

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Profesionalisme guru merupakan salah satu permasalahan yang sampai saat ini masih terus dijadikan perbincangan di bidang Pendidikan. Profesionalisme merupakan suatu pekerjaan yang mencerminkan seseorang dibidang tertentu untuk menandai perilaku, tujuan, dan kualitas (Oroh, A. W., dkk, 2019). Seorang guru yang profesionalisme menunjukkan kualitas perilaku yang berbeda dibandingkan dengan guru yang kurang profesionalisme, sekalipun pekerjaannya berada di ruangan dan bidang yang sama. Profesionalisme dibutuhkan untuk guru yang memiliki keahlian di bidangnya berdasarkan kemampuan. Masing-masing individu diminta untuk mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk secara efektif terlibat dalam kegiatan profesional maksimal dan tidak merasa memiliki banyak tuntutan.

Profesionalisme mengharuskan pendidik dapat bekerja secara profesional untuk memenuhi kompetensi yang mencukupi, oleh karena itu jika seseorang dikatakan profesional maka orang tersebut dapat dikatakan layak untuk menjalankan suatu tugas (Daryanto, 2020, hlm.5). Guru yang profesional adalah guru yang dapat menilai peserta didik pada satuan pendidikan sebelum melakukan kegiatan mengajar, merancang, mengelola, memberi pengarahan, melatih, dan mengevaluasi (T. Yusuf & Suci, 2019). Pendidik yang bersifat profesional bukan hanya menekankan pada kompetensi pengetahuan dan keterampilan, tetapi mereka juga menunjukkan perilaku individu, memperlihatkan pentingnya memiliki sikap yang selaras dengan kriteria yang telah ditentukan. Hal itu sangat efektif untuk mendukung pencapaian efektivitas pendidikan. Guru yang profesional sanggup mencerminkan peran pendidikan dengan kemampuan untuk pemahaman yang luas dan memiliki berbagai keterampilan dalam meningkatkan kinerja profesional seseorang. Keterampilan juga merupakan hal yang penting bagi seorang pendidik untuk mencapai potensi mereka yang digambarkan dengan jelas dalam empat kompetensi dasar guru, sebagaimana disebutkan dalam Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 yaitu: Kompetensi Pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional. Untuk

mencapai empat kompetensi ini, seorang guru harus memiliki motivasi. Motivasi seorang individu dalam suatu pekerjaan merupakan hal yang krusial terutama bagi seorang guru yang memenuhi peran seorang pendidik. Profesionalisme seseorang berarti suatu representasi dari performa kinerja optimal yang dapat ditunjukkan seseorang. Selain bertautan dengan kompetensi, profesionalisme juga berkaitan dengan self-leadership (Ningsih et al.,2020), motivasi(Sari et al.,2022), dan kompensasi (Ulfah et al.,2016). Dalam hal keterkaitan profesionalisme guru dengan kepemimpinan diri, karena guru profesional merupakan guru yang melakukan evaluasi terhadap dirinya sendiri secara berkala dan berkelanjutan (Souisa et al., 2022). Lebih khusus pada aspek kompensasi, mengandung arti bahwa sistem kompensasi tertentu yang berlaku dapat mempengaruhi tingkat profesionalisme seseorang (Setianingsih and Kader, 2018; Merdja and Seto, 2020).

Peneliti melihat bahwa faktor kompensasi yang memadai menjadi aspek esensial dalam mendukung kesejahteraan dan motivasi kerja guru honorer. Guru honorer yang bekerja tanpa jaminan penghasilan tetap atau kompensasi yang memadai sering kali mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, yang pada akhirnya berdampak pada semangat dan profesionalisme mereka dalam menjalankan tugas. Profesionalisme guru menjadi salah satu faktor kunci dalam peningkatan kualitas pendidikan, yang mencakup kemampuan, komitmen, dan motivasi untuk menjalankan tugas secara optimal (Nurdin, 2019). Dalam konteks ini, guru honorer menghadapi tantangan yang lebih kompleks dibandingkan dengan guru tetap atau Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hal ini disebabkan oleh ketidakpastian status pekerjaan serta tingkat kompensasi yang sering kali tidak mencukupi, yang dapat memengaruhi motivasi dan profesionalisme mereka (Setiawan & Permana, 2021).

Dalam konteks pendidikan di Indonesia, dasar hukum yang mendukung pemberian kompensasi bagi guru honorer bertujuan untuk memastikan kesejahteraan, stabilitas kerja, dan peningkatan profesionalisme mereka. Berdasarkan literatur peneliti, ditemukan beberapa aturan secara yuridis formal perihal hak hak guru honorer. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 memuat ketentuan dasar mengenai

hak dan kewajiban guru, termasuk guru honorer, dalam mendapatkan kompensasi. Pasal 14 ayat 1 menyatakan bahwa guru berhak atas penghasilan yang layak, jaminan kesejahteraan sosial, kesempatan untuk mengembangkan profesi, serta perlindungan atas hak mereka sebagai tenaga profesional. Pasal ini mendefinisikan bahwa semua guru, termasuk non-PNS, berhak atas penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan minimum hidup. Pasal 15 menegaskan bahwa guru juga berhak atas penghargaan atas kinerja dan perlindungan profesi yang memadai (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2005).

Peneliti melihat secara aturan ketatanegaraan yang mengikat dan melembaga bahwa kesejahteraan guru tidak hanya berlaku bagi PNS, melainkan bagi guru honorer yang telah memenuhi peran penting di berbagai sekolah. Kendati, dalam praktik lapangan banyak yang terjadi di antaranya guru honorer di sekolah dasar Astaanyar Kota Bandung belum sepenuhnya ter-ejawantahkan, baik dari segi penghasilan maupun jaminan sosial. Peraturan Pemerintah No. 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Peraturan ini mengatur pengangkatan tenaga honorer menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan menegaskan bahwa guru honorer juga berhak mendapatkan tunjangan dan kompensasi yang sesuai dengan standar pemerintah.

Selain memberikan kesempatan kepada tenaga honorer untuk diangkat sebagai PNS, PP ini mencantumkan aturan terkait tunjangan yang diberikan selama proses pengangkatan. Peraturan ini disahkan untuk memberikan kejelasan dalam hal pengakuan status kerja guru honorer di Indonesia (Badan Kepegawaian Negara, 2005). PP No. 48 Tahun 2005 menjadi langkah positif bagi guru honorer untuk memperoleh penghasilan tetap melalui pengangkatan menjadi PNS. Namun, kebijakan ini sering kali mengalami kendala dalam implementasi, terutama dalam proses seleksi dan pengangkatan, yang mengakibatkan masih banyaknya guru honorer yang tidak memiliki kepastian status kerja (Setiawan & Permana, 2021). Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) PP No. 49 Tahun 2018 memberikan landasan hukum bagi status Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), yang memberikan opsi bagi guru honorer untuk diangkat sebagai pegawai dengan hak-hak yang hampir sama dengan PNS, seperti tunjangan dan jaminan sosial. Melalui

kebijakan ini, diharapkan guru honorer dapat merasakan stabilitas finansial dan jaminan kesejahteraan yang lebih baik, meskipun status mereka bukan sebagai PNS (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, 2018). Kebijakan PPPK merupakan solusi untuk membantu peningkatan kesejahteraan guru honorer yang tidak lolos dalam seleksi PNS. Saya melihat bahwa dengan adanya PPPK, guru honorer memiliki kesempatan untuk memperoleh penghasilan dan kompensasi yang lebih baik. Namun, kendala administrasi dan terbatasnya kuota pengangkatan masih menjadi tantangan dalam realisasi penuh kebijakan ini (Prihastuti & Putra, 2020). Permendikbud No. 6 Tahun 2021 tentang Petunjuk Teknis Tunjangan Profesi dan Tambahan Penghasilan bagi Guru Non-PNS Permendikbud ini mengatur secara spesifik pemberian tunjangan profesi bagi guru non-PNS, termasuk guru honorer, yang telah memiliki sertifikasi profesi. Tunjangan ini diberikan setara dengan satu kali gaji pokok sesuai standar pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme guru honorer. Selain itu, bagi guru non-PNS yang belum bersertifikasi, pemerintah memberikan tambahan penghasilan sebagai bentuk penghargaan atas peran mereka dalam sistem pendidikan (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2021).

Permendikbud No. 6 Tahun 2021 menunjukkan upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas kehidupan guru honorer melalui pemberian tunjangan. Namun, kriteria sertifikasi yang diperlukan untuk mendapatkan tunjangan ini terkadang menjadi kendala bagi sebagian guru honorer yang belum memiliki akses terhadap pelatihan yang memadai (Hidayati, 2020). Pemberian Kompensasi terhadap guru telah diterangkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia (UU-RI) Nomor 19 tahun 2005 tentang guru dan dosen, pasal 14. Disebutkan secara eksplisit di dalamnya, bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum, dan jaminan kesejahteraan sosial (Presiden Republik Indonesia, 2005). Meskipun kebijakan ini hendak ‘menggaransi’ kompensasi bagi seluruh guru di Indonesia, tanpa membedakan antara guru yang berstatus sebagai aparatur sipil negara (ASN) dengan guru bukan aparatur sipil negara (non-ASN), tetapi fakta tentang kompensasi guru non-ASN di Indonesia masih sangat memprihatinkan (Aziz, 2019; Sakti, 2020; Saputra et al, 2023; Hasanah and Zainuddin, 2024). Padahal

profesionalisme berkaitan dengan motivasi kerja, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk imbalan jasa uang dan non uang (Rizandi dan Jamilus, 2023; Gumsi dan Jamilus, 2024).

Secara komprehensif, dasar hukum tersebut merupakan salah satu upaya pemerintah dalam memperhatikan kesejahteraan guru honorer. Kendati, implementasi dari peraturan tersebut harus lebih diperhatikan, diawasi, dan dipastikan kembali agar benar-benar memberikan dampak yang diharapkan bagi guru honorer. Masalah dalam birokrasi, keterbatasan anggaran, dan ketidakpastian status masih sering kali menjadi hambatan yang perlu diatasi demi peningkatan profesionalisme dan kesejahteraan guru honorer di Indonesia khususnya di Astaanyar Kota Bandung.

Sebagaimana dinyatakan oleh Sedarmayanti (2020, hlm.154), motivasi kerja adalah katalisator kecenderungan atau antusiasme terhadap pekerjaan. Ini mewujudkan dorongan dan antusiasme untuk bekerja yang bermanfaat bagi guru dalam memulai tugas dan akhirnya mengoptimalkan upaya mereka. Namun demikian, mencapai tingkat motivasi yang tinggi adalah prestasi yang menantang. Berbagai faktor seperti supervisor, rekan kerja, sumber daya, otonomi dan peraturan, serta insentif keuangan dan non-keuangan, karakteristik pekerjaan, dan hambatan dapat memengaruhi motivasi kerja (Melianna, S, 2019). Meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, dengan kepemimpinan menjadi salah satunya, dapat mengarah pada peningkatannya (Koleangan, J.C., et al, 2019). Ada banyak strategi yang dapat digunakan para pemimpin untuk meningkatkan motivasi pendidik, salah satunya melibatkan pemberian kompensasi atau penghargaan untuk layanan yang diberikan, baik dalam bentuk remunerasi, tunjangan, atau fasilitas tambahan yang selaras dengan kebijakan lembaga. Peraturan Walikota (PERWALI) Kota Bandung Nomor 31 Tahun 2022 menggambarkan Peraturan Pemberian Pengaturan Kehormatan bagi Pendidik dan Tenaga Pendidikan yang Bukan PNS dalam domain Dinas Pendidikan. Tidak dapat disangkal bahwa motivasi utama bagi mayoritas guru di lembaga pendidikan, selain dari tugas pedagogis mereka, adalah untuk mengamankan mata pencaharian.

Akibatnya, untuk menumbuhkan dan meningkatkan motivasi kerja di antara karyawan, sangat penting untuk membangun hubungan kerja yang saling

menguntungkan, memastikan bahwa kedua belah pihak memperoleh manfaat yang signifikan dari kolaborasi mereka. Dalam konteks ini, pendidik menyumbangkan upaya maksimal mereka dan kinerja luar biasa kepada institusi, sementara lembaga pendidikan membalas dengan menawarkan remunerasi yang sepadan dengan kontribusi mereka. Kompensasi mencakup beragam penghargaan yang diterima individu, biasanya disebut sebagai upah atau sebagai imbalan atas tenaga kerja dan upaya mereka yang telah berdedikasi terhadap suatu pekerjaan. Selanjutnya, penggambaran kompensasi yang secara khusus telah ditetapkan dalam kerangka hukum yang dimuat dalam Undang-Undang Republik Indonesia, khususnya dalam Pasal 14 tahun 2005, yang mengatur hak, tanggung jawab guru dan dosen, secara eksplisit menyatakan bahwa: “dalam melaksanakan tugas profesional mereka, guru memiliki hak yang melekat untuk mendapatkan penghasilan yang melampaui persyaratan hidup minimum, bersama dengan jaminan tunjangan kesejahteraan sosial.”

Berubahnya perkembangan zaman, maka kebutuhan manusia juga akan semakin berkembang. Hal tersebut menjadikan kompensasi semakin penting bagi pendidik yang sudah seharusnya diberikan dengan cara yang tepat, sehingga kualitas dan motivasi pekerjaan akan semakin meningkat. Ketika pendidik menerima kompensasi yang sejalan dengan kontribusi dan upaya mereka, mereka jauh lebih mungkin untuk terinspirasi dan didorong untuk mengejar dan mencapai tujuan yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan yang mereka layani. Namun, pada kenyataannya saat ini, sejumlah besar guru terus mengalami rasa ketidakpuasan dan kurangnya kesejahteraan mengenai kompensasi yang diberikan oleh sekolah masing-masing, terutama dalam kaitannya dengan gaji pendidik, yang merupakan salah satu hal yang paling mendesak dan sensitif selain kualifikasi pendidikan, pengalaman dan komitmen mereka terhadap profesinya. Implikasi gaji jauh melampaui kompensasi finansial belaka. Akibatnya, penting bagi lembaga pendidikan untuk mengenali dampak yang dapat diberikan salah satunya dengan memberikan kompensasi yang adil. Mengingat pertimbangan ini, sekolah harus mengambil langkah-langkah proaktif untuk memastikan bahwa strategi kompensasi mereka selaras dengan kebutuhan dan harapan pendidik mereka, sehingga menumbuhkan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan profesional

dan keunggulan dalam pendidikan Seorang pendidik berkualifikasi tinggi adalah individu yang memiliki seperangkat keterampilan unik dan pengetahuan luas dalam domain pedagogi, sehingga memungkinkannya untuk melaksanakan tanggung jawab dan kewajibannya sebagai instruktur hingga tingkat kemahiran tertinggi. Pada dasarnya, ada serangkaian tugas komprehensif yang harus rajin dipenuhi oleh pendidik sehubungan dengan perannya sebagai guru, dan tanggung jawab ini sangat terkait dengan kompetensi profesional dan keahliannya. Esensi inti dari profesi mengajar pada dasarnya adalah panggilan, yang menandakan peran yang memerlukan keterampilan dan kualifikasi khusus sebagai pendidik, dan tugas-tugas tersebut tidak dapat dilakukan secara efektif oleh individu yang tidak memiliki latar belakang yang diperlukan di bidang pendidikan.

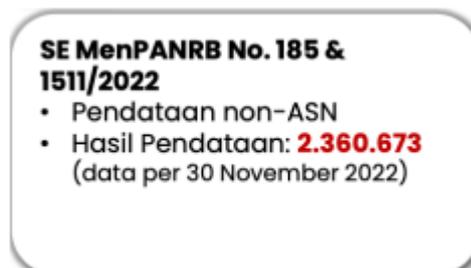
Namun demikian, penting untuk mengakui bahwa, dalam istilah praktis, ada contoh di mana individu di luar ranah pendidikan terlibat dalam kegiatan yang secara tradisional terkait dengan pengajaran. Jadi dapat disimpulkan bahwa kualifikasi merupakan salah satu hal penting bagi seorang guru untuk mendapat informasi mengenai komitmen dan kewajiban yang diharapkan dalam memenuhi kapasitas seorang pendidik profesional. Komitmen ini tidak hanya meningkatkan proses pengajaran tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap pengembangan lingkungan pendidikan secara keseluruhan di tempat mereka mengabdikan. Pada akhirnya, sifat multifaset dari peran guru menggarisbawahi perlunya kualifikasi luar biasa dan dedikasi yang tak tergoyahkan untuk profesi pendidikan.

Sangat penting bagi pendidik untuk meningkatkan profesionalisme mereka mengenai beragam kompetensi yang mereka miliki dalam lingkungan pendidikan, sehingga menumbuhkan lingkungan belajar yang memikat minat siswa. Berdasarkan hasil pengamatan sementara di beberapa sekolah dasar terdapat kasus menurunnya minat siswa dalam belajar, hal ini dikaitkan dengan kurangnya motivasi dan kompetensi pendidik dalam mengajar. Kepala sekolah dalam hal ini berperan penting agar kualitas pendidikan tetap stabil bahkan harus meningkat. Sesuai dengan peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 13 Tahun 2007 menyebutkan bahwa kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah dalam memenuhi tanggung jawab dan fungsinya sebagai pimpinan lembaga

pendidikan dan sebagai pendidik. Untuk memenuhi tanggung jawab tersebut kepala sekolah dapat melakukan supervise akademik, dengan melakukan supervisi akademik, dapat meningkatkan kompetensi dan motivasi guru (Harahap Haki, 2023). Sehingga bermuara kepada meningkatnya kualitas dan minat belajar peserta didik.

Untuk mencapai tujuan ini, harus direncanakan, dilaksanakan praktik supervise akademik secara efektif. Seperti yang dikemukakan Sahertian (2000), pengawasan (supervise akademik) bertujuan untuk meningkatkan praktik pengajaran dengan memberikan bantuan dan dukungan yang disesuaikan kepada pendidik. Ini berfungsi sebagai sarana untuk menumbuhkan profesionalisme guru. Oleh karena itu, perlu dilakukan manajemen supervisi akademik secara terstruktur agar meningkatnya profesionalisme pendidik (Aqil et al., 2020).

Guru yang menjadi fokus utama dalam peningkatan profesionalisme dalam penelitian ini adalah guru honorer, data guru honorer non-asn di Indonesia dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut:



Gambar 1. 1 Guru Honorer Non-ASN

Sumber: (Alex Denni Deputi SDM Aparatur KemenPANRB, 2022)

Berdasarkan gambar 1.1 yang memuat data menurut PANRB menyatakan bahwa di Indonesia masih banyak guru honorer lulusan S1 dan sudah lulus profesi yang masih belum menjadi guru ASN. Hal ini menunjukkan bahwa profesi guru merupakan hal yang krusial untuk menjadikan guru yang profesional yang dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Selanjutnya, terdapat pula data yang disediakan oleh Badan Pusat Statistik pada tahun 2018 yang terdapat pada tabel 1.1 yang menyebutkan bahwa di provinsi Jawa Barat terdapat 31.772 guru honorer dan terdapat 1.733 guru honorer di Kota Bandung yang belum menjadi guru PNS di sekolah swasta maupun negeri. Mereka diberikan kompensasi sesuai dengan kebijakan yang sudah ditetapkan oleh kepala sekolah ataupun Yayasan.

Tabel 1. 1 Jumlah Guru Provinsi Jawa Barat

Wilayah Jawa Barat	Jumlah Guru (Orang)		
	PNS	Non PNS	Jumlah
	2018	2018	2018
Provinsi Jawa Barat	5 287	31 772	37 059
Bogor	625	5 100	5 725
Sukabumi	363	2 503	2 866
Cianjur	311	1 512	1 823
Bandung	204	1 733	1 937
Garut	279	2 333	2 612

Sumber: (Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, 2018)

Selanjutnya, didapatkan data guru honorer SD Negeri dan Swasta kecamatan Astanaanyar, yang divisualisasikan melalui tabel 1.2 berikut:

Tabel 1. 2 Guru Honorer Sekolah Dasar Kecamatan Astanaanyar

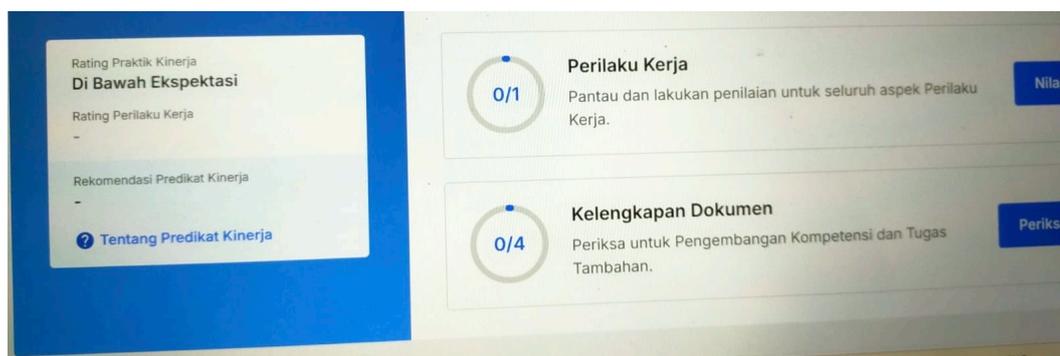
Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Status	Sekolah		Jumlah
				Negeri	Swasta	
Laki - Laki	20 - 30	PGSD	Honorer	11	4	15
	31 - 40	PGSD	Honorer	7	3	10
	41 - 50	PGSD	Honorer	4	3	7
Perempuan	20 - 30	PGSD	Honorer	23	37	60
	31 - 40	PGSD	Honorer	13	7	20
	41 - 50	PGSD	Honorer	11	4	15
Total				69	58	127

Sumber: (Dinas Pendidikan Kota Bandung, 2023)

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat guru honorer di sekolah dasar negeri sebanyak 69 guru dari 12 sekolah yang tersedia. Untuk sekolah dasar swasta terdapat 58 guru honorer dari 4 sekolah. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan di dua sekolah yaitu sekolah swasta di kecamatan Astanaanyar, guru tersebut menyatakan bahwa “Guru honorer yang mengajar disini belum memiliki sertifikat pendidik (serdik), artinya belum mengikuti profesi keguruan, jadi hanya memiliki kualifikasi sarjana pendidikan sekolah dasar, karna yang mengajar di sekolah swasta ini sebagian besar hanya untuk mencari pengalaman kerja (Bu KW)” sedangkan berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan di salah satu sekolah dasar negeri di kecamatan Astana anyar mengatakan bahwa “Hanya satu atau dua guru saja yang sudah memiliki sertifikat pendidik di sekolah ini, karena begitu lulus langsung mengajar dan langsung ke data dapodik dan harus menunggu panggilan undangan profesi atau yang biasa di sebut PPG dalam jabatan (TH)”, kedua sekolah tersebut dijadikan representatif oleh peneliti dalam mengambil data.

Di sub-wilayah Astanaanyar, gaji yang diterima oleh guru honorer di Sekolah Dasar ditentukan oleh kebijakan kepala sekolah dan Yayasan masing – masing sekolah dasar. Sesuai kebijakan sekolah, guru honorer menerima gaji pokok berdasarkan jumlah jam mengajar dalam sebulan. Namun, terdapat konsekuensi dari hal tersebut yaitu adanya kesenjangan antara gaji yang didapat dan tanggung jawab yang di emban oleh pemerintah. Pendidik diharapkan tetap bekerja keras di dalam ruang kelas maupun diluar ruang belajar, namun gaji yang diberikan masih belum sesuai, terutama pada tingkat gaji yang masih dinilai sangat rendah. Salah satu sekolah di Kecamatan Astanaanyar Kota Bandung ditemukan bahwa terdapat seorang guru yang tidak profesionalisme dalam menjalankan tugasnya. Setelah ditindak lanjuti seorang guru tidak mendapatkan motivasi untuk mengumpulkan tugas dan melanggar kode etik dalam kompetensi professional, berikut contoh salah satu pendidik yang mendapatkan nilai dibawah eksptasi yang dinilai langsung oleh kepala sekolah, sebagai berikut:

Gambar 1. 2 Data Penilaian Guru Tidak Profesionalisme



Sumber: (Dinas Pendidikan Kota Bandung, 2023)

Berdasarkan gambar 2.1 terlihat bahwa seorang guru tidak menjalankan peran guru secara profesionalisme. Guru honorer yang profesionalisme sering kali menjadi peran tulang punggung pendidikan di berbagai wilayah Indonesia. Peran yang dilakukan oleh guru honorer sangatlah krusial dalam mendidik anak-anak bangsa meskipun dengan kompensasi dan pengakuan yang sering kali minim. Profesionalisme guru menjadi faktor utama dalam menentukan kualitas pendidikan, guru yang profesionalisme akan menjadi inspirasi, pembimbing, dan pendidik bagi siswa yang lebih efektif. Baik dari kompensasi dan supervisi akademik, dua hal tersebut menjadi satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dari profesionalisme

seorang guru. Profesionalisme guru menjadi salah satu elemen penting yang mendasar dalam peningkatan kualitas pendidikan, terutama di sekolah dasar yang menjadi pondasi utama untuk perkembangan karakter serta kemampuan siswa. Guru yang profesional tidak sekedar melaksanakan tugas mengajar, tetapi juga memiliki komitmen dan psikomotorik yang dapat membimbing siswa, serta dapat memperbaiki metode pembelajaran yang memenuhi kebutuhan belajar siswa. Kendati, yang menjadi akar dalam profesionalisme adalah sulit terwujudnya kesejahteraan bagi guru honorer, karena adanya keterbatasan dukungan dalam kompetensi mereka.

Sistem kompensasi yang mencukupi diyakini menjadi salah satu faktor pendukung dalam peningkatan profesionalisme guru, serta dorongan psikologis untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih optimal dan berdedikasi. Guru akan cenderung lebih fokus dan termotivasi dalam menjalankan peran fungsi dan tanggung jawabnya, ketika kesejahteraan financial tercapai. Hal tersebut dapat menjadi bukti bahwa kompensasi yang mencukupi bukan hanya sebatas penghasilan, tetapi juga menjadi bentuk pengakuan terhadap pentingnya peran mereka dalam dunia pendidikan. Kompensasi yang layak tidak hanya berfungsi sebagai penghargaan atas kerja keras guru, tetapi juga menjadi motivasi untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Sebaliknya, jika kompensasi yang rendah dan belum mencukupi hal tersebut dapat menurunkan semangat dan kualitas kerja mereka, dan akan berdampak secara langsung terhadap dunia pendidikan.

Supervisi akademik juga menjadi peran penting dalam pengembangan profesionalisme guru. Supervisi akademik yang efektif dapat membantu guru mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka dalam metode pengajaran, dan mempelajari strategi yang lebih efektif dalam mendidik siswa. Dengan memberikan bimbingan yang tepat dan umpan balik yang konstruktif dapat membantu guru meningkatkan profesionalisme mereka. Dengan rasionalisasi tersebut, peneliti menilai sangat penting untuk mengeksplorasi perihal bagaimana sistem kompensasi dan supervisi akademik dapat mempengaruhi profesionalisme guru honorer di olah dasar kecamatan astanaanyar di kota bandung. Dengan harapan dapat memberikan hasil penelitian yang baik dan bermanfaat untuk kepentingan penelitian yang akan datang. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi

kebijakan yang relevan, agar pihak sekolah dan pembuat kebijakan dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam memperhatikan kebutuhan, meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme guru demi kemajuan pendidikan sekolah dasar di berbagai wilayah Indonesia.

Selain itu, situasi ini berdampak buruk pada efisiensi guru, yang menyebabkan penurunan motivasi dan merugikan proses pendidikan. Mengingat keadaan yang diamati di lapangan, peneliti mengidentifikasi masalah ini sebagai alasan penyelidikan lebih lanjut. Akibatnya, ada kepentingan di kalangan peneliti untuk menggali lebih dalam dampak kerangka kompensasi dan supervisi akademik terhadap profesionalisme Guru Honorer di sekolah dasar Kecamatan Astanaanyar di Kota Bandung. Akibatnya, topik ini sangat penting untuk dikaji lebih lanjut terutama bagi calon pendidik yang bertujuan untuk menumbuhkan rasa kepemimpinan untuk para guru yang telah berdedikasi dalam mencerdaskan anak-anak bangsa Indonesia.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana sistem kompensasi guru honorer di Sekolah Dasar Kecamatan Astanaanyar?
2. Bagaimana supervisi akademik di Sekolah Dasar Kecamatan Astanaanyar?
3. Bagaimana profesionalisme guru honorer di Sekolah Dasar Kecamatan Astanaanyar?
4. Apakah sistem kompensasi berpengaruh terhadap profesionalisme?
5. Apakah supervisi akademik berpengaruh terhadap profesionalisme?
6. Apakah sistem kompensasi dan supervisi akademik berpengaruh terhadap profesionalisme?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Tedeskripsikannya sistem kompensasi guru honorer di Sekolah Dasar Kecamatan Astanaanyar
2. Tedeskripsikannya supervisi akademik di Sekolah Dasar Kecamatan Astanaanyar
3. Tedeskripsikannya profesionalisme di Sekolah Dasar Kecamatan Astanaanyar

4. Teranalisisnya seberapa besar pengaruh sistem kompensasi terhadap profesionalisme
5. Teranalisisnya seberapa besar pengaruh supervisi akademik terhadap profesionalisme
6. Teranalisisnya seberapa besar pengaruh sistem kompensasi supervisi akademik terhadap profesionalisme secara simultan

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis manfaat penelitian ini dapat mengembangkan wawasan peneliti, dalam mengembangkan ilmu administrasi Pendidikan dan bermanfaat bagi pengetahuan serta pengembangan untuk Dinas Pendidikan Kota Bandung.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat memberikan gambaran, saran dan evaluasi pada Dinas Pendidikan Kota Bandung yang berkaitan dengan pengaruh sistem kompensasi dan supervisi akademik terhadap profesionalisme guru honorer di kecamatan Astanaanyar di kota bandung.

#### **1.5 Struktur Organisasi Tesis**

Struktur organisasi proposal tesis, secara umum, memberikan informasi tentang urutan penulisan, yang terdiri dari tiga pasal mulai dari Bab I dan diakhiri dengan Bab V sebagaimana diuraikan di bawah ini:

Pada Bab I, Pendahuluan mencakup bagian pertama tesis, yang mencakup latar belakang, pernyataan masalah, tujuan penelitian, keuntungan penelitian, dan struktur tesis.

Pada Bab II, Kajian Pustaka yang memuat tentang uraian kajian pustaka, konsep - konsep serta teori-teori yang disajikan dalam penelitian ini berasal dari penyelidikan penulis. Tinjauan literatur mencakup informasi yang bersumber dari berbagai buku, jurnal, dan referensi lain yang mendukung penelitian ini. Ini membahas topik-topik seperti guru honorer, profesionalisme guru, sistem kompensasi, supervisi akademik, komponen segmen kerangka pemikiran penelitian dan hipotesis.

Pada Bab III Metode Penelitian, mencakup penjelasan prosedur dan elemen yang terlibat dalam penelitian. Ini termasuk deskripsi pendekatan dan metode, lokasi penelitian dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik analisis data, uji asumsi SEM dan uji kualitas data. Sehubungan dengan metodologi penelitian ini, para peneliti melakukan pemrosesan data menggunakan perangkat lunak SEM AMOS 26.

Pada Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, menyajikan hasil dan analisis hasil penelitian yang diperoleh selama fase pengumpulan data. Ini mencakup analisis deskriptif sekolah dasar negeri dan sekolah dasar swasta, analisis deskriptif pada setiap variable penelitian, hasil penelitian dari uji asumsi SEM, uji kualitas data, uji hipotesis, interpretasi hasil dan pembahasan yang relevan yang memvalidasi penelitian yang dilakukan.

Pada Bab V mencakup Simpulan, Implikasi, dan Rekomendasi. Simpulan yang diambil dari hasil dan pembahasan penelitian. Implikasi dan rekomendasi diuraikan untuk implementasi dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.