

TUNJANGAN PROFESI, PENDIDIKAN DAN LATIHAN PROFESI (PLPG) DALAM KINERJA GURU SMA

Oleh:

Annis Kurniawan

Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan

(E-mail : annis.kurniawan@kemdikbud.go.id)

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tunjangan profesi dan pendidikan dan latihan profesi terhadap kinerja guru SMA. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan penelitian kuantitatif bersifat *ex post facto*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert*, dimana sampel penelitian yang diambil berjumlah 77 dari 329 guru tersertifikasi di 13 SMA di Kota Jakarta. Teknik analisis data yang digunakan adalah *weighted mean score (wms)* untuk analisis deskriptif, dan analisis koefisien korelasi, determinasi serta regresi (sederhana dan berganda) untuk uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan Guru SMA sudah berkinerja baik, dimana tunjangan profesi, dan pendidikan dan latihan profesi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Guru. Tunjangan profesi dan pendidikan dan latihan profesi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru sebesar 63,0%. Namun, diperlukannya komitmen dari para guru tersertifikasi tersebut untuk selalu meningkatkan kinerja dan mengembangkan dirinya sebagai tanggung jawab profesionalisme.

Kata kunci : Kinerja Guru, Pendidikan dan Latihan Profesi, Tunjangan Profesi

ABSTRACT

This research is to find out how much influence the professional allowance and education and professional training on the performance of high school teachers. The research method used in this study is a descriptive method with a ex post facto quantitative research approach. Data collection techniques used a questionnaire with a Likert scale, in which 77 samples were taken from 329 certified teachers in 13 high schools in Jakarta. Data analysis techniques used were weighted mean score (wms) for descriptive analysis, and analysis of correlation coefficients, determination and regression (simple and multiple) to test hypotheses. The results showed that high school teachers had performed well, where professional allowances, and professional education and training had an effect on improving teacher performance. Professional and educational allowances and professional training together have a positive and significant influence on improving teacher performance by 63.0%. However, the commitment of the certified teachers is needed to always improve performance and develop itself as a responsibility for professionalism.

Keywords: Professional Allowance, Professional Education and Training, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Dalam rangka mewujudkan mutu pendidikan yang berkualitas, para Guru dituntut untuk memiliki kompetensi serta profesionalisme yang baik. Guru menurut Undang - Undang Nomor 14 Tahun 2005 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.

Sebagai upaya meningkatkan mutu pendidikan, maka pemerintah melaksanakan kebijakan sertifikasi Guru semenjak tahun 2006 sesuai amanat Undang-Undang Guru dan Dosen

No.14 Tahun 2005. Kebijakan sertifikasi Guru ini terdiri dari dua komponen vital yang diharapkan dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja Guru yaitu pelaksanaan sertifikasi Guru dalam jabatan atau PLPG dan pemberian kompensasi tambahan setelah Guru tersebut lulus PLPG yaitu Tunjangan Profesi Guru (TPG).

Hasil penelitian Bank Dunia (*World Bank*, 2015) mengenai evaluasi empiris terhadap program sertifikasi Guru dan peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia, menunjukkan bahwa peningkatan pendapatan (berupa tunjangan profesi) akibat sertifikasi berarti pengakuan yang lebih baik terhadap Guru dan berkurangnya

tekanan untuk melakukan pekerjaan sampingan demi memenuhi kebutuhan rumah tangga. Peningkatan pendapatan juga dapat meningkatkan motivasi dan mendorong Guru untuk tiba di sekolah tepat waktu, mempersiapkan materi pengajaran mereka dengan lebih baik dan secara umum menjadi lebih efektif. Tetapi dari penelitian yang sama diperoleh hasil bahwa penurunan kebutuhan terhadap pekerjaan sampingan tidak serta merta meningkatkan hasil belajar siswa. Selain itu proses sertifikasi yang meliputi pelatihan PLPG selama 90 jam bagi sebagian besar Guru, belum membawa perbaikan yang berarti terhadap pengetahuan Guru tentang materi pelajaran. Ini mengindikasikan bahwa Guru tidak mampu menerjemahkan peningkatan profesionalisme dan peningkatan motivasi akibat kenaikan kesejahteraan menjadi kinerja yang lebih baik.

Dari penelitian bersifat *evaluation research study* yang dilakukan Suardi dan Yusuf (2017) mengenai dampak program sertifikasi terhadap komitmen Guru, didapatkan hasil bahwa komitmen Guru yang telah bersertifikasi tidak berbeda dengan yang belum bersertifikasi. Selain itu, dampak program sertifikasi terhadap komitmen Guru hanya bersifat sementara, yaitu meningkat ketika baru saja lulus dan memperoleh tunjangan sertifikasi/tunjangan profesi.

Secara etimologis, tunjangan profesi berasal dari kata tunjangan dan profesi. Secara harfiah tunjangan adalah uang atau barang yang dipakai untuk menunjang, tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan atau sokongan. Sedangkan profesi secara harfiah adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan) tertentu. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa, tunjangan profesi adalah tambahan pendapatan diluar gaji pokok yang diberikan kepada seseorang yang bekerja atas dasar kejuruan atau keterampilan

profesional dibidang tertentu (Anoraga & Djatiprambudi, 2015).

Gemeda & Tynjälä (2015), dalam penelitiannya yang menganalisis motivasi Guru untuk mengajar dan pengembangan profesional Guru di Ethiopia menunjukkan bahwa dua faktor terpenting yang mempengaruhi motivasi Guru adalah gaji dan hubungan yang hilang antara kinerja dan penghargaan. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa gaji yang rendah bagi Guru, memaksa mereka untuk mencari pekerjaan sampingan atau pekerjaan lainnya dengan upah yang lebih baik, yang pada gilirannya merusak partisipasi mereka dalam peluang pengembangan profesional. Temuan lainnya mengungkapkan tidak adanya pembayaran (tunjangan) profesional yang layak untuk Guru adalah faktor yang menurunkan nilai profesi mengajar di masyarakat. Faktor demotivasi lain yang ditunjukkan dalam temuan mereka adalah tidak adanya hubungan antara kinerja/usaha dan penghargaan. Tidak ada insentif apa pun, memberi penghargaan atau bahkan pengakuan atas usaha yang dilakukan para Guru untuk mengembangkan diri dan meningkatkan proses pembelajaran di kelas. Kondisi ini mengisyaratkan pesan bahwa kerja keras dan partisipasi dalam pengembangan profesional tidak dihargai yang pada gilirannya mendemoralisasi dan menurunkan motivasi para Guru.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 62 Tahun 2013 Pasal 1 ayat 4, Pendidikan dan Latihan Profesi Guru adalah proses pelatihan bagi Guru dalam jabatan untuk memperoleh sertifikat nasional sesuai dengan tugas atau yang diampu sebagai Guru mata pelajaran atau kelas. Dalam hal ini guru yang telah mendapatkan pelatihan tersebut dituntut untuk selalu menjaga dan meningkatkan kemampuannya sebagai bagian dari pengembangan profesi.

Postholm (2012, hlm. 405) mendefinisikan pengembangan profesional Guru sebagai suatu pembelajaran Guru: bagaimana mereka belajar untuk terus berkembang dan bagaimana mereka menerapkan pengetahuan mereka dalam praktek untuk mendukung pembelajaran murid. Guru dapat belajar melalui partisipasi dalam berbagai pelatihan, di sekolah ketika mereka merefleksikan pengajaran mereka sendiri, pengamatan atau refleksi pengajaran dengan rekan kerja. Pembelajaran dapat terjadi dalam pertemuan terencana antara Guru, atau Guru dapat belajar dari percakapan yang tidak terencana dengan rekan lain sebelum atau setelah mengajar, atau dalam pertemuan dengan orang tua murid. Menurut Satori (2016, hlm. 2017) hal yang penting dalam pendidikan dan latihan dalam jabatan (*in service education/training*) bagi Guru adalah Pengembangan Profesi Berkelanjutan. Aktivitas pengembangan profesi Guru bersifat terus-menerus, tiada henti, dan tidak ada titik puncak kemampuan profesional yang benar-benar final.

Tingkat keberhasilan Guru dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah "*level of performance*" atau level kinerja. Kinerja Guru nampak dari tanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Hal tersebut akan tercermin dari kepatuhan, komitmen dan

loyalitasnya dalam mengembangkan potensi peserta didik serta memajukan sekolah (Priansa, 2014, hlm. 79). Kinerja Guru pada dasarnya adalah kualitas kerja yang dilakukan oleh Guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja Guru ini menentukan kualitas hasil pendidikan di sekolah (Musthafa, Kuswandi, & Cahyono, 2017, hlm. 5017).

Yonghong dan Chongde (2006, hlm. 31) mendefinisikan kinerja Guru mengacu pada satu set perilaku mengajar yang konsisten dengan pendidikan dan tujuan mengajar dari suatu pengajaran. Seperti diketahui, mengajar adalah proses yang rumit, dan begitu juga dengan perilaku Guru. Mereka mengajukan teori membangun kualitas Guru (*the teacher quality construct theory*) yang menjadi landasan teoritis dalam membangun kinerja Guru, termasuk dasar untuk membangun kualitas, definisi, pengertian, dan faktor-faktor kunci. Sebagai dasar dalam teori membangun kualitas Guru, mereka menyarankan Guru memiliki otonomi yang tinggi. Kinerja Guru mencakup kinerja tugas dan kinerja kontekstual. Kinerja tugas terdiri dari efektivitas pengajaran, interaksi Guru-siswa, dan nilai pengajaran. Kinerja kontekstual terdiri dari moralitas pekerjaan, dedikasi pekerjaan, dan membantu serta kerja sama.

METODE PENELITIAN

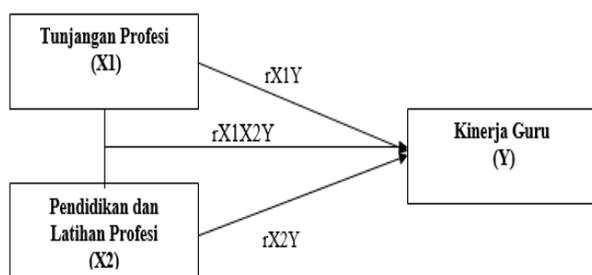
Penelitian ini dilaksanakan di 13 (tiga belas) SMA baik negeri dan swasta yang tersebar di kota Jakarta dimana waktu penelitian dimulai dari bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2018. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif bersifat *ex post facto*. Penelitian *ex post facto* adalah kategori rancangan penelitian dimana penyelidikan dimulai setelah fakta telah terjadi

tanpa campur tangan dari peneliti (Salkind, 2010). Penelitian *ex post facto* menurut Siregar (2013) mempunyai karakteristik sebagai berikut: (1) dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi, (2) penelitian untuk mengetahui faktor-faktor penyebab yang memungkinkan peristiwa itu terjadi, dan (3) penelitian menggunakan logika dasar. Penelitian *ex post facto* yang digunakan dalam penelitian ini berusaha untuk melihat

pengaruh tunjangan profesi dan Pendidikan dan Latihan Profesi yang telah terjadi (pasca sertifikasi) terhadap kinerja Guru SMA

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Menurut Creswell (2015, hlm. 42), pendekatan penelitian kuantitatif berusaha untuk mendeskripsikan tren dalam populasi besar individu dimana survey adalah prosedur yang baik untuk digunakan. Rancangan survey adalah prosedur dalam penelitian kuantitatif yang digunakan peneliti untuk mengadministrasikan suatu survey atau kuesioner ke sekelompok kecil orang (yang disebut sampel) untuk mengidentifikasi tren dalam sikap, pendapat, perilaku, atau ciri khusus sekelompok besar orang (disebut populasi).

Dalam penelitian ini, variabel yang akan diteliti adalah tunjangan profesi dan Pendidikan dan Latihan Profesi sebagai variabel independen, sedangkan kinerja Guru sebagai variabel dependen. Rancangan penelitian korelasional dengan menggunakan ketiga variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Rancangan Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah Guru di 13 SMA kota Jakarta baik negeri maupun swasta yang telah bersertifikasi, dimana pengertian bersertifikasi ini adalah Guru-Guru yang telah menerima Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) dan menerima tunjangan profesi yang jumlah seluruhnya mencapai 329 Guru.

Pengambilan sampel penelitian ini dengan menggunakan teknik *Proportional Random Sampling*. Teknik ini digunakan karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi penelitian. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan batas toleransi kesalahan 10% yang menghasilkan jumlah sampel sebanyak 77 guru. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dari lapangan dalam penelitian ini untuk variabel X1, X2 dan Y adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data deskriptif, uji persyaratan analisis dan uji hipotesis penelitian.

Dalam analisis data deskriptif, rumus yang digunakan adalah *Weighted Means Score (WMS)*. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan kecenderungan skor yang diberikan oleh responden pada setiap item pertanyaan sesuai dengan kriteria atau tolak ukur yang digunakan. Cara menghitung nilai rata-rata untuk pada setiap item pertanyaan pada angket, dengan menggunakan rumus *Weighted Means Score (WMS)* sebagai berikut:

$$\bar{X} = \frac{\sum Xi}{N}$$

Keterangan:

\bar{X} = Skor rata-rata yang dicari

$\sum Xi$ = Jumlah skor gabungan (hasil perkalian frekuensi dengan bobot nilai untuk setiap alternatif jawaban)

N = Jumlah responden

Untuk menentukan kriteria atau kategori jawaban yang diperoleh, maka hasil perhitungan akan dikonversikan dengan kriteria penafsiran berdasarkan rata-rata skor variabel berikut:

Tabel 1
Kriteria Penafsiran Weighted Mean Score (WMS)

Rentang Skor	Pilihan Jawaban	Kriteria
--------------	-----------------	----------

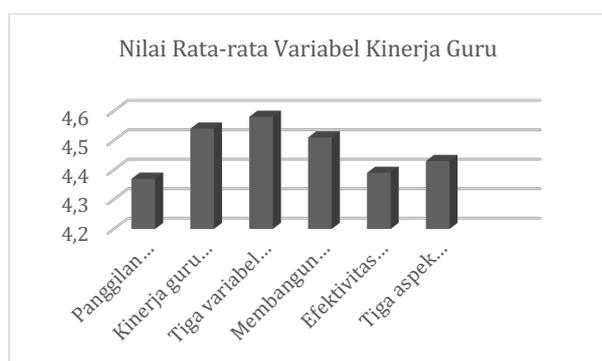
4,21 – 5,00	Sangat Setuju	Sangat Tinggi
3,41 – 4,20	Setuju	Tinggi
2,61 – 3,40	Kurang Setuju	Sedang
1,81 – 2,60	Tidak Setuju	Rendah
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju	Sangat Rendah

Sumber: (Akdon & Hadi, 2005)

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan maksud memberikan gambaran tentang sejauhmana persyaratan telah dipenuhi sesuai dengan teknik analisis data yang telah direncanakan. Analisis data digunakan untuk menjawab masing-masing pertanyaan atau hipotesis penelitian (Creswell, 2015, hlm. 362).

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil perhitungan *Weighted Means Score (WMS)*, nilai rata-rata untuk variabel kinerja Guru sebesar 4,47 yang termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Melalui penelitian terungkap bahwa kinerja Guru berkategori baik. Hal ini ditandai dengan nilai semua indikator yang sangat tinggi. Dari hasil kinerja Guru yang baik ini berimplikasi pada naiknya mutu pendidikan yang berdampak pada layanan pembelajaran yang diterima peserta didik. Selain itu, dengan kinerja yang baik terbuka pula kesempatan Guru untuk mengembangkan karir dan promosi sebagai acuan kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya. Dari kinerja yang baik juga dapat digunakan sebagai dasar pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi Guru. Skor masing-masing dimensi dapat dilihat pada grafik berikut:

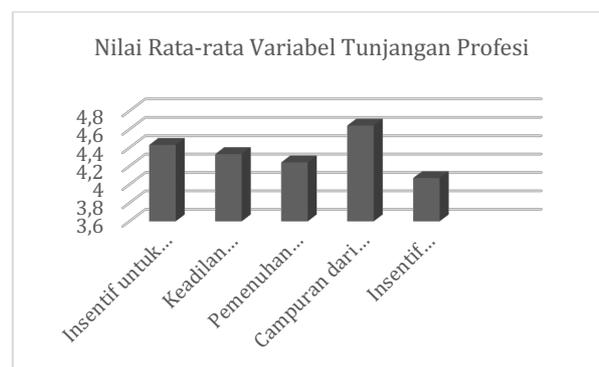


Gambar 2. Nilai Rata-rata Kinerja Guru

Pengujian yang harus dipenuhi sebelum analisis dilakukan antara lain uji normalitas, uji homogenita

Prosedur uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini untuk hipotesis pertama dan kedua menggunakan analisis korelasi sederhana, analisis determinasi sederhana dan analisis regresi linear sederhana, sedangkan hipotesis ketiga menggunakan analisis korelasi berganda, analisis determinasi berganda dan analisis regresi linear berganda.

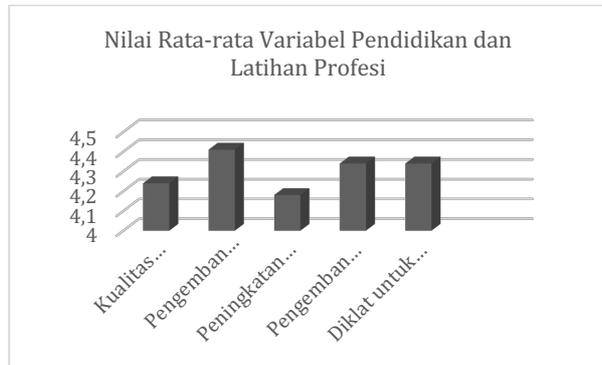
Nilai rata-rata variabel tunjangan profesi sebesar 4,34, yang termasuk ke dalam kategori sangat tinggi yang berarti tunjangan profesi memegang pengaruh penting terhadap motivasi dalam bekerja dan peningkatan terhadap kinerja Guru. Hal ini berimplikasi pada perlunya komitmen dan tanggung para Guru yang telah menerima tunjangan profesi untuk menjamin jika Guru tersebut dapat selalu menjaga dan meningkatkan kinerjanya.



Gambar 3. Nilai Rata-rata Tunjangan Profesi

Begitu pun juga untuk variabel pendidikan dan latihan profesi yang mendapatkan nilai rata-rata 4,30, termasuk ke dalam kategori sangat tinggi, yang berarti hasil yang didapat dari pendidikan dan latihan profesi berperan penting

dalam peningkatan kemampuan dan kinerja Guru. Hal ini berimplikasi pada baiknya penguasaan kompetensi Guru tersebut dalam melaksanakan tugas mengajarnya dan kewajiban mengembangkan profesionalismenya sebagai wujud Guru yang profesional.



Gambar 4. Nilai Rata-rata Pendidikan dan Latihan Profesi

Berdasarkan hasil pengolahan data, baik analisis korelasi, determinasi dan regresi secara sederhana maupun berganda, maka dapat disimpulkan bahwa tunjangan profesi dan pendidikan dan latihan profesi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja Guru. Dimana besarnya hubungan antar masing-masing variabel dapat dilihat berdasarkan nilai koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

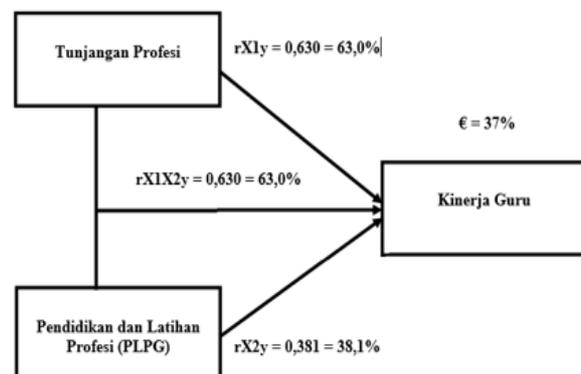
Kontribusi antar Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Persamaan Regresi	Signif i kansi
X1 terhadap Y	0,794	$Y = 24,418 + 0,915X1$	0,000
X2 terhadap Y	0,617	$Y = 57,464 + 0,586X2$	0,000
X1 dan X2 terhadap Y	0,794	$Y = 73,152 + 0,634X1 + 0,155X2$	0,000

1. Koefisien korelasi tunjangan profesi (X1) dengan kinerja Guru (Y) adalah sebesar 0,794 yang masuk kategori kuat, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang

positif dan signifikan antara tunjangan profesi terhadap peningkatan kinerja Guru.

- Koefisien korelasi Pendidikan dan Latihan Profesi (X2) dengan kinerja Guru (Y) adalah sebesar 0,617 yang masuk kategori kuat, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Pendidikan dan Latihan Profesi terhadap peningkatan kinerja Guru.
- Koefisien korelasi tunjangan profesi (X1) dan Pendidikan dan Latihan Profesi (X2) secara bersama-sama dengan kinerja Guru (Y) adalah sebesar 0,794 yang masuk kategori kuat, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara tunjangan profesi dan Pendidikan dan Latihan Profesi secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja Guru.

Besarnya pengaruh antar masing-masing variabel digambarkan berdasarkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut:



Gambar 5. Pengaruh Tunjangan Profesi (X1) dan Pendidikan dan Latihan Profesi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Penjelasannya dapat diuraikan sebagai berikut:

- Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara tunjangan profesi terhadap kinerja Guru SMA di Kota Jakarta. Besarnya pengaruh tunjangan profesi terhadap peningkatan kinerja

Guru SMA di Kota Jakarta sebesar 63%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain.

2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pendidikan dan latihan profesi terhadap kinerja Guru SMA di Kota Jakarta. Besarnya pengaruh pendidikan dan latihan profesi terhadap kinerja Guru SMA di Kota Jakarta sebesar 38,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain.

3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara tunjangan profesi dan pendidikan dan latihan profesi secara bersama-sama terhadap kinerja Guru SMA di Kota Jakarta. Besarnya pengaruh tunjangan profesi dan pendidikan dan latihan profesi secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja Guru SMA di Kota Jakarta sebesar 63%. Sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, secara umum kinerja Guru SMA sudah baik. Dalam hal ini Guru yang berkinerja baik sangat penting bagi keberlangsungan proses pembelajaran yang bermutu kepada peserta didik, karena salah satu indikator yang menentukan pendidikan yang berkualitas adalah Guru yang berkinerja dan berkualitas baik. Kinerja Guru nampak dari tanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya serta moral yang dimilikinya. Hal tersebut tercermin dari kepatuhan, komitmen dan loyalitasnya dalam mengembangkan potensi peserta didik serta memajukan sekolah.

Tunjangan profesi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Guru. Tunjangan profesi sebagai insentif kinerja Guru memegang peranan penting dalam rangka penghargaan kepada Guru profesional untuk meningkatkan motivasi Guru untuk bekerja lebih baik dan memastikan Guru tersebut lebih fokus pada pekerjaannya tanpa harus memikirkan tambahan penghasilan.

Pendidikan dan Latihan Profesi juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Guru. Saud (2012, hlm. 34) berpendapat Guru dituntut untuk selalu meningkatkan pengetahuan, kemampuan dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas profesinya, disinilah letak pengembangan profesi

yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini pendidikan dan latihan profesi memegang peranan penting dalam peningkatan kompetensi dan kinerja Guru.

Kinerja Guru SMA di Kota Jakarta

Berdasarkan hasil penelitian, secara umum kinerja Guru SMA di Kota Jakarta sudah baik. Dalam hal ini Guru yang berkinerja baik sangat penting bagi keberlangsungan proses pembelajaran yang bermutu kepada peserta didik, karena salah satu indikator yang menentukan pendidikan yang berkualitas adalah Guru yang berkinerja dan berkualitas baik. Kinerja Guru nampak dari tanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya serta moral yang dimilikinya. Hal tersebut tercermin dari kepatuhan, komitmen dan loyalitasnya dalam mengembangkan potensi peserta didik serta memajukan sekolah. Guru yang memiliki level kinerja tinggi merupakan Guru yang memiliki produktivitas kerja, sama dengan/di atas standar yang ditentukan (Priansa, 2014, hlm. 79).

Berkaitan dengan kinerja tugas Guru SMA di Kota Jakarta sudah sangat baik dalam

pelaksanaannya. Kinerja tugas yang dimaksud disini adalah perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan melakukan penilaian hasil belajar. Dalam hal membangun kualitas, Guru harus memiliki otonomi yang tinggi dalam pelaksanaan pembelajaran. Hal ini penting dalam meningkatkan efektivitas pengajaran. Hal-hal seperti interaksi Guru-siswa, pengembangan metode atau inovasi pembelajaran akan meningkatkan mutu pelaksanaan pembelajaran. Seperti yang dikemukakan oleh Rohmadi (2012, hlm. 11) pengembangan pola pembelajaran secara kreatif dan inovatif harus terus ditingkatkan oleh seorang Guru dalam berbagai konteks pembelajaran. Hal ini rata-rata sudah diterapkan oleh Guru SMA di Kota Jakarta dan menjadi sangat penting dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran.

Tiga aspek kinerja Guru SMA di Kota Jakarta yang meliputi kualifikasi, kompetensi Guru dan efektivitas pembelajaran juga baik. Hal ini sejalan dengan program pengembangan profesionalisme Guru yang meliputi peningkatan kualifikasi pendidikan Guru dan peningkatan kompetensi Guru yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran peserta didik.

Panggilan jiwa dalam mengajar memegang peranan penting dalam kinerja Guru, dalam hal ini aspek panggilan jiwa mengajar Guru SMA di Kota Jakarta sudah baik. Panggilan jiwa dalam mengajar yang meliputi keputusan memilih profesi mengajar, mengembangkan gairah mengajar dan mempertahankan gairah mengajar sangat

berpengaruh terhadap kinerja Guru dan erat kaitannya dengan kecintaan dan tanggung jawab profesi sebagai seorang Guru. Seperti diungkapkan oleh Saud (2012, hlm. 33) tanggung jawab mengembangkan profesi pada dasarnya ialah tuntutan dan panggilan untuk mencintai, menghargai, menjaga, dan meningkatkan tugas dan tanggung jawab profesinya. Menjadi Guru adalah sebuah panggilan jiwa. Sebelum menjadi Guru, ia harus memiliki motivasi yang kuat, bukan semata-mata didorong pandangan bahwa “menjadi Guru di era sekarang lebih menjanjikan karena ada tunjangan profesi” (Martono, 2016, hlm. 92).

Tunjangan Profesi Guru SMA di Kota Jakarta

Berdasarkan hasil penelitian, secara umum tunjangan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Guru SMA di Kota Jakarta. Tunjangan profesi sebagai insentif kinerja Guru memegang peranan penting dalam rangka penghargaan kepada Guru profesional untuk meningkatkan motivasi Guru untuk bekerja lebih baik dan memastikan Guru tersebut lebih fokus pada pekerjaannya tanpa harus memikirkan tambahan penghasilan.

Guru profesional yang dibuktikan dengan kompetensi yang dimilikinya akan mendorong terwujudnya proses dan produk kinerja yang dapat menunjang peningkatan kualitas pendidikan. Kompetensi Guru dapat dibuktikan dengan perolehan sertifikasi Guru berikut tunjangan profesi yang memadai menurut standar hidup masyarakat

berkecukupan (Priansa, 2017, hlm. 164). Pendapat ini selaras dengan hasil penelitian ini yang menekankan perlunya penghargaan finansial ekstrinsik dan sikap professional intrinsik serta kepuasan kerja pribadi terhadap Guru SMA di Kota Jakarta yang diperlukan untuk menarik orang-orang ke dalam profesi Guru, yang akan menjadi Guru efektif dan akan tetap efektif selama mereka bekerja menjadi Guru.

Tunjangan profesi sebagai sebuah insentif bagi Guru profesional berkontribusi dalam mempertahankan Guru yang efektif untuk tetap pada profesinya sebagai seorang Guru dan menjadikan profesi Guru sebagai karir yang atraktif. Selain itu insentif juga berperan dalam memotivasi Guru untuk selalu meningkatkan kinerjanya pada tingkatan yang tinggi dan mengembangkan profesinya sebagai seorang Guru (OECD, 2011). Dalam hal ini tunjangan profesi yang diberikan kepada Guru SMA di Kota Jakarta digunakan sebagai insentif untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi Guru berkualitas dan sebagai pendorong motivasi internal dan eksternal.

Tunjangan profesi merupakan sebuah penghargaan dari pemerintah bagi Guru yang profesional karena mereka telah melewati tahapan Pendidikan dan Latihan Profesi yang dinyatakan lulus dan menerima sertifikat pendidik. Guru yang profesional erat kaitannya dengan Guru yang kompeten, karena itulah seperti karir-karir lainnya yang dianggap profesional, maka Guru profesional berhak diganjar tunjangan profesi sebagai bentuk keadilan. Persepsi seseorang tentang keadilan

berpengaruh pada perilaku dan tanduknya yang pada gilirannya menentukan motivasinya, terutama yang bersifat intrinsik, yang antara lain terlihat pada tingkat prestasi kerjanya (Siagian, 2012, hlm. 175). Tunjangan profesi sebagai bentuk keadilan kepada Guru SMA di Kota Jakarta diperlukan sebagai penghargaan sebagai statusnya sebagai Guru profesional. Seperti yang dikemukakan oleh Saud (2012, hlm. 93) bahwa penghargaan dan imbalan yang diperoleh tenaga Guru sudah barang tentu sesuai dan seirama dengan pengakuan terhadap statusnya.

Tunjangan profesi sebagai bentuk insentif tambahan dalam komponen kompensasi masuk dalam kategori kebutuhan tingkat rendah (*hygiene factor*) dimana tunjangan profesi yang diberikan kepada Guru SMA di Kota Jakarta ini digunakan sebagai pemenuhan kebutuhan hidup selain gaji Guru dan tunjangan lainnya, sedangkan tunjangan profesi untuk memenuhi kebutuhan tingkat tinggi (*motivator factors*), erat kaitannya sebagai bentuk peningkatan dan pengakuan sebagai Guru yang profesional, sehingga Guru tersebut diharapkan dapat bertanggung jawab dalam pekerjaannya, dapat berprestasi lebih tinggi dan selalu mengembangkan kemampuannya. Kebutuhan tingkat rendah atau yang disebut *hygiene factor* adalah faktor “penyebab kepuasan” bukan motivator. Faktor yang apabila tidak ada dalam kondisi kerja akan menimbulkan rasa ketidakpuasan, tetapi adanya hal-hal tersebut tidak menjadi motivator atau menghasilkan kepuasan jadi adanya bersifat netral. *Satisfied factor* (faktor

motivator atau pemuas) adalah faktor yang keberadaannya sangat membangkitkan motivasi tetapi ketiadaannya jarang mengakibatkan rasa kecewa pada pegawai (Engkoswara & Komariah, 2012, hlm. 215).

Pendidikan dan Latihan Profesi Guru SMA di Kota Jakarta

Berdasarkan hasil penelitian, secara umum Pendidikan dan Latihan Profesi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Guru SMA di Kota Jakarta. Saud (2012, hlm. 34) berpendapat Guru dituntut untuk selalu meningkatkan pengetahuan, kemampuan dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas profesinya, disinilah letak pengembangan profesi yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini Pendidikan dan Latihan Profesi memegang peranan penting dalam peningkatan kompetensi dan kinerja Guru SMA di Kota Jakarta.

Guru SMA di Kota Jakarta sudah baik dalam komitmen mengembangkan kemampuan dirinya sebagai bagian pengembangan profesi. Pengembangan profesi Guru sangat dipengaruhi oleh faktor individu dan organisasi karena tanggung jawab pengembangan profesi seorang Guru bukan hanya berada ditangan Guru tersebut sendiri melainkan tanggung jawab bersama antara pemerintah/dinas terkait sebagai pemegang kebijakan dan kepentingan serta sekolah sebagai organisasi Guru tersebut bernaung. Nurdin & Sibaweh (2015, hlm. 184) menjelaskan pengembangan profesional dapat didefinisikan sebagai beberapa aktivitas atau proses (pengawasan) yang bertujuan untuk

memperbaiki *skill*, sikap, pemahaman atau *performance* yang berperan untuk sekarang atau untuk masa depan. Definisi ini menekankan pada salah satu aspek dari pengembangan profesional untuk menghadapi pengaruh perubahan, tetapi tidak mengabaikan pengaruh yang lainnya, dan juga menjamin komplek dengan kebijakan distrik dan prosedur-prosedur yang ada.

Kualitas profesional individu Guru SMA di Kota Jakarta sudah baik, hal ini tercermin dari hasil penelitian yang sangat tinggi. Guru profesional yang dibuktikan dengan kompetensi yang dimilikinya akan mendorong terwujudnya proses dan produk kinerja yang dapat menunjang peningkatan kualitas pendidikan. Guru kompeten dapat dibuktikan dengan perolehan sertifikat pendidik setelah lulus Pendidikan dan Latihan Profesi berikut tunjangan profesi yang memadai menurut standar hidup masyarakat berkecukupan (Priansa, 2014, hlm. 108). Kualitas profesional seorang Guru ditandai dengan pengetahuan yang dimilikinya, keterampilannya dalam mengajar, berkomunikasi dan bekerjasama, dan sikapnya sebagai seorang pendidik yang berperan sebagai panutan dan pembentuk karakter peserta didik di sekolah.

Pengembangan kapasitas yang dicapai dengan perluasan konten pengetahuan dan kualitas pengajaran serta *diverse learning* yang dilakukan oleh Guru SMA Kota Jakarta sangat tinggi. Hal ini menandakan Guru-guru tersebut cukup aktif dalam kegiatan pengembangan kapasitas, seperti kegiatan kolaboratif guru

dalam MGMP dan segala kegiatan yang bersifat mengembangkan kemampuan guru. Kegiatan semacam ini bisa dalam bentuk mengikuti aktivitas pengembangan di luar sekolah, berbagai pendampingan yang dilakukan di dalam sekolah, atau juga upaya-upaya mandiri yang dilakukan Guru dalam mengembangkan potensi diri. Pada akhirnya muara dari keseluruhan kegiatan pengembangan kapasitas Guru adalah peningkatan hasil belajar siswa (Bashori, 2015).

Peningkatan kompetensi Guru sebagai upaya pengembangan profesi dan karir Guru SMA di Kota Jakarta juga baik. Menurut Dian Mahsunah (dalam Tatang, 2016, hlm. 211). Peningkatan kompetensi dapat dilaksanakan melalui berbagai strategi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat) serta kegiatan lain selain pendidikan dan pelatihan.

Diklat memegang peranan besar dari peningkatan kinerja Guru SMA di Kota Jakarta, dimana diklat dirancang sesuai kebutuhan Guru, bagian dari pengembangan profesi berkelanjutan dan sebagai usaha dalam perbaikan pembelajaran. Hal ini erat kaitannya dengan profesionalisasi Guru, dimana profesionalisasi Guru menunjuk pada proses peningkatan kompetensi dan kualifikasi dalam mencapai kriteria yang standar dalam penampilannya sebagai anggota profesi. Profesionalisasi pada dasarnya merupakan serangkaian proses pengembangan profesional, baik dilakukan melalui pendidikan atau latihan pra-jabatan maupun dalam jabatan. Oleh karena itu, profesionalisasi merupakan proses yang *lifelong* dan *never ending* bagi seorang Guru profesional (Priansa, 2014, hlm. 116).

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Perlunya sistem penilaian kinerja Guru yang akuntabel dikaitkan dengan tunjangan profesi, dimana naik-turunnya kineja Guru berdampak langsung terhadap naik-turunnya tunjangan profesi yang diterima Guru tersebut. Perlunya monitoring dan evaluasi kinerja Guru yang telah menerima tunjangan profesi dan pendidikan dan latihan profesi, agar Guru tersebut konsisten dalam menjaga dan meningkatkan kinerjanya. Perlunya komitmen dan kesadaran dari para Guru untuk selalu meningkatkan kinerja dan mengembangkan dirinya sebagai bagian dari tanggung jawab sebagai Guru profesional, bukan hanya sekedar untuk kenaikan pangkat dan syarat

pencairan tunjangan profesi. Perlunya penguatan sinergi antara pemerintah pusat dan daerah demi mencapai tujuan peningkatan mutu Guru, serta melibatkan akademisi dan organisasi profesi dalam merumuskan kebijakan pengembangan profesionalisme Guru. Perlunya uji kompetensi secara berkala sebagai bahan pemetaan kompetensi Guru, dan dari hasil uji kompetensi tersebut dijadikan dasar pelatihan sesuai kebutuhan sebagai bagian pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi Guru. Perlunya analisis kebutuhan pelatihan sebagai dukungan pengembangan profesi berdasarkan kinerja bagi Guru di sekolah (in-house) agar pelatihan lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, & Hadi. (2005). *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen*. Bandung: Dewa Ruchi.
- Anoraga, P. F., & Djatiprambudi, D. (2015). Pengaruh Tunjangan Profesi Guru terhadap Kinerja Guru Seni Budaya SMP di Kabupaten Trenggalek. *Jurnal Pendidikan Seni Rupa*, 03(137–143).
- Creswell, J. (2015). *Riset Pendidikan: Perencanaan, Pelaksanaan, dan Evaluasi Riset Kualitatif & Kuantitatif* (5th ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gemeda, F. T., & Tynjälä, P. (2015). Exploring Teachers' Motivation for Teaching and Professional Development in Ethiopia: Voices from the Field. *Journal of Studies in Education*, 5(2), 169.
- Musthafa, Kuswandi, & Cahyono, R. (2017). Effects Teacher Certification and Teacher Commitment on Teacher Performance. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 5(01).
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2013 tentang Sertifikasi Guru dalam Jabatan
- Postholm, M. B. (2012). Teachers Professional Development: A Theoretical Review. *Educational Research*, 54(4), 405–429.
- Priansa, D. J. (2014). *Kinerja dan Profesionalisme Guru: Fokus pada Peningkatan Kualitas Sekolah, Guru, dan Proses Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Salkind, N. J. (2010). *Encyclopedia of Research Design, Volume 1*. California: Sage Publications.
- Satori, D. (2016). *Pengawasan dan Penjaminan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Saud, U. S. (2012). *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Siregar, S. (2013). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suardi, W., & Yusuf, S. (2017). Program Sertifikasi dan Komitmen Guru : Aplikasi Regression Discontinuity Design (RDD). *Jurnal Ekubis*, 1(2), 1–18.
- Undang - Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- World Bank. (2015). *Teacher Certification and Beyond: An Empirical Evaluation of The Teacher Certification Program and Education Quality Improvements in Indonesia*. Jakarta: World Bank.
- Yonghong, C., & Chongde, L. (2006). Theory and Practice on Teacher Performance Evaluation. *Front. Educ. China*, 29–39.