

Analisis tunjangan profesi dan profesionalisme guru dan pengaruhnya terhadap kinerja guru

Emen Suryadi[✉], Yusup

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang, Riau, Indonesia

<https://doi.org/10.47065/imj.v3i2.238>

Article info

Received [07-12-2022]

Revised [06-01-2023]

Accepted [14-01-2023]

Abstract

Improving the quality of education must be accompanied by an increase in the number of professional teachers. Professional teachers are required to have academic qualifications, master competence, have educator certificates, be physically and mentally healthy, and have the ability to realize national education goals. Professional teachers are expected to provide maximum work (performance). Many factors influence teacher performance, including professional allowances and teacher professionalism. So the purpose of this study was to find out and analyze the effect of professionalism and teacher professionalism on teacher performance both partially and simultaneously. The research was conducted at SDN 013 Teluk Piyai, Kubu District, Rokan Hilir Regency. The population in this study were all 30 teachers at SDN 013 Teluk Piyai and all of them were used as samples. The research data consisted of primary data and secondary data obtained by using questionnaires, observations, interviews and documentation. Testing the hypothesis in this study was carried out through the F test and t test at alpha 5% and the data analysis model used was multiple linear regression. The results of this study concluded that the results of testing the first hypothesis showed that professional allowances had a partially significant effect on teacher performance. This means that teachers who receive professional allowances will be more motivated to give their best performance in order to achieve educational goals for their students. The results of testing the second hypothesis indicate that the professional allowance has a partially significant effect on teacher performance. This means that the more professional the teacher is in carrying out their duties, the more they will make a stronger contribution to improving teacher performance in educating, teaching, guiding, directing, training, assessing and evaluating students. And the results of testing the third hypothesis show that professional allowances have a partially significant effect on teacher performance. This means that teachers who have received professional allowances accompanied by a professional attitude in carrying out their duties will have an impact on increasing the achievement of teacher performance in educating.

Keywords: performance; professional allowance; teacher professionalism

Corresponding author:

Emen Suryadi
emensuryadi1979@gmail.com

Abstrak

Peningkatan kualitas pendidikan harus diiringi dengan peningkatan jumlah guru yang profesional. Guru profesional wajib memiliki kualifikasi akademik, menguasai kompetensi, memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Guru yang profesional diharapkan dapat memberikan hasil kerja (kinerja) yang maksimal. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya tunjangan profesi dan profesionalisme guru. Maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tunjangan profesi dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian dilakukan pada SDN 013 Teluk Piyai Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SDN 013 Teluk Piyai yang berjumlah sebanyak 30 orang dan semuanya dijadikan sampel. Data penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder yang diperoleh dengan metode kuesioner, observasi, wawancara dan dokumentasi. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui uji F dan uji t pada alpha 5% dan model analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan tunjangan profesi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Hal ini memberikan arti bahwa guru yang mendapatkan tunjangan profesi akan membuatnya semakin terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya demi tercapainya tujuan pendidikan bagi siswa didik. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa tunjangan profesi berpengaruh signifikan

secara parsial terhadap kinerja guru. Hal ini memberikan arti bahwa semakin profesionalnya guru dalam menjalankan tugasnya maka akan semakin memberikan kontribusi yang semakin kuat terhadap peningkatan pencapaian kinerja guru dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Dan hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa tunjangan profesi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Hal ini memberikan arti bahwa guru yang sudah mendapatkan tunjangan profesi dengan disertai adanya sikap profesional dalam menjalankan tugas maka secara kolaborasi akan berdampak pada peningkatan pencapaian kinerja guru dalam mendidik.

Kata kunci: kinerja; tunjangan profesi; profesionalisme guru

Pendahuluan

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. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang kompleks, guru harus memiliki kemampuan dasar (kompetensi) yang berkualitas seperti adanya guru yang bersertifikasi. Dimana sertifikasi guru bertujuan untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran, meningkatkan profesionalisme dan mempercepat terwujudnya tujuan pendidikan nasional. Guru profesional wajib memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana atau diploma empat, menguasai kompetensi (pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian), memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Jika diperhatikan kondisi saat ini, masih banyak guru yang mengesampingkan upaya untuk meningkatkan kerjanya. Hal ini terjadi pada guru-guru di SDN 013 Teluk Piyai Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir. Pada dasarnya, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru, salah satunya tunjangan sertifikasi guru. 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. Deskripsi di atas menunjukkan bahwa kinerja akan berbanding lurus dengan penghasilan yang dalam konteks ini diwujudkan dalam penghargaan pemerintah melalui kebijakan tunjangan profesi 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.

Salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan guru adalah dengan membayar tunjangan sertifikasi. Namun dalam pelaksanaannya, pembayaran tunjangan sertifikasi ini tidak lancar dan banyak potongan, bahkan guru diwajibkan mengajar sebanyak 24 jam per minggu, jika tidak cukup maka tunjangan sertifikasinya tidak dibayarkan. Dengan demikian tentu saja tunjangan sertifikasi ini mengganggu proses kegiatan belajar dan mengajar, sebab guru sudah sibuk dengan membuat laporan sertifikasi saja sehingga tugas pokoknya terabaikan. Tidak dapat dipungkiri tersendatnya pembayaran tunjangan profesi guru dapat menurunkan kinerja guru itu sendiri, karena apa yang diharapkan tidak terealisasi dengan baik. Jumlah guru yang mendapatkan tunjangan profesi semakin hari semakin meningkat. Kondisi yang demikian seyogyanya terdapat pengaruh terhadap kinerja guru dalam melakukan tugasnya sebagai tenaga pendidik profesional dan lebih mampu dalam mentransformasikan ilmu pengetahuannya secara lebih baik. Hal ini sejalan dengan salah satu tujuan diberikannya tunjangan profesi tersebut.

Adapun masalah-masalah yang terjadi di SDN 013 Teluk Piyai Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir antara lain yaitu minimnya kegiatan *workshop* guru tentang kurikulum karena setiap guru hanya dapat melaksanakan *workshop* rata-rata setahun sekali, kurangnya kompetensi guru dalam menerapkan model pembelajaran yang menyenangkan karena terbatasnya sarana prasarana sekolah untuk mendukung pembelajaran, pola pikir guru yang masih menggunakan pola pembelajaran yang masih kuno walaupun sudah menerima tunjangan sertifikasi setiap bulan, kurangnya motivasi kerja dengan disiplin sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tentang kedisiplinan, saat dilaksanakan pemantauan oleh kepala sekolah dalam pelaksanaan KBM ternyata teridentifikasi guru kurang melakukan perencanaan, guru kurang

menekuni profesinya secara utuh dengan terlihat dari kurangnya profesionalisme guru dan adanya anggapan bahwa profesi guru hanya sebagai wahana untuk memperoleh pendapatan, kurang optimalnya kinerja guru. Beberapa peneliti terdahulu telah melakukan penelitian diantaranya:

Penelitian yang dilakukan oleh (Kasmini et al., 2016) yang berjudul Pengaruh Tunjangan Profesi Terhadap Kompetensi Pedagogik Dan Profesional Guru Ekonomi Di Kota Singkawang, hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tunjangan profesi terhadap kompetensi profesional guru ekonomi di Kota Singkawang. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh (Zaharah, 2015), hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara persepsi tunjangan profesi secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja guru, jika kinerja guru semakin baik atau tinggi maka tidak ada pengaruhnya dengan persepsi tunjangan profesi, kemungkinan tingginya kinerja guru atau meningkat disebabkan ada faktor lain yang dapat mempengaruhinya. Perbedaan penelitian dengan penelitian terdahulu antara lain adalah subjek dan lokasi penelitian. Mengkritisi penelitian (Zaharah, 2015) terkait pengaruh tunjangan profesi terhadap hasil kinerja guru tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena yang paling berpengaruh itikat baik guru yang semakin tinggi membuat kinerja semakin baik.

Dari uraian latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini yaitu: Apakah terdapat pengaruh tunjangan profesi terhadap kinerja guru pada SDN 013 Teluk Piyai Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir. Apakah terdapat pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru pada SDN 013 Teluk Piyai Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir. Apakah terdapat pengaruh tunjangan profesi dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru pada SDN 013 Teluk Piyai Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir.

Sedangkan tujuan penelitian ini adalah: Menganalisis serta mendeskripsikan tunjangan profesi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru pada SDN 013 Teluk Piyai Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir. Menganalisis serta mendeskripsikan profesionalisme guru berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru pada SDN 013 Teluk Piyai Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir.

Tunjangan Profesi

Tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya. Guru yang dimaksud adalah guru PNS dan guru bukan PNS yang diangkat oleh pemerintah, pemerintah daerah atau yayasan/masyarakat penyelenggara pendidikan baik yang mengajar di sekolah negeri maupun sekolah swasta (Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, 2009). Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 101/PMK.05/2010 tentang tata cara pembayaran tunjangan profesi guru dan dosen, tunjangan khusus guru dan dosen, serta tunjangan kehormatan profesor, tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada guru dan dosen yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya.

Tunjangan profesi merupakan tunjangan yang diberikan sebagai penghargaan atas profesionalitas kepada guru dan dosen yang memiliki sertifikat pendidik (Kunandar, 2013). Sedangkan menurut (Suparlan, 2008), ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan dan perilaku bagi seorang guru agar layak untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi, dan jenjang pendidikan. Pelaksanaan sertifikasi pada dasarnya dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan motivasi guru dalam mengajar, sehingga diharapkan guru dapat memberikan hasil terbaik berupa anak-anak didik yang berkompentensi dalam kehidupannya.

Menurut (Muslich, 2007), sertifikasi merupakan proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak. Menurut (Asmani, 2009), sertifikasi adalah proses yang harus dilalui seorang guru untuk mendapatkan sertifikat mengajar sebagai tanda bahwa ia telah memenuhi kualifikasi guru ideal sesuai dengan syarat-syarat yang ditetapkan pemerintah, baik yang berhubungan dengan akademis, sosial dan akuntabilitas publik.

Menurut (Asmani, 2009) tujuan sertifikasi guru adalah meningkatkan mutu lulusan dan mutu pendidikan melalui peningkatan kualitas guru. Secara detail, sertifikasi guru bertujuan: (a) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran, (b) meningkatkan profesionalisme guru, (c) meningkatkan proses dan hasil pendidikan, (d) mempercepat terwujudnya tujuan pendidikan nasional. Sementara itu, menurut (Mulyasa, 2007), sertifikasi guru bertujuan untuk hal-hal sebagai berikut: (1) melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan, (2) melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan

tenaga kependidikan, (3) membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten, (4) membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan, (5) memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

Tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya. Sertifikasi guru adalah proses pemberian penghargaan kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi sebagai upaya peningkatan mutu guru. Indikator sertifikasi guru mengacu pada Istiari dan Sukanti dalam (Zulkifli et al., 2014), yaitu: (a) kualifikasi akademik; (b) pendidikan dan pelatihan; (c) pengalaman mengajar; (d) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran; (e) penilaian dari atasan dan pengawas; (f) prestasi akademik; (g) karya pengembangan profesi; (h) keikutsertaan dalam forum ilmiah; (i) pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial; (j) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan. Berdasarkan uraian indikator di atas maka peneliti mengukur tunjangan profesi dengan indikator sebagai berikut (a) Persyaratan penerimaan tunjangan profesi; (b) Pelaksanaan pemberian tunjangan profesi; (c) Pemanfaatan tunjangan profesi; (d) Pengalaman mengajar.

Konsep Profesionalisme Guru

Jasin Muhammad yang dikutip oleh (Namsa, 2006), menjelaskan bahwa profesi adalah suatu lapangan pekerjaan yang dalam melakukan tugasnya memerlukan teknik dan prosedur ilmiah, memiliki dedikasi serta cara menyikapi lapangan pekerjaan yang berorientasi pada pelayanan yang ahli. Pengertian profesi ini tersirat makna bahwa di dalam suatu pekerjaan profesional diperlukan teknik serta prosedur yang bertumpu pada landasan intelektual yang mengacu pada pelayanan yang ahli. Menurut (Yaman, 2020), profesi mempunyai pengertian seseorang yang menekuni pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan, teknik, dan prosedur berlandaskan intelektualitas. Seorang yang profesional menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya. Seorang profesional menjalankan kegiatannya berdasarkan profesionalisme, dan bukan secara amatiran.

Profesionalisme bertentangan dengan amatirisme. Seorang profesional akan terus-menerus meningkatkan mutu karyanya secara sadar, melalui pendidikan dan pelatihan. Adapun mengenai pengertian profesionalisme itu sendiri adalah, suatu pandangan bahwa suatu keahlian tertentu diperlukan dalam pekerjaan tertentu yang mana keahlian itu hanya diperoleh melalui pendidikan khusus atau latihan khusus (Arifin, 1995). Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Sementara itu, guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Lebih lanjut (Sudaryono, 2012), mengemukakan bahwa guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga guru mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.

Menurut (Sa'ud, 2017), ada beberapa ciri-ciri guru profesional, yaitu: (a) mempunyai komitmen pada proses belajar siswa; (b) menguasai secara mendalam materi pelajaran dan cara mengajarkannya; (c) mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya; (d) merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya yang memungkinkan mereka untuk meningkatkan profesionalismenya. Adapun profesionalisme guru menurut (Supeno, 1995), yakni meliputi: (a) menguasai bahan bidang studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai bahan pendalaman/ aplikasi bidang studi; (b) mengelola program belajar mengajar; (c) mengelola kelas; (d) menggunakan media dan sumber; (e) menguasai landasan-landasan kependidikan; (f) mengelola interaksi belajar mengajar; (7) menilai prestasi siswa untuk kepentingan pendidikan; (h) mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan; (i) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; serta (j) Memahami prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai indikator profesionalisme guru di atas, dalam penelitian dalam mengukur profesionalisme guru dilakukan dengan indikator sebagai berikut (a) guru tersebut mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya, (b) guru tersebut mampu melaksanakan peranannya secara berhasil, (c) guru tersebut mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan di sekolah, (d) guru tersebut mampu melaksanakan peranannya dalam proses belajar mengajar.

Konsep Kinerja Guru

Kinerja (*performance*) guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin dari kuantitas maupun kualitasnya. Senada dengan yang dikemukakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu (Barnawi & Arifin, 2012) mengemukakan bahwa kinerja guru diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan ke dalam dua macam, yaitu (1) Faktor dari dalam diri sendiri (intern), faktor dari dalam diri sendiri adalah kecerdasan, keterampilan dan kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, motif, kesehatan, kepribadian, cita-cita dan tujuan dalam bekerja. (2) Faktor dari luar diri sendiri (ekstern), diantaranya: lingkungan keluarga, lingkungan kerja, komunikasi dengan kepala sekolah, sarana dan prasarana.

Senada dengan pendapat tersebut, menurut (Sedarmayanti, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain: (1) Faktor internal adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang, misalnya: bila kinerja seseorang baik karena mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras. Seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuannya. (2) Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan, seperti: perilaku, sikap, tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

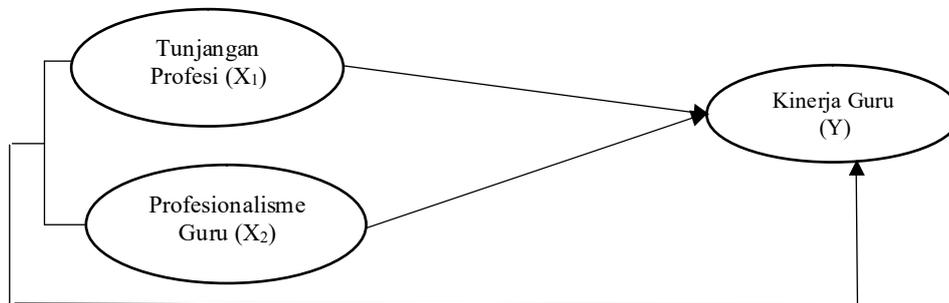
Indikator penelitian kinerja menurut (Agung et al., 2017) meliputi efektivitas kerja, efisiensi kerja, otoritas kerja, tanggung jawab kerja, dan kreativitas kerja. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai aspek, baik internal maupun eksternal, antara lain: pengalaman kerja, keterampilan teknis, tingkat pendidikan, gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sebagaimana diungkapkan oleh (Robbins & Judge, 2015), bahwa kinerja juga dapat dipengaruhi oleh kemangkiran, komitmen, kompetensi, produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja. Indikator kinerja guru dapat mengacu pada pendapat (Sudjana, 2010) yaitu: (a) menguasai bahan yang akan diajarkan; (b) mengelola program belajar mengajar; (c) mengelola kelas; (d) menggunakan media/ sumber pelajaran; (e) menguasai landasan-landasan kependidikan; (f) mengelola interaksi belajar mengajar; (g) menilai prestasi siswa; (h) mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan; (i) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; serta (j) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.

Penelitian (Moqsa, 2013) yang meneliti tentang Pengaruh Tunjangan Profesi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Pangkur Kabupaten Ngawi. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Tunjangan Profesi dan Kinerja Guru Dasar Negeri di Kecamatan Pangkur Kabupaten Ngawi. Hal ini terbukti dengan hasil koefisien korelasi atau kekuatan pengaruh antara variabel (r) sebesar 0,691 dengan t hitung 9.819 lebih besar dari t tabel 2,048 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dan R square (R^2) sebesar 0,478 yang artinya variabel kinerja guru 47,8% dipengaruhi oleh variabel sertifikasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Mutmainah, 2012) yang meneliti tentang Pengaruh Sertifikasi Terhadap Profesionalisme Guru Di MTs Muhammadiyah Blimbing Tahun Pelajaran 2011/2012. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa: Guru yang lulus sertifikasi berjumlah 12 orang melalui jalur PLPG. Kinerja guru sebelum disertifikasi belum maksimal, dalam perencanaan komponen silabus dan RPP belum lengkap serta belum adanya pengembangan silabus. dalam pelaksanaan pembelajaran sebelum mengikuti sertifikasi guru belum terampil dalam menggunakan media pembelajaran, sumber pembelajaran hanya terbatas pada buku, metode yang digunakan belum bervariasi dan belum melibatkan siswa. Sedangkan dalam evaluasi pembelajaran guru belum melakukan penilaian dalam proses pembelajaran. Sertifikasi berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru.

Penelitian yang dilakukan oleh (Zaharah, 2015) yang berjudul Pengaruh Persepsi Tunjangan Profesi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Madrasah Aliyah Negeri 2 Tangerang. Berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas (X_1) Persepsi tunjangan profesi secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Guru, Korelasi tunjangan profesi terhadap kinerja guru sebesar -0,00 Artinya jika kinerja guru semakin baik atau tinggi maka tidak ada pengaruhnya dengan persepsi tunjangan profesi, kemungkinan tingginya kinerja guru atau meningkat disebabkan ada faktor lain yang dapat mempengaruhinya. Kompetensi berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru, korelasi keduanya sebesar 0,59. Artinya semakin besar motivasi kinerja seorang guru maka akan semakin baik kinerjanya. Pengaruh secara

bersama-sama keduanya signifikan dan mempengaruhi variabel kinerja guru sebesar 34,7 % dengan signifikansi sebesar 63,1%.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan model penelitian di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah yaitu:

- H1: Diduga terdapat pengaruh tunjangan profesi terhadap kinerja guru pada SDN 013 Teluk Piyai Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir.
- H2: Diduga terdapat pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru pada SDN 013 Teluk Piyai Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir.
- H3: Diduga terdapat pengaruh tunjangan profesi dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru pada SDN 013 Teluk Piyai Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir.

Metode penelitian

Tunjangan profesi merupakan tunjangan yang diberikan sebagai penghargaan atas profesionalitas kepada guru dan dosen yang memiliki sertifikat pendidik (Kunandar, 2013). Persyaratan penerimaan tunjangan profesi; Pelaksanaan pemberian tunjangan profesi; Pemanfaatan tunjangan profesi; Pengalaman mengajar Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga guru mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal (Sudaryono, 2012). Guru mengembangkan tanggung jawab dengan baik, Guru mampu melaksanakan peranannya secara berhasil, Guru mampu bekerja untuk mencapai tujuan pendidikan. Guru mampu melaksanakan peranannya dalam proses belajar mengajar.

Kinerja guru diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan (Barnawi & Arifin, 2012). Merencanakan pembelajaran. Melaksanakan pembelajaran; Menilai hasil pembelajaran; Membimbing dan melatih peserta didik; Melaksanakan tugas. Kegiatan guru dalam mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan Ordinal.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Penelitian dilakukan pada SDN 013 Teluk Piyai yang beralamatkan di Jalan Utama Sungai Tunggak, Kecamatan Kubu, Kabupaten Rokan Hilir. Penelitian dilakukan selama 6 bulan yaitu pada Bulan April-September 2022. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh dengan metode kuesioner, *file research*, wawancara dan observasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SDN 013 Teluk Piyai Kecamatan Kubu yang berjumlah 30 orang guru dan semua dijadikan sampel, sehingga teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus. Model analisa data digunakan regresi linear berganda dengan persamaan: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$, di mana Y = kinerja guru, α = konstanta, β_1, β_2 = koefisien regresi, X_1 = tunjangan profesi, X_2 = profesionalisme guru, ϵ = Error term.

Dalam pengolahan data dilakukan dengan memanfaatkan *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.0. Adapun tahapan analisis data yaitu:

1. Uji Kelayakan Model, yang terdiri dari:
 - a. Uji Validitas, yang dilakukan dengan melihat korelasi pearson antara item pernyataan dengan skor total tanggapan responden. Kriteria penilaian adalah (Priyanto, 2014), dengan kriteria: Jika nilai

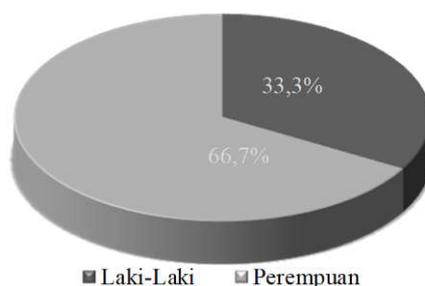
signifikansi r hitung \leq nilai α (5%), maka item pernyataan dinyatakan valid. Jika nilai signifikansi r hitung $>$ nilai α (5%), maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

- b. Uji Reliabilitas, pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai *alpa cronbach* dengan *cutt-off* 0,50. Kriteria pengujian adalah (Priyanto, 2014), dengan kriteria: Jika *alpa cronbach* \geq nilai kritis (0,50), maka item pernyataan dalam menentukan variabel dinyatakan reliabel atau handal untuk diteliti. Jika *alpa cronbach* \leq nilai kritis (0,50), maka item pernyataan dalam menentukan variabel dinyatakan tidak reliabel atau tidak handal untuk diteliti.
2. Uji Asumsi Klasik, yang terdiri dari:
 - a. Uji normalitas, pengujian ini dilakukan dengan melihat pola distribusi yang menyebar disepanjang garis residual pada *normal p-plot of regression standardized residual*.
 - b. Uji Multikolinieritas, pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF pada model regresi. Jika nilai VIF lebih besar dari 10, maka variabel tersebut terdapat multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya (Priyanto, 2014).
 - c. Uji Heteroskedastisitas, pengujian dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada grafik regresi. Kriteria sebagai berikut (Priyanto, 2014), dengan kriteria: Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
 3. Uji Hipotesis
 - a. Uji hipotesis secara simultan (uji-F), kriteria pengujian sebagai berikut (Priyanto, 2014), dengan kriteria: Jika nilai signifikansi F hitung $\leq \alpha$ (5%) maka dapat dikatakan variabel bebas terbukti berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi F hitung $>$ α (5%) maka dapat dikatakan variabel bebas terbukti tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.
 - b. Uji hipotesis secara parsial (uji-t), kriteria pengujian sebagai berikut (Priyanto, 2014), dengan kriteria: Jika nilai signifikansi t hitung $\leq \alpha$ (5%) maka dapat dikatakan terbukti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi t hitung $>$ α (0.05) maka dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien determinasi, Uji koefisien korelasi (R), digunakan untuk menentukan besarnya keeratan hubungan yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2017). Uji koefisien determinasi (R^2), digunakan untuk mengukur tingkat kontribusi antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan mempunyai range antara 0 sampai $\leq (0 \leq R^2 \leq 1)$.

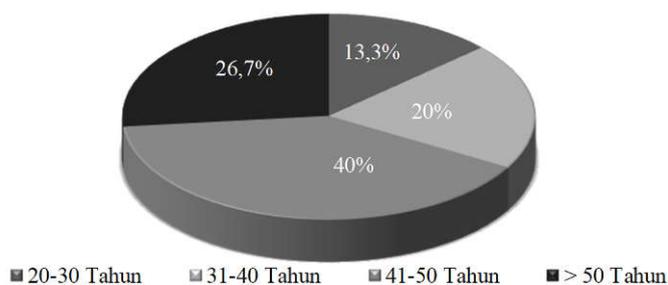
Hasil dan diskusi

Bagian awal dalam analisis data dilakukan analisis terhadap responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini penting untuk memberikan gambaran mengenai identitas responden. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin seperti yang terlihat pada gambar 2



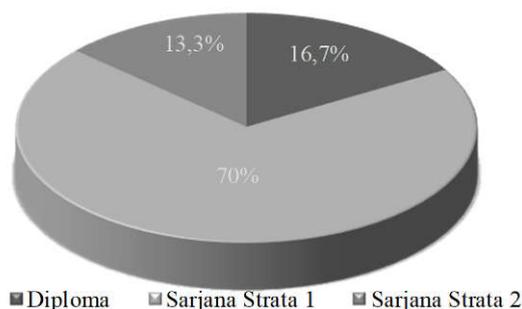
Gambar 2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari gambar 2 dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini didominasi guru perempuan. Kondisi ini disebabkan karena perempuan memiliki karakter kepribadian yang sangat cocok sebagai seorang tenaga pengajar.



Gambar 3. Identitas Responden Berdasarkan Umur

Dari gambar 3 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berusia antara 41 sampai 50 tahun. Hal ini berarti sebagian besar guru merupakan tenaga pengajar yang sudah mempunyai pengalaman di dunia pendidikan, khususnya dalam hal mengajar peserta didik. Dilihat dari tingkat emosional, guru-guru ini tentu mempunyai tingkat emosi yang cenderung stabil, dimana tingkat emosional yang stabil sangat diperlukan dalam menghadapi peserta didik. Jika dilihat dari loyalitas, para guru sudah terbukti mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap tempat ia mengajar atau sekolah. Akan sangat berbeda dengan guru yang baru mengajar atau memiliki usia yang masih sangat muda, dimana mereka akan terus mencari tempat bekerja atau mengajar yang memberikan mereka kepuasan, baik kepuasan materi maupun non materi, sehingga loyalitas mereka masih perlu untuk diuji.



Gambar 4. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari gambar 4 dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh guru dengan dengan tingkat pendidikan terakhir Strata 1 (S1). Tingkat pendidikan guru pada objek penelitian sudah memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan dan diharapkan dapat berbanding lurus dengan kinerja atau hasil guru tersebut. Tahapan analisis selanjutnya adalah melakukan analisa deskriptif statistik terhadap tanggapan responden terkait dengan variabel yang diteliti. Berikut rekapitulasi tanggapan terhadap masing-masing item atau pernyataan dari setiap variabel yang diteliti.

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Deskriptif Statistik Variabel Penelitian

No	Variabel	Jumlah Pernyataan	Total Skor	Keterangan
1	Tunjangan Profesi	10	3,87	Baik
2	Profesionalisme Guru	10	3,95	Baik
3	Kinerja Guru	10	4,01	Baik

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pada variabel tunjangan profesi memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 3.87, artinya secara keseluruhan jawaban responden dalam penelitian ini menyatakan tunjangan profesi berada dalam kategori yang baik dengan persepsi masing masing responden tersebut. Kemudian tanggapan responden terhadap pernyataan pada variabel profesionalisme guru memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 3.95, artinya secara keseluruhan jawaban responden dalam penelitian ini menyatakan profesionalisme guru berada dalam kategori yang baik dengan persepsi masing masing responden tersebut, tanggapan responden terhadap pernyataan pada variabel kinerja guru memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 4.01, artinya secara keseluruhan jawaban responden dalam penelitian ini menyatakan kinerja guru sudah berada dalam kategori yang baik dengan persepsi masing masing responden tersebut.

Sebelum melakukan pengujian lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan hasil pengujian reliabilitas terhadap angket atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

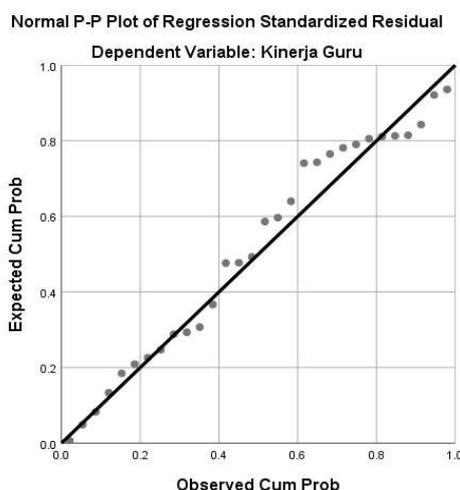
No	Variabel	Jumlah Pernyataan Valid	Alpha Cronbach's	Keterangan
1	Tunjangan Profesi (X_1)	10	0,794	Reliabel/Handal
2	Profesionalisme Guru (X_2)	10	0,684	Reliabel/Handal
3	Kinerja Guru	10	0,633	Reliabel/Handal

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa semua item pernyataan untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari variabel tunjangan profesi, variabel profesionalisme guru dan variabel kinerja guru sudah berada dalam keadaan valid karena nilai signifikan terbukti lebih kecil dibandingkan nilai alpha 5%, sehingga yang menjadi syarat pengujian dalam penelitian ini sudah terpenuhi untuk dilakukan pengujian selanjutnya. Kemudian dari tabel 4, juga dapat dilihat bahwa nilai *alpha cronbach's* dalam penelitian ini sudah berada diatas nilai titik kritis 50%, hal ini memberikan arti bahwa tingkat keandalan dari setiap butir-butir pernyataan untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini sudah berada dalam kategori reliabel atau sudah handal untuk diteliti.

Langkah selanjutnya dalam penelitian ini adalah melakukan pengujian asumsi klasik terhadap model regresi linear berganda yang akan digunakan sebagai alat analisis. Berikut hasil pengujian asumsi klasik tersebut.

1. Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk melihat apakah pola distribusi dari hasil regresi linear berganda sudah menyebar disepanjang garis *normal p-plot of regression standardized residual*. Adapun Hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini seperti terlihat pada gambar 5.



Gambar 5. Hasil Uji Normalitas

Dari gambar 5, dapat dilihat bahwa pola distribusi dari hasil regresi linear berganda sudah menyebar disepanjang garis *normal p-plot of regression standardized residual*. Hal ini memberikan arti bahwa pola distribusi dari hasil regresi linear berganda dalam penelitian ini sudah berdistribusi normal, sehingga yang menjadi syarat pengujian dalam penelitian ini sudah terpenuhi untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

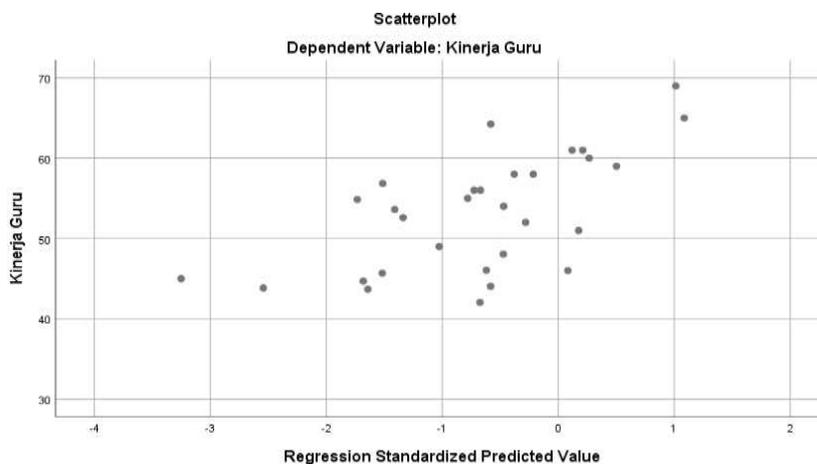
2. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

No	Sub Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Tunjangan Profesi (X_1)	0,860	2,785	Bebas Kasus Multikolinieritas
2	Profesionalisme Guru (X_2)	0,860	2,785	Bebas Kasus Multikolinieritas

Dari tabel 4, dapat dilihat nilai *tolerance* dalam penelitian ini sudah mendekati angka 1 dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) dalam penelitian ini juga sudah berada dibawah angka 10. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi linear berganda dalam penelitian ini sudah bebas dari kasus multikolinieritas, sehingga yang menjadi syarat pengujian dalam penelitian ini sudah terpenuhi untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 6, dapat dilihat bahwa pola pada grafik regresi sudah menyebar secara acak atau tidak membentuk sebuah pola yang dapat memberikan arti (*variance* bersifat *homogen*). Sehingga dalam hal ini dapat diartikan bahwa model yang digunakan sudah memenuhi asumsi klasik dan sudah bisa dilanjutkan pada pengujian selanjutnya. Hasil regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	16.026	5.734	
Tunjangan profesi	0.292	0.093	0.433
Profesionalisme guru	0.467	0.130	0.494

Berdasarkan tabel 5, dapat juga disajikan dalam persamaan yaitu: $Y = 16,026 + 0,292 X_1 + 0,467 X_2$. Untuk membuktikan hipotesis (dugaan sementara) dalam penelitian ini, maka selanjutnya perlu dilakukan pengkajian dan analisa pengujian hipotesis baik secara simultan atau bersama-sama (uji-F) serta analisa pengujian hipotesis secara parsial atau individual (uji t) . Hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) dalam penelitian ini seperti yang dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1205.277	2	602.638	33.892	.000 ^b
	Residual	480.090	28	17.781		
	Total	1685.367	30			

Dari tabel 6, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi terbukti lebih rendah dari pada nilai alpha yaitu sebesar $0,000 < 0,050$. Hasil ini memberikan arti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel tunjangan profesi dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa hipotesis secara simultan dalam penelitian ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	16.026	5.734	-	.065
Tunjangan profesi	0.292	0.093	0.433	.004
Profesionalisme guru	0.467	0.130	0.494	.001

Dari tabel 7 diketahui bahwa variabel tunjangan profesi dengan nilai signifikansi diperoleh sebesar 0.004 yang terbukti lebih kecil dari nilai alpha 0.05. Hal ini memberikan arti bahwa variabel tunjangan profesi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Selanjutnya variabel profesionalisme guru dengan nilai signifikansi diperoleh sebesar 0.001 yang terbukti lebih kecil dari nilai alpha 0.05. Hal ini memberikan arti bahwa variabel profesionalisme guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

Analisis berikutnya dilihat dari koefisien korelasi (uji-R) dan pengujian koefisien determinasi (uji-R²). Untuk lebih jelasnya, adapun hasil pengujian koefisien korelasi dan hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini seperti yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 8. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.846 ^a	0.715	0.694	4.217

Dari tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini yaitu diperoleh sebesar 0,846, hal ini memberikan arti bahwa tingkat keeratan hubungan yang terjadi antara tunjangan profesi dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru dalam penelitian ini berada pada kategori sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini sebesar 0,694, hal ini memberikan arti bahwa besarnya kontribusi yang terjadi antara tunjangan profesi dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru yaitu sebesar 69,4% dengan tingkat kontribusi tinggi sekali, sedangkan sisanya yaitu sebesar 30,6% lagi ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang sudah dilakukan sebelumnya, menunjukkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya, baik secara parsial maupun secara simultan. Hal ini memberikan arti bahwa dari proses analisis regresi, terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tunjangan profesi dan profesionalisme guru baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja guru pada SDN 013 Teluk Piyai Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir.

Hasil temuan hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan profesi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru pada SDN 013 Teluk Piyai Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini memberikan arti bahwa guru yang mendapatkan tunjangan profesi akan membuatnya semakin terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya demi tercapainya tujuan pendidikan bagi siswa didik. Guru yang sudah mendapat tunjangan profesi akan meningkat kinerjanya, tidak pernah meninggalkan tugas dikelas apalagi bolos kerja, datang ke sekolah lebih pagi dan pulang lebih siang dari siswa. Tidak pernah menunda masuk kelas dengan terlebih dulu ngobrol-ngobrol dengan sesama guru diluar kelas atau di tempat parkir untuk sekadar membandingkan harga mobilnya sehingga membuang waktu mengajar. Guru yang sudah menerima tunjangan profesi selalu membuat persiapan sebelum mengajar, menyusun skenario pembelajaran, merancang media pembelajaran dan lembar kerja siswa serta mengadakan evaluasi dengan benar dan membuat analisis hasil ulangan untuk ditentukan apakah diperlukan kegiatan remedial dan pengayaan.

Uraian tersebut diatas mendukung teori (Agung et al., 2017), tunjangan profesi guru merupakan amanat undang-undang guru dan dosen yang harus dijalankan, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja dan kompetensi guru dengan tujuan akhir untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan implikasi jangka panjang peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Kalau guru tidak mau melakukan semua itu maka yang terjadi amanat undang-undang itu hanya akan berhasil di satu sisi yaitu meningkatkan kesejahteraan guru saja sedangkan amanat yang lain yaitu peningkatan kualitas kinerja guru dan mutu pendidikan tidak akan tercapai. Hasil temuan penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Armani & Margunani, 2017), menyimpulkan tunjangan profesi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMP Se-UPTD-PK Samudera Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara. Hasil Penelitian (Arifah, 2018), juga menyimpulkan tunjangan profesi berpengaruh signifikan secara

parsial terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Ciruas. Selanjutnya hasil penelitian (Armani & Margunani, 2017), menyimpulkan tunjangan profesi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru akuntansi di SMK Se-Kabupaten Sragen.

Hasil temuan hipotesis kedua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan profesi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru pada SDN 013 Teluk Piyai Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini memberikan arti bahwa semakin profesionalnya guru dalam menjalankan tugasnya maka akan semakin memberikan kontribusi yang semakin kuat terhadap peningkatan pencapaian kinerja guru dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Profesionalisme guru yang mampu meningkatkan guru sebagai pelaksana pendidikan yang merupakan ujung tombak tercapainya mutu pendidikan. Guru yang profesional sangat menentukan peningkatan mutu pendidikan karena tugas dan tanggung jawab yang mulia dalam mendidik agar terjadi perubahan pola pikir dan perilaku sesuai yang diharapkan. Guru yang mempunyai profesionalisme yang tinggi tersebut akan merujuk pada pencapaian kinerja karena memiliki kemampuan penguasaan pembelajaran secara luas dan mendalam baik di dalam kelas maupun diluar kelas. Profesionalisme guru merupakan tenaga pengajar yang memahami tugas dirinya secara utuh baik dari segi keilmuannya, kepribadiannya, sosialnya dan keadaan siswa didik.

Penerapan sikap profesionalisme guru dapat diketahui dari bagaimana seorang guru tersebut mampu menerapkan metode pembelajaran yang merupakan cara untuk menyajikan, menguraikan, memberi contoh, dan memberi latihan kepada siswa untuk mencapai tujuan tertentu yaitu proses pembelajaran yang efektif dan efisien (Marno & Supriatno, 2013). Banyak metode pembelajaran yang dapat dipergunakan dalam menyajikan pelajaran kepada siswa-siswa, seperti metode ceramah, diskusi, tanya jawab, demonstrasi, penampilan, metode studi mandiri, pembelajaran terprogram, latihan sesama teman, simulasi, karya wisata, induksi, deduksi, simulasi, studi kasus, pemecahan masalah, insiden, seminar, bermain peran, proyek, praktikum, dan lain-lain. Dengan terciptanya keprofesionalan guru dalam mengabdikan maka akan mampu meningkatkan pencapaian kinerja demi kemajuan sekolah. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Rosmawati et al., 2020), yang menyimpulkan profesionalisme guru berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Manado. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Armani & Margunani, 2017), juga menyimpulkan profesionalisme guru berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi di SMA Negeri Se-Kabupaten Sragen. Selanjutnya hasil penelitian (Sihombing, 2022), menyimpulkan profesionalisme guru berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Pematangsiantar.

Kemudian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan profesi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru pada SDN 013 Teluk Piyai Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini memberikan arti bahwa guru yang sudah mendapatkan tunjangan profesi dengan disertai adanya sikap profesional dalam menjalankan tugas maka secara kolaborasi akan berdampak pada peningkatan pencapaian kinerja guru dalam mendidik. Sertifikasi guru menjadi salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan mutu dan kualitas guru disertai dengan peningkatan kesejahteraan guru itu sendiri melalui tunjangan profesi guru. Harapannya dengan semakin meningkatnya tunjangan yang diberikan kepada pendidik dengan disertai adanya sikap profesional dalam menjalankan tugas maka akan berdampak kepala kualitas kinerja pendidik dan pemahaman siswa terhadap pembelajaran bisa diterima dengan baik karena diperlakukan secara luar biasa oleh para pendidik.

Uraian tersebut diatas mendukung teori yang dikemukakan oleh (Wahyudi, 2012), optimalisasi peningkatan kinerja guru dicapai dengan melakukan koordinasi dan penyerasian serta memandu input sekolah meliputi siswa, kurikulum dan peralatan yang dikelola secara tepat dan harmonis sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan, mampu memotivasi minat belajar, mampu memberdayakan siswa. Kepala sekolah merupakan seseorang yang paling bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pembelajaran di sekolah, sehingga perlu berorientasi pada pemaksimalan sumber daya sekolah baik manusia maupun sarana prasarana serta pemaksimalan proses pembelajaran dengan meningkatkan profesionalisme guru dan pengkoordinasian tenaga administrasi, warga sekolah, serta pelibatan orang tua dan masyarakat di sekitar sekolah. Untuk memotivasi guru maka juga perlu dorongan setiap guru untuk mengikuti program sertifikasi agar tersebut bisa mendapatkan tambahan pendapatan berupa tunjangan profesi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Zaharah, 2015), yang menyimpulkan tunjangan profesi dan profesionalisme guru terbukti berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru sekolah madrasah Aliyah Negeri 2 Tangerang. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mutmainah, 2012), juga menyimpulkan tunjangan profesi dan profesionalisme guru terbukti berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru MTs Muhammadiyah Blimbing.

Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh (Syahril & Emita, 2015), tunjangan profesi dan profesionalisme guru terbukti berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SMAN 1 Lembang Jaya Kabupaten Solok.

Kesimpulan

Kesimpulan deskriptif jumlah responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 30 orang yang didominasi oleh guru perempuan, dan secara rata-rata berusia antara empat satu sampai lima puluh tahun dengan mayoritas berpendidikan strata satu. Berdasarkan tanggapan responden, diketahui bahwa kinerja guru sudah baik, begitu juga dengan tunjangan profesional guru serta profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kesimpulan verifikatif hasil temuan hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan profesi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru pada SDN 013 Teluk Piyai Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini memberikan arti bahwa guru yang mendapatkan tunjangan profesi akan membuatnya semakin terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya demi tercapainya tujuan pendidikan bagi siswa didik. Hasil temuan hipotesis kedua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan profesi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru pada SDN 013 Teluk Piyai Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini memberikan arti bahwa semakin profesionalnya guru dalam menjalankan tugasnya maka akan semakin memberikan kontribusi yang semakin kuat terhadap peningkatan pencapaian kinerja guru dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Hasil temuan hipotesis ketiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan profesi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru pada SDN 013 Teluk Piyai Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini memberikan arti bahwa guru yang sudah mendapatkan tunjangan profesi dengan disertai adanya sikap profesional dalam menjalankan tugas maka secara kolaborasi akan berdampak pada peningkatan pencapaian kinerja guru dalam mendidik.

Daftar Pustaka

- Agung, I., Ulumudin, I., & Sofyatiningrum, E. (2017). *Kompetensi guru : refleksi kritis dan pemikiran alternatif* (1st ed.). Edu Pustaka.
- Arifah, I. (2018). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kesehatan Ciruas. *Jurnal Pendidikan*, 19(1), 1–11. <https://doi.org/10.33830/jp.v19i1.139.2018>
- Arifin, H. M. (1995). *Kapita selekta pendidikan: (Islam dan umum)* (2nd ed.). Bumi Aksara.
- Armani, A. R., & Margunani, M. (2017). Pengaruh Profesionalisme Guru, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi di SMA Negeri Se-Kabupaten Sragen. *Economic Education Analysis Journal*, 6(1), 70–82.
- Asmani, J. M. (2009). *7 Tips Cerdas & Efektif Lulus Sertifikasi Guru* (2nd ed.). Diva Press.
- Barnawi, & Arifin, M. (2012). *Kinerja guru profesional: instrumen pembinaan, peningkatan & penilaian*. Ar-Ruzz Media.
- Kasmini, Asriati, N., & Parijo. (2016). Pengaruh Tunjangan Sertifikasi terhadap Kompetensi Pedagogik dan Profesional Guru Ekonomi di Kota Singkawang. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 5(2), 1–12. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26418/jppk.v5i2.13761>
- Kunandar. (2013). *Penilaian autentik: (penilaian hasil belajar peserta didik nerdasarkan kurikulum 2013)*. Raja Grafindo Persada.
- Marno, & Supriyatno, T. (2013). *Manajemen dan kepemimpinan pendidikan islam*. Refika Aditama.
- Moqsa, E. T. S. (2013). Pengaruh Tunjangan Sertifikasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pangkur Kabupaten Ngawi. *Publika*, 1(3), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/publika.v1n3.p%25p>
- Mulyasa, E. (2007). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru* (1st ed.). Remaja Rosdakarya.
- Muslich, M. (2007). *Sertifikasi guru menuju profesionalisme pendidik* (1st ed.). Bumi Aksara.
- Mutmainah, M. (2012). *Pengaruh Sertifikasi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru di MTs Muhammadiyah Blimbing Tahun Pelajaran 2011/2012*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Namsa, M. Y. (2006). *Kiprah baru profesi guru Indonesia: wawasan metodologi pengajaran agama Islam* (1st ed.). Media Aktualisasi Pemikiran.
- Priyanto, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis* (1st ed.). Andi.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.

- Rosmawati, R., Ahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 200–205. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.22>
- Sa'ud, U. S. (2017). *Pengembangan profesi guru* (7th ed.). Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (5th ed.). Refika Aditama.
- Sihombing, B. (2022). Korelasi Profesionalisme Guru, Kepemimpinan, dan Motivasi Dengan Kinerja Guru di Sma Negeri 5 Pematangsiantar. *Wadah Ilmiah Penelitian Pengabdian Untuk Nommensen*, 1(2), 7–20.
- Sudaryono. (2012). *Dasar-dasar evaluasi pembelajaran* (1st ed.). Graha Ilmu.
- Sudjana, N. (2010). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar* (11th ed.). Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (25th ed.). Alfabeta.
- Suparlan. (2008). *Menjadi Guru Yang Efektif*. Hikayat Publishing.
- Supeno, H. (1995). *Potret guru*. Pustaka Sinar Harapan.
- Syahriil, & Emita. (2015). Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Guru dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1 Lembang Jaya Kabupaten Solok. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 1(2), 53–61. <https://doi.org/https://doi.org/10.31869/me.v1i2.247>
- Wahyudi, I. (2012). *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru* (1st ed.). PT. Prestasi Pustakaraya.
- Yaman, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tunjangan Profesi Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Makassar. *Al-Musannif*, 2(1), 29–48. <https://doi.org/10.56324/al-musannif.v2i1.36>
- Zaharah, Z. (2015). Pengaruh Persepsi Tunjangan Profesi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Tangerang. *Hikmah: Journal of Islamic Studies*, 11(2), 161–190. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.47466/hikmah.v11i2.72>
- Zulkifli, M., Darmawan, A., & Sutrisno, E. (2014). Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(02). <https://doi.org/10.30996/persona.v3i02.379>