik. Mizan: Jurnal Ilmu Hukum, 13(1), 135-145.
- Manik, R. (2019). Implementasi Pemberian Reward dan Punishment Untuk Meningkatkan Etos Kerja Guru. Jurnal Masalah Pastoral, 7(0-1), 70-85.
- M. Syamsul Hasibuan (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia
- Mulyasa (2003), Manajemen Pendidikan
- Mulyasa (2013), Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan
- Prof. Dr. H. A. R. Uno (2015), Strategi Pembelajaran yang Kreatif dan Efektif
- Ritonga, Mone, Yunip, & Zega (2021a), Pendidikan Agama Kristen di Sekolah: Tantangan dan Peluang
- Ritonga, Mone, Yunip, & Zega (2021b), Pendidikan Agama Kristen sebagai Sarana Persekutuan dengan Tuhan
- Robert J. Marzano (2007), Classroom Management that Works: Research-Based Strategies for Every Teacher
- Robert K. Yin (2018), Case Study Research and Applications
- Rohani A. (2004), Peran reward dalam memotivasi kinerja guru
- Sardiman (2012) , Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar
- Sholeh, M. I. (2023). Pengakuan dan reward dalam manajemen sdm untuk meningkatkan motivasi guru. Competitive: Journal of Education, 2(4), 212-234.