
ANALISIS EFEKTIVITAS TUNJANGAN PROFESI GURU DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU (STUDI KASUS DI SMK NEGERI 2 SUMBAWA)

Supri Jayadi, Ikhsan Madjid, Rita Desiasni

Program Studi Magister Manajemen Inovasi Universitas Teknologi Sumbawa
Jalan Raya Olat Maras, Moyo Hulu, Batu Alang, Sumbawa Besar, Nusa Tenggara Barat
suprijayadi80@gmail.com, ikhsan6563@gmail.com, rita.desiasni@uts.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas tunjangan profesi guru dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 2 Sumbawa Besar. Responden penelitian ini adalah Guru yang telah lulus sertifikasi di SMK Negeri 2 Sumbawa Besar sebanyak 50 orang. Penelitian ini termasuk penelitian evaluasi dan model yang dipilih adalah *Goal-free Evaluation Model*. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Adapun sumber data diperoleh dari penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah dan rekan sejawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan tunjangan profesi guru berjalan dengan baik, namun belum mampu meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 2 Sumbawa Besar secara optimal, hal ini terlihat dari 19 indikator yang diteliti, 9 indikator baik dan 10 indikator lainnya belum baik; tunjangan profesi guru masih belum efektif dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 2 Sumbawa Besar. Adapun strategi yang dapat dilakukan agar tunjangan profesi efektif dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 2 Sumbawa Besar diantaranya dengan melakukan penilaian tentang kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi professional. Penilaian kinerja ini harus dilakukan secara menyeluruh dan melibatkan kepala sekolah serta rekan-rekan guru dalam sebuah FGD, sehingga akan memberikan hasil kinerja yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi. Selain itu, perlu adanya upaya sekolah, pemerintah atau pihak yang berkepentingan untuk menyelenggarakan pelatihan terkait dengan kinerja guru.

Kata Kunci: *Kebijakan, Tunjangan Profesi, Kinerja Guru*

Abstract

Study this aim for analyze effectiveness allowance the teaching profession in Upgrade teacher performance at SMK Negeri 2 Sumbawa Besar . Respondents study this is a teacher who has passed certification at SMK Negeri 2 Sumbawa Besar as many as 50 people. Study this including study evaluation and the selected model is *Goal-free Evaluation Model* . Technique taking sample use technique *purposive sampling* . As for data source obtained from assessment carried out by head school and colleague colleague . Results study show that implementation Policy allowance walking teaching profession with fine , however not yet capable Upgrade teacher performance at SMK Negeri 2 Sumbawa Besar optimally , p this seen of the 19 indicators studied , 9 indicators good and 10 indicators other not yet good ; allowance teaching profession still not yet effective in Upgrade teacher performance at SMK Negeri 2 Sumbawa Besar . As for possible strategy _ done for alimony profession effective in Upgrade teacher performance at SMK Negeri 2 Sumbawa Besar among them with do evaluation about teacher competence which includes pedagogic competence , competence personality , social competence , and professional competency . Evaluation performance this must done in a manner thorough and involve head school as well as fellow teachers in an FGD, so will give results possible performance _ made as ingredient evaluation . Besides it is necessary exists effort school , government or interested parties _ for organize training related with teacher performance .

Keywords : *Policy , Allowances _ Profession , Teacher Performance*

A. PENDAHULUAN

Pelaksanaan sertifikasi guru atau tunjangan profesi guru merupakan salah satu wujud implementasi dari Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru profesional wajib memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV), menguasai kompetensi (pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian), memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Undang-undang tersebut menegaskan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Lebih lanjut, Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) mendefinisikan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Sebagai tenaga profesional, guru diharapkan dapat meningkatkan martabat dan perannya sebagai agen pembelajaran.

Sertifikasi guru idealnya berdampak pada kinerja guru. Hal ini seiring dengan syarat sertifikasi guru yang mengharuskan adanya kualifikasi dan kompetensi tertentu yang menyebabkan guru berhak mendapatkan tunjangan. Hal ini berarti bahwa kinerja akan berbanding lurus dengan penghasilan yang dalam konteks ini diwujudkan dalam penghargaan pemerintah melalui

kebijakan sertifikasi guru. Karenanya, jika kinerja tidak meningkat namun mendapatkan tambahan penghasilan berupa tunjangan tentu *reward* yang salah sasaran. Atau sebaliknya, mendapatkan *reward* berupa tunjangan profesi namun tidak berdampak pada kinerja berarti terjadi penyalahgunaan tunjangan yang tidak sesuai dengan peruntukannya. Jika hal ini terjadi, maka akan menjadi problem serius dalam dunia pendidikan.

Harapan itu sudah lama terwujud setelah pemerintah menerbitkan Permendiknas Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan dan keputusan Mendiknas Nomor 057 tahun 2007 tentang Penetapan Perguruan Tinggi Penyelenggara Sertifikasi Guru Dalam Jabatan. Akan tetapi tampaknya apa yang menjadi harapan dan diketahui pemerintah dengan pemberian tunjangan profesi tersebut masih jauh dari harapan yang sesungguhnya.

Ketika peneliti melakukan observasi pra penelitian, peneliti memperoleh data masih adanya sejumlah guru yang sudah tersertifikasi namun kinerjanya masih kurang. Hal ini terlihat dari adanya guru tersertifikasi yang datang ke sekolah motivasi mengajar masih kurang, belum membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) secara rutin. Ketika dilakukan evaluasi guru tersertifikasi oleh pengawas, masih ada guru yang sudah bersertifikat pendidik namun administrasi pembelajarannya belum lengkap. Hal ini menandakan bahwa masih adanya sejumlah guru yang sudah bersertifikat pendidik namun belum mampu meningkatkan kinerjanya menjadi guru profesional seperti yang diharapkan sesuai dengan undang-undang tentang guru dan dosen.

Selain itu, berdasarkan laporan rutin terkait syarat sertifikasi guru yang dilaporkan setiap 1 tahun ajaran terlihat bahwa guru bersertifikasi memiliki nilai yang memadai sesuai dengan golongannya masing-masing. Pada laporan tersebut juga terlihat bahwa terjadi peningkatan nilai seiring dengan meningkatnya golongan. Namun, pada kenyataannya kinerja yang terlihat tidak

sesuai dengan yang tercantum pada laporan tersebut. Hal ini berarti terjadi perbedaan antara pelaporan dengan kenyataan.

B. LANDASAN TEORI

1. Tunjangan Profesi Guru

Tunjangan profesi merupakan tunjangan yang diserahkan kepada guru yang mempunyai sertifikat pendidik sebagai wujud penghargaan atas keprofesionalannya. Pencairan tunjangan dilakukan dalam 4 tahap atau bisa disebut per triwulan. Dasar penyaluran tunjangan profesi guru diatur dalam Permendikbudristek Nomor 4 Tahun 2022 tentang juknis pemberian tunjangan profesi, tunjangan khusus dan tambahan penghasilan guru ASN daerah. Syarat untuk guru ASN di daerah dapat diberikan tunjangan profesi setiap bulan diantaranya memiliki sertifikat pendidik, memiliki status sebagai guru ASN, mengajar pada satuan pendidik yang tercatat pada Dapodik, memiliki nomor registrasi guru yang diterbitkan oleh Kementerian, melaksanakan tugas mengajar/membimbing peserta didik sesuai dengan peruntukan sertifikat pendidik yang dimiliki, memenuhi beban kerja sesuai dengan ketentuan, memiliki hasil penilaian kinerja paling rendah dengan sebutan "baik", dan tidak sebagai pegawai tetap pada instansi lain. Bagi guru-guru ASN tersebut penyaluran tunjangan profesi akan langsung dikirim ke rekening apabila sudah memenuhi ketentuan atau persyaratan yang ditetapkan.

Menurut Maulidi (2016: 26) pengertian tunjangan profesi guru adalah tunjangan penghasilan yang diberikan kepada guru setelah memenuhi persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan. Bagi guru pemerintah (PNS) tunjangan profesi yang diterima sebesar satu bulan gaji pokok dan bagi guru tetap non PNS per bulan menerima sebesar Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah) setelah memenuhi persyaratan yang sesuai dengan ketentuan

perundang-undangan yang berlaku, dan dikenakan pajak penghasilan sesuai dengan ketentuan perpajakan. Pemberian tunjangan profesi guru dilatarbelakangi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang mengamatkan bahwa kedudukan guru yaitu sebagai tenaga profesional pada jalur pendidikan formal baik pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Hal ini senada dengan temuan penelitian dari Abubakar (2015) bahwa program sertifikasi memberikan dampak yang sangat jelas dari segi kesejahteraan guru karena adanya tunjangan sertifikasi.

2. Kinerja Guru

Armstrong (2017) mendefinisikan kinerja merupakan sebuah perilaku yang mengarah pada pencapaian hasil. Menurut Kasmir (2018: 72) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Nasution & Rosanti (2020: 80) menyatakan bahwa kinerja karyawan atau *employee performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian karyawan dalam pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan guna mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi. Berdasarkan pengertian kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan/pegawai dengan standar yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang telah dicapai pegawai baik berupa kuantitas maupun kualitas dalam suatu perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam proses pendidikan guru memegang peran ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik yang merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan (Salwa et al, 2019; Utama et al, 2020; Andriani et al, 2018; Khasanah et al, 2019; Renata et al, 2018). Sebagai seorang yang mengajar, guru mempunyai tugas mentransfer sejumlah materi

pelajaran ke siswa, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Tugas yang berat dari seorang guru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut hanya dapat dilakukan oleh seorang guru yang profesional dan memiliki kinerja yang optimal (Kristiawan, 2016).

Sedangkan menurut Yuliandri dan Kristiawan (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat berasal dari dalam seperti kemampuan, motivasi, keterampilan, kedisiplinan dan pendidikan. Ada juga faktor dari luar seperti iklim kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, jaminan sosial dan tingkat penghasilan. Hal ini berarti bahwa seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, seorang guru semaksimal mungkin diupayakan mengajar sesuai bidangnya sehingga dapat diperoleh hasil pembelajaran yang efektif dan bermutu.

Berkenaan dengan kinerja guru dan kompetensi profesional mengajar seorang guru, Uno (2016) mengatakan bahwa standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugas-tugasnya seperti merencanakan sistem pembelajaran, melaksanakan sistem pembelajaran, mengevaluasi sistem pembelajaran, dan mengembangkan sistem pembelajaran.

Kinerja guru berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki guru. Kompetensi secara bahasa adalah kecakapan, kompetensi, dan kewenangan. Kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melaksanakan suatu tugas atau keterampilan tertentu yang disyaratkan. Kompetensi juga bisa diartikan karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektifitas dan keunggulan dalam pekerjaan atau kondisi tertentu. Kompetensi (*competency*) juga didefinisikan dengan berbagai cara, namun pada dasarnya kompetensi merupakan kebulatan penguasaan

pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja, yang diharapkan bisa dicapai seseorang setelah menyelesaikan suatu program pendidikan. Selain itu, kompetensi adalah tindakan atau perilaku yang dapat diukur yang mensyaratkan kombinasi pengetahuan, keahlian, dan kemampuan untuk melakukan sesuatu (Febriana, 2021).

Sesuai aturan Undang-undang, kompetensi yang harus dimiliki guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Kompetensi pedagogik berkaitan juga dengan administrasi pembelajaran guru. Administrasi pembelajaran guru bersertifikat pendidik yang pertama adalah guru menyusun Silabus dan RPP. Maryani & Fatmawati (2015: 75) menjelaskan Perencanaan pembelajaran dirancang dalam bentuk silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang mengacu pada Standar Isi. Penyusunan RPP dibuat dengan memodifikasi atau melakukan perubahan dari RPP yang sudah jadi baik itu diperoleh dari hasil unduhan internet, penyusunan RPP bersama pada forum MGMP, dan dari RPP yang sudah dibuat tahun lalu. Namun penyusunan RPP tersebut harus tetap disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik siswa. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Nuraeni & Retnawati (2016) dalam penelitiannya bahwa RPP yang dimiliki oleh guru hampir mirip, karena mayoritas guru menggunakan RPP yang disusun bersama dalam MGMP, *download* dari internet atau menggunakan RPP yang dibuat tahun lalu. Meski demikian, ada beberapa guru yang masih membuat RPP sendiri untuk beradaptasi dengan karakteristik siswa, oleh karena itu pembelajaran di kelas akan lebih efektif karena RPP telah disesuaikan dengan karakteristik siswa.

Kedua, kompetensi kepribadian sekurang-kurangnya mencakup: (1) berakhlak mulia, (2) arif dan bijaksana, (3) mantap, (4) berwibawa, (5) stabil, (6) dewasa, (7) jujur, (8) mampu menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, (9) secara objektif mengevaluasi kinerja sendiri, dan (10)

mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan. Ketiga, Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat, sekurang-kurangnya meliputi: (1) berkomunikasi lisan, tulisan, dan/atau isyarat, (2) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, (3) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua/wali peserta didik, (4) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta system nilai yang berlaku, dan (5) menerapkan prinsip-prinsip persaudaraan dan semangat kebersamaan.

Keempat, kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu, teknologi, dan/atau seni yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan (1) materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang diampunya, dan (2) konsep-konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang diampuh.

C. METODE

Penelitian ini termasuk penelitian evaluasi dan model yang dipilih adalah *Goal-free Evaluation Model* (Model Evaluasi Bebas Tujuan) oleh Scriven (Youker & Ingraham, 2014: 52). Adapun variabel-variabel yang akan diujikan dalam penelitian ini terdiri dari dua yaitu kelompok variabel independen tentang tunjangan profesi guru dan kelompok variabel dependen tentang kinerja guru dan kompetensi guru.

Sumber data dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder.

Data primer berupa hasil pengisian kuesioner dan observasi, sedangkan data sekunder berupa dokumentasi yang diperoleh dari bagian administrasi SMK Negeri 2 Sumbawa. Adapun subjek penelitian ini adalah guru bersertifikasi yang bekerja di SMK Negeri 2 Sumbawa. Jumlah guru yang sudah bersertifikasi atau mendapat tunjangan profesi sebanyak 50 guru. Keseluruhan guru ini menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Adapun sumber data diperoleh dari penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah dan rekan sejawat.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik deskriptif kuantitatif. Teknik deskriptif kuantitatif digunakan untuk mendeskripsikan bagaimana usaha guru mengikuti pendidikan dan latihan (diklat), usaha guru mengikuti pelatihan, kualitas persiapan mengajar yang dibuat, usaha-usaha untuk meningkatkan prestasi akademik, usaha-usaha untuk mengembangkan profesi, usaha meningkatkan keikutsertaan dalam forum ilmiah, usaha-usaha untuk aktif dalam organisasi sosial dan atau pendidikan, dan kompetensi guru dalam pembelajaran, kepribadian, dan sosial.

Untuk mengukur validitas instrumen penelitian akan menggunakan alat uji yaitu *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling* (KMO). Pertanyaan dalam suatu kuesioner penelitian dapat diuji validitasnya bila memiliki nilai KMO lebih dari 0,50 (Ghozali, 2018: 103). Salah satu model yang dapat digunakan dalam uji reliabilitas adalah menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika dapat memenuhi nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70 (Retnawati, 2016: 57). Perhitungan validitas dan reliabilitas menggunakan bantuan *software SPSS 23.0*. Berikut disajikan hasil validitas dan reliabilitas instrument.

Tabel 1.
Hasil Validitas & Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket	KMO	Ket
Kompetensi Pedagogik	0,773	Reliabel	0,769	Valid

Kompetensi Kepribadian	0,735	Reliabel	0,754	Valid
Kompetensi Sosial	0,829	Reliabel	0,715	Valid
Kompetensi Profesional	0,883	Reliabel	0,813	Valid

pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh para guru sangat baik.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kompetensi Pedagogik Guru Pasca Lulus Sertifikasi

Sebagian besar guru (85%) menyatakan bahwa semenjak lulus sertifikasi telah membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sebanyak antara 1 sampai 12 kali karena hal tersebut merupakan kewajiban guru dan memang seharusnya RPP ditelaah atau diperbaiki setiap saat untuk menjaga kemutakhiran dan relevansinya. Sebaliknya, bagi guru yang belum menyusun RPP dengan mempertimbangkan bahwa RPP yang ada (disusun sebelum sertifikasi) masih relevan sehingga masih dapat digunakan. Selanjutnya, hasil pemerhatian peneliti terhadap dokumen RPP yang disusun oleh para guru, menunjukkan bahwa kualitas RPP termasuk dalam kategori sangat baik, berada dalam kelompok skor 75% ke atas. Hal ini menunjukkan bahwa keprofesionalan guru dilihat dari aspek penyusunan RPP setidaknya masih tetap dijaga dalam kategori RPP yang sangat baik.

Aspek yang dinilai dalam pelaksanaan pembelajaran secara garis besar mencakup prapembelajaran, kegiatan inti pembelajaran, dan penutup. Kegiatan inti pembelajaran meliputi sub-subaspek penguasaan materi pelajaran, pendekatan/strategi pembelajaran, pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran, pembelajaran yang memicu dan memelihara keterlibatan siswa, penilaian proses dan hasil belajar, dan penguasaan bahasa. Tabel 2 menyajikan kemampuan guru pasca sertifikasi dalam melaksanakan pembelajaran. Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai kemampuan melaksanakan pembelajaran semua guru berada paling banyak 54% guru mendapat nilai 80 – 83, bahkan ada yang mendapatkan nilai maksimal yaitu 2 orang sehingga dapat dikatakan bahwa

Tabel 2.
Nilai Kemampuan Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran Pasca Lulus Sertifikasi

Nilai	Frekuensi	Persentase
80 – 83	27	54%
84 – 87	18	36%
88 – 91	3	6%
92 – 95	2	4%
Total	50	100%

2. Kompetensi Kepribadian dan Sosial Guru Pasca Lulus Sertifikasi

Sebagaimana kondisi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian dan sosial guru pasca sertifikasi juga menunjukkan gejala yang meningkat, setidaknya-tidaknya tetap, sama dengan sebelum lulus sertifikasi. Berdasarkan penilaian kepala sekolah, semua guru mendapat skor 85% atau termasuk kategori baik. Kondisi secara umum kinerja guru berkenaan dengan kompetensi kepribadian dan sosial, juga disampaikan oleh kepala sekolah yang menjelaskan bahwa kinerja guru pasca lulus sertifikasi pada umum meningkat, para guru bekerja lebih baik. Hal tersebut ditunjukkan oleh peningkatan pada beberapa indikator kinerja guru, yang secara berturut-turut dari yang paling menonjol adalah kedisiplinan meningkat, tanggung jawab meningkat, dan keteladanan meningkat. Selanjutnya diikuti oleh meningkatnya subkompetensi etos kerja, kerja sama, mau menerima kritik dan saran.

3. Upaya Guru dalam Meningkatkan Kemampuan Akademik

Guru yang sudah lulus sertifikasi secara berkelanjutan juga tetap meningkatkan prestasi akademiknya. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan guru dapat dilihat pada Tabel 3. Tabel 3

menunjukkan bahwa aktivitas atau upaya yang belum dilakukan oleh sebagian besar guru antara lain mengikuti lomba karya tulis ilmiah, menyiapkan karya tulis ilmiah untuk mengikuti lomba di masa yang akan datang, mengikuti kursus Bahasa Inggris, dan diminta Dinas Pendidikan Provinsi untuk menjadi penatar/instruktur/tutor. Namun demikian, ada sekitar 4% guru menyatakan usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan akademik berupa mengikuti kursus bahasa Inggris dengan biaya sendiri dan menjadi

penatar/instruktur/tutor atas permintaan Dinas Pendidikan Provinsi. Aktivitas lain yang dapat mendukung terpeliharanya atau untuk meningkatkan kemampuan akademik guru adalah membimbing mahasiswa PPL dan membimbing siswa untuk mengikuti lomba atau olimpiade. Data yang ada menunjukkan bahwa lebih dari separuh guru telah melakukan pembimbingan terhadap siswa di sekolahnya yang mengikuti lomba maupun olimpiade mata pelajaran.

Tabel 3.
Upaya Guru untuk Meningkatkan Kemampuan Akademik

No.	Usaha/Aktivitas Guru	Persentase (N = 50)					
		Belum	1 kali	2 kali	3 kali	4 kali	≥ 5 kali
1	Mengikuti lomba karya tulis ilmiah	94	6	0	0	0	0
2	Menyiapkan karya tulis ilmiah untuk mengikuti lomba di masa datang	100	0	0	0	0	0
3	Mengikuti kursus Bahasa Inggris dengan biaya dari sekolah atau tidak membayar sendiri	100	0	0	0	0	0
4	Mengikuti kursus Bahasa Inggris dengan biaya sendiri	96	4	0	0	0	0
5	Diminta Dinas Pendidikan Provinsi untuk menjadi penatar/instruktur/tutor	94	4	2	0	0	0
6	Membimbing mahasiswa PPL	54	14	12	10	6	4
7	Membimbing siswa untuk mengikuti lomba atau olimpiade	12	24	22	16	10	16

4. Upaya Guru untuk Mengembangkan Profesi

Aspek lain yang juga menjadi tolak ukur guru profesional adalah bagaimana guru tersebut berupaya mengembangkan profesinya sesuai dengan bidang studi atau kewenangan mengajar yang diembannya. Kondisi para guru pasca sertifikasi di SMK Negeri 2 Sumbawa

Besar berkenaan dengan kegiatan-kegiatan tersebut, disajikan pada Tabel 4 berikut ini. Tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar guru belum melakukan upaya atau aktivitas yang mendukung pengembangan profesinya. Aktivitas untuk mengembangkan profesi yang intensif dilakukan oleh guru adalah menulis buku/modul dan membuat media pembelajaran, namun masih sedikit yang

menulis artikel untuk dimuat dalam jurnal, majalah, atau surat kabar. Lebih-lebih untuk aktivitas lain yang memerlukan keahlian atau kemampuan khusus antara lain menjadi penyusun soal ujian, menelaah buku, melakukan penelitian,

menyiapkan proposal penelitian, dan mengerjakan karya teknologi/seni, baru sebagian kecil guru yang sudah menekuninya bahkan ada yang belum menekuninya. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4 berikut.

Tabel 4.

No.	Usaha/Aktivitas Guru	Persentase (N = 50)					
		Belum	1 kali	2 kali	3 kali	4 kali	≥ 5 kali
1	Menulis buku/modul	14	18	32	20	12	4
2	Menulis artikel yang telah dimuat dalam jurnal, majalah, atau surat kabar	92	6	2	0	0	0
3	Menjadi penyusun soal ujian	96	4	0	0	0	0
4	Menjadi penelaah buku	100	0	0	0	0	0
5	Membuat media pembelajaran	10	32	24	20	6	8
6	Melakukan penelitian	76	16	8	0	0	0
7	Menyiapkan proposal penelitian	76	16	8	0	0	0
8	Telah menyelesaikan karya teknologi/seni	100	0	0	0	0	0
9	Sedang mengerjakan karya teknologi/seni	100	0	0	0	0	0

Tabel 4 juga menunjukkan bahwa aktivitas-aktivitas yang tidak berkait langsung dengan proses pembelajaran belum disentuh oleh sebagian besar guru, yaitu menyiapkan proposal penelitian dan melakukan penelitian. Beberapa alasan mengapa beberapa kegiatan ada yang tidak dilakukan atau diupayakan dikarenakan guru belum diberi kesempatan atau difasilitasi kegiatan pelatihan terkait penulisan karya ilmiah, belum terbiasa menulis atau meneliti, atau banyaknya kesibukan kegiatan lain di sekolah, sehingga masih sedikit kesempatan atau waktu untuk dapat melakukan kegiatan tersebut. Padahal kegiatan melakukan penelitian dan membuat proposal penelitian merupakan salah satu syarat dalam pengajuan pangkat yang harus dipenuhi setiap guru. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanti & Hartanto (2015) bahwa

peningkatan kompetensi guru dapat dilakukan melalui pengembangan profesi yang meliputi mengikuti informasi perkembangan iptek yang mendukung profesi melalui berbagai kegiatan ilmiah, mengalihbahasakan buku pelajaran/karya ilmiah, mengembangkan berbagai model pembelajaran, menulis makalah, menulis/menyusun diktat pelajaran, menulis buku pelajaran, menulis modul, menulis karya ilmiah, melakukan penelitian ilmiah (*action research*), menemukan teknologi tepat guna, membuat alat peraga/media, menciptakan karya seni, mengikuti pelatihan terakreditasi, mengikuti pendidikan kualifikasi, dan mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum. Selain itu, penelitian juga dapat dijadikan sebagai tindak lanjut dari hasil evaluasi siswa agar dapat diberikan solusi terbaik dari setiap

permasalahan dalam belajar yang dialami peserta didik.

5. Keikutsertaan Guru dalam Pendidikan dan Pelatihan

Data menunjukkan bahwa lebih dari separuh guru (52,5%) belum mengikuti pelatihan dengan biaya yang ditanggung oleh sekolah atau tidak membayar sendiri. Di antara guru yang pernah mengikuti pelatihan dengan biaya dari sekolah atau tidak membayar sendiri, paling banyak mengikuti pelatihan satu kali, sedang jumlah mengikuti pelatihan paling banyak empat kali. Selain itu, guru-guru yang mengikuti pelatihan dengan biaya sendiri ada sebanyak 15%, sedangkan sebagian besar menyatakan belum mengikuti pelatihan dengan biaya yang ditanggung sendiri. Namun, lebih banyak guru yang mengikuti pelatihan gratis yang diikuti lebih dari 5 kali. Beberapa hal yang menyebabkan para guru tidak mengikuti pelatihan antara lain belum ada kesempatan yang diberikan sekolah serta kurang relevansinya pelatihan yang ada dengan bidang studi yang diampunya. Meskipun demikian, dapat dikatakan bahwa sekitar 65% guru semenjak menerima tunjangan profesi sudah mengikuti pelatihan dua kali atau lebih baik dengan biaya sekolah maupun biaya sendiri ataupun gratis. Hal yang perlu dibanggakan adalah bahwa sebagian besar guru ternyata sudah

berusaha untuk mencari informasi tentang pelatihan yang relevan untuk diikuti, bahkan di antara guru ada 20% yang mencari informasi tiga sampai lebih dari lima kali semenjak menikmati tunjangan profesi tersebut. Hal ini berarti bahwa para guru sebenarnya berupaya secara aktif untuk meningkatkan kemampuan dirinya lewat pendidikan dan latihan yang relevan.

6. Keikutsertaan Guru dalam Forum Ilmiah

Sebagai tenaga profesional, guru juga dituntut aktif mengikuti forum-forum ilmiah terutama yang relevan dengan tugas dan kewenangan serta tanggung jawabnya di sekolah. Usaha atau aktivitas guru dalam mengikuti forum ilmiah, disajikan pada Tabel 5. Pada tabel ini ditunjukkan bahwa hampir 25% guru telah mengikuti forum ilmiah, di antara guru bahkan ada yang sampai lebih dari satu kali mengikuti seminar meskipun dengan membayar sendiri. Jika dibandingkan antara yang mengikuti seminar didanai sekolah dan dibayar sendiri, sangat tipis perbedaannya, hanya 10 %, lebih banyak yang mengikuti seminar dengan dana sendiri. Jika dilihat upaya guru sebatas mencari informasi kegiatan forum ilmiah, dapat diketahui bahwa lebih dari separuh guru telah berupaya mencari informasi, bahkan 6% di antara guru sudah mencari informasi lima kali atau lebih.

Tabel 5.

Keikutsertaan Guru dalam Forum Ilmiah

No.	Usaha/Aktivitas Guru	Persentase (N = 50)					
		Belum	1 kali	2 kali	3 kali	4 kali	≥ 5 kali
1	Mengikuti seminar dengan biaya ditanggung sekolah	86	8	6	0	0	0
2	Mengikuti seminar dengan biaya sendiri	76	16	8	0	0	0
3	Mencari informasi tentang seminar yang relevan untuk diikuti	26	14	18	16	20	6

Bagi guru yang belum mencari informasi maupun mengikuti seminar, sebagian besar menyampaikan alasan bahwa guru belum memiliki kesempatan,

kesibukan pembelajaran, atau kesibukan pekerjaan lain di sekolah.

7. Keterlibatan Guru Menjadi Pengurus Organisasi

Dalam kerangka untuk menyeimbangkan antara kegiatan akademik dan sosial, guru yang profesional juga disarankan untuk ikut

ambil bagian dalam berbagai organisasi, baik organisasi pendidikan maupun sosial. Tabel 6 menunjukkan keterlibatan guru dalam organisasi baik pendidikan maupun sosial.

Tabel 6.

No.	Usaha/Aktivitas Guru	Keterlibatan Guru menjadi Pengurus Organisasi					
		Belum	1 kali	2 kali	3 kali	4 kali	≥ 5 kali
1	Menjadi pengurus organisasi (misal: PGRI, ISPI)	54	24	12	6	4	0
2	Berusaha menjadi pengurus organisasi pendidikan	60	36	4	0	0	0
3	Menjadi pengurus organisasi sosial	74	26	0	0	0	0
4	Berusaha menjadi pengurus organisasi sosial	78	22	0	0	0	0

Menjadi pengurus organisasi baik bidang pendidikan maupun sosial juga menjadi salah satu kriteria keprofesionalan seorang guru. Tabel 6 menunjukkan bahwa ada 46% guru yang menjadi pengurus organisasi pendidikan, baik tingkat kecamatan, kabupaten, maupun provinsi, bahkan ada 26% guru mengaku menjadi pengurus organisasi sosial yang bervariasi dari tingkat desa sampai kabupaten. Sebagian besar di antara guru yang duduk menjadi pengurus organisasi telah menjadi pengurus satu kali periode, namun juga ada yang sudah dua kali periode kepengurusan. Selain itu, ada sekitar 22% sampai 36% guru yang telah berusaha dapat duduk menjadi pengurus organisasi pendidikan atau sosial. Hal ini menunjukkan bahwa guru berkeinginan untuk tetap menjaga keprofesionalannya sebagai guru.

Berdasarkan hasil analisis di atas disimpulkan bahwa implementasi tunjangan profesi sudah berjalan dengan baik, namun belum mampu mengoptimalkan kinerja guru. Ditunjukkan dengan kinerja sebagian besar guru pasca lulus sertifikasi di SMK Negeri 2 Sumbawa Besar masih belum baik; dari 19 indikator yang diteliti, 9 indikator baik dan 10 indikator lainnya belum baik. Hal ini berarti bahwa analisis tunjangan profesi guru

dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 2 Sumbawa Besar masih kurang optimal. Hal ini dikarenakan penilaian hanya dijadikan sebagai syarat pencairan dana atau pelaporan hanya sebatas memenuhi beberapa indikator saja, seharusnya penilaian dilakukan secara menyeluruh dari semua indikator terkait kinerja diantaranya kompetensi yang harus dimiliki oleh guru profesional. Selaras dengan yang dikemukakan dalam penelitian Astiti, Wilian & Sridana (2019: 45) menyatakan bahwa sekolah dengan guru yang mendapatkan tunjangan profesi tidak menjamin kinerja menjadi lebih baik dan tunjangan profesi tidak lagi dimanfaatkan secara bijak dalam rangka meningkatkan kompetensi, kualitas dan kapasitas guru, namun digunakan untuk hal-hal di luar keperluan peningkatan kinerja.

Selain itu, hasil penelitian Kartowagiran (2011: 463) juga menyatakan bahwa kinerja guru yang mendapat tunjangan profesi masih belum optimal, ditunjukkan dengan terdapat beberapa kemampuan yang belum dimiliki oleh guru yang bertunjangan profesi atau bersertifikasi. Kemampuan tersebut diantaranya kurangnya minat menulis karya ilmiah dan kurangnya partisipasi guru pada aktivitas organisasi. Namun,

Aris et al (2021: 54) mengemukakan bahwa tunjangan profesi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dimana hasil penelitian tersebut mengandung artian bahwa dengan adanya tunjangan profesi maka kinerja guru akan semakin meningkat pula.

Masih kurang optimalnya kinerja guru yang bertunjangan profesi tersebut menyebabkan harus adanya inovasi untuk meningkatkan kinerja. Adapun strategi yang dapat dilakukan agar tunjangan profesi dapat meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 2 Sumbawa Besar diantaranya dengan melakukan penilaian tentang kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi professional. Penilaian kinerja ini harus dilakukan secara menyeluruh dan melibatkan kepala sekolah serta rekan-rekan guru dalam sebuah FGD, sehingga akan memberikan hasil kinerja yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi.

Selain itu, perlu adanya upaya sekolah, pemerintah atau pihak yang berkepentingan untuk menyelenggarakan pelatihan terkait dengan kinerja guru selain dari upaya pembimbingan kepala sekolah yang telah disampaikan di atas. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Maftuhah, et al (2014) bahwa upaya yang harus dilakukan antara lain sekolah harus melengkapi sarana prasarana untuk kegiatan belajar mengajar dan memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kompetensinya, guru berupaya mengikuti pelatihan, pendidikan yang sesuai dengan bidangnya, guru harus belajar teknologi informasi komunikasi dan komputer bahkan internet. Senada dengan Kanto & Ahmad (2014) dalam penelitiannya menunjukkan pelatihan sertifikasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja memiliki efek positif pada kinerja guru.

D. PENUTUP

Implementasi kebijakan tunjangan profesi guru berjalan dengan baik, namun belum mampu meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 2 Sumbawa Besar secara

optimal, hal ini terlihat dari 19 indikator yang diteliti, 9 indikator baik dan 10 indikator lainnya belum baik.

Tunjangan profesi guru belum efektif dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 2 Sumbawa Besar. Hal ini dikarenakan penilaian sebagai syarat pencairan dana atau pelaporan hanya sebatas memenuhi beberapa indikator saja, seharusnya penilaian dilakukan secara menyeluruh dari semua indikator terkait kinerja diantaranya kompetensi yang harus dimiliki oleh guru profesional.

Adapun strategi yang dapat dilakukan agar tunjangan profesi efektif dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 2 Sumbawa Besar diantaranya dengan melakukan penilaian tentang kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi professional. Penilaian kinerja ini harus dilakukan secara menyeluruh dan melibatkan kepala sekolah serta rekan-rekan guru dalam sebuah FGD, sehingga akan memberikan hasil kinerja yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi. Selain itu, perlu adanya upaya sekolah, pemerintah atau pihak yang berkepentingan untuk menyelenggarakan pelatihan terkait dengan kinerja guru.

Adapun hal yang dapat dilakukan oleh sekolah antara lain sekolah harus melengkapi sarana prasarana untuk kegiatan belajar mengajar dan memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kompetensinya, guru berupaya mengikuti pelatihan, pendidikan yang sesuai dengan bidangnya, guru harus belajar teknologi informasi komunikasi dan komputer bahkan internet.

Meskipun telah lulus sertifikasi, para guru perlu mendapatkan bimbingan yang berkelanjutan, terutama yang terkait dengan kemampuannya menulis karya ilmiah dan melakukan penelitian. Perlu ada kerjasama antara dinas Pendidikan Provinsi dan perguruan tinggi untuk memfasilitasi pelatihan penulisan karya ilmiah dan penelitian pendidikan. Selain itu, perlu ada suatu sistem yang mengharuskan guru untuk selalu tampil atau berkinerja tinggi, layak sebagai guru profesional. Selain melaksanakan

pembelajaran dengan baik, guru profesional juga harus selalu berusaha meningkatkan kemampuannya melalui melakukan penelitian, mengikuti pelatihan, atau kegiatan ilmiah lainnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Abubakar, A. (2015). Dampak Sertifikasi Guru Terhadap Kualitas Pendidikan Pada Madrasah Aliyah di Kota Kendari. *Jurnal Al-Qalam*, 21(1), 117-128.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Armstrong, M. (2017). *Armstrong on Reinventing Performance Management*. United Kindom: Kogan page.
- Aris, M., Munawwarah, R., Azis, M. & Sani, A. (2021). Pengaruh tunjangan sertifikasi, motivasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMKN 4 Soppeng. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)* 191), 54-64.
- Febriana, R. (2021). *Kompetensi Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartowagiran, B. 2011. Kinerja Guru Profesional (Guru Pasca Sertifikasi). *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 3(3).
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Khasanah, U., Kristiawan, M., & Tobari. (2019). The Implementation of Principals' Academic Supervision In Improving Teachers' Professionalism in the State Primary Schools. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(8).
- Kristiawan, M. (2016). *Filsafat Pendidikan*. Yogyakarta: Valia Pustaka.
- Maryani, I. & Fatmawati, L. (2015). *Pendekatan Scientific dalam Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Yogyakarta: Deepublish.
- Maulidl, A. (2016). Pengertian Tunjangan Profesi Guru.
- Nasution, I., & Rosanti, R. (2020). Pengaruh bekerja dari rumah (work from home) terhadap kinerja karyawan Bpkp. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1), 9-14.
- Nuraeni, Z. & Retnawati, H. (2016). "The Post-Certification Performance Of Mathematics Teachers". *The Online Journal of New Horizons in Education*, 6(2), 130-142.
- Permendiknas Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan.
- Permendikbudristek Nomor 4 Tahun 2022 tentang Juknis Pemberian Tunjangan Profesi, Tunjangan Khusus dan Tambahan Penghasilan Guru ASN Daerah.
- Renata, R., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of Headmaster's Supervision and Achievement Motivation on Effective Teachers. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(4).
- Retnawati, H. (2016). *Validitas Reliabilitas dan Karakteristik Butir*. Yogyakarta: Parama publishing.
- Salwa., Kristiawan, M., & Lian, B. (2019). The Effect of Academic Qualification, Work Experience and Work Motivation towards Primary School Principal Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(8).
- Susanti, E. dan Hartanto, D. (2015). Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Penerapan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) dalam

- Pendidikan Islam. *Jurnal Potensia*, 14(1), 151-174.
- Undang-Undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Uno. (2016). *Teori Motivasi & Pengukurannya: Analisa di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utama, H. B., Al Kadri, H., Kristiawan, M., & Lian, B. (2020). Dampak Pelaksanaan Full Day School Terhadap Disiplin Kerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 5(1), 44-50.
- Youker, B., & Ingraham, A. (2014). Goal-free evaluation: An orientation for foundations'evaluation. *The Foundation Review* 5(4), 51-61.
- Yuliandri, J., & Kristiawan, M. (2017). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Dosen Universitas PGRI Palembang*, 570-577.