

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

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.

Pengembangan profesionalisme sebagai hak dan kewajiban Guru mengacu pada Pasal 14 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dimana dalam pasal itu disebutkan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, Guru memiliki hak untuk memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya. Salah satu wujudnya melalui melalui Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme Guru agar kinerja Guru tersebut dapat meningkat dan berpengaruh pada naiknya mutu pendidikan.

Setelah Guru tersebut dinyatakan lulus PLPG yang dibuktikan dengan sertifikat pendidik maka Guru tersebut berhak mendapat mendapatkan tunjangan profesi sebagai bentuk penghargaan terhadap profesionalisme. Hal ini tertuang dalam Pasal 16 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyebutkan bahwa Pemerintah memberikan tunjangan profesi kepada Guru yang telah memiliki sertifikat pendidik yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan dan/atau satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat.

Terkait dengan kinerja Guru, Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Dimana dalam Pasal 1 disebutkan bahwa Penilaian Kinerja Guru adalah penilaian dari tiap

butir kegiatan tugas utama Guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya.

Pelaksanaan tugas utama Guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang Guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan Guru, sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah/madrasah, khususnya bagi Guru dengan tugas tambahan tersebut. Peraturan ini terbit. Dengan terbitnya Permenpan ini diharapkan berimplikasi terhadap peningkatan mutu, kreatifitas, dan kinerja Guru.

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).

Beberapa penelitian mengungkapkan pemberian tunjangan profesi dan hasil yang didapat dari Pendidikan dan Latihan Profesi belum memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja Guru. 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. Kesimpulan dari penelitian ini adalah dengan kenaikan penghasilan Guru yang lebih tinggi akibat sertifikasi tidak mengarah ke kinerja Guru atau hasil belajar siswa yang lebih baik. Hal ini selaras dengan penelitian Marselus yang mengungkapkan bahwa kebijakan sertifikasi Guru dalam rangka pengakuan profesional Guru secara nasional tidak terlihat peningkatan yang berarti dalam hasil belajar dan mutu pendidikan secara umum (2011).

Penelitian yang dilakukan oleh Leonard (2009) mengenai tinjauan terhadap kompetensi dan kompensasi yang diterima oleh Guru di DKI Jakarta, dimana dalam penelitian tersebut sampelnya adalah 230 Guru SD, SMP dan SMA di provinsi DKI Jakarta, diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja Guru akan semakin baik jika kompetensi secara berkala ditingkatkan dan juga kompensasi yang diberikan kepada Guru diarahkan semata-mata untuk tujuan peningkatan kompetensinya. Peningkatan kompetensi Guru ini bisa berbentuk PLPG, sedangkan kompensasinya bisa berbentuk tunjangan profesi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat ditemukan bahwa peningkatan kinerja Guru sebenarnya bukan didasarkan pada seberapa besar penghasilan yang diterima oleh Guru, tetapi didasarkan seberapa besar penghasilan yang digunakan untuk peningkatan kompetensinya. Hasil lainnya menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima Guru tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja Guru atau dapat dikatakan tidak berkorelasi. Hal ini membuktikan bahwa kinerja Guru tidak tergantung dari seberapa besar kompensasi yang diterima. Besar atau kecilnya kompensasi yang diterima Guru tidak secara signifikan meningkatkan kinerja Guru, atau dengan kata lain kinerja Guru tetap.

Penelitian yang dilakukan oleh Lembaga Penelitian SMERU (Hastuti et al., 2009) mengenai Pelaksanaan Sertifikasi Guru dalam Jabatan 2007: Studi Kasus di Provinsi Jambi, Jawa Barat, dan Kalimantan Barat juga mengungkapkan

Annis Kurniawan, 2018

PENGARUH TUNJANGAN PROFESI DAN PENDIDIKAN DAN LATIHAN PROFESI (PLPG) TERHADAP KINERJA GURU SMA DI KOTA JAKARTA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

selama ini Guru yang menjadi objek penelitian sudah memperoleh peningkatan penghasilan akibat sertifikasi Guru namun pengaruhnya terhadap kinerja tidak nyata dan tidak merata. Dalam beberapa penelitian ditemukan hasil bahwa pendidikan dan latihan dalam jabatan (seperti PLPG) belum memberikan pengaruh besar terhadap kinerja Guru, seperti penelitian yang dilakukan Harris (2011) mengenai pelatihan Guru, kualitas Guru dan prestasi siswa, mengungkapkan tidak ditemukan efek positif dari pelatihan dalam jabatan sebagai bagian dari pengembangan profesional terhadap produktivitas Guru di tingkat SD. Namun, di tingkat SMP dan SMA menunjukkan bahwa pelatihan pengembangan profesional memiliki dampak positif terhadap produktivitas Guru matematika. Dampak positif ini terutama disebabkan oleh peningkatan paparan pelatihan yang berfokus pada konten. Materi pelatihan dalam jabatan lainnya, seperti pelatihan pedagogis tidak ditemukan hasil dalam meningkatkan produktivitas Guru.

Penelitian yang dilaksanakan Pusat Penelitian Kebijakan, Badan Penelitian dan Pengembangan (2010) yaitu Studi Kualitatif Tentang Sertifikasi Guru: Kinerja Pendidikan dan Latihan Profesi Guru/PLPG yang menggunakan pendekatan kualitatif didukung data kuantitatif, mengambil sampel 20 kabupaten/kota yang berada di wilayah kerja dari delapan LPTK penyelenggara PLPG dimana lingkup penelitiannya adalah pelaksanaan PLPG tahun 2009 untuk Guru-Guru jenjang pendidikan dasar mengungkapkan dampak Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) terhadap kinerja mengajar Guru mengalami peningkatan untuk Guru SMP, tetapi untuk Guru SD hasilnya tidak memberi peningkatan yang signifikan. Kinerja Guru dinilai oleh kepala sekolah mengalami cukup peningkatan dengan rerata nilai peningkatannya sebesar (3,32). Rerata peningkatan untuk Guru SD (3,28), dan rerata peningkatan untuk Guru SMP (3,35). Hal ini menunjukkan bahwa PLPG memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja dalam aspek menyusun RPP, Pra Pembelajaran, Penguasaan Materi Pembelajaran, Pendekatan/Strategi Pembelajaran, dan Penilaian hasil belajar siswa, baik untuk Guru SD maupun Guru SMP. Sedangkan dampak PLPG terhadap kompetensi Guru dari penelitian yang sama didapatkan hasil tes kompetensi profesional Guru SD menunjukkan nilai tertinggi 56,7, terendah 16,7 dan rata-rata 37,8. Jumlah Guru yang mencapai nilai 51-60 sangat sedikit (5,7%),

Annis Kurniawan, 2018

PENGARUH TUNJANGAN PROFESI DAN PENDIDIKAN DAN LATIHAN PROFESI (PLPG) TERHADAP KINERJA GURU SMA DI KOTA JAKARTA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

sebaliknya sebagian besar Guru (94,3%) mencapai nilai <41. Hasil tes tersebut dapat diartikan bahwa sebagian besar Guru SD kurang optimal dalam memanfaatkan hasil pelatihan dari PLPG untuk pengembangan diri mereka khususnya dalam hal kompetensi profesional.

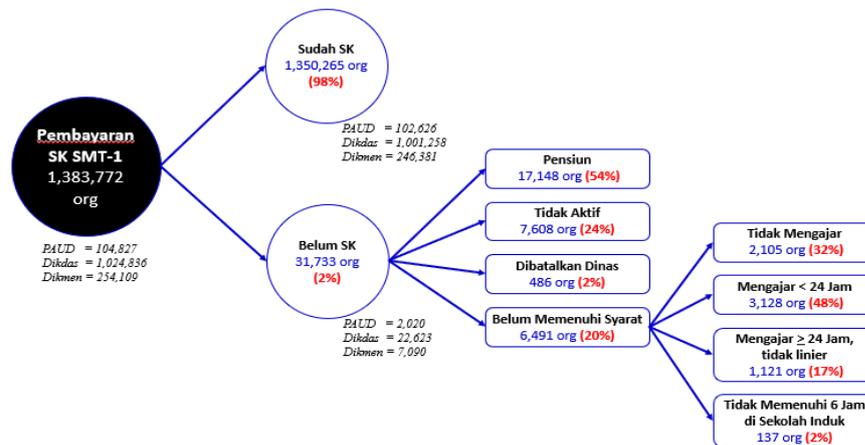
Dari penelitian bersifat *evaluation research study* yang dilakukan Suardi dan Yusuf (2017) mengenai dampak program sertifikasi terhadap komitmen Guru, didapatkan hasil bahwa komitmen Guru yang telah bersertifikasi tidak berbeda dengan yang belum bersertifikasi. Selain itu, dampak program sertifikasi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

Kepala Sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam menciptakan Guru yang profesional karena Guru yang profesional memerlukan pemimpin dan kepemimpinan yang profesional (Priansa, 2017, hlm. 60). Subandowo, Suryaman & Karyono (2014) yang melakukan penelitian mengenai produktivitas Guru sekolah dasar pasca sertifikasi menyoroti pentingnya peran Kepala Sekolah dalam memberikan dukungan sepenuhnya kepada para Guru yang akan mengikuti sertifikasi Guru (moda PLPG) dengan memberikan kesempatan sepenuhnya kepada para Guru yang mengikuti sertifikasi Guru sampai dengan selesai. Selain itu motivasi kerja Guru meningkat dengan diperolehnya tunjangan sertifikasi Guru, sehingga para Guru pasca sertifikasi banyak yang melaksanakan kebijakan pemerintah, seperti mengintegrasikan pendidikan karakter dalam penyusunan perencanaan pembelajaran mata pelajaran. Namun dari penelitian yang sama didapatkan hasil produktivitas Guru setelah mengikuti sertifikasi Guru (PLPG) belum maksimal, karena berdasarkan temuan penelitian, mulai dari penyusunan perangkat pembelajaran sampai pelaksanaan pembelajaran belum menunjukkan peningkatan yang signifikan. Oleh karena berdasarkan indikator-indikator perangkat pembelajaran yang disusun oleh Guru belum semuanya dikerjakan dengan tuntas. Demikian pula beban jam kerja (jam/minggu) masih belum memenuhi 37,5/minggu (24 jam tatap muka).

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru, tunjangan

profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada Guru yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya. Tunjangan profesi merupakan amanat Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2015 yang harus dijalankan. Tujuan diberikannya tunjangan profesi ini adalah untuk memberi penghargaan kepada Guru sebagai tenaga profesional dalam melaksanakan sistem pendidikan nasional, mengangkat martabat Guru, memajukan profesi Guru, meningkatkan mutu pembelajaran, dan meningkatkan pelayanan pendidikan yang bermutu dan membiayai pelaksanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang mendukung pelaksanaan tugas sebagai Guru profesional.

TUNJANGAN PROFESI GURU – REKAP NASIONAL



Sumber: Ditjen GTK (2017)

Gambar 1.1 Rekap Nasional Tunjangan Profesi Semester 1 Tahun 2017

Gambar 1.1 menunjukkan pembayaran tunjangan profesi pada semester 1 tahun 2017 yang berjumlah 1.338.772 orang yang menjadi sasaran penerima tunjangan profesi berdasarkan sistem Dapodik. Dari jumlah tersebut sebanyak 1.350.265 sudah cetak SK Tunjangan Profesi, sisanya sebanyak 31.773 belum dapat di SK-kan karena berbagai sebab antara lain: pensiun, tidak aktif, dibatalkan dinas dan belum memenuhi syarat. Belum memenuhi syarat disini karena Guru tersebut tidak mengajar, mengajar kurang dari 24 jam, mengajar mencukupi atau lebih tetapi latar belakang pendidikannya tidak linier dan tidak memenuhi 6 jam mengajar di sekolah induk jika Guru tersebut juga mengajar di sekolah lain (Ditjen GTK, 2017). Lineritas dan kewajiban beban mengajar 24 jam dalam seminggu telah diatur dalam PP Nomor 19 Tahun 2017 tentang

Annis Kurniawan, 2018

PENGARUH TUNJANGAN PROFESI DAN PENDIDIKAN DAN LATIHAN PROFESI (PLPG) TERHADAP KINERJA GURU SMA DI KOTA JAKARTA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru. Sedangkan ketentuan Guru harus mengajar di sekolah induk minimal 6 jam adalah Permendiknas Nomor 30 tahun 2011 tentang perubahan atas Permendiknas nomor 39 tahun 2009.

Sebagai amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal yang berbunyi: “Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat”, maka guru diwajibkan berpendidikan minimal S1/D-4 sebagai persyaratan guru profesional. Dari tabel 1.1 di bawah ini kita bisa mengetahui jumlah guru Sekolah Menengah Atas menurut ijazah tertinggi tiap provinsi tahun 2017/2018.

Tabel 1.1 Jumlah Guru Sekolah Menengah Atas Menurut Ijazah Tertinggi Tiap Provinsi Tahun 2017/2018

No.	Provinsi			JUMLAH	PERSENTASE	
		< S1	> S1		< S1	> = S1
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	DKI Jakarta	230	10.960	11.190	2,06	97,94
2	Jawa Barat	976	33.852	34.828	2,80	97,20
3	Banten	341	9.272	9.613	3,55	96,45
4	Jawa Tengah	509	23.849	24.358	2,09	97,91
5	DI Yogyakarta	93	4.179	4.272	2,18	97,82
6	Jawa Timur	565	31.289	31.854	1,77	98,23
7	Aceh	339	13.956	14.295	2,37	97,63
8	Sumatera Utara	766	20.415	21.181	3,62	96,38
9	Sumatera Barat	252	11.283	11.535	2,18	97,82
10	Riau	389	10.149	10.538	3,69	96,31
11	Kepulauan Riau	68	2.664	2.732	2,49	97,51
12	Jambi	114	5.345	5.459	2,09	97,91
13	Sumatera Selatan	371	13.394	13.765	2,70	97,30
14	Bangka Belitung	54	1.464	1.518	3,56	96,44
15	Bengkulu	54	3.671	3.725	1,45	98,55
16	Lampung	451	9.874	10.325	4,37	95,63
17	Kalimantan Barat	313	6.415	6.728	4,65	95,35
18	Kalimantan Tengah	127	4.155	4.282	2,97	97,03
19	Kalimantan Selatan	87	4.352	4.439	1,96	98,04
20	Kalimantan Timur	100	4.280	4.380	2,29	97,71
21	Kalimantan Utara	33	1.145	1.178	2,80	97,20
22	Sulawesi Utara	128	4.373	4.501	2,84	97,16
23	Gorontalo	16	1.663	1.679	0,95	99,05
24	Sulawesi Tengah	137	4.489	4.626	2,96	97,04
25	Sulawesi Selatan	173	14.295	14.468	1,20	98,80
26	Sulawesi Barat	67	1.852	1.919	3,49	96,51
27	Sulawesi Tenggara	94	6.537	6.631	1,42	98,58
28	Maluku	239	5.341	5.580	4,28	95,72
29	Maluku Utara	132	2.696	2.828	4,67	95,33
30	Bali	120	5.346	5.466	2,20	97,80
31	Nusa Tenggara Barat	130	8.583	8.713	1,49	98,51
32	Nusa Tenggara Timur	408	12.373	12.781	3,19	96,81
33	Papua	110	4.124	4.234	2,60	97,40
34	Papua Barat	48	2.102	2.150	2,23	97,77
	Indonesia	8.034	299.717	307.751	2,61	97,39

Sumber: PSDPK (2017)

Sertifikasi Guru dalam jabatan sebagai salah satu upaya peningkatan mutu Guru diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan pada satuan pendidikan formal secara berkelanjutan. Guru dalam jabatan yang telah memenuhi persyaratan dapat mengikuti PLPG. Penyelenggaraan PLPG sejak tahun 2012 mengacu pada pendekatan *Tailor Made*, yang selanjutnya diterbitkan dalam bentuk Prosedur Operasional Baku (POB) yang merupakan pelengkap Rambu-Rambu Pelaksanaan PLPG. Sejak tahun 2013 POB *Tailor Made* telah terintegrasi di dalam Buku Rambu-rambu Pelaksanaan PLPG. Merujuk Permendikbud Nomor 160 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Kurikulum 2006 dan Kurikulum 2013, maka pelaksanaan PLPG tahun 2016 memfasilitasi penguasaan dan kemampuan peserta sertifikasi dalam mengimplementasikan kurikulum 2006 dan kurikulum 2013 melalui pembelajaran yang berpusat pada siswa (pembelajaran aktif). Dari tabel 1.2 berikut kita bisa melihat jumlah jumlah peserta tuntas PLPG dan lulus sertifikasi tahun 2016. Seperti terlihat pada tabel 1.2, untuk Provinsi DKI Jakarta dari 194 peserta yang menuntaskan Pelatihan dan Latihan Profesi Guru (PLPG), sebanyak 161 guru berhasil lulus sertifikasi atau mencapai 82,98%.

Tabel 1.2 Jumlah Peserta Tuntas PLPG dan Lulus Sertifikasi Jenjang SMA/MA Tahun 2016

PROVINSI	PESERTA TUNTAS PLPG	LULUS SERTIFIKASI
BALI	157	144
BANGKA BELITUNG	51	46
BANTEN	204	167
BENGKULU	104	44
DI YOGYAKARTA	95	86
DKI JAKARTA	194	161
GORONTALO	43	17
JAMBI	100	81
JAWA BARAT	676	548
JAWA TENGAH	863	733
JAWA TIMUR	810	673
KALIMANTAN BARAT	145	125
KALIMANTAN SELATAN	119	103
KALIMANTAN TENGAH	63	50
KALIMANTAN TIMUR	79	66
KALIMANTAN UTARA	20	17
KEPULAUAN RIAU	68	59
LAMPUNG	211	173

Annis Kurniawan, 2018

PENGARUH TUNJANGAN PROFESI DAN PENDIDIKAN DAN LATIHAN PROFESI (PLPG) TERHADAP KINERJA GURU SMA DI KOTA JAKARTA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

MALUKU	81	36
MALUKU UTARA	21	13
NANGROE ACEH DARUSSALAM	178	113
NUSA TENGGARA BARAT	177	81
NUSA TENGGARA TIMUR	128	69
PAPUA	35	17
PAPUA BARAT	50	22
RIAU	150	128
SILN	57	23
SULAWESI BARAT	32	8
SULAWESI SELATAN	194	107
SULAWESI TENGAH	56	20
SULAWESI TENGGARA	172	23
SULAWESI UTARA	47	7
SUMATERA BARAT	283	233
SUMATERA SELATAN	182	131
SUMATERA UTARA	474	247
Grand Total	6319	4571

Sumber: Ditjen GTK, 2017

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya, PK Guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama Guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Bagi Guru, PK GURU merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan merupakan sarana untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kerjanya. Penilaian Kinerja Guru merupakan dasar dalam penetapan perolehan angka kredit Guru yang berdampak pada peningkatan mutu peserta didik yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi. Penilaian Kinerja Guru didasarkan pada penilaian kompetensi Guru yang dilihat dari Kompetensi Profesional, Pedagogik, Kepribadian, dan Sosial, dimana penilaian tersebut akan berdampak pada kualitas hasil belajar siswa. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi Guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

Menurut Ditjen GTK (2017) Penilaian Kinerja Guru (PKG) menjadi dasar memberikan nilai prestasi kerja Guru dalam rangka pengembangan karir Guru sesuai Permenneqpan & RB No.16 Tahun 2009. Nilai PKG minimal “baik”

Annis Kurniawan, 2018

PENGARUH TUNJANGAN PROFESI DAN PENDIDIKAN DAN LATIHAN PROFESI (PLPG) TERHADAP KINERJA GURU SMA DI KOTA JAKARTA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

sebagai syarat untuk dapat naik pada jenjang fungsional Guru yang lebih tinggi. Penilaian kinerja Guru menggunakan nilai dan sebutan sebagai berikut:

Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Guru

NO	NILAI	KRITERIA
1	91 sampai dengan 100	Amat Baik
2	76 sampai dengan 90	Baik
3	61 sampai dengan 75	Cukup
4	51 sampai dengan 60	Sedang
5	Sampai dengan 50	Kurang

Sumber: Permenegpan No.16 Tahun 2009

Berikut disampaikan data Guru yang telah mengikuti dan mendapatkan penilaian kinerja baik sampai dengan tahun 2017 (Ditjen-GTK, 2018). Dari sini kita bisa melihat jumlah Guru SMA di Provinsi DKI Jakarta yang mendapatkan penilaian kinerja baik.

Tabel 1.4 Data Guru yang Mendapatkan Penilaian Kinerja Baik Tahun 2017

PROVINSI	SD	SLB	SMA	SMK	SMP	TK	JUMLAH
Aceh	38,558	58	13,698	5,461	15,071	4,554	77,400
Bali	20,002	166	3,209	2,035	7,696	1,979	35,087
Banten	44,769	215	1,952	1,713	7,682	2,275	58,606
Bengkulu	10,265	73	3,637	2,163	3,672	1,187	20,997
DI Yogyakarta	14,862	118	2,140	3,265	5,369	4,307	30,061
DKI Jakarta	29,466	353	3,759	2,370	7,221	3,735	46,904
Gorontalo	6,733	82	1,184	918	2,804	550	12,271
Jambi	17,829	105	4,342	2,695	5,340	1,039	31,350
Jawa Barat	161,842	1,623	16,273	15,299	40,310	11,864	247,211
Jawa Tengah	148,576	1,107	18,156	26,610	45,012	28,743	268,204
Jawa Timur	183,815	1,365	22,537	23,686	53,475	36,007	320,885
Kalimantan Barat	22,372	65	2,423	1,212	5,903	625	32,600
Kalimantan Selatan	21,548	87	2,056	1,317	5,899	3,369	34,276
Kalimantan Tengah	14,708	86	1,232	643	3,693	874	21,236
Kalimantan Timur	15,615	178	1,968	1,477	5,121	2,179	26,538
Kalimantan Utara	1,568	2	176	42	514	11	2,313
Kepulauan Bangka Belitung	7,372	87	1,552	1,572	2,127	618	13,328
Kepulauan Riau	8,640	52	2,077	1,585	2,625	1,100	16,079

Annis Kurniawan, 2018

PENGARUH TUNJANGAN PROFESI DAN PENDIDIKAN DAN LATIHAN PROFESI (PLPG) TERHADAP KINERJA GURU SMA DI KOTA JAKARTA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Lampung	43,964	95	10,162	7,449	14,661	4,501	80,832
Maluku	9,032	17	2,855	815	3,534	258	16,511
Maluku Utara	3,830	4	1,219	533	1,752	243	7,581
Nusa Tenggara Barat	25,147	168	3,645	1,630	7,015	1,811	39,416
Nusa Tenggara Timur	20,464	6	2,872	1,438	6,634	702	32,116
Papua	5,557	6	1,402	1,001	2,795	617	11,378
Papua Barat	2,546	1	812	426	1,448	160	5,393
Riau	34,947	74	9,808	5,875	11,340	3,820	65,864
Sulawesi Barat	7,332	50	872	694	2,226	767	11,941
Sulawesi Selatan	48,534	301	8,198	4,709	16,702	6,748	85,192
Sulawesi Tengah	19,172	30	2,619	1,736	5,602	2,278	31,437
Sulawesi Tenggara	12,954	81	2,971	1,259	4,326	1,204	22,795
Sulawesi Utara	5,605	32	1,172	679	2,254	156	9,898
Sumatera Barat	35,503	463	11,318	7,254	11,599	3,675	69,812
Sumatera Selatan	48,015	171	13,545	6,182	15,253	3,159	86,325
Sumatera Utara	69,066	61	20,056	16,265	21,006	1,530	127,984
JUMLAH	1,160,208	7,382	195,897	152,008	347,681	136,645	1,999,821

Sumber: Ditjen GTK (2018)

Dibandingkan data Guru yang mendapatkan penilaian kinerja baik tahun 2016:

Tabel 1.5 Data Guru yang Mendapatkan Penilaian Kinerja Baik Tahun 2016

PROVINSI	SD	SLB	SMA	SMK	SMP	TK	JUMLAH
Aceh	29,690	24	8,370	2,852	12,699	1,941	55,576
Bali	18,924	130	3,505	1,943	7,923	32	32,457
Banten	40,900	155	1,588	1,113	6,889	131	50,776
Bengkulu	9,324	59	1,509	849	3,749	774	16,264
DI Yogyakarta	14,188	116	2,238	3,079	5,722	1,445	26,788
DKI Jakarta	29,081	252	3,917	2,511	7,891	838	44,490
Gorontalo	6,357	79	1,153	905	3,051	177	11,722
Jambi	16,088	100	2,259	1,128	5,378	910	25,863
Jawa Barat	150,665	1,181	13,707	12,934	40,963	6,350	225,800
Jawa Tengah	150,533	1,096	15,917	24,739	47,972	29,958	270,215
Jawa Timur	179,701	1,167	23,446	22,191	55,916	15,569	297,990
Kalimantan Barat	21,159	59	2,267	1,221	6,188	588	31,482
Kalimantan Selatan	20,361	70	1,947	1,275	6,403	1,899	31,955
Kalimantan Tengah	12,384	71	1,076	587	3,635	207	17,960
Kalimantan Timur	14,659	169	1,584	1,436	5,284	1,274	24,406
Kalimantan Utara	1,587	2	212	53	579	11	2,444
Kep. Bangka Belitung	7,170	77	1,042	926	2,150	12	11,377

Annis Kurniawan, 2018

PENGARUH TUNJANGAN PROFESI DAN PENDIDIKAN DAN LATIHAN PROFESI (PLPG) TERHADAP KINERJA GURU SMA DI KOTA JAKARTA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kepulauan Riau	7,857	46	1,040	848	2,665	667	13,123
Lampung	38,602	74	6,333	3,556	14,412	2,391	65,368
Maluku	8,604	14	2,526	725	3,709	243	15,821
Maluku Utara	3,525	4	1,221	538	1,800	217	7,305
Nusa Tenggara Barat	22,168	153	3,171	1,491	7,008	1,576	35,567
Nusa Tenggara Timur	18,706	6	2,279	1,006	6,333	689	29,019
Papua	4,578	6	1,215	1,021	2,486	305	9,611
Papua Barat	2,041	1	734	338	1,279	36	4,429
Riau	32,393	62	6,230	3,093	11,905	3,575	57,258
Sulawesi Barat	6,693	47	673	450	2,415	649	10,927
Sulawesi Selatan	45,338	302	7,795	4,726	17,728	6,911	82,800
Sulawesi Tengah	16,308	25	2,275	1,366	5,015	1,295	26,284
Sulawesi Tenggara	11,749	80	2,699	1,115	4,639	1,041	21,323
Sulawesi Utara	5,357	26	1,148	597	2,398	141	9,667
Sumatera Barat	33,840	430	7,576	3,639	12,012	3,821	61,318
Sumatera Selatan	39,171	119	6,793	2,497	13,425	1,246	63,251
Sumatera Utara	62,421	39	8,832	6,598	20,746	660	99,296
JUMLAH	1,082,122	6,241	148,277	113,346	352,367	87,579	1,789,932

Sumber: Ditjen GTK (2017)

Jika melihat kondisi kinerja Guru SMA di DKI Jakarta berdasarkan tabel 1.4 dan tabel 1.5, dapat diperoleh informasi jika pada tahun 2017 ada 3759 Guru SMA di DKI Jakarta yang mendapatkan penilaian kinerja baik, dibandingkan dengan tahun 2016 ada 3917 Guru SMA di DKI Jakarta yang mendapatkan penilaian kinerja baik atau mengalami penurunan 158 Guru. Hal ini bisa diindikasikan bahwa penurunan kinerja yang terjadi salah satunya disebabkan karena kompetensi Guru-Guru tersebut yang tidak memenuhi standar penilaian kompetensi dalam penilaian kinerja Guru.

Sedangkan jika kita melihat hasil capaian Ujian Nasional seperti dalam tingkat SMA/MA berdasarkan status satuan pendidikan (swasta dan negeri) IPA dan IPS per-provinsi dalam tabel 1.5, rerata hasil UN provinsi DKI Jakarta lebih tinggi dari provinsi lainnya. Nilai UN SMA/MA IPA swasta lebih tinggi dibandingkan dengan SMA/MA negeri. SMA/MA swasta di DKI Jakarta sebagian besar merupakan SMA/MA favorit yang dikelola dengan baik sehingga memiliki siswa yang kemampuannya juga baik (Puspendik, 2016).

Annis Kurniawan, 2018

PENGARUH TUNJANGAN PROFESI DAN PENDIDIKAN DAN LATIHAN PROFESI (PLPG) TERHADAP KINERJA GURU SMA DI KOTA JAKARTA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel 1.6 Hasil UN SMA/MA (swasta dan negeri) IPA dan IPS Per Provinsi Tahun 2016

Provinsi	Rerata Nilai UN IPA			Provinsi	Rerata Nilai UN IPS		
	Negeri	Swasta	Total		Negeri	Swasta	Total
ACEH	36.16	34.65	35.65	ACEH	36.44	37.32	36.64
BALI	65.80	44.80	56.46	BALI	58.72	41.30	49.08
BANGKA BELITUNG	41.65	37.33	40.34	BANGKA BELITUNG	43.62	40.55	42.03
BANTEN	41.02	42.76	42.12	BANTEN	42.80	41.34	41.65
BENGKULU	40.51	35.64	39.22	BENGKULU	41.74	37.96	40.35
DI YOGYAKARTA	51.04	45.89	48.16	DI YOGYAKARTA	55.94	47.13	50.00
DKI JAKARTA	50.63	55.87	53.33	DKI JAKARTA	51.52	50.88	50.92
GORONTALO	41.99	32.33	39.57	GORONTALO	39.45	37.05	38.44
JAMBI	40.36	36.53	39.45	JAMBI	39.14	38.27	38.67
JAWA BARAT	54.96	51.49	52.58	JAWA BARAT	54.94	52.21	52.87
JAWA TENGAH	52.25	45.42	48.13	JAWA TENGAH	55.08	47.58	49.49
JAWA TIMUR	64.13	43.38	48.39	JAWA TIMUR	60.98	43.31	45.48
KALIMANTAN BARAT	45.17	39.56	43.63	KALIMANTAN BARAT	46.07	42.91	44.61
KALIMANTAN SELATAN	44.82	39.39	43.33	KALIMANTAN SELATAN	44.66	41.60	43.19
KALIMANTAN TENGAH	41.70	34.46	39.69	KALIMANTAN TENGAH	43.65	39.61	42.16
KALIMANTAN TIMUR	40.55	39.94	40.35	KALIMANTAN TIMUR	41.42	42.71	42.01
KALIMANTAN UTARA	38.03	31.10	36.00	KALIMANTAN UTARA	37.42	33.98	36.04
KEPULAUAN RIAU	43.78	52.69	47.14	KEPULAUAN RIAU	44.49	46.92	45.46
LAMPUNG	43.59	40.06	42.19	LAMPUNG	44.03	40.74	41.74
MALUKU	40.68	35.17	38.98	MALUKU	36.44	34.15	35.65
MALUKU UTARA	35.12	32.73	34.13	MALUKU UTARA	33.17	32.25	32.81
NUSA TENGGARA BARAT	35.38	30.74	32.94	NUSA TENGGARA BARAT	36.77	33.17	34.18
NUSA TENGGARA TIMUR	34.82	35.70	35.20	NUSA TENGGARA TIMUR	35.17	36.20	35.62
PAPUA	37.78	34.59	36.04	PAPUA	34.28	33.09	33.68
PAPUA BARAT	47.19	44.91	46.21	PAPUA BARAT	41.80	38.85	40.17
RIAU	49.92	48.41	49.25	RIAU	46.55	45.07	45.85
SULAWESI BARAT	35.91	33.25	34.81	SULAWESI BARAT	36.66	33.09	34.66
SULAWESI SELATAN	52.36	36.37	44.43	SULAWESI SELATAN	43.24	35.28	38.88
SULAWESI TENGAH	37.70	32.91	36.08	SULAWESI TENGAH	38.49	35.11	36.80
SULAWESI TENGGARA	48.33	37.27	45.40	SULAWESI TENGGARA	40.50	32.80	38.22
SULAWESI UTARA	50.41	40.34	45.18	SULAWESI UTARA	45.27	39.87	42.08
SUMATERA BARAT	52.51	45.35	50.81	SUMATERA BARAT	49.19	41.92	45.89
SUMATERA SELATAN	37.11	37.51	37.27	SUMATERA SELATAN	38.88	38.41	38.65
SUMATERA UTARA	56.03	44.92	52.66	SUMATERA UTARA	51.60	42.13	48.41
NASIONAL	44.98	39.80	42.79	NASIONAL	43.82	39.84	41.54

Sumber: Puspendik (2016)

Meskipun dari beberapa penelitian yang telah dibahas sebelumnya mengindikasikan tunjangan profesi dan Pendidikan dan Latihan Profesi kurang memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, tetapi tidak bisa dipungkiri bahwa tunjangan profesi dan pendidikan dan latihan profesi telah memberikan kontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan dan pengakuan terhadap profesi guru. Sebenarnya sertifikasi Guru merupakan sebuah proses peningkatan kompetensi melalui Pendidikan dan Latihan Profesi yang dimaksudkan sebagai bagian pengembangan profesi yang harus ditempuh seorang Guru dengan tujuan untuk meningkatkan kinerjanya. Karenanya jika sudah lulus sertifikasi, Guru dianggap pantas dan layak diberikan tunjangan profesi sebagai bentuk peningkatan kesejahteraan dengan harapan bisa selalu menjaga dan meningkatkan kualitasnya sebagai seorang Guru profesional yang akan

berdampak pada naiknya prestasi belajar siswa. Pemaparan diatas menimbulkan ketertarikan peneliti untuk meneliti tentang *“Pengaruh Tunjangan Profesi dan Pendidikan dan Latihan Profesi (PLPG) terhadap Kinerja Guru SMA di Kota Jakarta”*.

1.2 Identifikasi Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja Guru, seperti yang diungkapkan oleh Tehseen & UI Hadi (2015) faktor-faktor tersebut antara lain: karakteristik Guru, karakteristik peserta didik, perilaku peserta didik, gaji, kondisi lingkungan kerja, pengalaman Guru, kepemimpinan Kepala Sekolah, pengaruh dan otonomi Guru, dukungan administratif, hubungan sosial dan profesional dengan Guru dan staf sekolah lainnya, sarana-prasarana dan keamanan. Sedangkan Sedarmayanti berpendapat (dalam Supardi, 2014, hlm. 19) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Guru antara lain: sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana-prasarana, teknologi dan kesempatan berprestasi.

Selain faktor di atas ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja Guru yaitu gairah mengajar. Gairah adalah faktor motivasi intrinsik yang mempengaruhi kinerja Guru untuk pencapaian hasil belajar murid yang lebih baik. Guru bergairah menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan meningkatkan potensi belajar murid. Gairah mengarahkan Guru untuk berkeaktivitas, oleh karena itu Guru yang bergairah dalam mengajar memiliki kemampuan untuk berpikir dan menghasilkan gagasan baru dengan cara yang mudah dan komitmen untuk mengembangkan profesinya. Guru yang mempunyai gairah mengajar berkomitmen dan berdedikasi kepada sekolah dan peserta didik mereka dan prestasi siswa dan sekolah yang baik merupakan hasil dari komitmen dan dedikasi ini (Mart, 2013).

Berdasarkan faktor-faktor yang telah disebutkan, sebenarnya ada dua faktor yang menjadi kunci utama dalam kebijakan sertifikasi Guru yang diharapkan dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja Guru dan sekaligus

menjadi batasan penelitian ini, yaitu faktor tunjangan profesi dan Pendidikan dan Latihan Profesi.

Meskipun pemberian tunjangan profesi, dan Pendidikan dan Latihan Profesi telah berhasil meningkatkan tingkat penghasilan dan pengetahuan Guru SMA di Kota Jakarta, tetapi berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dan data lapangan masih banyak problema terkait dengan program sertifikasi Guru ini. Masalah tersebut antara lain belum signifikannya pengaruh tunjangan profesi dan pendidikan dan latihan profesi terhadap peningkatan kinerja Guru. Padahal Guru-Guru yang berstatus profesional tersebut telah lulus Pendidikan dan Latihan Profesi serta mendapatkan tunjangan profesi. Hal ini menjadi dilema karena pemerintah telah mengeluarkan anggaran yang cukup besar dengan harapan Guru-Guru tersebut mampu meningkatkan mutu pendidikan dan hasil belajar siswa.

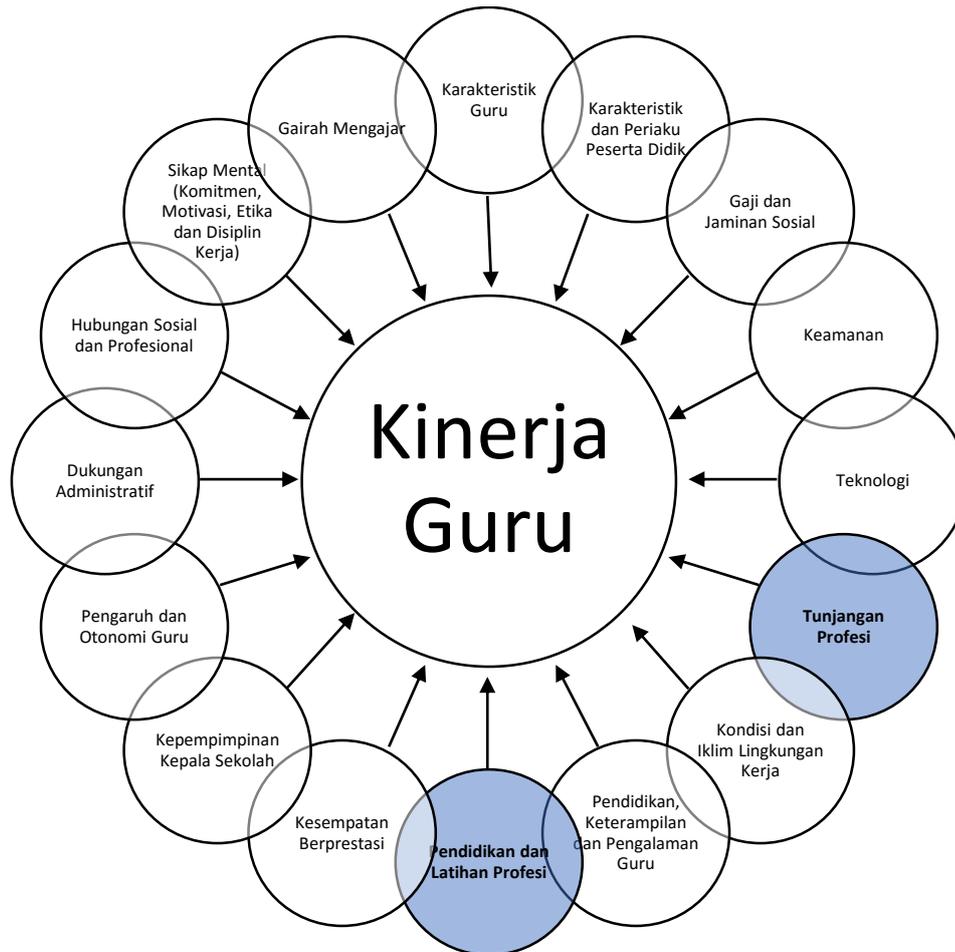
Banyak hal yang menyebabkan belum signifikannya peningkatan kinerja Guru SMA di Kota Jakarta ini, salah satunya adalah kurangnya komitmen Guru-Guru yang telah mendapatkan tunjangan profesi dan telah lulus Pendidikan dan Latihan Profesi untuk selalu meningkatkan kompetensi karena kesibukannya dalam mengajar maupun mengurus tugas administratif yang cukup membebankan mereka sebagai bagian dari tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik dan jabatan fungsionalnya. Sedangkan tunjangan profesi yang telah diterima Guru yang bersertifikasi tersebut belum sepenuhnya digunakan untuk kegiatan yang bertujuan dan mendukung untuk peningkatan kompetensi dan pengembangan profesi, padahal hakikatnya pemberian tunjangan profesi ini selain untuk meningkatkan penghasilan sebagai seorang Guru profesional, tunjangan profesi diberikan dengan maksud agar Guru tersebut dapat selalu mengembangkan profesinya. Hal ini menuntut perlunya komitmen dan dedikasi dari para Guru tersebut untuk selalu meningkatkan kinerja dan semangat untuk selalu mengembangkan profesinya sebagai bagian dari Guru profesional.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka kita dapat mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja Guru. Berdasarkan faktor-faktor tersebut dan sebagai batasan penelitian maka ditetapkan dua faktor yang menjadi faktor utama yaitu tunjangan profesi dan Pendidikan dan Latihan Profesi, sehingga dapat

diidentifikasi masalah-masalah apa yang berkaitan dengan tunjangan profesi dan pendidikan dan latihan profesi (PLPG) dan pengaruhnya terhadap kinerja Guru:

1. Tunjangan profesi mampu meningkatkan pendapatan yang diterima Guru tetapi belum digunakan secara maksimal untuk tujuan pengembangan profesi.
2. Guru belum sepenuhnya menggunakan hasil pelatihan yang telah diterima dalam Pendidikan dan Latihan Profesi untuk kegiatan pengembangan profesi.
3. Kurangnya dedikasi dan komitmen Guru yang telah menerima tunjangan profesi dan Pendidikan dan latihan profesi untuk selalu meningkatkan kompetensi dan kinerjanya.
4. Guru yang menerima tunjangan profesi sebagai bentuk penghargaan terhadap profesionalisme belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja.
5. Pendidikan dan latihan profesi (PLPG) bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme para Guru, tetapi yang terjadi Guru yang telah mendapatkan pendidikan dan latihan profesi belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja.
6. Pemberian tunjangan profesi dan pendidikan dan latihan profesi (PLPG) secara bersama-sama memang mengakibatkan perubahan positif Guru dalam mengajar. Namun, perubahan positif tersebut belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Sebagai gambaran untuk mempermudah pembaca dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Guru dan menunjukkan dua faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja Guru yang menjadi batasan dalam penelitian ini maka dapat dilihat dalam gambar berikut:



Sumber: Diadaptasi dan dimodifikasi dari Tehseen & UI Hadi (2015) Sedarmayanti (dalam Supardi, 2014) dan Mart (2013)

Gambar 1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

1.3 Rumusan Masalah

Agar tidak menyimpang dari sasaran pokok penelitian, peneliti memfokuskan kepada pembahasan atas masalah-masalah pokok yang dibatasi dalam konteks permasalahan. Tunjangan profesi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah peningkatan kesejahteraan berupa tunjangan yang diberikan kepada Guru yang telah memiliki sertifikat pendidik yang besarnya setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok bagi Guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah. Sedangkan pendidikan dan latihan profesi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pelatihan yang telah diterima oleh Guru sebagai upaya dalam peningkatan kompetensi dan

profesionalisme. Dengan memperhatikan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah diatas, maka peneliti dapat menetapkan beberapa rumusan pokok permasalahan antara lain:

1. Bagaimana gambaran pemberian tunjangan profesi Guru SMA di Kota Jakarta?
2. Bagaimana gambaran pasca pelaksanaan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru SMA di Kota Jakarta?
3. Bagaimana gambaran secara umum kinerja Guru SMA di Kota Jakarta?
4. Seberapa besar pengaruh tunjangan profesi terhadap peningkatan kinerja Guru di Kota Jakarta?
5. Seberapa besar pengaruh pendidikan dan latihan profesi terhadap peningkatan kinerja Guru SMA di Kota Jakarta?
6. Seberapa besar pengaruh tunjangan profesi dan pendidikan dan latihan profesi secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja Guru SMA di Kota Jakarta?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, identifikasi masalah dan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini secara umum adalah untuk mencari seberapa besar pengaruh tunjangan profesi, dan pendidikan dan latihan profesi terhadap peningkatan kinerja Guru. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Memperoleh gambaran secara umum pemberian tunjangan profesi Guru SMA di Kota Jakarta.
2. Memperoleh gambaran secara umum pasca pelaksanaan pendidikan dan latihan profesi Guru SMA di Kota Jakarta.
3. Memperoleh gambaran secara umum kinerja Guru SMA di Kota Jakarta.
4. Menguji secara empiris seberapa besar pengaruh pemberian tunjangan profesi terhadap peningkatan kinerja Guru SMA di Kota Jakarta
5. Menguji secara empiris seberapa besar pengaruh pendidikan dan latihan profesi terhadap peningkatan kinerja Guru SMA di Kota Jakarta.

6. Menguji secara empiris seberapa besar pengaruh tunjangan profesi dan pendidikan dan latihan profesi secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja kinerja Guru SMA di Kota Jakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini terdiri dari dua manfaat yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun manfaat teoritis yang berdasarkan pada pertimbangan konstektual, konseptual dan manfaat praktis yang dapat digunakan sebagai rekomendasi perbaikan kinerja bagi Guru baik untuk kepentingan akademis maupun sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan.

Adapun manfaat penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Untuk menambah pemahaman khususnya mengembangkan teori kompensasi dan motivasi yang berkaitan dengan variabel Tunjangan Profesi dan teori pengembangan kompetensi dan pengembangan profesi yang berkaitan dengan variabel Pendidikan dan Latihan Profesi (PLPG), serta teori kinerja untuk melihat kaitannya dengan kebijakan pemberian Tunjangan Profesi dan Pendidikan dan Latihan Profesi terhadap peningkatan Kinerja Guru.

2. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

Dapat menyelesaikan masalah secara teoritis dan praktis. Memberikan informasi dan kontribusi pemikiran berdasarkan hasil penelitian serta dapat dijadikan rekomendasi dalam kebijakan yang terkait dengan pemberian Tunjangan Profesi dan Pendidikan dan Latihan Profesi terhadap Kinerja Guru.

1.6 Sistematika Penulisan Tesis

Sistematika penulisan tesis ini ditujukan untuk memberikan gambaran secara garis besar mengenai apa yang akan dikemukakan tiap-tiap bab. Untuk mempermudah pembaca dalam memahami pembahasan tiap-tiap bab, tesis ini disusun dalam 5 (lima) bab, dimana antara bab yang satu dengan bab lainnya saling berkaitan. Adapun sistematika penulisan tesis ini adalah.

Annis Kurniawan, 2018

PENGARUH TUNJANGAN PROFESI DAN PENDIDIKAN DAN LATIHAN PROFESI (PLPG) TERHADAP KINERJA GURU SMA DI KOTA JAKARTA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Bab I: Pendahuluan, dalam bab ini dijelaskan mengenai latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tesis.

Bab II: Kajian Pustaka, dalam bab dijelaskan mengenai landasan teori, hipotesis dan kerangka berpikir penelitian

Bab III: Metode Penelitian, dalam bab ini dijelaskan mengenai rancangan penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, metode pengumpulan data, uji validitas dan realibilitas instrumen, teknik analisis data dan uji hipotesis penelitian.

Bab IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan, dalam bab ini dijelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasannya.

Bab V: Kesimpulan, Implikasi dan Rekomendasi, dalam bab penutup ini dijelaskan mengenai kesimpulan, implikasi dan rekomendasi berdasarkan hasil penelitian.